



Maestría en Administración y Políticas Públicas



T.Mon
323.46728524
A189
2008

Leyes Nicaragüenses que facultan la Inserción Laboral como derecho en las Personas con Discapacidad, municipio de Estelí, 2008.

Tesina sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de Postgrado en Políticas Públicas para optar al grado de Master en Administración de Políticas Públicas.

Candidato:

William Ramón Acuña Acuña

Estelí, Nicaragua 2008

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios y a mi familia que han contribuido en mi formación personal y profesional. También dedico esta tesina a todas las Personas con Discapacidad del municipio de Estelí que de manera responsable han venido desarrollando acciones de incidencia y sensibilización en la promoción de la inserción laboral como un legítimo derecho en Nicaragua.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a todo el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Ingeniería que han puesto todo sus esfuerzos para poder desarrollar esta Maestría en Políticas Públicas y brindar oportunidades a los profesionales del norte de Nicaragua y obtener nuevos conocimientos para contribuir al desarrollo económico y social especialmente de los sectores más vulnerables de Nicaragua.

A todas las personas que de manera desinteresada me apoyaron brindando información para poder cumplir con éxito este trabajo de tesina.

William Ramón Acuña Acuña

Hoja de Aprobación

Esta tesina fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Postgrado en Políticas Públicas de Universidad Nacional de Ingeniería, como requisito parcial para optar al grado de Master en Administración de Políticas Públicas

Acrónimos y Abreviaturas

CONARE:	Consejo Nacional de Rehabilitación
ENDIS:	Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad
INEC:	Instituto de Estadísticas y Censos
MINSA:	Ministerio de Salud
MITRAB:	Ministerio del Trabajo
OIT:	Organización Internacional de Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud
ONU:	Organización de Naciones Unidas
PCD:	Persona con Discapacidad
PEA:	Población Económicamente Activa
PEI:	Población Económicamente Inactiva
PET:	Población en Edad de Trabajar

Resumen	8
I. Introducción	9
II. Antecedentes	14
III. Justificación del Problema	17
IV. Objetivos de la Investigación	25
V. Marco Teórico	26
VI. Metodología de la Investigación	28
VII. Resultados	32
VIII. Conclusiones	44
IX. Recomendaciones	47
X. Bibliografía	49

RESUMEN

El fomento de la inserción laboral debe de ser una política para el desarrollo económico y social a nivel municipal y nacional. En el caso de las Personas con Discapacidad el trabajo está catalogado como un derecho fundamento en la Constitución Política de Nicaragua, Ley 202 y otras Leyes; además de Decretos, Reglamentos y Ordenanzas municipales, que en su conjunto regulan y promueven la actividad laboral en sus diferentes ámbitos y sectores a nivel nacional.

El contar con un marco jurídico laboral, tiene mucha relevancia e importancia para la promoción del empleo formal e informal. La generación del empleo no es una responsabilidad únicamente del estado, en este proceso también intervienen iniciativas privadas, municipales y toda los sectores económicos del país, pero para poder incentivar estas estrategias debe de existir un clima en el país que permita hacer mayores inversiones y contar con reglas y procedimientos jurídicos que garanticen la legalidad y la estabilidad de estas acciones de desarrollo.

Los gobiernos municipales deben de ser facilitadores de proceso en la creación de empresas y microempresas, instalación de infraestructuras productivas, establecimiento de instituciones financieras y generación de empleos estables, para contribuir a la solución de los principales problemas económicos y sociales de los habitantes del municipio y especialmente de las Personas con Discapacidad. Esta competencia da la posibilidad a las municipalidades, de ampliar su radio de acción, transitando de simples prestadores de servicios municipales y recolectores de impuestos y tasas, a promotores y facilitadores del proceso de desarrollo económico y social.

“Los gobiernos municipales tienen competencia en todas las materias que incidan en el desarrollo socioeconómico y en la conservación del ambiente y los recursos naturales de su circunscripción territorial. Tienen el deber y el derecho de resolver, bajo su responsabilidad, por sí o asociados, la prestación y gestión de todos los

asuntos de la comunidad local, dentro del marco de la Constitución Política y demás leyes de la nación. Los recursos económicos para el ejercicio de éstas competencias se originarán en los ingresos propios y en aquellos que transfiera el Gobierno ya sea mediante el traslado de impuestos o de recursos financieros". (Arto. 6, Reformas a la Ley de Municipios).

Se afirma entonces, que la Ley de Municipios, atribuye un amplio abanico de competencias a los municipios sobre el fomento del desarrollo económico. En ella, se afirma y se da una explicación más detallada del Arto. 177 de la Constitución Política, que instituye la incidencia de los gobiernos locales en el desarrollo económico local, como una nueva y la más importante de las competencias municipales; estableciéndose claramente que los municipios y sus gobiernos locales se transforman en su forma de gestión, pasando de prestadores de servicios a promotores del desarrollo económico y social.

En este marco, se hace un análisis del cumplimiento de leyes que facultan la inserción laboral en el sector de las PCD en el municipio de Estelí en el año 2008. Los principales resultados se hace un análisis de los principales problemas que enfrentan este sector y como se ha venido dando repuestas a través de los procesos de incidencia y sensibilización de diferentes Asociaciones de PCD con el objetivo de hacer valer sus derechos y aportar a Políticas Pública que promuevan el Desarrollo Económico Local dirigida a poblaciones vulnerables, de manera específica dirigida a personas con discapacidad.

En esta propuesta se rescatan elementos teóricos, jurídicos y prácticos alrededor del tema, según competencias establecidas para cada actor y al final se presenta un capítulo de recomendaciones que aportan al diseño y aplicación de estrategias para lograr una promoción y cumplimiento del trabajo como un derecho que tienen cualquier ciudadano nicaragüense. .

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se ha título *“Leyes Nicaragüenses que facultan la Inserción Laboral como derecho en las Personas con Discapacidad, municipio de Estelí, 2007”*, en este sentido se hace un análisis crítico de la situación del empleo formal que enfrentan las Personas con Discapacidad y las acciones que han venido promoviendo para el cumplimiento de las leyes que promueven la inserción labora como un derecho de todos y todas las Nicaragüenses.

Este estudio se realizó en los meses de Abril a Junio del presente año y tiene como objetivo Analizar la problemática del empleo formal en las Personas con Discapacidad en el municipio de Estelí y las acciones que se han venido promoviendo para promover la inserción laboral basado en el cumplimiento de las leyes que norman y promueven el trabajo como un derecho de todos y todas las Nicaragüense.

Las técnicas utilizadas para la recopilación de la información fueron encuestas, entrevistas semi-estructuradas y la revisión de documentos como la Constitución Política de Nicaragua, Ley 202 y reglamento y Políticas sobre Discapacidad en Nicaragua. Toda esta información fue analizada y ordenada de acuerdo a los objetivos planteados en este estudio.

Para introducir el tema, se parte que el trabajo es un derecho que dignifica a todos los seres humanos, por lo tanto debe constituir un reto permanente de justicia y de derecho en una sociedad más humana y solidaria, donde se tomen en cuenta políticas laborales que incidan directa o indirectamente en el mejoramiento del nivel de vida de las Personas con Discapacidad al igual que el resto de la población.

De acuerdo a cifras oficiales, en América Latina, existen aproximadamente 85 millones de personas con discapacidad, por lo menos tres millones se encuentran en los siete países que componen el Istmo Centroamericano; esa cifra es superior a la población de algunos países de Centroamérica. Probablemente, más de un cuarto de la población total de la Región se encuentra afectada directa o indirectamente por discapacidad de familiares, amistades o miembros de la comunidad. La situación de

las Personas con Discapacidad se caracteriza por extrema pobreza, tasa elevada de desempleo, acceso limitado a los servicios públicos de educación, atención médica, vivienda, transporte, legales y otros; en general, su posición social y cultural es marginada y de aislamiento. (La Discapacidad en América Latina, Armando Vásquez).¹

El 50% de la población con discapacidad en la Región tiene edad para trabajar (entre 2.250.000 y 2.956.000 personas). Sin embargo, los altos niveles de pobreza y desempleo en la población general, así como la clara relación entre la pobreza y la discapacidad, hacen que la situación de las personas con discapacidad sea muy grave, y se debe a que la mayoría están desempleadas o excluidas del mercado laboral.

Las tendencias demográficas y los indicadores sociales, tales como la pobreza y la salud, indican que el número de personas discapacitadas y los efectos de la discapacidad sobre el individuo, su familia y su comunidad están en aumento. Las consecuencias generales que la marginación de esas personas tendrá sobre la situación política, económica y social de la sociedad son muy serias. Esa exclusión está inexplicablemente relacionada con la infraestructura política, social y económica de la sociedad. En consecuencia, las oportunidades de educación, participación social y capacitación, y por consiguiente el sentido de autoestima, para las personas con discapacidad está frecuentemente restringido.

El desempleo en Nicaragua presenta cifras de más de dos millones 200 mil nicaragüenses que subsisten con menos de un dólar diario y aproximadamente unos cuatro millones de ciudadanos lo hacen con menos de dos dólares al día, indicador que ha venido siendo utilizado por el Banco Mundial, el FMI y algunas agencias de investigación social en el mundo, lo que indica que no hay un crecimiento, sino más

¹ http://www.google.com.ni/search?hl=es&q=Discapacidad+en+Am%C3%A9rica+Latina&btnG=B%C3%BAqueda+en+Google&meta=lr%3Dlang_es

bien un decaimiento basado en el ahorro externo, fundamentalmente en el asunto de las remesas familiares y las actividades comerciales en esferas de la circulación.

Las cifras oficiales del gobierno refiere de que existe un 12% de la Población Económicamente Activa (PEA)² en el desempleo pleno, pero si a ese 12% se le agrega que un 28% de la PEA está trabajando en el sector informal, arroja un dato sumamente grave, que no es productivo, es decir que el 40% de la población en general está desempleado o subempleados.

En Estelí, no existe información acertada sobre las condiciones socio laborales de las Personas con Discapacidad que en la actualidad se encuentran laborando, cual ha sido la visión que tienen los empleadores hacia las PCD para ofrecer plazas de trabajo, los obstáculos que tienen que enfrentar para cumplir con todos los requisitos para poder optar a una plaza de trabajo; cual es el mercado potencial que existe para brindar oportunidades de empleo.

La discriminación laboral consiste en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones. En la actualidad hay, en el mundo, unos 386 millones de Personas con Discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios y que desean hacerlo.

Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes y han formulado políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de sus discapacidades.

² Sergio Aguirre, EL Nuevo Diario, Página 6A, sección Nacionales, 22 de Julio 2006.

Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas (en una proporción que llega a superar el 80 % en algunos países). Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellos.

Estos y otros obstáculos están impidiendo que las Personas con Discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional. Eso supone una discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad.

Según el artículo 13 de la Ley 202, todos los empleadores en Nicaragua deben acondicionar los locales con equipos de trabajo para permitir el empleo a Personas con Discapacidad, que “gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores”; además, toda empresa estatal, privada o mixta, deberá contratar por lo menos a una persona discapacitada, con proporción de cincuenta a una; debe establecer empleo protegido para quienes por discapacidad no puedan ser competitivos; las salas de cine, instalaciones deportivas, recreativas, culturales y turísticas deben adecuarse para las personas con discapacidad; los mensajes gubernamentales deben ser acompañados por intérpretes para sordos y mudos, etc.

Ante esta realidad, vale la pena subrayar las diferentes acciones que ha venido desarrollando las Asociaciones de Personas con Discapacidad y otros actores en el municipio de Estelí, haciendo conciencia y reconocimiento social de los derechos de las PCD, quienes, salvo excepciones muy particulares, ya no son vistos por la

sociedad como sujetos de compasión sino como seres humanos con derechos y obligaciones igual que todos los demás. Por el contrario, cada vez se lucha por hacer realidad el postulado fundamental de que todos los seres humanos son iguales en libertad, en dignidad, en derechos y en deberes.

Al final los resultados y recomendaciones de este estudio deben de servir como referencia para que sirvan de insumos para las instituciones del estado que son los responsables de elaborar y aplicar leyes que vayan en beneficio de las grandes mayorías especialmente de los sectores más vulnerables como son las Persona con Discapacidad.

II. ANTECEDENTES

En Nicaragua en la década de los años 80, marcó el periodo de mayor expansión y definición de los diferentes campos de acción de las Asociaciones de Personas con Discapacidad relacionado con la integración laboral y el cumplimiento de de las leyes que protegen al sector de las Personas con Discapacidad.

En los últimos 27 años en el país se mejoró sustancialmente el marco jurídico protector para las Personas con Discapacidad, lo que se puede resumir en dos grandes etapas: 1) En el período de julio 1979-1989 se aprobaron importantes leyes, entre éstas las No. 58, 595, 1224, 1488 y 119, para las personas afectadas por la guerra de las décadas de los 70 y 80. Además, la Ley 331 para las Personas con Discapacidad originada por el trabajo en las minas.

De esta etapa está también se destaca la Ley de Seguridad Social que impulsó la compatibilidad laboral con la pensión de incapacidad; en este período es medular subrayar la promulgación de la Constitución Política de 1987, que estableció en el artículo 46 que en Nicaragua tienen plena vigencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos todas las personas tienen derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación, seguidamente los artículo 62 y 82 de la Constitución preceptúan que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, y que el Estado procurará establecer programas en beneficio de los discapacitados para su rehabilitación física, psicosocial, profesional y ubicación laboral.

En la década de los 90 destacan dos aspectos medulares: a) La Ley No. 202, que tiene como objetivo el establecimiento de un sistema de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, publicada en La Gaceta No 180, del 27 de septiembre de 1995.

Los resultados de la Ley 202 siguen siendo muy exiguos, 11 años después de su publicación; durante la formación de la Ley 185 del Código del Trabajo, las Organizaciones de las Personas con Discapacidad presentaron a la Asamblea Nacional importantes aportes, como el establecimiento de un porcentaje de puestos de trabajo en la nómina estatal para las PCD.

Adicionalmente aportaron la política del empleo protegido; propuestas rechazadas por el gobierno de entonces, en ambos casos, las PCD demandaban oportunidades de trabajo para mejorar el nivel de vida.

Finalmente, el Código del Trabajo, publicado en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996, recogió en su Título VIII, Condiciones Especiales de Trabajo, artículos 198 al 201, que en las partes medulares establecen que los discapacitados tienen derecho a obtener colocación que les proporcione una subsistencia digna y les permita desempeñar una función útil para ellos y la sociedad, y que el Ministerio del Trabajo establecerá los términos y las condiciones en las cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a las personas con discapacidad.

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada para este estudio, se nota poco interés de las Universidades y de Organizaciones que se especializan en el área de investigaciones de realizar este tipo de estudio; sin embargo hay indicios de estudiantes que han realizado pequeños trabajos monográficos pero que visualizan esta problemática de una manera muy general; lo que convierte a este diagnóstico en un estudio sin precedente en el municipio de Estelí que seguramente despertará un mayor interés para seguir profundizando sobre esta problemática y la responsabilidad social de todos los sectores de este municipio.

Sin embargo, esta experiencia indica que hay mucho camino que recorrer debido a que no todas las Organizaciones han tenido el mismo desarrollo institucional, por ejemplo hay organizaciones como Los Pipitos, la Asociación de Discapacitados de la Resistencia Nicaragüense (ARN) que en la actualidad cuentan con un Plan Estratégico, pero también existen otras organizaciones como la Organización de

Mujeres Discapacitadas Forjadoras del Milenio (ODIFOM), Organización Revolucionaria de Discapacitados (ODR), la Asociación de Discapacitados Físico Motor (ADIFIM) y la Asociación Nicaragüense de No Videntes (ANNV) que no cuenta con una planificación estratégica que no les ha permitido visualizar las acciones estratégicas en un período de tiempo determinado.

III. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

En la actualidad existen muchos indicios no muy objetivos que señalan que ni el término ni el concepto de discapacidad resultan plenamente satisfactorios para describir ni comprender una de las manifestaciones más fundamentales de la esencia humana. Estos indicios tienen que ver, por ejemplo, con la escasa identificación que las mismas personas con discapacidad suelen mostrar con respecto a su propia condición. Sin embargo, esta falta de identificación no es privativa de las personas con discapacidad, ya que el común denominador en todas las personas es que muy raramente reconocen que tienen discapacidades, cualquiera que pueda ser el tipo o el grado de éstas.

La discriminación laboral consiste en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones. Las Personas con Discapacidad tienen grandes desafíos por que la sociedad Nicaragüense va teniendo cambios sustanciales en cuanto a la valoración de este sector de la población que de acuerdo a la ENDIS un 10.25% de la población total de Nicaragua presenta algún tipo de Discapacidad y el 75 por ciento de las discapacidades en Nicaragua afectan la movilidad de las personas, el 58 por ciento la comunicación y el 54 por ciento la participación.

La continúa discriminación, segregación de la sociedad, marginación económica y falta de participación en los procesos de adopción de decisiones en materia social, política y económica, la gran mayoría de las personas con discapacidades siguen quedando al margen del desarrollo y privadas de sus derechos humanos básicos. Al negar a las personas con discapacidades una voz y una oportunidad de desempeñar una función activa en la sociedad, se privan a sí mismas de unos recursos humanos esenciales y críticos para el desarrollo económico y social, lo que provoca efectos negativos importantes sobre los procesos de desarrollo³.

³ Discapacidad en América Latina/ Armando Vásquez. 2004

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) empezó a preocuparse de la situación en el medio ambiente del trabajo de las personas discapacitadas o inválidas. Su primera iniciativa en la esfera de la readaptación profesional, tomada en 1921, trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional.

En Nicaragua, una sociedad representada por el Estado está en la obligación de brindar oportunidades de empleo a las PCD que representa un 12.12% (593,880 habitantes). Según la encuesta ENDIS 2003: La mitad de las PCD percibe algún ingreso alcanzando un 55% los hombres y el 44% las mujeres. El 80% de los que reciben ingresos contribuyen con los gastos del hogar y un tercio asumen todos los gastos, por otro lado el 14% reciben remesas y/o ayuda de familiares que residen en otros países y solo un 5% reciben pensiones por parte del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Las PCD en Nicaragua constituyen un sector de la población muy vulnerable, debido a la falta de oportunidades que a los diferentes niveles se le brinda para su desarrollo y a la tendencia errada que aún existente a considerar que estos se encuentran permanentemente limitadas por su discapacidad.

En el siguiente cuadro, se pueden visualizar las principales prevalencia de la discapacidad en Nicaragua y están provocadas por lesiones causadas por accidentes de tránsito, violencia entendida por acciones bélicas, desastres naturales y la pobreza extrema en que se encuentra sumergida en la actualidad el país.⁴

Según la Constitución Política de Nicaragua⁵, en su capítulo V de los derechos laborales y específicamente en su artículo 80, refiere que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social, el trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de

⁴ Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo. Informe. Chile: BID, 2001.

⁵ Diario Gaceta Oficial publicada en Managua, dieciocho de Enero del año dos mil. ARNOLDO ALEMAN LACAYO, Presidente de la República de Nicaragua. Capítulo XII. Del trabajo de los discapacitados, Ley núm. 185, Código del Trabajo (La Gaceta, 30 de octubre de 1996, núm. 205, págs. 6109-6190).

riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona y hace mención a los siguientes artículos:

En el Arto. 81 expresa que “Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley, y el Arto. 82 Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial”:

- Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.
- Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

De acuerdo a la Ley 185, del Código del Trabajo establece que en sus artículos:

Artículo 198: Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.

Artículo 199: El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

Artículo 200⁶: El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

Artículo 201: El Ministerio competente establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y cualquiera otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados, aunque son muchos los problemas existen organismos que han logrado identificar los más medulares en los aspectos de:

Es importante reconocer el hecho de que Nicaragua tenga un marco jurídico donde se establecen derechos y deberes para las PCD, particularmente en el ámbito laboral donde hay obligaciones que el estado tiene con este sector. Estas leyes sirven como un referente donde las PCD sienten el apoyo de hacer sus reclamos pertinentes para abrir espacios que es una larga tarea difícil de romper en una sociedad que tiene tantas barreras sociales y prejuicios sociales.

⁶ Ley núm. 185, Código del Trabajo , (La Gaceta, 30 de octubre de 1996, núm. 205, Págs. 6109-6190).

Hace nueve años de la entrada en vigencia de la Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de oportunidades para las personas con Discapacidad o Ley 202, pero desde su aprobación hasta la fecha solo el 3%⁷ de la población discapacitada conoce esta ley y es una situación preocupante y las razones de este desconocimiento son dos: la falta de compromiso para divulgarla y la alta tasa de analfabetismo entre la población meta.

De acuerdo con la Encuesta de Discapacidad del Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) del 2003, el analfabetismo es uno de los mayores flagelos de la población discapacitada, el cual alcanza un 59 por ciento en la zona rural y 33 por ciento en el área urbana. La falta de acceso a la educación convierte a las personas con discapacidad en un sector vulnerable a los abusos debido a que las empresas y el mismo Estado ponen en duda las capacidades de este sector, y por lo consiguiente se obtienen empleos en el sector informal que son poco remunerados.

En Nicaragua existe más de un 12% del total de la población nicaragüense con problemas de discapacidad, de las cuales el 50% son analfabetas y solamente el 14% tiene acceso a la educación primaria, lo que limita a que muchas instituciones, asociaciones, empresas y agencias de cooperación contraten a personas con discapacidades diferentes.

Los índices de desempleo son muy elevados, existe falta de sensibilización de parte de empresarios y de los mismos sectores del estado que por ignorancia piensan que las personas con discapacidades no tienen potencial para desarrollarse en un empleo.

Por otro lado, tampoco existen mecanismos que permitan el acceso a recursos económicos que le faciliten por iniciativa propia incorporarse a una actividad que le permita obtener ingresos económicos y alcanzar su independencia.

El Nuevo Diario, sección ESPECIALES7 Domingo 31 de Julio de 2005, Managua, Nicaragua,

La inexistencia de condiciones físicas de accesibilidad restringe las oportunidades de las personas con discapacidad tener acceso incluso a servicios básicos que se ofrecen en edificios públicos, igual ocurre con la posibilidad de ejercer su derecho a la recreación y al empleo. De esta forma, su vida se limita al ambiente de su casa porque fuera de ella le resulta imposible moverse sin ayuda y a veces ni aún contando con apoyo.

Las Personas con Discapacidad están marginadas socialmente y no pueden participar en ella por motivos tan simples como la imposibilidad de acceso a los edificios, a los medios de transporte o incluso la imposibilidad de acceder a la comunicación oral, para las personas con deficiencia auditivas o sordos, o escrita, para los discapacitados visuales. El poco conocimiento de la ley 202 que establece derechos y deberes para las personas discapacitadas a la igualdad de oportunidades no permite plantearse acciones políticas y sociales para reducir las barreras que impiden la participación en la vida colectiva.

En el caso del municipio de Estelí, la actividad industrial cuenta con un incipiente desarrollo y la reactivación de las tabacaleras representa una alternativa para paliar la crisis ocupacional en el municipio, aun cuando las condiciones que los dueños de esas empresas establecen vayan en contra de las leyes laborales y en particular de los derechos que las y los trabajadores tienen.

Se considera que el 40.1% de la población del municipio, esta dentro del rango de extrema pobreza; en el área urbana el 33.6% tiene condición de extrema pobreza, mientras que en el área rural este porcentaje eleva hasta el 62%, dato que resulta alarmante, pues significa que seis de cada diez habitantes rurales del municipio están en condición de pobreza extrema.

De la población total del municipio de Estelí, el 35% es económicamente activa y de esta el 14.8% esta en el desempleo abierto (hombres 9.4% y mujeres el 5.4%). De la PEA total, el 79.5% se concentra en el área urbana, de esta el 59.5% son hombres y en el área rural este porcentaje se eleva al 83.8%. Pese al incremento del empleo rural en la última década, esto no ha sido suficiente para brindar ocupación a toda la PEA⁸ y menos aún a las mujeres, dejando un alto porcentaje de desocupados, lo que ha venido a incrementar la migración hacia el área urbana y otros departamentos, así como otros países principalmente Costa Rica.

Un 48.6% de los ocupados tienen una situación de empleado u obrero, de los cuales el 55.6% son hombres, ubicados en el área urbana; el 9.1% son jornaleros o peones mayoritariamente en el área rural: un 33.5% trabajan por cuenta propia, de los cuales el 70.7% son hombres mientras que el 92.1% de las mujeres ocupadas se concentran en las categorías de empleadas- obreras y por cuenta propia, devengando salarios muy bajos. La ocupación “cuenta propia” es más alta en el área urbana que en el área rural, destacándose el empleo informal tanto de hombres como de mujeres.

El empleo informal se ha constituido en el municipio en uno de los principales mecanismos de ajuste del mercado laboral, ante la insuficiencia de las ocupaciones formales. Este actúa como un amortiguador ante la reducción del empleo permanente, derivado de las crisis económicas y los programas de ajuste estructural impuesto por los organismos financieros internacionales al país.

⁸ Lo otra cara de los Jóvenes, Sistematización de la experiencia de atención a grupos juveniles en el municipio de Estelí, Ámbito Económico, Pág., No. 117 / 118: INPRHU – INSFOP.

IV. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 General:

Analizar la problemática del empleo formal de las Personas con Discapacidad en el municipio de Estelí y las acciones que se han venido promoviendo para promover la inserción laboral basado en el cumplimiento de las leyes que norman y promueven el trabajo como un derecho de todos y todas las Nicaragüense.

4.2 Específicos:

1. Determinar la situación sociolaboral de las Personas con discapacidades, tomando en cuenta limitaciones, motivaciones y factores que impiden alcanzar insertarse en un empleo formal.
2. Identificar actores públicos y privados que desarrollan acciones de inserción laboral con el sector de las Personas con Discapacidad.
3. Proponer acciones y estrategias para sensibilizar a las Instituciones, Asociaciones, Empresas y Agencias de Cooperación para la promoción del empleo formal en las PCD en el municipio de Estelí.

V. MARCO TEORICO

El enfoque del trabajo de investigación, se centra en primer lugar hacer una reflexión teórica relacionados a **trabajo** y **discapacidad**.

Para estos efectos, se considera la **discapacidad** como cualquier restricción o impedimento en la ejecución de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito que limite o impida el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales. En este sentido la **persona con discapacidad**, es aquella que enfrenta una discapacidad, ya sea congénita o adquirida por cualquier circunstancia.

Siendo que toda persona, independientemente de su condición es un ser socialmente integrado, regulado por relaciones sociales y con papeles definidos por normas que en determinado momento llegan a modificar la conducta de un grupo social; sin embargo para llegar a modificar patrones de conducta, es necesario recorrer un proceso de **integración**, entendiéndose como el camino dinámico y multifactorial que posibilita a las personas que se encuentran en un sistema marginal, a participar del nivel mínimo de bienestar socio-vital alcanzado en el país.

Por lo tanto, la **socialización** es un elemento clave para alcanzar el desarrollo humano, desde una lógica de sujetos sociales de derechos y deberes, que asumen responsabilidades, con capacidad de pensar, sentir, hacer y acceder a oportunidades en condiciones de equiparación e igualdad de derechos; y un elemento clave para lograr este acceso a oportunidades se relaciona al derecho de ejercer un **trabajo** digno en igualdad de condiciones, siendo que se considera conceptualmente el **trabajo** como la base raigal de la vida humana el individuo no sólo se ha creado así mismo, sino que recrea y desarrolla sus cualidades propiamente humanas. Gracias al trabajo, el individuo actúa no simplemente como parte de la naturaleza que coopera con el medio y se adapta al mismo, sino como sujeto que asimila la naturaleza, que construye a partir de ella su mundo mismo; el trabajo forma su esencia social, no produce simplemente cosas, sino también relaciones sociales, formas de comunicación y de conciencia.

En este sentido, a nivel mundial se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

En el contexto en que se desarrollará esta investigación se retomará el término de **inserción laboral** como un elemento social clave del desarrollo humano, en el entendido de que el Individuo independientemente de su condición es un Ser Social, por tanto, al hablar del sector de las Personas con Discapacidad es hablar de un sector socialmente excluido en el sentido amplio de la palabra; por ejemplo, los servicios de educación, salud y recreación entre otros están orientados para que accedan las personas en "*condiciones de igualdad*", sin dejar de mencionar las oportunidades de acceder a un empleo digno.

Así, se entenderá como **inserción laboral** el acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral, apostando así, por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...); desarrollándose dentro de un entorno socialmente productivo, que resulta educativo para la persona.

La actividad que se desarrolla en el marco de la inserción laboral entiende que la exclusión social y la pobreza se han generado en el marco de un sistema socioeconómico determinado. El objetivo de atender a personas en situación de exclusión, se complementa con el objetivo de denunciar y luchar contra las condiciones que generan esta exclusión. La inserción laboral, pues, se encuentra en un terreno muy poco estudiado, puesto que pretende la incorporación de personas excluidas en un mercado laboral y una sociedad que, precisamente, han generado esta exclusión.

La inserción laboral más allá de la incorporación y/o reincorporación al mercado de trabajo, busca la recuperación del **derecho** al ejercicio de la ciudadanía de las personas procedentes de la exclusión. Cuando se menciona que se debe garantizar el derecho a la plena ciudadanía se refiere a poder garantizar la igualdad de oportunidades, y que nadie se quede al margen de la sociedad.

De manera particular cuando se hace mención del término alternativas socioeconómicas, es importante retomarlo de forma separada, en este sentido se dice que **alternativa** tiene como significado la elección entre las posibilidades existentes y la lucha por realizar esa elección para caminar hacia la transformación. Si un problema puede tener una solución es porque en las potencialidades del mismo existen realidades que lo permiten. La idea es que ningún fenómeno social existe fuera de la participación de actores humanos, por lo tanto la solución del problema mediante la construcción de alternativas también tiene su viabilidad a través de la actividad humana. Solo se puede interactuar y modificar la realidad mediante las alternativas aprovechando las posibilidades que abre en cada momento.

Otros de los elementos a desarrollar en la investigación es el referido al **espacio social**, este se trata de un concepto que retiene la idea de que las sociedades están divididas en clases, pero a su vez, niega las clases en el sentido de grupos separados y opuestos que existen en la realidad.

Por tanto, al hablar del sector de las personas con discapacidad es hablar de un sector socialmente excluido de los espacios sociales en el sentido amplio de la palabra; en este contexto se considerará al espacio social como el acceso a los servicios de educación, salud y recreación entre otros.

Como parte clave de la investigación se ha planteado la identificación de **potencialidades laborales** existentes en el municipio de cara a las personas con discapacidad, estas se enfocan como las capacidades materiales o humanas disponibles, desde la perspectiva de oportunidades encaminadas tanto al progreso como su desarrollo social y económico, las que se desenvuelven en un entorno en el que están rodeadas además de recursos tales como: tierra, asistencia técnica, tecnología, material, humano, materia prima, recursos financieros, etc., al que deberían de tener acceso y participación en igualdad de condiciones.

Paralelo a este análisis, se hace necesario conocer de elementos integradores de la administración pública municipal, entendiendo por **Administración Pública**, como la organización integrada por personal profesional, dotada de medios económicos y materiales públicos que pone en práctica las decisiones tomadas por el gobierno, siendo el enlace entre la ciudadanía y el poder político.

VI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Marco Operativo

El municipio de Estelí fue fundado en el año 1685 cuando los pobladores de la ciudad de Segovia huían de las incursiones de los piratas y poblaron la Villa de San Antonio de Papua. El 4 de Marzo de 1823 esta villa se trasladó al Valle de Michiguiste donde hoy se asienta la ciudad de Estelí.

Esta ubicado en la Región Norte de Nicaragua, en una extensión territorial de 795.67 kms², correspondiéndole el primer lugar entre los 6 municipios que conforman el Departamento de Estelí. En el año 2000 se estimaba una población de 111,197 habitantes y una densidad de 140 hab./km². Para el año 2015 se calcula que la población del municipio será de 185,976 habitantes. El 35.5% de la población total es económicamente activa y de estos el 14.8% están en el desempleo abierto (9.4% lo son hombres y 5.4% son mujeres).

El municipio de Estelí limita al norte con el Municipio de Condega, al sur con los municipios de la Trinidad, San Nicolás y El Sauce, al este con los municipios de San Sebastián de Yalí y La Concordia y al oeste con los municipios de Achuapa y San Juan de Limay.

6.2 Universo y Muestra

El diagnóstico se realizó en el área urbana del municipio Estelí en los meses de Julio a Agosto del año 2006, y se ha tomado como muestra representativa a 120 Organismos, Instituciones, Empresas y Agencias de Cooperación Internacional que tienen presencia en los municipios de Estelí y Managua. El universo del estudio lo comprenden las personas con discapacidad e instituciones involucradas en el desarrollo de programas que benefician directamente e indirectamente a las PCD.

6.3 Fases del Estudio:

a) Revisión bibliográfica:

En esta etapa se procedió a revisar documentos relacionado con el tema de estudio “Marco Jurídico Nicaragüense ...”, estadísticas, censos, memorias, Constitución Política de Nicaragua, Código del Trabajo y Ley 202; documentos proporcionados por el Ministerio del Trabajo, Handicap International y Asociaciones que desarrollan proyectos con personas discapacitadas en el municipio de Estelí. En esta etapa se diseñaron los instrumentos (Encuestas, guías de preguntas para grupo focal, y entrevistas semi – estructuradas).

b) Aplicación de Encuesta: Fueron seleccionadas 120 empresas, organismos e instituciones al azar, en las que se aplicaron 96 encuestas en el área urbana del municipio de Estelí, esto facilitó recopilar información básica sobre la situación socio laboral de las Personas con Discapacidad que en la actualidad se encuentra laborando; sin embargo hubieron 24 empresas que fueron visitadas pero que no quisieron brindar información.

Para la aplicación de las encuestas se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- Censos de empresas que están brindando oportunidades de empleo en el municipio de Estelí, esta información fue proporcionada por el Ministerio del Trabajo y Handicap International del municipio de Estelí.
- Empresas que emplean a más de 6 empleados
- Para lograr una representatividad, se tomó en cuenta instituciones del gobierno, Organismos no gubernamentales y empresa privada.
- Empresas que desarrollan iniciativas económicas para la generación de empleo en el municipio de Estelí.
- La encuesta fue aplicada a directores de organismos e instituciones, propietarios de empresa y en última instancia al responsable de recursos

humanos que es la persona encargada de selección y contratación del personal.

c) Diseño de Base de Datos: Se diseñó una base de datos para la captura y procesamiento de las 96 encuestas aplicadas y se utilizó el programa Access ambiente Windows versión 2000, donde se tomó en cuenta la estructura de la encuesta y que dio como resultado el diseño de 200 campos para capturar la información.

d) Entrevistas semi estructuradas: Se diseñaron tres guías de preguntas, las que fueron aplicadas a 27 actores claves del municipio de Estelí, Agencias de Cooperación Internacional, Directores y Coordinadores de Organismos que trabajan con Personas con Discapacidad, además se recopilaron 6 testimonios de vida a PCD que trabajan en empresas y organismos. Estas entrevistas fueron transcritas literalmente y posteriormente fueron analizadas y ordenadas de acuerdo a los objetivos del estudio.

e) Procesamiento y Análisis de la Información

La última etapa del proceso del diagnóstico fue el trabajo de gabinete que consistió en el procesamiento y análisis de la información obtenida a través de las encuestas, entrevistas, grupo focal y de la observación de campo, información que fue ordenada en capítulos de acuerdo a los resultados esperados del diagnóstico.

VII. RESULTADOS

Para una mejor comprensión, los resultados se presentan en capítulos de acuerdo a los objetivos específicos, haciendo referencia al estado de la situación actual de las Personas con Discapacidad que están laborando en la actualidad, análisis y oferta de la demanda del mercado laboral en el municipio de Estelí, programas identificados para la generación de empleo, espacios y formas de coordinación para la generación de empleo en el municipio de Estelí.

7.1 Estado de la Situación Actual de las Personas con Discapacidad en el Municipio de Estelí.

En el municipio de Estelí existen en actualidad seis Asociaciones que trabajan con Personas discapacitadas para un total de 928 afiliados. Cada una de las organizaciones tiene su propia personería jurídica, reglamentos y estructura organizativa que les permite desarrollar coordinaciones y gestionar proyectos con diferentes organismos e instituciones financieras a nivel local, nacional e internacional.

Sin embargo, es importante destacar que el departamento de Estelí, tiene una población aproximadamente de 214,000 habitantes y 5 de cada 6 en cada municipio están ubicados en el mapa de extrema pobreza del país. Según el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC, 1985) se estima que el 12.1% de la población es discapacitada.

En el departamento de Estelí se calcula aproximadamente que existen 25,000 personas discapacitadas y entre las principales destacan las motoras, sensoriales y mentales. Los problemas de inserción que enfrenta este sector son múltiples y complejas, dificultades al acceso a la atención y rehabilitación, exclusión frecuente tanto en niños como adultos del sistema educativo formal, exclusión en el mercado laboral, barreras arquitectónicas y dificultades relativas a la discapacidad.

Ante todas estas situaciones adversas, el trabajo que han venido desarrollado de manera coordinada estas organizaciones en la sensibilización de la discapacidad, la inserción laboral, educación inclusiva, rehabilitación y la divulgación de la ley 202, les ha permitido tener un reconocimiento en el municipio de Estelí, a esto hay que apuntar el enorme esfuerzo de los gobiernos locales y diferentes actores que han venido facilitando espacios, por ejemplo que estas Asociaciones pertenezca a comisiones municipales de discapacidad, mesas temáticas y la aprobación de ordenanzas municipales para lograr un reconocimiento social dentro del municipio.

Asociaciones de Personas con discapacidad en el Estelí.

No.	Organización	No. Afiliados
1	Organización Revolucionaria de Discapacitados (ORD)	40
2	Asociación Nicaragüense de No videntes (ANNV)	170
3	Organización de Mujeres Discapacitadas Forjadoras del Milenio (ODIFOM)	102
4	Asociación de discapacitados de la Resistencia Nicaragüense (ADRN)	204
5	Asociación de Padres de Familias con hijos discapacitados Los Pipitos Estelí	367
6	Asociación de Discapacitados Físico Motor (ADIFIM).	45
Total Afiliados/as		928

Es importante destacar el papel facilitador que ha venido desempeñando el organismo Handicap International con las Asociaciones lo que permitido mejorar los aspectos técnicos, organizativos y de participación sentando las base y lograr un empoderamiento y participación más activa en la gestión y elaboración de proyectos de manera conjunta con los socios de las organizaciones, actores claves y gobierno municipal del municipio de Estelí.

Las coordinaciones que se han venido desarrollando con el Ministerio del Trabajo de Estelí, brindando información a personas con discapacidad que se encuentran desempleadas y que solicitan información para acceder a un empleo formal, para lo cual se utiliza el mecanismo de llenado ficha y la realización de entrevistas para identificar la demanda de puestos laborales y posteriormente como Ministerio del

Trabajo se realizan coordinaciones y gestiones con empresas e instituciones en el municipio de Estelí para la ubicación en los puestos ofertados.

En el siguiente cuadro, se presenta los indicadores de empleo facilitados por el Ministerio del Trabajo a nivel central

**CONSOLIDADO NACIONAL DE LA PARTICIPACION DE TRABAJADORES
DISCAPACITADOS POR EMPRESA Y DEPARTAMENTO.⁹**

Departamento	No. de la Empresa de la Muestra	NO. de Empresas que reportan trabajadores discapacitados	No. de Trabajadores Discapacitados reportados por departamento	Participación de Empresas con discapacitados por el número total de Empresas de la Muestra	NO. de trabajadores promedio de la muestra	Participación de Trabajadores discapacitados, por No. de trabajadores de la Muestra.
Estelí	80	7	34	8.75%	7,593	0.45%
Nueva Segovia	26	0	0	0%	2,321	0%
Madriz	17	0	0	0%	586	0%
León	49	28	29	57.14%	8,770	0.33%
Chinandega	70	8	59	11.43%	11,192	0.53%
Managua	153	25	50	16.34%	31,077	0.16%
Granada	17	4	4	23.53%	2,453	0.16%
Masaya	8	5	2	62.50%	2,205	0.09%
Carazo	6	1	5	16.67%	994	0.50%
Rivas	2	1	3	50.00%	141	2.13%
Chontales	41	5	16	12.20%	2,740	0.58%
Boaco	8	4	5	50.00%	404	1.24%
Matagalpa	40	6	18	15.00%	6,947	0.26%
Jinotega	21	1	2	4.76%	5,471	0.04%
Río San Juan	9	0	0	0%	239	0%
Total	547	95	227	17.37	83,133	0.27

Fuente: Muestra de establecimiento, Enero 2007, Ministerio del Trabajo, Managua.

Unas de las limitantes que tiene el Ministerio del Trabajo de Estelí, es la falta de recursos económicos y humanos para dar seguimiento a todas las necesidades de las Asociaciones relacionado con el empleo, aspecto que limita la promoción de la inserción laboral en el municipio de Estelí. Sin embargo en la actualidad existe una oficina que facilita información sobre disponibilidad de plazas y los principales requisitos que debe de llenar cualquier persona.

⁹ Estadísticas sobre consolidado nacional de la participación de trabajadores discapacitados, por empresas y departamentos, Enero – Diciembre 2005 (Encuesta de establecimiento), Ministerio del Trabajo, Managua, 2006.

7.2 Análisis de la oferta y demanda del empleo formal en el municipio de Estelí.

Según datos del INEC (1995) las proyecciones al 30 de Junio de 1999 muestran la Población Económicamente Activa (PEA) que representa el 35.5% de la población, de éste porcentaje el 14.8% están en el desempleo abierto (9.4% son hombres y 5.4% mujeres). El desempleo abierto en el área rural es del 8.5% y en el área urbana del 16.4%¹⁰. De la PEA total el 64% son hombres. La ocupación principal de la PEA del municipio de Estelí está dedicada principalmente a la agricultura (21.9%), PEA no calificada (21%), artesanos (17.5%), comercio y servicios (17.3%), técnicos y operarios (11.4%), profesionales (3.4%) y empleados de oficina (3%)¹¹.

El Ministerio del Trabajo de Estelí en el mes de Octubre del 2007, muestran que en el municipio de Estelí el 50.90% de los pobladores se dedican a la industria manufacturera que esta enfocada en la elaboración de productos del tabaco, industria de madera, actividad de impresión y fabricación de minerales no metálicos. Le sigue en importancia el sector agrícola, ganadero, caza y silvicultura con el 21.78% referido al cultivo del tabaco y otros cultivos. El resto de la mano de obra se distribuye principalmente los servicios sociales de salud (9.2%), el comercio al por mayor y menor (8.59%), administración y defensa 3.46%, enseñanza (2.84%), entre otros.

En la ciudad de Estelí se han realizado dos intentos por instalar Agencias de Empleo pero ha sido muy difícil iniciarlos. Primero, porque hay que hacer diferentes tramites y deben ser aprobados por el MITRAB, sobre todo porque ningún empleador va a pagar C\$ 500.00 porque le consigan una doméstica. Segundo, y quizás la principal razón, es la poca rentabilidad que puede generar este negocio puesto que en Estelí muy pocos empleadores/as estarían dispuestos a pagar por localizar un empleado, a esto se suma las formas tradicionales de contratación donde generalmente se recurre a la red de relaciones familiares, de amistad, o simplemente se coloca un rótulo en la puerta de la casa para solicitar un empleado/a.

¹⁰ Diagnóstico Sociodemográfico. Municipio de Estelí. INIFOM-FNUAP- Municipalidad de Estelí.. Agosto, 2001. Pág.46

¹¹ Estimación en base al VII Censo Nacional de Población. INEC- 1995. Proyecciones al 30 de Junio de 1999.

7.3 Fábricas Tabacaleras: Principal Fuente de Empleo en Estelí

Las tabacaleras en el municipio de Estelí realizan un importante aporte al desarrollo de la economía a través de la creación de fuentes de trabajos que permiten a las personas mejorar su nivel de vida. Esta actividad económica ha venido a brindar oportunidades de empleo a todos los sectores incluyendo a las Personas con Discapacidad, hasta el mes de Noviembre del 2007 se reportan más de 83 PCD laborando.

7.4 Programas para la Promoción del Empleo:

En la promoción de empleo y negocios todas las instituciones u organismos trabajan de manera aislada, no hay un Programa Integral para el Municipio de Estelí, cada institución u organismo que logra conseguir financiamiento desarrolla sus propias actividades la promoción de apoyo a acciones empresariales o productivas y se enfoca en cumplir sus propias metas. A continuación se presenta los Programas de Empleo que manejan el estado y ONG's en el municipio de Estelí.

7.5 El Programa impulsado por la Agencia de Promoción Económica del Municipio de Estelí (APROE).

La APROE nace como un proyecto del Plan Estratégico del Municipio de Estelí. La APROE es una empresa Municipal creada al amparo de la Ley de Municipios. Esta dirigida por un consejo de dirección integrado por actores representativos de la sociedad civil. Sus primeros dos años ha sido auspiciada por el Ayuntamiento de Barcelona (España) y la Alcaldía Municipal de Estelí (Nicaragua), con la asesoría del Organismo "Proyecto Local" (Barcelona).

La APROE promueve el desarrollo integral de las empresas locales, la creación de nuevas empresas y estimula el espíritu emprendedor de nuevos empresarios. La APROE Juega un papel articulador entre la oferta y la demanda de servicios financieros y servicios de desarrollo empresarial, apoyando la participación del empresario local en los espacios de concertación publico privados, facilitando acceso, información económica, apoyando iniciativas de organización gremial, y gestionando

y monitoreando proyectos y programas de desarrollo. Con la finalidad de crear un ambiente institucional favorable para que las MYPES sean sujetos de su propio desarrollo, tomando en cuenta la equidad de género, la sostenibilidad ambiental y la promoción de oportunidades de empleos.

7.6 Marco Regulatorio de la Ley 202¹²:

La ley 202, promulgada el 23 de Agosto de 1995, enmarca el cuadro de la labor que el Consejo Nacional tiene que desplegar en beneficio de las personas con discapacidad en la actividad de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades. El Decreto No. 50-97 que contiene el Reglamento a la Ley 202, publicado el 25 de Agosto de 1997 en la Gaceta, Diario Oficial No. 161, completa el marco legal de la acción que todos los sectores de la comunidad Nicaragüense, ya sean del sector público como privado, deben de ejecutar en materia de Rehabilitación.

Dentro de sus disposiciones generales, establece: Arto. 1. La presente ley establece un sistema de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad tendiente a mejorar su calidad de vida y asegurar su plena integración a la sociedad, **Arto. 2.** La prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, se hará efectiva con la intervención del Estado, las personas con discapacidad, la familia y la sociedad en su conjunto. El Estado dará cumplimiento a sus obligaciones en los términos y condiciones que fije esta Ley y las demás relativas a esta materia.

Arto. 3. Para los efectos de esta Ley, se consideran las siguientes definiciones:

a. Deficiencia: Una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función.

¹² Tomado de "La Gaceta" - Diario Oficial N° 180, del 27-9-95

b. Discapacidad: Cualquier restricción o impedimento en la ejecución de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito que limite o impida el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.

c. Prevención: Adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

d. Rehabilitación: Proceso en el que el uso combinado de medidas médicas, sociales, educativas y vocacionales ayudan a los individuos discapacitados a alcanzar los más altos niveles funcionales posibles y a integrarse en la sociedad.

e. Equiparación de Oportunidades: Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo, se hace accesible para todos.

Arto. 4. El Ministerio de Salud es la institución autorizada, a través de una Comisión o equipo calificado, para evaluar y certificar la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de su rehabilitación y la recomendación del tipo de actividad educativa y/o laboral que pueda desempeñar. La evaluación podrá efectuarse a petición de la persona discapacitada o de quien lo represente. Estas comisiones o equipos, estarán ubicados en las estructuras departamentales, las regiones autónomas de la Costa Atlántica o municipales que determine el MINSA y tendrán además la responsabilidad de mantener información actualizada, cuantitativa y cualitativa, sobre las personas que presenten algún grado de discapacidad. En relación a las acciones de equiparación de oportunidades, relacionado con los siguientes artículos:

Arto. 13. El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con discapacidad, iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos a través de las siguientes acciones:

- a. Los empleadores deberán acondicionar los locales, el equipo y el medio de trabajo para permitir el empleo a PCD.
- b. El trabajador afectado con alguna discapacidad gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores. Es este último caso, siempre y cuando el cargo está en correspondencia con sus habilidades, capacitación y condiciones físicas. Toda Empresa estatal, privada o mixta deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona discapacitada con una proporción de cincuenta personas a una según planilla,
- c. Establecer empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no puedan hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo y
- d. Garantizar, a través de instituciones públicas y privadas, que las personas discapacitadas reciban la educación y la formación laboral o técnica mínima necesaria para su inserción en este empleo.

Arto.14. Créase el Consejo Nacional de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad como una instancia de definición y de aplicación de los principios rectores en materia de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades, a fin de permitir la plena integración social y laboral de los discapacitados. A estos fines el Consejo se constituirá en la máxima instancia de coordinación de los esfuerzos del Estado, la población discapacitada, trabajadores, empresarios y la sociedad en general.

De acuerdo a consultas realizadas para este diagnóstico, la mayoría de los personas manifiestan que es una ley nueva y que muy poco se ha aplicado y existe demanda de parte de las Organizaciones de hacerle cambio y sería imprudente debido a que se desconoce si es una ley buena o mala ya que en la actualidad es el único marco legal donde las Personas con Discapacidad tienen la oportunidad de acceder a un

empleo formal y el compromiso de las empresas públicas o privadas de cumplir esta disposición; lo que hace falta es fortalecer las estructuras encargadas para su funcionamiento y cumplimiento como el CONARE, revisar la reglamentación de la misma y disponer de recursos económicos para hacer cumplir dicha ley.

Debido a todos estos factores es que organizaciones y asociaciones de PCD han venido demandando su revisión debido al incumplimiento del mismo estado y de otros sectores económicos del país.

De acuerdo a entrevistas realizadas a diferentes actores claves del municipio de Estelí y Managua, cuando se le preguntaba su opinión sobre la ley 202, estas fueron algunos de los comentarios más importantes relacionado con la ley 202:

- Es una ley muy adultizada y hay pocos elementos que protejan a la niñez discapacitada.
- No está clara la forma de cómo se va a aplicar y quien debe de aplicar la ley y el reglamento se queda corto que la ley misma.
- No está claro hacia donde van dirigidos los ingresos de las multas, la forma o el mecanismo de aplicarla.
- La asignación de recursos económicos no es suficiente y debe de ser una responsabilidad del estado para hacer cumplir la ley, además de poner personas comprometidas con este sector para que puedan funcionar las diferentes estructuras.

7.7 Principales obstáculos que presentan las PCD para cumplir los requisitos antes de solicitar un puesto laboral:

Los resultados de esta pregunta tiene mucha importancia en este estudio, debido a que muchas veces las Personas con Discapacidad antes de solicitar un puesto de trabajo tienen que desarrollar diversas actividades para poder completar los requisitos que solicitan las empresas para postular a un cargo. Como se aprecie en el siguiente cuadro, uno de los mayores problemas que enfrentan es lograr conseguir referencias personales, este es un requisito que solicitan las empresas y se refieren a las experiencias de trabajo que hayan tenido lo que representa 34.37%, seguido de

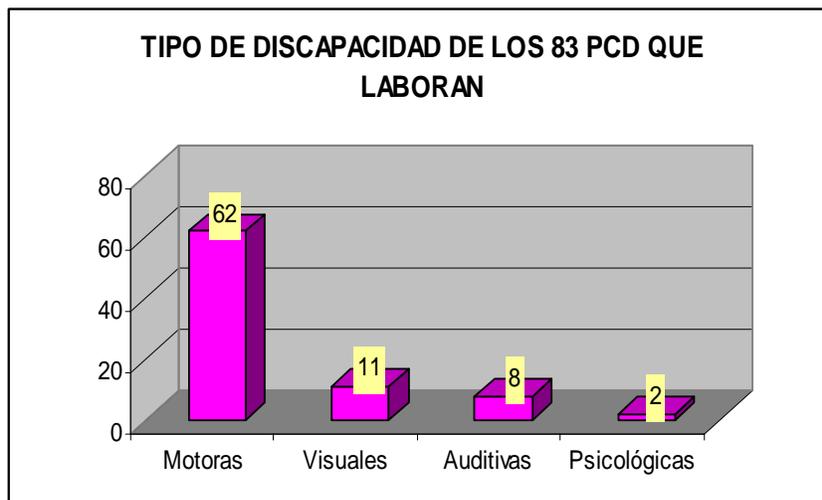
exámenes médicos 15.62% y la cédula de identidad son los tres aspectos donde las PCD tienen mayores problemas.

Principales obstáculos que tienen las PCD para cumplir los requisitos antes de solicitar un puesto de trabajo.

No.	Requisitos	Frecuencia
1	Referencias Laborales	33
2	Examen Médico	15
3	Cédula de identidad	10
4	Record de Policía	8
5	Currículo Vitae	8
6	Partida de Nacimiento	2

7.8 Tipos de discapacidad:

En la siguiente gráfica muestra el tipo de discapacidad de las 83 PCD que en la actualidad se encuentran laborando, el 74% (62) reportan discapacidad motoras, 13.25% (11) manifiestan que tienen una discapacidad visual y otras PCD en menor grado reportan discapacidades como auditivas y psicológicas.



7.9 Espacios de Coordinaciones que establecen las Empresas para la Generación de Empleo.

La mayoría de las empresas (64) no han logrado establecer coordinaciones para visibilizar la generación del empleo en el municipio de Estelí, debido a que no ha habido una instancia rectora que promueva y anime estos espacios de concertación de participación. A continuación se presentan algunas acciones que han emprendido instituciones, organismos y empresa privada con las Asociaciones de PCD en el municipio de Estelí.

- Es política de la Alcaldía establecer coordinaciones con organismos gubernamentales, no gubernamentales, tener alianzas y convenios con: Universidades, Cámara de Comercio, Asociaciones de PCD, Alcaldías, Empresas, Instituciones del estado y organismos internacionales. También se han desarrollado coordinaciones con las diferentes Asociaciones que trabajan con Personas con discapacidad y con Handicap Internacional, y todos estos esfuerzos han estado enfocados a la realización de un diagnóstico de accesibilidad en la ciudad de Estelí y de este diagnóstico han surgido una serie de proyectos para la eliminación de las barreras arquitectónicas y fortalecimiento institucional.
- Con la Alcaldía municipal se han venido desarrollando acciones para realizar estudios de accesibilidad en el municipio de Estelí formando una comisión de Accesibilidad conformada por las Asociaciones de PCD, la Universidad Politécnica de Nicaragua, Ministerio de Salud y Handicap International. Como resultados de este estudio el gobierno local está gestionando a través de la Unión Europea con el proyecto de Programa de Apoyo Urbano (PAPU) para la construcción de rampas de acceso en las principales instituciones y organismos de mayor acceso en el municipio.
- Se ha logrado establecer coordinaciones con el gobierno local es la adquisición de un lote de terreno para construir las oficinas de las diferentes Asociaciones de PCD en el Municipio de Estelí.

- A través de gestiones se ha logrado incorporar a las PCD en las diferentes mesas temáticas de la Alcaldía Municipal.
- Participación en la Comisión Municipal de Discapacidad, Comisión de Desarrollo Departamental, para visibilización de las Personas con Discapacidad en el municipio de Estelí.
- Con el Ministerio del Trabajo se ha venido trabajando coordinadamente el tema de la inserción laboral con sectores económicos del municipio de Estelí y se han desarrollado una serie de capacitaciones relacionado con la Ley 202.
- La Comisión de artesanos de PCD se han venido proyectando con diferentes organismos que desarrollan iniciativas económicas en el municipio, participando en ferias y eventos de mercadeo ofertando sus productos y servicios, entre los organismos están: Casa Estelí, ATECDE, Alcaldía Municipal de Estelí, Ejército de Nicaragua, Cámara de Comercio Estelí e INTUR.

7.10 El papel del Gobierno Local:

Uno de los objetivos como gobierno local, es el de construir a Estelí como centro económico, socio educativo, cultural y ambiental del norte de Nicaragua, que promueva el desarrollo humano con enfoque de genero y generacional con una calidad de vida creciente, con base en la promoción de los derechos humanos, la participación y el compromiso de la sociedad civil, la inversión del sector público y privado, para un desarrollo local sostenible. Dentro de las áreas temáticas están, desarrollo urbano y rural, medio ambiente y recursos naturales, cultura y deportes; sus principales líneas de acción como recolección y disposición de desechos sólidos, Control Poblacional, Prestación de Servicios, coordinación institucional e Infraestructura.

La Alcaldía ha gestionado ante la Unión Europea proyectos para la generación de empleo en el municipio y dentro de los proyectos se encuentra uno para la eliminación y erradicación de barreras arquitectónicas en lugares con mayor circulación de Personas con Discapacidad como instituciones bancarias, Seguro Social, Centros de Salud, Hospitales, Alcaldía municipal, Centros Comerciales y lugares recreativos, con los resultados de este proyecto se pretende que Estelí sea la ciudad nivel nacional más accesible de Nicaragua.

VIII. CONCLUSIONES

El empleo formal en el municipio de Estelí, es un problema generalizado que afecta directamente a toda los sectores y en consecuencia acarrea una serie de problemas sociales, culturales, económicos; entre los que se destacan: el alto índice de migración de la población a países como Costa Rica, Guatemala, El Salvador y Estados Unidos en busca de mejores condiciones económicas para dar respuesta a la diferentes necesidades que tiene miles de familias. De acuerdo a datos estadísticos, el municipio de Estelí la Población Económicamente Activa (PEA) representa el 35.5%, de este porcentaje el 14.8% están en el desempleo abierto, el 50.90% de los pobladores se dedican a la industria manufacturera del tabaco, industria maderera, en un segundo lugar las labores agrícolas que representa el 12.78%, el resto de mano de obra están referidas a labores sociales de salud, al comercio y enseñanza.

En el caso de las Personas con Discapacidad, en la actualidad no se cuenta con un censo que permita identificar el número de personas que están desempleada; sin embargo organismos como el Ministerio del trabajo en coordinación con las Asociaciones de PCD y Handicap International han venido desarrollando esfuerzos para la instalación de una oficina que promueve la inserción laboral de las PCD en las diferentes empresas, organismos e instituciones que brindan la oportunidad de acceder a un empleo formal.

De acuerdo a los resultados de este estudio de las 96 empresas encuestadas, sólo 38 emplean a PCD lo que arroja un dato de 83 PCD que se encuentran laborando en la actualidad, y si se hace un análisis histórico de los últimos tres años existen un ligero incremento del 8.53% tendencia que puede incrementar o disminuir de acuerdo al trabajo que se realice con los y las propietarios-as de empresas en el municipio., donde se destacan en un primer lugar la empresa privada y en esta caso particular las empresas tabacaleras, en segundo lugar instituciones gubernamentales y por último organismos no gubernamentales.

Ante este panorama, existe otros factores que están incidiendo en la promoción del empleo formal en las PCD y es debido a la falta interés de empresarios y empresarias de hacer cumplir la ley 202 y falta de conciencia social de brindar oportunidades a este sector, por otro lado la falta de programas que fomente iniciativas económicas en el municipio para la auto generación de empleo como una alternativa para crear mayores oportunidades y desarrollo de las PCD.

En el aspecto de la Inserción laboral las Personas con Discapacidad uno de los mayores problemas es el bajo nivel académico y la falta de motivación para capacitarse; de acuerdo a resultados de las ENDIS 2003 el nivel de Analfabetismo en la población con discapacidad alcanza 44%, en comparación con la población general que es del 22% y los índices de escolaridad en las personas con discapacidad disminuyen al pasar de una modalidad a otra: primaria 38%; secundaria 10%; universitaria 2%, Mayor índice de desempleo de personas con discapacidad.

Una de las limitantes para que las Personas con Discapacidad accedan a un empleo formal es el sinnúmero de requisitos que solicitan los empleadores relacionado con experiencia en el cargo, cartas de recomendaciones, record de policías, tramitación de cédula de identidad, la redacción de la hoja de vida, sin embargo existen avances significativos y esto se debe a las gestiones realizadas por las mismas Asociaciones que han establecido una serie de convenios con el Ministerio del Trabajo, con el Consejo Supremo Electoral, Policía Nacional y el Ministerio de Salud en el caso de los certificados médicos.

La empresa privada ha sido una pieza clave en el sector de las PCD en el municipio de Estelí, donde el 47.36% (18 empresas) han brindando oportunidades de empleo alas PCD, en segundo lugar las instituciones del estado con un 44.73% (17 empresas) y en un tercer lugar organismos no gubernamentales con un 7.8% (3 empresas), pero hace falta seguir sensibilizando a estos sectores para que cumplan lo establecido en la ley 202 relacionado a la asignación del 2% cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores y más aún con las instituciones del estado.

La Comunidad donante ha demostrado mucho interés en desarrollar programas que fomenten iniciativas económicas en el municipio dirigidos a sectores vulnerables de la población, y en este caso particular a las PCD a través de financiamiento a la micro y pequeña empresa como una alternativa para la autogeneración de empleo y desarrollar capacidades empresariales en este sector. Por ejemplo Unión Europea ha dispuesto de fondos para la financiación de iniciativas locales económicas a través de programas de subvenciones y créditos a través de la Alcaldía Municipal y Micro financieras como la Caja Rural CARUNA , sin embargo hace falta destinar recursos para proyectos sociales como vivienda, salud, capacitación técnica vocacional para mejorar el nivel académico de las PCD y sobre todo en el fortalecimiento organizativo de las diferentes Asociaciones de PCD en el municipio de Estelí que ha sido una de las acciones que ha venido desarrollando Handicap International.

Diferentes actores del municipio de Estelí han venido jugando un papel preponderante en la inserción laboral y en la promoción del empleo formal para las Personas con Discapacidad, es importante destacar las coordinaciones que se han venido realizando las Asociaciones y el Ministerio del Trabajo, Handicap Internacional y el gobierno municipal, logrando incorporar a más 83 Personas con Discapacidad en empresas, organismos e instituciones en el año 2006, lo significa no un gran avance en el cumplimiento de la ley 202 y es una labor que hay que reconocer a estas empresas por la oportunidad que le brindan al sector de las PCD.

Por otro lado se ve la necesidad de articular esfuerzos entre los diferentes organismos donantes para visibilizar la problemáticas de las PCD de una manera coordinada ya que existen muchas experiencia pero de manera aisladas, lo que no ha permitido consolidar todos estos esfuerzos y aprendizajes en un plan que permita dar respuesta a la demanda del empleo formal en las PCD, por otro lado muchos de estos organismos están desarrollando proyectos que no necesariamente están enfocados en la generación de empleo, sino más bien en programas sociales como vivienda, infraestructura, salud, trabajo con jóvenes y educación y que están establecido a través de convenios marcos y en un período de tiempo determinado.

IX. RECOMENDACIONES

- Desarrollar un proceso de divulgación de la Ley 202 a través de los diferentes espacios que las Asociaciones han venido conquistado como es el Comité de Desarrollo Departamental, Mesas Temáticas en la Alcaldía Municipal, Foros con empresarios, haciendo alianzas con los medios de comunicación hablados y escritos en el municipio de Estelí.
- Realizar coordinaciones con el INATEC para desarrollar cursos de Formación Vocacional, tomando en cuenta el grado de interés que tienen las PCD para capacitarse, además involucrando actores claves en el municipio como el CICAP, INTAE y otros organismos que están desarrollando estas experiencias en el municipio con jóvenes de bajos recursos y que están siendo apoyados por el gobierno municipal y la Unión Europea.
- Por otro lado se ve la necesidad de articular esfuerzos entre los diferentes organismos donantes para visibilizar la problemáticas de las PCD de una manera coordinada ya que existen muchas experiencia pero de manera aisladas, lo que no ha permitido consolidar todos estos esfuerzos y aprendizajes en un plan que permita dar respuesta a la demanda del empleo formal en las PCD, por otro lado muchos de estos organismos están desarrollando proyectos que no necesariamente están enfocados en la generación de empleo, sino más bien en programas sociales como vivienda, infraestructura, salud, trabajo con jóvenes y educación y que están establecido a través de convenios marcos y en un período de tiempo determinado.
- En relación a la generación de empleo formal, el gobierno local debe de ser facilitador de los procesos, propiciando condiciones mínimas a las empresas, organismos y banca privada para que puedan generar confianza y puedan invertir en proyectos económicos en el municipio, así como brindar financiamientos a través de programas de créditos con un interés preferencial

para que las PCD puedan emprender negocios de acuerdo a sus conocimientos y habilidades.

- La generación de empleo a PCD es una responsabilidad social, donde tiene obligación el Estado, Organismos no Gubernamentales y la empresa privada y el mismo sector de las PCD, sin embargo debe de ser un esfuerzo compartido y consensuado para evitar la duplicación de esfuerzos , recursos humanos y económicos. Por ejemplo: el Estado debe definir Programas dirigidos a las Personas con Discapacidad, las ONG´s deberían orientar sus programas y proyectos a apoyar y fortalecer las capacidades de las PCD para que tengan mayores oportunidades en el mercado laboral y la empresa privada debería de cumplir con la ley y la responsabilidad social.
- Para crear más empleo para PCD, el gobierno central debe de incentivar a las empresas que están creando nuevas oportunidades para las PCD, aumentar la responsabilidad de las empresas para el desarrollo del país y para la lucha contra el desempleo y la pobreza, garantizando un balance entre los diferentes sectores, definiendo y cumpliendo los derechos de los sectores más vulnerables, eso es Responsabilidad Social Empresarial que se corresponde con el rol de **Facilitador** que debe jugar el estado. Para dar respuesta a estas problemas es necesario realizar coordinaciones con las entidades responsables a través de la firma de convenios y alianzas que permitan priorizar estas demandas de las PCD, y si es posible poner ventanillas especializadas que les den curso a sus trámites de manera integral.

X. BIBLIOGRAFIA

- Alcaldía de Estelí. Matricula de negocios a Marzo 2005.
- Armando Vásquez. *Discapacidad en América Latina*.
- Banco Central de Nicaragua. *Nicaragua en Cifras 2005- "Nicaragua en la iniciativa HIPC – Memoria y Perspectiva"*.
- Cámara de Comercio. *Directorio de Socios Cámara de Comercio*.
- Código del Trabajo. Ley 185 – Arto. 198.
- Comentarios sobre Discapacidad: Información Legislativa de la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, Avenida Bolívar, Apto. Postal 4659, Managua - Nicaragua 2006.
- Consejo de Desarrollo Departamental de Estelí. *Memoria Institucional 2004 – 2006*.
- Constitución política de Nicaragua. Arto 80.
- Convención de la Organización Internacional del Trabajo 159.
- El Nuevo Diario 22 de julio 2006. Sección Económica – Exposición del Sociólogo Cirilo Otero “*La mitad de los nicas sobrevive con menos de un dolara al día*”. Pág. 15
- El Nuevo Diario 22 de julio de 2006. Sección Económica – “*Política Laboral: personas con discapacidad*” pág. 15
- Entrevistas realizadas por el Equipo Consultor.
- *Empresa, Sociedad y Medio Ambiente” hacia el desarrollo socioeconómico de Nicaragua*.
- Gobierno de Nicaragua: Política y Estrategia Nacional de Desarrollo, generación de riqueza para los pobres, en Estrategia nacional de desarrollo, diciembre 2002.
- Handicap – International. *disCAPACIDAD “Un enfoque desde la perspectiva de Derechos”*
- Handicap Internacional. *Estudio de mercado, sobre actividades que pueden desarrollar las personas en situación de discapacidad en cinco municipios del departamento de Estelí y su comercialización en el mercado nacional enero 2006*.
- Handicap Internacional. Memoria Agosto 2005. *I Foro “Discapacidad, Derechos y Oportunidades de Desarrollo”*.
- Handicap International. *Informe de Actividad 2002*
- <http://usuarios.discapnet.es/lavoz/LaVoz2/problema.htm>: Discapacidades físicas y éticas
- INEC “*Encuesta Nicaragüense para persona con Discapacidad, ENDIS 2003*”.
- INEC *VIII Censo de la población y IV de vivienda, 2005 CIFRAS OFICIALES*.
- INEC. *Encuesta de medición de Nivel de Vida*.
- INEC. *Información General sobre encuesta de hogares para la medición del empleo noviembre 2004*
- INPRHU – Estelí, INSFOP. *La otra cara de los jóvenes - Sistematización de la Experiencia de Atención a Grupos Juveniles del Municipio de Estelí*.
- Ley 2002, Decreto 809 Ley de Contrataciones Administrativos del Estado, Entes Descentralizados o Autónomos y Municipalidades, 1981
- Ley 202, *Reglamento y Políticas sobre Discapacidad en Nicaragua*.
- Lic. Aída Cesar Cuadra. *VIII Conferencia de la RIICOTEC 2005*
- Lic. Wilber R. Flores Lanuza. *Marco jurídico de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad*.
- Los VNU en América Central. *Trabajando por la Paz*.

- Márquez, Claudia: Nicaragua, Accesibilidad para Todos
- Ministerio del Trabajo – Managua. *Consolidado Nacional de la Participación de Trabajadores Discapacitados por Empresa y Departamento.*
- Ministerio del Trabajo. *Diagnóstico de PSD 2003*
- North Douglas: Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. Fondo de Cultura Económica. México 1993.
- Prodesec – IDR *Guía para obtener recursos financieros*
- Proyecto MAG-PAES/CARE. *Cambiando Actitudes hacia una Agricultura Sostenible.*
- RSE *Guía de Responsabilidad Social Empresarial en Nicaragua.*
- SNV. Información General
- Vásquez, Armando: Discapacidad en América Latina/ 2004
- Vásquez, Armando: Proyectos productivos para Personas con Discapacidad, 2001.

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	PARTICIPAN	2007			2008		
		Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
1. Entrega y validación de protocolo de investigación por parte de autoridades de la Universidad Nacional de Ingeniería.	William	■					
2. Revisión bibliográfica.	William	■	■	■	■	■	■
3. Diseño y validación de instrumentos de recolección de información: Entrevistas.	William	■	■				
4. Aplicación de instrumentos de recolección de información.	William Actores Locales		■	■			
5. Implementación de grupos focales	William Actores Locales / Asociaciones PCD			■	■		
6. Reuniones de coordinación para la devolución y validación de información recolectada	William Actores Locales / Asociaciones PCD				■		
7. Diseño concertado de estrategia de inserción laboral	William Actores Locales / Asociaciones PCD				■	■	
8. Elaboración de propuesta de política pública municipal	William Actores Locales / Asociaciones PCD					■	
9. Presentación y validación de la propuesta de política pública	William Autoridades locales / Asociaciones PCD					■	
10. Redacción de informe final							■

ANEXO N° 1: GUIA GRUPO FOCAL

DIRIGIDO A: Representante de Organismos e Instituciones del municipio de Estelí

OBJETIVO:

1. Conocer el nivel de conocimientos acerca de la temática de inserción laboral de PCD.
2. Conocer sus planteamientos alrededor de la promoción de derechos en función de la inserción laboral de las PCD del municipio de Estelí

METODOLOGÍA: Participativa y Preguntas Generadoras

- Presentación del tema y objetivos al grupo asistente
- Presentación del grupo participantes
- Generar la discusión a través de las preguntas establecidas
- Conclusiones y acuerdos

PREGUNTAS GENERADORAS:

- 1- ¿Qué políticas de contratación aplican en su organismo o institución para la contratación de personas con discapacidad?
- 2- ¿Cuáles serían los parámetros que se deben aplicar para contratar a una persona con discapacidad?
- 3- ¿Cuáles son las acciones a implementar para lograr eficazmente la inserción laboral de PCD en el municipio?

ANEXO Nº 2: ENCUESTA DIRIGIDA A PCD

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Encuesta Nº

1 EDAD

1,1 15 - 19 años

1,2 20 - 24 años

1,3 25 - 29 años

1,4 30 - 34 años

1,5 35 - 39 años

1,6 Mayor 40 años

2 SEXO

2,1 Mujer

2,2 Hombre

3 TIPO DE DISCAPACIDAD

3,1 Auditiva

3,2 Visual

3,3 Motora

3,4 Intelectual

3,5 Combinación de 2 o más discapacidades

4 ESCOLARIDAD

4,1 Sin estudios

4,2 Primaria

4,3 Secundaria

4,4 Universid.

5 OFICIO

6 ¿TRABAJA ACTUALMENTE?

6,1 Sí

6,2 No

7 En caso de haber obtenido SI como respuesta de la pregunta # 6; ¿EN QUÉ SECTOR TRABAJA?

7,1 Estatal

7,2 Privado

4,3 Cta. Propia

4,4 Otro

8 Si la respuesta de la pregunta # 6 fue negativa, ¿POR QUÉ NO TRABAJA?

8,1 Falta de formación
técnica/profesional

8,2 Falta de experiencia

8,3 Falta de financiamiento

8,4 No dispone de medios auxiliares

8,5 Desesperanza / Baja Autoestima

8,6 Otras causas

9 ¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS PODRÍAN APORTAR A MEJORAR LAS CONDICIONES DE ACCESO AL EMPLEO PARA LAS PCD?

9,1 Que se de a conocer más la Ley 202

9,2 Que las instituciones apliquen la Ley 202

9,3 Aplicación de rangos de ventajas en las entrevistas de empleo de las PCD

9,4 Implementación de estrategia que incorpore al sector de discapacidad en la vida productiva

10 DESDE SU EXPERIENCIA Y VIVENCIA PERSONAL, ¿QUÉ HACE FALTA PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PCD?

10,1 Tener más apoyo de la familia

10,2 Tener más confianza en mí mismo/a

10,3 Acompañamiento de la Asociación

10,4 Disponer de mayor información sobre la búsqueda de trabajo

10,5 Otros, por favor especifique

11 ACTUALMENTE, PARA MEJORAR MI SITUACIÓN, NECESITO:

¡Muchas Gracias!

