

Guía 8

¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral **de las personas con discapacidad desde el gobierno local?**



Guía 8

¿Cómo gestionar el conocimiento
para la inserción laboral
**de las personas con discapacidad
desde el gobierno local?**

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Guía 8. ¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?

Primera edición, 2020

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

Oficina de la UNESCO en Perú

Av. Javier Prado Este 2465, Lima, Perú

<https://es.unesco.org/fieldoffice/lima>

© Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Oficina de la OIT para los Países Andinos

Calle Las Flores 275, San Isidro – Lima

<https://www.ilo.org/lima>

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

Av. Guardia Civil 1231, San Isidro - Lima

<https://peru.unfpa.org/>

Elaboración de contenido

Manuel Mestanza

Revisión y aportes técnicos

Rocío Valencia (Oficina de la OIT para los Países Andinos)

Claudia Otiniano (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú)

Diagramación: Romy Kanashiro

Todos los derechos reservados

Primera edición, agosto 2020

Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

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

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

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

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

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

Prólogo

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

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

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



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

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

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

Contenidos

Presentación

7

1. ¿Qué es la gestión del conocimiento?

9

2. ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

11

3. ¿Cómo articular la oferta y demanda de empleo decente para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

14

3.1 Estudio del mercado laboral, análisis ocupacional y gestión de base de datos de las empresas

14

3.2 Perfil ocupacional y gestión de base de datos de las personas con discapacidad

26

Referencias bibliográficas

36



Presentación

La **Guía 8: ¿Cómo gestionar el conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?** brinda información sobre la gestión del conocimiento y de su importancia en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Además, proporciona herramientas para que el gobierno local diseñe e implemente el análisis del mercado laboral, el análisis ocupacional, el perfil ocupacional de las personas con discapacidad y bases de datos de las empresas y personas con discapacidad. Incluye una ficha práctica para el recojo, el análisis y la interpretación sobre el mercado laboral, otra que recoge información del puesto de trabajo y un modelo de base de datos para el registro de las empresas.

La guía busca contribuir a una mejor gestión del conocimiento de los gobiernos locales para que estén en capacidad de incrementar las opciones de inserción laboral de las personas con discapacidad, conociendo la oferta laboral de las empresas y los nichos laborales con mayor potencial a los que pueden acceder.

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

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



1. ¿Qué es la gestión del conocimiento?

Es un proceso que consiste en identificar y analizar la información generada por las organizaciones, la que una vez sistematizada y validada se convierte en conocimiento para ser difundido y utilizado por las personas, fortaleciendo sus competencias laborales y aportando a la eficacia y eficiencia de las instituciones.

La gestión del conocimiento, entonces, implica para las organizaciones la obtención de datos y su posterior conversión en información.

Los datos “son los hechos del mundo real, que describen lo que sucede en la realidad sin proporcionar juicios de valor o interpretaciones (Arbaiza, Lindo, Campins y Valverde, 2017, p. 27); es decir, “no tienen un significado intrínseco hasta que no se trasladan a un contexto operacional específico; en consecuencia, para aportar un valor significativo a la organización deben ser ordenados, agrupados, analizados e interpretados. Este procesamiento de los datos los convierte en información, la cual es una unidad más completa que la anterior pues brinda la posibilidad de tomar decisiones. En la medida que se agrega valor a la información esta se transforma finalmente en conocimiento” (García, 2004, p. 509).

En consecuencia, conocimiento “no es lo mismo que datos, ni lo mismo que información. El conocimiento es un paso adelante. Es identificar, estructurar y sobre todo utilizar la información para obtener un resultado” (Gómez, 2011, p. 63). En este sentido, el conocimiento al ser gestionado por las organizaciones fortalecerá las competencias profesionales y la competitividad de las organizaciones, ofreciendo más y mejores servicios a la población.



¿Sabías que?

Al gestionar el conocimiento, las organizaciones fortalecen sus competencias profesionales y su competitividad.



¿Sabías que?

En la actualidad el conocimiento es poder, quién posea mayor conocimiento estará en mejor capacidad de enfrentar y resolver exitosamente situaciones desafiantes.

No cabe duda que en la actualidad “el conocimiento es poder”. Esto significa que cuanto más conocimiento se tenga sobre algo o alguien más poder se tendrá; es decir, quien posea mayor conocimiento contará con mayores opciones y posibilidades para enfrentar y resolver con éxito una situación determinada.

La gestión del conocimiento no es un concepto reciente, según Arbaiza, Lindo, Campins y Valverde, 2017:

- Se popularizó a finales de la década de 1980.
- A inicios de la década de 1990, Peter Senge escribió acerca de las organizaciones que aprenden.
- A mediados de esta década, Nonaka y Takeuchi estudiaron cómo se producía, usaba y difundía el conocimiento al interior de las organizaciones japonesas, así como sus efectos en el proceso de innovación y mejora continua.
- En el siglo XXI, el concepto se ha desarrollado y está plenamente vigente, enfatizando que el propósito es mejorar el desempeño laboral y la capacidad competitiva de las organizaciones, a partir del acervo intelectual de las personas que la integran.

EL CONOCIMIENTO ES:

GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN



ANALÍTICA INSTITUCIONAL



HERRAMIENTAS PARA USO Y APROPIACIÓN



CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR



2. ¿Por qué es importante la gestión del conocimiento para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

El desarrollo alcanzado por las tecnologías de la información y comunicación, a partir de la última década del siglo XX, dio lugar a la llamada sociedad del conocimiento.

En 1996, Peter Drucker sostenía que los conocimientos son el recurso primario para los individuos y la economía en general; si bien es cierto que los factores tradicionales de la producción como tierra, trabajo y capital no desaparecían, pasan a un segundo lugar, dado que se pueden conseguir fácilmente, siempre que haya conocimiento especializado en las organizaciones y debe volver a ellas (Gómez, 2011).

El conocimiento se constituye en un elemento de importancia para una organización que tiene como reto ser cada vez más eficaz y eficiente en la satisfacción de las necesidades, demandas y expectativas de la población; por ello, las organizaciones que generen, organicen, difundan y utilicen el conocimiento, estarán en mejores condiciones para crear ventajas competitivas que permitan su sostenibilidad.



¿Sabías que?

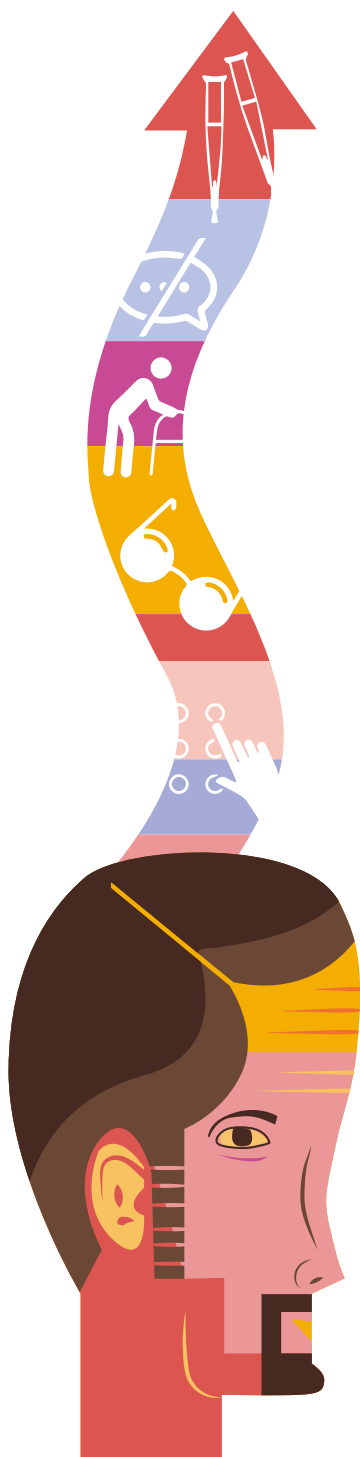
La gestión del conocimiento mejora el desempeño laboral y la calidad del servicio que brindan las organizaciones.





¿Sabías que?

Los gobiernos locales deben gestionar el conocimiento a fin de brindar un mejor servicio a las personas con discapacidad.



En la actualidad las organizaciones, tanto públicas como privadas, han comenzado a valorar la importancia de la gestión del conocimiento, siendo considerado uno de los recursos más importantes, dando lugar a que sus directivos emprendan acciones convencidos en que permitirá:

- ➔ Capitalizar la experiencia que tienen las personas trabajadoras, evitando que la información adquirida desaparezca cuando se van las personas de las organizaciones.
- ➔ Documentar una gran cantidad de información valiosa que difícilmente se puede utilizar si es que no se sistematiza.
- ➔ Poner a disposición del personal, la información validada, útil para atender las necesidades y resolver con mayor facilidad los problemas presentados.
- ➔ Optimizar el desempeño laboral en vista que tendrán a su disposición información actualizada sobre la dinámica de la organización y de los procesos propios de los puestos de trabajo.
- ➔ Crear nuevas estrategias que satisfagan las necesidades y demandas de las personas a partir de la evaluación de las prácticas implementadas.
- ➔ Conocer las necesidades de las personas y cómo mejorar la atención, optimizar los recursos, resolver problemas y aprovechar las oportunidades existentes.

En este marco, la gestión del conocimiento desde los gobiernos locales se convierte en una necesidad, en vista que le permitirá fortalecer el desempeño laboral de su funcionariado, así como convertirse en una institución más eficaz y eficiente en la oferta de servicios a las personas con discapacidad.



En lo que respecta a la inserción laboral de las personas con discapacidad, la gestión del conocimiento será importante porque permitirá al gobierno local:

Contar con información actualizada sobre el estudio del mercado laboral, los resultados del análisis ocupacional y una base de datos de las empresas de la localidad.

Conocer la brecha de empleo y monitorear los avances para cerrarla, teniendo especial interés en la equidad de género (Rosas, 2019).

Diseñar y mantener permanentemente actualizado un sistema sobre la articulación de la oferta y la demanda laboral.

Establecer metas para reducir los índices de desempleo de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres (Rosas, 2019).

Disponer de un perfil ocupacional y una base de datos actualizada de las personas con discapacidad para la inserción laboral.

Conocer si los puestos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad satisfacen las características del empleo decente como, por ejemplo, la igualdad salarial entre varones y mujeres (Rosas, 2019).

3. ¿Cómo articular la oferta y demanda de empleo decente para la inserción laboral de las personas con discapacidad?



¿Sabías que?

El análisis del mercado laboral es una estrategia de gestión del conocimiento que permite evaluar las oportunidades ocupacionales a las que pueden acceder las personas con discapacidad.

Los gobiernos locales están facultados para gestionar la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo necesario para ello gestionar el conocimiento, lo que les permitirá estar en mejores condiciones para ofrecer un mejor servicio.

3.1 Estudio del mercado laboral, análisis ocupacional y gestión de base de datos de las empresas

Análisis del mercado laboral

Es una estrategia de gestión del conocimiento que consiste en identificar y analizar la oferta laboral de las empresas, a fin de evaluar las oportunidades ocupacionales a las que tendrían acceso las personas con discapacidad.

A continuación, siguiendo a Jaramillo y López (2016), presentamos una ficha para el recojo, el análisis y la interpretación de la información sobre el mercado laboral.



FICHA DE INFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL

1. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE FUENTES DE INFORMACIÓN

Consiste en obtener información para conocer el mercado laboral de la localidad. Esta información se recoge de diversas fuentes:

FUENTES	DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Documentación específica del tejido empresarial mediante publicaciones, revistas, guías, anuarios y estudios estadísticos.	
Páginas web propias de las empresas o de las asociaciones empresariales, publicaciones, estudios o directorios.	
Las organizaciones y asociaciones empresariales, ya que son una fuente de información para llegar más fácilmente a determinados sectores y zonas determinadas.	

2. ENTREVISTAS A EXPERTOS DEL SECTOR EMPRESARIAL

Consiste en recabar información de personas especializadas y representativas de los sectores de la economía, a fin de profundizar en las características empresariales. Se recomienda registrar las características de la persona encuestada y tomar nota de los datos de identificación de la empresa. Se recogerá información sobre:

FUENTES	DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Antigüedad, tamaño, dinamismo, incorporación de innovaciones	
Perfil del empresariado	
Información sobre los sectores o actividades empresariales: ➔ De mayor impacto ➔ En decadencia ➔ Emergentes	
Sectores que emplean mayor cantidad de personas	
Ocupaciones más demandadas y con más posibilidades de empleo	

FUENTES	DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Perfil de las personas en edad de trabajar: ➔ De los que se mantienen en la empresa ➔ De los desempleados (causas de despido o salida)	
Formación de las personas que trabajan (ocupacional y continua, conocimientos técnicos y habilidades blandas)	
Propuestas de formación inicial y continua	

3. ENCUESTAS A EMPRESAS DEL SECTOR Y PERSONAS TRABAJADORAS

Consiste en un estudio en las mismas empresas, en una zona determinada y consiste en la recopilación de información relevante que posteriormente será organizada.

FUENTES	DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Características de la empresa:	
Actividad de la empresa.	
Número de establecimientos que tiene.	
Características de las personas que trabajan actuales y a futuro: ➔ Nivel de estudios y formación básica. ➔ Formación específica requerida. ➔ Dificultades para encontrar personas trabajadoras adecuadamente formadas. ➔ Actitudes o cualidades requeridas. ➔ Perfil preferente: género, edad, experiencia laboral previa.	
Modo de selección de las personas que trabajan en la empresa.	
Importancia que se da a la formación de las personas que trabajan para el mantenimiento de la capacidad competitiva de la empresa. Disposición a colaborar en programas de formación.	
Evolución de la empresa y perspectivas de futuro (antigüedad, causas de evolución o estancamiento, innovaciones introducidas, expectativas de ampliación de productos y de planilla de trabajadores).	

FUENTES	DESCRIPCIÓN DE LA INFORMACIÓN
Información que recibe sobre temas relacionados con la gestión de la empresa.	
Utilización de servicios externos para su empresa.	
Elementos a desarrollar para que la empresa sea más rentable y competitiva.	
Dificultades en la gestión de la empresa.	
Demanda de asesoramiento externo.	

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Consiste en analizar e interpretar la información recopilada.

El análisis del mercado laboral es muy importante porque permite:

Incrementar las opciones de inserción laboral de las personas con discapacidad, visualizando las oportunidades ocupacionales y los nichos laborales con mayor potencial a los que pueden acceder.

Conocer la oferta laboral de las empresas, ubicar puestos e identificar las diferentes modalidades de empleabilidad.

Determinar el perfil del puesto de trabajo requerido por las empresas considerando las habilidades y conocimientos necesarios por parte de las personas con discapacidad.

Diseñar e implementar planes de capacitación o formación dirigidos a las personas con discapacidad acorde con las demandas laborales de las empresas.



Análisis ocupacional

Es una estrategia de gestión del conocimiento que consiste en recopilar información objetiva, detallada y precisa sobre los puestos de trabajo en las empresas, así como analizar e interpretar sus características de tal manera que se convierta en un insumo importante para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

A continuación, siguiendo a Jaramillo y López (2016), presentamos una ficha de información del puesto de trabajo.

FICHA DE INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Datos de la empresa:

Nombre de la empresa:	
Tipo de empresa:	
Actividad económica:	
Dirección:	
Teléfonos:	Fax
Email:	Página web:
Persona de contacto:	
Cargo:	
Croquis	

2. Datos del puesto de trabajo

Nombre del puesto de trabajo				
Número total de trabajadores	Número de trabajadores en la ocupación	Número de trabajadores con discapacidad	Hombres	Mujeres
Área, sección o departamento				

B. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

1. Resumen general del puesto de trabajo

--

2. Descripción de las tareas a realizar

Tareas principales	
Tareas periódicas	
Tareas ocasionales	

3. Uso de equipos, maquinaria y/o herramientas, materiales

Descripción de la maquinaria y/o equipo que utiliza	
Descripción de las herramientas	
Materiales que utiliza	
Definición de términos	

C. FACTORES DE TRABAJO

1. Formación y experiencia requerida

Instrucción necesaria:	
Experiencia:	
Entrenamiento:	Tiempo:
Otros requerimientos: licencia de conducir, conocimientos de otros idiomas, disponibilidad horaria, otros.	

2. Relaciones con otras ocupaciones

Promociones / transferencias:	
Supervisado por:	Frecuencia:
Supervisa a:	

3. Requisitos de ejecución

Responsabilidad Considerar materiales, productos, equipos, procesos, daños, seguridad, instrucción y cooperación con otros, contacto con público, confidencialidad, toma de decisiones, cuidado de valores, otros.	
Conocimiento del trabajo Considerar los conocimientos requeridos sobre: equipos, procedimientos y materiales para rendir satisfactoriamente en el trabajo.	
Destreza y precisión Considerar la velocidad, precisión, exactitud, coordinación en la manipulación, operación o procesamiento de materiales, herramientas, equipos o medidas usadas.	
Iniciativa para seguir instrucciones, decidir sobre métodos y técnicas, aplicar criterio propio.	

4. Horario de trabajo

Horas diarias		Turnos		Horarios	
---------------	--	--------	--	----------	--

5. Condiciones de trabajo

Ubicación del puesto de trabajo						
Interior		Exterior		Ambos		
Condiciones ambientales						
Polvo	Frío	Calor	Ruido	Oscuridad	Mucha luz	Humedad

Observaciones

Relaciones interpersonales

Trabaja con otros		Trabaja alrededor de otros	
Trabaja solo		Atención al público	

6. Seguridad

Medios de protección individual

Ropa de protección		Protectores auditivos		Mascarilla	
Gafas de seguridad		Calzado especial		Casco	
Guantes		Otros			

Riesgos potenciales

(Posibilidad de intervenir en emergencias, uso de material y equipo peligroso, ambientes de riesgo, entre otros)

7. Demandas

Posición	Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
De pie				
Caminando				
Sentado				
Escalar				
Equilibrarse				
Arrodillarse				
Agacharse				
Cuclillas				
Gatear				
Cambios de posición				

Vista	Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
Agudeza cercana				
Agudeza lejana				
Tridimensional				
Campo visual				
Visión de color				

Fuerza y precisión	Continuamente	Frecuentemente	Ocasionalmente	No requiere
Levantar				
Llevar				
Empujar				
Atraer				
Extensión de brazos				
Manipular				
Usar dedos				
Percibir al tacto				

Requiere escuchar	
Requiere hablar	

Control de mandos			
Mano - brazo		Pie - pierna	
Derecha		Derecha	
Izquierda		Izquierda	
Cualquiera		Cualquiera	

D. OBSERVACIONES

E. RECOMENDACIONES

--	--

Nombre de la persona que
llena la ficha:

Fecha:

Base de datos de las empresas

Es otra de las estrategias de gestión del conocimiento. La base de datos es una hoja Excel que permitirá la organización de la información sobre las empresas y acceder a ella de forma inmediata y precisa, de tal manera que facilite la identificación, el contacto, el análisis, la comparación y la toma de decisiones en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

A continuación, Jaramillo y López (2016) proponen un modelo de base de datos para el registro de las empresas.



N°	Nombre de la empresa	Tipo de empresa	Sector de producción	Nombre de la persona responsable	Nombre del contacto	Dirección	Sector	Teléfono	Web	Email	Puesto solicitado	Año de registro	Fecha	Observaciones
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.														
9.														
10.														
11.														
12.														
13.														
14.														
15.														



3.2 Perfil ocupacional y gestión de base de datos de las personas con discapacidad

Perfil ocupacional de las personas con discapacidad

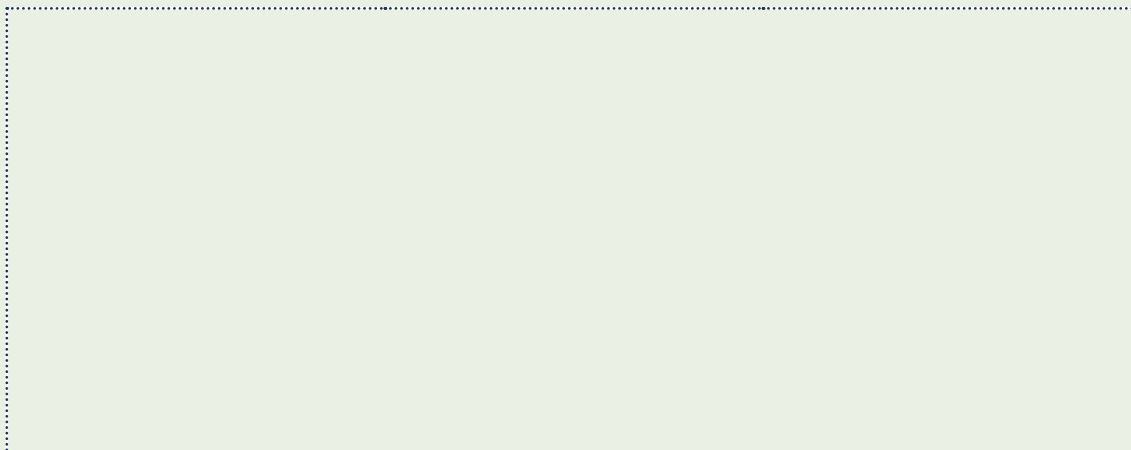
Es una estrategia de gestión del conocimiento que consiste en registrar información relevante sobre la persona con discapacidad, a fin de identificar sus habilidades y las potencialidades para facilitar su inserción en el mercado laboral acorde a sus competencias.

Existen varias estrategias, metodologías y herramientas para recabar información fiable sobre los intereses, habilidades, capacidades a desarrollar, necesidades de apoyo, etc., de una persona con discapacidad y que permitan hacer una proyección del desempeño laboral; sin embargo, Jaramillo y López (2016) proponen un instrumento para el registro del perfil ocupacional y señalan que el acopio de la información puede realizarse a través de una entrevista, cuyo formato es el siguiente:

FICHA DE REGISTRO DEL PERFIL OCUPACIONAL

1. DATOS PERSONALES

Apellidos	Nombres	Sexo		
		H	M	
N° de documento de identidad	Fecha de nacimiento	Edad		
Dirección domiciliaria				
Ciudad	Sector	Barrio		
Calle	N°			

Teléfonos	
Email	
Croquis de ubicación de la vivienda	
	

2. CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

N° carnet o certificado de discapacidad					
Tipo de discapacidad		%	Discapacidad adquirida		Año en que adquirió la discapacidad
			Si	No	
Física					
Intelectual					
Auditiva					
Visual					
Psicosocial					
Múltiple					
Otra:					
Resumen de la condición de discapacidad: Miembros superiores, miembros inferiores, tronco, cabeza, sistemas corporales, dolor, intelectual, visión, audición, lenguaje, salud mental, estabilidad emocional. (Indicar aquí de forma específica la condición de discapacidad de la persona. Por ejemplo, con una persona con discapacidad física, puede especificarse, amputación de mano derecha a la altura del antebrazo)					

Apoyos específicos: Uso de prótesis, ayudas técnicas, movilidad, audición, visión; habilitación y/o rehabilitación funcional, accesibilidad.

Registrar el tipo de ayudas que requiere, por ejemplo: uso de silla de ruedas, prótesis, órtesis, requerimiento de trato específico, uso de medios alternativos de comunicación, uso de tecnología, entre otros.

Salud: recomendaciones, cuidados de la salud, señala si se siente mal, denuncia agresiones, toma de medicamentos, independencia, hábitos de sueño (epilepsia, riesgos potenciales, alergias, lesiones).

Registrar información relativa a la salud de la persona con discapacidad entrevistada, cuidado de su salud, toma de medicamentos, horarios, tratamientos y hábitos de sueño.

3. FAMILIA Y ECONOMÍA

Estado civil

Personas dependientes

Si

No

Cuántas personas

Hijos/as

Cónyuge

Otros:

Grupo familiar con el que vive

Personas con las que se relaciona (personas cercanas, amistades, etc.?)

Situación socioeconómica

Vivienda

Propia

Alquilada

Otra:

Servicios

Luz

Agua

Desagüe

Otros:

¿Quién genera los ingresos para cubrir las necesidades básicas?

4. INDEPENDENCIA FUNCIONAL

Motricidad: fina y gruesa.

La valoración de este ítem se lo puede hacer preguntando sobre el desempeño de una u otra actividad, o bien pidiendo que ejecute algunas actividades, por ejemplo: contraponer cada uno de los dedos con el pulgar, repetir la operación con la otra mano, intentar abrir los dedos contra resistencia. Levantamiento de pesos. Preguntar si es diestro o zurdo.

Alimentación: horarios, tipo de alimentos, cantidad. Utiliza cubiertos, prepara alimentos (fríos, calientes), abre latas, roscas.

Averiguar sobre los hábitos alimenticios, horarios, tipo de alimentos, cantidad. Uso de cubiertos. Preparación de alimentos fríos, calientes. Abrir conservas y bebidas. Además de lo explicado en el cuestionario, este ítem nos permite conocer el nivel de independencia y necesidades de apoyo en el cuidado personal.

Cuidado personal: realiza su higiene, baño, aseo bucal, rasura, maquilla, controla esfínteres, control de babeo.

La presentación personal es un indicador de la autonomía en el vestido, tiene relación con el cuidado personal (higiene), por lo que además de las preguntas correspondientes, estas habilidades se valoran complementariamente con la observación de la persona en el momento de la entrevista.

Vestido: vestido, desvestido, abotona, acordona, distingue ropa limpia de sucia, elige la ropa de acuerdo al clima.

Preguntar sobre las actividades que se ejecutan en casa, como parte de la autonomía e independencia, así como la relación con otras habilidades. Aquí se valora además, la colaboración, el ambiente familiar, la solidaridad, habilidades motrices, comprensión de dispositivos.

Hogar, responsabilidades: actividades que realiza (barre, trapea, utiliza teléfono, artefactos eléctricos). Preguntar sobre las actividades que se ejecutan en casa como parte de la autonomía e independencia, así como la relación con otras habilidades. Aquí se valora además, la colaboración, el ambiente familiar, la solidaridad, habilidades motrices, comprensión de dispositivos.

Orientación: conoce su dirección, reconoce y respeta horarios, fechas. La orientación temporal y espacial, favorece la independencia. Sabe llegar a su domicilio. Conoce, nombra los días de la semana, los meses del año, identifica fechas en el calendario. Planifica actividades de acuerdo a horarios.

Uso de la comunidad: realiza compras, identifica y previene situaciones de riesgo, reconoce símbolos sociales (peligro, alto, semáforos, caminos peatonales, policía). Preguntar sobre la localización de lugares específicos (parques, iglesia, edificios públicos, comerciales) en la comunidad cercana. Prevención de riesgos (cruzar la calle, información a desconocidos), independencia en la movilización.

Comunicación: presenta normas de cortesía; reconoce, expresa sentimientos; responde adecuadamente a los estímulos percibidos; se comunica con lenguaje hablado, escrito o mímico, utiliza medios de comunicación alternativos y/o aumentativos. La comunicación y las relaciones sociales incluyen las normas de cortesía, el comportamiento adecuado a las circunstancias. Autocontrol. Cuál es la comunicación que utiliza. Nivel de comprensión. Comunicación alternativa. Esta habilidad es complementaria y muy importante, así como el bienestar físico y emocional de las personas. La información recogida informa sobre la real inclusión y ejercicio de derechos que goza una persona.

Uso de tiempo libre: amigos, deportes, intereses, religión.

5. NIVEL EDUCATIVO

Educación básica regular			Educación Básica Especial			Educación Superior No Universitaria		Educación Superior Universitaria	
Inicial	Primaria	Secundaria	Inicial	Primaria	Secundaria	Completa	Incompleta	Completa	Incompleta
Nivel educativo			Título		Institución		Observaciones		
Educación Superior No Universitaria									
Educación Superior Universitaria									

Nivel de lecto-escritura: pedir que escriba su nombre, leer un texto corto, interpretar el contenido y firme al final de la entrevista. Conocimiento de idiomas, informática.

Conocimientos aritméticos: reconoce los números, monedas, billetes, hace cuentas.

6. ÁMBITO LABORAL

Últimos trabajos	Salario recibido	Relaciones con los compañeros y compañeras de trabajo	Razones por las que dejó el trabajo
1.			
2.			
3.			

Expectativas laborales y salariales

Proveen información sobre el auto concepto, auto determinación, seguridad, madurez y autoestima, así como los intereses laborales.

Disponibilidad: horario, turnos, distancia, tiempo.

Con esta información se puede analizar la correspondencia con las demandas laborales.

Transporte: licencia de conducir, vehículo propio, uso de transporte público.
La independencia en el transporte es una habilidad valiosa para el acceso al trabajo.

Personalidad: comportamiento, estabilidad emocional, carácter, relaciones interpersonales.
*La personalidad es determinante para quien desea acceder a un trabajo, también para la estabilidad y promoción laboral.
Preguntar sobre situaciones reales o hipotéticas, para valorar con objetividad este ítem*

¿Tiene o ha tenido, usted o su familia algún emprendimiento? ¿Cuál fue su rol?
Conocer sobre la experiencia e intereses en el desarrollo de emprendimientos abre otras opciones para trabajo por cuenta propia.

7. OBSERVACIONES

En este casillero se consigna cualquier información relevante que comente el entrevistado, el representante o tutor que observe el entrevistador y que no haya sido registrada.

8. RECOMENDACIONES

Se refieren tanto a lo que la persona con discapacidad debería lograr para “mejorar” su autonomía, su independencia y su perfil aptitudinal, como a las condiciones del entorno y opciones laborales más correspondientes a su perfil.

Nombre y apellidos de la persona entrevistada		
Nombre y apellidos de la persona que ha hecho la entrevista		
Lugar	Fecha	Hora

Jaramillo y López (2016), dan algunas recomendaciones para la entrevista y señalan que es importante que la persona entrevistadora:

- ✓ Tener en cuenta el tipo de discapacidad; para las personas sordas será necesario que conozca la lengua de señas o participe en la entrevista un intérprete; el lenguaje, puede ser simple explicar la pregunta de otra manera; el tiempo, si la persona entrevistada se cansa se puede hacer un alto y tomar un descanso o continuar otro día.
- ✓ Llevar a cabo la entrevista a una persona con discapacidad en un ambiente tranquilo, libre de estímulos distractores, con buena iluminación y en condiciones de privacidad.
- ✓ Conocer que la información es confidencial y que será utilizada en favor de la persona entrevistada y manejada con ética.
- ✓ Saber que el tiempo aproximado para la entrevista es de una hora u hora y media, dependiendo de la necesidad.
- ✓ Llenar los ítems con información que provea la persona entrevistada, es decir por la persona con discapacidad; solo en casos excepcionales, la información será confirmada o complementada por el representante o tutor.
- ✓ Saludar y dar la bienvenida a la persona que va a entrevistar, así como tener una conversación inicial para generar una relación de confianza que facilite la provisión veraz y objetiva de la información.
- ✓ Hacer uso de otras estrategias como la observación o las repreguntas para confirmar la información o aclarar algo que genere alguna duda.

Base de datos de las personas con discapacidad

Es una estrategia de gestión del conocimiento. La base de datos es una hoja Excel que permitirá la organización de la información de las personas con discapacidad en búsqueda de empleo decente, dar respuestas objetivas y tomar decisiones apropiadas y oportunas. A continuación, Jaramillo y López (2016) proponen un modelo de base de datos para el registro de las personas.





N°	Apellidos y nombres	N° documento de identidad	Sexo	Fecha de nacimiento	N° de registro	N° carnet CONADIS o Certificado de Discapacidad	% discapacidad	Tipo de discapacidad	Especificaciones
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
13.									
14.									
15.									

[illegible]



Referencias bibliográficas

ARBAIZA, L., LINDO, A., CAMPINS, R. y VALVERDE, M. (2017). La gestión del conocimiento aplicada a la seguridad ciudadana que brindan los gobiernos locales. Serie Gerencia para el Desarrollo 60. ESAN Ediciones. Disponible en: http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1214/SGD_60.pdf

GARCÍA, L. (2004). Estrategias de gestión para la capitalización del conocimiento en el contexto de la relación universidad. Sector productivo Educere, vol. 8, núm. 27, octubre-diciembre, 2004, pp. 507-516 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602709>

GÓMEZ, M. (2011). La gestión del conocimiento en el desarrollo municipal. Caso Texcalyacac, Estado de México. Gestión y estrategia N° 39. Enero/Junio. Disponible en: <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2976/la-gestion-del-conocimiento-en-el-desarrollo-municipal-caso-texcalyacac-estado-de-mexico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

JARAMILLO, A. y LÓPEZ, R. (2016). Guías y herramientas de inclusión socio laboral para personas con discapacidad. CBM Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/Publications/GuiasYHerramientasInclusionLaboralPcD_CBM_web.pdf

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

