

Guía 1

¿Cómo gestionar
la activación y reactivación laboral
de las personas con discapacidad
desde el gobierno local?



Guía 1

¿Cómo gestionar
la activación y reactivación laboral
**de las personas con discapacidad
desde el gobierno local?**

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Guía 1. ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con
discapacidad desde el gobierno local?
Primera edición, 2020

© **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

Oficina de la UNESCO en Perú
Av. Javier Prado Este 2465, Lima, Perú
<https://es.unesco.org/fieldoffice/lima>

© **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Calle Las Flores 275, San Isidro – Lima
<https://www.ilo.org/lima>

© **Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú**

Av. Guardia Civil 1231, San Isidro - Lima
<https://peru.unfpa.org/>

Elaboración de contenido

Manuel Mestanza

Revisión y aportes técnicos

Fernando Berríos (Oficina de la UNESCO en Perú)
Rocío Valencia (Oficina de la OIT para los Países Andinos)
Claudia Otiniano (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú)

Diagramación: Romy Kanashiro

Todos los derechos reservados
Primera edición, agosto 2020
Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

ISBN 978-92-2032844-6 (web pdf)

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en estas publicaciones no implican juicio alguno por parte del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los estudios, guías y otras colaboraciones de esta publicación incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT, UNFPA o UNESCO las sancione.

Prólogo

Esta publicación forma parte de la Caja de Herramientas producida por el Programa Conjunto “Acceso al Empleo Decente para las Personas con Discapacidad”. Esta es una iniciativa que se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), y cuya ejecución estuvo a cargo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Teniendo en cuenta las lecciones aprendidas y buenas prácticas de programas similares para la inserción laboral de personas con discapacidad, el Programa Conjunto apostó por la creación de un Modelo de Gestión Local, sensible al género. Este Modelo contribuye a mejorar el desempeño de las Gerencias de Desarrollo y las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED), en la promoción de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de capacidades de las personas con discapacidad, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

La “Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad” pondrá a disposición de los gobiernos locales un conjunto de materiales que facilitará la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Los materiales incluyen un documento que sintetiza el modelo de gestión validado durante la implementación del programa, el resumen y las recomendaciones del estudio de barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad y ocho guías. Las guías incluyen pautas para que los municipios puedan gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, la evaluación de sus habilidades socio-laborales, la capacitación en habilidades blandas, orientaciones para la inserción laboral y la gestión del conocimiento



para mejorar la inserción laboral. Adicionalmente, hay dos guías para fortalecer las capacidades de personas con discapacidad que están buscando empleo remunerado en el sector formal y otra dirigida a sensibilizar a las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Agradecemos a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y a la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), por permitir la adaptación de dos de sus materiales a la realidad nacional: "Ser Contratado: guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo" y "Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad", y por autorizarnos el uso de la línea gráfica de sus materiales. Además, agradecemos muy especialmente a la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, los gobiernos locales de Lince, Miraflores, San Martín de Porres, Ventanilla y Villa el Salvador y a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de la elaboración y/o validación de estos materiales y los enriquecieron con sus aportes.

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3'051.612 son personas con alguna discapacidad, (10.4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente, de aquellas que están en edad de trabajar, constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país. Confiamos en que la caja de herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero –además- a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.

Contenidos

Presentación	7
1. ¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú?	9
2. ¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en situación de inactividad en el Perú?	13
3. ¿Cómo gestionar desde el gobierno local la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad?	15
3.1 Estrategia de focalización de las personas en situación de inactividad laboral	16
3.2 Estrategia de soporte a las personas en situación de inactividad laboral	21
3.3 Estrategia de articulación con organizaciones locales para la activación laboral de las personas con discapacidad	23
4. ¿Qué debe tener en cuenta la OMAPED para gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad?	25
Referencias bibliográficas	26



Presentación

La **Guía 1: ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** brinda información a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) y a los gobiernos locales acerca de la situación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como de aquellas que se encuentran en situación de inactividad.

Asimismo, alcanza una propuesta sobre cómo gestionar desde el gobierno local la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, así como algunas sugerencias a tener en cuenta para una gestión eficaz y eficiente desde estas instituciones.

La gestión de la activación y reactivación laboral requiere del diseño e implementación de al menos tres estrategias que permitirán a las personas con discapacidad iniciar un empleo o reinsertarse al mercado laboral: i) estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad, ii) estrategia de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad y iii) estrategia de articulación con organizaciones locales para la activación laboral de las personas con discapacidad.

El trabajo es un derecho fundamental de las personas. Es por ello, que urge emprender acciones de apoyo, a fin de diseñar e implementar políticas efectivas, así como planes y programas de integración de las personas con discapacidad a la población económicamente activa.

Esperamos que este recurso contribuya a la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como a su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.



1. ¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

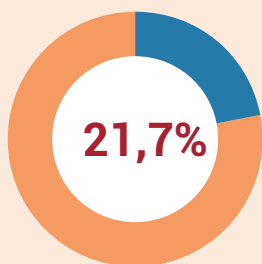
La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI el año 2012, tuvo como objetivo recabar información estadística confiable sobre la población con discapacidad en nuestro país, a fin de orientar adecuadamente el diseño e implementación de políticas, planes y programas para su atención.



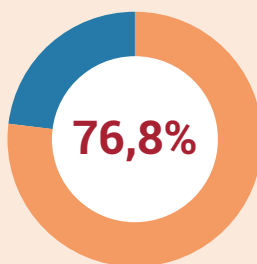
¿Sabías que?

Muchas personas con discapacidad no tienen acceso a empleo decente y que solo **2 de cada 10** forman parte de la población económicamente activa.

Según esta Encuesta



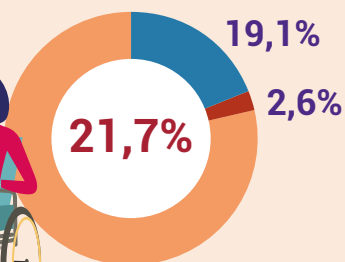
de personas con discapacidad de 14 y más años de edad formaban parte de la población económicamente activa



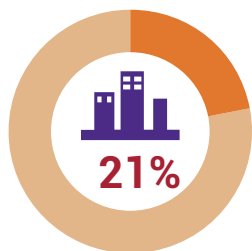
no participaba en el mercado laboral

(INEI, 2014)

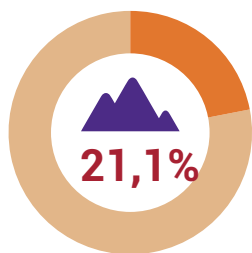
Del total de la población económicamente activa, es decir del 21,7% de personas con discapacidad, el 19,1% se encontraba ocupada y el 2,6% estaba buscando empleo.



SEGÚN EL ÁREA DE RESIDENCIA



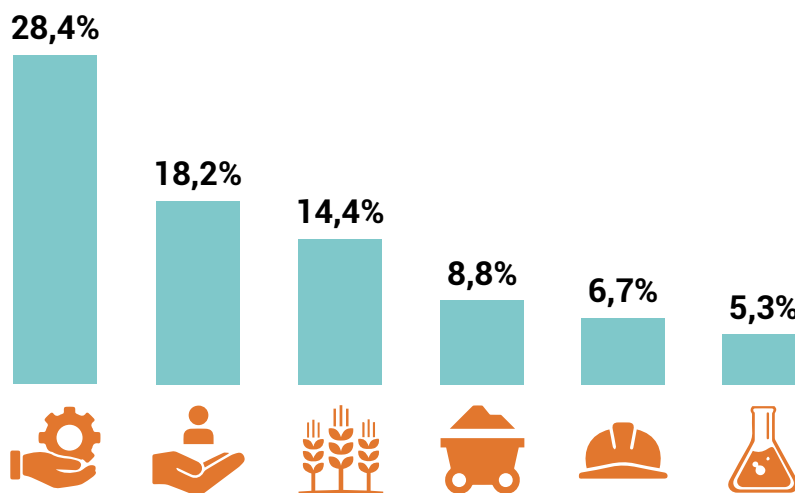
Área urbana



Área rural

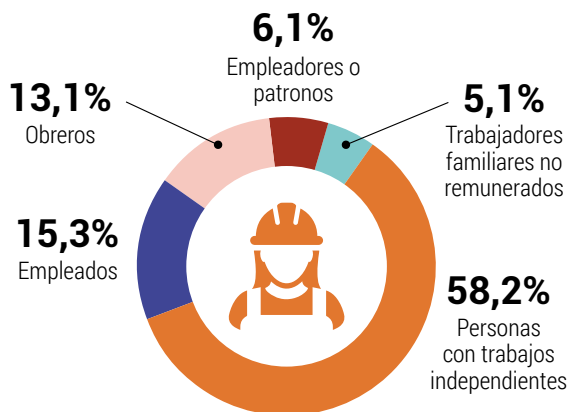
Formaban parte de la población económicamente activa.

SEGÚN LA OCUPACIÓN

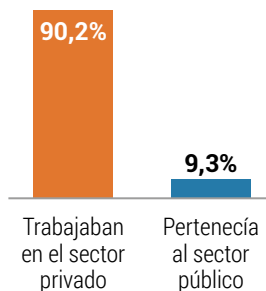


El 28,4% personas tenían trabajos no calificados de servicios, 18,2% personas con trabajos calificados de servicios personales, el 14,4% de personas trabajaban en la agricultura y eran trabajadores calificados agropecuarios, el 8,8% obreros y operadores de las actividades mineras y canteras, el 6,7% obreros de construcción o confeccionadores de productos y el 5,3% profesionales, personas científicas e intelectuales.

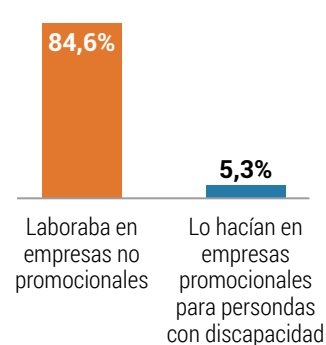
SEGÚN LA CATEGORÍA DE OCUPACIÓN



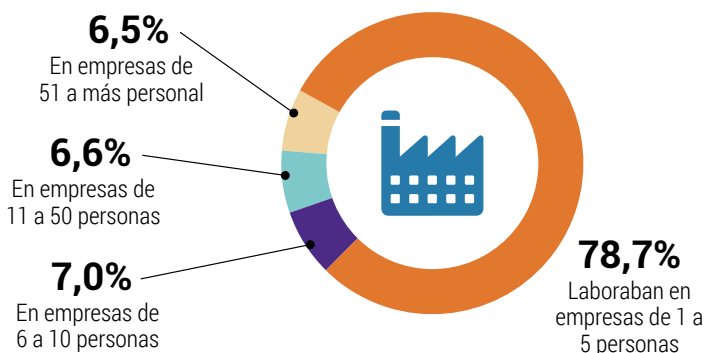
SEGÚN EL SECTOR



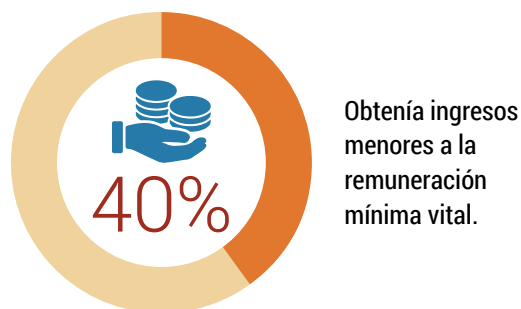
SEGÚN LA EMPRESA PROMOCIONAL



SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

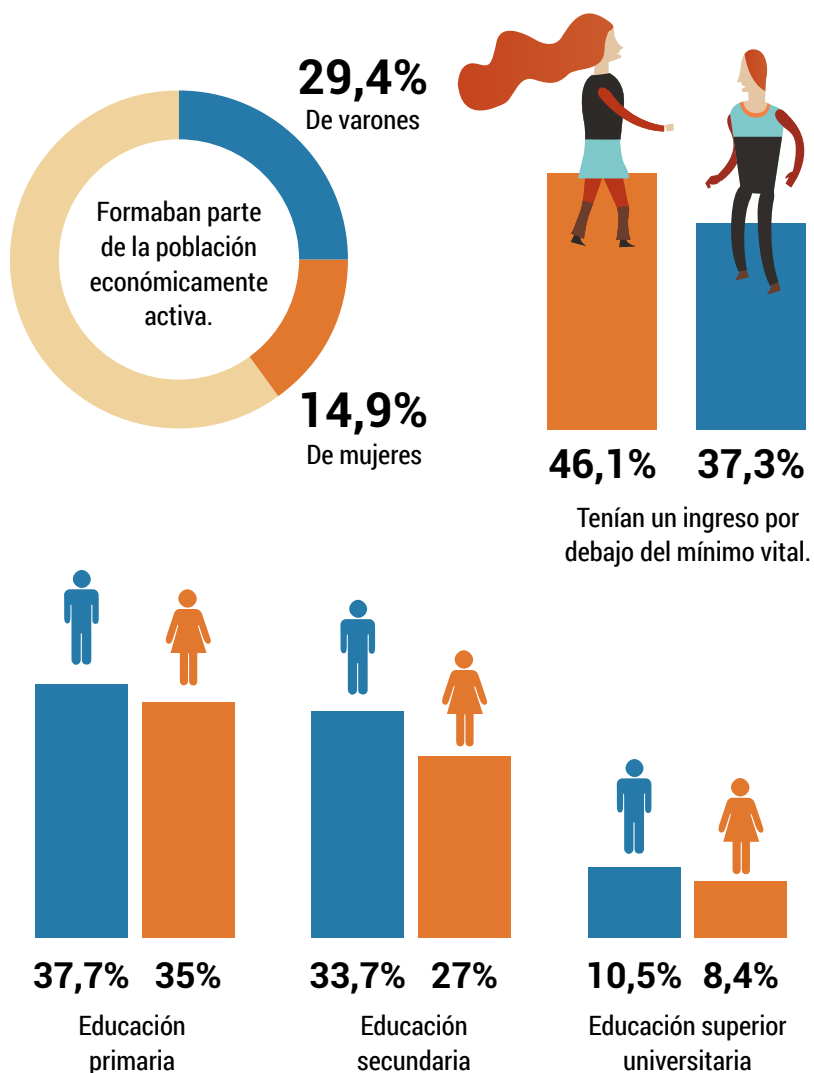


SEGÚN EL INGRESO



En lo que respecta al género, es importante resaltar que según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad:

(INEI, 2014)



¿Sabías que?

Las mujeres tienen menos oportunidades para conseguir un trabajo y que son más, en comparación a los varones, tienen un ingreso por debajo del ingreso mínimo vital.



Estos datos proporcionados por la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, evidencian:

- Que hay un importante número de personas con discapacidad que no han accedido a un puesto de trabajo o empleo decente.
- Que las mujeres con discapacidad son el segmento poblacional más desfavorecido en el acceso al empleo decente, generándose una brecha en la igualdad de oportunidades.
- Que hay entidades públicas y empresas privadas comprometidas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad.





2. ¿Cuál es la situación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en situación de inactividad en el Perú?

Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el INEI, el año 2012, el 76,8% de personas con discapacidad formaban parte de la población económicamente inactiva (INEI, 2014).

Si bien es cierto que la normativa legal existente, tanto a nivel internacional como nacional, promueve el derecho al trabajo y empleo decente de las personas con discapacidad existen aún dificultades, obstáculos o barreras que limitan a este grupo de personas el ejercicio pleno de sus derechos, entre ellos, el de aportar al crecimiento económico del país desde el sector público o privado. Según la mencionada Encuesta (INEI, 2014):

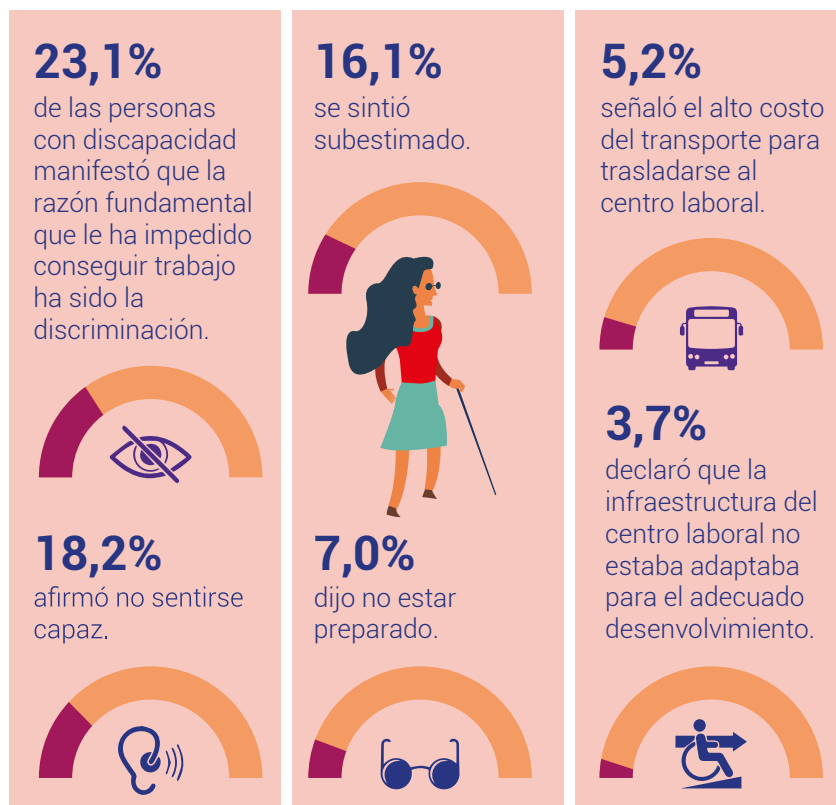


¿Sabías que?



8 de cada 10

Personas con discapacidad no participan del mercado laboral.





¿Sabías que?

Más mujeres que varones declaran que no se sienten capaces y que no están preparadas para conseguir trabajo o empleo

Lo expresado por las personas con discapacidad encuestadas revela que el Estado, la empresa privada y la sociedad civil peruana no están aún preparados para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, repercutiendo negativamente en su autoconcepto y autoestima, dando lugar a que un grupo numeroso de personas con discapacidad inactivas no busquen trabajo o empleo porque han sido discriminadas y se sienten incapaces, subestimadas y no preparadas.

En lo que respecta al **género**, es importante resaltar que según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (INEI, 2014):

- El **20,3% de mujeres** versus el **16,6% de varones** declaran que no se sienten capaces para buscar trabajo o empleo.
- El **7,9% de mujeres** versus el **6,3% de varones** señalan que no están preparados para buscar empleo o trabajo.

Estos datos evidencian que las mujeres se perciben con mayores desventajas para acceder a un puesto laboral.

Según la Encuesta “antes que el desempleo, el mayor problema de las personas con discapacidad parece ser la alta tasa de inactividad (76,8%), lo que podría estar reflejando un “desempleo oculto”, es decir, no se trataría de una inactividad voluntaria, sino forzada por la falta real de oportunidades laborales” (Quiñones y Rodríguez, 2015, p. 37).

En este contexto, lograr que las personas con discapacidad accedan a trabajo o empleo decente es un gran desafío. De igual manera, conseguir el primer trabajo o empleo se constituye en un hito crucial para romper el ciclo que desalienta a las personas con discapacidad en la búsqueda de una opción laboral (Rosas, 2019).

3. ¿Cómo gestionar desde el gobierno local la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad?

Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) están facultadas para gestionar, desde los gobiernos locales, la **activación y reactivación laboral** de las personas con discapacidad.

CREAR LAS CONDICIONES PARA LA GESTIÓN

Implica que el funcionariado del gobierno local debe promover, desde las OMAPED, espacios de encuentro, intercambio, interaprendizaje, participación activa y oportunidades que permitan la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, optimizando los recursos existentes y consiguiendo otros mediante alianzas estratégicas con instituciones locales, regionales y/o nacionales.

ORIENTAR O CONDUCIR UNA ESTRATEGIA DE ACTIVACIÓN Y REACTIVACIÓN LABORAL

Implica que los funcionarios de las OMAPED deben diseñar e implementar planes de acción, de corto y mediano plazo, que les permita promover el desarrollo de capacidades y actitudes, así como ofrecer oportunidades que favorezcan la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.

La gestión de la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad implica romper el ciclo que desalienta a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo (Rosas, 2019). En tal sentido, la OMAPED tiene la responsabilidad de conducir el diseño, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de tres estrategias: focalización, soporte y articulación, orientadas a lograr el primer empleo o la reinserción en el mercado laboral.



¿Sabías que?

La gestión implica crear las condiciones favorables, así como orientar o conducir una estrategia de inclusión que permita la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.



¿Y cómo se hace?

La gestión de la activación y reactivación laboral requiere diseñar e implementar estrategias que les permitan a las personas con discapacidad obtener un empleo o reinserirse al mercado laboral.



¿Sabías que?

La estrategia de focalización permitirá conocer la problemática existente en el distrito, identificar las causas, analizar los efectos y reconocer las potencialidades que tienen las personas con discapacidad para lograr su inclusión laboral.

3.1 Estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad

La focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral requiere del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de un proceso sistemático de observación directa y recopilación de información de fuentes secundarias respecto de la situación de inactividad laboral, así como del análisis de sus causas y consecuencias y las potencialidades existentes.

A continuación, un ejemplo de diseño de una estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral:



Diseño de la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral



1 OBJETIVOS

- Registrar a las personas con discapacidad que han dejado de trabajar o que hasta el momento no lo han hecho.
- Analizar las causas y consecuencias de la inactividad laboral en el desarrollo personal, familiar y social de las personas con discapacidad.



2 ACTIVIDADES

- Trabajo de campo
 - Elaboración de instrumentos de recojo de información.
 - Validación de instrumentos de recojo de información.
 - Organización territorial para la aplicación de los instrumentos de recojo de información.
 - Aplicación de los instrumentos de recojo de información.
- Trabajo de gabinete
 - Recolección de información de fuentes secundarias.
- Procesamiento y análisis de la información considerando el género.
- Informe de los resultados del diagnóstico teniendo en cuenta el género.

¿CÓMO DISEÑAR LA ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INACTIVIDAD?



El diseño de una estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral permitirá conocer quiénes son, cuántas son, dónde están, por qué no trabajan o han dejado de trabajar, cómo les afecta la inactividad laboral, cuáles son sus fortalezas, qué demandan, etc.

Este diseño comprende: la definición del objetivo o propósito, las actividades a realizar para lograr el objetivo, la metodología a emplear, los recursos que se necesitan, el tiempo que se requiere, los responsables de la conducción y ejecución y el presupuesto asignado.

3 METODOLOGÍA

El diseño de la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral se inscribe en el enfoque del diagnóstico participativo; es decir, en el compromiso que deben asumir las personas con discapacidad. La OMAPED se encargará de la convocatoria y de informarles sobre el sentido y la importancia del diagnóstico, en la perspectiva de lograr su involucramiento en el diseño y la implementación de la mencionada estrategia.



PRESUPUESTO 7

El costo asciende a
S/ 3,000.00
(Tres mil y 00/100
soles)

RESPONSABLES 6

Funcionarios
de la OMAPED



4 RECURSOS

- Recursos humanos: personas encuestadoras.
- Recursos técnicos: computadoras e impresoras.
- Recursos materiales: papel bond, tinta.

5 CRONOGRAMA

Se realizará en tres meses (12 semanas). El trabajo de campo y gabinete se hará en ocho (08) semanas, el procesamiento y análisis de la información en dos (02) semanas y el informe de los resultados en dos (02) semanas.



¿CÓMO EJECUTAR LA ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INACTIVIDAD?



La ejecución de la estrategia de focalización consiste en la realización de cada una de las actividades previstas en el diseño.

Su implementación estará a cargo de los responsables de la conducción general y de la ejecución de cada una de las actividades; implicará la organización de los recursos humanos y la asignación de recursos técnicos y materiales. Por ejemplo:

- ✓ La elaboración, validación y aplicación de los instrumentos de recojo de información estará a cargo de los funcionarios municipales encargados y de las personas encuestadoras.
- ✓ La organización territorial será conducida por el equipo de trabajo de la OMAPED conjuntamente con las personas encuestadoras.
- ✓ La recolección de información de fuentes secundarias, el procesamiento y análisis de la información y el informe de los resultados estarán a cargo de los funcionarios municipales.

¿CÓMO MONITOREAR LA ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INACTIVIDAD?



El monitoreo de la estrategia de focalización consiste en hacer seguimiento al desarrollo de las actividades y al uso de los recursos durante el proceso de ejecución, ofreciendo información útil y oportuna a los encargados de la conducción que les permita tomar decisiones orientadas a mejorar la implementación.

Esta acción estará a cargo de las personas responsables de su conducción o del personal encargado para este fin, quienes identificarán fortalezas y debilidades durante el proceso de ejecución de las actividades y recomendarán acciones para potenciar los avances logrados.



A continuación, un ejemplo de cómo hacer el monitoreo durante la ejecución del diagnóstico:



Monitoreo de la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral

1 Objetivos

- Identificar fortalezas y debilidades en la ejecución de la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad.
- Retroalimentar oportunamente el trabajo que realiza el personal encargado de la ejecución de la estrategia.

2 Actividades, expectativas e instrumentos

ACTIVIDADES PREVISTAS	¿QUÉ SE ESPERA DE LA ACTIVIDAD?	¿QUÉ INSTRUMENTOS SE NECESITAN?
Aplicación de los instrumentos de recojo de información en campo	<ul style="list-style-type: none"> → Que los profesionales o voluntarios¹ apliquen los instrumentos conforme a las instrucciones dadas. → Que los profesionales o voluntarios apliquen los instrumentos en el área territorial asignada. 	<ul style="list-style-type: none"> → Lista de cotejo → Registro de observaciones sobre la aplicación de la estrategia
Recolección de información de fuentes secundarias	<ul style="list-style-type: none"> → Que los profesionales o voluntarios consulten las fuentes secundarias y busquen información actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> → Lista de cotejo
Reporte de información oportuna	<ul style="list-style-type: none"> → Que los profesionales o voluntarios brinden información oportuna para orientar o reorientar la estrategia. 	<ul style="list-style-type: none"> → Informes de hallazgos encontrados.

¹ Las municipalidades podrán suscribir convenios con instituciones para captar voluntarios que apoyen en estas estrategias, conforme la normatividad lo permita.



Recuerda que la OMAPED se encargará de:

- Diseñar la estrategia de focalización, identificando el problema, las causas y consecuencias, así como las potencialidades de las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral.
- Identificar aliados estratégicos que contribuyan en la implementación de la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad.
- Monitorear la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad, obteniendo información pertinente para la toma de decisiones oportunas.
- Elaborar el Registro Municipal de las Personas con Discapacidad del distrito, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (MIMP, 2017).
- Elaborar un Plan de Acción en favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en situación de inactividad, a partir de los resultados de la evaluación.

¿CÓMO EVALUAR LA ESTRATEGIA DE FOCALIZACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SITUACIÓN DE INACTIVIDAD?



La evaluación de la estrategia de focalización consiste en constatar si se han logrado conseguir los objetivos previstos en el diseño de la estrategia. La evaluación estará a cargo de los responsables de la conducción general del diagnóstico participativo.

La evaluación deberá responder a preguntas cuyas respuestas deberán tener sus respectivas fuentes de verificación:



¿Se ha conseguido registrar a las personas con discapacidad que han dejado de trabajar o que hasta el momento no lo han hecho?



¿Cuál es la fuente de verificación que demuestra si se ha conseguido o no?



¿Se cuenta con un registro municipal de las personas con discapacidad teniendo en cuenta el género?



¿Cuál es la fuente de verificación que demuestra si se tiene o no el registro?



¿Se ha logrado analizar las causas y consecuencias de la inactividad laboral en el desarrollo personal, familiar y social de las personas con discapacidad?



¿Cuál es la fuente de verificación que demuestra si se ha logrado o no?

3.2 Estrategia de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad

La estrategia de soporte a las personas con discapacidad consiste en la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de un plan de acción orientado al fortalecimiento de capacidades y actitudes que les permita insertarse o reinsertarse al mercado laboral.

El Plan de Acción es un instrumento de gestión de la OMAPED que le permitirá complementar la estrategia de focalización de las personas con discapacidad en situación de inactividad y responder a las necesidades y demandas para lograr el primer empleo o su reinsertión al mercado laboral. A continuación, un ejemplo de Plan de Acción:





Plan de acción de la estrategia de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral



1. OBJETIVOS

- Fomentar el autodescubrimiento y la puesta en valor de las "habilidades ocultas" para el empleo por parte de las personas con discapacidad.
- Fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad que han dejado de trabajar o que hasta el momento no lo han hecho.



2. ACTIVIDADES

- Diseño y ejecución de un programa de fortalecimiento de habilidades socio-emocionales (liderazgo, motivación, autoestima, etc.).
- Asesoramiento en la elaboración de planes individuales de apoyo y transición hacia el primer empleo y la reinserción laboral.
- Elaboración y ejecución de un programa de desarrollo de capacidades técnicas en función a los planes individuales de apoyo y transición hacia el primer empleo y la reinserción laboral.



3. METODOLOGÍA

El plan de acción se centrará fundamentalmente en la elaboración y ejecución de programas de formación personal y técnica dirigidos a las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral. La OMAPED se encargará de diseñar e implementar diversas acciones formativas, de manera directa o en alianza con instituciones calificadas del ámbito local; asimismo, acompañar a las personas con discapacidad en la búsqueda de empleo.



4. RECURSOS

- Recursos humanos: profesionales especialistas.
- Recursos técnicos: computadoras e impresoras.
- Recursos materiales: papel bond, tinta.



5. CRONOGRAMA

Se realizará en dos meses (08 semanas).



6. RESPONSABLES

Funcionarios de la OMAPED.



7. PRESUPUESTO

El costo asciende a S/ 1,500.00 (Mil quinientos y 00/100 soles)



Recuerda que la OMAPED se encargará de:

- Implementar el Plan de Acción de la estrategia de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad.
- Monitorear permanentemente el plan de acción para hacer los reajustes correspondientes.
- Evaluar el plan de acción, valorando los logros obtenidos e identificando las lecciones aprendidas en la perspectiva de ir mejorando esta estrategia de intervención.

3.3 Estrategia de articulación con organizaciones locales para la activación laboral de las personas con discapacidad

La estrategia de articulación con organizaciones locales consiste en la identificación e involucramiento de las instituciones públicas locales, empresas privadas, organización de personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), CONADIS, así como Bolsas de Trabajo tanto del gobierno local, central y otras bolsas de trabajo existentes.

La articulación con las organizaciones locales es clave para implementar las estrategias de focalización y de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral. La escasez de personal, así como de los recursos técnicos y económicos de los gobiernos locales, hace que los funcionarios de la OMAPED deban establecer alianzas estratégicas, a fin de gestionar apoyo que facilite el fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales y el desarrollo de las capacidades técnicas tan necesarias para insertarse o reinsertarse en el mercado laboral.



Recuerda que la OMAPED se encargará de:

- Realizar un mapeo de los principales actores locales en el distrito.
- Identificar las capacidades con que cuentan las instituciones.
- Suscribir convenios de cooperación interinstitucional.









4.

¿Qué debe tener en cuenta la OMAPED para gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad?

La OMAPED, para realizar una gestión eficaz y eficiente que asegure la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, debe tener en cuenta lo siguiente:

-  Coordinar con las autoridades y funcionarios del gobierno local la implementación de las tres estrategias para la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.
-  Convocar a las personas con discapacidad, hombres y mujeres de la jurisdicción, para comprometer su participación en la implementación de las tres estrategias para la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.
-  Socializar con las autoridades y funcionarios del gobierno local y con las personas con discapacidad los resultados de las estrategias para la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.
-  Gestionar y asegurar los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la ejecución de las tres estrategias orientadas a la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad.



Referencias bibliográficas

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI (2014). Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP (2017). Ley general de la persona con discapacidad N° 29973 y su Reglamento. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234586/Ley_29973_y_Reglamento_versi%C3%B3n_digital.pdf

QUIÑONES, S. y RODRIGUEZ, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Revista Foro Jurídico N° 14. Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>

ROSAS, E. (2019). Propuesta de módulos (unidades de contenido) para la caja de herramientas. Consultoría para el Programa Conjunto Acceso al Empleo Decente para Personas con Discapacidad en el Perú.

