

### III MESA DE TRABAJO SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Lima, del 10 al 12 de febrero de 2010

Quienes suscribimos el presente documento, integrantes de la “III MESA DE TRABAJO POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”: representantes de Ministerios de Educación, instituciones no gubernamentales y organismos de cooperación internacional; personas con discapacidad y familias, miembros de la sociedad civil; unidos por el compromiso de aunar esfuerzos en pro de la implementación de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, nos reunimos en Lima – Perú, del 10 al 12 de febrero de 2010 por cordial invitación de los Ministerios de Educación de Perú y España, en el marco de la Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica para la Educación de Personas con Necesidades Educativas Especiales (RIINEE), con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

#### Considerando:

Que la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* entró en vigor a partir del 3 de mayo de 2008, fue ratificada por nuestros países y es un instrumento vinculante que obliga a desarrollar estrategias para su implementación;

Que el trabajo realizado durante las dos Mesas anteriores sobre los marcos normativos y la oferta de profesiones existente en el continente latinoamericano, convocó a esta III Mesa para el análisis y diseño de propuestas para el “*Desarrollo de competencias para la vida y el trabajo de personas con discapacidad, en el marco de los sistemas educativos*”;

Que el trabajo permite a la persona: expresarse desde su individualidad, construir identidad y autonomía en el ámbito de relaciones sociales, recrear una forma de intercambio con el mundo y aportar a la sociedad;

Que toda persona requiere transformar en competencias tanto sus habilidades como sus destrezas para *saber hacer* y *saber estar* en el ejercicio laboral;

Que el desarrollo de las competencias laborales supone un conjunto combinado, coordinado e integrado de conocimientos, procedimientos y actitudes; y su dominio le permite alcanzar la efectividad personal en su desempeño en el mundo del trabajo;

Que las competencias básicas están asociadas a conocimientos fundamentales durante la formación general y facilitan el ingreso al trabajo;

Que para potenciar el acceso de las personas con discapacidad al trabajo es necesario identificar las competencias laborales relevantes que fundamenten el desarrollo de aquellas específicas para su desempeño;

Que durante las jornadas de la III Mesa se identificaron cuatro ejes vertebradores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

1. **COMPETENCIAS PARA ACCEDER AL MUNDO DEL TRABAJO.**
2. **RESPONSABILIDAD DEL ESTADO.**
3. **INTERVENCIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.**
4. **PARTICIPACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL.**

Sobre estos ejes surgen cuestionamientos que esperamos generen el diálogo y la discusión para impulsar acciones que sean enriquecidas desde la participación abierta de las personas con discapacidad y sus familias en calidad de actores directos, así como el aporte efectivo y contextualizado de los miembros de las diferentes comunidades.

## **1. PARA FAVORECER EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO DEL TRABAJO, ¿QUÉ COMPETENCIAS DEBERÍAN DESARROLLAR?**

El acceso de las personas con discapacidad al trabajo requiere del desarrollo de competencias que unidas al compromiso –no solo- personal facilitan la empleabilidad, garantizan el reconocimiento social, la estabilidad, así como posibilidades de ascenso, entre otros beneficios.

Los criterios que prevalecieron al seleccionar estas competencias fueron tres: estar al alcance de todos, ser comunes a muchos ámbitos de la vida y ser útiles en el crecimiento continuo de la persona. Se distinguen tres grandes ámbitos: (1) formativo, (2) de desarrollo personal, y (3) laboral.

### **1.1. ÁMBITO FORMATIVO**

En el ámbito formativo destacan:

- la capacidad para aprender a lo largo de la vida más allá de los temas inherentes a su gestión;
- uso y manejo de fuentes de información para ampliar y profundizar no solamente datos relacionados con su trabajo sino con desarrollo personal, entre otros;
- utilización de diferentes tecnologías para ser competitivo en el mundo del trabajo;
- desarrollo de competencias de comunicación, matemática, interacción con el mundo físico, social, ciudadano, cultural, artístico, ético y estético.

## 1.2. **ÁMBITO DE DESARROLLO PERSONAL**

Se ve conveniente desarrollar competencias en el ámbito personal que le permitan la interacción y posicionamiento en diferentes contextos.

- Habilidades sociales.
- Independencia personal para su autonomía, autogestión y toma de decisiones.
- Desarrollo de autoestima y seguridad personal.
- Conocimiento y ejercicio de derechos y deberes ciudadanos para su plena participación.

## 1.3. **ÁMBITO LABORAL**

En el ámbito laboral las competencias suponen resolver tareas como un producto final con valor en sí mismo. Entre éstas destacan:

- La resolución de problemas al ser puesta en práctica facilita la interacción y la coordinación, la innovación y el emprendedurismo;
- Efectividad personal para la gestión en calidad de empleado o trabajador autónomo;
- Generación de espíritu de equipo y trabajo en grupo;
- Planificación y organización de sus propios tiempos, espacios y recursos.

## 2. **EN EL MARCO DE LA “CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, ¿QUÉ DEBE GARANTIZAR EL ESTADO PARA SU INCLUSIÓN LABORAL?**

Sugerimos a los Estados que en calidad de garantes del ejercicio de los derechos de cada uno de sus ciudadanos y ciudadanas, impulsen de especial manera:

### 2.1. **POLÍTICAS PÚBLICAS**

Al respecto:

- Diseño e implementación de políticas públicas de empleabilidad;
- Fomento de planes, programas y proyectos con carácter inclusivo;
- Ampliar las posibilidades de formación mediante la elaboración de políticas intersectoriales;

- Fortalecimiento de la participación ciudadana para el acompañamiento, monitoreo, seguimiento y evaluación del acceso al trabajo de las personas con discapacidad;
- Incorporación de la temática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en programas y proyectos de la cooperación internacional.

## **2.2. FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE ORGANISMOS ESTATALES**

- Contar con docentes y otros agentes educativos, con conocimientos y estrategias metodológicas que respondan a la inclusión laboral.
- Definir estándares de calidad en la formación y capacitación para el trabajo.
- Garantizar la oferta y cobertura de procesos de formación laboral para personas con discapacidad.
- Garantizar la accesibilidad.

## **2.3. FINANCIACIÓN**

- Asignación presupuestaria suficiente para la implementación de proyectos y programas.

## **3. PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, ¿QUÉ DEBE HACER LA ACADEMIA (INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR)?**

Dada la relevancia de la participación de la Academia en el accionar de un país y en las posibilidades de ampliar horizontes para la inclusión laboral de personas con discapacidad:

### **3.1. POLÍTICA INSTITUCIONAL**

- Filosofía y política institucional inclusiva.
- Fomentar el acceso de estudiantes con discapacidad y favorecer su permanencia.
- Promover la participación de las personas con discapacidad en los procesos de formación.
- Difundir buenas prácticas de procesos inclusivos.

### **3.2. CURRÍCULO**

- Considerar políticas y derechos de las personas con discapacidad en los currículos.
- Tener en cuenta las demandas laborales de la localidad, región o país.
- Potenciar la formación inicial de docentes en el tema de la inclusión laboral.

### **3.3. INVESTIGACIÓN**

- En diseños de políticas públicas para personas con discapacidad.
- En la producción de ayudas técnicas y tecnológicas.

### **3.4. ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS**

- Acogerse a las políticas públicas vigentes.
- Alinearse con los estándares de calidad para la educación inclusiva.
- Promover la articulación con el sector productivo.

## **4. DE CARA A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ¿CUÁL DEBE SER EL PAPEL DE LA EMPRESA?**

### **4.1. POLÍTICAS**

- Responder a las políticas públicas de empleabilidad para las personas con discapacidad.
- Participar conjuntamente con el Estado en el desarrollo de iniciativas y acciones inclusivas.
- Cumplir con lo estipulado en el marco normativo vigente sobre el derecho al trabajo.

### **4.2. ARTICULACIÓN CON OTROS SECTORES**

- Acordar con las instituciones de formación laboral la definición de perfiles de ingreso al mundo del trabajo.
- Promover procesos de responsabilidad social vinculados con la inclusión de personas con discapacidad.

#### 4.3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES INTERNAS

- Generar una cultura de inclusión en el interior de la empresa.
- Garantizar el desempeño laboral en igualdad de condiciones.

El presente trabajo se verá enriquecido con el accionar en cada uno de nuestros países.

Flavia Cristina Mena

Argentina

Pilar Samaniego Santillán

Ecuador

Martha Valdés Cabello

México

Avigail Hernández Mejía

México

María Elizabeth Baltodano Pallais

Nicaragua

Inés Cristina Orozco Canelo

Chile

Carlos Ulises Martínez Ribero

Uruguay

Fulvia Cedeño Ángel

Colombia

Francisco Gutiérrez Soto

España

Clemencia Vallejos Sánchez

Perú

Graciela Hurtado Alva

Perú

José Ísola de Lavalle

Perú

Nora Vera Huanqui

Perú

Dora Villanueva de Alfaro

Perú

Francisco Villalobos Gonzales

Perú

En Lima, a 12 de febrero de 2010.

Anexo: cuadros de síntesis.

**1. ¿QUÉ COMPETENCIAS DEBERÍAN DESARROLLAR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA FAVORECER SU VINCULACIÓN AL TRABAJO?**

<b>FORMATIVO</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL-SOCIAL</b>	<b>ÁMBITO LABORAL</b>
Capacidades para aprender a lo largo de la vida.	Habilidades sociales de interacción con el medio en diferentes contextos.	Resolución de problemas.
Búsqueda y empleo de fuentes de información.	Independencia personal para su autonomía, gestión personal y toma de decisiones.	Efectividad personal para la gestión.
Utilización de diferentes tecnologías.	Desarrollo de autoestima y seguridad personal.	Generación de espíritu de equipo y trabajo en grupo.
Desarrollo de destrezas para la comunicación, cálculo y conocimiento del medio.	Conocimiento y <b>ejercicio</b> de derechos y deberes ciudadanos para la plena participación.	Planificación y organización.
Habilidades laborales específicas.	Desarrollo del sentido ético y estético.	

**2. EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ¿QUÉ DEBE GARANTIZAR EL ESTADO PARA SU INCLUSIÓN LABORAL?**

<b>POLÍTICAS</b>	<b>FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD</b>	<b>FINANCIACIÓN</b>
Diseño e implementación de políticas públicas de empleabilidad.	Formación de docentes y agentes educativos para atender la diversidad.	Asignación presupuestaria suficiente para el desarrollo de proyectos y programas.
Promoción de políticas públicas tendentes a fomentar planes, programas y proyectos inclusivos y participativos.	Definición de estándares de calidad en la formación y capacitación para el trabajo.	
Elaboración de políticas intersectoriales que amplíen las posibilidades de formación.	Garantía de oferta y ampliación de cobertura de formación laboral para personas con discapacidad.	
Fortalecimiento de la participación ciudadana para el acompañamiento, monitoreo, seguimiento y evaluación del acceso al trabajo de las personas con discapacidad.	Garantizar la accesibilidad.	
Incorporación de la inclusión de personas con discapacidad en los programas y proyectos de la cooperación internacional.		



**3. PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, ¿QUÉ DEBEN HACER LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR?**

POLÍTICA INSTITUCIONAL	CURRÍCULUM	INVESTIGACIÓN	ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS PÚBLICAS
Ser instituciones incluyentes.	Garantizar que los currículos y planes de estudio aborden políticas y derechos de las personas con discapacidad.	Aportar diseños de políticas públicas para personas con discapacidad.	Alinearse y articularse a las políticas educativas del Estado.
Fomentar la incorporación de estudiantes con discapacidad y favorecer su permanencia con accesibilidad al aprendizaje.	Implementar propuestas curriculares de acuerdo a las demandas laborales de la localidad, región o país.	Incorporar líneas de investigación tendentes a producir ayudas técnicas y tecnológicas.	Alinearse con los estándares de calidad para la educación inclusiva.
Promover la participación de las personas con discapacidad en los procesos de formación.	Potenciar la formación inicial de docentes.		Promover la articulación de la academia con el sector productivo.
Difundir buenas prácticas de procesos inclusivos en la academia como posibilidades de ser replicados en contexto.			

**4. DE CARA A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ¿CUÁL DEBE SER EL PAPEL DE LA EMPRESA?**

<b>POLÍTICAS</b>	<b>ARTICULACIÓN CON OTROS SECTORES</b>	<b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES INTERNAS</b>
Responder a las políticas públicas de empleabilidad para las personas con discapacidad.	Acordar con los establecimientos de formación la definición de perfiles laborales.	Generar una cultura de inclusión al interior de la empresa.
Participar conjuntamente con el Estado en el desarrollo de iniciativas y acciones inclusivas.	Promover procesos de responsabilidad social mediante la articulación con otros sectores vinculados con la inclusión.	Garantizar los apoyos necesarios para el desempeño laboral en igualdad de condiciones.
Cumplir con lo estipulado en el marco normativo vigente sobre el derecho al trabajo.		