

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



**POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACCESO LABORAL A PERSONAS
CON CAPACIDADES DIFERENTES EN EL MUNICIPIO DE COBIJA**
**TITULACION VIA DIPLOMADO – MONOGRAFIA PARA OPTAR EL
GRADO ACADEMICO DE LICENCIATURA EN DERECHO**

POSTULANTE: ALEXANDRA LERA MIRANDA

COBIJA – PANDO – BOLIVIA
2021

DEDICATORIA

Con amor y cariño el presente va dedicado a mi madre y hermanos por el constante apoyo y consejo que me brindo; permitiéndome tener la oportunidad de lograr mis metas anheladas, para mi profesionalización.

A mi hijo por darme ánimo y fuerzas en esta etapa de mi vida. A todos ellos va mi dedicación y gratitud.

AGRADECIMIENTO

Dar las gracias a Dios y a mis padres que a través de estos seres tengo una vida plena, mis agradecimientos y reconocimientos, a nuestra casa Superior de estudios, la Universidad Amazónica de Pando porque me dieron mayor conocimiento para encarar la vida profesional.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN	2
2. PROBLEMA A INVESTIGAR	4
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	4
2.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	5
2.4. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
3. OBJETIVOS	6
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. SUSTENTO TEÓRICO	7
4.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.....	10
4.2. LA DISCAPACIDAD.....	13
4.2.1. <i>Los tipos de discapacidad</i>	13
4.2.2. <i>Grados de Discapacidad</i>	14
4.3. DERECHO A LA SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	16
4.4. FAMILIA.....	16
4.5. EDUCACIÓN.....	16
4.6. DEPORTE Y RECREACIÓN.....	17
4.7. COMUNICACIÓN SOCIAL.....	17
4.8. COMPETENCIAS DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES.....	17

4.9. LA POLÍTICA PÚBLICA COMO PROCESO: INTERESADOS Y RESPONSABLES.....	17
4.10. MARCO LEGAL.....	18
4.10.1. Constitución Política del Estado.....	18
4.10.2. Ley de la Educación Avelino Siñani Elizardo Pérez No 070.....	20
4.10.3. Ley General para Personas con Discapacidad No 223.....	22
4.10.4. Decreto Supremo No 1893 Reglamento de la Ley 223.....	23
4.10.5. Ley Contra el Racismo y toda forma de discriminación N° 045.....	23
LA LEY N° 045 DE 8 DE OCTUBRE DE 2010 SANCIONADA POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL, DURANTE LA PRESIDENCIA DE EVO MORALES AYMA, EN CUANTO A LA TEMÁTICA ESTABLECE LO SIGUIENTE:	23
4.10.6. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	24
4.10.7. Otras Leyes y Decretos Fundamentales.....	24
4.11. DIAGNOSTICO.....	29
4.11.1. Características de la institución.....	30
4.11.2. Personas con discapacidades existentes y acceso al Trabajo.....	31
4.12..... DEBATE Y REFLEXIÓN	37
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1. CONCLUSIONES GENERALES	40
5.2. RECOMENDACIONES.....	41
6. APORTE SOCIAL Y CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
6.1. POSICIÓN Y/O PROPUESTA.....	42
6.2. LOS ENFOQUES TEÓRICOS.....	45

6.2.1. PARTICIPACIÓN DEL ESTADO Y LO PÚBLICO.....	46
6.2.2. VALOR Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PÚBLICA.....	48
7. BIBLIOGRAFIA.....	50
ANEXOS	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 POBLACIÓN CON ALGUNA DIFICULTAD PERMANENTE EN EL DEPARTAMENTO.....	31
GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS EN LA INSTITUCIÓN MUNICIPAL.....	32
GRÁFICO 3. RAZONES DE CONDICIÓN LABORAL.....	33
GRÁFICO 4. MAGNITUD DE LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD EN COBIJA.....	34
GRÁFICO 5. DISCAPACIDAD POR ORIGEN ÉTNICO.....	34
GRÁFICO 6. ¿CONSIDERA USTED QUE UNA PERSONA CON ALGUNA DISCAPACIDAD DEBE TENER LOS MISMOS DERECHOS LABORALES QUE EL RESTO DE LAS PERSONAS?	36
GRÁFICO 7. ¿CONSIDERA USTED QUE UNA PERSONA CON ALGUNA DISCAPACIDAD DEBE TENER LOS MISMOS DERECHOS LABORALES QUE EL RESTO DE LAS PERSONAS? SEGÚN SEXO DE LA PERSONA.	37
GRÁFICO 8. GRÁFICO 8. VALORES DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL VIVIR BIEN	¡ERROR!
MARCADOR NO DEFINIDO.	

INDICE DE TABLA

TABLA 131

RESUMEN

La investigación y su problemática se enfoca desde el punto de vista jurídico, político, con trascendencia social, debido a que la temática por sus características no solamente tiene incidencia normativa sino también fáctica y se encuentra en el campo del Derecho Público, específicamente en el Derecho Constitucional y enfoque de cumplimiento a los derechos humanos.

Se tomará como base jurídica de la investigación, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez N° 070, Ley Contra el Racismo y toda forma de discriminación N° 045, Ley General para las Personas con Discapacidad N° 223 y su Decreto Supremo Reglamentario No 1893, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La investigación es de tipo cualitativa que ayudará a determinar material y la muestra al alcance de las personas que tengan alguna discapacidad.

Los resultados muestran que aunque reconocen la leyes vigente, argumentan no contar con los recursos para cubrir las necesidades y prestar un servicio idóneo a dicha población. No obstante, en la práctica y los hechos los resultados sugieren que en Cobija aún existe discriminación social hacia las personas con discapacidad y su derecho a la empleabilidad en igualdad de condiciones, lo que constituye una seria contradicción social entre el discurso y la práctica.

Palabras clave: Discapacidad, Política pública, Acceso laboral.

ABSTRACT

The research and its problems are approached from the legal and political point of view, with social significance, because the subject, due to its characteristics, not only has normative but also factual incidence and is found in the field of Public Law, specifically in Law Constitutional and compliance approach to human rights.

The legal basis for the investigation will be the Political Constitution of the Plurinational State of Bolivia, Avelino Siñani - Elizardo Pérez Law No. 070, Law Against Racism and all forms of discrimination No. 045, General Law for Persons with Disabilities No. 223 and its Regulatory Supreme Decree No. 1893, Universal Declaration of Human Rights.

The research is of a qualitative type that will help determine material and the sample available to people who have difficulty.

The results show that although they recognize current laws, they argue that they do not have the resources to meet the needs and provide an ideal service to said population. However, in practice and in the facts, the results suggest that in Cobija there is still social discrimination against people with disabilities and their right to employability under equal conditions, which constitutes a serious social contradiction between discourse and practice.

Keywords: Disability, Public policy, Access to employment.

INTRODUCCIÓN

La sinergia entre inclusión social se da en todos los niveles; en lo macro, en un contexto de Estado y en una sociedad, constituyéndose en un buen escenario para el desarrollo de un Sistema Plurinacional Inclusivo. Lo propio sucede en lo local, en lo micro, una comunidad inclusiva genera buenas condiciones para el desarrollo de un centro o unidad educativa inclusiva.

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación se encuentra establecido intrínsecamente en el Artículo 14, parágrafo II, de la Constitución Política del Estado “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona...”(C.P.E.P. 2009)

Se desarrolla en el tema la cuestión, antecedentes, justificativos y problemática así como los objetivos de la investigación.

También referimos conceptos de la temática, fundamentos legales y un marco teórico.

Realizamos un diagnóstico situacional e interpretación de resultados, referencia a la propuesta y conclusiones y recomendaciones de la temática.

1. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo intenta reflexionar como el Estado ha olvidado la inclusión laboral en instituciones públicas y privadas de las personas con capacidades diferentes, haciendo caso omiso a las necesidades que se presentan en dichas situaciones, teniendo que realizar en muchas ocasiones actividades un tanto denigrantes para poder conseguir el sustento diario. Es importante soslayar que en Bolivia es necesario implementar mecanismos jurídicos que garanticen los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes, planteando alternativas de acceso laboral en las instituciones públicas y privadas, dada la existencia de que las personas con discapacidad en muchos de los casos tienen un mínimo de grado de impedimento y se encuentran en plena facultad de seguir prestando sus servicios laborales, necesitando solamente una actualización, formación y readaptación profesional, según las nuevas funciones laborales a ser desempeñada.

Asimismo, se debe tomar en cuenta cual es el papel que tiene el Estado en la protección de los derechos fundamentales de las personas con capacidades diferentes, teniendo que aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, además que dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidades diferentes y a promover oportunidades de empleo para las categorías de personas con capacidades diferentes en el mercado regular del empleo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores capacidades diferentes y los trabajadores en general.

Siendo las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores capacidades diferentes y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias, las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional, colocación, empleo y otros afines, con el fin de que las personas capacidades diferentes puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, debiendo adoptarse medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional.

En especial atención a la no-discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, en favor de las personas con capacidades diferentes con todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad, reafirmando que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con capacidades diferentes.

En este sentido, este trabajo intenta sensibilizar a las instituciones públicas y privadas la necesidad de plantearse políticas públicas con mecanismos legales como alternativas para poder viabilizar accesibilidad con espacios laborales para las personas capacidades diferentes en el marco de las normativas vigentes, con especial atención en el Municipio de Cobija como institución pública por ser la institución media entre la sociedad y el Estado

2. PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Debemos indicar que la nueva Constitución Política del Estado, ha abierto una brecha importante para el sector de las personas discapacitadas como parte de la población, disponiendo dentro de los Derechos Sociales y Económicos la sección que corresponde a los derechos de las personas con discapacidad, estableciendo de esta forma como un derecho el derecho al trabajo.

Las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos bolivianos. El derecho a la integración social se concibe en todos los ámbitos de la vida y en la igualdad de condiciones respecto de otros derechos colectivos, empero la realidad nos muestra que las personas con discapacidad sufren diariamente la vulneración de los derechos fundamentales, ya sea de forma directa o indirecta.

El respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad pasa en múltiples ocasiones por la sensibilización de la sociedad respecto de los problemas que sufre diariamente este colectivo. Por otra parte, las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos proclaman su aplicación a todas las personas sin discriminación y por lo tanto la Declaración de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, protegen las libertades y derechos fundamentales de las personas con discapacidad, prohibiendo su discriminación por razón de discapacidad.

No obstante el reconocimiento del derecho de no discriminación no garantiza la integración social del colectivo de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, y por este motivo es necesaria la intervención de los Poderes Públicos, a través de medidas de discriminación positiva que complementen las políticas pasivas, de cara a la plena realización personal de los discapacitados y a la eliminación de los obstáculos que impiden el pleno uso y disfrute de los derechos fundamentales establecido no sólo en los instrumentos internacionales sino en nuestra Carta Magna.

En esta línea , el orden normativo vigente en nuestro país y que garantiza la estabilidad laboral debe incorporar al trabajador con discapacidad en todas sus instancias, es por ello que a través de una observación, análisis e investigación de la situación laboral en la que se encuentran las Personas Discapacitadas, podemos observar a este tipo de personas, que son discriminadas en desigualdad de derechos y condiciones a la hora de buscar o presentarse a una fuente laboral, viéndose obligados a buscar otro tipo de medios, a veces muy denigrantes, para poder llevar el pan y sustento a sus hogares, no logrando satisfacer en la mayoría de las veces las mínimas necesidades que se presentan en el transcurso de su vida.

Con todo ello debemos decir que las personas con discapacidad no han tenido la oportunidad de participar plenamente en condiciones de igualdad en el desarrollo social, económico y cultural. Por lo que se hace una necesidad implementar mecanismos jurídicos para la integración de las personas discapacitadas, en el servicio activo en las instituciones sobre todo públicas y por supuesto que también deben hacerlo en las privadas.

2.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Aplicación de políticas públicas de protección para las personas con capacidades diferentes basadas en fundamentos jurídicos e institucionales en el municipio de cobija.

2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

¿De qué manera, la implementación de mecanismos jurídicos como política pública pueda garantizar el acceso del ejercicio de los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes en el Municipio de Cobija?

2.4. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Fundamentos jurídicos e institucionales para la aplicación de políticas públicas

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Demostrar los mecanismos jurídicos de manera integral que viabilizará el acceso de la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes en el Municipio de Cobija como Institución Pública del Estado con el fin de fortalecer sus derechos como personas y su inclusión social.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un diagnóstico que explique las condiciones actuales de las personas con capacidades diferentes en lo referente a los derechos laborales de igualdad y no discriminación.
- Considerar la normativa jurídica de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Estado Plurinacional.
- Sustentar la política de inserción laboral y grados de discapacidad según autores.

4. **SUSTENTO TEÓRICO**

Comentado [d1]: Debe ir tal cual esta definido en la estructura

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el país cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del municipio y del país a través de un trabajo productivo, en muchos países del mundo se hace un poco complejo dar el acceso al trabajo a numerosas personas con discapacidad, por la falta de socialización para comprender que estas personas son individuos que tienen que gozar de los derechos y obligaciones, de la misma manera que el resto de la población, con la diferencia que estas personas deben tener cierto tipo de protección, ya que tener una discapacidad es una restricción en determinados momentos.

Esta condición de personas con capacidades diferentes es ocasionada por algunas causas, se presentan por secuelas irreversibles de enfermedades genéticas, congénitas o adquiridas, y cuyas consecuencias limitan o restringen a esa persona las actividades consideradas normales para su edad, sexo, formación, cultura u otros, por lo que se orienta a que realicen rehabilitaciones integral y se relaciona a las personas con los derechos y beneficios vigentes en el país, para equiparar oportunidades y elevar la calidad de vida.

Por lo General, se les niega a las personas con discapacidad el acceso a la preparación profesional o a la educación, asimismo muchas veces se lo excluye de las relaciones sociales, de la vida cultura, como también acceso restringido a edificaciones privadas o públicas, y más aún al transporte público, es por esto que la sociedad disipa la oportunidad de ver el inmenso potencial que tienen las personas con discapacidad, y ellos toleran todas estas restricciones que tienen.

Segundo Antonio Enrique Pérez Miño hace una definición que menciona sobre la reflexiones sobre los valores de igualdad y solidaridad para promover y proteger los derechos y dignidad de las personas con discapacidad indica *“una de esas zonas sensibles es sin resquicio a duda la que atañe a la situación a la persona que sufren distintas modalidades de disminución física o psíquica. Esas personas merecen hallarse tuteladas por instrumentos jurídicos, nacionales e internacionales”* (Pérez Miño: 2004)

Dice Agustina Palacios que la sociedad tiene que aceptar a estas personas tal como son, “la vida de una persona con discapacidad tienen el mismo sentido que la vida de una persona sin discapacidad. En esta línea las personas con discapacidad remarcan que ellos tiene mucho que aportar a la sociedad” (Palacios: 2008).

Así mismo sostiene Palacios, que procede a describir un concepto de personas con discapacidad, señalando que “la noción de personas con discapacidad desde este modelo se basa, más allá de la diversidad funcional de las personas, en las limitaciones de la propia sociedad. De este modo, se realiza distinción entre lo que comúnmente se denomina deficiencia” (Palacios: 2008).

Fortaleciendo el tema de personas con capacidades diferentes Como dice Erving Goffman “la discapacidad no tiene que ver con enfermedad, retardo, parálisis, etc. Tiene que ver con sociedades que no siendo perfectas han creado un concepto de perfección y normalidad acreditado al sector que tiene poder. (Goffman: 2008)

Por otra parte señala Armando Vásquez, “la discapacidad en América Latina es un tema complejo, de enorme repercusión social y económica, pero del que se carece de datos fehacientes los estudios estadísticos son escasos, están desactualizados y son pocos precisos” (Vásquez: 2006).

Entre los autores que trabajaron con relación al proceso de discapacidad y señala que existen 3 etapas esta el autor Alice Amate, “En el transcurso de los años, ha habido tres etapas bien diferenciadas con respecto al proceso de discapacidad: prevención, rehabilitación e integración. En el pasado, se discutieron y trabajaron los dos últimos” (Amate: 2006)

El autor Ricardo Esteban Legarreta establece que “De hecho, parece prudente, ante la contundencia de los todos que reflejan el escasísimo impacto en la situación real de empleo e integración de las personas con discapacidad, ha producido esfuerzos normativo específicos” (Legarreta: 2009)

En el marco de estos antecedentes teóricos, la integración laboral y social como en la mayoría de los países, no ha sido fácil para las personas con capacidades diferentes, toda vez que se enfrentan tanto a una inadecuada ubicación en el mundo del trabajo, como actitudes negativas de las empresas públicas y privadas, las cuales, muchas veces, debido a la falta de información, suponen que la contratación de personas con capacidades diferentes genera cargas y responsabilidades excepcionales inexistentes; dentro de los otros trabajadores se da también una actitud de rechazo, generado por el desconocimiento de la situación y posibilidades de las personas con discapacidad.

Las políticas públicas deben plantearse a través de mecanismo jurídicos, que generen la integración y el acceso laboral en instituciones pública y privadas, debe ser entendida como el proceso por medio del cual la persona con discapacidad logra ubicarse o reubicarse, según sus posibilidades, interés y expectativas, en un cargo en condiciones de prerequisites y desempeño, con base en las garantías convencionales laborales para la población en general y aquellas especiales según las características de su discapacidad, en el contenido leve, moderado o severo.

Todo lo anterior como resultado de unos procesos relacionados con el individuo como son la rehabilitación, capacitación o formación y experiencia, así como la gestión y receptividad de los empresarios o instituciones públicas o privadas que ofrecen trabajo y a la adaptación de espacios, equipos y herramientas de los cargos a ocupar.

Las políticas públicas, tienen que plantear un adecuado modelo de integración laboral que permita la unificación de criterios y enfoques en los diferentes ámbitos, para que la prestación del servicio de integración laboral se transversal, oportuna y eficaz, con el propósito de tener una población de personas con capacidades diferentes, preparada de acuerdo con la tendencias del mercado laboral y económico de su entorno.

4.1. Principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación se encuentra establecido intrínsecamente en el Artículo 14, parágrafo II, de la Constitución Política del Estado “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona...”. Esta disposición se debe aplicar por igual a todas la misma manera para aquellos bolivianos que padecieren discapacidad, visual y de audio.

Este principio es el pilar fundamental del cual se edifica la filosofía de los Derechos Humanos se erige como eje para la universalidad de estos derechos; es decir que con la aplicación del principio de igualdad se puede cumplir el objetivo de atenuar las condiciones ya sean económicas, sociales o de otra índole que generen desigualdad entre las personas, así como el de desarrollar políticas igualitarias que garanticen los Derechos Humanos de las personas, y que todos tengan las mismas oportunidades, en el ámbito de la educación. (Morais , 2003)

Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la discapacidad visual.

Bolivia posee un amplio conjunto de leyes y decretos que protegen y promueven la igualdad y la equidad de oportunidades, en relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Según el informe del defensor del pueblo, quien hace una sistematización de la normativa en relación a los derechos y empleo de personas con discapacidad en las últimas dos décadas, “Bolivia es uno de los países que reporta más avances en términos de normativa de protección de derechos de las personas con discapacidad”. Este conjunto de preceptos para este sector persigue objetivos concretos que pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Establece el derecho al empleo integrado, exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas [...].(Villena, 2014, p. 1).

- Instruye la incorporación de planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

- Garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad determinando las únicas causas que pueden justificar su alejamiento.

Demanda a las instituciones públicas, servicios privados y Unidades Educativas contar con recursos humanos capacitados en lengua de señas y tener la señalización apropiada interna y externa en dichas instituciones, para la atención de personas con discapacidad auditiva y visual.

- Instruye que las instituciones públicas y privadas deben considerar con carácter preferente a personas con discapacidad para el acceso, promoción y capacitación laboral, proporcionándoles las condiciones de trabajo necesarias para facilitar su desempeño en tareas para las que sean aptas, evitando todo tipo de discriminación fundada en su discapacidad o deficiencia.

- Determina que las personas con discapacidad podrán participar en exámenes y calificaciones para ascensos en las instituciones y entidades públicas y privadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades físicas y mentales, en igualdad de condiciones y respetando el derecho preferente en la decisión.

- Instruye que las instituciones, organismos y empresas de los gobiernos nacional, departamental y local; tendrán la obligación de contratar a las personas con discapacidad, en un promedio mínimo de cuatro por ciento (4%) del total de su personal.

- Determina su acceso universal a la seguridad social.
- Exige que las instituciones públicas y privadas realicen las adaptaciones y adecuaciones apropiadas en lo que refiere a infraestructura, transporte, equipamiento y seguridad que garanticen a las personas con discapacidad desenvolverse con normalidad en el cumplimiento de sus funciones.
- Determina la capacitación y formación de las personas con discapacidad, para lo cual, establecerá políticas en éstas áreas, coordinando acciones con entidades públicas y privadas.

No obstante, pese a estos avances en materia jurídica y de derechos humanos, que establecen la no discriminación a las personas con discapacidad y su derecho a trabajar en condiciones adecuadas, que les asegure una vida digna, se advierte que este segmento de la población aún presenta cifras muy altas de desempleo; los datos de la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) indican que el desempleo en este sector alcanza a alrededor del 80 y 85 por ciento, con una alta probabilidad de persistencia.

Este hecho, sin duda muestra una aparente contradicción entre la normativa, que data desde hace dos décadas, y el cumplimiento de la misma, que podría ser explicada por distintos factores.

El presente análisis sugiere que esta contradicción es producto de las prácticas negativas - discriminación- de los empleadores hacia las personas con discapacidad.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo es generar, mediante un experimento de campo realizado en Bolivia, nuevas evidencias sobre el vínculo entre la discapacidad y las prácticas y actitudes de discriminación del mercado de trabajo.

Para ello, a continuación en el segundo apartado, se reseñan brevemente las investigaciones previas sobre experimentos de campo y la discriminación en el mercado de trabajo. Posteriormente, en una tercera parte, se detalla la estrategia empírica del experimento. En tanto,

la cuarta parte presenta los resultados generados a partir de esta estrategia; y finalmente se arriban a algunas consideraciones finales.

4.2. La discapacidad.

Es toda deficiencia o limitación en una actividad o algún tipo de restricción en la participación.

También se define a la discapacidad como el resultado de la interacción de las personas con deficiencias de función física, psíquica, intelectual y/o sensorial con barreras de diversa índole.

4.2.1. Los tipos de discapacidad.

La Ley General para Personas con Discapacidad N°223, distingue los siguientes tipos de discapacidad:

- Personas con discapacidad física – motora. Son las personas con deficiencias anatómicas y neuromúsculo funcionales causantes de limitaciones en el movimiento.
- Personas con discapacidad visual. Son las personas con deficiencias anatómicas y/o funcionales, causantes de ceguera y baja visión.
- Personas con discapacidad auditiva. Son las personas con pérdida y/o limitación auditiva en menor o mayor grado.
- Personas con discapacidad intelectual. Son las personas caracterizadas por deficiencias anatómicas y/o funcionales del sistema nervioso central, que ocasionan limitaciones significativas tanto en el funcionamiento de la inteligencia, el desarrollo estratégico psicológico evolutivo como en la conducta adaptativa.
- Personas con discapacidad mental o psíquica. Son personas que debido a causas biológicas, psicodinámicas o ambientales son afectadas por alteraciones de los procesos cognitivos, lógicos, volitivos, afectivos o psicosociales que se traducen en trastornos del

razonamiento, de la personalidad, del comportamiento, del juicio y comprensión de la realidad, que les dificultan adaptarse a ella y a sus particulares condiciones de vida, además de impedirles el desarrollo armónico de relaciones familiares, laborales y sociales, sin tener conciencia de la enfermedad psíquica.

- Discapacidad múltiple. Está generada por múltiples deficiencias sean estas de carácter físico, visual, auditivo, intelectual o psíquica.

4.2.2. Grados de Discapacidad.

Así como se distinguen tipos de discapacidad, también existen grados de discapacidad, que se diferencian de la siguiente manera: muy grave, grave, moderada y leve.

- **Grado de discapacidad leve.-** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas existentes que justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica de las mismas.

- **Grado de discapacidad moderada.-** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.

- **Grado de discapacidad grave.-** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado, requiriendo asistencia de otra persona para algunas actividades.

- **Grado de discapacidad muy grave.-** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria y requiere asistencia permanente de otra persona. Ambas clasificaciones, tanto del tipo de discapacidad

como el grado de discapacidad se incorporan en nuestro país en el Registro Único Nacional de las Personas Con Discapacidad, que se implementó desde 2009.

Derechos de las personas con discapacidad en la Constitución Política del Estado.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) establece derechos específicos de las personas con discapacidad, así como la sanción a toda forma de discriminación por algún tipo de discapacidad que anule o menoscabe el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de sus derechos.

Derechos exclusivos Tres artículos de la Constitución hacen referencia de manera exclusiva a las personas con discapacidad.

El artículo 70 establece que las personas con discapacidad gozan de los siguientes derechos:

- A ser protegido por su familia y por el Estado.
- A una educación y salud integral gratuita.
- A la comunicación en lenguaje alternativo.
- A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.
- Al desarrollo de sus potencialidades individuales.

El artículo 71 indica que:

- Se prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

- El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.
- El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad

El artículo 72 señala que:

El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación.

4.3. Derecho a la salud y a la Seguridad social.

La Constitución establece el seguro universal de salud para todas las y los bolivianos, así como el acceso a la seguridad social y de manera específica la cobertura en casos de discapacidad y necesidades especiales. (CPE, Sección II, Artículo 45)

4.4. Familia.

La misma CPE señala que tanto cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna discapacidad. (CPE, Sección VI, Artículo 64)

4.5. Educación.

Además indica que el Estado debe promover y garantizar la educación permanente de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, bajo la misma estructura, principios y valores del sistema educativo, así como establecer una organización y desarrollo curricular especial. (CPE, Artículo 85)

4.6. Deporte y Recreación.

Asimismo se establece que el Estado debe garantizar los medios y recursos económicos para promover mediante políticas de educación, recreación y salud pública, el desarrollo de la cultura física y de la práctica deportiva en sus niveles preventivo, recreativo, formativo y

competitivo, con especial atención a las personas con discapacidad. (CPE, Artículo 105).

4.7. Comunicación Social.

A tiempo de hacer notar la obligación estatal por apoyar la creación de medios de comunicación comunitarios en igualdad de condiciones y oportunidades, el artículo 107 establece que los medios deben contribuir a la promoción de los valores éticos, morales y cívicos de las diferentes culturas del país, con la producción y difusión de programas educativos plurilingües y en lenguaje alternativo para personas con discapacidad. (CPE, Artículo 107)

4.8. Competencias departamentales y municipales.

Así como el Estado en su nivel nacional tiene las anteriores responsabilidades respecto de las personas con discapacidad, los gobiernos departamentales y municipales son responsables de promover y desarrollar proyectos y políticas en favor de esta población. (CPE, Artículo 300 (competencia 30) y Artículo 302 (competencia 39))

4.9. La política pública como proceso: interesados y responsables.

En un Estado de derecho, las políticas públicas surgen como consecuencia de la reorganización o transformación de la sociedad civil ante una necesidad. Esto sucede cuando el Estado procura adelantar su acción gubernamental como un proceso de conjunción de voluntades y saberes, con el fin de lograr el desarrollo mediante construcciones colectivas, dada la existencia de asuntos que no solo son de interés para las entidades públicas, sino para la sociedad en general.

Así, las políticas públicas son instrumentos útiles para conseguir el desarrollo y se sustentan en el diálogo y la participación de la sociedad. Finalmente, procuran cumplir objetivos y metas para preservar valores de la sociedad.

Son muchos los elementos que confluyen al momento de tomar una decisión de política pública: los actores definitivos, su momento de incorporación en la agenda política, la eficiencia en la respectiva gestión pública y la evaluación de sus resultados. Así mismo, la sociedad tiene intereses en la toma de decisiones y puede precisar intervenir en la formulación de la política pública.

[...] las políticas se han vuelto también un lugar densamente administrativo, la complejidad, escala, variabilidad e interdependencia de los asuntos públicos requieren cada vez información confiable, conocimiento especializado, cálculos precisos de costos y consecuencias, para decisiones que se adoptan casi siempre en condiciones de riesgo y bajo escasez.

Sin el soporte de un riguroso ejercicio lógico, científico y técnico, las decisiones de gobierno podrían caer en peores equivocaciones, dispendios, imprevisiones, que por la magnitud de su impacto acarrearían males y sufrimientos sociales... (Aguilar, 1992).

4.10. Marco Legal.

4.10.1. Constitución Política del Estado.

La Constitución Política del Estado Plurinacional fue promulgada el 7 de febrero de 2009, aprobada mediante referéndum. En la cual se consagra un nuevo catálogo de derechos fundamentales que retoma los principales instrumentos de carácter universal y regional de derechos humanos, en la investigación se exponen aquellos artículos los cuales van a ser la base legal constitucional, quedando enunciadas las partes relevantes de la siguiente manera:

Artículo 9.

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

Artículo 70.

Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:

2. A una educación y salud integral gratuita.

Artículo 71

III. El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

Artículo 77

I. La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

II. El Estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la alternativa y especial, y la educación superior de formación profesional. El sistema educativo desarrolla sus procesos sobre la base de criterios de armonía y coordinación.

Artículo 82. I. El Estado garantizará el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y los ciudadanos en condiciones de plena igualdad.

III. Se estimulará con becas a estudiantes de excelente aprovechamiento en todos los niveles del sistema educativo. Toda niña, niño y adolescente con talento natural destacado tiene derecho a ser atendido educativamente con métodos de formación y aprendizaje que le permitan el mayor desarrollo de sus aptitudes y destrezas.

4.10.2. Ley de la Educación Avelino Siñani Elizardo Pérez No 070

Promulgada el 20 de diciembre de 2010, establece claramente los mandatos constitucionales que rigen la educación. Asimismo, establece los derechos que toda persona discapacitada tiene de recibir educación y con respecto a la educación especial establece los siguientes mandatos:

Artículo 1. (Mandatos Constitucionales de la educación).

1. Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.
2. La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.
3. El Estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la alternativa y especial, y la educación superior de formación profesional. El sistema educativo desarrolla sus procesos sobre la base de criterios de armonía y coordinación.
4. El sistema educativo está compuesto por las instituciones educativas fiscales, instituciones educativas privadas y de convenio.
5. La educación es unitaria, pública, universal, democrática, participativa, comunitaria, descolonizadora y de calidad.
6. La educación es intracultural, intercultural y plurilingüe en todo el sistema educativo. 7. El sistema educativo se fundamenta en una educación abierta, humanista, científica, técnica y tecnológica, productiva, territorial, teórica y práctica, liberadora y revolucionaria, crítica y solidaria.
8. La educación es obligatoria hasta el bachillerato.

9. La educación fiscal es gratuita en todos sus niveles hasta el superior.

Artículo 17. (Objetivos de Educación Alternativa y Especial).

7. Incorporar el uso y la correcta aplicación de los métodos, instrumentos y sistemas de comunicación propios de la educación para personas con discapacidad, dificultades en el aprendizaje y talento extraordinario en el Sistema Educativo Plurinacional.

Artículo 25. (Educación Especial).

I. Comprende las acciones destinadas a promover y consolidar la educación inclusiva para personas con discapacidad, personas con dificultades en el aprendizaje y personas con talento extraordinario en el Sistema Educativo Plurinacional. Entiéndase a efectos de la presente Ley a personas con talento extraordinario a estudiantes con excelente aprovechamiento y toda niña, niño y adolescente con talento natural destacado de acuerdo al párrafo III del Artículo 82 de la Constitución Política del Estado Plurinacional.

II. Responde de manera oportuna y pertinente a las necesidades, expectativas e intereses de personas con discapacidad, personas con dificultades en el aprendizaje y personas con talento extraordinario, desarrollando sus acciones en articulación con los subsistemas de Educación Regular, Alternativa y Superior de Formación Profesional.

Artículo 26. (Estructura de la Educación Especial).

Son áreas de la Educación Especial:

- a) Educación para Personas con Discapacidad.
- b) Educación para Personas con Dificultades en el Aprendizaje.
- c) Educación para Personas con Talento Extraordinario.

4.10.3. Ley General para Personas con Discapacidad No 223.

Es promulgada el dos de marzo de 2012, es la normativa que garantiza el cumplimiento a los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 1. (Objeto).

El objeto de la presente Ley es garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral.

Artículo 2. (Fines).

Constituyen fines de la presente Ley, los siguientes:

e) Promover políticas públicas en los ámbitos de salud, educación, deporte, recreación, empleo, desarrollo económico, cultural, político y social a favor de las personas con discapacidad.

Artículo 10. (Derecho a la educación).

El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el acceso y permanencia de estudiantes con discapacidad en el Sistema Educativo Plurinacional, en el marco de la educación inclusiva e integral.

Artículo 31. (Ámbito de educación).

V. El Estado Plurinacional promoverá la dotación de todos los recursos didácticos y comunicacionales necesarios para la enseñanza a estudiantes con discapacidad a las Unidades Educativas Regulares, Centros de Educación Alternativa y Especial, Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros e Instituciones Técnicas de dependencia fiscal y de convenio. (Ley 223, 2012)

4.10.4. Decreto Supremo No 1893 Reglamento de la Ley 223

Artículo 1.- (Objeto).

El presente Decreto Supremo tiene por objeto reglamentar la Ley N° 223, de 2 de marzo de 2012, General para Personas con Discapacidad.

Artículo 5.- (Centros Integrales Multisectoriales).

I. El Ministerio de Educación, de manera gradual y progresiva, implementará Centros Integrales Multisectoriales – CIMs, para brindar una educación integral con el apoyo de los servicios de salud, social y psicológica, garantizando el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en el Sistema Educativo Plurinacional, de acuerdo a procedimiento establecido.

II. El Ministerio de Educación gestionará la firma de convenios para la implementación y el funcionamiento de los CIMs. (Decreto Supremo 1893, 2013)

4.10.5. Ley Contra el Racismo y toda forma de discriminación N° 045.

La Ley N° 045 de 8 de octubre de 2010 sancionada por la Asamblea Legislativa Plurinacional, durante la Presidencia de Evo Morales Ayma, en cuanto a la temática establece lo siguiente:

Artículo 1. (Objeto y Objetivos). I. La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

II. La presente Ley tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación. (Ley 045, 2010)

4.10.6. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue aprobada por la Asamblea General de la ONU como un mensaje a la dignidad humana. Fue el triunfo de la conciencia jurídica de la Humanidad, el cual es un tratado internacional con fuerza obligatoria para todos los países miembros de la Asamblea General de la ONU. (Declaración de los Derchos Humanos, 1948)

Artículo 1. Señala que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

4.10.7. Otras Leyes y Decretos Fundamentales.

- **Ley de 22 de enero de 1957 del Instituto Boliviano de la Ceguera**

Crea el Instituto Boliviano de la Ceguera – IBC.

- **Ley No. 2344 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, (26 de abril de 2002)**

Los Estados parte se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, para eliminar la discriminación contra las PCD y propiciar su plena participación en la sociedad.

- **Ley 3022 del Ácido Fólico**

Establece la inclusión de ácido fólico en todas las harinas fabricadas y comercializadas en el país.

- **Ley 3925 Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (21 de Agosto de 2008)**

Se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las PCD, financiado con un aporte anual de 40 millones de bolivianos, provenientes del Tesoro General de la Nación. Su utilización se establece mediante DS Reglamentario.

- **Ley N° 4024 Convención de las Personas con Discapacidad**

Ratifica la Convención de los derechos de las personas con discapacidad.

- **Ley N° 31 de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez”**

Establece que las gobernaciones y los gobiernos autónomos municipales establezcan un Régimen Específico para PCDs.

- **Ley General para Personas con Discapacidad N° 223**

Garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, bajo un sistema de protección integral, en igualdad de condiciones, equiparación de oportunidades y trato preferente.

- **Ley N° 165 “Ley General de Transporte”**

Regula el acceso al Sistema de Transporte Integral – STI. Establece los derechos de usuarios con discapacidad; Regula el derecho al trato preferente y accesible de las PCD; establece la tarifa solidaria para PCD Grave y Muy grave, previa presentación de Carnet de Discapacidad.

- **Ley N° 214- 2012 “Año de la No Violencia Contra la Niñez y Adolescencia en el Estado Plurinacional de Bolivia”**

Se instituye el año 2012 como “Año de la No Violencia Contra la Niñez y Adolescencia en el Estado Plurinacional de Bolivia”, con el objetivo de promover la lucha contra todo tipo de violencia ejercida sobre niños, niñas y/o adolescentes.

- **Ley N° 145, del Servicio General de Identificación Personal y del Servicio General de Licencias para Conducir**

El artículo 19 de esta ley plantea que la cédula de identidad “será otorgada en forma indefinida a las bolivianas y bolivianos a partir de los 58 años y a las personas con discapacidad grave y muy grave calificada de acuerdo a reglamento”.

- **Decreto Supremo N° 1133 Pago de la Renta Solidaria**

Establecer la Renta Solidaria para personas con discapacidad grave y muy grave a partir de la gestión 2012 y definir el marco institucional y su financiamiento.

- **Decreto Supremo N° 29608 Modificatorio al Decreto Supremo N° 2747730**

Establece modificaciones al DS. 27477 de contratación preferente e inamovilidad funcionaria.

- **Decreto Supremo N° 28671 PNIEO**

Establece el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con

Discapacidad, como política de Estado, para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las Personas con Discapacidad.

- **Decreto Supremo N° 28521 Registro y Calificación de las Personas con Discapacidad**

Aprueba el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, cuya base de datos estará a cargo del Centro de Información de CONALPEDIS, cuya implementación y funcionamiento no significará recursos adicionales al Tesoro General de la Nación.

- **Decreto Supremo N° 27477 Contratación Preferente e Inamovilidad Funcionaria de Personas con Discapacidad**

Promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral.

- **Decreto Supremo N° 27837 Día Nacional de las Personas Con Discapacidad**

Declara el día 15 de octubre de cada año, como el “DIA NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

- **Decreto Supremo N° 839 que plantea la creación de la Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (FNSE)**

Se crea la Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (FNSE), a favor de las Personas con Discapacidad.

- **Decreto Supremo N° 08083, reglamentario a la Ley de 22 de enero de 1957.**

Reglamenta la Ley del IBC, establece el pago del bono de indigencia a favor de las personas con discapacidad visual.

- **Decreto Supremo 29409 - Re categorización de maestros interinos invidentes. (9 de Enero 2008)**

Los Maestros Invidentes egresados de los Centros de Formación Docente, de cualquier área, nivel o modalidad podrán presentarse a los exámenes de ascenso de categoría sin el requisito de años de provincia establecido en el Artículo 5 del Decreto Supremo N 28582 de 17 de enero de 2006.

- **Decreto Supremo N° 29894 Decreto de Organización del Ejecutivo**

Crea la Dirección General de personas con discapacidad dentro el Ministerio de Justicia.

- **Decreto Supremo N° 213/2009 sobre el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza, en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal**

Establece los mecanismos y procedimientos que garantizan el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza, en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal.

- **Decreto Supremo N° 29851 Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos**

Aprueba el Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos, en el cual se establecen líneas de acción quinquenales a favor de las personas con discapacidad.

- **Decreto Supremo N° 328 Lengua de Señas Boliviana**

Reconoce la Lengua de Señas Boliviana (LSB) como medio de acceso a la comunicación de las personas sordas en Bolivia y establece mecanismos para consolidar su utilización.

- **Resolución Administrativa. N° 334/2010, Autoridad de Traspotes y Telecomunicaciones**

Rebaja el 50% en pasajes para personas con discapacidad grave y muy graves en todos los medios de transporte.

- **Resolución Administrativa N° 0553/2010, Autoridad de Transportes y Telecomunicaciones**

Establece la rebaja de pasajes en un 50% para personas con discapacidad visual previa presentación de su documento emitido por el IBC

- **Resolución del Congreso Nacional de Universidades 09/2009**

Establece el ingreso libre de personas con discapacidad a estudiar a las Universidades afiliadas a la CEUB.

4.11. DIAGNOSTICO.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es una institución pública creada para servir al pueblo, tratando de satisfacer sus necesidades básicas y/o prioritarias, a través de sus representantes ediles que son elegidos por voto universal; como ente organizado estructuralmente de acuerdo a un organigrama, que funciona y opera, de acuerdo a un cuerpo normativo que se encuentra en actual vigencia. Se puede describir a la Alcaldía Municipal de la siguiente manera:

- Identificación interna; el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es un ente que cuenta con personal (recursos humanos), financieros que son generados a través de recursos IDH, TGN, por coparticipación y recursos propios que ingresan por la aplicación de tasas e impuestos municipales; mismos que contribuyen al funcionamiento de la institución para el logro de los objetivos y metas trazadas en el PEI como en sus POA's, además de cubrir los costos de operatividad de la misma, desde gastos administrativos (pago de sueldos y salarios), mantenimiento de la infraestructura y otros.
- Identificación externa; el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, tiene distribuidas sus oficinas en distintos barrios de la ciudad, ya que no cuenta con el suficiente espacio

físico para albergar a las distintas unidades dependientes, cuyas oficinas principales se encuentran ubicadas frente a la Plaza Tcnl. Germán Busch (lado oeste).

4.11.1. Características de la institución.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, fue creado según Ley N° 031, de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez” con la jurisprudencia autonómica del Tribunal Constitucional Plurinacional en su Artículo 34. (GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL). El gobierno autónomo municipal está constituido por: I. Un Concejo Municipal, con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa en el ámbito de sus competencias.

Está integrado por concejales y concejales electas y electos, según criterios de población, territorio y equidad, mediante sufragio universal, y representantes de naciones y pueblos indígena originario campesinos elegidas y elegidos mediante normas y procedimientos propios que no se hayan constituido en autonomía indígena originaria campesina, donde corresponda la Ley Marco de Autonomías y Descentralización no sólo regula lo establecido en el art. 271 de la CPE, sino que regula la autonomía y descentralización como indica su nombre y ello implica que puede regular, de manera general y en concordancia con la Constitución Política del Estado, la estructura organizativa de los gobiernos subnacionales, sin perjuicio a que esta estructura organizativa sea regulada de manera más ampliada y detallada por los estatutos y cartas orgánicas de acuerdo a la realidad y necesidad de cada entidad territorial autónoma.

Esta institución adquirió su autonomía de gestión bajo Ley N° 482 Ley de 9 de enero de 2014 Ley de Gobiernos Autónomos Municipales.

Como indica la norma esta institución delibera, fiscaliza y legislan normas en favor de la población Cobijeña. Asimismo, esta institución es representativa y única en su estructura orgánica, en vista que sus integrantes son sujetos a votación constante en las distintas comisiones que integran respetando equidad y género, es decir paridad en el número de concejales y concejales.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija está integrada por personas comprometidas con el desarrollo y crecimiento del Municipio de Cobija, a pesar de sus divergencias políticas cotidianamente coordinan sus acciones en favor de la población.

4.11.2. Personas con discapacidades existentes y acceso al Trabajo.

Según datos del último Censo de Población y Vivienda 2012 se identifica 388.109 personas que tendrían alguna dificultad permanente, de las cuales la mayoría, 51,13 %, son mujeres y 48,87% son varones.

La primera dificultad permanente que más afecta a la población, es aquella relacionada a la vista, aún si usa anteojos o lentes. Le sigue la relacionada con la motricidad de los miembros inferiores.

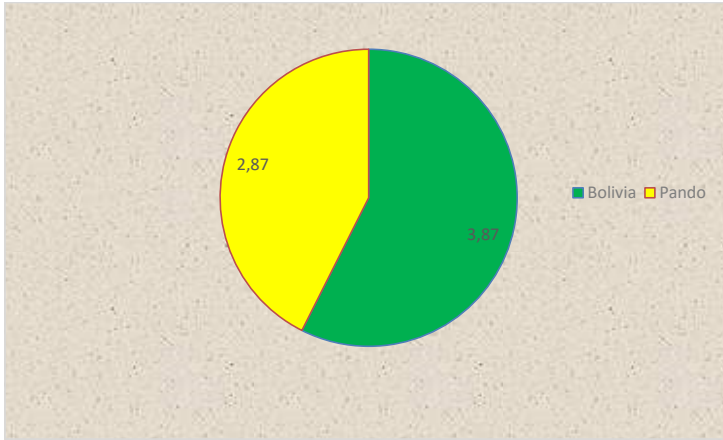
En tercer lugar, se encuentra la dificultad de oír aún si usa audífonos, tal como se verifica en el siguiente gráfico.

Tabla 1. TIPO DE DIFICULTAD PERMANENTE POR DEPARTAMENTO

DEPARTAMENTO	POBLACIÓN TOTAL	TOTAL	TIPO DE DIFICULTAD PERMANENTE					
			Ver, si usan anteojos o lentes	Oír, aun si usa audífonos	Hablar, comunicarse o conversar	Caminar o subir escalones	Recordar o Concentrarse	Otra
Total	10.027.254,00	388.119,00	160.208,00	50.562,00	32.321,00	66.014,00	33.082,00	45.932,00
Chuquisaca	576153	27.152,00	8713	4633	3535	4771	2514	2986
La Paz	2706351	83.651,00	41216	11911	5899	14419	5837	4369
Cbba.	1758143	74.634,00	28945	9833	5490	11818	5530	13018
Oruro	494178	25.631,00	11099	3517	1386	3394	1319	4916
Potosí	823517	32.325,00	11446	5578	2641	5460	2373	4827
Tarija	482196	22.127,00	8702	3394	2501	3620	1786	2124
Santa Cruz	2655084	117.194,00	47599	11140	10264	21732	13418	13041
Beni	421196	2.331,00	912	292	272	429	150	276
Pando	110436	3.074,00	1576	264	333	371	155	375

Fuente: *Elaboracion Propia (INE)*

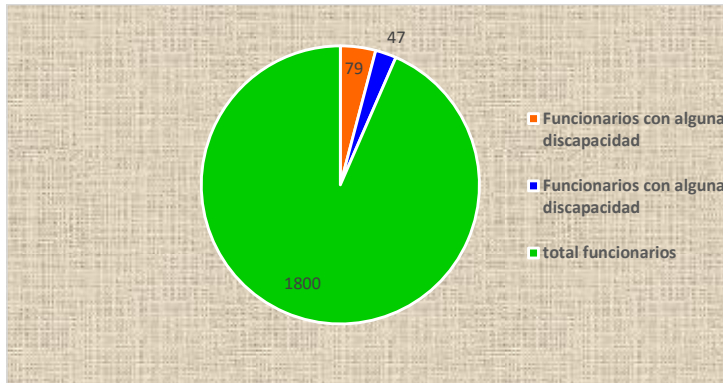
Gráfico 1 Población con alguna dificultad permanente en el departamento



Fuente: Elaboración propia en base Datos INE

De los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) se describe el porcentaje de personas con alguna dificultad según las proyecciones, Pando tendría 2,87 de su población con alguna dificultad.

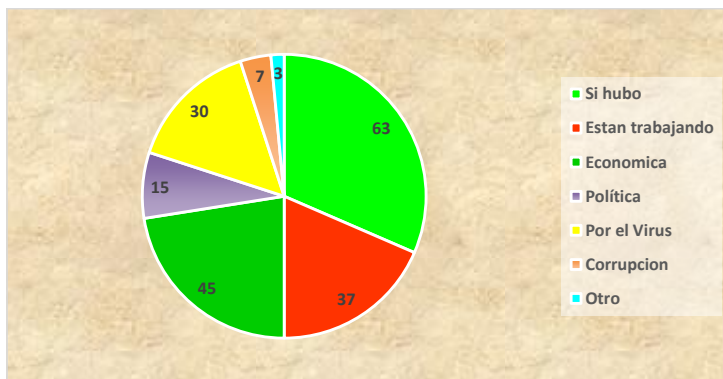
Gráfico 2. Porcentaje de Funcionarios en la Institución Municipal



Fuente: Elaboración propia

En el siguiente grafico se demuestra el porcentaje del total de 1.800 funcionarios en el municipio de Cobija de la gestión 2019, 79 personas con algún tipo de discapacidad realizaban alguna labor institucional, para la presente gestión 2021 tan solo se cuenta con 37 personas.

Gráfico 3. Razones de condición laboral



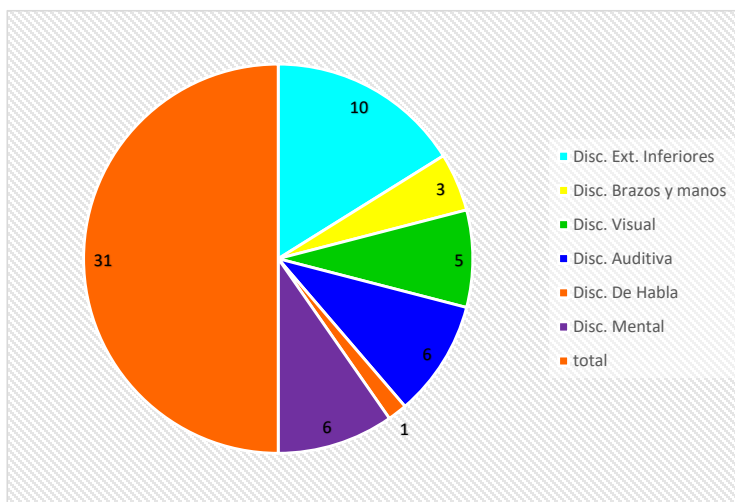
Fuente: Elaboración propia

La Constitución Política del Estado Plurinacional establece en la Ley el derecho a una fuente laboral, teniendo en cuenta esto: ¿Usted considera que en las pasadas gestiones hubo funcionarios con alguna discapacidad trabajando en la institución municipal?

¿Cuál considera la razón de la disminución laboral de las personas con alguna discapacidad?

El 63% contestó que SI había y el 37% contestó que todavía están trabajando, también expresan las razones por las que no se contrataron más funcionarios en la institución.

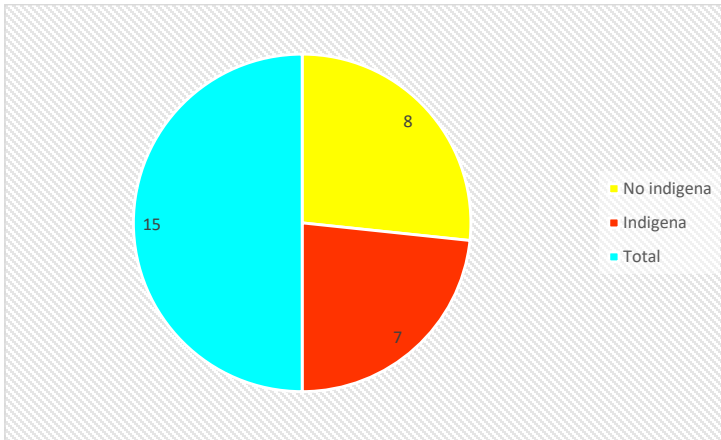
Gráfico 4. Magnitud de los tipos de discapacidad en Cobija



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico también se advierte que según tipo de discapacidad, la más frecuente en el es la discapacidad de extremidades inferiores, llegando a un 10 % de los hogares. Comparando estos datos con los del nivel nacional obtenidos por el Censo 2012, sugieren una diferencia ya que a nivel nacional la discapacidad más frecuente es la relacionada con problemas de la vista.

Gráfico 5. Discapacidad por origen étnico

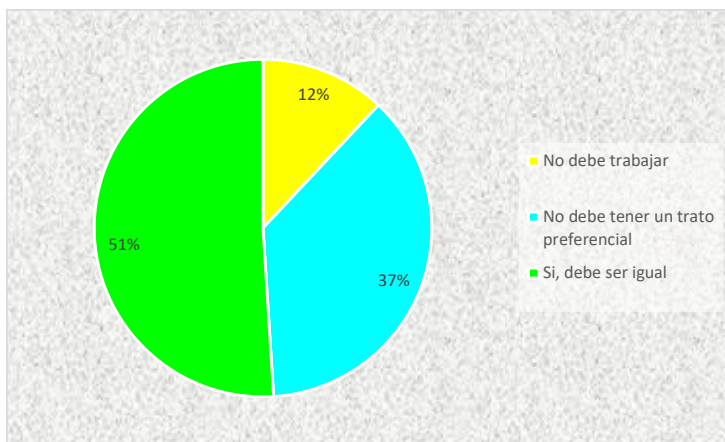


Fuente: Elaboración propia en base Datos INE

Discapacidad según origen étnico, las diferencias entre individuos que son de origen étnico indígena y aquellos que No, no son estadísticamente significativas, es decir, este sería un indicador de que la discapacidad no distinguiría si una familia es indígena o no indígena, por el contrario desde la lectura afectaría a ambas por igual.

A partir de estos resultados se podría indicar que la discapacidad en Cobija afecta a una proporción importante de los hogares, incluso supera a las cifras del nivel nacional, no distingue origen étnico y que afecta en mayor medida a hogares de ingresos bajos, por lo que es un problema que merece una especial atención de parte de las autoridades y de la sociedad en su conjunto.

Gráfico 6. ¿Considera usted que una persona con alguna discapacidad debe tener los mismos derechos laborales que el resto de las personas?

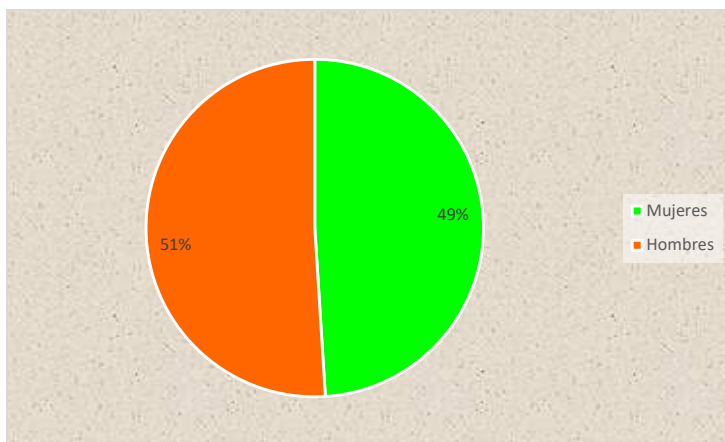


Fuente: Elaboración propia

De la lectura de las opiniones recogidas por la encuesta respecto a los derechos de empleabilidad de las personas con discapacidad, se tiene que aproximadamente el 51 por ciento de la opinión pública en el Municipio, considera que una persona con alguna discapacidad debe tener los mismos derechos laborales que el resto de las personas, lo cual podría considerarse un avance en cuanto a la inclusión social de personas con discapacidad en el mundo laboral.

No obstante, si se analizan las otras dos opciones de respuesta se puede advertir que también es importante la proporción de la población (49 por ciento) que considera que las personas con discapacidad no deberían trabajar o que deberían tener un trato preferencial, lo cual demuestra que aparentemente, en el municipio, todavía existe una suerte de compasión y lástima hacia las personas con discapacidad lo que también se constituye en un indicador de discriminación (aparentemente “involuntaria o inconsciente”), puesto que se estaría subestimando sus capacidades, estigmatizándolos como una población minusválida.

Gráfico 7. ¿Considera usted que una persona con alguna discapacidad debe tener los mismos derechos laborales que el resto de las personas? según sexo de la persona.



Fuente: Elaboración propia

Para concluir con este punto, en general en el departamento se observa un discurso y opinión favorable (51%) en relación con el empleo de personas con alguna discapacidad en igualdad de oportunidades que es relativamente más favorable en el caso de los hombres.

4.12. DEBATE Y REFLEXIÓN

Nuestro país ha suscrito prácticamente todos los instrumentos internacionales que señalan de manera clara la obligación de respetar, proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad.

Desde la Declaración de 1944, los Convenios 111, 159 y 169 de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con retardo mental de 1977; el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975; la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena en 1993; la Convención Interamericana para la Eliminación de

todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad de 1999; la Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, entre otras, han sido adoptadas a nuestra legislación y forman parte del Bloque de Constitucionalidad boliviano.

Adicionalmente la Constitución Política contiene diez artículos que señalan específicamente los derechos de las personas con discapacidad en el marco de la universalidad, no discriminación, atención preferente, protección y defensa.

En la actualidad jurídica nacional existen 13 leyes, 12 Decretos Supremos y otras tantas Resoluciones Ministeriales que abarcan una serie de derechos en los ámbitos de la educación, la salud, el trabajo, la comunicación, la recreación, la seguridad social, etc.

Hay que señalar que casi la totalidad de las leyes conexas referidas a los derechos humanos contienen acápites especiales que instruyen su aplicación específica en favor de las personas con discapacidad o que prohíben la discriminación hacia esta población.

En 2006 se aprobó el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que contiene políticas fundamentales a favor de esta población, asimismo, se avanzó en su institucionalización a través de la creación de unidades públicas como la Dirección de la Persona con Discapacidad en el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades.

Las iniciativas desarrolladas por instituciones y sus propias organizaciones han logrado ampliar los espacios de información, sensibilización y propuesta en torno a la discapacidad hacia la población.

En relación al derecho al trabajo, el Plan señalado se fijó cuatro objetivos:

- Creación de entornos laborables favorables para la inclusión socio laboral.

- Potenciar políticas activas para la inserción de mujeres y hombres a la actividad laboral
- Fomentar la inserción e inclusión laboral.
- Capacitación de recursos humanos en el área de trabajo y discapacidad

Pese a que las personas con discapacidad son una de las poblaciones más vulnerables en Bolivia y a que todavía encuentran muchas dificultades para el ejercicio de sus derechos, los resultados y las acciones tanto de las autoridades del gobierno central como de los gobiernos subnacionales y la sociedad, muestran que hay avances importantes especialmente en la protección y exigibilidad

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES GENERALES

No obstante, en la práctica y los hechos los resultados sugieren que en Cobija aún existe discriminación social hacia las personas con discapacidad y su derecho a la empleabilidad en igualdad de condiciones, lo que constituye una seria contradicción social entre el discurso y la práctica.

- Referente a las condiciones actuales de las personas con capacidades diferentes en lo referente a los derechos laborales de igualdad y no discriminación.

El porcentaje del total de 1.800 funcionarios en el municipio de Cobija de la gestión 2019, 79 personas con algún tipo de discapacidad realizaban alguna labor institucional, para la presente gestión 2021 tan solo se cuenta con 47 personas.

El 63% contesto que SI había y el 37% contesto que todavía están trabajando, también expresan las razones por las que no se contrataron más funcionarios en la institución.

Hay sectores de la población, por ejemplo los empleadores, que todavía piensan que las personas con discapacidad no están calificadas o no son productivas. Sin embargo, varios testimonios y estudios de caso han demostrado que las personas con discapacidad a menudo tienen las habilidades requeridas, una gran lealtad y una tasa de absentismo muy baja que, de darles mayores oportunidades, podría hacerlos más productivos y de gran valor para las empresas e integrarlos más en el mundo del trabajo y la sociedad.

- Relativo a la normativa jurídica de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Estado Plurinacional, el Estado es parte se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad a través de una serie de leyes y normativas destinadas a propiciar su plena participación en la sociedad.

- En consideracion de la política de insercion socio-laboral de las personas con capacidades diferentes, los autores como: Lagarreta, Goffman, Palacios congruencian como los procesos que deben tener como objetivo final el empleo integrado normalizado de estas personas, entendido como empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de cualquier trabajador y el Estado mediante las entidades es el articulador de la política de inserción. Tambien los grados de discapacidad se clasifican en Leve. Moderada, Grave y Muy grave según su gravedad.

5.2. RECOMENDACIONES

En este sentido, se podrían hacer esfuerzos conjuntos entre las instituciones pública y privada para dar cumplimiento al conjunto de normativa vigente e incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Para este objetivo se podrían crear incentivos fiscales consistentes en descuentos en el Impuesto a las Utilidades de la Empresas (IUE) a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad.

Por otro lado, también se podrían aplicar descuentos en el impuesto de bienes inmuebles a aquellas empresas que creen entornos favorables para el empleo de personas con discapacidad o hacer un descuento impositivo a aquellas empresas que realicen en sus instalaciones algunas adaptaciones razonables, como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares; estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos y de gran valor en la esfera del mundo del trabajo.

6. APOORTE SOCIAL Y CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. POSICIÓN Y/O PROPUESTA.

Ante la carencia de acciones que refleja el estado y para dar cumplimiento al conjunto de normativa vigente e incrementar la insercion laboral de las personas con discapacidad se propone realizar un plan de políticas públicas.

- ❖ Suscribir un Convenio Interinstitucional ,para implementar Programas de Capacitacion Permanente de Manera Practica,en Diferentes areas laborales,como politicas de desarrollo productivos,entre el Gobierno Autonomo Municipal de Cobija y el Comité Departamental de las Personas con discapacidad-CODEPEDIS
- ❖ Proponer un proyecto para la dotacion de Herramientas en diferentes Areas de Trabajo,como Politicas de Desarrollo Productivo
- ❖ Proponer un proyecto para la creacion de Cinco Items para las personas con discapacidad,en el Gobierno Autonomo Municipal de Cobija.,esto como politicas Publicas de Inclusion Laboral en igualdad de oportunidades .

1. Vivir Bien. Es la condición y desarrollo de una vida íntegra material, espiritual y física, en armonía consigo misma, el entorno familiar, social y la naturaleza.

2. Igualdad. El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

3. Inclusión. Tomar en cuenta la cultura y origen de las mujeres, para adoptar, implementar y aplicar los mecanismos apropiados para resguardar sus derechos, asegurarles el respeto y garantizar la provisión de medios eficaces y oportunos para su protección.

4. Trato Digno. Las mujeres en situación de violencia reciben un trato prioritario, digno y preferencial, con respeto, calidad y calidez.

5. Complementariedad. La comunión entre mujeres y hombres de igual, similar o diferente forma de vida e identidad cultural que conviven en concordia amistosa y pacíficamente.

6. Armonía. Coexistencia y convivencia pacífica entre mujeres y hombres, y con la Madre Tierra.

7. Igualdad de Oportunidades. Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra; tendrán acceso a la protección y acciones que esta Ley establece, en todo el territorio nacional.

8. Equidad Social. Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.

9. Equidad de Género. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres.

10. Cultura de Paz. Las mujeres y hombres rechazan la violencia contra las mujeres y resuelven los conflictos mediante el diálogo y el respeto entre las personas.

11. Informalidad. En todos los niveles de la administración pública destinada a prevenir, atender, detectar, procesar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres, no se exigirá el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de los derechos vulnerados y la sanción a los responsables.

12. Despatriarcalización. A efectos de la presente Ley, la despatriarcalización consiste en la elaboración de políticas públicas desde la identidad plurinacional, para la visibilización, denuncia y erradicación del patriarcado, a través de la transformación de las estructuras, relaciones, tradiciones, costumbres y comportamientos desiguales de poder, dominio, exclusión opresión y explotación de las mujeres por los hombres.

13. Atención Diferenciada. Las mujeres deben recibir la atención que sus necesidades y circunstancias específicas demanden, con criterios diferenciados que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.

14. Especialidad. En todos los niveles de la administración pública y en especial aquellas de atención, protección y sanción en casos de violencia hacia las mujeres, las y los servidores públicos deberán contar con los conocimientos necesarios para garantizar a las un trato respetuoso, digno y eficaz.

Las posibles soluciones para evitar casos de acoso que integran el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, son:

- Proceso de concientización hacia las mujeres sobre las acciones lesivas de las que pueden ser víctimas.
- Socialización de la normativa en actual vigencia de protección y defensa de los derechos humanos de las para que se encuentren libres de acoso y cualquier tipo de violencia.

6.2. Los enfoques teóricos.

En este caso, los enfoques son ángulos desde los cuales se estudian las políticas públicas. Es muy amplio el número de enfoques utilizados hoy en día para el análisis, pero nos concentraremos en tres posturas: las teorías centradas en la sociedad, las centradas en el Estado y las mixtas.

a. Teorías centradas en la sociedad. Este caso se refiere a las relaciones de fuerzas sociales, grupos, individuos o naciones *que determinan la elección de las políticas desarrolladas por la institución estatal*, es decir, que el Estado es dependiente de la decisión de la sociedad. Se encuentran allí los enfoques marxistas, los neomarxistas y las corrientes de la teoría de la dependencia. De otra parte, están los enfoques racionalistas, pluralistas, elitistas y la elección pública (Roth, 2002), en los que se concibe que la sociedad ha logrado organizarse de manera tal que puede solicitar la formulación de una política pública.

b. Teorías centradas en el Estado. Aquí el Estado es independiente a la hora de tomar sus decisiones. Incluso se tiende a minimizar la influencia de los demás actores. En este grupo se encuentran los decisionistas, el *garbage can*, los enfoques burocráticos y los tecnocráticos.

c. Teorías mixtas. Para este enfoque, las relaciones en la sociedad son más complejas. Se evidencia la interacción entre la sociedad y el Estado, pero de manera horizontal. Se contempla la posibilidad de que de esta relación surja una política pública, ya sea desde el Estado o desde la sociedad. Dentro de este grupo encontramos las teorías del neoinstitucionalismo, el entramado de redes y el neocooperativismo. En las teorías mixtas existe, a su vez, otra clasificación desde el punto de vista ideológico, que no se desarrollará en la presente investigación.

A pesar de las anteriores clasificaciones, por más cooperación que brinde la sociedad, todavía se percibe que sus aportes constituyen insumos al trabajo del Estado. La sociedad no recibe el crédito por su participación. La variedad de políticas públicas y de temáticas que se procuran resolver implica que el despliegue de posibles decisiones y soluciones sea amplio. Tomar ejemplos de políticas públicas de otros lugares puede ser interesante y en algunos casos aporta información útil, pero copiar una política pública que se genera en otros ambientes puede ser un error, ya que no todas las sociedades ni entornos son iguales, por lo cual siempre se requieren análisis sociológicos previos de la sociedad que se va a intervenir.

No todas las políticas públicas requieren gasto público ni tampoco todas necesitan fuertes reglamentos. Lo que está claro es que el diseño de las políticas debe ser acorde a la capacidad técnica con la que se cuenta (Aguilar, 1992). Aguilar se refiere a la importancia de la institucionalidad como agente ejecutor de las políticas y advierte que *estas instituciones cuentan con intereses e influencias propias, lo que aumenta el riesgo* de que existan otros intereses externos o contrarios a la implementación de la política. Es decir, los intereses en juego no son solo los de las entidades externas, sociedad y *stakeholders*, sino que en el interior de estas instituciones se pueden encontrar intereses o al menos valores institucionales que pueden chocar con los de las otras instituciones. Esto puede poner en riesgo un valor o fin demarcado en la política pública.

6.2.1. Participación del Estado y lo Público.

Los sectores se convierten en gremios y adelantan un proceso de representación en el que se describen sus valores, sus reglas de funcionamiento, pero, sobre todo, su mecanismo de supervivencia, ya que dependen unos de otros.

El Estado, cuyo principio esencial ha sido la búsqueda del interés general, actúa por medio de instrumentos. En primera instancia, cuenta con su equipo de trabajo, *la burocracia*, cuya labor consiste en organizar y planificar las tareas que los *ejecutores* deben cumplir. De otra parte, se estudian las organizaciones que se componen de agentes activos, con reglas formales e informales, que hacen uso de los recursos a su alcance, conformando un sistema organizado (se

enfocan en el sistema privado). La teoría del *management público* se inspira en el proceso de las organizaciones y busca no solo complacer los objetivos del político, sino lograrlos a un costo menor. Como se ve, el Estado es un actor, participa en el proceso de elaboración, pero serlo implica ser influenciado, criticado y hasta presionado.

Al proponer una caja de herramientas constituida por conceptos (actor, poder, estrategia, competencia, información, etc.) que permiten por fin abrir la “caja negra” del Estado, preguntándose no solo sobre sus determinantes, sino también sobre su funcionamiento, el análisis de las políticas públicas contribuye a sociologizar nuestra mirada sobre el Estado, porque en lugar de mirar el Estado desde arriba y globalmente, nos permite observarlo desde abajo y minuciosamente. (Muller, 2006).

El Estado debe contar con estrategias para tomar sus decisiones, una es la del *public choice*. Meny y Thoenig (1992) consideran que son tres las características para identificar cuándo las decisiones del Estado pertenecen al *public choice*:

La primera se refiere a que los individuos se comportan y toman sus decisiones de manera racional, únicamente en consideración a sus intereses personales, optimizando beneficios en sus decisiones (*Homo economicus*). Esto solo es conciliable en el caso de que sean esenciales los acuerdos multiorganizacionales.

La segunda se refiere a los bienes que tiene a cargo el Estado. Se parte de la base de que los bienes públicos se diferencian de los privados porque son indivisibles y emanan de los servicios públicos y de las administraciones; se deben medir los costos y su asignación a los beneficiarios del servicio (educación, salud etc.). Se procura que la burocracia actúe con conciencia y eficiencia.

La tercera se refiere a que el Estado debe preocuparse por la asignación de recursos, en principio limitados. Cuando el individuo tiene intereses personales, no tiene reparos en aprovechar en exceso los bienes colectivos; para él es fundamental maximizar las ventajas y los beneficios. Para lograrlo, se opone a la administración central y ve más favorable la administración

descentralizada y local, en lo posible pequeña y simple: “Lo que es bueno para General Motors es bueno para el país”.

El *public choice* también ha sido criticado por la obsesión constante por los costos y su influencia en la toma de las decisiones. En la evaluación de costos y beneficios, se critica que puedan considerarse como pérdidas los ideales altruistas y morales, incluso por parte de los políticos, lo cual, adicionalmente, puede nublar el sistema de valores que protege el Estado, en la medida en que la administración se concentra en hacer uso eficaz de sus medios económicos.

A mediados del siglo pasado, se sostenía que la administración debía a toda costa realizar eficazmente su trabajo y abandonar todo juicio de valor, es decir, se hablaba de racionalidad absoluta. Algunos autores, como Robert Alan Dahl, contradijeron esta teoría señalando que no se puede ser eficaz si no existe un *valor* alrededor del cual se construya una teoría. Este debate continuó cuando, para otros autores, la racionalidad en Europa podría implicar observar las opciones existentes de manera secuencial. Lindblom, Meny y Thoening (1992) vuelven al análisis empírico por medio de procesos observables en la política puesta en marcha.

6.2.2. Valor y objetivo de la política pública.

Dentro de los componentes de la política pública se encuentran la necesidad y la importancia de que exista un valor o referente, para otros un objetivo. Para Lasswell, el equilibrio en el interior de los procesos y de los sistemas políticos se da por medio de la sujeción a una búsqueda de metas políticas que no admiten discusión, tales como *los valores* democráticos (Calderón, 2010).

Los autores reconocen la importancia del valor como componente fundamental, no obstante, se percibe la política pública como un *proceso* en el que priman las etapas y los enfoques para su análisis. Para Eslava (2010), dentro de *la interdependencia institucional, se plantean como centro de análisis las personas y los valores que se consideran cruciales para la vida en comunidad; en particular la confianza como rasgo inherente al buen funcionamiento institucional y la noción de bien común hacia las cuales se orientan las prioridades sociales, ergo las decisiones sociales.*

Como referentes de política pública, se perciben cuatro niveles: *los valores*, es decir, la distinción entre lo que está bien y lo que está mal; *las normas*, entendidas como lo real percibido y lo real deseado; *los algoritmos*, si..., entonces...; y *las imágenes*, con las que se da significado a lo que se realiza, sin tener que hacer largas curvas discursivas, vectores implícitos de valores (Muller, 2006).

Según Zornoza (2010), dentro de su propuesta de redes de política, *los valores* pueden cambiar.

La tendencia invita a estudiar mecanismos de inclusión y exclusión de comunidades interesadas en determinados asuntos de política, para que redes y actores comunitarios desarrollen y compartan ideas hacia el conocimiento científico. Se impone conocer el contexto situacional para incidir conjuntamente en la definición de valores dominantes, que guíen la política pública. Las reglas y los valores pueden cambiar en el tiempo y diferir entre actores. Una ciencia de política democrática llama a la participación a instituciones, saberes y prácticas diversas e invita a abrir espacios a la deliberación ciudadana sobre contextos, experiencias y significados sociales, para cerrar la brecha entre políticos y políticas públicas, con procedimientos más abiertos y deliberativos.

Oström habla de los atributos de la comunidad y advierte que los valores se seleccionan de modo muy general, pues el nivel cultural dificulta o incrementa los costos de creación y sostenimiento de reglas (López y Parra, 2010). Oström advierte que el incentivo material como *valor* se ha demostrado como inoperante en muchos casos y sugiere revisar los marcos normativos del individuo y del contexto en el cual se está inscrito, pudiendo así orientar las motivaciones humanas, que pueden resultar muy prácticas a la hora de definir soluciones.

7. BIBLIOGRAFIA

Amate, E. Alicia & Vásquez, Armando j., ed. "Discapacidad lo que todos debemos saber". Washington, organización panamericana de la salud, 2006. 194p. ilus. (Publicación científica y técnica no. 616). isbn 92 75 31616 3.

Aguilar, R. (2013). Comprensión de la Discapacidad Visula. La Paz: Ministerio de Educación Estado Plurinacional de Bolivia. Obtenido de https://www.minedu.gob.bo/files/publicaciones/veaye/dgee/jica6_COMPRESI%C3%93N_DE_LA_DISCAPACIDAD_VISUAL.pdf

Constitución Política del Estado (2009) Gaceta Oficial del Estado Plurinacional.

Declaración de los Derechos Humanos. (1948). Ginebra: ONU. Decreto Supremo 1893. (2013). Reglamento de la Ley 223. La Paz: Gaceta Oficial del Estado.

Gaceta Oficial del Estado Plurinacional (2012) "Ley General para personas con discapacidad" (Ley 223)

Gaceta Oficial del estado Plurinacional (1995)"Ley de la persona con discapacidad" (Ley No. 1678)

Gaceta Oficial del estado Plurinacional (2014) "Reglamento a la ley de la persona con discapacidad" (Decreto Supremo No. 24807).

Gaceta Oficial del estado Plurinacional, Decreto Supremo N° 1893

Gaceta Oficial del estado Plurinacional, Decreto Supremo N° 27477.

Habermas, J. (1979). Communication and evolution of society. Boston: Beacon Press.

Hiller, M. y Hupe, P. (2002). *Implementing public policy: Governance in theory and practice*. Londres: Sage Publications. Recuperado de goo.gl/fqZ7NH

Muller, P. (2010). *Las políticas públicas*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Muñoz, N. (2008). *Políticas públicas: reto para la sociedad, desafío para el Estado* (Serie Cuadernos de Democracia y Ciudadanía, 6). Medellín: IPC Instituto Popular de Capacitación.

I.N.E. (2017), *Encuesta de Hogares*, <https://www.inec.cr/enlace/instituto-nacional-de-estadistica-ine-1>

North, D. C. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. México: Fondo de Cultura Económica.

Parsons, W. (2007). *Políticas públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. México: FLACSO.

Perez Miño (2004) *Ciudadanía y Definiciones*, Universidad de Sevilla.

Sampieri, R. H. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc. Graw Hil.

Vagas, A. (2009). *Métodos y Técnicas de Investigación jurídica*. La Paz: Universidad.

Vargas, A. (2010). *Metodología y Técnicas de Investigación*. La Paz: Universidad. La Paz:

Universidad. Vazquez Antonio (2006). *La discapacida en America Latina*. Revisado el 12 de noviembre de 2021 en: <https://docplayer.es/9920939-La-discapacidad-en-america-latina-armando-vasquez.html>

Villena Rolando, *Informe Defensor del Pueblo. Defensodria del Pueblo*. Bolivia.

ANEXOS



CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA Y EL COMITÉ DEPARTAMENTAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Conste por el presente documento un Convenio de Cooperación Interinstitucional suscrito al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA (DE LAS PARTES). Intervienen en la suscripción del presente Convenio de Cooperación Interinstitucional:

1.1. El GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA, representado legalmente por el Ana Lucia Reis Melena con Cédula de Identidad N° 2377636 expedida en Pdo. en calidad de Alcaldesa Municipal de Cobija Pando, en virtud a su elección conforme prevé la Constitución Política del Estado y la posesión ministrada en fecha 31 de mayo de 2021 por el Tribunal Departamental de Justicia de pando, en cumplimiento al Artículo 7 de la Ley de Gobiernos Autónomos Municipales N° 482 de fecha 9 de enero de 2014, que en lo sucesivo se denominará el "GAMC".

1.1. EL COMITÉ DEPARTAMENTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD , cuya sigla es " CODEPEDIS " , con Personalidad Jurídica reconocida mediante Resolución Administrativa Departamental N° 429/2010 de fecha 9 de noviembre del año 2003, representada legalmente por ISABEL KATHERINE MAYNA TORREZ , con Cédula de Identidad N° 5627323 expedida en Pdo., en mérito al Poder Notarial con Testimonio N° 146/2003 de fecha 9 de abril de 2003, otorgado por ante Notaría de Fe Pública de Primera Clase N° 065 del Distrito Judicial de pando a cargo del Dr. Alberto Rubén Castro , que en adelante y para fines del presente Convenio se denominará "CODEPEDIS" .

SEGUNDA (ANTECEDENTES). Se constituyen en antecedentes del presente Convenio de Cooperación Interinstitucional los siguientes:

2.2. La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia promulgada en fecha 7 de febrero de 2009, consagra en su Artículo 14, que El Estado garantiza el acceso al trabajo sin distinción de género, idioma, religión, orientación política, ubicación territorial, pertenencia social, cultural o de cualquier

índole"; del mismo modo en su Artículo 70 y 72 , Parágrafo II, Numerales 3) Y 42), asigna como competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos en su jurisdicción: "Planificar y promover programa para el desarrollo humano de las persona con discapacidad "laboral" en el ámbito de su jurisdicción"; "Convenios y/o contratos con personas naturales o colectivas, públicas y privadas para el desarrollo y cumplimiento de sus atribuciones, competencias y fines"; "Promoción y desarrollo de proyectos y políticas públicas para las personas con "discapacidad" y "Planificación desarrollo municipal en concordancia con la planificación departamental y Marco de Autonomías y Descentralización "Andrés Ibáñez" N° 031 de fecha julio de 2010, dispone en su Artículo 7, Parágrafo 11, Numerales 2) y 8) que gobiernos autónomos como depositarios de la confianza, tienen los siguientes fines: "Promover y el desarrollo integral justo, equitativo y participativo del pueblo boliviano, de la formulación y ejecución de políticas, planes, programas y proyectos con la planificación del desarrollo nacional" y "Favorecerla integración . de sus habitantes, bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades,

La Ley de Gobiernos Autónomos Municipales N° 482 de fecha 9 de enero de 2014, en su Artículo 26, Numerales 1) Y 25) señala que el alcalde Municipal tiene entre sus atribuciones "Representar al Gobierno Autónomo Municipal" y "Suscribir convenios y contratos"

1.3. Mediante Informe AMC.GAMC. N° 040/2022 de fecha 26 de mayo de 2022, emitido por la Abogada Interna de la Agencia Municipal de Cooperación del Gobierno Autónomo Municipal del departamento de pando del municipio de cobija, se concluye que el Convenio de Cooperación Interinstitucional no presenta contradicción legal en cuanto a las competencias del GAMC, puesto que éste se encuentra facultado para gestionar y formalizar instrumentos de cooperación con Instituciones para el apoyo en la ejecución de sus planes, programas y proyectos, tal como lo establece la normativa municipal vigente, existiendo el respaldo legal correspondiente para su I suscripción.

TERCERA (ALCANCE). El presente Convenio de Cooperación Interinstitucional tiene como alcance incidir en cambios positivos y duraderos en la vida de las personas con discapacidad, a través de emprendimientos y desarrollos productivos que contribuyan a su desarrollo y formación integral.

CUARTA (PLAN DE TRABAJO INTERINSTITUCIONAL). El presente Convenio se ejecutará en función a un Programa de Trabajo Interinstitucional elaborado por las partes de forma conjunta y consensuada, el

cual establecerá las actividades a ser efectuadas por ambas partes en el plazo de vigencia del presente documento.

QUINTA. - (OBLIGACIONES DE LAS PARTES). Las partes intervinientes asumen las siguientes obligaciones:

1.4. DEL GAMC. Autorizar que el modelo del Programa se aplique inicialmente en una primera y segunda fase en coordinación con el comité departamental de las personas con Discapacidad "CODEPEDIS" en el municipio de cobija según el Programa.

1.5 DE CODEPEDIS. Implementar el programa de acuerdo a los tipos y grados de discapacidad, según requiera el programa.

SÉPTIMA (VIGENCIA Y Duración DEL CONVENIO).

El presente Convenio entrará en vigencia a partir de su suscripción y tendrá una duración de dos (2) años, pudiendo ser renovado por un periodo similar por acuerdo de partes, previa evaluación.

DECIMO PRIMERO (CONFORMIDAD). El GAMC Y CODEPEDIS, a través de sus respectivos representantes legales, declaran su conformidad con todas y cada una de las Cláusulas estipuladas en el presente Convenio, Comprometiéndose a su fiel cumplimiento, suscribiendo el referido documento en cinco (5) [ejemplares de un mismo tenor, objeto y valor legal, en el municipio de cobija a los diez días del mes de mayo del año dos mil veinte dos.

. Juan Rodrigo Aguilar Chuquimia
REPRESENTANTE LEGAL DE CODEPEDIS -

Ana Lucia Reis Melena
HONORABLE ALCALDESA MUNICIPAL

PROYECTO PARA LA CREACION DE CINCO ITEMS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,EN EL GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE COBIJA.,ESTO COMO POLITICAS PUBLICAS DE INCLUSION LABORAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .

**CAPITULO I
CONSIDERACIONES GENERALES**

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto promover y garantizar los Derechos Humanos través de la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) que supondrá un avance fundamental.

El nuevo enfoque de la discapacidad se inspira y regula jurídicamente desde el marco de los Derechos Humanos, los cuales se sustentan bajo principios de igualdad, dignidad y solidaridad, esta perspectiva tiene que ver con reconocer como sujetos y no como objetos a las personas con algún tipo de discapacidad, lo que supone situar los problemas fuera de la persona para abordarlos desde su entorno y los medios de comunicación deben ser contribuyentes a equiparar oportunidades para la información referente a la discapacidad.

De acuerdo a la constitución política del estado, en su sección VIII. Derechos de las personas con discapacidad.

artículo 70. Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:

I. se prohíbe y sanciona cualquier tipo de discriminación, maltrato violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

II. el estado adoptara medidas de acción, positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.

III. El estado genera las condiciones que permitan el desarrollo de las potenciales individuales de las personas con discapacidad.

Artículo 1°. - Beneficiarios de ítem, podrán ser beneficiario las personas que cumplan con los requisitos establecidos en cada institución publica y de acuerdo a necesidades requeridas en convocatorias.

Artículo 2.- el Gobierno Autónomo Municipal de cobija deberá priorizar dentro de su partida presupuestaria los ítems para las personas con discapacidad, en cumplimiento a las normativas vigentes, del 4% .

Artículo 3.- el gobierno autónomo municipal de cobija deberá realizar la dotación de herramientas laborales en el área que requieran las personas con discapacidad, para emprender sus propios negocios de acuerdo a su discapacidad

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - Las legislaciones de los niveles de gobierno mantendrán armonía con las disposiciones del presente proyecto ley dentro del marco de sus funciones y competencias. En ese sentido el proyecto ley prevalece frente a otras normas existentes dada su naturaleza especial.

El proyecto de ley es para establecer mecanismos de inclusión laboral de las personas con discapacidad y dar cumplimiento al conjunto de normas vigentes.

SEGUNDA. – de acuerdo a sus competencias el consejo municipal reglamentará los aspectos organizativos y funcionales que sean necesarios, para dar cumplimiento adecuado al artículo 1 del presente proyecto en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la fecha de su vigencia. Comuníquese al señor presidente para su promulgación.