

2018

El programa promover la igualdad de oportunidades de empleo como dispositivo facilitador de inclusión laboral en el centro de operaciones y monitoreo de General Pueyrredón

Franganillo, Agustina

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/268>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
TESIS PRESENTADA EN LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL
PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

**“EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO DISPOSITIVO
FACILITADOR DE INCLUSIÓN LABORAL EN EL
CENTRO DE OPERACIONES Y MONITOREO DE
GENERAL PUEYRREDÓN”**

POR:

FRANGANILLO, AGUSTINA

MAR DEL PLATA. BUENOS AIRES. ARGENTINA.

NOVIEMBRE 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Autora:

Franganillo, Agustina.

DNI 36.491.389

Directora:

Chaves, Sandra Graciela.

Matrícula 1647

Asesoría Metodológica:

Asignatura Taller de Trabajo Final.

AGRADECIMIENTOS:

En primer lugar agradezco a mis padres, que han sido fuente de inspiración por su incansable esfuerzo, sacrificio y perseverancia. Me llena de orgullo hacerlos parte de esta conquista. No me alcanzará la vida para devolverles todo lo que en mi sembraron.

A mi hermana, que se convirtió en mi mayor certeza ,que me alentó, me empujó, me acompañó y confió siempre en mi.

A Néstor, mi compañero de vida, quien se embarcó en este proyecto al comienzo de la carrera, quien tuvo la paciencia y el temple que necesité en momentos difíciles y de incertidumbre y con quien hoy formamos una pequeña familia.

A mi abuelo, quien no llegó a ver este sueño cumplirse, pero que estoy segura me está acompañando.

A mis amigas y amigos por el permanente acompañamiento y el festejo de cada resultado.

A Nora y Miguel, por permitirme escribir cuando cesaba el trabajo, por leerme y manifestar interés en el proyecto, y por el espacio laboral que me confiaron, que me permitió crecer y desarrollar seguridad en cada objetivo que me proponga.

A Sandra, que sin ella esto no hubiese sido posible, por confiar, por la paciencia, por la constancia y la energía a pesar de todo y por dejarme ser. Por contagiarme el compromiso y la necesidad de hacer para generar cambios.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

A la comisión de Tesis, por estar y facilitar la distancia geográfica y a Norma Gordillo, coordinadora del Taller de Trabajo Final, por la bibliografía y las horas de charla compartida ante cada momento de ansiedad y angustia.

A todos, muchas gracias. Son parte de este sueño que está a punto cumplirse, pero también serán parte de mi vida profesional, y por sobre todo, de mi construcción personal.

INFINITAS GRACIAS!!!

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

INDICE:

Introducción	7
Estado actual de la cuestión	10
MARCO TEORICO	
Eje temático I: Discapacidad	24
Eje temático II: Discapacidad en relación al Modelo Social y los Derechos Humanos	34
Eje temático III: Discapacidad y empleo	47
Eje temático IV: Empleo y legislación actual en Discapacidad	56
Eje temático V: Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo	77
Programa PROMOVER como dispositivo de inclusión laboral en el Centro de Operaciones y Monitoreo (COM) de la Secretaría de Seguridad de General Pueyrredón	82
Eje temático VI: Intervención desde Terapia Ocupacional	88
ASPECTOS METODOLOGICOS	
Tema	97
Problema	97
Objetivo general	97
Objetivos específicos	97
Tipo de investigación	98
Tipo de diseño	98
Población	99
Muestra	99

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Diseño de muestreo	102
Definición de variables e indicadores de medición	102
Instrumento para la recolección de datos	107
Técnica para la recolección de datos	120
Procedimientos para la recolección de datos	121
Análisis de datos	122
Resultados	123
Conclusiones	125

INTRODUCCION

¿Deberíamos trabajar para permitir la integración social de las personas en su entorno y permitirles adaptarse, independientemente de sus necesidades, o deberíamos darle “poder” para que exigieran el reconocimiento de sus necesidades? T.O. Sandra Galheigo

El presente trabajo de investigación surge a partir de una práctica clínica pre profesional de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la UNMdP en el Taller de Emprendimientos para la Integración Social, que depende de la Dirección de Discapacidad de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de General Pueyrredón.

Esta experiencia significó para la autora, el primer acercamiento al Modelo Social de Discapacidad, marco teórico al cual adhiere la institución, a la vez que también fue la primera observación y participación activa del ejercicio del rol profesional en el campo de la inclusión laboral.

La finalidad de la investigación es analizar los resultados del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo, en la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (MTEySS) como dispositivo facilitador de la inclusión laboral en personas con discapacidad.

La población que es objeto de estudio de este trabajo, son personas con certificado de discapacidad vigente, mayores de 18 años y menores de 65, que han realizado una capacitación laboral durante ocho meses en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón y que actualmente se encuentran en la línea de Inserción Laboral del mismo programa y en la misma dependencia.

Para abordar esta temática, se siguen los lineamientos teóricos del Modelo Social de la Discapacidad, además de exponer la relación entre el empleo y la calidad de vida de las personas, y la necesidad inaplazable de ampliar y difundir las legislaciones y programas vigentes sobre la temática.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

La recolección de datos se realiza a través de dos cuestionarios autoadministrados con preguntas abiertas y cerradas que apuntan a medir las variables de estudio desde la perspectiva del participante y desde la de sus tutoras.

Se espera que este trabajo además de ser una fuente informativa para profesionales y estudiantes, destaque la importancia de la intervención de la Terapia Ocupacional en el área y sea el puntapié inicial para abrir nuevos interrogantes en todo aquel que se permita pensar e intervenir más allá de las estructuras vigentes.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYREDON

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTION:

Para la realización de esta investigación se ha llevado a cabo un rastreo bibliográfico en la Biblioteca Central de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la biblioteca de la Asociación Marplatense de Terapia Ocupacional (AMTO) y en los buscadores virtuales Google Académico y Scielo. Los resultados fueron escasos, ya que no es una temática de corriente abordaje y sobretodo se encontró dificultad en el acceso a estadísticas actuales.

Con respecto a los trabajos de investigación encontrados con relación a esta temática se mencionan:

En el año 2001, las autoras Alvarez, María Alejandra y Laboratto, Ana Claudia realizaron la investigación "Integración laboral de sujetos con retraso mental moderado". La problemática propuesta es "¿En qué medida se lleva a cabo la Integración Laboral de los alumnos aprendices egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata?".

El objetivo general de esa investigación es "establecer en qué medida se integran al mercado laboral los alumnos-aprendices con retraso mental moderado, egresados del Centro de Formación Laboral N°1 de la ciudad de Mar del Plata".

Sus objetivos específicos son: "evaluar si la población de estudio se encuentra integrada a un trabajo"; "determinar si las actividades que los egresados desarrollan en su actual trabajo se condicen con las aprendidas en el Centro de Formación Laboral N°1"; "establecer las distintas causas por las cuales los egresados del Centro de Formación Laboral N°1, que en algún momento estuvieron integrados a un régimen laboral, en la actualidad ya no lo están".

En esta investigación, dirigida por la Licenciada Laura Liliana di Clemente, se toma como población de estudio alumnos egresados de una institución

educativa de entre 20 y 32 años. La muestra se conforma por 34 personas, de las cuales el 65% corresponde al sexo masculino, y el 35% restante, al femenino.

El instrumento de evaluación son dos encuestas estructuradas. La primera encuesta es respondida por un familiar directo del egresado aprendiz; la segunda, es tomada a los encargados y/o supervisores de los lugares de trabajo de los egresados integrados laboralmente.

Los resultados obtenidos son: el 74% de la muestra no se encontraba integrada laboralmente, mientras que si lo estaba el 26% restante. Con respecto al tipo de trabajo realizado por los egresados se evidenció que el 67% estaba bajo la modalidad de trabajo protegido y el 33% en otras modalidades, de las que se discriminó entre emprendimientos familiares 67% y empleo bajo condiciones especiales, 33%.

Esta investigación concluye en marcar la necesidad de incrementar oportunidades desde lo familiar, generando el compromiso de acompañar e incentivar el proceso de búsqueda y mantenimiento de un empleo; desde lo educativo, resaltando la necesidad y urgencia de aumentar la oferta de formación laboral ya que en el momento de realización de la investigación solo se contaba con un Centro de Formación Laboral en la ciudad y un Taller Protegido dependiente del Portal del Sol, que cubría su matrícula con los alumnos de su escuela y no había oportunidad de nuevos ingresos, y las entidades municipales Taller Protegido de Producción y Talleres Municipales, que no admitían ingresantes con retraso mental. Además se hace hincapié en la importancia de generar conciencia en la comunidad y el sector empresarial, público y privado, para abrir el mercado de trabajo a esta población.

En la Colección Temas de Derecho Laboral N°2: Teletrabajo, para subordinación y dependencia laboral, publicada en marzo de 2009 por la editorial Errepar, la autora Sonia Boiarov publica su artículo titulado “Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad”. Las nuevas tecnologías que dan lugar a la aparición del teletrabajo o trabajo a distancia brindan oportunidades laborales poco exploradas para las personas con discapacidad. Las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) han cambiado el escenario del trabajo tradicional a nivel global, eliminando algunos factores de exclusión como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte, y la discapacidad en sí misma, que dejan de ser relevantes al momento de una contratación.

El objetivo general de Telecapacitados fue detectar cuántas personas con discapacidad podrían insertarse laboralmente a través del teletrabajo. Ello requirió contrastar datos censales con el perfil del teletrabajo en la región conformada por Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay. Los datos obtenidos permitieron visualizar que millones de personas podrían ser beneficiadas a través del teletrabajo si se las capacitara adecuadamente ya que sólo el 11% de las PCD alcanza el nivel secundario, es decir que podrían cumplir con los requisitos para teletrabajar, pero no podría considerarse esta alternativa de trabajo en el corto plazo.

Otro de los objetivos de Telecapacitados fue conocer a los distintos actores sociales involucrados en este proceso. Para ello, fueron entrevistados teletrabajadores con discapacidad, contratantes de PCD, funcionarios del sector público, representantes de los sindicatos, integrantes de ONG y miembros de consultoras en recursos humanos.

A partir de las entrevistas realizadas se mencionan a continuación los principales resultados:

- La muestra de teletrabajadores consultados manifestó la edad promedio de 40 años, presencia mayoritaria del género masculino, y alto nivel de escolaridad.
- No se detectaron programas planificados que abarquen aspectos como procesos de selección adecuados, entrenamiento específico o accesibilidad digital.
- Con referencia al ámbito de las relaciones del trabajo, los sindicatos cumplen una importante función en el desempeño de la defensa de los derechos de los trabajadores en sus gremios o ramas de actividad productiva; desarrollan actividades de asistencia, capacitación y promoción laboral de sus afiliados en general y de aquellas personas con discapacidad en particular.
- Se detectó un conjunto de prejuicios, referidos al teletrabajo y a las PCD, que podrían funcionar como obstáculo epistemológico y/o estereotipos para implementar proyectos en esta área.

A modo de conclusión, el artículo plantea que las tecnologías han traído cambios en las formas en que desarrollamos nuestras tareas; una de ellas es el teletrabajo, que recién empieza a descubrirse en los países de nuestra región. Estos cambios en nuestras formas de hacer o ejecutar un trabajo requieren de adaptaciones estructurales que abarcan temas diversos como la educación, la disponibilidad tecnológica, la legislación, y también un verdadero cambio cultural en la sociedad en su conjunto, para que puedan ser aprovechados.

También se visualiza la escasa legislación sobre teletrabajo y la baja aplicación de las normas que regulan la inserción laboral de personas con discapacidad.

Se ha comprobado que muchos teletrabajadores han tenido que

autocapacitarse para considerarse como tales, y además se observó que muchas empresas no saben cómo incorporar a Personas Con Discapacidad (PCD) en sus plantas de trabajo.

Finalmente se plantea la urgencia de sanción de leyes específicas sobre teletrabajo para aquellos países que no las tienen y la introducción de normativa sobre cupo obligatorio, tanto para el sector público como para la órbita privada.

El artículo publicado en la Revista Convergencia Educativa, perteneciente a la Universidad Católica del Maule, Facultad de Ciencias de la Educación correspondiente al N°1, Julio-Diciembre 2012 en Chile, llamado "Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual", cuyos autores son Vidal, Rubén y Cornejo, Carolina, expone el desarrollo de una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual y de alta vulnerabilidad social. Lo que se plantea es que en Chile, la formación laboral se encuentra regida por los Planes y Programas del Ministerio de Educación, que responden al viejo paradigma clínico rehabilitatorio, reduciendo a la persona a un rol pasivo y tratando la discapacidad como una enfermedad, como una desviación de la norma. Lo que se propone con este proyecto es exponer una estrategia de formación e inserción laboral basada en el modelo social, que permita a los jóvenes acceder al mercado laboral competitivo bajo los conceptos de inclusión y equidad.

Este modelo de Empleo con Apoyo, ya fue puesto en práctica en países europeos y en Canadá con grandes beneficios para la persona con discapacidad.

A modo de conclusión el artículo propone que para poder implementar este modelo de Empleo con Apoyo en Chile, se requiere de la modificación o generación de nuevas normativas en el ámbito de la educación, salud, previsión social y trabajo, de tal modo que se pueda preparar a los jóvenes con discapacidad lo más tempranamente junto a su familia en orientaciones, apoyos y compromiso formativo que permitan ingresar al mundo laboral a partir de un trabajo integrado y sistemático, desarrollando habilidades sociales y conductas adaptativas que potencien su autonomía y vayan maximizando el desarrollo de todas sus capacidades.

Pinto Kramer, Maria Florencia en el año 2015 publica su tesina de grado de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad de Belgrano titulada “De los talleres protegidos al empleo con apoyo. Inserción laboral de personas con retraso mental leve y moderado”. El trabajo tiene por objetivo describir la temática de inserción laboral de personas con retraso mental leve y moderado. Se realiza una revisión teórica tanto del concepto de discapacidad a lo largo de los años y discapacidad intelectual, específicamente retraso mental leve y moderado, como de la noción de trabajo y de las diferentes modalidades de inserción laboral para personas con discapacidad, concretamente talleres protegidos y empleo con apoyo.

Se busca comparar las diferentes modalidades de inserción laboral y se estudia esta temática no sólo desde el sujeto con discapacidad sino también desde la familia, buscando conocer cómo impacta esta situación en el entorno familiar. Tanto el proteccionismo por parte de las familias como la falta de cumplimiento legal y el miedo por parte de la sociedad a la inclusión, promueven la

desigualdad, la discriminación y una evolución con niveles de funcionamiento social deficitario.

El objetivo general de esta investigación es “Comparar diferentes modalidades de inserción laboral y conocer los efectos psicológicos que estas provocan en personas con retraso mental leve y moderado”; y los objetivos específicos propuestos: “Caracterizar qué beneficios psicológicos tiene el empleo con apoyo en personas con retraso mental leve y moderado” e “Identificar qué beneficios psicológicos tienen los talleres protegidos en personas con retraso mental leve y moderado”.

Entre las principales conclusiones que arriba esta tesina se pueden mencionar que para cumplir con el objetivo terapéutico, el rol de la inserción laboral cumple un papel fundamental ya que brinda muchos beneficios para el tratamiento de la discapacidad intelectual. La inserción laboral fomenta la comunicación y el lenguaje, logrando que el sujeto desarrolle mayor socialización, fomentando las relaciones interpersonales. El trabajo influye positivamente en el autoconocimiento, autoestima, identidad, independencia, autonomía personal en cuanto a la toma de decisiones y la resolución de problemas, mejorando la calidad de vida, contribuyendo a crear nuevas expectativas y demandas. La mayor parte de los trabajadores con discapacidad experimentan importantes cambios en maduración, autonomía personal y nivel emocional, desarrollando mayor sentido de pertenencia a la comunidad y adquiriendo habilidades sociales. Para lograr mejores resultados en el abordaje de la discapacidad intelectual, resulta favorecedor combinar el tratamiento psicológico con la inserción laboral.

Las personas con discapacidad experimentan serias dificultades para independizarse de sus familias. Existe una tendencia marcada por parte de los padres a sobreproteger a sus hijos. Es necesario que desde la familia se potencien comportamientos independientes y autónomos, dejando de lado actitudes de sobreprotección.

Aunque se van eliminando los prejuicios y el rechazo de forma progresiva, aún existe desconfianza, y mucha falta de valoración hacia este colectivo. Entre las razones que podrían explicar esta circunstancia se destacan: el desconocimiento y la desinformación de las capacidades que puede alcanzar una persona con discapacidad intelectual, así como los logros que pueden llegar a conseguir autónomamente.

Finalmente, se valora la modalidad de empleo con apoyo como la mejor opción para la inserción laboral de personas con discapacidades intelectuales. No sólo por los beneficios que comporta para el trabajador en cuanto a crecimiento personal, satisfacción y mejor calidad de vida, sino también por los beneficios que reporta al entorno comunitario. Para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en los entornos laborales es fundamental el desarrollo de los apoyos naturales, que son todas las ayudas que recibe la persona con discapacidad intelectual en su trabajo.

Por último, esta investigación plantea que es fundamental tener en cuenta que no siempre el objetivo último es que la persona con discapacidad intelectual obtenga empleo en el mercado de trabajo formal, es imprescindible el análisis de cada caso particular para lograr la mejor inserción laboral en cada ser humano.

En el año 2016, las autoras Prienda Leiva, Sabrina Gisela y Mastronardi, Diana Mailen publican su tesis de grado de la carrera de Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de Mar del Plata: “El impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con discapacidad que concurren al Taller de Emprendimiento para la Integración Social”. Dicha investigación se propone indagar sobre los cambios que percibe la población de estudio a partir de la participación en el programa acciones de entrenamiento para el trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La problemática planteada en esta investigación es “¿de qué manera los programas de entrenamiento laboral impactan en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con diversidad funcional que concurren al taller de emprendimiento para la integración social en el periodo de septiembre 2014 a mayo 2015?”.

El objetivo general propuesto es: “Conocer el impacto de los programas de entrenamiento laboral en el desarrollo de habilidades socio laborales de las personas con diversidad funcional durante la capacitación laboral en el taller de emprendimiento”. Los objetivos específicos que se plantearon incluyen: “explorar aspectos sociodemográficos de los participantes del taller”; “Indagar sobre cambios sociales, laborales y personales a partir de su participación en las capacitaciones”; “indagar expectativas futuras a partir de su paso por las capacitaciones”; “identificar la opinión de los participantes acerca de la posibilidad de inclusión en el mercado laboral actual de las personas con discapacidad”.

La muestra de este estudio de investigación estuvo conformada por 40 personas con diversidad funcional que concurrían a las capacitaciones del taller de emprendimiento para la integración social durante el periodo septiembre 2014 y mayo 2015.

El instrumento de evaluación son dos entrevistas semi estructuradas. Una destinada a los integrantes de la muestra y la otra a los docentes de cada taller y la TO de la institución.

Los resultados obtenidos en este estudio demuestran el impacto positivo del programa en sus participantes, y se destaca la necesidad de continuar promoviendo estos y otros tipos de programas con el mismo enfoque; sensibilizar y concientizar a la comunidad empresarial sobre las capacidades de las personas con discapacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo real; orientar la formación laboral a la ley de oferta y demanda del mercado laboral competitivo; certificar la participación en el programa; informar y formar profesionales especializados en la temática y desarrollar habilidades sociales y laborales.

En una entrevista realizada en el mes de septiembre del año 2016 con la Licenciada en Sociología Sandra Piccininni, coordinadora de los programas “Promover la Igualdad”, de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) Mar del Plata, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, menciona que la situación de empleo en Mar del Plata es crítica por varios motivos, pero fundamentalmente se debe a que es una ciudad que recibe gran caudal de población en edad de trabajar y que los ofrecimientos de empleos son estacionarios, lo que provoca altos índices de desempleo en época invernal.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Puntualmente en lo que respecta a la población con discapacidad, la Licenciada menciona que es muy alto el porcentaje de desempleo y entre las causas refiere que los programas destinados a mejorar las condiciones y generar empleo para este grupo poblacional, son relativamente nuevos, datan del año 2013, y que si bien son herramientas que funcionan muy bien, son escasas para el volumen de demanda. Además que, las respuestas son acotadas o que no están pensadas para abarcar la totalidad de las situaciones. Por otra parte, también hace referencia a que este tipo de propuestas tienen un gran tinte político y que cualquier cambio a nivel estatal, provoca desestabilización en estos instrumentos. Finalmente, según Piccininni también hay falta de información e interés por parte del Estado y de las empresas privadas.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Boiarov, Sonia. Telecapacitados. Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Colección Temas de Derecho Laboral N°2: Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral. Editorial Errepar. Buenos Aires. Marzo 2009. Disponible en <http://www.errepar.com>. Fecha de consulta: 20-08-2016.
- ✓ “Convergencia Educativa. Revista Educativa de Educación.” Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Católica del Maule. Chile. N°1. Publicación Julio-Diciembre 2012. Vidal, Rubén; Cornejo, Carolina. Artículo “Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual”. Disponible en <http://www.convergenciaeducativa.cl>. Fecha de consulta: 16-05-2016.

M A R C O T E O R I C O

“Es a través de nuestras actividades que estamos conectados con la vida y con otros seres humanos. A través de las actividades de las cuales participamos, aprendemos sobre el mundo, evaluamos nuestro conocimiento, desarrollamos habilidades, expresamos nuestros sentimientos, experimentamos placer, cuidamos nuestras necesidades de supervivencia, desarrollamos competencias y logramos dominar nuestros destinos”

Hopkins y Smith, 1983.

EJE TEMÁTICO I: DISCAPACIDAD:

Un concepto tan amplio como es el de Discapacidad, requiere ser definido para poder entender en qué términos es contemplado por este trabajo de investigación. Para dichos fines, se toman como referencia la definición que brinda la Organización Mundial de la Salud, la Organización de los Estados Americanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un artículo de investigación publicado por la Pontificia Universidad Católica Argentina y el CONICET, la concepción de la Licenciada en Sociología Liliana Pantano, quien pertenece a las dos instituciones anteriores y finalmente una aproximación conceptual personal.

La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”. (OMS, 2001).

Esta definición sobre discapacidad diferencia tres tipos de limitaciones que sufre la persona. A saber, limitaciones corporales o biológicas, limitaciones de habilidades y capacidades para cumplir con las demandas de una actividad o tarea determinada, y limitaciones de accesibilidad que garanticen su plena participación social y laboral.

Las limitaciones corporales o biológicas hacen referencia a la patología o déficit que sufre el sujeto, lo que provoca una condición particular en la estructura o funcionalidad corporal de cada individuo; las limitaciones de la actividad tienen que ver con las dificultades que encuentra la persona por ausencia o insuficiencia de habilidades y/o capacidades para poder ejecutar una actividad o tarea determinada; y finalmente las restricciones de la participación apuntan a todas aquellas limitaciones de acceso que sufra la persona, más allá de su condición en particular, para poder intervenir social y laboralmente. A partir de este pensamiento, se puede decir que para la OMS, la Discapacidad es una situación determinada por las características de la persona en particular y las características de la sociedad en la que vive y se desempeña.

La Organización de los Estados Americanos (OEA), en su Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad determina que “La discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y que pueda ser causada o agravada por el entorno económico y social”. (OEA, Artículo N°1. 1999)

Esta definición de discapacidad hace referencia a la presencia de una limitación biológica o corporal en el sujeto, de forma permanente o temporal, que restringe su participación y desarrollo en las actividades de la vida cotidiana de la persona. Sin embargo, también menciona que dicha restricción puede verse provocada o agravada por las condiciones sociales y económicas en las que se encuentre la persona.

Pensar la discapacidad desde esta perspectiva, limita la responsabilidad que la OMS le adjudica a los aspectos de la actividad y de la participación. Ya no se toman los tres ejes, estructura corporal, actividad y participación, en la misma línea de jerarquía, sino que para la OEA, la persona parte de una restricción corporal que le provoca limitación en su hacer, y que puede ser causada o agravada por las condiciones ambientales en las que se desempeña, sin hacer mención a los obstáculos que pueda provocarle la actividad o tarea a realizar. Sumado a esto, concebir el ambiente como factor causal o agravante de la condición del sujeto no remite a pensarlo como condicionante al momento de la interacción, sino como una variable independiente para su desempeño.

En nuestro país, según la ley N°26.378, denominada **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** se define la discapacidad como: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Ley N°26.378, 2008).

En el marco de la Certificación de la Discapacidad, la Ley Provincial 10.592 permite diferenciar cinco formas de discapacidad:

“Discapacidad Motora: Se considera discapacidad motora a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteoarticular y neuro-musculotendinoso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales eficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno

normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

Discapacidad Visceral: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad/habilidad real.

Discapacidad Mental: Se define a la Discapacidad Mental como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y en las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas.

Discapacidad Auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales del sistema auditivo (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/ entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad / habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas.

Discapacidad Visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones visuales y estructuras

corporales del ojo y/o sistema nervioso (asociado o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/ entorno normalizado, tomado como parámetro su capacidad / habilidad real y las restricciones en su desempeño, considerando los dispositivos de ayudas ópticas adaptaciones personales y/o modificaciones del entorno”. (Ley 10.592, 2008).

Dicha ley, sancionada y promulgada en el año 2008, propone una definición sobre Discapacidad enunciando sólo las características bio-psico-físicas del individuo. A diferencia de lo expuesto por la OMS, que conceptualiza el término desde la confluencia de tres aspectos de la vida del sujeto que limitan en igual medida su desempeño como persona, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sólo detalla lo que hace al sujeto en materia de su individualidad, en referencia a que esas deficiencias limitan su desempeño al entrar en contacto con barreras de distintos tipos.

La palabra Discapacidad es un término muy amplio de definir, el cual históricamente ha respondido a diferentes corrientes teóricas modificándose en base a los imaginarios colectivos creados socialmente.

Un artículo publicado por el Centro de Investigaciones Sociológicas de la UCA y el CONICET en el año 2008, define “*discapacidad*, en cuanto diferente puede ser la manera en que se desenvuelve la persona. Hay –eso sí– una diferencia en su funcionamiento y no sólo está dada por el estado de salud de la persona sino precisamente por la interacción de ese estado con el entorno, ya sea en lo familiar o social, en lo económico, en lo cultural, etc.”

Según lo planteado anteriormente, la discapacidad es una diferencia en la forma de desempeño. Se reconoce una condición particular del funcionamiento

corporal que alude al estado de salud de la persona, pero la diferencia en la forma de desempeñarse no radica en ese estado de salud, sino en la interacción de éste con los distintos entornos del sujeto.

Esta concepción permite reflexionar sobre la importancia que comúnmente se le da al déficit corporal del sujeto, percibido como sinónimo del estado de salud/enfermedad de la persona. La definición que se acaba de mencionar va más allá de esa línea de pensamiento, propone que la discapacidad es tan sólo una diferencia de la forma de desempeño resultado del intercambio entre la condición de salud de una persona y el ambiente al que responde.

En conformidad con lo anterior, Liliana Pantano define la discapacidad como “condición para designar el estado en que se halla una persona debido a problema/s de salud que opera/n sobre su funcionamiento, en interacción con el contexto, afectándolo en sus actividades y participación”. Además, agrega el concepto de Situación de Discapacidad, “conjunto de factores o circunstancias que tienen que ver con las personas en cuanto estén o puedan estar en condición de discapacidad.” (Pantano Liliana. 2007: Página 119).

Sugerir la discapacidad como condición, refiere a un conjunto de circunstancias que determinan el estado de una persona. En este caso la autora plantea que la condición de discapacidad es una situación en la que se encuentra la persona producto de su estado de salud en interacción con el contexto, lo que afecta su funcionamiento en la participación de actividades. Sin embargo, añade el concepto de situación de discapacidad, para considerar el conjunto de factores y circunstancias que tienen que ver con una persona que está o pueda estar en condición de discapacidad.

Poder pensar la discapacidad como una condición o circunstancia en la vida del sujeto, se contrapone directamente al hecho de vincularla como atributo del sujeto, “discapacitado”, tan frecuentemente utilizado socialmente. Es para reafirmar esta idea, que la autora agrega además, el término de situación de discapacidad, a partir del cual se traza una distancia conceptual entre las particularidades del individuo y las de su ambiente.

Luego del recorrido teórico de las distintas definiciones propuestas, se puede afirmar que la Discapacidad es una construcción individual, social, política, económica y cultural que implica la desventaja de alguien con respecto a los demás, sin igualdad de oportunidades frente a las exigencias de un otro. Es por esto que se reconoce de igual relevancia el diagnóstico del déficit, las barreras de desempeño y las barreras ambientales. Es en la interacción de estos tres ejes donde confluye y radica la Discapacidad.

Esta noción permite pensar la Discapacidad, como una condición o circunstancia en la vida del sujeto, no sólo consecuencia de la salud y la enfermedad, sino determinada por el contexto físico, social y político, así como también por las diferentes actitudes frente a ella y la existencia de servicios y leyes que garanticen y aseguren la igualdad y los derechos de todos los ciudadanos.

Cabe mencionar, que en el año 2005, el Foro de Vida Independiente (FVI), promovido por un movimiento virtual español introduce el término **Diversidad Funcional** en lugar de Discapacidad. Lo que se pretende es suprimir las nomenclaturas negativas que se han aplicado tradicionalmente a las personas con discapacidad, inscriptas en la carencia y señalar un desenvolvimiento cotidiano, una funcionalidad, diferente a lo que se considera usual; y además

que esa funcionalidad diversa no implica una característica fisiológica, sino el entorno social que la produce.

El concepto diversidad funcional, reclama el respeto a la dignidad de la persona humana, en lugar de partir desde la insuficiencia, busca la riqueza social caracterizada por la diversidad individual.

Si bien esta concepción está ampliamente difundida y estudiada en España, las legislaciones actuales y las certificaciones de nuestro país continúan utilizando el término Discapacidad y su clasificación tal cual fue descripta anteriormente, según la Ley 10.592.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Ley 10.592. Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas. Sancionada 22-10-1987. Promulgada 13-11-1987. Última modificación 24-09-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sancionada 21-05-2008. Promulgada 06-06-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 14-06-2016.
- ✓ Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Adoptado 06-07-1999. Guatemala. Disponible en <http://www.oas.or/juridico/spanish/firmas/a-65.html>. Fecha de consulta: 18-11-2016.
- ✓ Organización Mundial de la Salud. "Temas de Salud. Discapacidades". Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Fecha de consulta: 26-09-2016.
- ✓ Pantano, Liliana. La palabra Discapacidad como término abarcativo. Revista Cuestiones Sociales y Económicas. Año 5. Volúmen 9. Octubre 2007. Pontificia Universidad Católica Argentina.
- ✓ Pantano, Liliana (2008). Discapacidad: conceptualización, magnitud y alcances. Apuntes para el mejoramiento de las prácticas en relación a las personas con discapacidad. Centro de Investigaciones Sociológicas. Departamento de Sociología. FCSE. UCA/CONICET. Documento de trabajo.

- ✓ Rodríguez Díaz, Susana. Ferreira, Miguel. Desde la dis-capacidad a la diversidad funcional. Revista Internacional de Sociología. Volumen 68. N°2. Madrid. Mayo-Agosto 2010. Disponible en <http://www.revintsociologia.revistas.csic.es>. Fecha de consulta 22-07-2016.

EJE TEMÁTICO II: DISCAPACIDAD EN RELACIÓN AL MODELO SOCIAL Y

LOS DERECHOS HUMANOS:

Tanto el concepto de Discapacidad como su percepción por parte de la sociedad han evolucionado a lo largo de los años, hasta llegar a la perspectiva actual.

Según Palacios Agustina, se considera que el primer modelo de abordaje hacia la persona con discapacidad es el **Modelo de Prescindencia**. Los dos pilares fundamentales de esta corriente teórica son la “justificación” religiosa de la discapacidad y considerar a la población con discapacidad como un sector que nada tenía para aportar a la sociedad y por lo tanto debían ser excluidos o desaparecidos.

Es a partir de esa justificación religiosa, o más bien castigo divino, que las personas con discapacidad son perseguidas, aisladas, encerradas y hasta sacrificadas por ser representantes del mal, como una forma de “limpiar o mejorar la sociedad”.

Durante la Edad Media, comienza a inculcarse el respeto por el otro y las nociones de compasión y caridad a los más necesitados, es así como las iglesias se convierten en grandes asilos de personas con discapacidad y mendigos. Este sector de la población fue sometido a un doble tratamiento. Por un lado al trato humanitario de la caridad y la compasión, pero por otro al de la marginación y crueldad, como respuesta a los miedos y rechazo social. (Palacios Agustina, 2008).

El segundo modelo teórico al que la autora hace mención es el **Modelo Rehabilitador**, también conocido como Modelo Médico. Este paradigma

significa un gran cambio para la persona con discapacidad. Ya no se considera su condición como un castigo o maldición ligada a la religión, ya no es Dios o el diablo quien determina como vivir, ni tampoco se la considera como un ser innecesario a quien se debe apartar o desaparecer.

Este modelo tiene sus inicios en el siglo XX, coincidiendo con los grandes avances técnicos y descubrimientos científicos en todos los campos, incluida también la medicina.

El eje central del paradigma es la *rehabilitación* o *normalización* de la persona, es decir todo el enfoque teórico esta puesto en los conceptos de salud y enfermedad. Lo que se busca es recuperar todos aquellos aspectos que limitan a la persona y la desvían de la norma, y en los casos en los que no se puede rehabilitar, el trabajo se centra en el trato asistencial.

Bajo este imaginario, se posiciona a la persona con discapacidad en un lugar completamente pasivo, él es el paciente, quien recibe el tratamiento para rehabilitarse por parte de un ser jerárquicamente superior, quien tiene el conocimiento suficiente para tratarlo y recuperarlo y devolverlo a la norma.

Este paradigma propone la habilitación para funcionar en la sociedad como enfoque de tratamiento. Y es desde este lugar en el que se pone énfasis en la limitación de la persona con discapacidad, favoreciendo la subestimación, la asistencia, la caridad e incluso la lástima, sin contemplar las capacidades potenciales y residuales con las que puede contar cualquier ser humano. Es en este momento cuando se instala la noción de paciente, *ser pasivo frente al médico dueño del conocimiento absoluto*.

Hacia finales de la década del sesenta, sobretodo en Inglaterra y Estados Unidos, comienza a gestarse un movimiento de cambios en lo que respecta a

la concepción y el tratamiento de la persona con discapacidad. Principalmente activistas con discapacidad, y más precisamente aquellos que se encuentran institucionalizados, son quienes comienzan a cuestionar el modelo vigente, el rehabilitador, y argumentan sus reclamos desde los Derechos Humanos. Es así como, de forma incipiente se empieza a pensar en un **Modelo Social**.

El eje principal de reclamo de este modelo se ubica en la sanción de políticas de estado que apunten a la modificación de la sociedad y el derecho de forma universal dejando de lado la discapacidad individual.

Este paradigma brega por dos conceptos fundamentales, la **inclusión** y la aceptación de la diferencia a través de la **equiparación de oportunidades**.

La inclusión es, según la UNESCO, “un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunicaciones”. (UNESCO, 2005)

Para la UNESCO, la inclusión es una perspectiva que reconoce la diversidad entre los individuos, a la vez que la pondera como una oportunidad para el enriquecimiento colectivo a través de la participación de los sujetos en distintos procesos.

Hablar de enfoque o perspectiva, aleja la concepción de inclusión como un conjunto de prácticas o acciones tendientes a un fin común. Por el contrario, la asume como una forma de pensamiento y un conjunto de circunstancias que la favorecen y la posibilitan, a la vez de una oportunidad para el enriquecimiento común de todos los miembros de la sociedad.

Para la Federación Mundial Inclusión Internacional, "La inclusión no es una estrategia destinada a ayudar a las personas a encajar en los sistemas y las estructuras existentes en nuestras sociedades: la inclusión se propone transformar estas estructuras y estos sistemas para hacerlos mejores para todos. La inclusión significa crear un mundo mejor para todos". (Principios de Inclusión Internacional).

Esta línea de pensamiento propone adoptar la inclusión desde una mirada social. Ya no se trata de incluir una persona en particular, sino modificar las estructuras y los sistemas sociales para volverlos inclusivos.

Esta definición se condice directamente con el principal reclamo del Modelo Social, se debe apuntar a la adaptación del ambiente y la sociedad para favorecer la autonomía del sujeto, y no a la inversa como lo formula el Modelo Rehabilitador.

El Dr. Alfredo Carballeda, en el 2do Congreso Provincial de Trabajo Social del año 2011, hace mención a la inclusión en el sentido que "la inclusión social la entendería como un concepto transversal y por otro lado también plantearía una relación de inclusión-libertad. Si hay exclusión no hay libertad, es decir no hay sociedades libres. Y creo que la inclusión nos confiere libertad en la medida que nos quita las ataduras del mercado y amplía nuestros horizontes de pertenencia a una comunidad. Y por otro lado, la inclusión en términos de su propio devenir, nos hace responsables, no en el sentido jurídico del término, no en el sentido de devolverle a la sociedad nada. Por el contrario, creo que la sociedad está en deuda con los excluidos sociales, sino diría que la inclusión nos permite volver a soñar y cuando soñamos y comenzamos a construir nuestros sueños nos hacemos responsables". (Carballeda Alfredo, 2011).

Carballeda expresa una reflexión de la inclusión en términos de libertad personal y ausencia de exclusión. Se menciona que en las sociedades en las que hay exclusión no hay libertad, ya que los sujetos no pueden tomar responsabilidades de sus propias vidas por limitación de su autonomía. Pensar en la inclusión, obliga a pensar en estructuras y sistemas sociales inclusivos.

El modelo social y las definiciones de inclusión propuestas anteriormente permiten exponer la necesidad de actuar y modificar la sociedad en general, para permitir el acceso y la participación de todos, más allá de la condición individual. Es justamente en ese acceso y participación que se encuentra el enriquecimiento individual y social que se debe perseguir, favoreciendo y promoviendo la interacción y el intercambio a través de la equiparación de oportunidades.

La equiparación de oportunidades implica, siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26.378: 2008), un proceso mediante el que todo el sistema social, incluido el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, las oportunidades en educación y empleo, los espacios públicos y demás se vuelvan accesibles para todos.

“La igualdad de oportunidades supone hacer frente a la exclusión estructural en esferas como los transportes, los equipamientos públicos, los servicios públicos y las comunicaciones. La igualdad de oportunidades implica garantizar que las personas con discapacidad sean preparadas hasta el máximo de sus capacidades para asumir un papel productivo y socialmente responsable en la sociedad civil”. Palacios, Agustina. (2008: Página 198).

Sin embargo, Liliana Bostons, ex presidenta del Consejo de Discapacidad de la Provincia de Buenos Aires, afirma que la equiparación de oportunidades debe estar asegurada por el Estado, cuyo rol es equilibrar: crear oportunidades para equiparar a quienes se encuentran en la situación más desventajosa. Y agrega además que cabría entre otras medidas, que se impulsaran acciones concretas que ubiquen a las personas con discapacidad en un plano de igualdad real en diferentes aspectos de la vida. (Bostons Liliana. 2007)

Igualar oportunidades implica compensar en términos de derecho de acceso y participación entre todos los miembros de la sociedad, partiendo desde la condición de sujeto y no desde las características particulares de cada uno.

Es bajo estos dos aspectos de inclusión y equiparación de oportunidades, que el paradigma social se propone rehabilitar la sociedad, pensarla y diseñarla en base a las necesidades de todas las personas para favorecer y asegurar la inclusión y la participación, a diferencia del modelo rehabilitador que apunta a rehabilitar o normalizar a la persona con respecto a la sociedad.

“Esta distinción tiene suma importancia, ya que al tomarse conciencia de los factores sociales que integran el fenómeno de la discapacidad, las soluciones no se elaboran apuntando individualmente a la persona afectada, sino más bien que se encuentran dirigidas hacia la sociedad, o teniendo muy presente el contexto social en el cual la persona desarrolla su vida. A partir de dichas premisas, el modelo social redefine la rehabilitación o normalización, estableciendo que éstas deben tener como objeto el cambio de la sociedad, y no de las personas.” (Palacios, Agustina. 2008: Página 124).

Para poder hablar de rehabilitar una sociedad, pensando en favorecer la autonomía del sujeto, es necesario diferenciar desde el marco teórico que se

está exponiendo, dos términos que frecuentemente se utilizan como sinónimos y que para esta corriente teórica no lo son, ellos son la independencia y la autonomía. Se habla de **independencia**, cuando el individuo no necesita asistencia en su desempeño funcional, entendido como la capacidad de satisfacer sus necesidades básicas según el rol que ocupa en su ambiente, sobre todo en lo que tiene que ver con las actividades de autocuidado (alimentación, vestido e higiene) e instrumentales. Se determina en grados y responde al paradigma médico, en el que es el profesional de la salud quien determina el tipo y nivel de asistencia que requiere el sujeto para conseguir su independencia individual. En cambio, la **autonomía**, apunta a la capacidad de autocontrol y de toma de decisiones sobre su propia vida, más que a la necesidad de asistencia para la realización de una actividad. (Eroles, Carlos y Fiamberti, Hugo, 2007)

Entender la distancia conceptual que existe entre independencia y autonomía, permite comprender el eje central de reclamo del modelo social. Asegurar el ejercicio de la autonomía de una persona la ubica como responsable y protagonista de sus propias acciones y decisiones. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que esta práctica debe ejecutarse en la sociedad, ya que el ser humano vive y se desempeña dentro de una comunidad y no como individuo aislado y solitario.

Gracias a esta diferenciación, se puede hablar de *calidad de vida*, definida como “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas y sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico,

su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno”. Cardona, Doris A. (2005).

A partir del desarrollo de los conceptos de inclusión y equiparación de oportunidades para favorecer la autonomía del sujeto es que el modelo social incluye dentro de su corriente teórica, la noción de “vida en sociedad” basada en los movimientos de desinstitucionalización gestados varias décadas antes, justificando que se debe velar por crear y ofrecer las condiciones de vida habituales, respetando y maximizando la autonomía de toda la población. Para garantizarlo, se proponen dos estrategias de acción: el **diseño universal**, entendido como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado, el cual no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad cuando se necesiten; y **ajustes razonables**, concebidos como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Este cambio de perspectiva es un logro más del modelo social, que deja de considerar a la persona como paciente y la convierte en un sujeto activo y libre para decidir, a la vez sujeto de Derecho.

El Modelo Social coincide con los valores que sustentan los Derechos Humanos: la dignidad, como condición propia de la humanidad; la autonomía, en la que la persona es quien toma las decisiones de su propia vida; y la igualdad de todos los seres humanos, respetando la diferencia.

La **dignidad** es según Agustina Palacios, “la valoración de la persona por su condición humana”. Palacios, Agustina. (2007:Página 23). En la sociedad actual, el valor de las personas se mide, habitualmente, por su utilidad o rendimiento. Desde el paradigma de derechos humanos, y fundamentado en el modelo social de la discapacidad, se enfatiza en la importancia del respeto al valor de las personas por su condición como tal, más allá del aporte social que hagan y se valoran las capacidades individuales de todas las personas, teniendo en cuenta las variaciones funcionales.

La dignidad está relacionada con la autonomía, otro de los valores fundamentales de los Derechos Humanos. La **autonomía** es entendida como la capacidad de autogobierno, de tomar sus propias decisiones. Desde el paradigma social, se aboga por garantizar el respeto a este valor en todas las personas de forma universal. Generalmente, y sobre todo en lo que respecta al modelo teórico anterior, se considera la persona con discapacidad como un sujeto incapaz de ejercitar y ejecutar su autonomía, y se adoptan posiciones paternalistas en su reemplazo. Si bien se reconoce que esta capacidad no es absoluta, y que no todas las personas pueden practicarla de forma total por su discapacidad, se contemplan grados de ejercicio, los cuales no implican su anulación o restricción.

El tercer valor en el que coinciden los Derechos Humanos y el Modelo Social es la **igualdad**.

Este principio no niega las diferencias individuales entre personas, sino que las adopta reconociéndolas bajo un criterio inclusivo de forma positiva. Para esto se proponen políticas de acción que incluyen contemplar las diferencias y adoptar medidas tendientes a compensar socialmente dicha desigualdad.

Dos conceptos fundamentales aseguran lo anterior: accesibilidad y equiparación de oportunidades.

La OMS define la **accesibilidad** como una característica que deben cumplir todos los establecimientos, bienes y servicios para estar al alcance de todos ciudadanos. Y agrega que presenta cuatro dimensiones superpuestas, la no discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y el acceso a la información.

La accesibilidad y la igualdad de oportunidades permiten combatir los casos de discriminación que excluyen a las personas con discapacidad de diversas esferas de la vida cotidiana. Por ello son necesarias leyes contra la discriminación que sean claras y fácilmente aplicables en las esferas económica, social, de servicios públicos y obligaciones cívicas y que reconozcan abiertamente la necesidad de integrar de forma positiva la diferencia que supone la discapacidad.

La definición de discapacidad propuesta por este trabajo de investigación, adhiere con el Modelo Social de discapacidad.

A partir del desarrollo de los términos de inclusión, accesibilidad y equiparación de oportunidades, se expone la premisa central del paradigma teórico, la adaptación y el diseño universal de una sociedad que promueva y favorezca la autonomía del sujeto.

Se puede decir que luego de lo expuesto en este eje temático, el modelo rehabilitador resulta insuficiente para contemplar las necesidades que atañen a la discapacidad. Hoy por hoy está demostrado que de nada sirve rehabilitar una persona con discapacidad en una sociedad que discapacita. Es por esto que, la

rehabilitación que interpela el paradigma social apunta a la sociedad en general y no a la limitación funcional del sujeto.

Esta perspectiva, amparada en los Derechos Humanos, permite destacar la importancia del respeto por la autonomía, la igualdad y la dignidad humana a través de la inclusión como herramienta fundamental y de la equiparación de oportunidades.

Incluir implica el enriquecimiento de todos los miembros de la comunidad, a partir del intercambio, a la vez que, es a través del intercambio e interacción que cada sujeto reafirma su propia identidad personal desde su singularidad como individuo.

Entonces la inclusión social de los sujetos, se concibe a partir de la participación del sujeto como actor activo en la sociedad en la que se desempeña y de la cual forma parte. Para esto es imprescindible partir del principio de igualdad de oportunidades para todas las personas.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Carballada, Alfredo. La intervención en lo social en los escenarios actuales. Revista Abordajes UNLaR. Volumen 1. N°2. La Rioja, Segundo Semestre 2013.
- ✓ Cardona, Doris A. Construcción cultural del concepto calidad de vida. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Volumen 23. N°1. Medellín, Junio 2005. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2005000100008. Fecha de consulta: 20-08-2016.
- ✓ Comité sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Situación de la discapacidad en Argentina 2009-2012. Disponible en: <http://www.redi.org.ar/Documentos/Informes/Preguntas-y-recomendaciones-sugeridas-en-el-informe-alternativo.pdf>. Fecha de consulta 16-06-2016
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en <http://www.un.org/es/globalissues/work/>. Fecha de consulta: 26-08-2016.
- ✓ Eroles, Carlos. Fiamberti, Hugo (2007). Los derechos de las Personas con Discapacidad. EUDEBA (Cooperación Editorial).
- ✓ Inclusión Internacional. Principios de Inclusión Internacional. Disponible en <http://www.inclusion-international.org>. Fecha de consulta: 21-11-2016.
- ✓ La ONU y los derechos humanos. ¿Qué son los Derechos Humanos?. Disponible en <http://www.un.org/es/rights/overview/>. Fecha de consulta 10-06-2016.

- ✓ Ley 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sancionada 21-05-2008. Promulgada 06-06-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 14-06-2016.
- ✓ Palacios, Agustina. Bariffi, Francisco (2007). La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Palacios, Agustina. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (1era edición). Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Por un mundo accesible e inclusivo - Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Handicap International Programa Centro América. 2007.
- ✓ Principios de Inclusión Internacional. Inclusión Internacional. Disponible en: www.discapnet.es/DISWEB2000. Fecha de consulta: 17-03-2017.

EJE TEMÁTICO III: DISCAPACIDAD Y EMPLEO:

Este eje temático se propone definir los conceptos de trabajo y empleo, para establecer la importancia y el impacto que tienen en la población con discapacidad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo N°23 define “El **trabajo** es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana”.

A partir de esta definición, se puede diferenciar el concepto de **empleo**, comúnmente utilizado como homónimo de trabajo. El empleo es, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, la relación entre el capital y el trabajo, es decir implica el pago salarial como retribución por la fuerza de trabajo brindada. Además, agrega que la relación entre trabajo y capital incluye horarios, cumplimiento de actividades, jerarquías y beneficios económicos para las dos partes. En cambio, el trabajo puede no ser remunerado, ya que implica la producción de bienes para beneficio de la sociedad, y la retribución no necesariamente es económica.

El Modelo Social, en referencia al empleo de las personas con discapacidad, advierte la necesidad del acceso a la seguridad social y el empleo formal, y sólo excepcionalmente se acepta el empleo protegido, reservado para aquellos trabajadores con discapacidad cuya patología y edad no les permita desempeñar tareas competitivas o independientes.

Desde el Paradigma Social se reconoce el empleo como un derecho fundamental y actividad inherente al ser humano, por ende se aspira a la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral competitivo, adecuando las características del puesto laboral según las necesidades y capacidades del sujeto, pero obrando bajo la premisa de la equiparación de oportunidades que asegure la plena participación del sujeto en la elección y el desempeño efectivo.

En contraposición con el modelo anterior, el rehabilitador, que aboga con respecto a la asistencia económica como una forma de subsidiar o hacer cargo a la sociedad con una actitud paternalista de protección y que preserva el empleo protegido como la única forma de participación social de la persona con discapacidad, desde el Modelo Social se contempla el empleo protegido como una herramienta o técnica subsidiaria, restringida y temporal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantea que actualmente muchas personas con discapacidad se encuentran desempleadas, y que serían capaces de trabajar si se les provee el apoyo necesario y se respeta su derecho a la igualdad de oportunidades. Pero también destaca que hay personas con discapacidad trabajando bajo la modalidad de empleo protegido, y en dicho sentido Palacios, Agustina expresa que “solo cuando las personas con discapacidad no se encuentren en condiciones de trabajar en el mercado abierto de trabajo, deben preverse y desarrollarse formas alternativas de empleo”. (Palacios, Agustina. 2008: página 407).

Las **alternativas laborales**, siguiendo a Palacios Agustina, son las oportunidades que el sistema económico ofrece para que una persona pueda

vincularse a la actividad productiva y se dividen en dos categorías: nivel competitivo y nivel especial.

Dentro del *nivel competitivo* se incluyen las modalidades de relación de dependencia (formal e informal); cooperativas; pymes; y microemprendimientos. Como *nivel especial* se incluyen talleres protegidos de producción; trabajo domiciliario; grupo laboral protegido; y empleo con apoyo.

Desde hace algunos años nuestro país, al igual que la mayoría de las economías de Latinoamérica, se encuentra atravesado por una fuerte recesión, y el empleo es de los aspectos más castigados.

Según la publicación del INDEC, correspondiente al primer trimestre del año 2017, la tasa de desocupación en Argentina es de 9,2% y específicamente en la ciudad de Mar del Plata, la tasa corresponde a 10,4%, sin embargo estas estadísticas no contemplan la discriminación del nivel de desocupación del sector poblacional con discapacidad. No obstante, y en base a los datos del último Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del año 2010, se releva que el 12,9% de la población argentina, lo que representa 5.114.190 personas presenta algún tipo de dificultad o limitación permanente. Dentro de este grupo, se incluyen personas con certificado de discapacidad nacional o provincial, vigentes en el momento de realización del censo, y personas que no cuentan con certificación pero manifiestan tener algún tipo de limitación permanente.

En referencia al nivel de desempleo de la población con discapacidad, los datos más actuales son los publicados en el año 2016 por el Servicio Nacional de Rehabilitación en un Anuario Estadístico sobre Discapacidad para la difusión de la información contenida en el Registro Nacional de Personas con

Discapacidad, dependiente del Ministerio de Salud de la Nación. Este registro contiene información socio demográfica de las personas con discapacidad que solicitan el Certificado Único de Discapacidad a nivel nacional, del cual se desprenden los siguientes datos:

- En la República Argentina, durante el año 2016, se emitieron 225.865 Certificados Únicos de Discapacidad.
- Entre las personas con discapacidad certificadas con CUD, mayores de 14 años, un 13.49% declaró que trabaja. El 86.51% restante, declaró que no trabaja.
- En relación al tipo de ocupación declarada, quienes trabajan, el 64,85% dijeron ser obreros o empleados, mientras que el 29,97%, se declararon como trabajadores por cuenta propia, y el 3,85 % se declaró trabajador familiar; apenas el 1,33% se ubicó en la categoría patrón con personal a cargo.

Las causas que generan desempleo y desigualdad de oportunidades de este grupo poblacional son muy diversas y responden a diferentes factores, entre ellos el elevado índice de desempleo en el país; los prejuicios y la resistencia por parte de los empleadores; la actitud de las personas con discapacidad y de los profesionales que trabajan en el área de rehabilitación profesional; el desconocimiento de los profesionales sobre lugares o posibilidades que proveen herramientas a la población; el cumplimiento parcial de la legislación vigente; dificultades en el transporte y el acceso; falta de continuidad en programas laborales; falta de evaluación y seguimiento de los resultados; discriminación.

Los prejuicios de los empresarios, según el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP), tienen que ver generalmente con la falta de información o con información errónea. El empresario, al igual que la mayor parte de la sociedad, está inmerso en el paradigma rehabilitador, y tiende a adoptar una actitud de rechazo, miedo y protección frente a la persona con discapacidad sin considerarla como un posible empleado. Sus creencias se basan en el empeoramiento de la discapacidad, en el bajo rendimiento, en el rechazo por parte de los compañeros o de los clientes, en la falta de cumplimiento y responsabilidad, producto del desconocimiento del significado de la colocación selectiva. Todos estos prejuicios alimentan la actitud pasiva de la persona con discapacidad, y le generan baja autoestima y desconfianza en sí mismo, víctima una vez más de discriminación.

Por otra parte, siguiendo la línea de pensamiento de la GLARP, los profesionales que se desempeñan en los servicios de rehabilitación profesional no cuentan con la formación a nivel de grado o posgrado de este nuevo marco teórico, lo cual condiciona su desempeño y perspectiva dentro del modelo rehabilitador. La desinformación para asesorar a los empresarios y la mirada profesional hacia la discapacidad, provocan la insuficiente o desacertada colocación y por ende un ineficiente seguimiento, lo que termina por generar mayor frustración en empleado y empleador.

Sin embargo, en aquellas ocasiones en las que resulta eficaz la colocación, pueden darse dificultades en el acceso y transporte para la persona con discapacidad. Esto radica en que las ciudades no están pensadas en función del libre desplazamiento y en que las modificaciones para la eliminación de barreras arquitectónicas resultan insuficientes. Además, la legislación para la

adaptación de los medios de transporte público no se cumple en su totalidad, generando gran limitación para el acceso a puestos de trabajo, tanto por el desplazamiento como por los costos que el mismo ocasiona.

A partir del recorrido conceptual realizado y teniendo en cuenta la definición del trabajo desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se puede pensar en la necesidad imperiosa de generar espacios y conciencia que promuevan y favorezcan la **inclusión laboral**.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, define la Inclusión Laboral como “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades”.

Esta definición permite pensar en el trabajo como un objetivo más allá de la simple remuneración por el cumplimiento de una actividad.

El trabajo le permite a la persona afirmar su identidad personal, identificarse dentro de un colectivo social que reconoce roles dentro de una jerarquía de derechos y obligaciones, en un sistema político, económico y social alejado de la marginación.

Es a través del empleo que el sujeto colabora o se hace cargo del sustento familiar, imagen socialmente compartida por todos como símbolo de dignidad.

Reconocer la autonomía del sujeto e interpelar el cumplimiento del trato igualitario a partir de la equiparación de oportunidades, es el camino a seguir para garantizar la inclusión en cualquier ámbito de la vida. Sin embargo, para

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

consolidar la verdadera inclusión laboral, es necesario además, tener presente los conceptos de ajustes razonables y diseño universal de los puestos de trabajo, para adecuarlos a las necesidades y capacidades reales de cada sujeto.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Artículo N° 23. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
Disponible en <http://www.un.org/es/globalissues/work/>. Fecha de consulta: 26-08-2016.
- ✓ Brogna, Patricia (Comp.) (2009). Visiones y Revisiones de la Discapacidad. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- ✓ Comité sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Situación de la discapacidad en Argentina 2009-2012. Disponible en: <http://www.redi.org.ar/Documentos/Informes/Preguntas-y-recomendaciones-sugeridas-en-el-informe-alternativo.pdf>. Fecha de consulta 16-06-2016.
- ✓ Fuentes, Patricia. Discapacidad en la República Argentina. Aspectos Normativos. Instituto Universitario de Ciencias de la Salud. Fundación H. A. Barceló. 2014.
- ✓ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). "Actualización del Marco Conceptual de la Rehabilitación Profesional en el GLARP". Serie Capacitación. Santafé de Bogotá, 1996.
- ✓ Instituto Nacional de Estadística y Censos. "Mercado de Trabajo: Principales indicadores. Primer trimestre 2017". Buenos Aires. Junio 2017. Disponible en: http://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_1trim17.pdf?_ga=2.81631511.1296972751.1502887032-1681189674.1502887032. Fecha de consulta: 16-08-2017.
- ✓ Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. "Manual de Procedimientos de registro, evaluación, promoción, inclusión y

seguimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el ámbito privado y de la administración pública provincial”. Disponible en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar>. Fecha de consulta: 25-08-2016.

- ✓ Palacios, Agustina. Bariffi, Francisco (2007). La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Palacios, Agustina. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (1era edición). Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Servicio Nacional de Rehabilitación. “Anuario Estadístico Nacional 2016”. Disponible en <https://www.snr.gob.ar/wp-content/uploads/2017/08/Anuario-2016-FINALRE.pdf>. Fecha de consulta: 16-08-2017.

EJE TEMÁTICO IV: EMPLEO Y LEGISLACIÓN ACTUAL EN

DISCAPACIDAD:

En Argentina, las primeras leyes con referencia a la discapacidad aparecieron en el inicio del siglo XX, pero es en el año 1981, cuando por primera vez se aborda la temática con una perspectiva holística, revolucionaria para la época, sobre todo porque el país se encontraba bajo un gobierno militar, en un contexto de represión, violación de todos los derechos individuales y sociales, y censura de todos los canales de expresión y participación sociopolítica.

El 16 de marzo del año 1981, se sanciona la ley **22.431**, llamada ***Sistema de Protección Integral de los Discapacitados***, que con algunas modificaciones continúa vigente hasta hoy. El modelo teórico sobre el que fue redactada esta ley, es el Modelo Rehabilitador, y desde ese paradigma se plantea en el Artículo 2 de dicha ley: "A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral."(Ley 22.431, Artículo 2: 1981).

Esta definición de discapacidad, si bien solo contempla discapacidades físicas o mentales, permitió el reconocimiento de las desventajas de la persona con discapacidad con respecto a su contexto y ambientes de desempeño. Además, en el Artículo 3 se sanciona por primera vez la certificación de la discapacidad en cuanto a su naturaleza y grado y sus alternativas de rehabilitación, contemplando las posibilidades e intereses individuales de la persona para su

futuro desempeño laboral o profesional. También este Artículo garantiza la validez de dicho certificado en todo el territorio nacional.

Dentro del Artículo 4, se ofrece a todas aquellas personas con discapacidad que no tengan acceso o posibilidad de una obra social, los servicios de Rehabilitación Integral, entendida en ese entonces como el desarrollo de las capacidades de la persona “discapacitada”, formación laboral o profesional, regímenes diferenciales de seguridad social, escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios previstos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común y orientación o promoción individual, familiar y social.

Asimismo, en el Artículo 8, con modificaciones en el año 2003 bajo la ley **25.689**, plantea “El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las

distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo”. (Ley 22.431, Artículo 8: 1981).

Siguiendo esto, el Artículo 23 de la ley expone “Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.” (Ley 22.431, Artículo 23: 1981).

Teniendo en cuenta el año de sanción y promulgación de la Ley, se la puede considerar como verdaderamente transformadora en términos de reconocimiento de derechos.

Si bien la definición de Discapacidad que brinda el Artículo 2 es hoy antigua y limitada, fue recién a partir de esta Ley que se comienza a certificar la Discapacidad en grados, teniendo en cuenta las posibilidades e intereses de recuperación de cada individuo. En relación a esto, el Artículo 4 hace

referencia a la Rehabilitación Integral, que tampoco es lo que conocemos actualmente como tal, sin embargo incluir en una Ley del año 80 ideas tales como desarrollo de capacidades, inclusión escolar en establecimientos comunes, regímenes sociales especiales y capacitación y formación profesional, implicaron un gran desafío político y social del cual nuestro país no tenía experiencia previa.

Finalmente, el artículo con mayor trascendencia hasta nuestros días fue el Artículo 8. El mismo continúa vigente con una modificación del año 2003 y expone la obligación por parte del Estado y aquellas empresas privadas que brinden tercerización de servicios estatales, a cumplir con un cupo mínimo de personal con discapacidad. Asimismo, para el caso de empresas y empleadores privados, propone un beneficio de reducción impositiva a modo de incentivo para favorecer la inclusión laboral de este grupo poblacional.

Sin embargo, si se cumpliera este Artículo según lo sancionado, los porcentajes de desempleo de la población con Discapacidad no serían los planteados en el eje temático anterior. Más allá de que la legislación está planteada y reconocida como un derecho fundamental de la persona, no hay actualmente control efectivo sobre su cumplimiento ni sanciones a quienes lo incumplen ya que es el mismo Estado quien debe controlar y cumplir dicha propuesta.

La ley **10.592, Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas**, es una ley provincial sancionada el día 22-10-1987 y promulgada el 13-11-1987. Este régimen adopta a nivel de la provincia de Buenos Aires el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (ley nacional 22.431).

El 13 de diciembre de 2006 se aprobó la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**; en Argentina tiene fuerza de Ley desde su sanción el día 21 de mayo de 2008, registrada bajo el N° 26.378.

El objeto o propósito de la Ley es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. (Ley 26.378, Artículo N°1).

Y agrega “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Ibid).

Los **principios generales** de la Convención son:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Si bien la Convención plantea 50 artículos, se tomarán los de mayor incumbencia para este trabajo de investigación.

El artículo 5, **Igualdad y no discriminación**, reconoce a todas las personas como iguales ante la ley en términos de derechos y beneficios y se prohíben todos los motivos de discriminación. En relación a este artículo, en el 8, **Toma de conciencia**, el Estado se compromete a adoptar medidas orientadas a sensibilizar a la sociedad para la mayor toma de conciencia respecto a la discapacidad y el respeto de los derechos y la dignidad, la lucha contra los estereotipos, los prejuicios y promover la toma de conciencia respecto a las capacidades de las personas con discapacidad.

Lo propuesto por estos dos artículos, se condice directamente con el respeto por los Derechos Humanos, Igualdad, Dignidad y Autonomía. Es imposible enfrentar campañas de trato igualitario y no discriminación sin sensibilizar primero a la sociedad sobre el tema. Todos y cada uno de nosotros estamos inmersos en legados antiguos, corrientes morales que nos han inculcado que el respeto por el otro implica tenerle lástima o brindarle asistencia para paliar su carencia.

Lo que interpela la ley es la necesidad imperiosa de concientizar sobre el respeto a la diversidad, difundir que los modelos o las normas estándares no existen, que la verdadera consideración al otro radica en reconocer su diferencia asegurando la igualdad de oportunidades según su capacidad. Es allí hacia donde nos debemos encaminar como sociedad para conseguir la igualdad y erradicar por fin la discriminación.

En el artículo 9, **Accesibilidad**, se plantea la importancia que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, además se compromete a adoptar medidas para asegurar el acceso, en igualdad de condiciones al entorno físico, el transporte,

la comunicación y a demás servicios e instalaciones de uso público. También se incluye la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso.

Las barreras de acceso no responden solo a los entornos físicos, sin embargo desde esta ley son solo consideradas estas últimas.

Este artículo visibiliza la falencia que existe en el aspecto edilicio, de comunicación y de transporte, que dificulta no solo a las personas con discapacidad en su deambulación y acceso sino también a personas mayores, madres que se trasladan con carritos de bebé, personas que transitoriamente sufren una limitación de cualquier índole, o cualquier sujeto que no puede ejercer su independencia por barreras arquitectónicas obsoletas, construcciones en mal estado, o simplemente falta de contemplación a la diversidad.

El artículo 25 referido a **La salud**, reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel de salud sin discriminación, se proporcionaran programas y atención de la salud gratuitos incluso en temas como salud sexual y reproductiva, se aseguran servicios específicos según las necesidades de cada individuo con discapacidad, y se exigirá a los profesionales de la salud el consentimiento libre e informado de este grupo poblacional, como garantía del respeto a los derechos humanos, la autonomía y la ética en la salud.

Brindar el mejor servicio de salud posible a cada sujeto en particular, respetando necesidades e intereses, significa actuar bajo 2 principios fundamentales de la ética en la salud, la Autonomía y la Beneficencia.

Todas las cuestiones relacionadas a la mejora, prevención, tratamiento o acompañamiento de la salud de una persona están garantizadas por éste

artículo, favoreciendo la elección y el acceso al conocimiento pleno de la información por parte de quien recibe el servicio y sus familias.

En el artículo 26, llamado **Habilitación y rehabilitación**, el Estado se compromete a organizar, intensificar y ampliar los servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación en la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales para que se comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una intervención multidisciplinar, para que apoyen la participación e inclusión en la comunidad, sean voluntarios y accesibles para todos, y se favorecerá el conocimiento y uso de tecnologías y dispositivos destinados a las personas con discapacidad para su habilitación y rehabilitación.

La OMS define la rehabilitación como “parte de la asistencia médica encargada de desarrollar capacidades funcionales y psicológicas del individuo y activar sus mecanismos de compensación, a fin de permitirle llevar una experiencia autónoma y dinámica. El objetivo se mide en parámetros funcionales, en el restablecimiento de su movilidad, cuidado personal, habilidad manual y comunicación.” (OMS, 1969)

En cambio, Palacios Agustina, habla de habilitar haciendo referencia a una serie de cambios o estrategias que favorezcan en una persona, habilidades y funciones que aún no ha adquirido o desarrollado. Estas dos definiciones permiten pensar el artículo 26 en función de cumplir con las necesidades de un sujeto contemplando su situación individual y sus intereses.

Emprender la rehabilitación y la habilitación desde el momento más temprano en la vida del sujeto, involucra no solo reestablecer una función o compensar el déficit, sino favorecer y sostener las potencialidades de la persona para

volverlo un ser autónomo e independiente en la medida de sus posibilidades. Además, este artículo agrega que todos los servicios y programas referentes a la temática deben ser accesibles y voluntarios, asegurando la libre participación y la igualdad de oportunidades de acceso.

Finalmente en el artículo 27, **Trabajo y empleo**, se plantea el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones; derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Se asegura la promulgación de leyes orientadas a prohibir la discriminación en la selección, contratación, continuidad en el empleo, promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables; proteger y garantizar los derechos laborales y sindicales; favorecer el acceso a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua; promover el empleo por cuenta propia y la formación de cooperativas; asegurar empleos en el sector público; generar beneficios y medidas para promover el empleo en el sector privado; velar por la realización de ajustes y adaptaciones de puestos laborales según necesidad; promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

La diferencia entre trabajo y empleo ya fue expuesta en el eje temático anterior. Sin embargo, este artículo se compromete a reconocer el empleo como un derecho de todos los ciudadanos, y a velar por el cumplimiento del mismo a través de la promulgación y el cumplimiento de leyes que aseguren los servicios de colocación y formación profesional, que concienticen a la sociedad de la importancia de los mismos asegurando cupos obligatorios dentro del

empleo estatal, a la vez que se compromete a generar beneficios impositivos a los empleadores privados que incluyan trabajadores con discapacidad dentro de sus empresas, y promover y facilitar el acceso a los microemprendimientos o trabajos por cuenta propia de este sector poblacional.

Esta Convención, que tiene peso de ley desde el año 2008 en nuestro país, ha significado un cambio radical en cuestión de derechos y beneficios en la población con discapacidad. Si bien es un documento inclusivo, innovador, de propuestas ideales es, por el momento, utópica su puesta en práctica, ya que no todos los aspectos son factibles de ser concretados hoy por hoy.

No solo se requiere la reestructuración del sistema político, sanitario, educativo y laboral, sino que también se deben reevaluar las asignaciones presupuestarias para cada cuestión, ya que es evidente y de público conocimiento, que con la distribución de recursos que se manejan por estos tiempos en nuestro país, se vuelven inalcanzable la mayoría de los aspectos antes propuestos.

Por otra parte, pero sin restar importancia a la cuestión, se debe encarar una fuerte campaña de concientización y formación sobre estas temáticas, en todos los ámbitos, pero principalmente, de difusión a la sociedad en general, que es quien, según el paradigma sobre el que se sustenta la Convención, discapacita. Por último, como se mencionó previamente, varios de los puntos señalados se cumplen o están en camino a hacerlo, por lo que es de extrema importancia que se vigile y se garantice el cuidado y protección de estos derechos.

En lo que respecta a las leyes referidas al empleo, que son de interés para esta investigación, la ley **24.013**, llamada **Empleo** fue sancionada el día 13-11-1991 y promulgada el 5-12-1991.

Esta ley propone, en su Título III, De la promoción y defensa del empleo, Capítulo 3 *Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores*, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe sancionar de forma periódica programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad, considerados como tal según la ley 22.431. Esos programas deben estar dirigidos a una población específica y deben tener una duración determinada. Se contemplan como medidas principales la orientación y formación profesional; la actualización y reconversión profesional; y la asistencia técnica y financiera para iniciar microemprendimientos. También se consideran los trabajadores cesantes con dificultad de reinserción ocupacional.

Además se obliga al cumplimiento del artículo 8 de la ley 22.431, de que las personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad deben formar como mínimo el 4% del personal en los organismos públicos nacionales, incluidas empresas y sociedades del Estado; en cuanto al sector privado se propone la eximición de un porcentaje de cargas impositivas para quienes cumplan con este artículo, pero se exige que deben emprender obras en los establecimientos laborales para suprimir las barreras arquitectónicas, y para ello se otorgarán créditos especiales de financiación.

Si bien esta Ley retoma lo planteado en el Artículo 8 de la ley 22.431, incluye como novedad la obligatoriedad y el compromiso por parte del Estado en la sanción de programas específicos que favorezcan el empleo de la población con Discapacidad, a través de la orientación y formación profesional y la asistencia técnica y financiera para la conformación de microemprendimientos laborales.

El 24 de noviembre de 1999 se sancionó la ley **25.212**, denominada **Pacto Federal del Trabajo**, y fue promulgada el 23 de diciembre de 1999. Esta ley propuso promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación para favorecer su incorporación e integración en el mercado laboral; acciones para el cumplimiento de las normativas vigentes de accesibilidad a dependencias del Estado y edificios de administración pública; la creación de registros de desocupados que permitan la reinserción laboral; promover beneficios o incentivos para empleadores que contraten personas con discapacidad y la mejora de los beneficios que perciben trabajadores en relación de dependencia o beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, por cada hijo con discapacidad.

El Pacto Federal de Trabajo incluyó grandes aportes. Por un lado permitió incluir registros de desocupados que facilitan las estadísticas a la vez de unificar datos para agilizar las colocaciones y seguimientos de los sujetos en sus puestos laborales a través de la articulación con los distintos servicios de colocación como Oficinas de Empleo, SECLAS o GECAL; por otro lado, interpela la necesidad de mejorar los beneficios que perciben los trabajadores en relación de dependencia por cada hijo con discapacidad dentro del Sistema de Jubilaciones y Pensiones no contributivas, además de reafirmar la necesidad de promover la participación de personas con Discapacidad en los programas vigentes, continuar brindando beneficios o incentivos para aumentar la contratación por parte de los empleadores y realizar los ajustes necesarios para volver accesible todos los edificios de las dependencias públicas.

La ley **24.901** llamada **Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad** fue

sancionada el 5 de noviembre del año 1997 y promulgada el 2 de diciembre del mismo año por el Senado y la Cámara de Diputados de la Nación.

Define como población beneficiaria, conforme al Artículo 2 de la ley 22.431, como persona con discapacidad “a toda aquella que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, motora, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables su integración familiar, social, educacional o laboral”; y dicha discapacidad deberá estar acreditada conforme a lo establecido en el Artículo 3 de la ley 22.431.

Esta ley contempla como prestaciones básicas:

-Prestaciones preventivas: la madre y el niño tendrán garantizados desde el momento de la concepción, los controles, la atención y prevención adecuados para su óptimo desarrollo físico-psíquico y social. Además, en caso de existir factores de riesgo, se deberán extremar los esfuerzos en relación con los controles, asistencia, tratamientos y exámenes complementarios necesarios, para evitar patología o detectarla tempranamente. Si se detecta patología, se pondrán en marcha los tratamientos necesarios para evitar discapacidad o compensarla, a través de una adecuada estimulación y/u otros tratamientos que se puedan aplicar.

-Prestaciones de rehabilitación: aquellas que mediante el desarrollo de un proceso continuo y coordinado de metodologías y técnicas específicas, instrumentado por un equipo multidisciplinario, tienen por objeto la adquisición y/o restauración de aptitudes e intereses para que una persona con discapacidad alcance el nivel psicofísico y social más adecuado para lograr su integración social; a través de la recuperación de todas o la mayor parte posible de las capacidades alteradas total o parcialmente por una o más afecciones,

sean estas de origen congénito o adquirido, utilizando para ello todos los recursos humanos y técnicos necesarios.

-Prestaciones terapéuticas educativas: aquellas que implementan acciones de atención tendientes a promover la restauración de conductas desajustadas, adquisición de adecuados niveles de autovalimiento e independencia, incorporación de nuevos modelos de interacción, mediante el desarrollo coordinado de metodologías y técnicas de ámbito terapéutico-pedagógico y recreativo.

-Prestaciones educativas: aquellas que desarrollan acciones de enseñanza-aprendizaje mediante una programación sistemática específicamente diseñada, para realizarlas en un período predeterminado e implementarlas según requerimientos de cada tipo de discapacidad. Comprende escolaridad en todos sus tipos, capacitación laboral, talleres de formación laboral y otros.

-Prestaciones asistenciales: aquellas que tienen por finalidad la cobertura de los requerimientos básicos esenciales de la persona con discapacidad a los que se accede de acuerdo con el tipo de discapacidad y situación socio-familiar que posea el demandante.

Además, incluye como servicio específico la formación laboral, entre otros.

-Formación laboral: es el proceso de capacitación cuya finalidad es la preparación adecuada de una persona con discapacidad para su inserción en el mundo del trabajo. El proceso de capacitación es de carácter educativo y sistemático y para ser considerado como tal debe contar con un programa específico, de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia.

Finalmente, en el último capítulo de la ley se establecen las siguientes prestaciones complementarias:

-Cobertura económica: Se otorgará cobertura económica con el fin de ayudar económicamente a una persona con discapacidad y/o su grupo familiar afectados por una situación económica deficitaria.

-Cuando las personas con discapacidad presentaren dificultades en sus recursos económicos y/o humanos para atender sus requerimientos cotidianos y/o vinculados con su educación, habilitación, rehabilitación y/o reinserción social, las obras sociales deberán brindar la cobertura necesaria para asegurar la atención especializada domiciliaria que requieren, conforme la evaluación y orientación estipulada en el artículo 11 de la presente ley.

-Iniciación laboral: es la cobertura que se otorgará por única vez a la persona con discapacidad una vez finalizado su proceso de habilitación, rehabilitación y/o capacitación, y en condiciones de desempeñarse laboralmente en una tarea productiva, en forma individual y/o colectiva, con el objeto de brindarle todo el apoyo necesario, a fin de lograr su autonomía e integración social.

Si bien esta Ley hace un recorrido de las prestaciones básicas que se le brindará a una persona con discapacidad desde su nacimiento, la más importante a los fines de este trabajo de investigación es la de formación laboral. La misma se define como un proceso de capacitación en el que la persona obtendrá la adecuada preparación para la inserción en el mercado laboral. Dado que la ley lo encuadra dentro de un proceso educativo, la formación profesional debe estar regida por un programa de características específicas, con objetivos puntuales, una duración determinada y aprobada por los organismos oficiales correspondientes.

Como se mencionó anteriormente, el objetivo de la formación profesional debe ser la preparación de la persona para afrontar y poder sostenerse dentro del mercado laboral, y esta preparación implica el desarrollo de una serie de habilidades sociales y laborales que las personas con discapacidad en general no logran adquirir en su historia educacional ni familiar, y son pocos los que tienen la oportunidad de desarrollar su autonomía en ámbitos sociales o laborales del mundo real.

La promoción y consolidación de estas competencias es un aspecto central dentro de la formación profesional, y debe afianzarse durante la colocación y seguimiento.

“Las **habilidades sociales** son conductas que posibilitan un adecuado funcionamiento en las relaciones interpersonales e incluyen los aspectos afectivos, cognitivos y volitivos. Estas habilidades pueden adquirirse tempranamente en la vida o a lo largo de ella, generalmente por imitación de un cercano, y van siendo aplicadas por las personas en forma sistemática en la medida que les trae beneficios directos. Se concretan en capacidades de comunicación verbal y no verbal, identificación y expresión de afectos y emociones, escucha y empatía, clarificación, análisis y reflexión, percepción del contexto interpersonal y actitud acorde, autocontrol y control de impulsos según las pautas sociales, ejecución de tareas colaborativas, entre otras”.
(Subsecretaría de Salud Pública, División de Prevención y Control de Enfermedades, Departamento Salud Mental. “Rehabilitación Psicosocial para Personas Adultas con Trastornos Psiquiátricos Severos y Discapacidad. Colombia: 2006)

Las habilidades sociales son todas aquellas conductas que nos permiten relacionarnos con los demás y llevar adelante una vida en sociedad. Requieren de cierto grado de adaptación a todas las situaciones que se dan en el hacer cotidiano. Desarrollar estas habilidades nos permite mejorar el autocontrol, las relaciones sociales, favorece la adaptación laboral, y ayuda a controlar emociones negativas que provocan estrés y ansiedad.

Las **habilidades laborales** o también llamadas competencias clave para la empleabilidad, son según la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social “aquellas habilidades necesarias para que la persona emprenda la búsqueda de empleo y pueda desempeñarse en una ocupación”. Estas habilidades facilitan la adaptación del trabajador a las tecnologías, la organización del trabajo y el desempeño de responsabilidades. Tienen una fuerte vinculación con las características personales y sociales del sujeto.

Entre las principales competencias laborales se mencionan la autonomía, iniciativa y toma de decisiones; compromiso y responsabilidad; trabajo en equipo; resolución de problemas; disposición al aprendizaje permanente; negociación; comunicación y conocimiento y uso de herramientas informáticas.

El desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades permitirá al sujeto emprender una búsqueda efectiva de empleo, adaptarse al ambiente laboral y continuar de forma eficiente en sus tareas.

Finalmente, esta ley también contempla un beneficio económico que se le brindará a la persona por única vez una vez concluidas las etapas de rehabilitación y capacitación, con el objetivo de favorecer e incentivar su autonomía e inclusión social.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Como se mencionó anteriormente, las leyes que amparan los derechos de las personas con discapacidad existen. Y si bien se puede discutir en mayor o menor medida la necesidad de ser modificadas o ajustadas a los paradigmas teóricos actuales, la falta de cumplimiento y control por parte de todos los organismos responsables es una triste realidad.

Urge la creación de una entidad que regule el cumplimiento de la legislación vigente, urge la modificación de las partidas presupuestarias de los gobiernos para cubrir necesidades reales de este grupo poblacional, y urge la concientización de quienes forman parte del mercado laboral público y privado con respecto a estas temáticas.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Comité sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Situación de la discapacidad en Argentina 2009-2012. Disponible en: <http://www.redi.org.ar/Documentos/Informes/Preguntas-y-recomendaciones-sugeridas-en-el-informe-alternativo.pdf>. Fecha de consulta 16-06-2016.
- ✓ Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. "Manual de Procedimientos de registro, evaluación, promoción, inclusión y seguimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el ámbito privado y de la administración pública provincial". <http://www.trabajo.gba.gov.ar>. Fecha de consulta: 25-08-2016.
- ✓ Ley 10.592. Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitada. Sancionada 22-10-1987. Promulgada 13-11-1987. Última modificación 24-09-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Sancionada 16-03-1981. Promulgada 20-03-1981. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 24.013. Empleo. Sancionada 13-11-1991. Promulgada 05-12-1991. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad. Sancionada 5-11-1997. Promulgada 2-12-1997. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.

- ✓ Ley 25.212. Pacto Federal del Trabajo. Sancionada 24-11-1999. Promulgada 23-12-1999. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 25.689. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Sancionada 28-11-2002. Promulgada 02-01-2003. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sancionada 21-05-2008. Promulgada 06-06-2008. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 14-06-2016.
- ✓ Ley 26.816. Régimen federal de empleo protegido para las personas con discapacidad. Sancionada 28-11-2012. Promulgada 01-02-2013. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Palacios, Agustina. Bariffi, Francisco (2007). La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Palacios, Agustina. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (1era edición). Ediciones Cinca. Madrid.
- ✓ Postigo, Elena. Autonomía, principio de. Disponible en http://www.academia.edu/2443840/Autonom%C3%ADa_principio_de. Fecha de consulta: 25-10-2016.

- ✓ Por un mundo accesible e inclusivo - Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Handicap International Programa Centro América. 2007.
- ✓ Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “Habilidades para el trabajo. ¿Cuáles son las competencias clave en el mundo del trabajo?”. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar>. Fecha de consulta: 02-09-2016.
- ✓ Subsecretaría de Salud Pública, División de Prevención y Control de Enfermedades, Departamento Salud Mental. “Rehabilitación Psicosocial para Personas Adultas con Trastornos Psiquiátricos severos y Discapacidad”. Septiembre 2006. Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.cl>. Fecha de consulta: 02-09-2016.

**EJE TEMÁTICO V: PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE EMPLEO:**

Uno de los puntos más fuertes sobre los que hace hincapié la legislación Argentina, es la obligación y compromiso por parte del Estado a la sanción de programas laborales destinados a mejorar la empleabilidad de la población con discapacidad.

El programa PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO es uno de los tantos propuestos por el Estado en respuesta al compromiso asumido en la legislación. Este programa fue creado por la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 124/11 y tiene como objetivo *asistir a los trabajadores desocupados con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional con participación en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes*; cuyos destinatarios son trabajadores con discapacidad desocupados, mayores de 18 años, con certificado de discapacidad expedido bajo las leyes N° 22.431, N°24.901 o norma análoga provincial.

El programa PROMOVER tiene dos modalidades:

- **Línea 1:** sus destinatarios son personas con limitaciones funcionales de carácter psicosociales, mentales, intelectuales y/o cognitivas.

Incluye acciones de participación en proyectos/actividades de utilidad social que, en forma tutelada, les permitan desarrollar sus potencialidades y hábitos propios del mundo del trabajo. Esta línea de programa tiene una duración de 12 meses con posibilidad de renovación

y puede ser aplicado en organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro.

La Línea 1 del programa Promover, fue pensado para todas aquellas personas con discapacidad mental o intelectual, que no puedan acceder a ningún encuadre de la Línea 2 por falta de hábitos o por el grado de severidad de su discapacidad.

Requiere un tutor o supervisor permanente, y las actividades que se proponen tienen que ver principalmente con el desarrollo de habilidades sociales y laborales, según cada caso particular.

- **Línea 2:** sus destinatarios son todas las personas con discapacidad.

Las acciones de esta línea de programa se instrumentan en forma articulada con otros programas/acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina y promueve la inclusión de los participantes en las siguientes prestaciones:

- Talleres de orientación laboral o de apoyo a la búsqueda de empleo.
- Cursos de formación profesional.
- Procesos de certificación de estudios formales obligatorios.
- Certificación de competencias laborales.
- Acciones de entrenamiento para el trabajo: estas acciones consisten en una capacitación de la persona con discapacidad bajo la figura de “aprendiz” en un puesto de trabajo real. Implica una pre inserción laboral, aunque el empleador no está obligado a contratar al aprendiz una vez terminado el plazo de capacitación. El aprendiz recibe un estímulo económico mensual como retribución por su tarea y además se

le permite agregar su período de capacitación como un antecedente laboral dentro de su Curriculum Vitae.

Estas acciones de entrenamiento están pensadas para que cualquier persona con discapacidad pueda realizar un entrenamiento en un puesto de trabajo real según las posibilidades y los intereses individuales, pero bajo la figura de aprendiz o pasante. Como toda pasantía laboral debe tener una duración y carga horaria determinada, menor a la jornada laboral, y el pasante recibe un beneficio económico a modo de incentivo o estímulo, pero lo que prevalece de esta figura es el aprendizaje y entrenamiento que recibe la persona, ya que se encuentra participando de un encuadre laboral real. Una vez terminada la pasantía laboral, el empleador tiene la opción de contratar o no al aprendiz.

Si bien este tipo de programas son positivos para las personas con discapacidad, ya que les permiten un primer acercamiento a un trabajo del mercado competitivo, a la vez del desarrollo de habilidades sociales y laborales en un encuadre al que no siempre han tenido acceso, debe realizarse un severo seguimiento ya que podría transformarse en una cadena permanente de empleo informal.

- Acciones de inserción laboral: las acciones de inserción laboral, a diferencia de las anteriores, implican una relación de dependencia entre empleado y empleador. Estas acciones proveen beneficios para ambas partes, a saber: para el trabajador supone la integración laboral en puestos de trabajo de calidad y adecuados al perfil del interesado/a, e igualdad de tratamiento en derechos y obligaciones para el empleador y trabajador/a que en cualquier relación laboral. Para el empleador, se incluyen beneficios impositivos: según la Ley 22.431 "El 70% del total de

las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho período”; por la Ley 24.013 “El empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones familiares, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Pensionados y Jubilados y al Fondo Nacional de Empleo”; y según la Ley 26.476 “Los empleadores por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio gozarán de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros 12 meses se ingresará el 50% y los 12 segundos meses el 75%”.

Las acciones de inserción laboral son propuestas pensadas para favorecer y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dentro de esta línea de programas aparece una relación de dependencia entre trabajador y empleador, en el que se deben respetar todos los derechos y obligaciones de ambas partes como cualquier otro contrato laboral, incluyendo las cargas horarias y los salarios.

En general, este tipo de línea de programa se aplica en dependencias estatales, y se incluyen dentro del artículo 8 de la ley 22.431, sin embargo para favorecer la inserción en empleos privados se ofrecen todos los beneficios mencionados anteriormente además de permanente asesoramiento y acompañamiento a los empleadores.

Es importante destacar que para que la inserción sea efectiva, debe hacerse una correcta selección y colocación de las personas aptas para ese empleo, y

luego de la inserción es necesario un riguroso seguimiento para favorecer el desempeño y la adaptación del individuo y del ambiente.

- Asistencia para desarrollo de emprendimientos independientes: los trabajadores que opten por desarrollar un empleo independiente percibirán a) un subsidio no reembolsable para la formación del capital de su plan de negocios (para gastos de compra de bienes de capital, herramientas de trabajo y/u otros insumos) y b) una ayuda económica mensual no remunerativa durante la ejecución de su emprendimiento por un plazo máximo de 9 meses.

La tercer herramienta que propone el programa en relación a la empleabilidad, apunta a favorecer y promover los microemprendimientos independientes.

Como ya se hizo referencia en el eje temático anterior, las tasas de desempleo en nuestro país aumentan permanentemente y se vuelve cada vez más difícil lograr la inserción en un empleo en relación de dependencia, a la vez que se tiene en cuenta que hay personas que por su diversidad individual no pueden acceder o no lo desean, y es para este tipo de casos que se propone la asistencia para el desarrollo de los emprendimientos personales.

La asistencia es de tipo económica y en determinados casos, según la necesidad individual puede ser también de orientación y/o asesoramiento previo.

En relación al seguimiento del proyecto, está pensado para controlar que efectivamente los recursos sean destinados a la compra de herramientas o insumos, y además para brindar acompañamiento durante el primer tiempo a la persona.

La duración de estos programas en general es de 8 meses, aunque puede variar según la institución que lo coordina, al igual que el monto de los estímulos.

Programa PROMOVER como dispositivo de inclusión laboral en el Centro de Operaciones y Monitoreo (COM) de la Secretaría de Seguridad de General Pueyrredón:

Una propuesta como el programa Promover, que contempla tanto la capacitación como la inclusión laboral de todas las personas con discapacidad, sin distinción de patología, se considera de extrema importancia desde Terapia Ocupacional para el beneficio de este grupo poblacional.

La Municipalidad de General Pueyrredón, a través de este programa, brinda de forma permanente espacios para el entrenamiento laboral de personas con discapacidad en distintas dependencias del municipio, en las que los participantes reciben capacitación dentro de un encuadre laboral real, bajo la forma de pasantía.

El Centro de Operaciones y Monitoreo de la Secretaría de Seguridad del Municipio de General Pueyrredón, ubicado en la calle Juan B. Justo 3653 de la ciudad de Mar del Plata, cuenta actualmente con más de 600 cámaras de seguridad distribuidas por toda la planta urbana, y se proyecta a futuro incorporar 500 unidades más.

El propósito del sistema de video vigilancia es la protección, prevención y asistencia de emergencias, por lo que se requiere un gran número de operadores que presten servicio las 24 hs del día. Así es como surge la

posibilidad de abrir un espacio de entrenamiento laboral en esta dependencia municipal, al igual que en otras, que ya venían trabajando de esta forma, para poder capacitar distintos grupos de operarios con discapacidad.

El proyecto también contempla que una vez finalizado el periodo de capacitación, se pueda incluir laboralmente en la planta permanente de trabajadores de la Municipalidad, aquellos participantes que mejor desempeño han demostrado.

La población que es objeto de estudio de este trabajo de investigación ha participado del Programa Promover bajo la Línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, en el período conformado entre Diciembre 2016 a Julio 2017.

La convocatoria para acceder al programa fue a través de la Oficina de Empleo Municipal, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Taller de Emprendimientos para la Integración Social de la Ciudad de Mar del Plata y la publicidad en los medios masivos de comunicación.

El total de los participantes fueron divididos en dos grupos de 68 personas cada uno, previa entrevista personalizada de admisión. El primer grupo comenzó la capacitación en el mes de Diciembre de 2016, mientras que el segundo grupo lo hizo en Enero de 2017, finalizando en Julio y Agosto de 2017, respectivamente.

La capacitación se organizó de lunes a viernes en 4 turnos de 4 horas reloj cada uno, de 7 hs a 11 hs; de 11 hs a 15 hs; de 15 hs a 19 hs; y de 19 hs a 23 hs. La distribución se realizó en función de la conveniencia y/o preferencia de los participantes.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

El acompañamiento y tutoría permanente está a cargo de 6 tutoras, ex auxiliares de educación que han solicitado el cambio de lugar de trabajo original y se las ha derivado a esta dependencia. Entre sus funciones, se encuentra el acompañamiento permanente de la tarea, la observación y la realización de informes diarios, semanales y mensuales de cada participante y el mantenimiento de vínculo diario entre participantes y profesionales y supervisoras.

El equipo de profesionales designado para la conformación, coordinación, seguimiento, evaluación y colocación de participantes consta de una Licenciada en Terapia Ocupacional y una Licenciada en Psicología.

Además, también participan del programa dos supervisoras, representantes del municipio en esa entidad.

La tarea sobre la que se desarrolla el entrenamiento consiste en la observación de cada participante de dos monitores, los cuales están divididos en 6 cuadrantes cada uno, proyectando las imágenes de cámaras contiguas. Es decir, cada operador debe monitorear 12 cámaras de seguridad. Al momento de percatar un siniestro, una actitud sospechosa o un delito, el operador debe levantar su mano derecha, sin omitir ningún tipo de expresión y automáticamente el seguimiento pasa a cargo de los operadores de emergencia, quienes determinarán las acciones a seguir.

A lo largo de la capacitación, además de los informes y observaciones de las tutoras, se realizan entrevistas de seguimiento y ajustes y/o adaptaciones de la actividad y del ambiente.

Esta capacitación, que tuvo una duración de 8 meses, permitió que los participantes recibieran un estímulo mensual como resarcimiento por las tareas

efectuadas dentro del COM, al mismo tiempo de haberles permitido entrenarse en la realización de una tarea en un entorno y puesto de trabajo real.

El objetivo de esta línea de programa apunta a mejorar la condición de empleabilidad de sus participantes, a través no de un encuadre de educación formal caracterizado por el binomio verticalista enseñanza-aprendizaje, sino por la participación y apropiación de conocimientos, a la vez del entrenamiento práctico de sus habilidades.

Este enfoque de formación profesional, propio de la educación no formal, por la que se entiende al aprendizaje como el proceso mediante el cual el individuo adquiere conocimientos realizados fuera del ámbito formal, es considerado el más apropiado para favorecer y promover, en el caso de las personas con discapacidad cuyas habilidades lo admitan, un aprendizaje efectivo del rol que permita el desempeño de forma segura y supervisada, a la vez que se contemplen los ajustes razonables y el diseño universal para no limitar la ejecución.

Finalizado el período de capacitación, se realiza una entrevista de evaluación estandarizada a cada participante, para la conformación de un informe final que confluye informes, observaciones y datos de seguimiento de todos los miembros a cargo del programa, tutoras, profesionales y supervisoras, que permite determinar cuáles son los participantes con mayores habilidades sociales y laborales que puedan ingresar a través de la línea de inserción laboral del programa Promover, a la efectivización como empleados municipales en los mismos puestos en los que se entrenaron.

A partir de esta inserción, se celebra un contrato laboral como en cualquier otro puesto de trabajo, y ambas partes, trabajador y municipio, adoptan los

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

derechos y obligaciones de toda relación laboral, entre ellos jornada laboral y salario.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “Programa Promover la Igualdad de Oportunidades”. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/promover.asp?id_seccion=484.
Fecha de consulta: 02-09-2016.
- ✓ Ley 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Sancionada 16-03-1981. Promulgada 20-03-1981. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 24.013. Empleo. Sancionada 13-11-1991. Promulgada 05-12-1991. Disponible en <http://www.infoleg.gob.ar>. Fecha de consulta 15-06-2016.
- ✓ Ley 26.476. Regularización Impositiva. Sancionada 18-12-2008. Promulgada 22-12-2008.

EJE TEMÁTICO VI: INTERVENCIÓN DESDE TERAPIA OCUPACIONAL:

A lo largo de este trabajo de investigación, se ha realizado un recorrido conceptual de la Discapacidad, del Modelo Social, de la relación de éstos con el empleo, de las legislaciones vigentes en nuestro país, para finalmente en este último eje temático hacer hincapié en la Terapia Ocupacional y su intervención.

La Terapia Ocupacional es, según la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (WFOT), “una profesión que se ocupa de la promoción de la Salud y el Bienestar a través de la ocupación”. Y agrega además que “el principal objetivo es capacitar a las personas para participar en las actividades de la vida diaria, mediante la habilitación de los individuos para realizar aquellas tareas que optimizarán su capacidad para participar, o mediante la modificación del entorno para que éste refuerce su participación”.

Según Guajardo Alejandro, la Terapia Ocupacional no es homogénea, sino que es una construcción histórica. Hay muchos saberes y enfoques que la sustentan ya que las realidades socio históricas son distintas. Sin embargo, para éste autor, el aporte en común de todas las prácticas de la disciplina radica en la ocupación y en la vida diaria, y considera que las personas son más que seres ocupacionales, son sujetos ocupacionales.

Guajardo plantea que el rol de la Terapia Ocupacional es el de “reconstrucción de la vida, re significación de la experiencia traumática, de propiciar la participación ocupacional como expresión de justicia, acompañamiento en la vida diaria, en posibilitar procesos de inclusión social y de acceso a la

rehabilitación. De denuncia, de activismo. Estar siempre en el hacer mismo de la vida de las personas.” (Guajardo, Alejandro. Página 9: 2010)

Es a partir de estas definiciones de la Terapia Ocupacional que se puede pensar la inclusión laboral como una intervención de TO enmarcada en la **promoción de la salud**, entendida como “un conjunto de acciones que permite que las personas tengan un mayor control de su propia salud. Abarca una amplia gama de intervenciones sociales y ambientales destinadas a beneficiar y proteger la salud y la calidad de vida individuales mediante la prevención y solución de las causas primordiales de los problemas de salud, y no centrándose únicamente en el tratamiento y la curación”. (OMS. 2016).

Si bien la Terapia Ocupacional como disciplina surgió a partir de un modelo médico, en respuesta a las necesidades de atención en rehabilitación durante la segunda guerra mundial, la disciplina y todo su cuerpo teórico han evolucionado y adoptado nuevas perspectivas de acción, entre ellas el abordaje de las cuestiones sociales que intentan favorecer y promover el bienestar y la salud de las personas.

Siguiendo a Guajardo, éste plantea que “se requiere necesariamente superar la racionalidad clínica, el metodologicismo individual que nos constituye como profesión y asumir una comprensión social y política de la TO. Nosotros no trabajamos con objetos, sino con sujetos y todo lo que hacemos tiene implicancias en la vida concreta. El tema no es la ocupación, sino las personas, grupos y colectivos”. (Guajardo, Alejandro. Página 12: 2010)

Para poder superar la racionalidad clínica que interpela Guajardo, se debe apuntar desde Terapia Ocupacional a la intervención desde la Rehabilitación Integral. Según el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional

(GLARP), la **Rehabilitación Integral** es “*el proceso por el cual la persona con discapacidad logra la mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que puede tener, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, para el desempeño de los roles que le son propios por su edad, sexo y condiciones socio-culturales*”.

El aporte que realiza la GLARP, en consonancia con el Modelo Social, propone la rehabilitación funcional, profesional y la rehabilitación social.

Cabe destacar que, en el marco del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, la Terapia Ocupacional interviene en la **rehabilitación profesional**, entendida como “el proceso por el cual la persona logra compensar en el mayor grado posible las desventajas originadas en una deficiencia o discapacidad que afecten su desempeño laboral, dificultándole o impidiéndole la consecución, el mantenimiento o la promoción en una actividad productiva”. (GLARP. 1996)

La rehabilitación profesional sugiere la intervención en todas las habilidades personales que pueda desarrollar un sujeto para suplir las dificultades que interfieren en su desempeño laboral, desde el acceso, el mantenimiento o el crecimiento de un puesto laboral. A raíz de esto, desde el modelo social se hace hincapié en la promoción de la autonomía personal, la GLARP, afirma además que en términos laborales, se debe favorecer y promover la **autonomía profesional**.

Para Alejandro Guajardo, “la TO gradualmente ha abierto un nuevo ámbito de acción: la gestión y el diseño e implementación de políticas públicas. La TO dejó hace mucho tiempo de asociarse a tratamiento, hoy es una forma de

intervención que puede materializarse en los planos comunitarios, psicosociales y clínicos”. (Guajardo, Alejandro. Página 10: 2010)

Tal es así, que la Terapista Ocupacional que forma parte del equipo profesional del dispositivo que funciona en el COM, cumple acciones de evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, colocación y seguimiento.

- La adaptación es un proceso que está presente en toda la rehabilitación, incluyendo tanto a la persona como al puesto de trabajo y la tarea a realizar. Se debe favorecer que el individuo asuma responsabilidades y se mantengan las condiciones lo más semejantes posibles a las del mundo laboral, sobre todo en lo que respecta a ambiente, autoridad, hábitos, etc.
- La formación profesional es la actividad que tiene como fin satisfacer las necesidades de capacitación del individuo para poder desempeñar una ocupación en diferentes niveles de calificación y dentro de las condiciones existentes a nivel nacional en el mercado de trabajo.
- La colocación tiene lugar al finalizar la etapa de capacitación, y consiste en la aplicación de medidas técnicas y procedimientos para la inclusión de la persona con discapacidad en una actividad productiva y remunerada de acuerdo a sus posibilidades.
- El último aspecto de la rehabilitación profesional es el seguimiento. Este proceso pretende evaluar los resultados del proceso realizado hasta que la persona esté incluida a una actividad productiva. Es una herramienta fundamental para comprobar la efectividad de la inclusión y poder realizar los ajustes necesarios para asegurarla.

La Terapia Ocupacional permite no sólo la evaluación de demandas y capacidades a través de instrumentos específicos, sino que también cuenta con herramientas que habilitan a los profesionales para realizar los ajustes razonables y las sugerencias correspondientes a lo largo de todo el proceso de selección, colocación y seguimiento.

En relación a esto se puede decir que el abordaje dentro de la promoción de la salud es el más acertado para la atención de las demandas sociales, a la vez que la intervención de la Terapia Ocupacional basada en los Derechos Humanos hace lo propio dentro de la disciplina.

En esta línea es que se propone, desde Terapia Ocupacional, utilizar el programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo, como un dispositivo facilitador de inclusión laboral, dentro del Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón. A través de la creación y gestión de estos espacios que permiten la capacitación y el acceso a un empleo digno, se pretende impulsar el empoderamiento y la inscripción social, el sentido de pertenencia del sujeto, la identificación dentro de un colectivo con derechos y obligaciones, contrapuesto a la exclusión y la marginación social.

La inclusión laboral representa, en este caso, una herramienta para el cambio social. Favorecer el establecimiento de lazos sociales y fortalecer la autonomía del individuo, se traduce directamente en sujetos capaces de asumir responsabilidades y tomar decisiones sobre su propia vida.

Estos cambios, a nivel personal e individual, terminan por impactar en la comunidad de pertenencia del sujeto, por lo tanto es imprescindible asumir la profesión y la intervención como herramienta de transformación social y ubicar el rol de TO como agente promotor de ella, en pos de una Terapia Ocupacional

cuya finalidad sea la construcción de una comunidad inclusiva desde el lenguaje de los derechos humanos, que trabaje desde y con las comunidades, superando el enfoque atomista.

Para ello se debe apelar a ser capaz de reflexionar y cuestionar las temáticas que convocan a la TO, se debe conocer la sociedad y los problemas contemporáneos, fortalecer los espacios comunitarios y cotidianos, priorizar el trabajo desde perspectivas colectivas y grupales, comprender a la persona en su contexto inmediato, descentrarse del método y la técnica y abandonar el procedimiento estandarizado, para situar a la TO como intervención social y asumir que el quehacer profesional tiene que ver con la necesidad y los dolores humanos y ello implica que no es posible la neutralidad.

BIBLIOGRAFIA:

- ✓ Definición de Terapia Ocupacional. Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales. Disponible en: <http://www.wfot.org>. Fecha de consulta: 13-11-2016.
- ✓ Dirección de Discapacidad Mar del Plata. <http://www.mardelplata.gob.ar/discapacidad> Fecha de consulta: 25-08-2016.
- ✓ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP). "Actualización del Marco Conceptual de la Rehabilitación Profesional en el GLARP". Serie Capacitación. Santafé de Bogotá, 1996.
- ✓ Guajardo, Alejandro. Simó Salgado, Salvador. "Una Terapia Ocupacional basada en los Derechos Humanos". Revista Digital TOG (A Coruña). Volúmen 7, N° 12. Septiembre 2010. Disponible en: <http://www.revistatog.com/num12/pdfs/maestros.pdf>. Fecha de consulta: 13-12-2016.
- ✓ Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. "Manual de Procedimientos de registro, evaluación, promoción, inclusión y seguimiento laboral de trabajadores con discapacidad en el ámbito privado y de la administración pública provincial". Disponible en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar>. Fecha de consulta: 25-08-2016.
- ✓ Organización Mundial de la Salud. "¿Qué es la promoción de la salud?". Agosto, 2016. Disponible en: <http://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>. Fecha de consulta: 12-12-2016.
- ✓ Simó Salgado, Salvador. "Una Terapia Ocupacional desde un paradigma crítico". Revista Digital TOG (A Coruña). N° 7. 2015. Disponible en:

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

<http://www.revistatog.com/num12/pdfs/maestros.pdf>. Fecha de consulta:

13-12-2016.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYREDON

ASPECTOS METODOLOGICOS

TEMA:

Analizar los resultados del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo en la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo como dispositivo facilitador para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón en el año 2017.

PROBLEMA:

¿Cuáles son los resultados del programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo bajo la línea de acciones de entrenamiento para el trabajo como dispositivo facilitador para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón entre Diciembre del año 2016 a Julio de 2017?

OBJETIVO GENERAL:

- Analizar los resultados de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo como dispositivo facilitador de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón entre Diciembre del año 2016 a Julio de 2017.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar si el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo promueve la inclusión laboral de los participantes.

- Explorar el sentido que los participantes le otorgan a su participación en la capacitación.

TIPO DE INVESTIGACION:

El presente trabajo de investigación responde al tipo de estudio exploratorio-descriptivo. Se trata de identificar tendencias y especificar las propiedades más importantes del grupo estudiado. Se intenta además, advertir como es la inclusión laboral de un grupo poblacional que ha participado de la línea de acciones de entrenamiento para el trabajo entre los meses de Diciembre 2016 y Julio 2017 en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la ciudad de Mar del Plata.

TIPO DE DISEÑO:

La presente investigación se corresponde con un diseño no experimental transeccional. Este estudio se realiza sin la manipulación de las variables y los fenómenos son observados en su ambiente natural para después ser analizados. Lo esencial de estas investigaciones es la observación de los fenómenos tal como se dan en su ambiente natural, sin condiciones o estímulos planeados que se administren a los participantes del estudio.

En los estudios no experimentales no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes y además los sujetos de estudio ya pertenecen a un grupo o nivel determinado de la variable.

Por su dimensión temporal, los estudios no experimentales se clasifican en longitudinales y transeccionales. En el caso de esta investigación, es de tipo transeccional, ya que la recolección de datos responde a un solo momento, en

un tiempo único. Su principal propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Dentro de los subtipos de diseños no experimentales transeccionales, esta investigación responde al tipo exploratorio-descriptivo. Su objetivo es conocer una variable en un momento específico e indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

POBLACIÓN:

La población que es objeto de estudio de esta investigación está conformada por personas mayores de 18 años y menores de 65, que presenten discapacidad certificada por las leyes N° 22.431, N°24.901 o norma análoga provincial y que hayan participado del programa “Promover la igualdad de oportunidades de empleo”, en la línea de Acciones para el entrenamiento del trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, entre los meses de Diciembre 2016 a Julio 2017, en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Secretaria de Seguridad del Municipio de General Pueyrredón.

MUESTRA:

Está integrada por aquellas personas con discapacidad, con certificación según la ley vigente, que han participado del programa “Promover la igualdad de oportunidades de empleo”, bajo la línea de Acciones para el entrenamiento del trabajo en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Secretaria de Seguridad de la Municipalidad de General Pueyrredón entre los meses de Diciembre 2016 a Julio 2017, y que actualmente han sido seleccionadas para ingresar a planta

permanente del municipio dentro de la misma dependencia por la línea de Inserción laboral del programa Promover.

Criterios de inclusión:

- Mayor de 18 años.
- Personas de ambos sexos.
- Certificado de discapacidad vigente.
- Participación en la capacitación de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) entre los meses de Diciembre 2016 a Julio 2017.
- Haber cumplido con la línea de Acciones para el entrenamiento del trabajo en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón entre los meses de Diciembre 2016 a Julio 2017.
- Estar actualmente participando de la línea de Inserción Laboral del Programa Promover en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón.

Criterios de exclusión:

- Personas menores de edad o jubiladas.
- Personas que hayan participado de la capacitación fuera del año 2017.
- Personas que hayan participado de otra línea del programa Promover la igualdad de oportunidades de empleo.
- Personas que hayan cumplido con la línea de Acciones para el entrenamiento del trabajo en otras entidades municipales.
- Personas que no se encuentren bajo la Línea de Inserción Laboral del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo.
- Personas que no deseen participar del trabajo de investigación.

DISEÑO DE MUESTREO:

El diseño de muestreo elegido en este trabajo de investigación es de tipo no probabilístico, ya que los sujetos de estudio no fueron seleccionados mediante técnicas aleatorias, por ende no todos los elementos tuvieron la posibilidad de ser incluidos.

El método utilizado para la selección es muestreo por conveniencia. Los participantes fueron elegidos en función de la accesibilidad a dicha población, por criterio personal y en relación a los objetivos planteados.

Se considera importante estudiar cómo es la inclusión laboral en un entorno que brinda la posibilidad de entrenamiento para el trabajo, a la vez que tiene la obligación por ley de conformar como mínimo el 4% de su planta permanente con personas con discapacidad.

DEFINICION DE VARIABLES E INDICADORES DE MEDICIÓN:

1- Inclusión laboral:

Definición conceptual: “ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades”¹.

¹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar>. Fecha de consulta 13-09-2016.

Definición operacional: comprende información de habilidades laborales, sociales y de ejercicio de los Derechos Humanos.

1.1 Habilidades laborales:

Definición conceptual: comprende todas aquellas situaciones o destrezas vinculadas de una u otra forma con el trabajo.

Definición operacional: información referida al empleo que comprende:

1.1.1 Comunicación: capacidad de transmitir ideas, pensamientos o necesidades mediante un código común entre emisor y receptor.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

1.1.2 Responsabilidad: capacidad de cumplir con compromisos concretos.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

1.1.3 Puntualidad: capacidad de llegar a horario a lugares o en el cumplimiento de tareas.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

1.1.4 Asistencia: nivel de concurrencia del trabajador a su puesto laboral.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

1.1.5 Resolución de problemas: capacidad de procesar conflictos y encontrar una solución viable.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

1.1.6 Trabajo en equipo: capacidad de compartir con otros un trabajo para conseguir un objetivo en común.

Si.

No.

1.1.7 Adaptación: proceso de acomodación o ajuste de la persona al entorno y a las demandas de éste.

Rápida.

Me costó al principio.

No logré adaptarme.

1.1.8 Adaptación del trabajador con sus pares: proceso de acomodación
o ajuste del trabajador con sus compañeros de trabajo.

Muy buena.

Buena.

Buena con dificultades.

Regular.

Mala.

No logré adaptarme.

1.2 Habilidades sociolaborales:

Definición conceptual: son aquellas destrezas que permiten un adecuado funcionamiento en las relaciones interpersonales, pero a la vez son necesarias para que la persona pueda emprender la búsqueda de empleo y desempeñarse en una ocupación.

Definición operacional: conjunto de habilidades que comprenden:

1.2.1 Relación con pares: relaciones interpersonales que se establecen
entre compañeros de trabajo.

Muy buena.

Buena.

Regular.

Mala.

No hay relación.

1.2.2 Relación con superiores: relaciones interpersonales que se
establecen entre trabajador y superior.

Muy buena.

Buena.

Regular.

Mala.

1.2.3 Percepción de autonomía en la tarea: imagen que tiene el trabajador sobre sí mismo en relación a la tarea.

Si.

No.

1.2.4 Gratificación por la tarea realizada: satisfacción que se percibe por la tarea que se realiza.

Si.

No.

1.2.5 Expectativas de capacitación y crecimiento laboral: esperanza o posibilidad a futuro de capacitación y desarrollo laboral.

1.2.6 Establecimiento de nuevos lazos sociales: construcción de nuevos vínculos sociales.

En el trabajo.

En el barrio.

En otros lugares.

No establecí vínculos nuevos.

1.2.7 Iniciativa personal para nuevos roles y/o proyectos: motivación de asumir nuevos lugares y establecer objetivos.

Si.

No.

1.2.8 Identificación como gestor de cambios: percepción de sí mismo como un sujeto que su hacer transforma la realidad propia, del entorno y de la sociedad.

Si.

No.

1.3 Ejercicio de Derechos Humanos:

Definición conceptual: Puesta en práctica de los derechos inherentes a todos los seres humanos.

Definición operacional: conjunto de prácticas que comprenden:

1.3.1 Acceso a nuevos espacios sociales y/o laborales: acercamiento a nuevos ámbitos o situaciones sociales y/o laborales.

Si.

No.

1.3.2 Posibilidad de expresión y/o participación: percepción de ser escuchado y/o tenido en cuenta.

Si.

No.

1.3.3 Percepción de independencia: sentimiento de autosuficiencia funcional y económica.

Si.

No.

1.3.4 Percepción de autonomía: sentimiento de autosuficiencia en la toma de decisiones sobre sí mismo.

Si.

No.

1.3.5 Percepción que tiene la sociedad sobre su persona como sujeto de derechos: sensación de como la sociedad percibe su persona en términos de sujeto de derechos.

Si.

No.

1.3.6 Percepción que tiene la sociedad sobre su rol laboral: sensación de
como la sociedad percibe su lugar de trabajador.

1.3.7 Percepción que tiene de sí mismo: sensación que tiene sobre sí
mismo.

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS: CUESTIONARIOS.

CUESTIONARIO 1: PARA EL TRABAJADOR:

INFORMACION PERSONAL:

1- Edad:..... 2- Sexo: Femenino.....Masculino.....

3- Tipo de discapacidad que presenta según el CUD: Motora

Sensorial Visual

Sensorial Auditiva

Visceral

Mental

4- Estado civil:.....

5- Nivel de formación: primario incompleto

primario completo

secundario incompleto

secundario completo

terciario incompleto

terciario completo

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

universitario incompleto

universitario completo

6- ¿Ha participado en otras capacitaciones?..... Cuáles?.....

.....

.....

7- ¿Ha participado en otros programas?.....¿Cuáles?.....

.....

.....

8- ¿Ha trabajado antes?.....¿Donde?.....

.....

.....

9- ¿Cómo se enteró del programa? Por amigos/conocidos/publicidad

Por el Taller de Emprendimientos para

la Integración Social.

Por la oficina de empleo

Por la Dirección Municipal de

Discapacidad

Por GECAL

Otro:

INFORMACION DEL TRABAJO:

1- ¿Cómo es la comunicación con sus compañeros?

Muy buena

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYREDON

Buena

Buena con dificultades

Regular

Mala

¿Por qué?.....

.....

.....

2- ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

¿Por qué?.....

.....

.....

3- ¿Cómo es su puntualidad?

Muy buena

Buena

Regular

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

___ Mala

¿Por qué?.....

.....

.....

4- ¿Cómo es su asistencia?

___ Muy buena

___ Buena

___ Regular

___ Mala

¿Por qué?.....

.....

.....

5- ¿Cómo es su capacidad para resolver conflictos?

___ Muy buena

___ Buena

___ Buena con dificultades

___ Regular

___ Mala

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

¿Por qué?.....

.....

.....

6- ¿Puede y le gusta trabajar en equipo?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

7- ¿Cómo fue su adaptación con respecto al puesto de trabajo?

___ Rápida.

___ Me costó al principio.

___ No logre adaptarme.

¿Por qué?.....

.....

.....

8- ¿Cómo fue la adaptación con sus compañeros?

___ Rápida.

___ Me costó al principio.

___ No logre adaptarme.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

¿Por qué?.....

.....

.....

9- ¿Cómo es la relación con sus compañeros?

___Muy buena.

___Buena.

___Regular.

___Mala.

___No hay relación.

¿Por qué?.....

.....

.....

10-¿Cómo es la relación con sus superiores?

___Muy buena.

___Buena.

___Regular.

___Mala.

¿Por qué?.....

.....

.....

11-¿Se siente capaz de tomar decisiones y cumplir con la tarea?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

12-¿Siente gratificación por la tarea que realiza?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

13- ¿Qué expectativas de capacitación y crecimiento laboral tiene?.....

.....

.....

.....

.....

14-¿Ha podido establecer nuevos lazos sociales?

___ En el trabajo.

___ En el barrio.

___ En otros lugares.

___ No he establecido vínculos nuevos.

15-¿Se siente motivado a realizar nuevos proyectos y/o asumir nuevos
roles?.....¿Cuáles?.....

.....
.....

16-¿Siente que su actividad laboral genera cambios en usted mismo, en su
entorno y en la sociedad?

___ Si.

___ No.

¿Cuáles?.....

.....
.....
.....

A PARTIR DE ESTA CAPACITACION...

1- ¿Siente que tiene acceso a nuevos espacios sociales y/o laborales?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....
.....

2- ¿Siente que es más escuchado y/o tenido en cuenta?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

3- ¿Se siente más independiente en su vida diaria (incluyendo el aspecto
económico)?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

4- ¿Se siente capaz de tomar decisiones sobre su propia vida?

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

5- ¿Siente que la sociedad lo percibe como un sujeto de derechos?

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

___ Si.

___ No.

¿Por qué?.....

.....

.....

6- ¿Cómo cree que la sociedad percibe su rol de trabajador?.....

.....

.....

.....

.....

7- ¿Cómo se percibe a usted mismo a partir de esta capacitación?.....

.....

.....

.....

.....

.....

Comentarios finales:

.....

.....

.....

.....

.....
.....

CUESTIONARIO 2: PARA LAS TUTORAS:

INFORMACION PERSONAL:

1- Edad:..... 2- Sexo: Femenino.....Masculino.....

3- Cargo:.....

4- ¿Había tenido experiencias previas en este tipo de capacitación?.....

¿Cuál fue el resultado?.....

.....

.....

5- ¿Cómo fue su adaptación con respecto al grupo y a la
intervención?.....

.....

.....

.....

EL GRUPO DESDE LO LABORAL:

1- ¿Cómo fue la adaptación del grupo al puesto de
trabajo?.....

.....

.....

2- ¿Cómo fue la adaptación de los trabajadores entre sí?.....

.....

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

.....
.....

3- ¿Se presentó alguna dificultad durante la capacitación?.....

.....
.....

4- ¿Fue necesario algún ajuste o adaptación del puesto y/o la tarea?.....

¿Cuáles?.....

.....
.....

5- ¿Cómo es la comunicación del grupo?.....

.....
.....

6- ¿Cómo es el nivel de responsabilidad?.....

.....
.....

7- ¿Cómo es la puntualidad y la asistencia del grupo?.....

.....
.....

8- ¿Cómo es la capacidad de resolución de conflictos?.....

.....
.....

9- ¿Cómo es el trabajo en equipo del grupo?.....

.....
.....

LOS PARTICIPANTES A PARTIR DE ESTA CAPACITACION:

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

1- ¿Piensa que los participantes tienen acceso a nuevos espacios sociales y/o
laborales?.....

.....
.....
.....

2- ¿Piensa que los participantes son más escuchados y/o tenidos en cuenta
en ámbitos fuera de lo laboral?.....

.....
.....
.....

3- ¿Piensa que los participantes se identifican como gestores de cambios?.....

.....
.....
.....

4- ¿Piensa que la sociedad percibe a los participantes como sujetos de
derechos?.....

.....
.....
.....

5- ¿Percibe alguna modificación en los participantes a partir de la
capacitación? (desde lo actitudinal, conductual, emocional, en su
desempeño, en su imagen, entre otros).....

.....
.....

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

.....
.....

6- ¿Qué expectativas tiene, desde lo personal y/o laboral, sobre el grupo?.....

.....
.....
.....
.....

7- ¿Cómo se percibe a usted mismo a partir de esta capacitación?.....

.....
.....
.....
.....

Comentarios finales:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS:

Para la recolección de datos se utilizan dos cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas, de elaboración propia, que apuntan a medir las variables de estudio.

El primer cuestionario está pensado para el trabajador, en adelante CUESTIONARIO 1, y consta de 3 ejes temáticos distribuidos en: Información personal, información del trabajo y cuestiones ocurridas a partir de la capacitación.

Este cuestionario se conforma de 23 preguntas de tipo cerradas, con opciones de respuesta y 8 de tipo abierta, que a partir de un disparador proponen reflexiones sobre distintas temáticas.

Debe aclararse, que dentro de las preguntas cerradas, hay opciones de respuesta que son excluyentes entre sí, apuntando a una única respuesta, y otras no excluyentes que permiten elegir más de una respuesta por pregunta. Además, en cada pregunta cerrada se brinda la posibilidad de ampliar la respuesta, en caso de que el encuestado desee hacer algún comentario o aclaración en referencia a sus percepciones.

El segundo cuestionario está pensado para las tutoras del trabajador, la Licenciada en Terapia Ocupacional y la Licenciada en Psicología, quienes coordinan la capacitación. Dicho cuestionario, en adelante será mencionado como CUESTIONARIO 2. Se organiza en 3 ejes temáticos: Información personal, Información del grupo en lo laboral e información de los participantes a partir de la capacitación.

El cuestionario 2 se compone de 21 preguntas de tipo abiertas, que pretenden apelar a la reflexión y punto de vista de los coordinadores con respecto a sí mismos y a los participantes.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS:

La recolección de datos es a partir de la administración de los cuestionarios previamente descritos. Para esto se concreta un día y horario con el grupo y su supervisor en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón.

En primera instancia se explica brevemente el propósito de la investigación, la importancia de la participación, a la vez que es voluntaria, la confidencialidad de datos personales ya que los cuestionarios son anónimos, y el propósito del consentimiento informado que se adjunta al cuestionario.

Luego se procede a la entrega de una copia del consentimiento informado acompañado del cuestionario correspondiente, que será respondido de forma individual y autoadministrada en un tiempo no mayor a 45 minutos. Más allá de la resolución individual, la investigadora se encuentra presente en todo el proceso para subsanar, en caso de ser necesario, dudas o inconvenientes con respecto a las preguntas y/o respuestas.

ANALISIS DE DATOS:

Luego de la administración del total de los cuestionarios, se procede al análisis de los datos recogidos. Para las preguntas cerradas se realiza un análisis estadístico que permita determinar porcentajes y tendencias, que luego son procesados y graficados para su comparación y mejor comprensión.

En el caso de las preguntas abiertas se pretende encontrar patrones generales de respuestas, para ser codificados y establecer categorías que permitan un análisis estadístico y gráficos comparativos.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

R E S U L T A D O S

Resultados cuestionario 1: Trabajador

Los siguientes resultados se corresponden con la resolución de 37 cuestionarios, lo que representa 2/3 partes del total de los participantes que actualmente se encuentran bajo la línea de Inserción Laboral del Programa Promover en el Centro de Operaciones y Monitoreo de General Pueyrredón.

Los cuestionarios fueron resueltos el día 10-05-2018, en los turnos mañana y tarde. La participación fue voluntaria y con asistencia permanente de la investigadora.

Los resultados se presentan a continuación desglosados en gráficos cuantitativos o análisis cualitativos según corresponda:

- Gráfico 1: Edad de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



De 18 a 27 años: 44%

De 28 a 37 años 20%

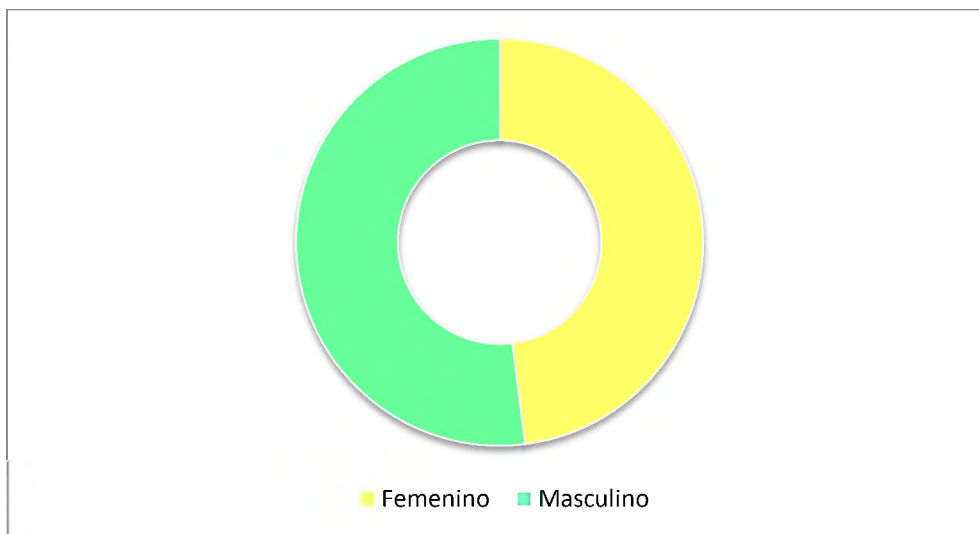
De 38 a 47 años 28%

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

De 48 a 57 años 8 %

De 58 a 65 años 0%

- Gráfico 2: Sexo de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

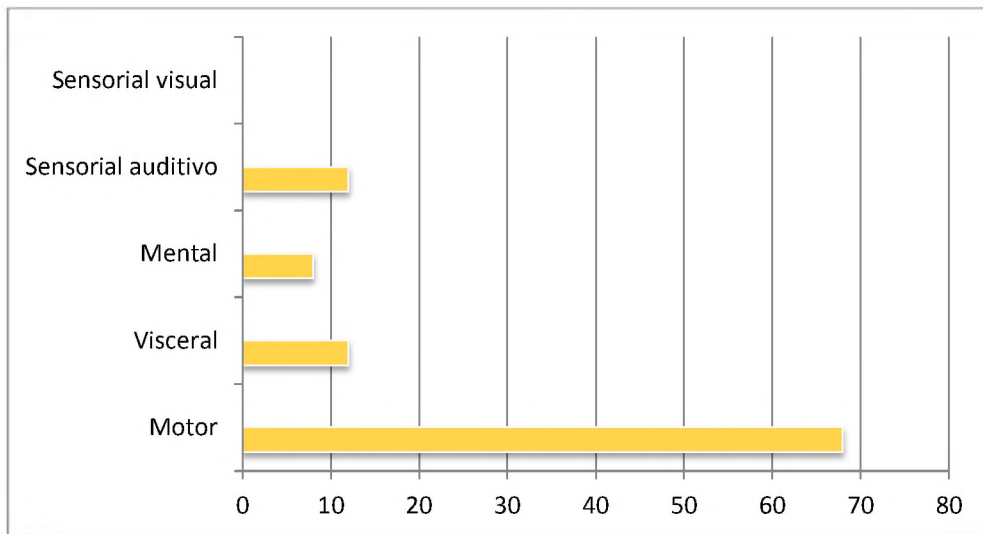


Femenino 48%

Masculino 52%

- Gráfico 3: Tipo de discapacidad que presentan los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” según el Certificado de Discapacidad. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Motor 68%

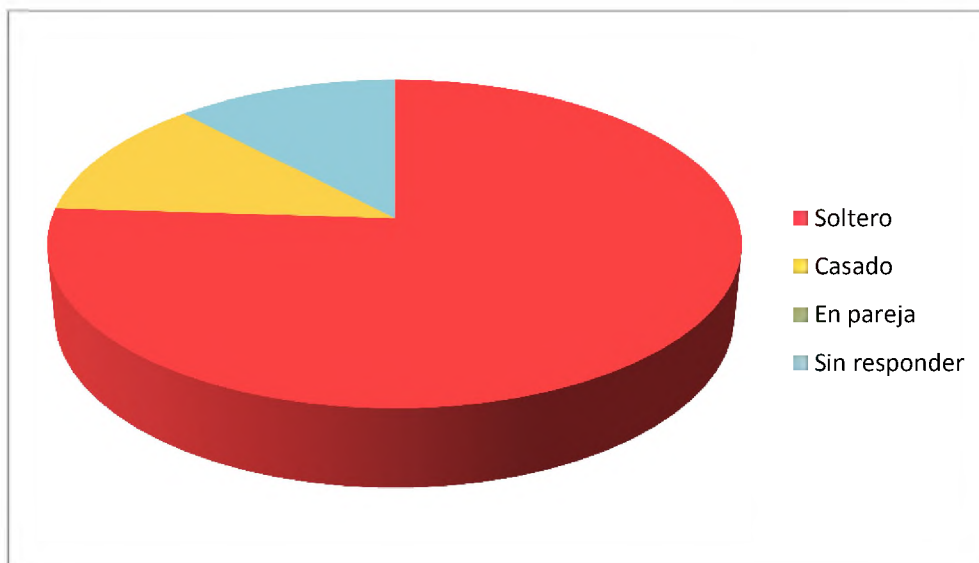
Visceral 12%

Mental 8%

Auditivo 12%

Visual 0%

- Gráfico 4: Estado civil de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



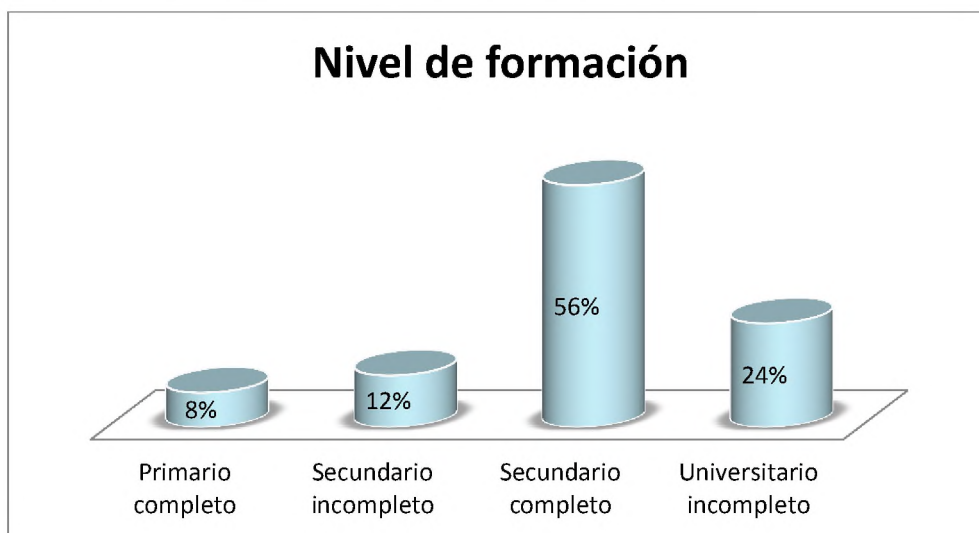
Soltero 76%

Casado 12%

En pareja 0%

Sin responder 12%

- Gráfico 5: Nivel de formación de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Primario completo 8%

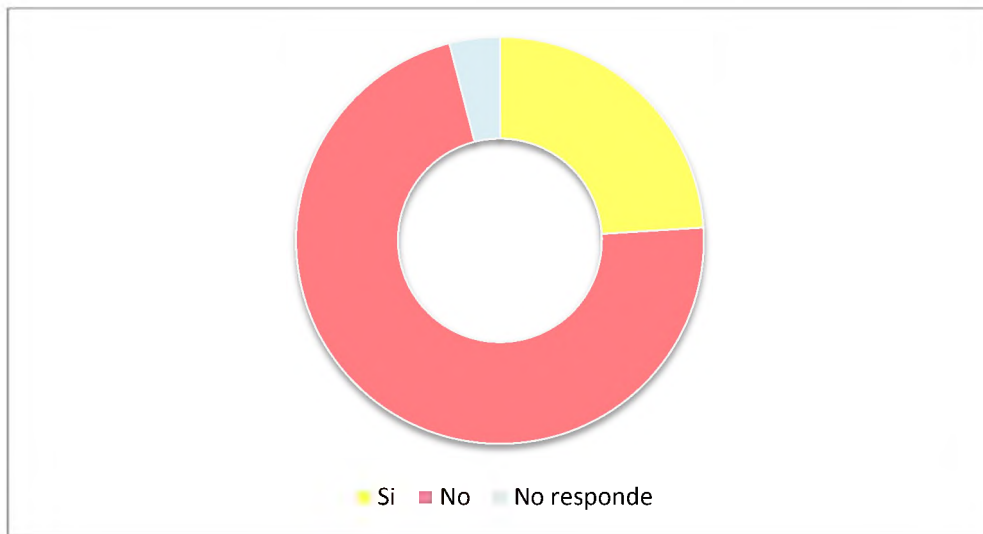
Secundario incompleto 12%

Secundario completo 56%

Universitario incompleto 24%

- Gráfico 6: Nivel de participación en otras capacitaciones de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

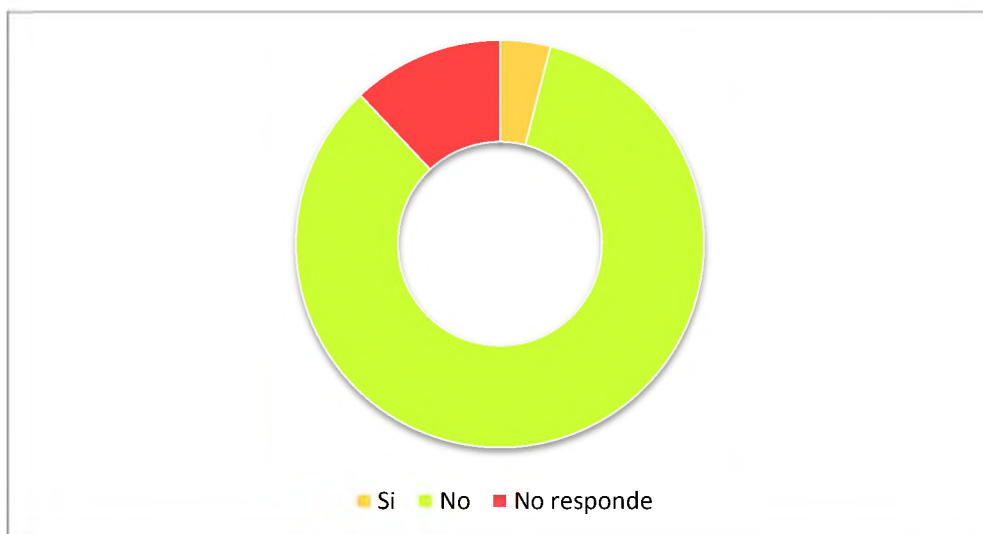


Si 24%

No 72%

No responde 4%

- Gráfico 7: Nivel de participación en otros programas de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



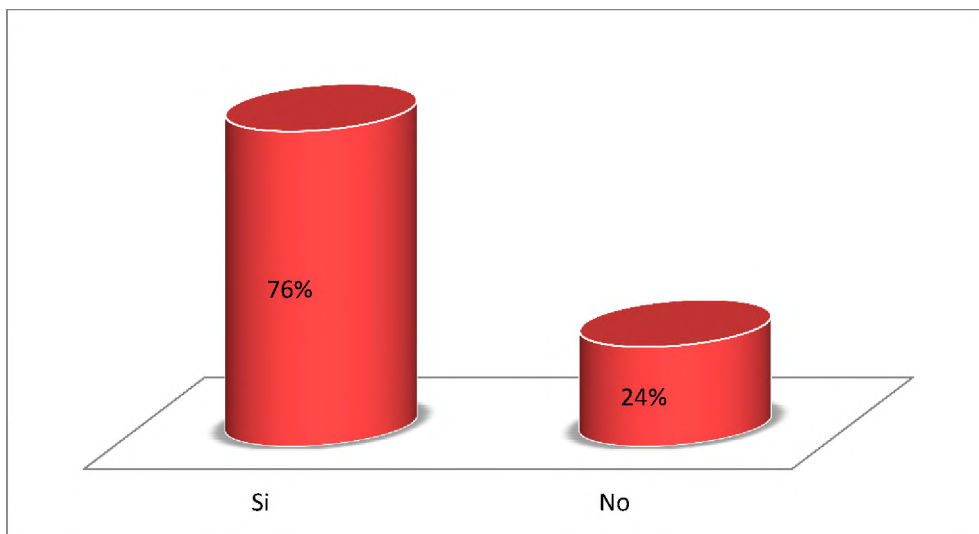
Si 4%

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

No 84%

No responde 12%

- Gráfico 8: Experiencia laboral de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Si 76%

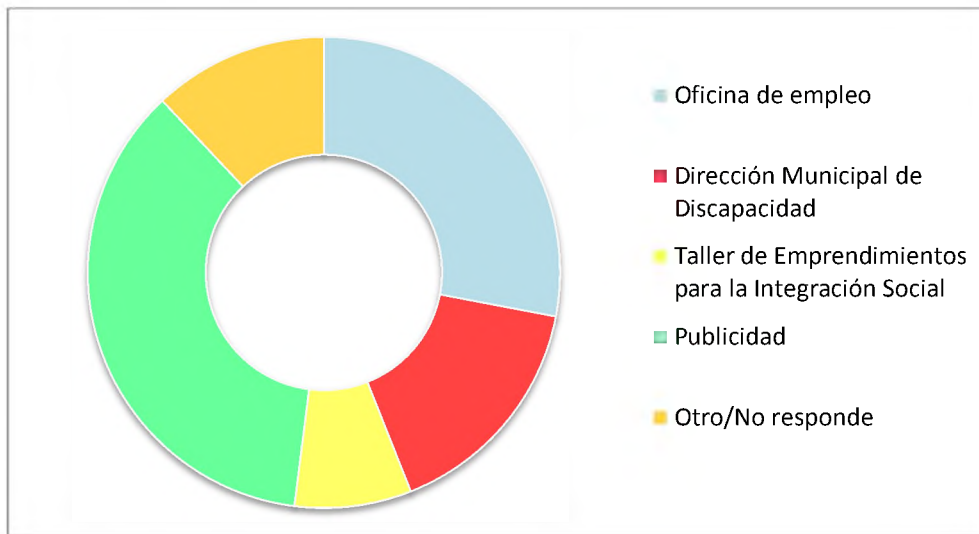
De los cuales, Femenino 47% - Masculino 53%

No 24%

De los cuales, Femenino 33% - Masculino 66%

- Gráfico 9: Toma de conocimiento del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” por parte de los participantes. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Oficina de empleo 28%

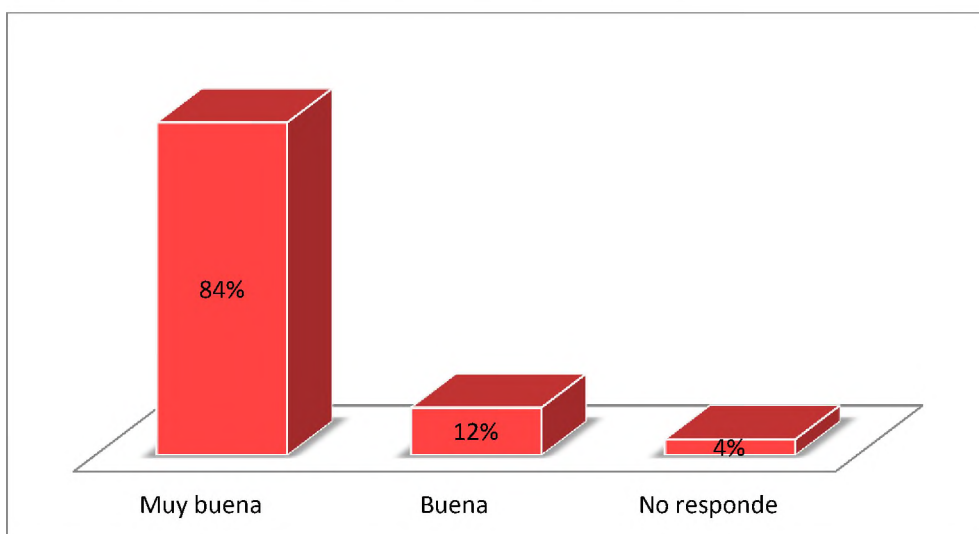
Dirección Municipal de Discapacidad 16%

Taller de Emprendimientos para la Integración Social 8%

Publicidad 36%

Otro/No responde 12%

- Gráfico 10: Comunicación entre los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



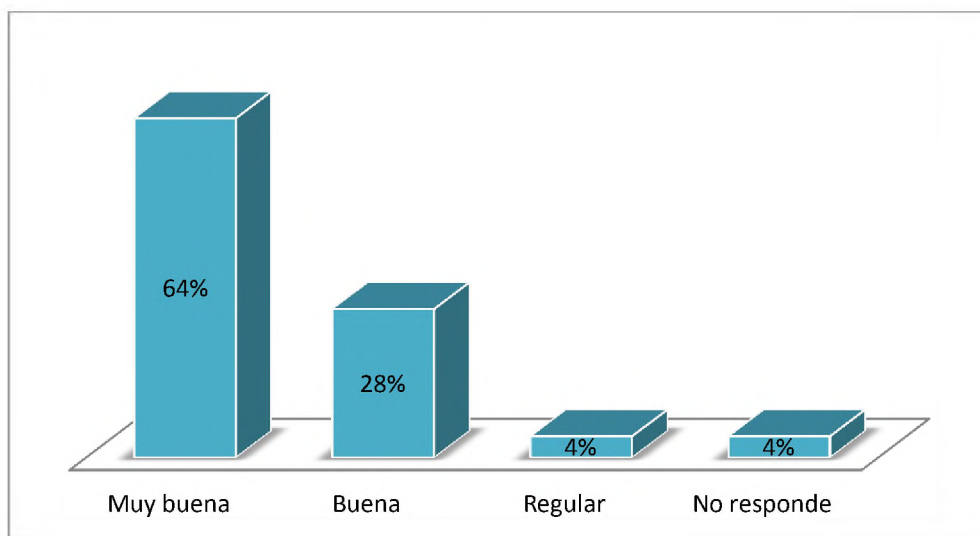
EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Muy buena 84%

Buena 12%

No responde 4%

- Gráfico 11: Nivel de responsabilidad de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Muy buena 64%

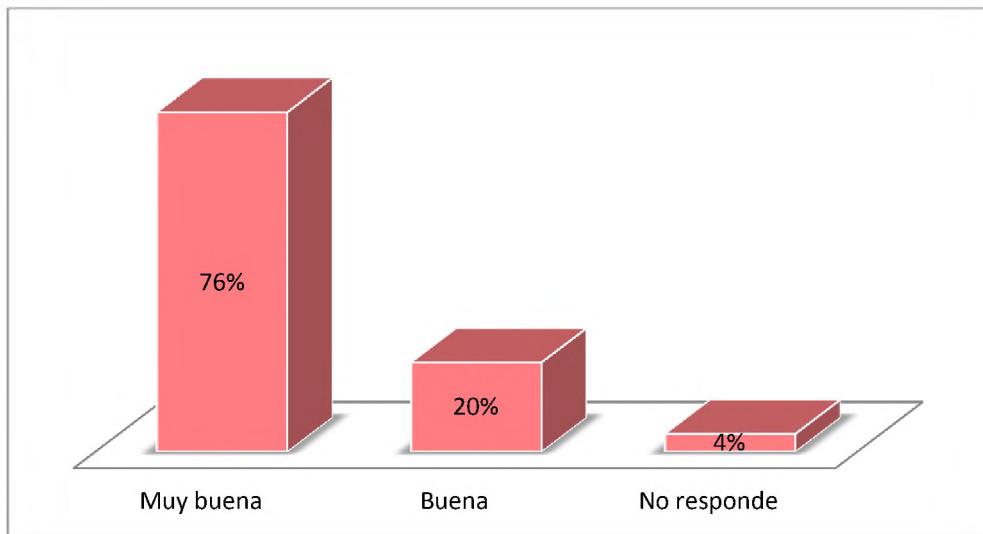
Buena 28%

Regular 4%

No responde 4%

- Gráfico 12: Puntualidad de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

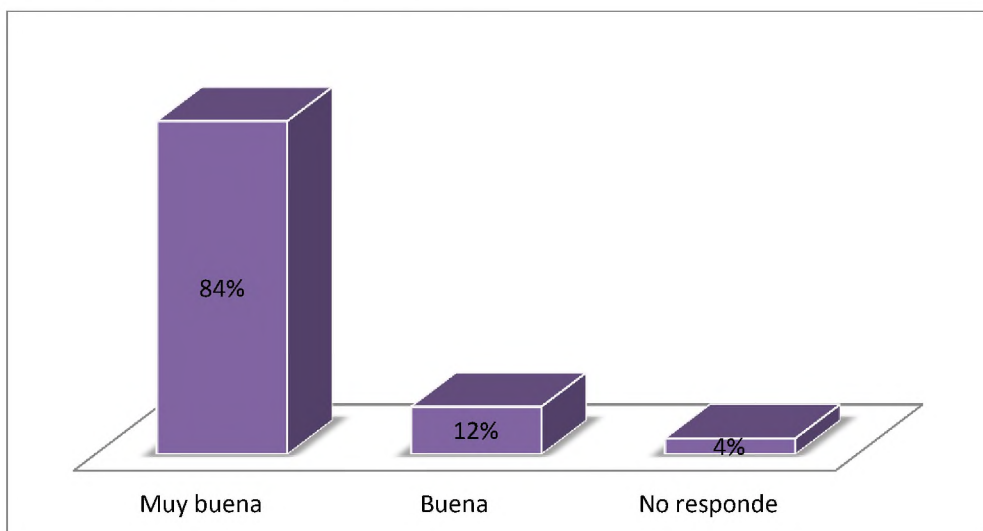


Muy buena 76%

Buena 20%

No responde 4%

- Gráfico 13: Asistencia de los participantes del Programa "Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo". Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

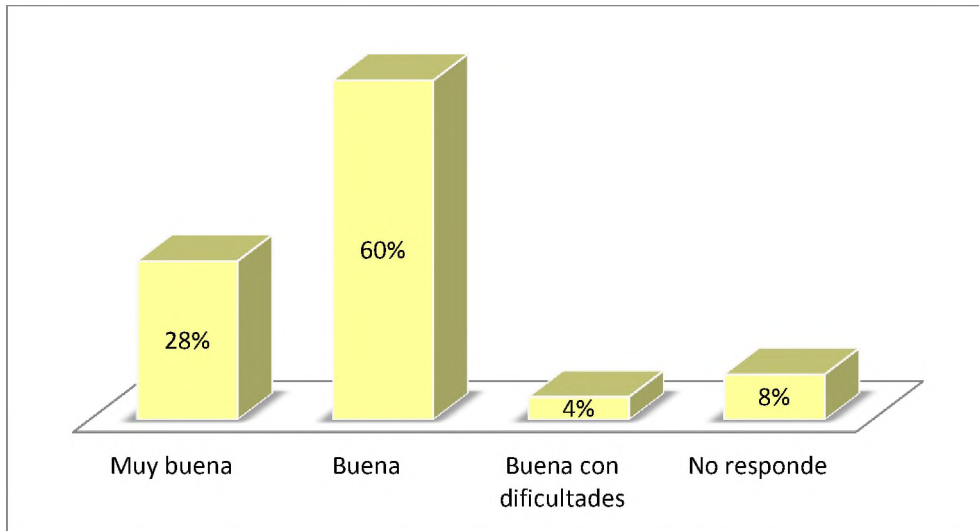


Muy buena 84%

Buena 12%

No responde 4%

- Gráfico 14: Capacidad para resolver conflictos de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Muy buena 28%

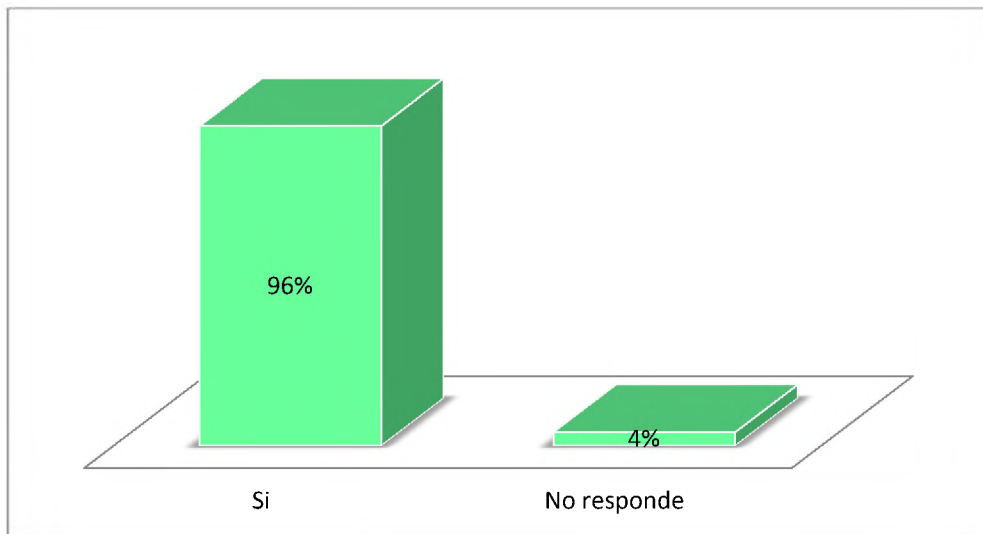
Buena 60%

Buena con dificultades 4%

No responde 8%

- Gráfico 15: Capacidad y gusto de trabajar en equipo de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

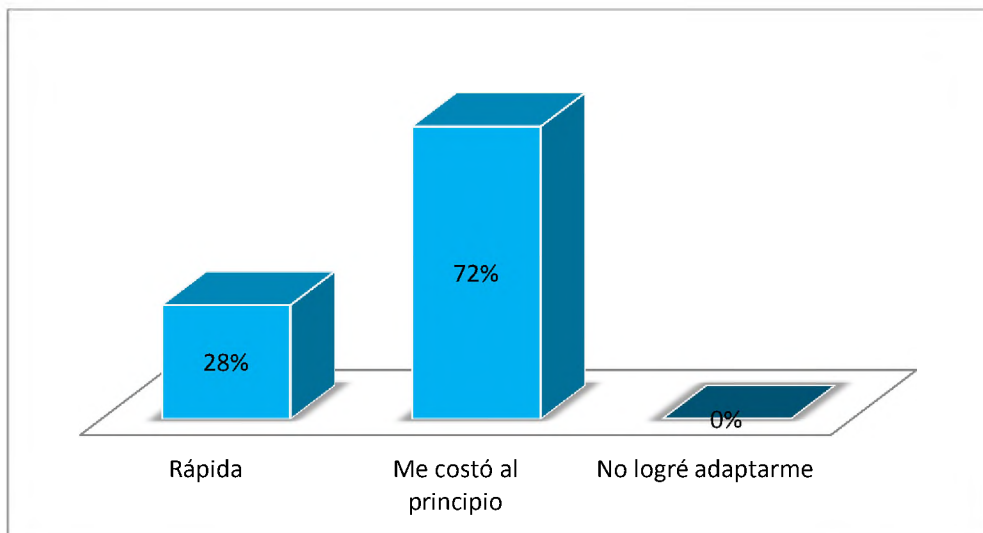
EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Si 96%

No responde 4%

- Gráfico 16: Adaptación al puesto de trabajo de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

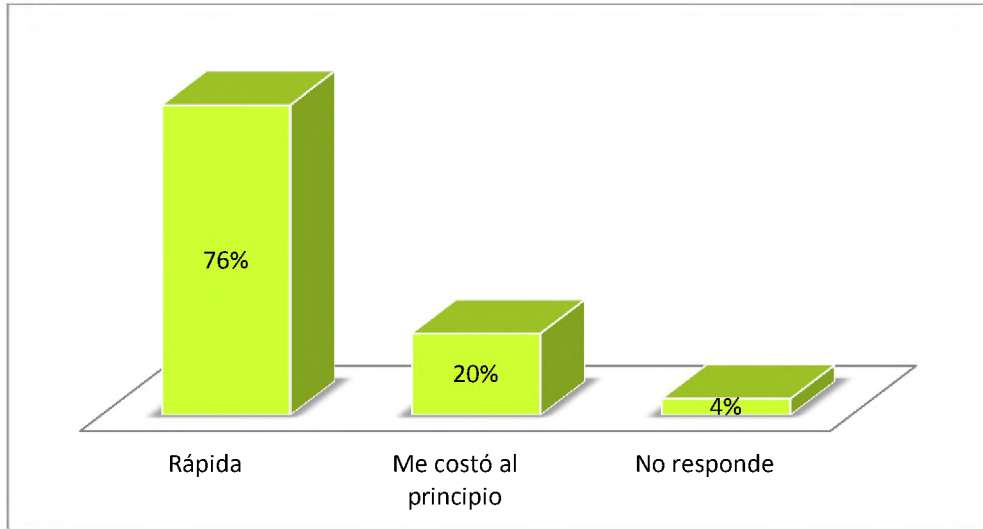


Rápida 28%

Me costó al principio 72%

No logré adaptarme 0%

- Gráfico 17: Adaptación entre pares de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

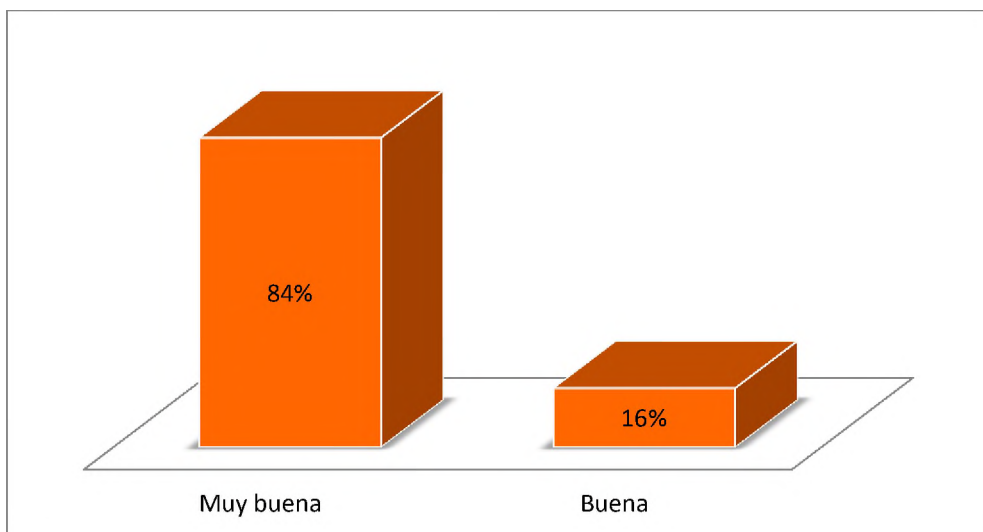


Rápida 76%

Me costó al principio 20%

No responde 4%

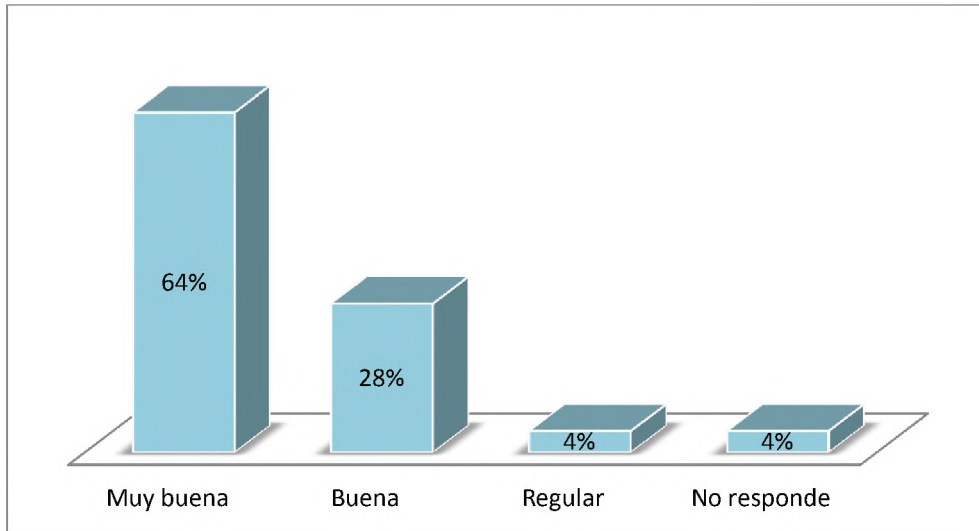
- Gráfico 18: Relación entre pares de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Muy buena 84%

Buena 16%

- Gráfico 19: Relación con los superiores de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Muy buena 64%

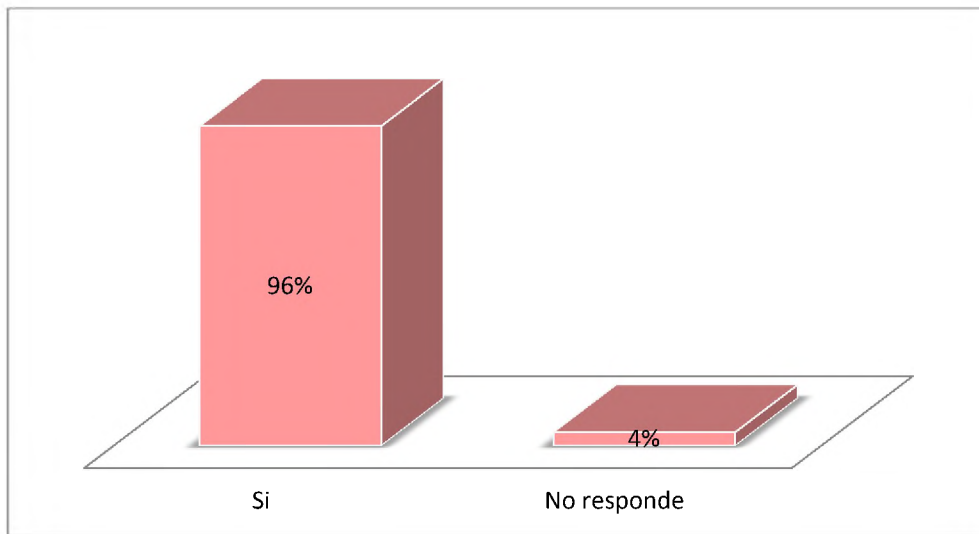
Buena 28%

Regular 4%

No responde 4%

- Gráfico 20: Capacidad para tomar decisiones de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

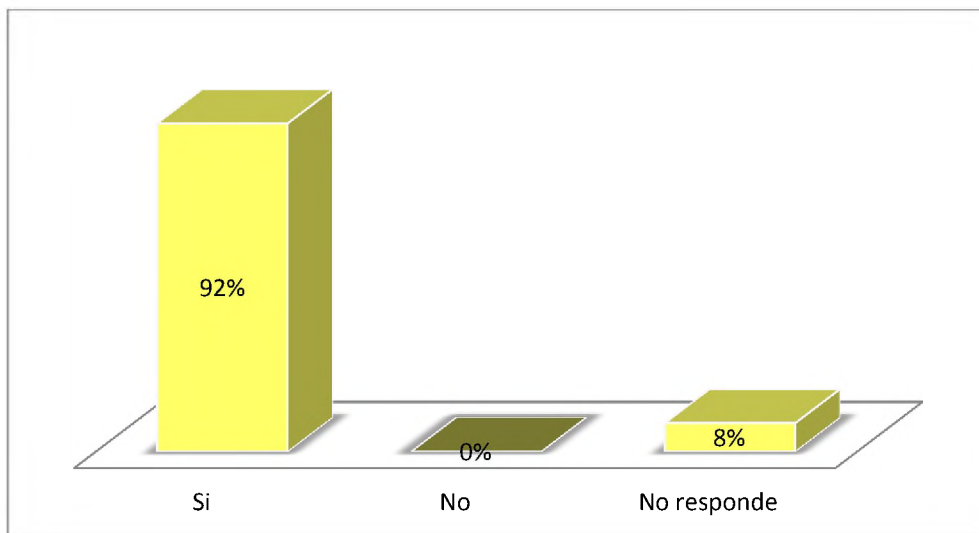
EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Si 96%

No responde 4%

- Gráfico 21: Nivel de gratificación por la tarea realizada de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Si 92%

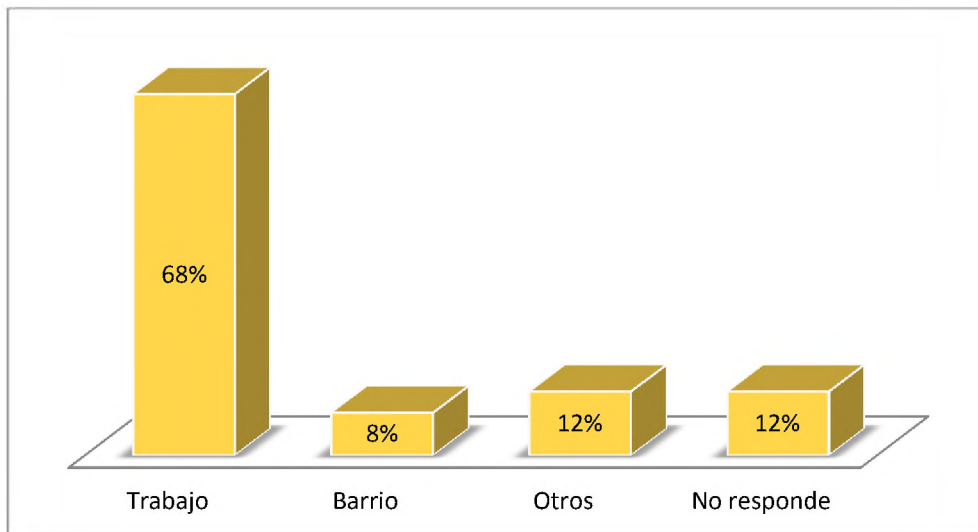
No 0%

No responde 8%

El 40% de las unidades de análisis respondió porque se siente gratificada por la tarea realizada. Las categorías de respuestas fueron: **“Me siento útil”** y **“Es un trabajo que ayuda a la comunidad”**.

- El 50% de las respuestas fueron **“Me siento útil”**;
 - El 50% restante respondió que **“Es un trabajo que ayuda a la comunidad”**.
- Respecto de las expectativas de capacitación y crecimiento laboral de los participantes, las respuestas más nombradas fueron: **“Continuar capacitándome para aspirar a un mejor empleo”** y **“Crecimiento personal y laboral”**.
- El 35% de los participantes respondió **“continuar capacitándome para aspirar a un mejor empleo”**;
 - El 65% de los participantes respondió **“crecimiento personal y laboral”**.
- Gráfico 22: Establecimiento de nuevos lazos sociales de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Trabajo 68%

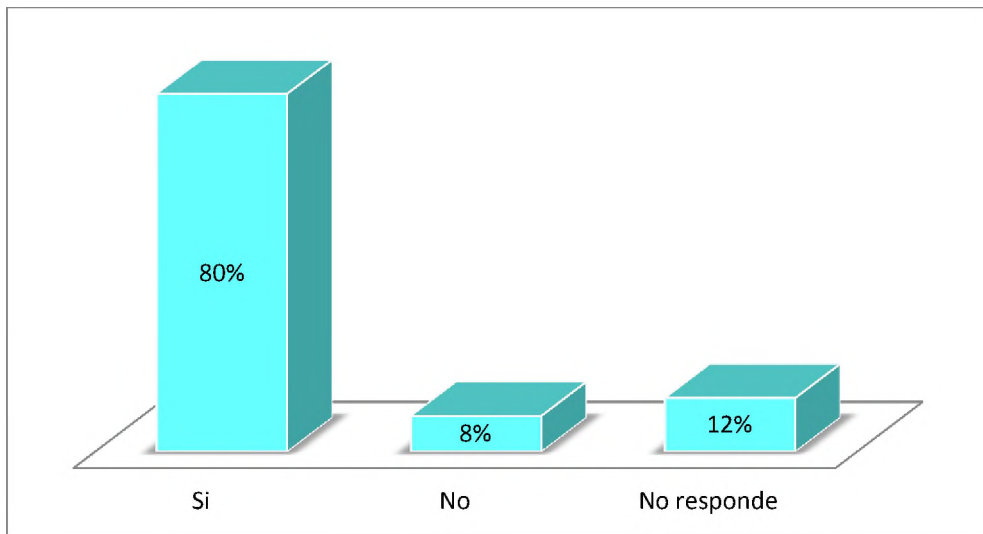
Barrio 8%

Otros 12%

No responde 12%

- En relación a la motivación a realizar nuevos proyectos y/o asumir nuevos roles, las respuestas más significativas fueron: **“Estudiar una carrera universitaria”**, **“Independizarme y formar una familia”**
 - El 76% de las unidades de análisis respondió **“estudiar o terminar una carrera universitaria”**;
 - El 24% restante respondió **“independizarme y formar una familia”**.
- Gráfico 23: Percepción como gestor de cambios de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON



Si 80%

No 8%

No responde 12%

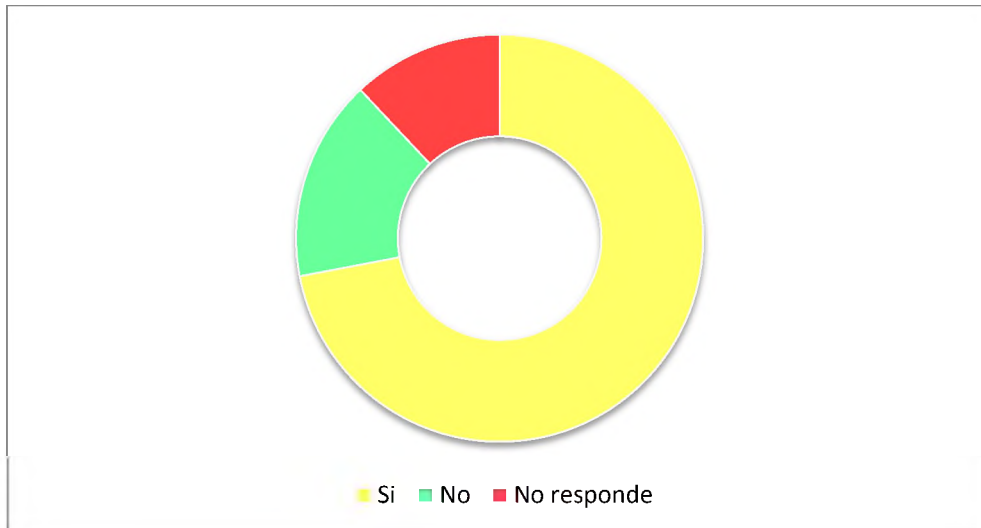
- Gráfico 24: Percepción de acceso a nuevos espacios de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Si 84%

No responde 16%

- Gráfico 25: Percepción de ser escuchado y/o tenido en cuenta de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

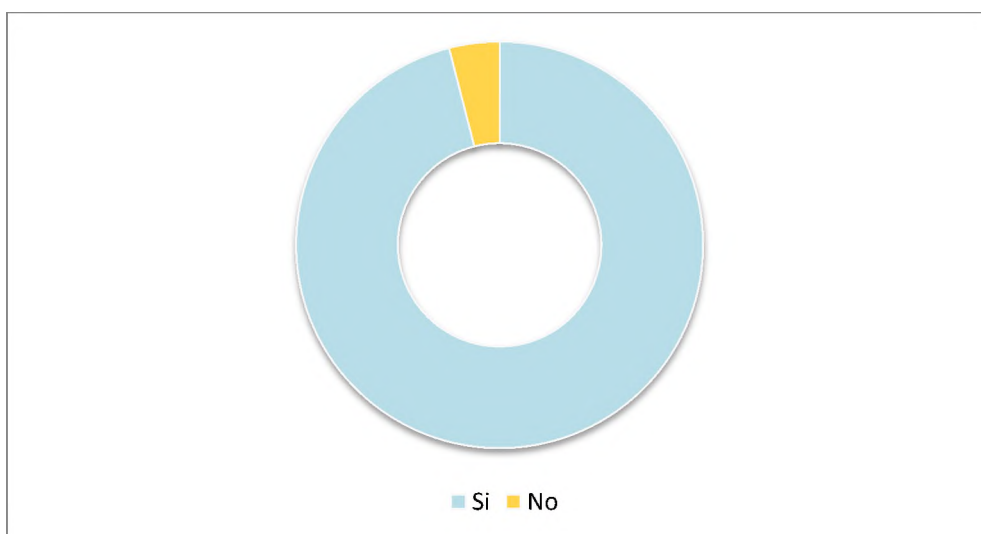


Si 72%

No 16%

No responde 12%

- Gráfico 26: Percepción de mayor independencia de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.

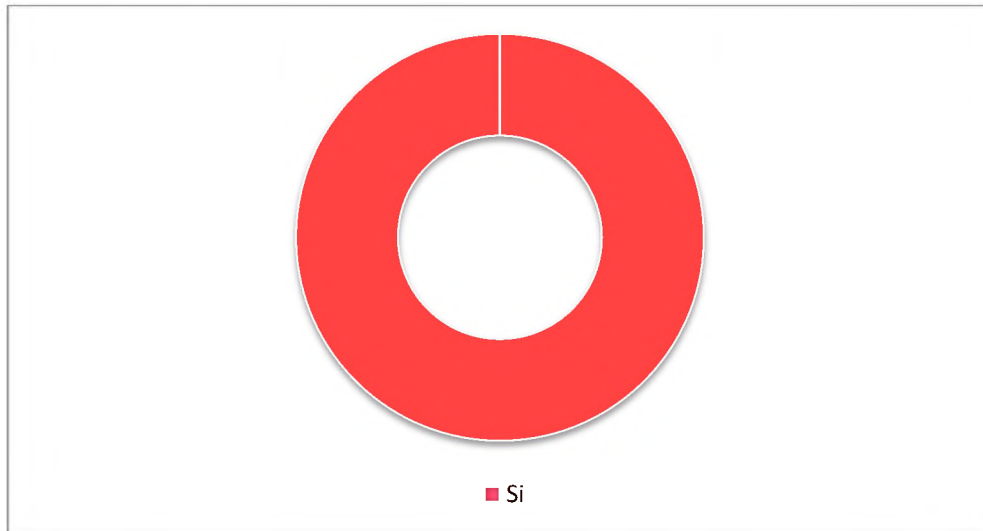


EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYRREDON

Si 96%

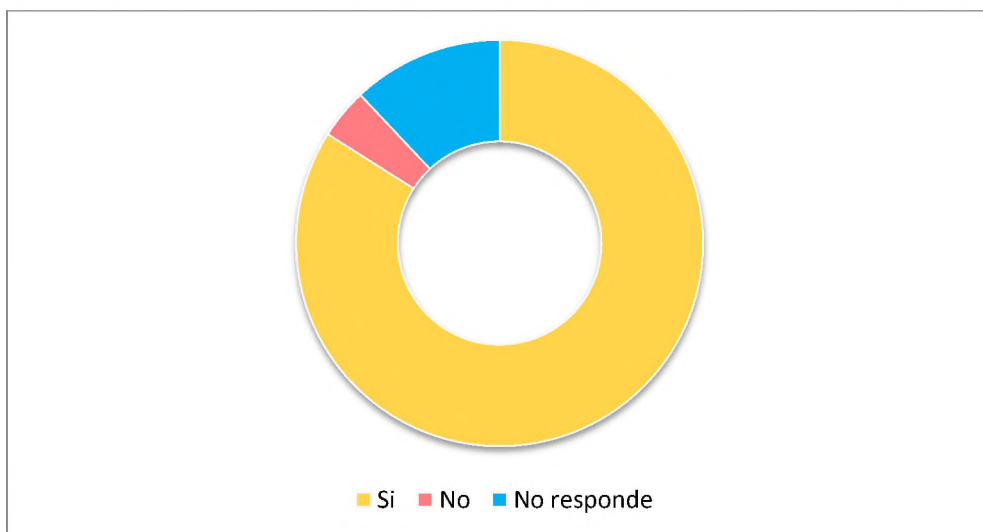
No 4%

- Gráfico 27: Capacidad de tomar decisiones sobre su propia vida de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Si 100%

- Gráfico 28: Percepción de la sociedad como sujeto de derechos de los participantes del Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”. Centro de Operaciones y Monitoreo. Mar del Plata, 2018.



Si 84%

No 4%

No responde 12%

- En relación a como la sociedad percibe su rol de trabajador, todos los participantes respondieron: **“Bien”**.

Sin embargo, algunos agregaron:

- **“Bien porque un trabajo formal es muy valorado”**;
 - **“Muy bien porque desde este trabajo ayudamos a la seguridad de todos”**;
 - **“Muy bien porque parte de la sociedad aún desconoce que las personas con discapacidad podemos cumplir con un trabajo formal”**.
- Respecto a cómo se percibe a usted mismo a partir de esta capacitación, las respuestas más nombradas fueron:
 - **“Más animado”**;
 - **“Independiente y con un empleo digno”**;
 - **“Con más herramientas para emprender cosas nuevas”**;
 - **“Con más confianza en uno mismo”**;
 - **“Más desenvuelto, incluido y feliz”**;
 - En cuanto a los comentarios finales, sólo se obtuvieron siete respuestas, a saber:
 - **“Me parece bien que tomen en cuenta nuestra opinión y que a raíz de esto se puedan reforzar algunos inconvenientes que**

hemos atravesado para poder continuar con el objetivo que es incluir gente que quiere y puede trabajar”;

- **“En verdad este programa me pareció excelente, ya que fue una idea muy importante la de incluir a personas con discapacidad. Darnos la oportunidad de poder sumarnos al mundo laboral”;**
- **“Esta capacitación es una oportunidad para aquellas personas que se sienten excluidas dentro de la sociedad y brinda igualdad de derechos”;**
- **“La capacitación ha sido muy buena ya que aprendí mucho desde la técnica hasta lo humano, y como manejarme con mis superiores ya que este es mi primer empleo”;**
- **“Creo que esta muy bien que existan programas de capacitación para acceder a un trabajo formal para personas con discapacidad, ya que hay un prejuicio en el acceso a las mayoría de los trabajos. Este programa me dio la posibilidad de trabajar y estoy muy contento”;**
- **“Creo que este proyecto fue muy beneficioso para muchísimas personas. Hemos encontrado un lugar donde poder crecer, aprender y trabajar”.**

Resultados cuestionario 2: Para las tutoras y equipo profesional:

A continuación se presentan los resultados de los cuestionarios realizados a las tutoras y al equipo profesional presente en el momento de las entrevistas a los trabajadores. Las mismas fueron: 6 tutoras y la Licenciada en Terapia

Ocupacional, ya que el resto del equipo se encontraba en licencia o en el período de vacaciones. Esta muestra representa el 70% del total del plantel.

Los resultados de las entrevistas serán analizados en patrones comunes de respuesta ya que son todos de tipo cualitativo.

Análisis de los resultados:

- Respecto de la indagación sobre experiencias previas en este tipo de capacitación, se obtuvo una sola respuesta positiva, mientras que las seis restantes respondieron que no.

La respuesta afirmativa agrega además que **“El resultado de las experiencias previas siempre ha sido positivo tanto para los participantes como para el equipo coordinador”**.

- Las categorías de respuesta más nombradas de adaptación con respecto al grupo y a la intervención fueron: “muy buena sin inconvenientes” y “Progresiva desde lo individual y grupal con intervenciones permanentes”.
 - El 57% de las unidades de análisis respondió **“muy buena, sin inconvenientes”**
 - El 43% de las unidades de análisis respondió **“fue progresiva desde lo individual y grupal con intervenciones permanentes”**.

- En relación a la adaptación del grupo al puesto de trabajo, las respuestas más frecuentes fueron: “Muy bien/bien” y “Con dificultades al principio en las habilidades sociales”.
 - El 43% de las unidades de análisis respondió que la adaptación fue **“muy buena/buena”**.
 - El 57% de las unidades de análisis respondió que la adaptación del grupo al puesto de trabajo fue **“progresiva con dificultades en las habilidades sociales de acuerdo a variables como diagnóstico, edad, experiencia previa, entre otros”**.

- Las respuestas más nombradas en cuanto a como fue la adaptación de los trabajadores entre si fueron: “con algunos inconvenientes por déficit de las habilidades socio laborales” y “en general bien, salvo algunos participantes que no pudieron manejar el sentido de competencia y perdieron el objetivo del programa”
 - El 72% de las unidades de análisis refirió que la adaptación entre los participantes fue **“con algunos inconvenientes por insuficiente desarrollo de las habilidades sociolaborales”**.
 - El 28% de las unidades de análisis manifestó que la adaptación entre los trabajadores fue **“en general bien, salvo por algunos participantes que no pudieron manejar el sentido de competencia y perdieron el objetivo del programa”**.

- En referencia a la presentación de dificultades durante la capacitación, las respuestas más frecuentes fueron: “si, pero se subsanaron en el

momento con la intervención de todo el equipo coordinador” y “si, sobretodo en lo que tuvo que ver con la ansiedad del ingreso a planta permanente del municipio”

- El 43% de las unidades de análisis respecto de la presencia de dificultades durante la capacitación, respondió **“si, pero se subsanaron en el momento con la intervención de todo el equipo coordinador”**.
 - El 57% de las unidades de análisis respondió **“si, sobretodo en lo que tuvo que ver con la ansiedad del ingreso a planta permanente del municipio”**.
- La categoría de respuesta más frecuente en relación a la necesidad de ajustes o adaptación del puesto y/o la tarea, fueron: “Si, en lo que tuvo que ver con horarios y reubicación dentro de la sala”
- El 43% de las unidades de análisis hizo referencia a la importancia de la modificación de horarios laborales de algunos participantes, por motivos de diagnóstico y controles médicos; mientras que otros requirieron la reubicación dentro del espacio laboral por diferencias personales entre pares.
 - El 53% de las unidades de análisis, solo respondió **“si”** en este ítem sin hacer aclaraciones.
- En cuanto a la pregunta sobre la comunicación dentro del grupo, aparece una sola categoría de respuesta: “Muy buena”.

Sin embargo, el 28% de las unidades de análisis aclaran que, “La comunicación es buena y fluida entre los participantes del grupo laboral que cumplen tareas en el mismo horario, sin establecer relación con los participantes de los otros turnos”.

- Respecto del nivel de responsabilidad, las respuestas más frecuentes fueron: “Buena”, “Excepto casos puntuales, ha sido buena” y “El nivel de responsabilidad depende de distintas variables, entre ellas edad, diagnóstico y adquisición de habilidades sociales”
 - El 57% de las unidades de análisis manifiesta que la responsabilidad es **“buena”**.
 - El 28% refiere que **“excepto casos puntuales, ha sido buena”**.
 - El 15% de las respuestas refiere que **“el nivel de responsabilidad de los participantes depende de distintas variables, entre ellas edad, diagnóstico y adquisición de habilidades sociales”**.

- Las categorías de respuesta más nombradas en referencia a la puntualidad y asistencia de los participantes son: “Excelente”, “Muy buena” y “en general ha sido óptima, aunque hubo casos en los que no se cumplió con lo esperado”
 - El 28% de las unidades de análisis declara **“excelente”** el nivel de puntualidad y asistencia de los participantes.
 - El 43% expresa que la puntualidad y asistencia fue **“muy buena”**.

- El 28% restante señala que **“en general ha sido óptima, aunque hubo casos en los que no se cumplió con lo esperado”**.

- Respecto de la capacidad de resolución de conflictos, la totalidad de las unidades de análisis indica que **“En todos los conflictos que se presentaron fue necesario un mediador”**

- Las respuestas más frecuentes en cuanto al trabajo en equipo fueron: “Excelente”, “Muy bueno” y “Bueno a pesar de algunos conflictos personales sucedidos”.
 - El 28% de las unidades de análisis respondió que el trabajo en equipo fue **“excelente”**.
 - El 28% indica que fue **“muy bueno”**.
 - El 44% de las unidades de análisis expresó **“Bueno a pesar de algunos conflictos personales sucedidos”**.

- Con respecto a que si los participantes tienen acceso a nuevos espacios sociales y/o laborales, las respuestas fueron: “Si”; “Por supuesto, ya que el desarrollo de habilidades sociales y laborales brinda muchas herramientas de acceso”.
 - El 57% de las unidades de análisis responde **“Si”** a este ítem, sin hacer ninguna aclaración.

- El 43% restante señala que **“Por supuesto, ya que el desarrollo de habilidades sociales y laborales brinda muchas herramientas de acceso”**.
- En referencia a que si los participantes son más escuchados y/o tenidos en cuenta en ámbitos fuera de lo laboral, las respuestas fueron: “No puedo responder a ello”; “Seguramente, aunque no puedo asegurarlo”; y “Depende el ámbito”.
- El 57% de las unidades de análisis respondieron que **“Depende del ámbito, ya que algunos sectores de la sociedad continúan inmersos en el modelo rehabilitador”**.
 - El 28% de las unidades de análisis respondieron **“No puedo responder a ello”**.
 - El 14% restante respondió **“Seguramente si, aunque no puedo asegurarlo. El paso por el programa ha provocado un cambio en la percepción de ellos mismos”**.
- Con respecto a que si los participantes se identifican como gestores de cambios, la única respuesta fue **“Se observan casos en los que el participante se percibe a sí mismo como gestor de cambios y protagonista de tal situación, y otros participantes en los que hay que seguir trabajando la toma de decisiones, la autonomía y la confianza en sí mismos para lograrlo”**.

- En cuanto a que si la sociedad percibe a los participantes como sujetos de derechos, las respuestas fueron: “En general no”; “Depende de las circunstancias y del ámbito”.
 - El 57% de los entrevistados, responde que **“En general no se percibe a la persona con discapacidad como un sujeto de derechos”**. Una de las respuestas agrega además “Cuando he tenido la oportunidad de hablar del programa fuera de mi ámbito laboral, la gente se queda asombrada, dejándome la sensación de que en ese momento se dan cuenta que existen personas con discapacidad CAPACES”.
 - El 42% restante, afirma que **“Depende de las circunstancias y del ámbito que se tome”**.
- La única categoría de respuesta referida a las modificaciones que presentan los participantes a partir de la capacitación fue: **“Si, en todos los aspectos mencionados”**.

Una de las unidades de análisis expresa “Estas modificaciones significan el inicio para mejorar día a día su calidad de vida y su inclusión socio-laboral”.

Otra de las respuestas expresa “Hemos observado cambios hasta en la manera de verse a ellos mismos. Satisfactoriamente hemos visto un antes y un después”.

- En referencia a las expectativas que se tienen desde lo personal y/o laboral para con el grupo, las respuestas fueron:
 - **“Que completen la evolución, que logren tener la seguridad de poder cambiar y transformar todo a su alrededor”;**
 - **“Que logren focalizar su potencial para cumplir con la tarea dentro de este espacio o de cualquier otro”;**
 - **“Que puedan lograr todo lo que se propongan, se ha trabajado mucho para eso”;**
 - **“Tengo las mejores expectativas, espero que puedan crecer y desarrollarse”;**
 - **“Espero que su discapacidad no les impida triunfar y que todo lo trabajado desde este espacio los acompañe en lo que emprendan”;**
 - **“Que progresen en todo lo que se propongan”;**
 - **“Que se continúen acompañando como grupo hasta que tengan la seguridad para volar a nuevos espacios”.**

- Respecto de la percepción de si mismo a partir de esta capacitación, las unidades de análisis expresaron:
 - **“Esta capacitación significó una sumatoria de experiencias positivas que me permitirá trasladar esta experiencia a otros espacios”.**
 - **“Esta experiencia me ha provocado un cambio de percepción y forma de pensar y me ha despertado la capacidad de ayudar y aportar desde un nuevo lugar”;**

- **“Me ha dado una gran satisfacción, di todo de mi desde lo laboral y emocional para dejar un aprendizaje en el grupo”;**
 - **“Por primera vez siento que realizado un importante aporte con mi trabajo, que hubo un significado. Estoy muy gratificada”;**
 - **“Para mi ha sido una experiencia muy satisfactoria y me ha elevado el autoestima”;**
 - **“Esta capacitación me ha permitido asumir un compromiso y nuevo rol laboral distinto a todos los que había realizado hasta ahora”;**
 - **“A partir de esta capacitación me siento parte de un cambio muy positivo en nuestra ciudad”.**
- Con respecto a los comentarios finales, solo se obtuvieron tres respuestas, a saber:
- **“Considero que el programa tiene un alto impacto en la población que lo realiza, desde su desarrollo personal como un trabajador sujeto de derecho”;**
 - **“Quisiera agregar que algunos participantes, luego de ser insertados bajo la línea de PIL, se han posicionado en un lugar de superioridad con respecto a las tutoras y/o compañeros por cumplir con tareas de supervisión. Considero que este tipo de actitudes se ponen de manifiesto cuando algunos participantes perciben mayor responsabilidad y sería importante tratarlo con los profesionales del programa”;**

- **“Estoy muy agradecida de haber sido una de las personas que capacitó a este grupo. Ojalá haya más oportunidades de capacitación y programas en este u otros ámbitos que brinden la oportunidad de inclusión laboral”.**

EL PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO COMO
DISPOSITIVO FACILITADOR DE INCLUSION LABORAL EN EL CENTRO DE OPERACIONES Y
MONITOREO DE GENERAL PUEYREDON

CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar los resultados de la línea de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo como dispositivo facilitador de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Centro de Operaciones y Monitoreo de la Municipalidad de General Pueyrredón.

La experiencia realizada se originó a partir de un programa de capacitación laboral de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y fue sistematizada en una dependencia municipal de la ciudad de Mar del Plata. Dicha sistematización pudo transformarse desde Terapia Ocupacional, en acciones e intervenciones que pudieron ser llevadas a cabo conjuntamente con los participantes y el resto del equipo coordinador para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La muestra de estudio estuvo formada por 37 participantes del programa, correspondientes a las 2/3 partes del total de la población, de los cuales el 44% se corresponden a personas entre 18 a 27 años de edad y el 48% a personas de entre 28 a 47 años de edad. Además, cabe destacar que el 52% de la muestra son masculinos, frente al 48% de femeninos. Por otra parte, el 68% de la muestra presenta una discapacidad motora.

Respecto del nivel de formación, se constató a través de los cuestionarios, que el 56% de la muestra ha alcanzado el nivel secundario completo, mientras que el 24% presenta universitario incompleto.

En referencia a la participación en programas de capacitación, el 84% de las unidades de análisis respondió que esta fue su primera intervención. Sin embargo, el 76% de la muestra refiere contar con experiencia laboral previa.

Para esta investigación, los indicadores propuestos para la medición de la Inclusión Laboral fueron habilidades laborales, habilidades sociolaborales y ejercicio de los Derechos Humanos.

Si bien la totalidad de las respuestas fueron enunciadas en el apartado de Resultados, se puede decir que, en relación a la variable habilidades laborales y sociolaborales, los datos recolectados se corresponden con altos porcentajes de indicadores positivos, a la vez que concuerdan con las respuestas brindadas por el equipo coordinador.

Dentro de este indicador, se indagó además, sobre la motivación que presentan los participantes a realizar nuevos proyectos o asumir nuevos roles y las dos respuestas obtenidas fueron “Realizar/Finalizar una carrera universitaria” y “Independizarme y formar una familia”. Estas respuestas reflejan la necesidad inaplazable por la que atraviesa este grupo poblacional, de ser reconocido y sentirse parte del mundo del trabajo para poder experimentar el empoderamiento que permite la independencia económica.

Respecto de la variable *ejercicio de los Derechos Humanos*, se advirtió el gran impacto que significó la capacitación en los participantes.

Respuestas tales como “[...] parte de la sociedad aún desconoce que las personas con discapacidad podemos cumplir con un trabajo formal”; o, “Esta capacitación es una oportunidad para aquellas personas que se sienten excluidas dentro de la sociedad y brinda igualdad de derechos” dejan en evidencia el fortalecimiento personal y la seguridad en uno mismo que ha brindado el programa, a la vez que es reconocido por sus propios participantes como uno de los pocos espacios a los que han accedido en el trayecto de su vida laboral bajo el lema de igualdad de derechos.

Asimismo, desde la perspectiva del equipo coordinador, se reafirma la repercusión y trascendencia del programa en el grupo en general y de los participantes en forma particular.

Todos los integrantes entrevistados del equipo coinciden en el cambio positivo que demuestran los participantes luego del recorrido de la capacitación, y si bien aclaran que aun necesitan acompañamiento para reafirmar los logros adquiridos, refieren que las herramientas que han incorporado les permiten identificarse como gestores de cambio de su propia vida y entorno y la toma de conciencia del “**derecho a tener derechos**”.

Todo esto permite visibilizar las modificaciones subjetivas a nivel individual y colectivo del grupo, como corolario de las interacciones que se establecieron con otros, a través de la participación en un puesto de trabajo real, la trasmisión del quehacer en el puesto laboral, así como también, el actuar e involucrarse en una tarea que tiene como fin el cuidado y la asistencia al ciudadano, desde lo singular, con lo socialmente construido y compartido como es un empleo formal.

Esta transformación de los participantes dió como resultado la inscripción y legitimación de los sujetos en el escenario social, el cual fue resignificado y apropiado por ellos a través de sus acciones, de su implicancia, compromiso y participación en su proceso de inclusión.

Sin embargo, es importante aclarar que también se percibió la dificultad que aún presenta esta población en la resolución de cuestionarios sobre temáticas personales y más aún, cuando las preguntas fueron de tipo abiertas en las que se les solicitó una argumentación/reflexión sobre su perspectiva. Se cree que

esta situación es producto del rol pasivo y excluyente en el que transitan gran parte de su vida las personas con discapacidad.

Por otra parte, se considera que esta experiencia de capacitación y forma de trabajo reúne la teoría con la práctica, las vivencias, las reflexiones de los participantes y las del equipo a cargo.

En este correlato de experiencias y aprendizajes, se piensa a la Terapia Ocupacional como una disciplina, que implica trabajar para y con la comunidad, identificando las necesidades y potencialidades de los sujetos; fomentando el accionar y pensar activo por parte de los sujetos implicados en la construcción de nuevos espacios inclusivos, generadores de salud.

Este recorrido permitió dar lugar a la construcción de un escenario laboral inclusivo, donde se desarrollaron acciones participativas y se promovió el empoderamiento y la autonomía de las personas con discapacidad, como herramientas para el cambio social.

Se fomentó la asunción, por parte de los participantes, de un rol protagónico, a partir de un posicionamiento activo de los mismos, logrando cumplir el objetivo de enfrentarse a un puesto de trabajo real para manifestar no solo quienes son y su capacidad de trabajo, sino también, apropiarse del formar parte de la trama social.

Cumplir con una capacitación laboral, acceder a la inserción dentro de un ente municipal compartido y legitimado socialmente y conocer y ejercitar los Derechos Humanos, demuestra que **el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades para el Empleo es un dispositivo facilitador de Inclusión Laboral.**

La inclusión laboral dentro de la planta permanente del municipio, constituye la posibilidad de transformación, aprendizaje y transcendencia en lo social. A través de las acciones que dejan huellas en el “otro social”, se facilita la

pertenencia desde lo grupal a lo comunitario con el consiguiente, reconocimiento social.

Como futura profesional considero y sostengo una perspectiva de la Terapia Ocupacional enfocada en un sujeto que piensa, que actúa y que decide. No es sencillo dejar atrás los estándares y modelos enquistados en la desviación/normalidad, sin embargo creo firmemente en que el verdadero y único cambio posible está en el reconocimiento y la garantía del ejercicio de los Derechos Humanos de forma real y universal.

Hoy en día resultan insuficientes los espacios y programas de Promoción de la Salud a través de la inclusión laboral, por lo que es imperioso que como profesionales se indague, se cuestione, se abran interrogantes y se propongan nuevas formas de intervención, a la vez que se favorezca y se difunda el impacto que tiene la inclusión en términos de calidad de vida para este grupo poblacional.

La inclusión laboral representa una herramienta para el cambio social y se traduce directamente en sujetos capaces de asumir responsabilidades y tomar decisiones sobre su propia vida.

Para finalizar, se reafirma lo expuesto en la página 90 de esta investigación: *“es imprescindible asumir la profesión y la intervención como herramienta de transformación social y ubicar el rol de TO como agente promotor de ella, en pos de una Terapia Ocupacional cuya finalidad sea la construcción de una comunidad inclusiva desde el lenguaje de los derechos humanos, que trabaje desde y con las comunidades, superando el enfoque atomista.*

Para ello se debe apelar a ser capaz de reflexionar y cuestionar las temáticas que convocan a la TO, se debe conocer la sociedad y los problemas

contemporáneos, fortalecer los espacios comunitarios y cotidianos, priorizar el trabajo desde perspectivas colectivas y grupales, comprender a la persona en su contexto inmediato, descentrarse del método y la técnica y abandonar el procedimiento estandarizado, para situar a la TO como una intervención social y asumir que el quehacer profesional tiene que ver con la necesidad y los dolores humanos y ello implica que no es posible la neutralidad.”