

2014

Concepción sobre inclusión laboral : la mirada de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad empleadas en la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales

Casoli, Antonela

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

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/725>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.	
Inventario	4522
Vol.:	
Universidad Nacional de Mar del Plata	

Biblioteca C.E.C.S. y S.S.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

*"La mirada de los compañeros de trabajo de las
personas con discapacidad empleadas en la
fábrica Ayolas de la empresa Cabrales"*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE
MAR DEL PLATA

Tesis presentada en la
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO
SOCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA
EN TERAPIA OCUPACIONAL**

Por:

**CASOLI ANTONELA
GIANSETTO MARÍA DE LOS ÁNGELES
LYNCH HERNÁNDEZ MARÍA JULIETA**

**Mar del Plata. Buenos Aires. Argentina.
Mayo, 2014**

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Directora:

- Lic. Alsina, Verónica Valeria



.....

Co - Directora:

- Lic. Laguarde, María Laura



.....

Asesor Metodológico:

- Asignatura Taller de Trabajo Final.

Departamento Pedagógico de la Carrera de Licenciatura en
Terapia Ocupacional

Autoras:

- Casoli, Antonela

DNI: 33.536.959



.....

- Giansetto, María de los Ángeles

DNI: 32.758.773



.....

- Lynch Hernández, María Julieta

DNI: 33.536.911



.....

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

*Todo lo que soy, lo que quiero ser y lo que fui, toda la esperanza
de una vez ha venido a congregarse aquí.*

Toda la ilusión, todas las historias que conté...

*Toma esta canción como un desafío al porvenir,
como una saeta hacia la luz de un nuevo destino, un nuevo sol.*

¿Qué será la arcilla entre nuestras manos mañana?

Alberto Plaza

Este trabajo está dedicado a nuestros padres, hermanos, abuelos, familiares, amigas y novios por su contención y apoyo incondicional en cada una de las etapas transitadas a lo largo de nuestra carrera. Por creer y confiar en nosotras más que nosotras mismas, por alentarnos ante los sinsabores, y estar siempre para compartir con alegría cada logro obtenido.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

AGRADECIMIENTOS:

A nuestra Directora Lic. Verónica Alsina y Co-Directora Lic. Laura Laguarde por aceptar transitar este camino junto a nosotras con gran predisposición, guiándonos, ofreciéndonos sus saberes y experiencias, y alentándonos a seguir adelante para alcanzar nuestro objetivo.

A Norma Gordillo, no sólo por el asesoramiento metodológico, sino también por su calidez y motivación en cada devolución.

A la empresa Cabrales, por abrirnos las puertas generosamente y hacer posible esta investigación, y a cada uno de los entrevistados por brindarse desinteresadamente a expresar sus opiniones y experiencias.

A cada uno de los profesores que además de brindarnos sus conocimientos, nos transmitieron su pasión por la Terapia Ocupacional.

INDICE

INDICE	5
INTRODUCCIÓN	10
ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN	14
BIBLIOGRAFÍA	22
EMPRESA CABRALES	24
RECORRIDO HISTÓRICO	24
ESTRUCTURA GENERAL DE LA EMPRESA.....	25
JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	26
DESCRIPCIÓN DE LA FÁBRICA AYOLAS	28
BIBLIOGRAFIA	33
MARCO TEÓRICO	34
CAPITULO I: DISCAPACIDAD	35
HISTORIA DE LA DISCAPACIDAD	36
CLASIFICACIONES INTERNACIONALES DE DISCAPACIDAD	43
BIBLIOGRAFÍA	49
CAPITULO II: MODELO SOCIAL	51
MODELO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS.....	52
BIBLIOGRAFÍA	57

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

EL MODELO SOCIAL Y LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	66
CAPITULO III: CONSTRUCCIÓN DE LAS CONCEPCIONES.....	67
LA CONSTRUCCIÓN DE LAS CONCEPCIONES A PARTIR DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES	68
BIBLIOGRAFIA.....	74
CAPITULO IV: TRABAJO.....	75
HISTORIA DEL TRABAJO.....	76
BIBLIOGRAFÍA.....	79
LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y EL MUNDO LABORAL.....	80
BIBLIOGRAFÍA.....	85
CAPITULO V: MARCO LEGAL.....	86
ASPECTOS LEGALES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	87
BIBLIOGRAFÍA.....	94
CAPITULO VI: INCLUSIÓN SOCIOLABORAL.....	95
LA DISTINCIÓN ENTRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL.....	96
BIBLIOGRAFIA.....	102

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

CAPITULO VII: TERAPIA OCUPACIONAL LABORAL	104
TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL	105
BIBLIOGRAFÍA	114
CAPITULO VIII: ASPECTOS METODOLÓGICOS	117
PROBLEMA:	118
OBJETIVOS GENERALES:	118
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	118
DEFINICIÓN DE LA VARIABLE.....	119
DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....	119
DEFINICIÓN OPERACIONAL	121
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	127
DISEÑO	128
POBLACIÓN O UNIVERSO DE ESTUDIO	129
MUESTRA.....	129
UNIDAD DE ANÁLISIS	129
CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA	130
RECOLECCIÓN DE LOS DATOS	130
PRUEBA PILOTO	132
ANÁLISIS DE DATOS.....	133
BIBLIOGRAFIA	134

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

CAPITULO IX: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	136
ANÁLISIS CUANTITATIVO:.....	137
ANALISIS CUALITATIVO:.....	163
Los datos obtenidos posibilitan enriquecer y profundizar el análisis de los indicadores favorecedores y limitantes de la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificados a partir de ideas, creencias, opiniones y actitudes manifestadas por los entrevistados.	163
CAPITULO X: CONCLUSIÓN, PROPUESTAS Y LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN	172
CONCLUSIÓN	173
PROPUESTAS Y LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN DESDE TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	175
BIBLIOGRAFÍA	179
BIBLIOGRAFIA GENERAL	180
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	190
ANEXO	195
Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.....	196
CONSENTIMIENTO INFORMADO	199

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

ENTREVISTAS REALIZADAS	201
TABLAS	281

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge a partir de la revisión bibliográfica, experiencias personales e inquietudes de las autoras acerca del trabajo de las personas con discapacidad en el mercado competitivo, poniendo el acento en los compañeros de trabajo de dicho colectivo.

Dado que se considera que en el proceso de inclusión laboral se prioriza la evaluación, formación, capacitación y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, por sobre la preparación de los compañeros de trabajo; se estima que para abordar este proceso de forma integral, es necesario redirigir la mirada hacia el entorno social haciéndolo parte de la inclusión laboral. Entendiendo que esta última no es sólo la ocupación del puesto, sino también la posibilidad de entablar relaciones, desarrollar potencialidades, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

De lo expuesto anteriormente, surgen los siguientes interrogantes: ¿Qué le sucede a un sujeto que de pronto se encuentra trabajando con una persona con discapacidad?, ¿Cuál es su mirada hacia la discapacidad y el trabajo?, ¿Qué actitudes toma?, ¿Es consciente de su implicancia en el proceso de inclusión laboral?, ¿Qué intervenciones desde Terapia Ocupacional serían necesarias?

A partir de estas preguntas, es que se plantea el siguiente problema de estudio, ¿Cuáles son las concepciones sobre Inclusión Laboral que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Para el abordaje del mismo se establecen como objetivos generales explorar y conocer las concepciones sobre inclusión laboral que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad, e identificar factores favorecedores y limitantes de dicho proceso a partir de las mismas.

Dentro de la empresa la función del Terapeuta Ocupacional tendría lugar en el área de recursos humanos, estableciendo los posibles lineamientos de intervención que permitan alcanzar una verdadera inclusión laboral de acuerdo con el modelo Social y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde dicho modelo, se considera que una persona con una deficiencia física, mental o sensorial se encuentra en una situación de discapacidad en la medida que enfrenta barreras arquitectónicas y actitudinales presentes en el entorno en que se desarrolla, viendo limitadas sus posibilidades de participación en la sociedad y vulnerados sus derechos.

Si bien a lo largo de la historia ha ido evolucionando la situación de las personas con discapacidad, todavía existen aspectos, en lo teórico y fundamentalmente en lo práctico, que deben ser abordados en mayor profundidad para lograr una completa inclusión social.

El trabajo es uno de los aspectos que requiere de mayor intervención por los organismos estatales, no gubernamentales, profesionales y de la sociedad en su conjunto, ya que en él las personas con discapacidad sufren la exclusión por medio de prácticas de discriminación, desigualdad, inaccesibilidad, prejuicios, invisibilidad, entre otras.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Es por lo antes mencionado, que se plantea como tema a investigar la inclusión laboral de dicho colectivo teniendo en cuenta la dimensión que tiene el contexto social en este proceso, dado que el trabajo es uno de los pilares para la continua construcción de la identidad del sujeto, dentro de un complejo entramado de relaciones sociales que lo determinan.

Para alcanzar la verdadera inclusión sociolaboral, es de suma importancia reestructurar la cultura, las políticas y las prácticas, la participación de toda la sociedad, la superación de las barreras para el acceso y el refuerzo mutuo de las relaciones sociales.

Es importante, por lo tanto, tener en cuenta los modelos y representaciones sociales sobre discapacidad e inclusión laboral, que dan origen a las concepciones, sus mecanismos de creación y transmisión, puesto que son ellas las causantes de las actitudes, creencias, opiniones e ideas que condicionan y determinan las posibilidades de participación de esta población.

Dentro del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, resultan de suma importancia las relaciones interpersonales que se establecen con los demás integrantes de la empresa. Dado que los compañeros de trabajo reproducen las formas de vincularse con las personas con discapacidad propias de la sociedad en la que se hayan insertos, la concepción que los mismos tengan sobre la inclusión laboral podría beneficiar o desfavorecer el desempeño de la persona en su medio laboral, constituyendo un determinante en el proceso llevado a cabo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Es incumbencia de la Terapia Ocupacional trabajar con la persona con discapacidad, la ocupación y el entorno, con el fin de superar barreras arquitectónicas y actitudinales, y promover la independencia a través del desarrollo de las capacidades para que sea creativa, productiva, capaz de construir y brindar diferentes bienes y servicios; y además, permita a las personas tener, por ejemplo, una vía de expresión personal y proyección, encontrando en el trabajo una posibilidad de dominio y libertad.

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

Luego de realizada la búsqueda bibliográfica correspondiente, en la Biblioteca Central de Mar del Plata “Osvaldo Soriano”, la Biblioteca Central de la Universidad de Mar del Plata, la Biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social, la Biblioteca del Centro Médico de Mar del Plata y diversos buscadores virtuales, no se hallaron investigaciones que traten el tema específico de la presente tesis de grado. Se puede decir que, en general, existe información acerca de los procesos de inserción laboral de colectivos de personas con discapacidad en el mercado competitivo preferentemente en lo que se refiere al empleo con apoyo.

La investigación actual describe y analiza principalmente los resultados de los proyectos de inserción, no obstante algunos estudios investigan el desarrollo de dicho proceso y la interrelación que se establece entre los distintos elementos que lo configuran.

A continuación, se mencionarán las investigaciones más relevantes en relación con la temática a estudiar, a fin de exponer la diversidad de estudios desarrollados y entendiendo que las mismas aún no cesan.

La investigación realizada por las autoras Fullana N. J., Pallisera Díaz M. y Vilá Suñé M., que tiene como nombre: “*La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativos*”, tuvo como objetivos obtener información sobre la incidencia de la inserción laboral en el entorno laboral y determinar los factores a

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

tener en cuenta en los procesos de inserción laboral, para mejorar las posibilidades de integración laboral del colectivo de personas con discapacidad psíquica. Además se propuso determinar el número de personas con discapacidad psíquica que durante el período 1994-98 han sido objeto de acciones formativas y de inserción laboral por parte de proyectos de empleo con apoyo en las comarcas de Girona, y estudiar diversas variables de este colectivo, como así también obtener información sobre el desarrollo de la integración laboral y sobre la incidencia de la inserción laboral en la persona con discapacidad.

En esta investigación se estudió el proceso de integración laboral desde una perspectiva multidimensional y a partir de la información proporcionada por sus protagonistas (la persona con discapacidad, su familia, agentes laborales y profesionales de la formación y el Empleo con Apoyo); averiguando en especial el impacto de la inserción laboral tanto en la persona con discapacidad (a nivel relacional, laboral y personal) como en la empresa (cambio de actitudes que favorezcan la integración).

Otra investigación relacionada con la temática, es *"Integración de la personas con discapacidad en el mercado ordinario. Aspectos psicosociales"* realizada por Alcover de la Hera C. M. y Pérez Torres V. La misma tuvo como propósito realizar el análisis de los aspectos psicosociales que influyen en la experiencia laboral de los trabajadores con capacidades diferentes en el mercado de trabajo ordinario. Específicamente, se exploró el apoyo ofrecido por la organización, el supervisor y los compañeros de trabajo, así como los niveles de satisfacción laboral y la intención de permanecer en la empresa.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Los resultados obtenidos por dicha investigación confirman la relevancia que tiene el apoyo de la organización sobre la satisfacción laboral y la intención de abandono de las personas con discapacidad que desempeñan un puesto de trabajo ordinario.

En tanto que la investigación llevada a cabo por Rodríguez Carreras S. y López Moreno W., que tiene como nombre *"Perspectiva de la experiencia gerencial hacia empleados con discapacidad intelectual"*. Se planteó como objetivos para llevar a cabo la investigación, estudiar la percepción, la orientación sobre las destrezas de conocimiento necesarias para trabajar en el mundo laboral y sobre los hábitos de trabajo para lograr y mantener el empleo, que tenían los supervisores acerca del desempeño laboral de las personas con discapacidad intelectual. Además se propuso investigar la preparación que poseían los supervisores para trabajar con dicha población.

Dentro de los hallazgos más sobresalientes se encontró que los supervisores poseían experiencias previas con personas con discapacidad intelectual, pero que estas experiencias no habían marcado su perspectiva sobre trabajar con los empleados que poseían dicho diagnóstico. Pese a dichas experiencias, mostraron tener falta de conocimiento sobre lo que es la condición de discapacidad intelectual y sus leyes debido a la falta de educación recibida, incluso por parte de la empresa. Sin embargo la experiencia les ha ayudado a aprender en el proceso. Además los supervisores expresaron que los empleados mostraban poseer destrezas sociales y buenos hábitos de trabajo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Otra investigación que trata sobre dicha temática, es la denominada "*Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*" realizada por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo de la Unión Europea, en el marco de colaboración con la Fundación Manpower. La misma se desarrolló con el fin de obtener información que sirva de ayuda en el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad, a través del conocimiento de las prácticas identificadas como exitosas y de los elementos que llevan a los empresarios a no considerar la incorporación de personas con discapacidad.

Esta investigación ha encontrado que existe por un lado, una motivación integradora, legal y económica que impulsa la contratación de personas con discapacidad; y por otro lado, barreras para la contratación que son, la ausencia de necesidad, el desconocimiento, la desinformación, y la percepción segmentada que se tiene de la persona con discapacidad y su desempeño laboral.

En el marco del proyecto "*Estudio de los factores contextuales en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Partido de General Pueyrredón*", las autoras Di Clemente, L. L. y Fernández, V. A. realizaron en los años 2009 y 2010, la investigación "*Análisis de las acciones gubernamentales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Partido de General Pueyrredón*". La misma tuvo como objetivos indagar las iniciativas a nivel estatal relativas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, analizar los programas nacionales, provinciales y municipales de apoyo al empleo de dicho

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

colectivo, como así también identificar las oportunidades de inclusión laboral de las mismas en los sectores público y privado de dicho partido.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que los factores contextuales ambientales identificados como facilitadores de la participación de las personas con discapacidad fueron las iniciativas, a nivel provincial, a partir de la Ley N° 10.592/87 (art. 12), la creación del Servicio de Colocación Laboral Selectiva (SeCLaS) en el año 2005 que da inicio al registro de postulantes a empleos. A nivel nacional, la promulgación de leyes y elaboración de programas de entrenamiento con ayuda económica no remunerativa y apoyo tutorial, de inserción laboral en el sector público y privado, y de apoyo económico a micro-emprendedores. Otra de las iniciativas fue la creación de la Red Nacional de Servicios de Empleo conformada por las Oficinas Municipales de Empleo, entre ellas, la del Partido de General Pueyrredón en el año 2007 que ofrece los servicios de registro de postulantes, orientación, capacitación e intermediación laboral.

Asimismo, se identificaron como obstáculos para la participación de las personas con discapacidad en la vida económica local, tasas de empleo decreciente en los años 2006 y 2009, y de desempleo creciente en los años 2008 y 2009 con asalariados no registrados por encima del nivel nacional, en coincidencia con el número de inscriptos en el SeCLaS durante ese período que representó al 60% de los mismos.

Entre los factores contextuales personales se destacan como positivos el interés en el acceso a los organismos locales, a los programas de capacitación e inserción laboral con el objeto de adquirir y/o fortalecer competencias ampliando

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

las condiciones de empleabilidad y el ejercicio del derecho a la participación a través del desempeño del rol de trabajador de las personas con discapacidad.

Por otro lado, dentro de las experiencias argentinas relevadas de entidades que llevan a cabo la implementación de programas de empleo con apoyo, en el área de inclusión laboral de personas con discapacidad, se puede mencionar el Servicio de Colocación Laboral Selectiva (SeCLaS) y la Gerencia de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación, que llevan a cabo acciones y programas destinados a la incorporación en el ámbito del trabajo competitivo de empleados con discapacidad. Entre ellos se pueden mencionar:

- *Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo*, el mismo tiene como objetivo asistir a personas con discapacidad, en edad laboral, en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes. Incluye dos líneas de acción, las actividades asociativas de interés comunitario y las de apoyo a la inserción laboral.
- *Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo*, para trabajadores con discapacidad, tiene por finalidad brindar a las personas con discapacidad, a través de los organismos habilitados para tal fin, cursos de capacitación que permitan incrementar competencias, mejorar las condiciones de empleabilidad y apoyar la búsqueda de empleo u ocupación.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- *Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad*, busca promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.
 - *Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo para trabajadores con discapacidad (Sector Público y Privado)*, se propone favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad, debidamente certificada en oficios demandados localmente mediante su participación laboral en el puesto de trabajo.
 - *Programa de Terminalidad Educativa*, cuyo propósito es mejorar la situación educativa (finalización de estudios primarios y/o secundarios) y la formación laboral de las personas con discapacidad, propiciar un mejor acceso al mercado de trabajo y/o potenciar las condiciones de empleabilidad.

Desde el ámbito privado, la Fundación DISCAR a través del *Programa Empleo con Apoyo (Eca)* realiza, desde el año 1993, acciones de contacto con empresas, relevamiento de puestos de trabajo, evaluación y selección de postulantes, capacitación a la empresa y seguimiento, logrando así la inclusión laboral exitosa en empleo competitivo de personas con discapacidad.

Otra experiencia similar en la implementación de estos tipos de programas es la realizada por la empresa Manpower mediante el proyecto *Construyendo Puentes*, el cual es una iniciativa de negocios inclusivos, que desde el año 2008 plantea la necesidad de desarrollar prácticas responsables en pos de la inserción

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

de sectores vulnerables en el mercado laboral formal, dentro de los que se encuentran contempladas las personas con discapacidad. Tiene como objetivo principal promover oportunidades concretas de empleo a través del lanzamiento de una consultoría en discapacidad, una escuela de formación laboral para candidatos del programa, e inserciones de personas con discapacidad en diferentes empresas.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ALCOVER DE LA HERA C. M. y PERÉZ TORRES V. "Integración de la personas con discapacidad en el mercado ordinario. Aspectos psicosociales". Fundación Adecco. Equipo de investigación INPSITRO. Universidad Rey Juan Carlos. España. 2010.
- ✓ DI CLEMENTE L. L. y FERNÁNDEZ V. A. "Análisis de las acciones gubernamentales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Partido de General Pueyrredón". En: VIII Congreso Argentino de Terapia Ocupacional, "Gestión en Terapia Ocupacional. Modalidades y estrategias de acción potenciando el ejercicio profesional". La Plata, Argentina. 8, 9 y 10 de septiembre, 2011.
- ✓ FULLANA N. J. y col. "La integración laboral de personas con discapacidad mediante el empleo con apoyo en las comarcas de Girona". Departamento de Pedagogía. Universidad de Girona. España. Revista de Investigación Educativa. Vol. 21. nº 2. 2003.
- ✓ FUNDACIÓN DISCAR. "Inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual". <En Word Wide Web: <http://www.fundaciondiscar.org.ar/inclusionlaboral.html>>[Consulta: 3 Diciembre 2013].
- ✓ FUNDACIÓN ONCE y FONDO SOCIAL EUROPEO. "Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad". Unión Europea.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ MANPOWER ARGENTINA. "Reporte de sustentabilidad: Una gestión con foco en el valor de la persona y el sentido del trabajo en su vida". Argentina. [PDF]<<http://www.manpowergroup.com.ar/documentos/rsc/MPAR2012.pdf>> [Consulta: 3 Diciembre 2013].
 - ✓ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. "Programas en ejecución". <En Word Wide Web: <http://www.trabajo.gov.ar/discapacidad/programas.asp>> [Consulta: 4 Diciembre 2013].
 - ✓ RODRÍGUEZ CARRERAS S. y LÓPEZ MORENO W. "Perspectiva de la experiencia gerencial hacia empleados con discapacidad intelectual". [PDF] <www.cladea.org/cladea_online/index.php?option=com_content&view=article&id=74:perspectivas-de-la-experiencia-gerencial-hacia&catid=35:articulos-varios&> [Consulta: 8 Agosto 2013].

EMPRESA CABRALES

RECORRIDO HISTÓRICO

Los comienzos de la empresa Cabrales tienen lugar en el año 1941, cuando Antonio Cabrales Vega funda un local de venta de café al público, llamado “La Planta de Café”. Veinte años después se incorpora el café en grano y molido a la vista y el café torrado envasado, el cual se realizaba en forma manual y era sellado a calor.

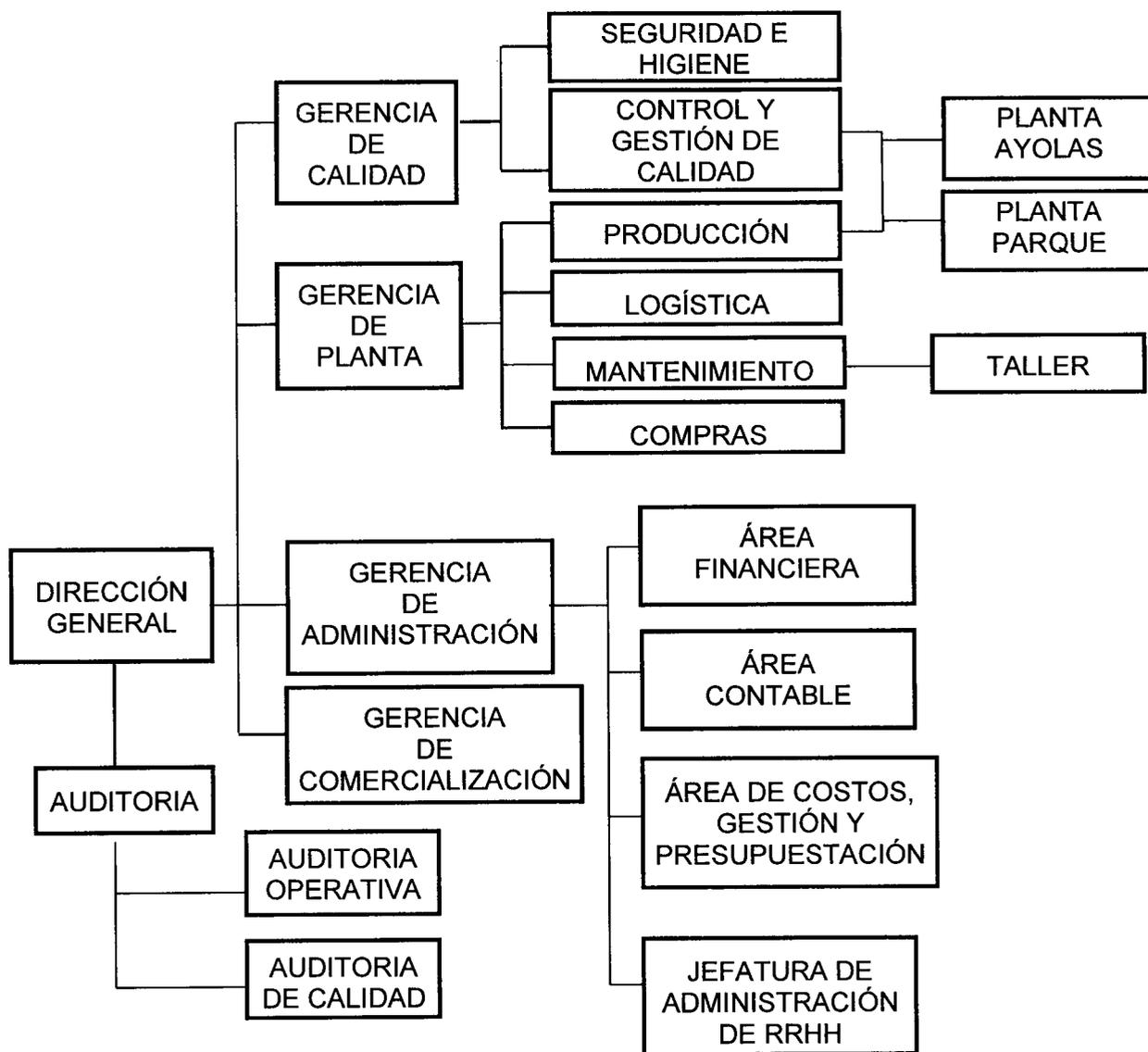
Luego se ampliaron las instalaciones, colocando la máquina para torrar café e incorporando el envasado del té en hebras “Te llevo” y del té en saquitos “Big Ben”.

En 1970 la Empresa pasó a cargo de sus hijos y comenzó la expansión en gran escala, y en un periodo de veinte años amplió sus instalaciones quedando así conformada por la oficina de Contaduría y Directorio, la fábrica Ayolas, la fábrica del Parque Industrial Gral. Savio, el Espacio de Arte Richard Hall en la ciudad de Mar del Plata, las oficinas y depósito en la ciudad de Buenos Aires y los diferentes locales de venta al público en varios puntos del país. Esto permitió el agregado de alta tecnología, productos de importación directa y de grandes marcas, junto a la modificación del packaging; mejorando así la calidad de sus productos. De esta manera, la firma pasó a ser reconocida a nivel internacional y con ello se iniciaron las exportaciones.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

ESTRUCTURA GENERAL DE LA EMPRESA



JEFATURA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Las funciones del área de Recursos Humanos pueden dividirse en:

- Función de empleo, la misma involucra a las tareas de planificación de plantillas, descripción de los puestos de trabajo, definición del perfil profesional, selección y formación del personal, recepción e inserción del nuevo personal, tramitación de suspensión y despidos.

- Función de administración de personal, comprende acciones de elección y formalización de contratos, gestión de nóminas y seguros sociales, gestión de permisos, vacaciones, horas extras, licencias, movilidad de la plantillas, control de ausentismo y régimen disciplinario.

- Función de retribución, consiste en el estudio de fórmulas salariales (estructura de salarios, componentes fijos y variables, retribuciones en especies, etc.), políticas de incentivos y el establecimiento de niveles salariales de las diferentes categorías salariales.

- Función de desarrollo de los recursos humanos, reúne las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial del personal, de evaluar la motivación, de controlar el desempeño de las tareas, de incentivar la participación y estudiar el ausentismo y sus causas.

- Función de relaciones laborales, se ocupa de la resolución de problemas laborales; prevención de riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y sus condiciones de trabajo; y la adopción de medidas para equilibrar las desigualdades, logrando un clima de trabajo agradable.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- Función de servicios sociales, gestiona servicios creados por la empresa o contratados, con el objetivo de beneficiar a los trabajadores en cuestiones como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros.

El área de Recursos Humanos cuida el capital intelectual de la organización, este último está compuesto por las personas que trabajan en la institución, los procedimientos, las políticas y la valoración que la compañía tiene, y el mercado en su conjunto (clientes, proveedores y la competencia).

Es de destacar la función de formación, ya que cobra un valor estratégico dado que permite que las personas realicen mejor su tarea. Este proceso de búsqueda de mejoras permanentes, consiste en mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que los recursos humanos estén preparados para superarse continuamente.

La capacitación debe estar siempre en relación a las políticas generales de la empresa, es decir, que no debe relacionarse sólo con el puesto de trabajo que la persona ocupa, sino también con la visión, misión y valores de la organización.

Teniendo en cuenta las funciones de Recursos Humanos antes descritas, sería posible la intervención desde Terapia Ocupacional Laboral en lo que se refiere a las tareas correspondientes a las funciones de empleo, desarrollo de recursos humanos y relaciones laborales. El desempeño de las mismas sería abordado desde una mirada holística.

En lo que respecta a la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la empresa, sería importante considerar la visión del modelo Social de la

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

discapacidad y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, ya que sería incumbencia del terapeuta ocupacional ser un nexo entre la empresa y sus empleados, y entre estos últimos.

DESCRIPCIÓN DE LA FÁBRICA AYOLAS

La construcción de la misma tiene sus orígenes en el año 1965, en la calle Talcahuano al 600. Posteriormente, en el año 1980, se anexan los terrenos de las calles Ayolas, G. Matteotti e Irala, conformando así la actual Planta Ayolas de la empresa Cabrales.

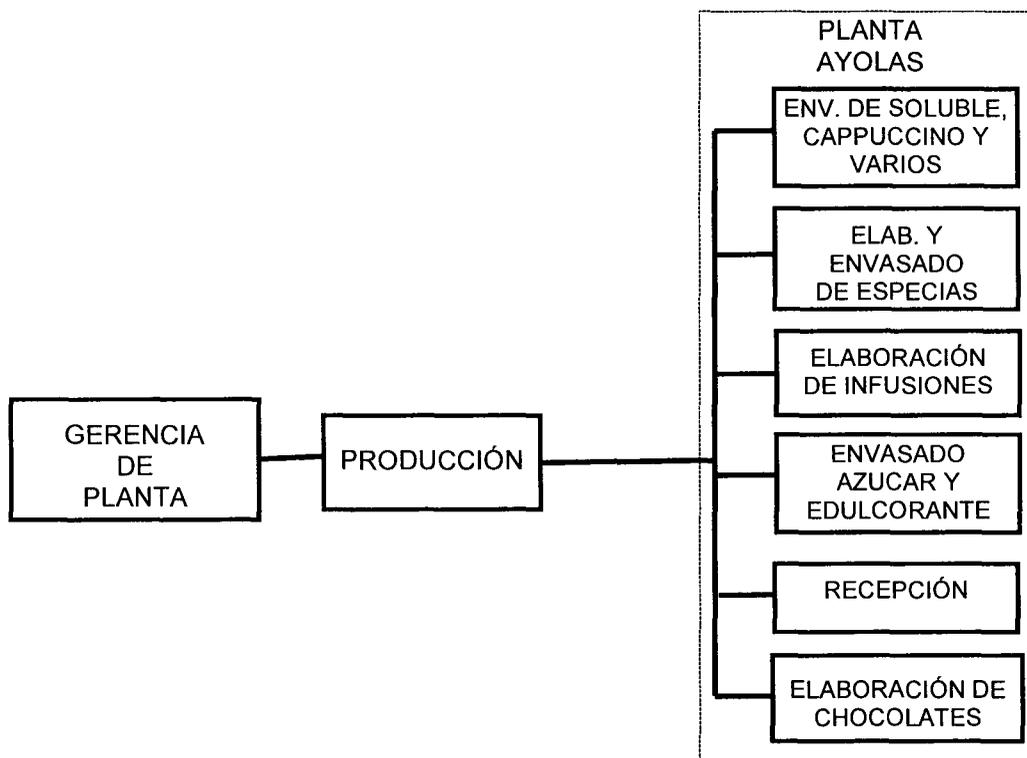
Dicha fábrica pertenece al sector secundario, rama industrial alimenticia, ya que se dedica a la producción de alimentos y bebidas. La clasificación de las ocupaciones dentro de la misma se basa en el Convenio Colectivo de Trabajo de Alimentación y Línea Productiva.

Las políticas que la empresa implementa son las referidas a la calidad de los productos, los procedimientos de reclutamiento, selección y capacitación del personal, el reglamento interno y la seguridad e higiene.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

La fábrica está constituida por los siguientes sectores:



El total de empleados es de ochenta y un personas, detallándose a continuación la cantidad por sector.

Cuenta de Legajo		
Línea	Función que Cumple	Total
	Encargado	
Recepción/Expedición	Recepción/Expedición	1
Total Recepción/Expedición		1
Azúcar	Operario Azúcar	12
Total Azúcar		12
Azúcar/Soluble	Encargado Azúcar/Soluble	1
Total Azúcar/Soluble		1
Calidad	Empleado Calidad	1
	Ingeniera Calidad	1
	Jefe Aseguramiento Calidad	1
Total Calidad		3

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Cappuccino	Operario Cappuccino	1
Total Cappuccino		1
Cappuccino	Operaria Cappuccino	1
	Operario	1
	Operario Cappuccino	1
Total Cappuccino		3
Chocolate	Encargado Chocolate	1
	Operario Chocolate	3
Total Chocolate		4
Compras	Auxiliar Depto. de Compras	1
	Jefe Compras	1
Total Compras		2
Edulcorante	Operario Edulcorante	4
Total Edulcorante		4
Expedición	Auxiliar Expedición	1
	Operario Expedición	1
Total Expedición		2
Infusiones	Encargada Infusiones	1
	Operaria Infusiones	1
	Operaria Infusiones	2
	Operaria Infusiones	9
	Operaria infusiones Té	1
	Operaria Té	1
	Operario Infusiones	8
	Operario Infusiones Té	1
	Operario Té	1
Total Infusiones		25
Mantenimiento	Auxiliar Mantenimiento	2
	Auxiliar Depto. Mantenimiento	1
	Jefe Mantenimiento	1
	Mantenimiento	1
	Operario Mantenimiento	1
Total Mantenimiento		6
Plantas	Gerente Plantas	1
Total Plantas		1
Producción	Jefe Producción	1
Total Producción		1
Recepción/Expedición	Auxiliar Administración	
	Recepción	1
Total Recepción/Expedición		1
Sector varios	Operaria Sector Varios	2
	Operario Sector varios	1
Total Sector varios		3
Sereno	Sereno	2

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Total Sereno		2
Soluble	Operario Soluble	2
Total Soluble		2
solubles	Operario Soluble	1
	Operario solubles	2
Total solubles		3
Supply Chain	Analista Supply Chain	1
Total Supply Chain		1
Varios	Operario	1
Total Varios		1
Yerba	Operaria Yerba	2
Total Yerba		2
Total General		81

Dentro de los empleados de la fábrica, se encuentran tres personas con discapacidad incluidas laboralmente, que cumplen con una jornada laboral de cuatro horas diarias (de 8 a 12 am.), a diferencia del resto de los empleados, los cuales realizan una jornada de ocho horas. Por lo tanto, no comparten otras actividades fuera del puesto de trabajo, como el almuerzo o descansos.

Una de ellas presenta una discapacidad sensorial (visual), congénita. Se encuentra trabajando en la fábrica desde el año 2000, actualmente se desempeña en el Sector Té, realizando las tareas de embalaje y celofanado de cajas de té y mate cocido. Recibe apoyo de una compañera del mismo sector desde su inicio laboral en la empresa.

Otra de ellas, presenta una discapacidad intelectual congénita. Se encuentra trabajando en la fábrica desde el año 1995, actualmente se desempeña en el esterilizado de envases de vidrio y realizando tareas varias en el Sector Cappuccino.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

En el año 2013, se incorporó una persona con discapacidad intelectual y motora adquirida (traumatismo encefalocraneano). La misma se desempeña, en el Sector de Depósito de Devoluciones, realizando las tareas de recuperación de diversos productos.

La inserción de estas personas ha sido de forma autónoma y sin intermediarios, a través del contacto directo con la empresa, la cual valora y apoya la inclusión laboral. Para ello, la organización implemento la transmisión de conocimientos de las tareas a realizar en cada sector a través de sus compañeros de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ALLES M. A. "Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Casos". Granica Ed. 3ra ed. Argentina. 2006. <En Word Wide Web: <http://es.scribd.com/doc/109271116/Direccion-estrategica-de-recursos-humanos-Gestion-por-competencias>> [Consulta: 28 Agosto 2013].
- ✓ EMPRESA CABRALES <En Word Wide Web: <http://www.cabrales.com/empresa.php>> [Consulta: 26 Septiembre 2013].
- ✓ "Unidad 1: El área de Recursos Humanos". [PDF] <<http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>> [Consulta: 29 Agosto 2013].

MARCO TEÓRICO

CAPITULO I: DISCAPACIDAD

HISTORIA DE LA DISCAPACIDAD

“El asunto de la discapacidad nunca se entenderá mientras sea un ‘ellos’, ‘ustedes’ o ‘aquellos’. Solo podrá ser entendido cuando logre ser un nosotros.”

M.J.

La temática de discapacidad es una de las cuestiones sociales que ha estado presente en todos los tiempos y en todas las culturas. Desde la antigüedad hasta nuestros días han existido diferentes representaciones sociales y concepciones predominantes hacia dicha temática, las cuales han sido resultado del transcurrir de la historia, que va desde la persecución, exclusión y menosprecio de las personas con discapacidad hasta la defensa de sus derechos.

El papel que las personas con discapacidad han desempeñado y su ubicación en los diferentes contextos sociales y culturales permiten comprender no sólo la realidad en un momento histórico determinado sino las génesis de muchas actitudes y creencias contemporáneas hacia las personas con discapacidad, fundadas en mitos, estigmas, concepciones y verdades históricas, que continúan vigentes en el inconsciente colectivo.

El objetivo del conocimiento histórico sobre la temática planteada radica en conectar la realidad con sus orígenes y los cambios sucedidos a lo largo de la historia. En ella se pueden distinguir tres modelos paradigmáticos con respecto a la discapacidad a lo largo del tiempo:

Un primer modelo llamado de **Prescindencia**, situado en la Edad Media, que define a la discapacidad desde una perspectiva religiosa, donde las personas con discapacidad eran consideradas innecesarias debido a que la sociedad podía

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

prescindir de ellas, ya que se creía que estaban poseídas por el diablo, como un castigo de Dios y por lo tanto no merecían vivir.

Asimismo, dentro de dicho modelo se distinguen dos submodelos: el *Eugenésico*, en el que por los ya mencionados motivos religiosos se consideraba inconveniente el crecimiento de los niños con discapacidad; y el *Marginal*, donde los mismos eran tratados de forma similar que las personas de los estratos sociales más bajos, estando sujetos a un destino de exclusión y sometimiento.

En esta época se utilizaba la práctica del infanticidio como forma de exterminio de los niños nacidos con alguna deformidad o condición monstruosa, lo que se consideraba esencial para controlar la naturaleza, ya sea por motivos religiosos como también por fines prácticos. Criar a un niño con tales características era concebido, por la sociedad de ese tiempo, económicamente costoso e improductivo.

Aquellas personas que adquirían la discapacidad, es decir, que la anomalía no se evidenciaba en el nacimiento sino con posterioridad al mismo, eran excluidas y reducidas socialmente a un destino de pobreza, burlas y marginación.

El medio de subsistencia de estas personas estaba condenado a la mendicidad y asilo en la Iglesia, tomados también como objeto de diversión y ridículo en los circos y como bufones para los reyes, siendo estos oficios a los que estaban destinados. Cuanto mayor anomalía o deformidad existía, mayor era la lastima o risa que producían en los demás, como así también las propinas que recibían.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

El segundo modelo denominado **Rehabilitador**, situado en el S. XX después de la Segunda Guerra Mundial, asume que la causa de la discapacidad es de origen científico - médico, derivada de las limitaciones individuales de las personas, a quienes se debe rehabilitar psíquica, física y mentalmente, definiendo a la diversidad funcional en términos de Salud- Enfermedad / Normalidad- Anormalidad. Desde esta visión se considera que la persona con discapacidad se encuentra desviada de la norma estándar, por lo que se halla limitada o impedida de participar plenamente en la sociedad, considerándose útil para ésta última en tanto y en cuanto sea rehabilitada.

Por lo que el objetivo de esta época es el de normalizar a las personas con discapacidad, aunque esto implique la desaparición o el ocultamiento de la diferencia propia de la discapacidad. De esta manera, se propone rehabilitar a la persona con discapacidad, con el fin de alcanzar el nivel físico, mental y social, que le permita adquirir un desempeño considerado "normal" para el común de la sociedad y así lograr su integración en la misma. De este modo, se persigue el objetivo de lo idéntico y no el de la igualdad.

Desde dicho paradigma la asistencia social pasa a ser el medio de subsistencia para la población afectada, debido a la imposibilidad de algunos de desempeñar el rol de trabajador o a la exclusión del mercado laboral, más allá de las capacidades individuales para el desarrollo del mismo.

Debido a esta falta de inclusión en lo laboral es que surge la modalidad de empleos protegidos, a través de centros especiales, empresas protegidas o centros ocupacionales, para aquellas personas que por alguna discapacidad o

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

subestimación social no logran incluirse dentro del mercado laboral competitivo. Además el Estado ofrece ayuda estatal a las personas “incapacitadas a trabajar” a través de asistencia, subvenciones y asilo en instituciones especiales.

Dichas instituciones son otra característica del presente modelo, a efectos de brindar a las personas con discapacidad asistencia y rehabilitación. Medida que se adoptaba sin respetar las decisiones de las personas afectadas por el sólo motivo de presentar diversidad funcional, lo que significaba la pérdida de su libertad y la restricción – violación de sus derechos más básicos.

Estas resoluciones que fueron estrategias pensadas como transitorias, temporales y excepcionales se consolidaron finalmente como permanentes, a consecuencia de creencias y representaciones sociales negativas hacia las personas con discapacidad y su desempeño laboral, la baja autoestima y autoconfianza de las mismas, devenida como resultado del reflejo de la sociedad.

Es así como este colectivo se convierte en objeto de beneficencia y caridad siendo víctimas de actitudes paternalistas, de diferentes formas de asistencialismo y aislamiento. Brindando posibilidades de participación de manera restringida, ya que son agrupados por discapacidad o patología, sin tener en cuenta sus derechos a ser personas en sociedad.

En este modelo se ve reflejado el lugar de importancia y poder del médico siendo el principal actor en brindar asesoramiento a la persona con discapacidad, encargándose de la designación salud/enfermedad, del proceso de rehabilitación, como así mismo sobre el destino y los derechos de la persona con discapacidad. Centrándose, para ello, en las capacidades y destrezas que pudieran adquirir, lo

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

que resultaba fundamental para lograr una vida en sociedad. Vislumbrándose así, una forma de alinear y ocultar la diversidad funcional, lo cual no es más que otra forma de exclusión social que vienen sufriendo las personas con discapacidad a lo largo de la historia.

Por último, el tercer modelo designado **Social** emerge a finales de la década de los años sesenta del siglo XX en EE.UU. e Inglaterra, a partir de un movimiento emprendido por personas con discapacidad, quienes impulsaron cambios políticos considerando que nadie más que ellas podrían conocer sus necesidades y defender sus derechos. Uno de los objetivos perseguidos era el de estar integradas en la sociedad, desde el colegio hasta el trabajo, bajo el lema del Movimiento Independiente.

De este modo, la participación política de las personas con discapacidad y sus organizaciones abrió un nuevo camino en lo que respecta a los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria.

“Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente¹, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. Parte de la premisa de que la discapacidad es

¹ “Roberts redefinió el concepto de independencia como el control que una persona tiene sobre su propia vida. La independencia debía ser medida —no en relación con cuántas tareas pueden ser realizadas sin asistencia—, sino en relación con la calidad de vida que se podía lograr con asistencia”. En: PALACIOS A. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Grupo editorial CINCA. España. Octubre 2008. p. 103.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

en parte una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.”²

La concepción de las personas con discapacidad se basa en las limitaciones de la propia sociedad, más allá de la diversidad funcional de las mismas. De este modo se distinguen los vocablos deficiencia y discapacidad siguiendo el manifiesto elaborado por la Unión de la Discapacidad Física Contra la Segregación (UPIAS) el cual afirma que la sociedad discapacita a las personas.

“La discapacidad es algo que se emplaza sobre las deficiencias, por el modo en que las personas con discapacidad son innecesariamente aisladas y excluidas de una participación plena en la sociedad. (...)

*Según el citado documento **Deficiencia** es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo; y **Discapacidad** es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación de las actividades corrientes de la sociedad.”³*

Por lo que, a diferencia de los paradigmas anteriores, el modelo Social considera que las causas de la discapacidad son sociales y que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que aquellas sin

² Ibid., p. 26 - 27.

³ Ibid., p. 122.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

discapacidad, partiendo siempre de la inclusión y aceptación de las diferencias. Además afirma que las soluciones no se obtendrán abordando a las personas afectadas individualmente, sino apuntando a una rehabilitación y normalización de la sociedad, teniendo en cuenta el contexto social en el cual la persona desarrolla cada uno de sus roles.

“Desde esta perspectiva normalización implica que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos que los demás miembros de la sociedad, y que en la medida de lo posible, puedan utilizar los servicios que comúnmente emplean los demás. Se aspira a normalizar el entorno de esas personas, lo que conlleva a la adaptación de los medios y las condiciones de vida acorde a sus necesidades.”⁴

A diferencia de los paradigmas anteriores, esta nueva cosmovisión apoya la desmedicalización y desinstitucionalización aportando un nuevo proceso imprescindible para garantizar una vida autónoma, independiente y en sociedad a las personas con discapacidad, como es el de asistencia personal. El mismo permite ser asistido en actividades, requeridas por cada persona, con la libertad para manejar dicho servicio en forma autónoma, actuando como un consumidor independiente y ejerciendo poder de decisión sobre las cuestiones que lo afectan.

Los medios de subsistencia de las personas con discapacidad pasan a ser la seguridad social y el trabajo competitivo, y sólo de manera excepcional y transitoriamente, el empleo protegido.

⁴ BANK-MIKKELSEN N.E. “El principio de normalización”. *Siglo Cero*. n° 37. p. 16 - 21. En: *Ibid.*, p. 147.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Por último, en lo que respecta a las respuestas sociales de la época se puede mencionar la búsqueda de inclusión en la sociedad a través de la accesibilidad universal, diseño para todos, y políticas de discapacidad, entre otras. Dentro de este modelo, el trabajo no es la única manera de inclusión social, como sí lo era para el paradigma anterior; insistiendo que el tema de la discapacidad debe ser abordado de forma holística, y que la diferencia no debe ser tolerada sino valorada como parte de la diversidad humana, reclamando la igualdad inclusiva de la diferencia.

Si bien cada uno de los paradigmas descritos se ha situado en una época determinada, se debe tener en cuenta que la historia es un permanente fluir dentro de la cual convergen y coexisten los diferentes constructos citados variando, según la época, su predominancia. No existe una desaparición total de los primeros paradigmas al surgir una nueva mirada de la discapacidad, ya que siempre quedan resabios en las representaciones sociales, el inconsciente colectivo y el accionar de la sociedad.

CLASIFICACIONES INTERNACIONALES DE DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad desde la transición del modelo Rehabilitador al modelo Social ha tenido a su vez, repercusiones en las Clasificaciones Internacionales de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a lo largo del tiempo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elaboró la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). Esta clasificación general de la discapacidad consideraba no sólo la visión médica de la persona sino también incorporaba otros aspectos relevantes tales como: sociales, económicos, políticos, laborales, culturales, de entretenimiento o placer, etcétera que involucraban la vida y el desarrollo de una persona. De esta manera, la discapacidad ya no estaba determinada sólo por el tipo de diagnóstico médico (deficiencia) sino también por el entorno físico y social.

Este cambio paradigmático, permitió así, un enorme aporte a las áreas de la rehabilitación, educación, estadística, política, legislación, demografía, sociología, economía y antropología.

La clasificación de la CIDDM partía de un enfoque lineal, basado primero en las consecuencias de la enfermedad o el daño (factor intrínseco) progresando hacia las posibles consecuencias en combinación con otros factores. Por lo tanto, los términos estaban definidos de la siguiente manera:

- 1) Deficiencia: Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- 2) Discapacidad: Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- 3) Minusvalía: Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

sexo y factores sociales y culturales). Por lo tanto, este término hacía referencia a la relación entre la persona con discapacidad y el ambiente, teniendo en cuenta la existencia de barreras culturales, físicas y/o sociales que restringen las oportunidades de participación en igualdad de condición que el resto de las personas.

Sin embargo, con el tiempo fueron identificándose en la CIDDM una serie de limitaciones y críticas, utilizando como fundamento de las mismas la distinción entre deficiencia y discapacidad realizada por Unión de la Discapacidad Física Contra la Segregación (UPIAS). Lo cual generó que luego de una década fuera revisada y se adoptara una nueva visión, que se vería reflejada en la Clasificación Internacional actual.

Entre dichas críticas se pueden nombrar:

- La interpretación causal y unidireccional de los conceptos Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, en el sentido de parecer que la deficiencia conducía necesariamente a la discapacidad y está a la minusvalía y no en un sentido inverso (que la minusvalía podía conducir a la discapacidad o a la deficiencia).
- Si bien admitía que la discapacidad contenía dimensiones sociales, no consideraba la posibilidad de que la misma surgiera de manera directa como consecuencia de causas sociales. Es decir, que la deficiencia siempre, en todos los casos originaría discapacidad y minusvalía, por lo que no comprendía ni describía exactamente la influencia del ambiente físico y social en el proceso de adquirir una discapacidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- El “abordaje negativo” que aportaba al estudio y clasificación del estado de salud de la persona. Por lo cual describían de manera detallada aquellos aspectos que se habían perdido o estaban limitados, en lugar de conocer las habilidades que estaban conservadas.

De esta manera, para difundir la CIDDM, parecía importante desarrollar definiciones de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía que fueran más claras y prácticas, que no dieran lugar a interpretaciones erróneas o tuvieran connotaciones que pudiesen estigmatizar o ubicar a las personas en situación de desventaja. Para ello se consideró la utilización de una terminología neutral y una valoración transcultural que permitiese eliminar aquellos conceptos o ejemplos limitados a un contexto cultural determinado.

Por lo antes expuesto, la OMS decidió realizar una reformulación conceptual radical de la clasificación y desde un enfoque biopsicosocial, lo cual dio lugar a una nueva CIDDM, llamada CIDDM-2. Esta fue puesta a disposición de los interesados, cuyos comentarios y sugerencias fueron valorados en la redacción del texto definitivo de esta clasificación, aprobado en el 2001 por 191 países, incluida Argentina.

La nueva versión recibe el nombre de “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud” (CIF), cuyo objetivo principal, según describe la misma, es aportar un lenguaje unificado y estandarizado y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

discapacidad, considerándose tanto las características propias del individuo como las de su entorno y contexto social.

“La CIF va más allá de la CIDDM para incorporar las características físicas, actitudinales y legales del contexto, que pueden actuar como aspectos positivos o negativos, es decir, ser facilitadores o convertirse en barreras para las personas con discapacidad.”⁵

De acuerdo al nuevo enfoque que toma la Clasificación, el concepto de *Enfermedad* es reemplazado por el de *Condición de Salud*, entendiendo por esta una alteración o atributo del estado de salud de un individuo, el cual puede producirle angustia, interferir con sus actividades diarias o ponerlo en contacto con los servicios de salud.

El concepto de *Funcionamiento* se puede considerar como un término global, que hace referencia a todas las funciones y estructuras corporales, a la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.

Por su parte, el término *Discapacidad* comprende las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en el desempeño de las actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

La presente Clasificación, enumera también *Factores Ambientales* constituidos por el ambiente físico, social y actitudinal que rodea y ejerce influencia sobre una persona.

⁵ TRUJILLO ROJAS, A. “Terapia Ocupacional. Conocimiento y Práctica en Colombia”. Cap. 3 Concepto y sistemas de diagnóstico, procedimientos profesionales y pronóstico/resultados esperados. Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. 2002. p. 209.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Como puede apreciarse, a diferencia de la primera Clasificación, la CIF se encuentra basada en la unión de la perspectiva médica o biológica y la social, con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento; debido a que considera que las cuestiones inherentes a la discapacidad no se abordan teniendo en cuenta ninguna de las dos perspectivas por si solas.

“La CIF ha sido aceptada como una de las clasificaciones de las Naciones Unidas e incorpora las Normas Uniformes para la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. En consecuencia, aporta un instrumento apropiado para la implantación de los mandatos internacionales sobre los derechos humanos, así como de legislaciones nacionales.”⁶

Por lo cual esta clasificación, no solo facilita la valoración de las necesidades clínicas sino también representa un marco de referencia conceptual para el diseño de políticas y optimización de la participación social.

⁶ FUNDACIÓN PAR. “La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005”. Argentina. 2006. p. 25.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ANGELINO M. A. y ALMEIDA M. E. (comp.) y DELL' ANNO A. et. al. "Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina". Universidad Nacional de Entre Ríos. UNER. Facultad de Trabajo Social. Argentina. 2012.
- ✓ DELL' ANNO A. (comp.) y AMADÍO D. et. al. "Discapacidad y educación. En la perspectiva de la diversidad". Grupo de trabajo por la problemática de la discapacidad. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. UNMDP. Argentina. 2002.
- ✓ EGEA GARCÍA, C. y SARABIA SÁNCHEZ, A. "Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad". Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. Nº 50. España. 2001.
- ✓ FUNDACIÓN PAR. "La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005". Argentina. 2006.
- ✓ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS.). "Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF". Suiza. 2001.
- ✓ PALACIOS A. y BARIFFI F. "La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2007.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ PALACIOS A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2008.
 - ✓ TRUJILLO ROJAS A. "Terapia Ocupacional. Conocimiento y Práctica en Colombia". Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. 2002.
 - ✓ "Unidad 3: La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Introducción". [PDF] <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad3.pdf>> [Consulta: 15 Julio 2013].

CAPITULO II: MODELO SOCIAL

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

MODELO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

*“Las personas al igual que las aves son diferentes en su vuelo,
pero iguales en su derecho a volar”.*

Los mencionados cambios en la forma de concebir la discapacidad, que se han ido describiendo, han dado lugar a considerar a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, lo que implica un gran avance en dicha temática y un cambio radical en la forma de concebir a estas personas en el ámbito social y personal.

Desde este punto se impulsa a dejarlas de ver como problemas, deficientes, objetos de rehabilitación, menosprecio y compasión, para pasar a considerarlas y valorarlas como titulares de derechos por sobre todas las cosas.

“El modelo social presenta muchas coincidencias con los valores que sustentan a los derechos humanos; esto es: la dignidad, entendida como una condición inescindible de la humanidad; la libertad entendida como autonomía — en el sentido de desarrollo del sujeto moral— que exige entre otras cosas que la persona sea el centro de las decisiones que le afecten; y la igualdad inherente de todo ser humano —respetuosa de la diferencia—, la cual asimismo exige la satisfacción de ciertas necesidades básicas.”⁷

En lo que respecta a la dignidad humana, la misma fue comprendida desde diferentes ópticas a lo largo de la historia, se pasó de justificar la dignidad supeditándola a la inteligencia, en Grecia; a Dios, en la Edad Media; o a la nobleza, en el Barroco; y finalmente, a la razón y la virtud, en la Modernidad.

⁷ PALACIOS A. Op. Cit. p. 155 - 156.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Al considerar lo expuesto, se estaría valorando al ser humano en virtud de su poder de razonamiento y de su utilidad, por lo tanto si estas últimas se encontraran disminuidas o limitadas, o percibidas como tal, entonces también se vería comprometido el valor de la persona como ser humano. A partir de este tipo de razonamiento, ubicado en los paradigmas de prescindencia y de rehabilitación, la valoración de las personas con discapacidad como personas dignas y completas es negada, debido a que aparentemente no tendrían la capacidad para razonar de acuerdo a la norma, ni serían funcionales para la sociedad.

Por lo que el reclamo del movimiento de personas con discapacidad se relacionó con la consideración del carácter universal de la dignidad, es decir, la igual dignidad para todas las personas, considerándola como condición invulnerable e innata del hombre. Por lo tanto, el paradigma promovido por dicho movimiento impulsa a la sociedad a reconocer que todas las personas deben ser valoradas por su inherente condición de seres humanos, más que por sus contribuciones a la sociedad en relación a sus habilidades funcionales individuales.

La diferencia conceptual radica en considerar a las personas como un fin en sí mismas y no como un medio, destacando el valor del ser humano, el cual se encuentra desvinculado, y es independiente de cualquier consideración de utilidad social. Por lo que las personas con discapacidad son igualmente dignas por su esencia y no por su capacidad de aporte a la sociedad, es decir, tienen el derecho a la igualdad de oportunidades, en razón de su igual humanidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Es posible, que debido a dicha concepción, no solo la dignidad se encuentre en juego en lo que respecta a las personas con discapacidad, la autonomía es otro de los derechos vulnerados en dicha población. Ello se debe a que, la discapacidad suele asociarse a la falta de capacidad para el ejercicio de la libertad moral, es decir, la libertad para pensar, elegir y obrar por sí mismos. No obstante, es de destacar que siempre existe un grado de autonomía, que por mínimo que sea, debe ser respetado.

En estos casos, es precisamente donde debe resaltarse el rol del derecho en cuanto a la garantía de desarrollo pleno del grado de autonomía existente, reconociendo y ejerciendo el derecho a elegir, decidir y actuar en base a los propios deseos e intereses de la persona con discapacidad dentro del máximo nivel de independencia posible, y a partir de una óptica que no se incline excesivamente por detectar la incompetencia sino que otorgue la misma importancia a la necesidad de una protección efectiva de los derechos y los intereses de las personas con discapacidad.

Las prácticas discriminatorias constituyen también una de las cuestiones a las que han sido y son sometidas las personas con discapacidad.

“La discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niega oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación.”⁸

Tales prácticas demuestran un sentimiento de superioridad social ante las personas con discapacidad, no logrando tener una visión holística hacia este colectivo, reduciéndolo sólo a las limitaciones, sin lograr ver más allá de las mismas ni percibir la diversidad funcional como una características más de los seres humanos. Desde esta perspectiva, dichas personas se encuentran en una situación de desigualdad que obstaculiza su libre desempeño como persona y ciudadano en todos los ámbitos de la vida.

Este no reconocimiento de las diferencias desencadena una opresión social, evidenciada por una gran diferencia en la distribución de los recursos, desventajas en las relaciones de poder, y obstáculos en la participación de la vida cotidiana.

De esta manera, resulta importante la visión que introduce el modelo Social, el cual percibe a la discapacidad como una característica más dentro de la diversidad que existe entre las personas, y no como un limitante que define la vida de las mismas, condenándolas a la discriminación y a la exclusión social. Es decir, las personas con discapacidad son valoradas como semejantes en términos de equidad ante la participación plena y efectiva en la sociedad, percibiendo la diferencia como una característica de la humanidad y reconociendo que tienen mucho para aportar dentro de la sociedad, pero para ello deben ser aceptadas tal

⁸ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) “Documentos temáticos: Discapacidad y No Discriminación.”. Argentina. 2012. p. 26.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

cual son, ya que la igualdad de derechos implica la no jerarquización de las condiciones humanas.

Es la ideología o grupo de ideologías las que justifican y perpetúan el desarrollo de las prácticas sociales, por lo que resulta primordial, la promoción de la discapacidad basada en el modelo Social para erradicar las prácticas de discriminación, opresión, desigualdad y violación de los derechos humanos de las personas con discapacidad basadas en paradigmas anteriores, para lograr así, el cumplimiento y el respeto de sus derechos tanto desde el marco legal como en las vivencias sociales cotidianas, y garantizar el ejercicio pleno de participación social al igual que todas las personas, sin distinción alguna.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) “Documentos temáticos: Discapacidad y No Discriminación.”. Argentina. 2012. [PDF] <<http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/07/documento-tematico-educacion.pdf>> [Consulta: 9 Junio 2013].
- ✓ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI). “Buenas Prácticas en La Comunicación Pública”. [PDF]<[http://inadi.gob.ar/wpcontent/uploads/2012/06/INFORME DISCAPA CIDAD.pdf](http://inadi.gob.ar/wpcontent/uploads/2012/06/INFORME_DISCAPA_CIDAD.pdf)> [Consulta: 9 Junio 2013].
- ✓ PALACIOS A. y BARIFFI F. “La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad”. Grupo editorial CINCA. España. 2007.
- ✓ PALACIOS A. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Grupo editorial CINCA. España. 2008.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

EL MODELO SOCIAL Y LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

“Degener y Quinn distinguen tres períodos en cuanto a las políticas legislativas modernas, que se dieron en el ámbito de las leyes nacionales europeas. El primer período se sitúa tras la Primera Guerra Mundial, al introducirse la legislación de servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad. El segundo período comienza en la década de los años sesenta, extendiendo la legislación de servicios sociales a todas las personas con discapacidad. Por último, un tercer período, que comenzó en los años noventa, cuando algunos países europeos adoptaron una legislación antidiscriminatoria para las personas con discapacidad. No resulta difícil advertir que los primeros dos períodos mencionados reflejaban la filosofía del modelo rehabilitador. Las personas con discapacidad recibían beneficios de los servicios sociales porque la discapacidad se veía exclusivamente como un problema individual de la persona, quien no era capaz de enfrentarse a la sociedad.”⁹

De esta manera, hasta la década de los años noventa, las leyes reflejaban una valoración de discapacidad desde el modelo Rehabilitador, abordándola como una problemática de desarrollo social, relacionado con el lugar que ocupaban las personas con discapacidad hasta ese entonces, víctimas de exclusión y de leyes caritativas, entre otras cosas. Es decir, que el lugar de sujetos con derechos al

⁹ PALACIOS A. Op. Cit. p. 206 – 207.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

igual que el resto de las personas les era negado, viéndose reflejado en las políticas de intervención destinadas a la temática de discapacidad.

Debido a esto, el movimiento de personas con discapacidad exigía derechos en lugar de beneficencia, y la respuesta jurídica se dio, a partir de leyes antidiscriminatorias, mediante las cuales se introdujo un cambio de paradigma en lo relativo a las políticas de discapacidad. Lo cual fue constatado en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), instrumento que identifica a las mismas como un colectivo necesitado de protección, haciendo hincapié en la singularidad de sus derechos ante determinadas situaciones y en la necesidad de que el Estado adopte medidas de protección especiales a los fines de garantizar el ejercicio de derechos universales por parte de dichas personas.

Tras un proceso de cuatro años, el 13 de diciembre del 2006 finalmente se aprobó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo que significó la visibilidad del colectivo representado dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, y permitió contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas.

La Convención, no es ni debe ser, interpretada como un instrumento aislado, sino que supone la última manifestación de una tendencia mundial, a favor de restaurar la visibilidad de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito de los valores, como en el ámbito del Derecho.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

La perspectiva desde la cual debía ser abordado el tema de la discapacidad, fue el foco del debate sobre si la convención sería un documento de derechos humanos o uno de desarrollo social; por lo que el mandato establecido por la Resolución 56/168 de la Asamblea General, estableció la creación de un Comité Especial para que examine propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, sobre la base de un enfoque holístico, que tenga en cuenta cuestiones de desarrollo social, derechos humanos y no discriminación.

“El propósito de la Convención 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.”¹⁰

Por lo tanto, el Estado tiene la obligación de amparar, promover y defender estos derechos y por sobre todo, asegurar el efectivo cumplimiento de los mismos y no su mera declamación.

En el artículo 3º, define y menciona los principios en los que se funda:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas;

2. La no discriminación; entendiéndose discriminación por motivos de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto

¹⁰ ARGENTINA. Junio. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo N º 1: Propósito.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana;

5. La igualdad de oportunidades;

6. La accesibilidad;

7. La igualdad entre el hombre y la mujer;

8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Más allá de los principios tratados en otras convenciones, es de destacar los que hacen referencia a la dignidad, libertad para la toma de decisiones e independencia de las personas que incluyó la Convención, oponiéndose a la consideración habitual de las personas con discapacidad como objetos de atención/cuidado, casi como niños/as, y no como sujetos de derecho. Además se contempló el respeto a la diferencia y diversidad humana, principio básico y previo al reconocimiento de otro/a en su individualidad y por ende el respeto a sus propias convicciones y decisiones.

Dicho instrumento haría posible la aproximación que reconoce la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad como el requerimiento principal para la igualdad de oportunidades, como asimismo el

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

desarrollo de garantías para combatir dicha discriminación, incluyendo la atención especial dirigida a las necesidades o situaciones especiales tales como el empleo, la educación, el tratamiento y la rehabilitación.

El modelo filosófico que adopta la Convención es el modelo Social, reflejado en el abordaje de la temática de la discapacidad y las personas con discapacidad desde dicha ideología.

Se establece en su Preámbulo, específicamente en el inciso e), que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por otra parte, en el artículo N° 1, se expone que 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. Es importante resaltar que fue una definición de mínimos, lo que implica que si algún Estado Parte tiene, en el marco de su legislación interna una definición más amplia, será esa la que deberá utilizarse, siempre que beneficie a la persona con discapacidad.

De este modo, se evidencian las bases del modelo Social, al entender que la discapacidad está integrada por dos condiciones: la diversidad funcional de la persona y las barreras físicas y sociales.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Además en el inciso v) del Preámbulo, la Convención reconoce la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y a la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Destacando, al igual que el nuevo paradigma de la discapacidad, la importancia del contexto socioambiental en el ámbito de la discapacidad, la Convención se propone:

“(...) paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promover su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural (...).”¹¹

En lo que respecta a la dignidad de la vida de las personas con discapacidad, el modelo social sostiene que toda vida humana, con independencia de la naturaleza o complejidad de la diversidad funcional que le afecte, goza del mismo valor que cualquier otra persona.

La convención, en su artículo N° 10, tiene en consideración lo antes expuesto, resaltando que los Estados Partes reafirman el derecho inherente a la vida de todos los seres humanos y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el goce efectivo de ese derecho por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Así mismo, en el Preámbulo inciso h) establece que la discriminación contra cualquier persona por razón de su

¹¹ Ibid., Preámbulo inc. y).

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano.

Con respecto a esto último, debe recordarse que el marco protector de la Convención en cuanto a la no discriminación no contempla sólo a las personas con discapacidad, sino también a personas que, sin tener ellas mismas una discapacidad, sufren la discriminación por dicho motivo.

En lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad, desde el nuevo modelo se rechazan posturas que abordan soluciones exclusivamente centradas en el empleo protegido, y se reclaman entornos laborales accesibles, que permitan la inserción de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, entendiendo que las medidas que deben emplearse son principalmente desde la adaptación de los entornos laborales. Teniendo en cuenta, además, la eliminación de las barreras y prejuicios existentes, a partir de la implementación de políticas antidiscriminatorias, que exijan el cumplimiento de los requisitos de accesibilidad, los ajustes razonables, y las medidas de acción positiva, entre otras.

Si bien considera primordial la inclusión de dicho colectivo en el mercado competitivo sostiene que, sólo en los casos donde la persona no se encuentre en condiciones de trabajar en el mercado abierto, deben considerarse formas alternativas de empleo, las cuáles deben incluir la oportunidad de promoción y traspaso a dicho mercado.

De esta manera, la Convención asume el modelo Social de discapacidad también en el ámbito del empleo, reconociendo el derecho de las personas con

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el 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. Asimismo, prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ARGENTINA. Junio. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ PALACIOS A. y BARIFFI F. "La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2007.
- ✓ PALACIOS A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2008.

CAPITULO III: CONSTRUCCIÓN DE LAS CONCEPCIONES

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

LA CONSTRUCCIÓN DE LAS CONCEPCIONES A PARTIR DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

“El espejo, que es el Otro y soy yo, (...) parece mostrar el sentido de esas múltiples miradas que nos constituyen y a través de las cuales creamos otredades.”

Nadia Heredia

El término representación, referido a los grupos sociales, tiene sus raíces en lo que el sociólogo francés, Emile Durkheim, a fines del Siglo XIX, definía como Representación Colectiva o Producciones Mentales Sociales. La misma hacía referencia al predominio de los valores y creencias que una sociedad tiene acerca de una extensa gama de conocimientos tales como el conocimiento científico, religioso, mítico, etc., que son transmitidos de generación en generación, y que producen una determinada identificación entre los sujetos.

Para Durkheim las representaciones colectivas formaban parte de las representaciones individuales, siendo estas últimas, su expresión particularizada a partir de las cuales se podían comprender y explicar las relaciones entre el individuo y la sociedad.

En el año 1961 Serge Moscovici desarrolló e impulsó, desde la Psicología social, la Teoría de las Representaciones Sociales, quien a diferencia de Durkheim, consideraba que las mismas eran fundadas por los propios sujetos sociales y no transmitidas como formas de conciencia que la sociedad imponía a los individuos.

De esta manera, la nueva concepción hacía hincapié en el proceso de interrelación e intercambio entre las personas, buscando comprender los

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

permanentes cambios de la vida social en construcción más que la tradición y lo socialmente preestablecido.

Una de las investigadoras más importantes en sistematizar y enriquecer la Teoría de las Representaciones Sociales de Moscovici ha sido Denise Jodelet quien define a las mismas como:

“(...) una forma de conocimiento específico, el saber del sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales marcados socialmente. De manera más amplia, designa una forma de pensamiento social. Las representaciones sociales son modalidades de pensamiento práctico orientadas hacia la comprensión y el dominio del ambiente social, material e ideal. En tanto tales presentan características específicas en el plano de la organización de los contenidos de las operaciones mentales y de la lógica. El marcaje social de los contenidos o de los procesos debe referirse a las condiciones en las cuales emergen las representaciones, a las comunicaciones en las cuales ellas circulan, a las funciones que ellas sirven en interacción con el mundo y con los otros”.¹²

Por lo tanto, el estudio de las representaciones sociales indaga acerca de cómo las personas tratan de aprehender y entender las cosas que los rodean a partir de su historia personal, el contexto en el cual están situadas, la comunicación que se establece entre ellos, su bagaje cultural y los significados, valores e ideologías de acuerdo a sus posiciones o pertenencias sociales específicas.

¹² BANCH M. A. “Concepto de ‘Representaciones Sociales’: Análisis Comparativo”. Revista Costarricense de Psicología. nº 8-9. 1986. p. 27-28.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

La realidad en la que vivimos o ante la cual respondemos, no es una realidad estática que se presente de igual modo para todos los individuos, sino que se trata de una realidad cargada de significados y ante la cual, cada persona piensa y responde seleccionando un significado entre varios coexistentes. Es por ello, que al tratar de conocer e interpretar las representaciones sociales, se puede lograr una aproximación al tipo de pensamiento que los grupos y los individuos utilizan como miembros de una sociedad y de una cultura, descubriendo así, sus diferentes visiones de cualquier objeto real o simbólico.

Las representaciones sociales ayudan a que las personas puedan explicar, interpretar y actuar en el mundo que las rodea, cumpliendo con una doble función: hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible perceptible. De esta manera, grupos que comparten características afines, construyen contenidos que les son comunes, a partir de visiones compartidas e interpretaciones similares sobre diversos acontecimientos.

Por otro lado, al considerar el contenido, símbolos y significados de una representación social es posible también, deducir de qué manera se comportaría un individuo. Es decir, comprender cómo las ideas se convierten en comportamientos y cómo la interacción con otras personas producen ideas.

En el momento en que la persona enfrenta una determinada circunstancia hace uso de sus esquemas conceptuales actuando conforme a ello. Por lo tanto, una representación social, habla, muestra, comunica y produce determinados comportamientos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Las **concepciones** componen una unidad funcional estructurada, integrada por formaciones subjetivas tales como: actitudes, creencias y opiniones, imágenes, ideas, valores, informaciones y conocimientos, que permiten al sujeto crear y representar la realidad en la que está inmerso.

Si bien estos conceptos guardan una estrecha relación con la propia representación social, esta última los trasciende, constituyendo una formación más compleja.

La **actitud** es la orientación global, positiva o negativa de una representación, es decir una disposición más, o menos favorable hacia la misma. Por lo tanto, tiene un carácter evaluativo que dinamiza y orienta los comportamientos hacia el objeto representado, implicando aspectos emocionales y afectivos de diversa intensidad en cada persona. Estas no son solamente observables en el comportamiento de los individuos sino que también pueden identificarse en el lenguaje.

*“Su identificación en el discurso no ofrece dificultades ya que las categorías lingüísticas llevan inscripto un valor, un significado, que por consenso social se reconoce como positivo, negativo o neutro”.*¹³

Por otro lado, las creencias u opiniones que la gente tiene sobre determinados temas de interés, constituyen un tipo de conocimiento a través del cual se expresa la visión que el individuo o el grupo tiene del mundo.

Las **opiniones** integran juicios que las personas emiten sobre diversos objetos sociales y mediante las cuales manifiestan su punto de vista respecto a

¹³ BANCH M. A. “Concepto de ‘Representaciones Sociales’: Análisis Comparativo”. Revista Costarricense de Psicología. nº 8-9. 1986.p. 31

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

estos. Conservan una menor firmeza y permanencia en el discurso y pensamiento del individuo, que las creencias.

Las **creencias**, son proposiciones que nacen para interpretar situaciones o explicar hechos sociales que necesitan ser “normalizados”, ya sea para darlos a conocer, “justificar” sus aspectos negativos o porque carecen de una fundamentación objetiva. De esta forma, se vuelven un discurso ideológico no institucionalizado, que se puede convertir en un espacio de certeza no criticada, perdurando durante mucho tiempo.

*“Las creencias y los valores como productos culturales pueden variar dentro de una misma cultura y de una cultura a otra y llevan frecuentemente a adoptar actitudes determinadas. Por otra parte, las creencias constituyen la base de nuestra vida, el terreno sobre qué acontece, porque ellas nos ponen delante lo que para nosotros es la realidad misma. Al hablar de los sistemas de creencia relacionados con la discapacidad, es importante recordar la coexistencia de creencias antiguas, modernas y contemporáneas, que contienen elementos de aislamiento, caridad o se basan en modelos de protección o asistencialismo”.*¹⁴

Otra de las formaciones subjetivas importantes de las concepciones son las **imágenes**. Las mismas se definen como la reproducción mental de un objeto exterior y se relacionan con los mecanismos perceptivos. Mantienen estrecha

¹⁴ RODRÍGUEZ GALINDO N. L. “Intervención psicosocial para la construcción de sentido en torno a la igualdad y participación de las personas en situación de discapacidad en el área laboral frente a la política pública de inclusión social orientado por la secretaría de salud del municipio de Garzón Huila”. Programa de Psicología. Director: Melo Zipacón S. Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD, Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. 2013. p. 34.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

relación con las **ideas**, ya que este complejo mental se conforma y alimenta, en su mayor parte, de imágenes.

Conocer, comprender y establecer de qué manera es concebida la inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de sus compañeros de trabajo es importante, ya que los mismos constituyen el contexto social del ámbito laboral, por lo que las concepciones que estos tengan se relacionarían con los modos de vincularse con los compañeros con discapacidad, influyendo de esta forma en los resultados del proceso de inclusión laboral.

Además, este conocimiento facilitaría el establecimiento de una serie de pautas o de formas de actuación por parte los profesionales de Terapia Ocupacional con el fin de favorecer dicho proceso.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ BANCH M. A. "Concepto de 'Representaciones Sociales': Análisis Comparativo". Revista Costarricense de Psicología. nº 8-9. 1986.
- ✓ KNAPP E. et. al. "Aspectos Teóricos y Epistemológicos de la Categoría Representación Social. Revista Cubana de Psicología. Vol. 20. nº 1. Cuba. 2003.
- ✓ PERERA PÉREZ M. "A propósito de las Representaciones Sociales: apuntes teóricos, trayectoria y actualidad". [PDF] <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/02P075.pdf>> [Consulta: 17 Agosto 2013].
- ✓ RODRÍGUEZ GALINDO N. L. "Intervención psicosocial para la construcción de sentido en torno a la igualdad y participación de las personas en situación de discapacidad en el área laboral frente a la política pública de inclusión social orientado por la secretaría de salud del municipio de Garzón Huila". Programa de Psicología. Director: Melo Zipacón S. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. Colombia. 2013.
- ✓ VILLAMIL FONSECA O.L. y PUERTO MOJICA Y. A. "Discapacidad e Integración, Aproximación a sus Representaciones Sociales". Revista Umbral Científico. Fundación Universidad Manuela Beltrán. nº 5. Colombia. 2005.

CAPITULO IV: TRABAJO

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

HISTORIA DEL TRABAJO

La forma más primitiva de trabajo surge de la necesidad básica de subsistencia, ya que este era sólo una manera de escapar del hambre, a través del desempeño de actividades como la agricultura, artesanías, textiles, cestería y tallado de herramientas.

Para el Imperio Incaico, en el siglo XV americano, el trabajo era considerado un deber social y toda persona debía emplear su fuerza de trabajo, de acuerdo con sus posibilidades, por lo que se establecieron sistemas de integración de personas con discapacidad a través del empleo. Dado que estas estaban destinadas a las labores del campo no en forma aislada, ya que la propiedad privada al parecer era inexistente.

En dicho continente se produjo una gran transformación del trabajo como resultado de la Revolución Industrial durante los años 1750-1850, a partir de la cual, el empleo comenzó a centrarse fuera de la casa. Aparecieron las primeras máquinas, fábricas, la producción en masa y surgió el sindicalismo. Se mantuvo la idea de que todo aquel que podía trabajar debía hacerlo, pero la sociedad y sus valores cambiaron notablemente, debido a que el trabajo pasó a ser el centro de vida de las personas e influenció todos los aspectos de la misma.

Luego de la Primera Guerra Mundial, los gobiernos de los países beligerantes fueron conscientes de que las personas con discapacidad requerían de medios eficaces de subsistencia, con mayor razón si el impedimento físico o mental que los aquejaba les impedía tener acceso a un empleo en igualdad de

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

condiciones con otras personas. También es claro que durante la guerra existió escasez de recursos humanos en las empresas, dado que los más aptos se encontraban en el frente de batalla. Con el propósito de afrontar dichas situaciones los gobiernos dictaron una serie de dispositivos legales para facilitar el empleo a las personas con discapacidad, cada país con el régimen más adecuado a sus posibilidades de ayuda.

Una valiosa conclusión de esta etapa fue demostrar que las personas con discapacidad podían convertirse en miembros activos y útiles del esfuerzo laboral, luego de ser capacitados y rehabilitados.

Debido a lo brevemente mencionado, años atrás hubiese resultado utópico pensar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado competitivo, pero en la actualidad las oportunidades de empleo generadas por los avances tecnológicos han favorecido un cambio significativo para las posibilidades laborales de las mismas.

Han sido factores de evolución fundamental, entre otros, la ampliación del mercado laboral y, principalmente la manera de entender la discapacidad, siendo ésta una consecuencia de la forma en la que la sociedad se ha organizado.

A pesar de este cambio, cabe señalar que los programas de empleo aún deben enfrentar un gran obstáculo que consiste en la influencia del sistema económico liberal imperante en los países industrializados y en casi todos los países en vías de desarrollo. Lo cual se manifiesta en sistemas de producción orientados a la reducción de costos y a la libre competencia estructural, no dando prioridad a absorber la oferta de mano de obra. Como consecuencia, dentro de

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

esta lógica del sistema de mercado, los primeros en ser desplazados de las posibilidades laborales son los individuos que presentan algún tipo de desventaja ya sea por no poseer las calificaciones necesarias, o en este caso por tener algún tipo de discapacidad.

Si bien se han realizado esfuerzos a través de políticas implementadas por distintos gobiernos y organizaciones internacionales, para incluir laboralmente a dicha población, el índice de desempleo (OMS, 2011) muestra que todavía es necesario continuar invirtiendo en acciones que favorezcan su inclusión.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ASOCIACIÓN AMERICANA DE TERAPIA OCUPACIONAL. "Trabajo en Progreso". Cap. 1. Estados Unidos. 1995.
- ✓ CAPUA, R y BUITRON, M. "Intervención de Terapia Ocupacional en el Área Laboral". Curso Introductorio. Argentina. 2012.
- ✓ EROLES C. y FIAMBERTI H. (comp.) y BÉRTOLA A. R. et. al. "Los derechos de las personas con discapacidad (Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan)". Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. Universidad de Buenos Aires. Argentina. [PDF] <http://www.ungs.edu.ar/ms_ungs/wp-content/uploads/2011/10/LIBRO-COMPAGINADO-Eroles-Fiamberti2.pdf> [Consulta: 26 Septiembre 2013].
- ✓ OIT CINTEFOR. "Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral". Serie: Integración normalizada en la formación para el trabajo. Un proceso de inclusión social. Uruguay. 1998.
- ✓ FUNDACIÓN PAR. "La Discapacidad en la Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005". Argentina. 2006.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y EL MUNDO LABORAL

*“Quería tan sólo intentar vivir aquello
que tendía a brotar espontáneamente de mí.
¿Por qué había de serme tan difícil?”*

Herman Hesse

Según las Naciones Unidas, más de mil millones de personas, es decir, aproximadamente el 15 % de la población mundial (o una de cada seis personas), tienen algún tipo de discapacidad y, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) 90 millones se encuentran en Iberoamérica. Asimismo, el 80 % de las personas con discapacidad en Iberoamérica que podrían trabajar, se encuentran en desempleo, lo que agudiza la situación de pobreza y marginación de ellas y sus familias. Estas personas pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares y, debido a estos gastos más elevados, es probable que sean más pobres que las personas sin discapacidad con ingresos similares. Y a la inversa, las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad.

En nuestro país, el Censo realizado en el año 2010 informó que las personas con discapacidad alcanzan un colectivo del 12,9%.

La persona discapacitada es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) en su “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” como un individuo cuyas posibilidades de obtener un empleo, reintegrarse al mismo y conservar un trabajo

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

adecuado, así como de progresar en éste, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Dicha población muy a menudo se encuentra con barreras que limitan su participación en todos los aspectos de la sociedad, y dentro de estos, al trabajo. Las que presentan deficiencias más acusadas experimentan con frecuencia mayor desventaja. Las barreras pueden adoptar una amplia variedad de formas, incluyendo las relativas al entorno físico, las actitudes sociales o la discriminación, las tecnologías de información y comunicación (TIC); y generar una desigualdad en el acceso al empleo, como así también, a la educación, la salud, el transporte, la participación política o la justicia, entre otros, que inciden a su vez en lo laboral. Como por ejemplo, la imposibilidad de acceder a la escolaridad condiciona el ingreso futuro al mercado laboral.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2008) reconoce que la existencia de estas barreras constituye un componente central para la discapacidad. En su artículo N° 9 sobre Accesibilidad, se remarca el derecho a vivir de manera independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida. En este sentido, desde Naciones Unidas, se hace un llamado a los Estados a tomar las medidas apropiadas para garantizar que tengan acceso al trabajo y todos los demás aspectos de la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, e identificar y eliminar barreras.

Éstos sujetos tienen más probabilidades de estar desempleados, alrededor del 70 % de ellos en edad laboral no consiguen trabajo pudiendo hacerlo con la

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

misma eficiencia que cualquier persona, y generalmente sus remuneraciones son bajas o en condiciones de informalidad o de precariedad, cuando trabajan.

Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, entre ellos Argentina, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con aquellas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).

Los datos existentes sobre la discapacidad y el mercado laboral también son diversos en América Latina pero, según el informe de las Naciones Unidas, aportan fundamentos a este panorama de desigualdad. En Argentina, el 30,3% de los jefes de hogar discapacitados se encuentra ocupados y el 63,1% inactivos.

La dificultad de las personas con discapacidad para encontrar y mantener un empleo remunerado surge de los obstáculos con que éstas se suelen encontrar que, según Murray y Heron (2003), pueden resumirse en los siguientes:

- Normas y reglamentaciones restringidas en relación con la formación y el empleo;

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- Prácticas laborales que resultan imposibles de realizar para personas con determinadas discapacidades;
 - Lugares de trabajo inaccesibles;
 - Los prejuicios, a menudo negativos, que empleadores y otros agentes tienen acerca de las competencias y la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad.

El sistema de jubilaciones y pensiones argentino es otro de los factores que desmotivan a las personas con discapacidad a la hora de buscar empleo, debido a que si una persona ingresa a un trabajo en relación de dependencia o comienza un proyecto autónomo, recibirá por ley la cobertura de una obra social, pero se interrumpirá su beneficio previsional. Además, cambiar de cobertura social acarrea la discontinuidad del tratamiento médico que recibía por cambio de cartilla, y la ausencia de la pensión ante un cese laboral hasta que se restablezca. Ante esta realidad, muchas personas con discapacidad eligen permanecer bajo el beneficio previsional otorgado.

La ocupación de las personas con discapacidad no implica sólo un desgaste físico o mental, sino que, las mismas también puedan sentir satisfacción al ser capaz de realizar una actividad productiva, logrando autonomía.

Además de lo que pueda representar en sí la práctica, el trabajo tiene una función social, ya que es un generador de acciones de interacción y da pertenencia a un grupo de pares en el que se constituye la identidad. Así mismo tiene una función emocional, ya que contribuye a la autoestima generando un sentimiento de eficacia y competencia al involucrarse en actividades en las que se

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

produce algo que es valorado, dando también un sentido al uso del tiempo en lo que refiere a su distribución y administración, con obligaciones y responsabilidades a las que se debe responder.

Al trabajar, la persona puede tomar conciencia de sí mismo y los otros, además de comunicarse, colaborar, intercambiar, y así construir un proyecto de vida que le permita mantener su dignidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ARGENTINA. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ FUNDACIÓN PAR. "La Discapacidad en la Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005". Argentina. 2006.
- ✓ HERON R. y MURRAY B. "Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica." Edición de América Latina. OIT. 2003.
- ✓ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC). Censo Nacional 2010. Resultados definitivos. [PDF] <http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_totalpais.asp> [Consulta: 23 Julio 2013].
- ✓ MINISTERIO DE SALUD. SECRETARÍA DE POLÍTICAS, REGULACIÓN E INSTITUTOS. SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE SERVICIOS ASISTENCIALES. SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN. "Anuario estadístico nacional sobre discapacidad". Argentina. 2011. [PDF] <<http://www.snr.gov.ar/uploads/Anuario2011.pdf>> [Consulta: 1 Mayo 2013].
- ✓ OIT CINTERFOR. "Integración Laboral". Serie: Integración normalizada en la formación para el trabajo. Un proceso de inclusión social. Uruguay. 1998.
- ✓ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). "Informe mundial sobre la discapacidad. Resumen". Ginebra. 2011. [PDF] <http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf> [Consulta: 23 Julio 2013].

CAPITULO V: MARCO LEGAL

ASPECTOS LEGALES EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como se mencionó en el Capítulo II: modelo Social, hasta hace pocos años atrás el abordaje de la discapacidad desde el punto de vista jurídico, venía siendo considerado exclusivamente dentro de la legislación de seguridad social, servicios asistenciales, o cuestiones puntuales relativas a la incapacitación, tutela o curatela. Sin embargo, esta visión ha ido evolucionando en los últimos tiempos, paralelamente con el surgimiento del nuevo paradigma, cambiando las leyes de servicios sociales hacia leyes de derechos humanos.

En nuestro país, principalmente desde el año 1982, existen una enorme cantidad de normativas relacionadas específicamente con la discapacidad, incluyendo reformas constitucionales nacionales y provinciales, leyes nacionales y provinciales, resoluciones, entre otras. Incluso la reforma constitucional de 1994 incorporó siete tratados de Derechos Humanos, entre los que se destacan varios que inspiraron la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Debido a las prácticas discriminatorias y la violación de los derechos que sufren cotidianamente las personas con discapacidad, es que surge la necesidad y la obligación de impulsar una norma jurídica universal vinculante que garantice el respeto de los Derechos de las Personas con Discapacidad en todo el mundo. Por lo que, desde el marco legal se han promulgado avances que se encuentran plasmados en la sanción de la Ley N° 26.378, "Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". La misma se halla planteada como

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

un tratado de Derechos Humanos y en general tiene la característica integral de estos. Incorpora también derechos ya reconocidos en otros tratados internacionales de las personas en general y con discapacidad, los que se encuentran plasmados dentro de sus 50 artículos.

En lo que respecta al ámbito laboral, las personas con discapacidad disponen de medios y respaldos legales que atenúan las limitaciones, obstáculos y barreras, asegurando y favoreciendo la participación laboral en equiparación al trabajador sin discapacidad, requiriendo básicamente de capacitación en función de sus habilidades, expectativas laborales y oportunidad de trabajo, de acuerdo a sus competencias.

El artículo 27° de la Convención, denominado Trabajo y Empleo, menciona lo siguiente:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Teniendo en cuenta la necesidad de la implementación de políticas especiales de empleo para las personas con discapacidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad, tienen como misión principal procurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Para ello, se han puesto en marcha acciones y programas de empleo específicos para mejorar la situación laboral, muchos de ellos han sido instrumentados en forma conjunta con las Organizaciones Gubernamentales (O. G.) y Organizaciones No Gubernamentales (O. N. G.).

Entre las acciones específicas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se ejecuta a través de la Unidad para personas con discapacidad y grupos vulnerables, se encuentra la implementación de una Oficina de Empleo para personas con discapacidad. Sus objetivos principales son: facilitar la inserción en el mercado laboral de los trabajadores con discapacidad, buscar

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

oportunidades laborales y propiciar la eliminación de los condicionamientos sociales que impiden su integración laboral.

Por otra parte, desde la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio y con el objetivo de promover la inserción laboral digna, productiva y remunerada de las personas con discapacidad en el sector público se diseñó un plan de acción estratégico, denominado "Proyecto Integrando", impulsado desde la Subsecretaría de Coordinación, que tiene como finalidad la incorporación de personas con discapacidad en el Ministerio de Trabajo y sus ámbitos de territorialización provinciales, en cumplimiento con la normativa laboral en materia de cupo de 4%.

Dicha normativa se encuentra en el artículo 8º de la Ley Nº 22.431, modificada por la Ley Nº 25.689, que obliga a los tres poderes del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los Entes Públicos No Estatales, las Empresas del Estado y las Empresas Privadas concesionarias de Servicios Públicos a ocupar en una proporción no inferior al 4% a personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo.

Además la Ley Nº 22.431, en su artículo 23º, modificado por Ley Nº 23.021, establece que los empleadores que concedan empleo a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

La Ley Nacional de Empleo Nº 24.013 también se ocupa del trabajo de las personas con discapacidad en sus arts. 86, 87, 88 y 89; en los cuales se contempla: la promoción de talleres protegidos de producción, el trabajo a

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

domicilio, el otorgamiento prioritario del uso de espacios en inmuebles de dominio público y privado para la explotación de pequeños comercios, la obligación por parte del Estado nacional y de las empresas y sociedades del Estado a emplear a personas con discapacidad idóneas (4% del personal total) y el impulso a reservar puestos para personas con discapacidad en las convenciones colectivas de trabajo. Asimismo, se establece que los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado gozarán de exenciones impositivas y previsionales, y contarán con créditos para la ejecución de obras destinadas a la supresión de barreras arquitectónicas. Esta ley prohíbe que las pólizas de seguro por accidente discriminen, en la prima y en las condiciones, a los trabajadores calificados como discapacitados.

A partir del dictado del decreto del Poder Ejecutivo Nacional N°806/11, se estableció que la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS) es el organismo encargado de las cuestiones relativas a la aplicación de la Convención. Dicha Comisión fue fundada en el año 1987 con el fin de responder a la demanda generalizada de un órgano de gobierno que coordinara y armonizara el accionar de las distintas áreas estatales y privadas involucradas en la temática, asesorando y promoviendo medidas legislativas y de otra índole. Desde entonces, y hasta el presente, la CONADIS se desempeña como promotora y/o coordinadora de prácticamente todas las acciones de gobierno relacionadas con la discapacidad.

Puede apreciarse que la legislación existente relacionada con la discapacidad en Argentina es amplia y de avanzada, aunque la mayoría de las

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

leyes no contemplan sanciones por incumplimiento, por lo que muchas veces no se acatan. A su vez, existe falta de difusión, asesoramiento y concientización del propio Estado, de donde deriva la de toda la comunidad en su conjunto. De todas formas, no es posible alegar desconocimiento de las leyes para excluir la culpabilidad y evitar responsabilidades.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ARGENTINA. 1981. Ley N° 22.431. Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas. (Actualizada por leyes 25.635, 25.634, 25.504, 24.901, 24.314, 24.308, 23.876, 23.021).
- ✓ ARGENTINA. 1995. Ley N° 24.013.1991. Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina.
- ✓ ARGENTINA. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ COMISIÓN NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. <En Word Wide Web: <http://www.conadis.gov.ar> > [Consulta: 23 Julio 2013].
- ✓ FUNDACIÓN PAR. "La Discapacidad en la Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005". Argentina. 2006.
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN ARGENTINA. <En Word Wide Web: <http://www.trabajo.gov.ar>> [Consulta: 23 Julio 2013].

CAPITULO VI: INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

LA DISTINCIÓN ENTRE LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL

La situación laboral de las personas con discapacidad se enfrenta ante dos escenarios posibles, por un lado, el de la exclusión y por otro, el de la integración – inclusión.

En el primero, las personas con discapacidad, quedan fuera de las posibilidades de participar en los lugares de trabajo donde se desarrollan el resto de las personas y de compartir actividades comunes, negándoles así sus derechos.

En el segundo, es necesario realizar la distinción entre los procesos de integración y de inclusión, ya que muchas veces son considerados como idénticos sin tener en cuenta las características particulares de cada uno de ellos.

La definición de **Integración Laboral** más restrictiva plantea que, una persona con discapacidad está integrada laboralmente, cuando comparte el mismo entorno físico de trabajo con sus compañeros sin discapacidad.

Esta perspectiva se centra en el paradigma de la rehabilitación, dado que sólo aquellos sujetos que han participado de un proceso de rehabilitación están en condiciones de integrarse plenamente en la sociedad y, por lo tanto, laboralmente. Mediante dicho proceso se busca que el individuo desarrolle sus capacidades alcanzando así la mayor “normalidad” posible, de acuerdo a una norma estándar, para erradicar la diferencia.

De esta forma se mantiene una visión parcial e individual, siendo el sujeto con discapacidad quien tiene que asimilar y adaptarse a la sociedad a la que

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

pertenece, superando sus limitaciones y carencias, y desarrollando un modo de ser y hacer que le permita acercarse a un nivel medio social requerido para desempeñar los roles que se ha propuesto.

Mientras que la **Inclusión Laboral** no significa la mera incorporación de una persona a un puesto de trabajo, sino la inserción plena de la persona en el mismo, que supone la relación con los compañeros y la situación en el empleo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores (siendo sujeto de derechos y obligaciones como los demás empleados). Por lo tanto, el empleo inclusivo es aquel exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en los lugares de trabajo donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Esta perspectiva se fundamenta en el modelo Social, dado que tiene en cuenta la diversidad funcional característica de las sociedades, considerando que es el contexto socioambiental el que debe adaptarse en función de la misma para lograr la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Para Dyson (2001) la inclusión social trata tanto sobre las obligaciones como sobre los derechos. Esto implica que la sociedad no solamente trabaja mediante una valoración igualitaria de los distintos grupos, sino mediante una participación activa en la que los mismos, en respuesta a sus derechos, realizan una contribución positiva a la sociedad.

Por lo tanto, la inclusión social apunta al acceso y la participación plena de las personas con discapacidad, independientemente de las limitaciones que

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

puedan tener, en todos los ámbitos sociales de la vida (educativo, laboral, político, económico, cultural) y en los entornos más normalizados posibles.

Esta visión se centra en el problema de los obstáculos existentes para la participación en la vida social, que no dependen de las personas con discapacidad, sino de la carencia de ofertas diversas desde la comunidad. Es decir, que las posibilidades de participación que se hallan definidas culturalmente, no incumben tanto a lo que el sujeto esté en condiciones de ofrecer, sino a las alternativas que la propia comunidad proporciona. Es así como la discapacidad surge de los modos de pensar, diseñar, organizar y construir lo social, más allá del déficit de un sujeto. Por lo que para lograr una verdadera inclusión resulta imprescindible no sólo un cambio terminológico, sino una modificación en los valores y actitudes que subyacen a estas expresiones.

Desde esta perspectiva contextual de la discapacidad, la inclusión involucra a todos los sujetos partícipes de la sociedad; y es por esto que las líneas de acción no se deben dirigir sólo al individuo, sino a la remoción de las barreras arquitectónicas y actitudinales presentes en el ambiente. La principal característica de esta propuesta del diseño inclusivo es la inclusión transversal de todos los grupos sociales, poniendo el foco en aquellas cosas que se deben construir y adecuar en el contexto para responder a la diversidad de sujetos.

De esta forma, si se diseñan políticas, no deben requerirse políticas especiales para personas con discapacidad, sino incluir los requerimientos específicos de cualquier grupo poblacional en la política pública general. Pero dado a que las políticas inclusivas universales no alcanzan a abarcar la enorme

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

diversidad de requerimientos individuales, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad prevé un mecanismo de “ajustes razonables” para aquellos casos individuales que, por su especificidad, no queden alcanzados por las políticas universales. Entendiendo por dichos ajustes a

*“(…) 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 las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.*¹⁵

De esta manera se pasa del modelo de protección al modelo por apoyos en la inclusión, que permite la posibilidad de elección de los propios sujetos sobre cómo vivir.

Existe la necesidad de reflexionar sobre qué sucede entre éstos lineamientos de políticas que defienden la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y la situación real de estas en nuestro país, para poder rediseñar las estructuras públicas orientadas al fomento del empleo inclusivo, tanto en el sector público como en el privado, que garanticen el mismo.

El trabajo es uno de los principales componentes de la inclusión social de las personas, no sólo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también dado que contribuye a la construcción de la identidad social. Pero para que cualquier persona se incorpore al mundo laboral es necesaria una formación

¹⁵ ARGENTINA. Op. Cit. Artículo N ° 2: Definición.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

que se puede adquirir previo a la incorporación al puesto o en el propio lugar de trabajo, con fin de que cada individuo desarrolle al máximo sus potencialidades.

Coincidiendo con O'Brien (1990), quien ha investigado el desarrollo de las buenas prácticas en el empleo con apoyo, los indicadores que orientan sobre el grado en que se alcanzan los logros en la inserción laboral de las personas con discapacidad son: el incremento de los sueldos de forma que sean lo más digno posibles, el aumento de los beneficios sociales, el desarrollo de las habilidades que den opciones al individuo tanto para el desempeño de un empleo en concreto como para el ejercicio de las mismas en otros contextos, el incremento de las oportunidades de trabajo en el mercado competitivo para los trabajadores con discapacidad, el desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos, la clarificación de los intereses y las capacidades teniendo en cuenta siempre a la persona, el aumento de las oportunidades de interacción, la ampliación en la variedad de negocios con presencia de empleo de personas con discapacidad, el incremento en la implicación del empleador y de los compañeros de trabajo, el aumento del apoyo del mundo laboral al empleado con discapacidad, la ampliación de las oportunidades para las personas con discapacidad, el compromiso de la familia, el aumento de la competencia personal, la disminución de la inversión en servicios segregados para así destinar los recursos a aquellos servicios integrados en la comunidad, la mejora de los apoyos (ayudar a tomar decisiones, negociar los conflictos, aplicar tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno), la visión de la comunidad como un todo, la utilización de los contactos personales, el desarrollo de grupos de trabajo en los que se encuentren representados todos los

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

profesionales que sean requeridos, y finalmente el apoyo a la persona para el desarrollo de carrera y no sólo para un empleo en concreto.

De los indicadores antes mencionados, en el presente estudio se considerarán en concreto aquellos que hacen referencia al aspecto social y de derechos concerniente al ámbito laboral.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ARGENTINA. Junio. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ JORDÁN DE URRÍES F. B. "Empleo con apoyo: Buenas prácticas". Down, Revista de la Federación Española del Síndrome de Down. n° 9. España 2003. [PDF] <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/242/>> [Consulta: 23 Agosto 2013].
- ✓ JORDÁN DE URRÍES F. B. "Inserción laboral de personas con discapacidad". Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología. Servicio de Información sobre Discapacidad (SID). Universidad de Salamanca. <En Word Wide Web: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>> [Consulta: 23 Agosto 2013].
- ✓ RED POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (REDI). "El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social". Argentina. 2011.
- ✓ SOSA L. M. "Reflexiones sobre la discapacidad. Dialógica de la inclusión y exclusión en las practicas". Revista Ágora para la Educación Física y el Deporte. n° 9. Foro para la EF, la Actividad Física Recreativa y el Deporte de Castilla y León ed. Argentina. 2009. [PDF] <http://www5.uva.es/agora/revista/9/agora9_mercedessosa_5.pdf> [Consulta: 20 Agosto 2013].

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ VILLA FERNÁNDEZ N. "La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral". España. 2006.

**CAPITULO VII: TERAPIA
OCUPACIONAL LABORAL**

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL

“El arte de nuestra profesión nace y se construye desde nuestra postura y actitud consecuente de centrarnos en que la vida de la persona tome sentido y significado en cada momento y en que experimente el logro de cosas cotidianas”.

Gary Kielhofner.

En los comienzos del siglo pasado y acompañando grandes movimientos sociales, se constituye como disciplina a nivel mundial, la Terapia Ocupacional.

Como resultado de la Primera, y sobre todo, Segunda Guerra Mundial surge la necesidad de asistir y rehabilitar personas con discapacidad motriz y/o psiquiátrica, lo cual significó un gran impulso para el desarrollo y especialización de la Terapia Ocupacional en ambos campos. Esto fue posible a partir de las políticas desarrolladas por los países beligerantes para facilitar el empleo a estas personas, entre ellas el establecimiento de regímenes de formación profesional y el establecimiento de centros de capacitación para que recibieran conocimientos y adquirieran destrezas para la realización de determinados trabajos.

La Terapia Ocupacional es entendida como

“Disciplina científica que emplea como medio la ocupación humana, las relaciones interpersonales, y la comunicación, en un contexto o ambiente terapéutico, para prevenir disfunciones y para promover, mantener, o mejorar la salud y la calidad de vida, abarcando las diferentes etapas del desarrollo evolutivo

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

*y favoreciendo la integración o reintegración social, familiar, laboral y educativa de personas con discapacidad, enfermedad o carencia socioambiental.*¹⁶.

Por lo tanto, conforme a su incumbencia en el área laboral, el terapeuta ocupacional, debe promover y favorecer el acceso, mantenimiento o progreso en un empleo o actividad laboral, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad, momento de adquisición, capacidades y aptitudes de la persona y características propias de la misma, teniendo en cuenta además sus deseos e intereses.

Las siguientes son funciones de Terapia Ocupacional en el ámbito laboral (AOTA, 1980):

- Examen inicial.
- Apoyo en la exploración e identificación de los posibles intereses, habilidades y necesidades de trabajo.
- Evaluación de la capacidad funcional (E.C.F.) que puede consistir en evaluación de base, evaluación de capacidad para emplearse, evaluación de la capacidad de trabajo.
- Evaluación de la función psicosocial, neurológica, cognitiva, perceptiva y motora.
- Evaluación de las destrezas y tolerancia al trabajo.
- Evaluación de los comportamientos laborales.
- Evaluación de las capacidades relacionadas con el trabajo tales como el transporte, la comunicación y los cuidados personales.

¹⁶ SERRAT M. A. H. (Comp.). "Vocabulario para el estudio interdisciplinario de la discapacidad". Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Grupo de trabajo sobre la problemática de la discapacidad. Edición Martín. Argentina. 1999. P. 160-161.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- Examen de las ofertas.
 - Práctica laboral.
 - Programas de comportamiento, hábitos y ajuste laboral.
 - Programas escolares.
 - Diseño de las funciones esenciales de un trabajo y ubicaciones razonables, tales como la adaptación al ambiente y la tarea.
 - Análisis del trabajo y del lugar de trabajo.
 - Aplicación de los principios ergonómicos.
 - Educación e instrucción en la prevención de lesiones, como uso de apropiados mecanismos corporales, manejo del dolor, conciencia postural y seguridad.
 - Terminación o asistencia en el seguimiento.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DE TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL

1) FORMACIÓN LABORAL

- 1.1) Talleres Pre-laborales.
- 1.2) Centro de Formación Integral.
 - 1.2.1) Prácticas profesionalizantes.
 - 1.2.2) Pasantías.
- 1.3) Microemprendimientos.
- 1.4) Trabajo Protegido.
 - 1.4.1) Talleres Protegidos de Producción.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

1.4.2) Talleres Protegidos Terapéuticos.

2) INSERCIÓN LABORAL

2.1) Empleo con Apoyo.

2.2) Empleo Competitivo.

3) REINSERCIÓN LABORAL

3.1) Rehabilitación Laboral y Recalificación Profesional.

3.2) Reconversión Laboral.

1) Formación Laboral:

Se trata de procesos de capacitación de carácter educativo y sistemático, con duración determinada, que constan de evaluación, orientación específica y formación laboral cuyo objetivo principal es dar herramientas apropiadas que posibiliten la inserción laboral de personas con o sin discapacidad.

1.1) Talleres Pre-laborales: tienen como objetivo desarrollar

*"(...) destrezas básicas vinculadas con el campo tecnológico (productos/procesos, técnicos/materiales; herramientas y máquinas sencillas; normas de higiene y seguridad, etc.); de actitudes vinculadas con el ejercicio de una ciudadanía activa y una organización cooperativa del trabajo".*¹⁷

Estos conocimientos son necesarios y sustanciales para un futuro desempeño laboral de la persona y se llevan a cabo dentro de instituciones tales como escuelas, centros de formación, centros de día y hogares.

¹⁷ DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Anexo I: "Propuesta curricular: iniciación a la formación laboral en educación especial, nivel primario". Argentina. 2011.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

1.2) Centros de Formación Integral: son una propuesta curricular en el marco de la Educación Especial que pretenden garantizar la inclusión e integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, el acceso a la ciudadanía plena y el desarrollo de una vida lo más autónoma posible. Tienen como objetivo la enseñanza de estrategias centradas en la adquisición y desarrollo de capacidades pre-profesionales.

1.2.1) Prácticas Profesionalizantes: El Consejo Federal de Educación, en su Resolución N° 47/08 define a las prácticas profesionalizantes como

“(...) aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando. Son organizadas y coordinadas por la institución educativa, se desarrollan dentro o fuera de tal institución y están referenciadas en situaciones de trabajo.”¹⁸

Constituyen una primera experiencia al mundo laboral, integrando el aprendizaje teórico académico con el aprendizaje práctico laboral.

1.2.2) Pasantías: forma de práctica profesionalizante, que se realiza mediante un convenio que consta de un proyecto, en el que se explicita una propuesta formativa en un espacio laboral real. En el mismo se describen

¹⁸ CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución CFE N° 47/08. Anexo I. “Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y superior”. “Las prácticas profesionalizantes y la formación vinculada con el mundo del trabajo”. Argentina. 2008. p.3.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

compromisos, deberes, obligaciones de las partes, tiempo de duración y asistencia.

1.3) Microemprendimientos: se trata de actividades independientes realizadas por un grupo reducido de personas que requiere de un trabajo de planificación y análisis del mercado incluyendo costos, proyecciones financieras y competencia, de manera tal que sea un proyecto viable y sustentable.

1.4) Trabajo Protegido: imita el funcionamiento interno de una empresa, permitiendo así el acceso laboral a personas con discapacidad dentro de una institución, dado que por su patología y edad se ven impedidos de llevar a cabo tareas competitivas o independientes.

Las tareas a realizar dentro de los mismos, se ajustan a las características individuales de los trabajadores con el fin de favorecer la inserción laboral y social.

A diferencia del empleo competitivo, esta modalidad de empleo se realiza en condiciones de trabajo especiales: jornada de trabajo efectivo no superior a ocho horas diarias ni inferior a cuatro horas; con prohibición de la realización de horas extraordinarias, (excepto las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios) y la realización de tareas insalubres y/o riesgosas; el trabajador tiene derecho a ausentarse, previo aviso y justificación, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional con derecho a remuneración, siempre que tales ausencias no excedan las veinte jornadas anuales.

1.4.1) Taller Protegido de Producción: integrado por trabajadores, en edad laboral, con discapacidad física y/o mental que les impide obtener y conservar un

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

empleo competitivo. La finalidad de estos talleres es la producción de bienes y/o servicios.

1.4.2) Taller Protegido Terapéutico: integrado por personas con discapacidad intelectual con alteraciones de la conducta o la personalidad, que se incorporan al mismo como parte de un tratamiento psiquiátrico. Posee un enfoque terapéutico, ya que por su patología, los concurrentes no pueden acceder a un aprendizaje y desempeño laboral con metodologías exclusivamente educativas.

2) Inserción Laboral

2.1) Empleo con Apoyo: Este tipo de empleo permite la posibilidad de acceder a un trabajo a aquellas personas que por su tipo o grado de discapacidad, requieren de un “apoyo” para sostener la actividad y su calidad en el tiempo, con características similares a las del empleo competitivo en cuanto a condiciones de contratación y remuneración. El apoyo es proporcionado a través de actividades como entrenamiento, supervisión y transporte.

Cuenta con profesionales idóneos en dicha inserción laboral llevando a cabo la selección e identificación de tareas en el sistema laboral ordinario, la selección del trabajador, su formación previa y la necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en la misma empresa en que la persona se integra, ofreciendo asimismo también el soporte necesario al marco laboral con el cual convivirá (agentes laborales y compañeros de trabajo). Por lo tanto el empleo con apoyo es un tipo de empleo y no un método de preparación para el mismo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

2.2) Empleo Competitivo: Para las personas con discapacidad este tipo de empleo es aquel en el cual mantiene las mismas condiciones, derechos y obligaciones que el resto de las personas y con las mismas exigencias del mercado laboral. Generalmente, a este tipo de empleo se integran personas que se desempeñan de forma autónoma en la realización de las tareas, pudiendo en algunos casos requerir el apoyo de terceros.

El empleo competitivo puede efectuarse en dos modalidades diferentes:

- Dependiente: Comprende toda actividad que una persona desarrolla en diferentes ámbitos laborales de la comunidad (empresas, fábricas, talleres, etc.) en forma integrada con otros trabajadores sin discapacidad, en relación de dependencia, y regulada por las leyes generales y especiales en la materia.
- Independiente: Es el que realiza un sujeto por su cuenta o agrupada con terceros constituyendo pequeños emprendimientos (cooperativas, grupos de trabajo asociados, etc.) cuyo objetivo es la producción de bienes y/o servicios en forma autogestiva.

3) Programas de Reinserción Laboral

3.1) Rehabilitación Laboral y Recalificación Profesional: estos permiten evaluar las posibilidades o dificultades de una persona para reincorporarse a su puesto de trabajo tras sufrir un accidente o enfermedad laboral.

3.2) Reconversión Laboral: consiste en la reinserción de la persona en otro puesto de trabajo. Entre las principales causas se encuentran aquellas originadas por enfermedades o accidentes que reducen la capacidad funcional de la persona

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

en su puesto de trabajo o la imposibilidad de volver al mismo y aquellas relacionadas a cambios tecnológicos permanentes que reemplazan a la mano de obra y obligan al trabajador a incorporarse y adaptarse a otro puesto de trabajo.

Si bien cada uno de estos ámbitos de intervención se ajusta a las posibilidades e intereses de las personas, es de destacar que la primera opción que debe ser considerada en el momento de incluir laboralmente a un individuo, es la inserción en el mercado competitivo, siempre que esta sea posible.

Lo antes mencionado se sustenta en el cambio de paradigma que significó el modelo Social y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad respecto de las mismas y el trabajo, ya que alientan la existencia de oportunidades de empleo en igualdad de condiciones que el resto de las personas, realizando para ello los ajustes razonables y apoyos que sean necesarios en cada caso. Reconociendo y valorando de esta forma los derechos de este colectivo en el ámbito laboral.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ARGENTINA. 1992. Ley N° 24.147. "Régimen de los Talleres Protegidos de Producción para los Trabajadores Discapacitados".
- ✓ ÁVILA ÁLVAREZ, A. et al. "Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso". 2da Ed. [Traducción]. 2010. <En World Wide Web: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>> [Consulta: 16 Julio 2013].
- ✓ CAPUA, R y BUITRON, M. "Intervención de Terapia Ocupacional en el Área Laboral". Curso Introductorio. Buenos Aires, Argentina. 14 y 21 abril, 2012.
- ✓ CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución CFE N° 47/08. Anexo I. "Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y superior". "Las practicas profesionalizantes y la formación vinculada con el mundo del trabajo". Argentina. 2008. [PDF] <http://des.mza.infed.edu.ar/sitio/upload/4708anexo_lineamientos.pdf> [Consulta: 17 Abril 2014].
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Anexo I: "Propuesta curricular: iniciación a la formación laboral en educación especial, nivel primario". Argentina. 2011.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ "Formación Laboral y/o Rehabilitación Profesional". <En World Wide Web: <http://www.discapacitados.org.ar/nacionales/34.html>> [Consulta: 10 Abril 2013].
 - ✓ JEREZ M.G., LA PLACA A. y ROSA GUZMAN M. J. "Proyecto de integración laboral. Un impacto en la vida de los adolescentes con discapacidad intelectual". Tesis para optar el grado de Lic. en Terapia Ocupacional. Directora: Regueira A. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Argentina. 2013.
 - ✓ JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B. y VERDUGO ALONSO, M. A. "El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios". 2da Ed. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. España. 2003.
 - ✓ JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN EN DISCAPACIDAD. "Las Personas con Discapacidad y el acceso al Trabajo. ¿Mito o realidad?". Formación laboral e inserción en el mundo del trabajo. Principios GLARP/OIT. <En World Wide Web: <http://www.puentesdeluz.org.ar/capacitacion/jornadadiscapacidad/GIarp%20OIT.pdf>> [Consulta: 10 Abril 2013].
 - ✓ MARTINEZ ANTÓN, R. "Los orígenes de la Terapia Ocupacional en la Argentina". <En World Wide Web: <http://terapiaocupacional.ar.tripod.com/hto.htm>> [Consulta: 16 Julio 2013].

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ OIT CINTEFOR. "Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral". Serie: Integración normalizada en la formación para el trabajo. Un proceso de inclusión social. Uruguay. 1998.
 - ✓ ROMERO AYUSO. D. M. "Revisión histórica de la ocupación vinculada a la Terapia Ocupacional". <En World Wide Web: http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/Rev_Hist_ocup_vincu_T.O.shtml> [Consulta: 16 Julio 2013].
 - ✓ SERRAT M. A. H. (Comp.) y DELL' ANNO A. et. al. "Vocabulario para el estudio interdisciplinario de la discapacidad". Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Grupo de trabajo sobre la problemática de la discapacidad. Edición Martín. Argentina. 1999.
 - ✓ WILLARD Y SPACKMAN. "Terapia Ocupacional". 8va Ed. Editorial Médica Panamericana. España. 2001.

CAPITULO VIII: ASPECTOS METODOLÓGICOS

ASPECTOS METODOLÓGICOS

PROBLEMA: ¿Cuáles son las concepciones sobre Inclusión Laboral que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014?

OBJETIVOS GENERALES:

- Explorar y conocer las concepciones sobre la inclusión laboral que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.
- Identificar factores favorecedores y limitantes a partir de las concepciones que poseen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar ideas, creencias, opiniones y actitudes que tienen los compañeros de trabajo sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- Clasificar ideas, creencias, opiniones y actitudes de los compañeros de trabajo referidos a la temática en factores favorecedores y limitantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
 - Establecer propuestas de intervención desde la función de Terapia Ocupacional a partir de los factores favorecedores y limitantes identificados en las concepciones sobre las personas con discapacidad y su inclusión laboral de los compañeros de trabajo, a fin de consolidar inclusiones laborales existentes y propiciar condiciones adecuadas para las futuras.
 - Establecer bases para futuros lineamientos desde la disciplina de Terapia Ocupacional para que sean utilizados en la inclusión laboral de personas con discapacidad en la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, en las diferentes instancias.

DEFINICIÓN DE LA VARIABLE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Concepción: *“Es producto de una construcción mental de lo real, efectuada a partir de información que la persona recibe por medio de los sentidos y la relación con otros, a lo largo del transcurso de su historia, y que permanecen inscriptos en la memoria, para ser codificadas, organizadas, categorizadas, dentro de un sistema cognitivo global.*

(...) Las concepciones permiten al individuo realizar diferentes análisis de la realidad, permitiendo decodificarla para comprender el mundo que lo rodea,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

*afrontar nuevos problemas, interpretar situaciones nuevas, razonar para resolver una dificultad o dar una respuesta que considera explicativa, seleccionando informaciones exteriores, comprendiéndolas e integrándolas*¹⁹ de acuerdo a sus ideas, creencias, opiniones y actitudes.

Inclusión laboral: De acuerdo con Nuria Villa Fernández (2006), consiste en la plena integración de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, que supone la relación con los compañeros de trabajo y la situación de empleo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores; y no como la mera incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta las definiciones mencionadas anteriormente se define a la variable **Concepción de Inclusión Laboral** como aquella forma de comprender e interpretar el empleo de las personas con discapacidad que tienen los trabajadores de la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales, producto de las operaciones mentales, características personales, interacciones sociales, experiencias individuales y contexto sociocultural. Dichas concepciones serán evidenciadas en base a creencias, opiniones, e ideas, que se traducen en actitudes y formas particulares de conducta individual y grupal, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Lo que implica la ocupación del puesto de trabajo, la relación con los compañeros y su condición de empleo. Por lo tanto, el análisis de la inclusión laboral se realizó desde una perspectiva contextual que involucra a todos los sujetos participantes de la misma.

¹⁹ HERNÁNDEZ SANTOS D. "Aproximaciones a las Concepciones y Representaciones Sociales de los profesores de Educación Superior". Instituto de estudios superiores de Chiapas. Universidad de Salazar. Dirección de posgrado. México. p. 3, 6.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

Idea: Juicio de valor de los trabajadores de la fábrica Ayolas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad empleadas en la misma, originado a partir de una representación mental subjetiva y que da lugar a los conceptos sobre dicha temática.

Creencia: Aceptación como verdadera de alguna proposición acerca de la inclusión laboral que tienen los trabajadores de la fábrica Ayolas. *“Puede basarse en una evidencia cierta y efectiva o en un prejuicio, en una intuición o en apariencias engañosas”*²⁰

Opinión: Parecer o apreciación a través de la cual los empleados de la fábrica Ayolas fijan su posición frente a la inclusión laboral que resulta insuficiente para garantizar su validez.

Actitud: Predisposición de los trabajadores de la fábrica Ayolas a actuar de una determinada manera frente a la inclusión laboral que se evidencia a través de las conductas. Supone cierta continuidad en el tiempo y, por lo tanto, previsibilidad.

“Las actitudes se dan a través de un previo proceso de socialización o aprendizaje, de modo que por ser individuales no dejan de indicarnos las características de los grupos y la sociedad global a la que pertenece el o los actores sociales bajo análisis. (...) En su conformación entran en juego no solo los aspectos racionales de los individuos sino también los afectivos y emocionales”²¹.

²⁰ PRATT H. Fairchild, ed. “Diccionario de sociología”. Fondo de cultura económica. México. 1949.p. 72.

²¹ DEL ACEBO IBAÑEZ E y BRIE R. J. “Diccionario de Sociología”. Editorial Claridad. Buenos Aires. 2001. p. 15.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

POSITIVAS – FAVORECEDORAS: concepciones sobre inclusión laboral, detectadas en el discurso de los empleados de la Fábrica Ayolas durante la aplicación de la entrevista, en términos de:

- **Igualdad de oportunidades:** Considerar a las personas con discapacidad como semejantes, en términos de equidad ante la participación plena y efectiva en el ámbito laboral y en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.
- **Respeto por la diversidad:** Considerar que las diferencias son una característica de la humanidad y reconocer que las personas con discapacidad tienen mucho para aportar dentro de la sociedad y específicamente en el trabajo, pero para ello deben ser aceptadas tal cual son.
- **Reconocimiento como sujetos de derechos:** Reconocer que las personas con discapacidad gozan de los derechos humanos al igual que el resto de la población como así también de los derechos específicos por su discapacidad, garantizando de esta forma que cuenten con iguales oportunidades de acceso y participación en el empleo; en idénticas circunstancias que el resto de los trabajadores. Siendo conscientes, como integrante de la sociedad, de la responsabilidad que atañe a cada individuo el garantizar el ejercicio de los mismos.
- **Valoración de la autonomía:** Reconocer el derecho a elegir, decidir y actuar en base a los propios deseos e intereses de la persona dentro del máximo nivel de independencia posible.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- **Dignidad:** Valorar y respetar a las personas con discapacidad como seres individuales y sociales, con sus características y condiciones particulares, por el sólo hecho de ser personas.
- **Accesibilidad:** Tener en cuenta que toda persona con discapacidad pueda participar en igualdad de oportunidades en el trabajo sin ningún tipo de barrera o limitación, ya sea física o actitudinal. Entendiendo por éstas a aquellos factores ambientales en el entorno laboral de una persona, que por ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean una experiencia de discapacidad. Los cuales incluyen aspectos como: ambiente físico inaccesible, falta de tecnología asistencial apropiada, actitudes negativas de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad, servicios, sistemas y políticas que no existen o que específicamente dificultan la participación de dicho colectivo, en el ámbito laboral.
- **Participación y plena inclusión en el mercado competitivo:** *“Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en pie de igualdad con los demás; ello incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado de trabajo y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad”²².*
- **Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones:** Valorar las habilidades de las personas con discapacidad en su desempeño laboral, dentro de las cuales incluye, las técnicas, si han tenido la

²² ARGENTINA. Op. Cit. Artículo Nº 27: Trabajo y Empleo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

oportunidad de acceder a formación previa, la resolución de problemas, las de comunicación y las personales.

- **Presencia de interacción – vínculo:** Establecer relaciones sociales en el ámbito laboral con las personas con discapacidad e identificar la importancia que se le otorgan a las mismas.
- **Conciencia sobre la implicancia del contexto socio-ambiental en relación a la temática de la discapacidad:** Considerar que los factores socio-ambientales del entorno de una persona pueden limitar su desempeño laboral creando la experiencia de discapacidad. Por lo tanto, la causa de la misma se encuentra en el ámbito externo a la persona y no se trata como un problema individual, sino como un problema en la dinámica socio-laboral.

NEGATIVAS – LIMITANTES: concepciones sobre inclusión laboral, detectadas en el discurso de los empleados de la Fábrica Ayolas durante la aplicación de la entrevista, en términos de:

- **Invisibilidad:** Actuar con indiferencia frente a las personas con discapacidad, es decir como si no estuvieran o no existieran en el ámbito laboral.
- **Falta de conocimiento sobre la discapacidad:** No saber cómo actuar o responder ante una persona con discapacidad. Este desconocimiento lleva a la formación de preconceptos y prejuicios que condicionan las formas de dirigirse hacia las mismas.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- **Discriminación por motivos de discapacidad:** Brindar algún trato especial, ya sea de inferioridad, distinción o exclusión por motivos de discapacidad en el trabajo.
 - **Actitud paternalista:** Sentirse superior, en posición de dar algún tipo de sobreprotección, actitud de dádiva, compasiva o benefactora durante la jornada laboral. Considerar que *“en lo relativo a los modos de subsistencia, la apelación a la seguridad social y al empleo protegido son casi los medios obligados para las personas con discapacidad”*²³.
 - **Estigmatización:** Incapacidad de los compañeros de trabajo para una plena aceptación social de las personas con discapacidad, que los lleva a repetir estereotipos que se constituyen en significativas barreras actitudinales.
 - **Exclusión:** Subestimar a las personas con discapacidad al considerar que no pueden desempeñarse laboralmente en el mercado competitivo, compartiendo el mismo espacio laboral y actividades en común, formando parte de la toma de decisiones, estableciendo relaciones sociales con las personas sin discapacidad.
 - **Idea de gueto:** Situación de marginación y aislamiento laboral de las personas con discapacidad en grupo de acuerdo a las características en común.
 - **Desigualdad:** Considerar a las personas con discapacidad en términos de inequidad ante la participación en el ámbito laboral y en inferioridad de condiciones que el resto de los trabajadores.

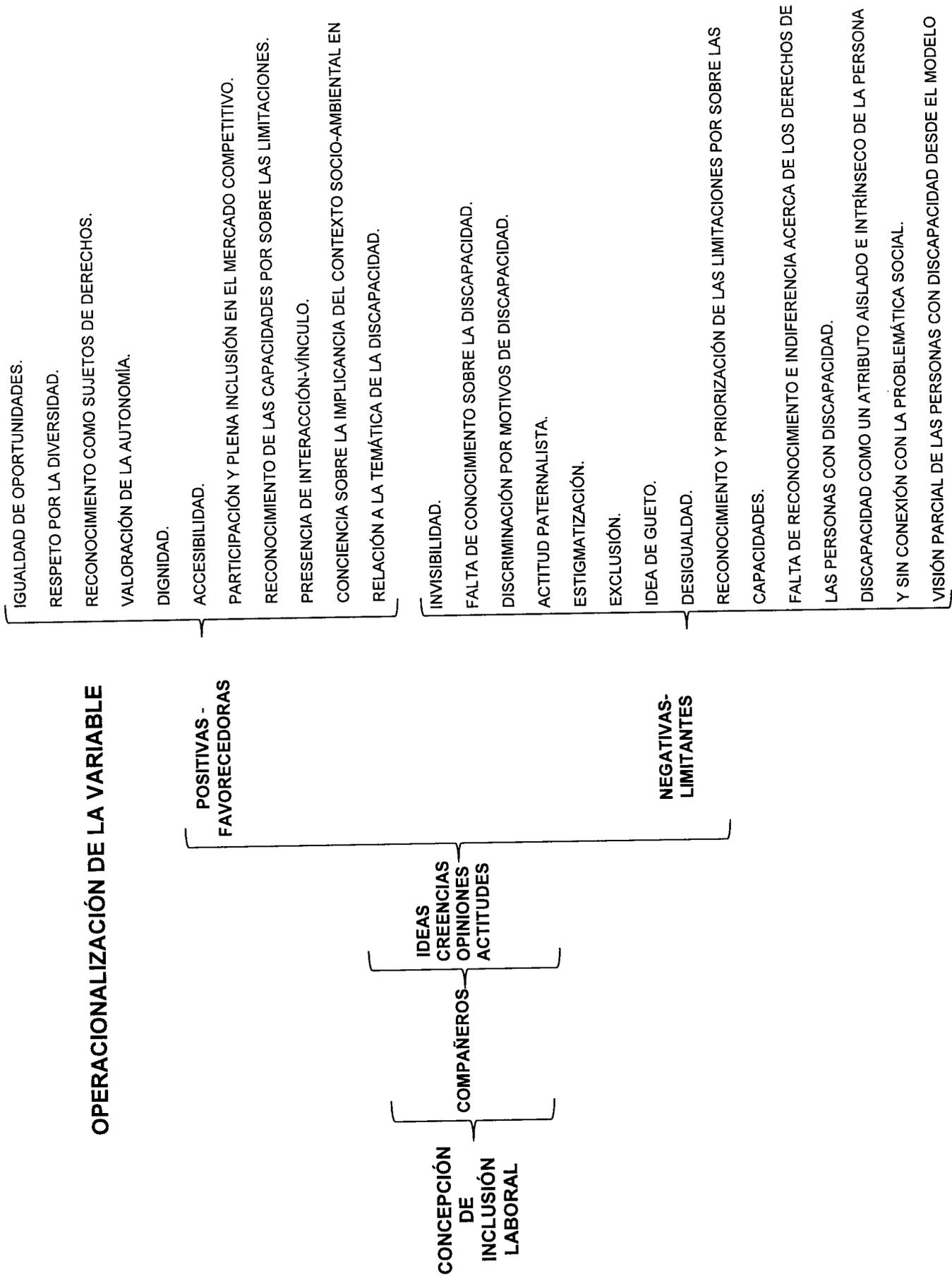
²³ PALACIOS A. Op. Cit. p. 67.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- **Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades:** Resaltar las dificultades que la persona con discapacidad puede tener en el desempeño o realización de una tarea y/o acción en el trabajo, subestimando y menospreciando así las habilidades que pueda poseer para el mismo.
 - **Falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad:** Considerar a las personas con discapacidad como objeto de situaciones de explotación, violencia o abusos dentro del ámbito laboral, negando el goce de los derechos que les corresponden.
 - **Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social:** Pensar la discapacidad exclusivamente como una problemática de la persona, producto de una enfermedad, trauma o condición de la salud, sin tener en cuenta las barreras del contexto sociolaboral que son las que generan la vivencia de discapacidad.
 - **Visión parcial de las personas con discapacidad desde el Modelo Rehabilitador:** Percibir a las personas con discapacidad como pacientes, objetos de cura y/o rehabilitación, considerando a la deficiencia como una falta, en comparación con los parámetros de la normalidad. De esta forma el sujeto desaparece y se lo reduce a objeto de atención. Con posibilidades de desempeñarse laboralmente sólo cuando, a través de la rehabilitación, la diferencia logra ser ocultada o equiparada a las capacidades consideradas como "normales".

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE



DISEÑO

De acuerdo a la problemática y los objetivos planteados, la investigación presenta una lógica cualitativa, ya que pretende comprender el fenómeno de la inclusión laboral desde las concepciones de los actores sociales involucrados en ésta, es decir, se centra en el significado o valoración que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad, insertadas laboralmente, sobre dicho fenómeno.

Según Ruiz Olabuenaga e Ispizua (1989), las investigaciones cualitativas tratan del análisis objetivo de un significado subjetivo, este último *"(...) es el que preside el comportamiento de los individuos que actúan en función de otros"*²⁴.

Dichas investigaciones *"parten del supuesto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados"*²⁵.

Estos significados pueden ser *"creados (uso original), usados (repetidos), aprendidos y heredados"*²⁶, determinando formas de pensar y operar individual y grupalmente.

Así mismo la investigación presenta, de acuerdo con Arguello Parra A. (2010) un enfoque fenomenográfico, dado que pretende conocer las formas, cualitativamente diferentes, en que las personas experimentan, conceptualizan, perciben y comprenden el mundo que los rodea, siendo para este estudio la inclusión laboral de personas con discapacidad en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales.

²⁴ RUIZ OLABUENAGA J. L y ISPIZUA, M. A. "La decodificación de la vida cotidiana. Método de investigación cualitativa". Universidad de Deusto. España .1989. p.29.

²⁵ Ibid., p.30.

²⁶ Ibid.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Desde el punto de vista metodológico, corresponderá a un diseño del tipo exploratorio-descriptivo. Exploratorio, debido a que tiene como objetivo examinar un tema poco estudiado en la temática de la discapacidad, siendo en este caso, la concepción que tienen los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad sobre la inclusión laboral de las mismas; y descriptivo en cuanto a que se propone estudiar dicho concepto y especificar sus propiedades más importantes.

POBLACIÓN O UNIVERSO DE ESTUDIO

Los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales.

MUESTRA

La muestra estuvo compuesta por 10 compañeros de trabajo de personas con discapacidad incluidas laboralmente en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Cada uno de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico, por conveniencia, puesto que los participantes de la investigación se seleccionaron de acuerdo a los siguientes criterios de inclusión, y no al azar, para que la muestra se adecue a los objetivos y fines de la investigación.

- Presencia de interacción con las personas con discapacidad durante la jornada laboral.
- Pertenecer al mismo grupo de trabajo y nivel jerárquico ocupacional que el de las personas con discapacidad empleadas u ocupar el puesto de responsable de los sectores en donde se desempeñan las personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas.

RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

El presente estudio se caracterizó por la obtención de información a través de fuente primaria, dado que el instrumento utilizado para la recolección de datos fue una entrevista personal, no estructurada con preguntas abiertas, y focalizada; que fue aplicado a los trabajadores de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales.

La entrevista *“toma la forma de un relato de un suceso, narrado por la misma persona que lo ha experimentado y desde su punto de vista. (...) En este relato el entrevistador desempeña el papel de facilitador”*²⁷.

La misma constó de 20 preguntas abiertas, ya que no se delimitaron las alternativas de respuestas, excepto la pregunta número diecisiete que es cerrada,

²⁷ RUIZ OLABUENAGA J. I. e ISPIZUA M. A. Op. Cit. p. 126.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

debido a que tiene opciones de respuesta. Están orientadas a explorar las ideas, creencias y opiniones sobre Inclusión laboral que tienen los trabajadores de la planta de Ayolas de la empresa Cabrales, según su experiencia personal y laboral con personas con discapacidad empleadas en ella.

Además es una entrevista focalizada ya que se refiere a *“un núcleo o foco de interés: una experiencia, una situación, una acción. Dirigida a un individuo en concreto, caracterizado y señalado previamente por haber tomado parte en esa situación o haber vivido esa experiencia”*²⁸.

El instrumento fue aplicado por cada una de las autoras por separado, para lo cual previamente se acordaron pautas sobre el modo de implementación del mismo, con el fin de evitar el sesgo de confiabilidad cualitativa o dependencia. En cuestiones tales como: informar al entrevistado, previo a la aplicación del instrumento, sobre el propósito de la investigación y la entrevista, el uso que se le dará a las mismas, demostrando legitimidad, seriedad e importancia del estudio. Con respecto al registro del mismo, anunciar que se realizará mediante grabación de voz para facilitar el posterior análisis de datos, asegurando el anonimato de su participación, también dando lugar a posibles dudas del entrevistado respecto al mismo. Lo mencionado fue transmitido a través de la lectura y firma de un consentimiento informado.

Otra de las cuestiones a tener en cuenta fueron generar un clima de confianza y privacidad, buscando espontaneidad y apertura en la respuesta, permitiendo que narren sus experiencias desde su punto de vista, sin inducir ni preguntar de manera tendenciosa, formulando las preguntas de a una por vez. También si fue necesario, se

²⁸ Ibid.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

aclararon confusiones, se repreguntó cuando la respuesta era incompleta y encauzó el discurso del entrevistado respecto a lo que se le estaba interrogando.

PRUEBA PILOTO

Se administró el instrumento de medición a los responsables de las áreas de infusiones y de seguridad, higiene y medio ambiente de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales; debido a que estas personas tienen características semejantes a las personas que componen la muestra objetivo de la investigación, siendo en número inferior a la misma. De esta forma, *“se somete a prueba, no sólo el instrumento de medición, sino también las condiciones de aplicación y los procedimientos involucrados en ella (...). Con dicha prueba se analiza si el instrumento se comprende y si los ítems funcionan de manera adecuada, se evalúa el lenguaje y la redacción con el fin de calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del instrumento”*²⁹.

Luego de realizada la misma en la sala de reuniones de la fábrica Ayolas se puede decir que la entrevista demanda un tiempo de treinta minutos aproximadamente, sin resultar extensa ni tediosa, según lo manifestado por los entrevistados. Quienes aceptaron participar de la prueba piloto tras la lectura y firma del correspondiente consentimiento informado, en el cual se comunica el tema y los objetivos de la investigación, el anonimato de su participación, como así también el registro de la entrevista mediante grabación de voz.

²⁹ SAMPIERI HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ COLLADO C., y BAPTISTA LUCIO P. “Metodología de la investigación”.4ª ed. México. Mc. Graw Hill. 2006. p 306.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Las preguntas que la componen resultaron claras, siendo comprendidas en su totalidad y permitiendo abordar todos los indicadores a explorar. Por lo que, no se considera necesario realizar modificaciones en la misma, ya sea en el orden o el contenido.

En cuanto a la forma de administración no se evidenciaron dificultades, cumpliendo con las pautas previamente acordadas entre las entrevistadoras, ya que se logró empatía con el entrevistado generándose un clima de confianza permitiendo así que el mismo se expresara con libertad. Además, cuando fue necesario, se reencausó el discurso, y se repreguntó cuando la pregunta no era contestada en su totalidad, sin inducir a respuestas en ningún momento.

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de datos se llevó a cabo en conjunto por las tres entrevistadoras, que transcribieron las grabaciones de audio de los entrevistados para la realización del análisis exhaustivo de los datos, en relación con el marco del problema de investigación, dando estructura a los mismos. Lo cual implicó estudiar cada respuesta en sí misma y luego en relación con las demás, deduciendo similitudes y diferencias para organizar así las respuestas en categorías, según los indicadores establecidos en la operacionalización de la variable. Es decir, las respuestas primero se codificaron en categorías, para luego comparar las mismas entre sí y agruparlas buscando posibles vinculaciones, en concepciones facilitadoras y limitantes del proceso de inclusión laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ARGENTINA. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2008.
- ✓ ARGUELLO PARRA A. "Fenomenografía y perspectiva biográfica en la investigación educativa. Aproximaciones epistemológicas". Revista electrónica de investigación y sistematización. Venezuela. 2010. [PDF] <<http://www.comie.org.mx/.0458-F.pdf>> [Consulta: 2 Agosto 2013].
- ✓ DEL ACEBO IBAÑEZ E y BRIE R. J. "Diccionario de Sociología". Editorial Claridad. Argentina. 2001.
- ✓ PRATT H. Fairchild, ed. "Diccionario de sociología". Fondo de cultura económica. México. 1949.
- ✓ HERNÁNDEZ SANTOS D. "Aproximaciones a las Concepciones y Representaciones Sociales de los profesores de Educación Superior". Instituto de estudios superiores de Chiapas. Universidad de Salazar. Dirección de posgrado. México. [PDF] <http://sibiesch.dns2go.com/dig/pu/20_08/1/10.pdf> [Consulta: 2 Agosto 2013].
- ✓ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI). "Documentos Temáticos: Discapacidad y no discriminación". Argentina. 2012. [PDF] <<http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/07/documento-tematico-educacion.pdf>> [Consulta: 9 Junio 2013].

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ✓ PALACIOS A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2008.
 - ✓ RODRÍGUEZ GALINDO N. L. "Intervención psicosocial para la construcción de sentido en torno a la igualdad y participación de las personas en situación de discapacidad en el área laboral frente a la política pública de inclusión social orientado por la secretaría de salud del municipio de Garzón Huila". Programa de Psicología. Director: Melo Zipacón S. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. Colombia. 2013.
 - ✓ RUIZ OLABUENAGA J. L e ISPIZUA, M. A. "La decodificación de la vida cotidiana. Método de investigación cualitativa". Universidad de Deusto. España.1989.
 - ✓ SAMPIERI HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ COLLADO C., y BAPTISTA LUCIO P. "Metodología de la investigación".4° ed. Mc Graw Hill. México. 2006.
 - ✓ VILLA FERNÁNDEZ N. "La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral". España. 2006.

CAPITULO IX: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

RESULTADOS

ANÁLISIS CUANTITATIVO:

El **70% de los entrevistados manifestó no haber tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo**, mientras que el 30% restante si las tuvo. Entre ellas se mencionaron experiencias por vínculos familiares y ocasionales en la vía pública, según las respuestas obtenidas en la pregunta N°1.

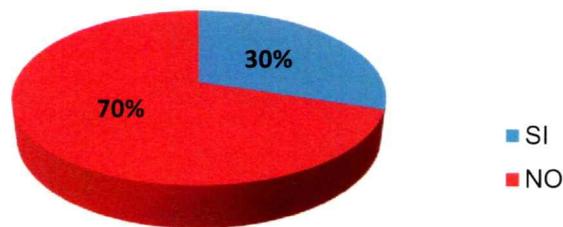


Gráfico N° 1: Porcentaje de vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo, según los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

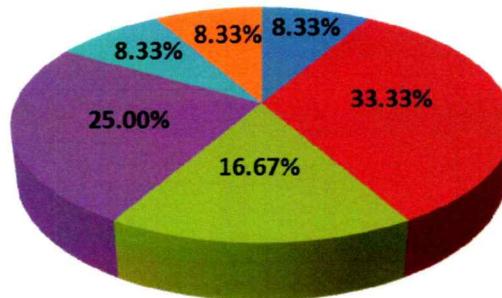
En relación a la *opinión sobre que las personas con discapacidad trabajen*, todos los entrevistados estaban de acuerdo en que las mismas trabajen. Se identificaron en el total de las respuestas 21 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuáles el 54,55 % correspondieron a factores negativos y el 45,45 % a factores positivos.

El total de los factores negativos identificados en el discurso corresponde a: **discriminación por motivos de discapacidad 33,33 %**, estigmatización 25%, actitud paternalista 16,67 %, falta de conocimiento sobre la discapacidad, visión parcial de las

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador y desigualdad 8,33 % cada uno.



- Falta de conocimiento sobre la discapacidad
- Discriminación por motivos de discapacidad
- Actitud paternalista
- Estigmatización
- Desigualdad
- Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador

Gráfico N° 2: Porcentaje de opinión de que las personas con discapacidad trabajen, según los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

Mientras que el total de los factores positivos corresponde a: respeto por la diversidad y reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 30 %, igualdad de oportunidades 20%, dignidad y participación y plena inclusión en el mercado competitivo 10 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



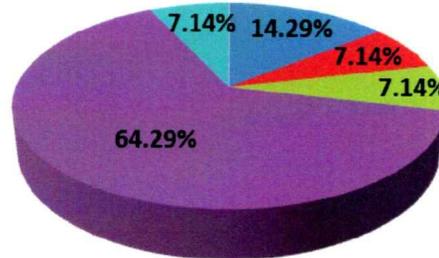
Gráfico N° 3: Porcentaje de opinión de que las personas con discapacidad trabajen según los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

Respecto a la pregunta *¿Qué entiende por discapacidad?*, se lograron identificar en el total de las respuestas 18 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuáles el 77,78 % correspondieron a factores negativos y el 22,22 % a factores positivos.

De los factores negativos se hallaron los siguientes indicadores, **discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social 64,29 %**, falta de conocimiento sobre la discapacidad 14,29 %, discriminación por motivos de discapacidad, reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades, visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador 7,14 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

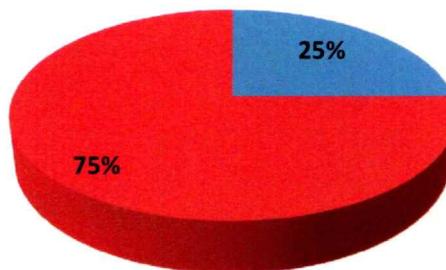
Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



- Falta de conocimiento sobre la discapacidad
- Discriminación por motivos de discapacidad
- Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades
- Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social
- Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador

Gráfico N° 4: Porcentaje de qué entienden por discapacidad los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

En tanto que de los factores positivos se identificaron, reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 75 % y respeto por la diversidad 25 %.



- Respeto por la diversidad
- Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones

Gráfico N° 5: Porcentaje de qué entienden por discapacidad los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Respecto a si la definición dada anteriormente sobre discapacidad era igual para cada tipo de esta, el **80% de los entrevistados contestó NO** y el 20 % SI.

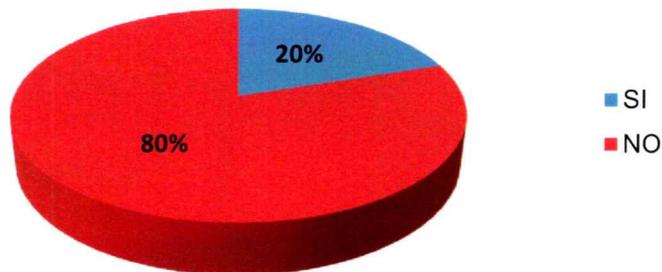


Gráfico N° 6: Porcentaje sobre si la definición de discapacidad es igual para cada tipo, según la consideración de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

En relación a la *justificación de la respuesta antes mencionada* se identificaron en total 11 indicadores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuáles el 72,73 % corresponden a factores negativos y 27,27 % a factores positivos. De los factores negativos identificados se observaron, **discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social 62,50 %**, reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 25 %, y discriminación por motivos de discapacidad 12,50 %.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 7: Porcentaje de la justificación de la respuesta antes mencionada de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

Del total de los factores positivos se encontraron, respeto por la diversidad 66,67 % y reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 33,33 %.



Gráfico N° 8: Porcentaje de la justificación de la respuesta antes mencionada de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

En base a la *consideración sobre los trabajos que puede realizar una persona con discapacidad*, se identificó un total de 22 factores sobre la concepción de inclusión

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

laboral de las personas con discapacidad. El 54,55 % correspondieron a factores negativos y el 45,45 % a factores positivos.

Dentro de los factores negativos se encontraron los siguientes indicadores, **discriminación por motivos de discapacidad y reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 25 % cada uno**, actitud paternalista y desigualdad 16,67 % cada uno, falta de conocimiento sobre la discapacidad y estigmatización 8,33 % cada uno.



Gráfico N° 9: Porcentaje de los trabajos que puede realizar una persona con discapacidad, según la consideración de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores Negativos.

Mientras que en el total de los factores positivos se encontraron, reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 40 %, igualdad de oportunidades 30 %, respeto por la diversidad 20 % y valoración de la autonomía 10 %.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 10: Porcentaje de los trabajos que puede realizar una persona con discapacidad, según la consideración de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

Ante el interrogante *¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?*, dos entrevistados no respondieron al mismo. En las respuestas de los ocho entrevistados restantes, se identificaron en total 17 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuales el 52,94 % corresponden a factores negativos y el 47,06 % a factores positivos.

Con respecto a los factores negativos identificados se detectaron, **actitud paternalista 33,33 %**, estigmatización y visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador 22,22 % cada uno, discriminación por motivos de discapacidad y reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 11,11 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 11: Porcentaje sobre qué es la inclusión laboral de personas con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

Y en cuanto a los factores positivos se localizaron los siguientes indicadores, igualdad de oportunidades 37,50 %, valoración de la autonomía, dignidad, participación y plena inclusión en el mercado competitivo, reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones y presencia de interacción – vínculo 12,50 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 12: Porcentaje sobre qué es la inclusión laboral de personas con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

El total de los entrevistados manifestó NO haber recibido ninguna capacitación / formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Asimismo todos los entrevistados expresaron NO tener conocimiento sobre el tipo de discapacidad de las personas que trabajan en la fábrica.

En lo referente a *cómo es trabajar con una persona con discapacidad*, se localizaron 16 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuales el 56,25 % corresponden a factores positivos y el 43,75 % a factores negativos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Los factores positivos hallados fueron, **respeto por la diversidad 55,56 %**, reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones y presencia de interacción – vínculo 22,22 % cada uno.

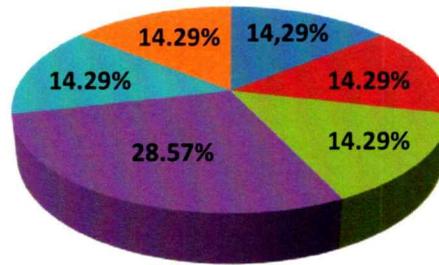


Gráfico N° 13: Porcentaje sobre cómo es trabajar con una persona con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

Los factores negativos que se encontraron fueron, estigmatización 28,57%, falta de conocimiento sobre la discapacidad, discriminación por motivos de discapacidad, actitud paternalista, idea de gueto y reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 14,29 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



- Falta de conocimiento sobre la discapacidad
- Discriminación por motivos de discapacidad
- Actitud paternalista
- Estigmatización
- Idea de gueto
- Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades

Gráfico N° 14: Porcentaje sobre cómo es trabajar con una persona con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

Respecto a la *relación que mantienen con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica* el 90 % de los entrevistados manifestaron tener relación con la persona con discapacidad sensorial (visual). Dentro de sus respuestas se localizaron 13 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, 90 % correspondieron a factores positivos: **presencia de interacción – vínculo 66,67 %** y respeto por la diversidad 33,33 %. Por otro lado, el 10 % correspondieron a factores negativos, siendo el indicador de actitud paternalista el único encontrado en dicho porcentaje.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

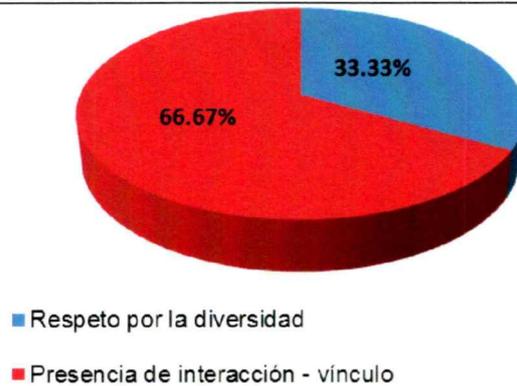


Gráfico N° 15: Porcentaje de la relación con la persona con discapacidad sensorial (visual) de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

El 60 % de los entrevistados manifestó tener relación con la persona con discapacidad intelectual y motora adquirida. En sus discursos se identificaron en total 8 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, 87,5 % factores positivos: presencia de interacción – vínculo en un 57,14 % y respeto por la diversidad en un 42,86 %. Mientras que, el 12,50 % pertenecieron a los factores negativos, siendo el indicador de actitud paternalista el único encontrado en dicho porcentaje.



Gráfico N° 16: Porcentaje de la relación con la persona con discapacidad intelectual y motora adquirida de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

El 90 % de los entrevistados dijo tener relación con la persona con discapacidad intelectual congénita. En lo referido a dicha relación se localizaron 14 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de los cuales el 81,25 % son factores positivos: **presencia de interacción – vínculo en un 53,85 %**, respeto por la diversidad y reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones en un 23,08 % cada uno respectivamente. En tanto que el 18,75 % son factores negativos: actitud paternalista 66,67 % y discriminación por motivos de discapacidad 33,33 %.



Gráfico N° 17: Porcentaje de la relación con la persona con discapacidad intelectual congénita de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 18: Porcentaje de la relación con la persona con discapacidad intelectual congénita de los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, en la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

Luego de analizar las respuestas a la pregunta *¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?* se pudo arribar que el **50 % de los entrevistados manifestó tener una relación buena – normal**, el 40 % también manifestó tener una relación buena, aclarando que la misma dependía del día y de determinadas personas. Mientras que un 10 % resaltó una relación de entendimiento y complicidad con sus compañeros dados los años compartidos en la fábrica.

Acerca de *cómo se sintieron el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica*, se reconocieron 21 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad. De ellos el 76,19 % son factores negativos y el 23,81 % factores positivos.

De los primeros, se identifica un **31,25 % discriminación por motivos de discapacidad**, falta de conocimiento sobre la discapacidad 25 %, estigmatización 18,75 %, actitud paternalista 12,50 %, exclusión y reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 6,25 % cada uno.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 19: Porcentaje sobre qué sintieron el día que comenzaron a trabajar con personas con discapacidad los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

De los factores positivos, se hallaron respeto por la diversidad en un 80 % y dignidad en un 20 %.



Gráfico N° 20: Porcentaje sobre qué sintieron el día que comenzaron a trabajar con personas con discapacidad los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

El 70 % de los entrevistados mencionó que existen *ventajas* al trabajar con personas con discapacidad, las mismas consisten en el aporte que brinda desde la ocupación de su puesto de trabajo y el poder compartir experiencias nuevas y aprender algo nuevo.

Los indicadores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad obtenidos de las respuestas anteriores son 10 en total, de los cuales el 90 % consistieron en factores positivos: **respeto por la diversidad 66,67 %** y reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 33,33 %. En tanto que, el 10 % de factores negativos correspondieron en su totalidad a actitud paternalista.



Gráfico N° 21: Porcentaje sobre las ventajas que tiene el trabajar con personas con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

El 30 % de los entrevistados mencionaron *desventajas* al trabajar con personas con discapacidad, las mismas se refieren a retrasos en el ritmo de trabajo y el riesgo de que se lastimen. De estas respuestas se identificaron sólo factores negativos, los cuales corresponden a **reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 66,67 %** y actitud paternalista 33,33 %.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

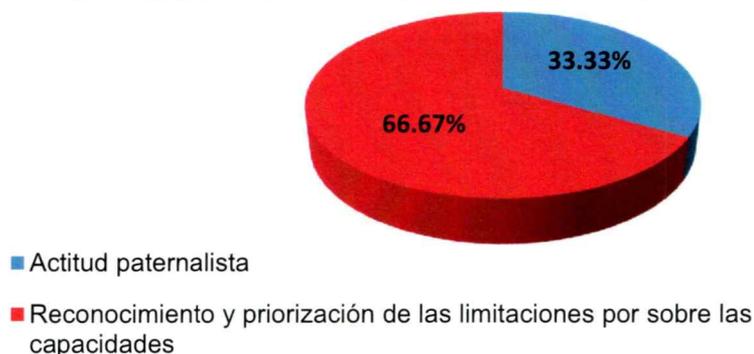


Gráfico N° 22: Porcentaje sobre las desventajas que tiene el trabajar con personas con discapacidad para los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

El 20 % de los entrevistados no nombró ventajas ni desventajas de trabajar con personas con discapacidad.

Con respecto a si los entrevistados creían que las personas con discapacidad se encontraban frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica, el **60 % respondió SI** y el 40 % NO. Las dificultades nombradas fueron inaccesibilidad en el ambiente físico, riesgo de accidente laboral y dificultad propia de la persona con discapacidad.

De las respuestas anteriores, se identificaron 8 indicadores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, de estos el 62,50 % corresponden a factores positivos: el **80 % conciencia sobre la implicancia del contexto socio - ambiental en relación a la temática de la discapacidad** y el 20 % reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 23: Porcentaje sobre las dificultades frente a las que se encuentran las personas con discapacidad al trabajar en la misma, según los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

Del 37,50 % de los factores negativos, se hallaron discriminación como atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática de las discapacidad, discriminación por motivos de discapacidad y reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 33,33 % cada uno.



Gráfico N° 24: Porcentaje sobre las dificultades frente a las que se encuentran las personas con discapacidad al trabajar en la misma, según los empleados de la

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

El **90 % de los entrevistados respondió que NO** influyó la inclusión de las personas con discapacidad en su trabajo, mientras que el 10 % respondió que SI influyó.

En cuanto a si le parecía importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad, el **60 % de los entrevistados contestó SI**, manifestando que en una primera instancia de trabajar con personas con discapacidad, le hubiese gustado recibir información sobre la discapacidad en general, los tipos de discapacidad, forma de relacionarse, capacidades y limitaciones de las mismas. Mientras que el 40 % restante de los entrevistados respondió que NO le parecía importante recibir información, alegando tener información, hacer uso del sentido común y porque las personas con discapacidad incluidas en la fábrica responden bien a las órdenes impartidas por los demás empleados.

En lo que concierne a la *igualdad de oportunidades de empleo de las personas con discapacidad*, el **90 % de los entrevistados contestó que SI** las deberían tener y el 10 % no respondió a la pregunta, expresando sus dudas en cuanto a la igualdad de horas de trabajo en relación a los demás empleados.

Los indicadores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad identificados en las respuestas fueron en total 26, de los cuales el 88,46 % corresponde a factores positivos: **30,43 % igualdad de oportunidades**, 26,09 % participación y plena inclusión en el mercado competitivo, 13,04 % valoración de la

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

autonomía y dignidad respectivamente y por último, 8,70 % en respeto por la diversidad y reconocimiento como sujetos de derecho.



Gráfico N° 25: Porcentaje sobre si las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona, según la consideración de los empleados de la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores positivos.

El 11,54 % pertenece a los siguientes factores negativos: reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 66,67 % y desigualdad 33,33 %.



Gráfico N° 26: Porcentaje sobre si las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona, según la consideración de los empleados de la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

consideración de los empleados de la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014. Factores negativos.

En lo concerniente a si las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores. En cuanto al *acceso a beneficios sociales* (como guarderías, residencias de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros), un **90 % de los entrevistados consideró que SI** y un 10 % contestó NO SE.

En lo que respecta a *igualdad y equidad en remuneración*, un **60 % de los entrevistados respondió SI**, un 20 % NO SE y un 10 % TAL VEZ y NO respectivamente.

En lo perteneciente a *igualdad y equidad en horas de trabajo*, el **60 % de los entrevistados respondió NO**, el 30 % SI y el 10 % NO SE.

El **90 % de los entrevistados respondió SI** en cuanto a que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores, en *acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa* y un 10 % contestó TAL VEZ.

En lo que respecta a la *igualdad y equidad a posibilidades de créditos*, el **80 % respondió SI**, y el 20 % restante NO.

El **90 % de los entrevistados respondió SI** y el 10 % NO, a que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos de *promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la capacitación necesaria*.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Tabla N° 5: Respuesta sobre si las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores, según los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

Nº DE ENTREVISTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
OPCIONES DE RESPUESTA											
Acceso a beneficios sociales											
SI	1	1	1	1		1	1	1	1	1	9
TAL VEZ											0
NO											0
NOSE					1						1
Igualdad y equidad en remuneración											
SI	1	1				1	1	1		1	6
TAL VEZ					1						1
NO			1								1
NOSE				1					1	1	2
Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo											
SI		1					1	1			3
TAL VEZ											0
NO			1	1	1	1			1	1	6
NOSE	1										1
Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa											
SI	1	1	1	1	1	1	1	1		1	9
TAL VEZ									1		1
NO											0
NOSE											0
Igualdad y equidad a posibilidades de créditos											
SI	1	1	1			1	1	1	1	1	8
TAL VEZ											0
NO				1	1						2
NOSE											0
Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria											
SI	1	1	1	1	1	1	1	1	1		9
TAL VEZ											0
NO										1	1
NOSE											0

Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad el **70 % de los entrevistados manifestó que NO** cambió su *forma de pensar sobre la capacidad que tienen las mismas para el trabajo*, dado que siempre pensaron que podían trabajar según la capacidad que tuvieran para el mismo. Mientras que el 30 % restante respondió que cambió, porque antes pensaban que no tenían capacidades para el trabajo o nunca habían pensado en dicha cuestión.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

El 60 % de los entrevistados NO realizó sugerencia alguna sobre *cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica*. El 40 % sugirió realizar evaluaciones a las personas con discapacidad, capacitaciones previas a la inclusión laboral, tanto a los trabajadores como a las personas con discapacidad, supervisión de la inclusión laboral e igualdad en la cantidad de horas de trabajo si la persona lo desea.

Finalmente, del total de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas, se identificaron 189 factores sobre la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El 52,36 % correspondió a factores positivos: **respeto por la diversidad 29,29 %**, reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones 19,19 %, igualdad de oportunidades 15,15 %, presencia de interacción – vínculo 11,11 %, participación y plena inclusión en el mercado competitivo 8,08 %, dignidad 6,06 %, valoración de la autonomía 5,05 %, conciencia sobre la implicancia del contexto socio – ambiental en relación a la temática de la discapacidad 4,04 %, reconocimiento como sujetos de derechos 2,02 % y accesibilidad 0%.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



Gráfico N° 27: Porcentaje del total de factores positivos obtenidos en las entrevistas realizadas a los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

El 47,62 % correspondió a factores negativos: discriminación por motivos de discapacidad 20 %, discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social 16,67 %, reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades 15,56 %, actitud paternalista 14,44 %,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

estigmatización 12,22 %, falta de conocimiento sobre la discapacidad 10 %, desigualdad 4,44 %, visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador 4,04 %, exclusión e idea de gueto 1,11 % cada uno y falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad e invisibilidad 0 % cada uno.



Gráfico N° 28: Porcentaje del total de factores negativos obtenidos en las entrevistas realizadas a los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

Los datos obtenidos posibilitan enriquecer y profundizar el análisis de los indicadores favorecedores y limitantes de la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificados a partir de ideas, creencias, opiniones y actitudes manifestadas por los entrevistados.

El resultado total de los factores de concepción sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificados en el discurso de los empleados, arrojó que el indicador con mayor predominancia fue *Respeto por la diversidad*, seguido por el indicador *Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones*, ambos indicadores se vieron reflejados en términos de aceptación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y de valoración de las capacidades de las mismas, al reconocer que cuentan con las habilidades necesarias para cumplir con la ocupación designada dentro del grupo de trabajo de la fábrica. Como así también, se destacó la actitud de superación de dichas personas en su desempeño laboral.

"(...) es alguien que se puede ocupar de hacer algo más a lo cual uno por ahí no llega o no puede realizar (...)". (Pregunta N° 13: ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene trabajar con una persona a con discapacidad? ENTREVISTA N° 3, referido a las ventajas).

"Está bien, está bueno, hay veces que trabajan más que personas sin discapacidad". (Pregunta N° 2: ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen? ENTREVISTA N° 7).

Sin embargo, el estudio particular de las respuestas, permitió evidenciar la visión desde el **modelo Rehabilitador** que tienen los compañeros de trabajo de las personas

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

con discapacidad incluidas en la fábrica Ayolas, en cuanto a la temática de la discapacidad. Puesto que el indicador respeto por la diversidad, se refleja no como una característica universal a todos los individuos, sino desde los parámetros de salud / enfermedad, normalidad / anormalidad.

“Una persona que no está con todos sus... que se yo, puede ser que no pueda caminar, puede ser que tenga algún tipo de retrasamiento en la mente, en todo sentido, muchas cosas, en una mano, en un brazo todo, en un ojo, eso es una discapacidad. Porque si vos estas con un ojo solo no podes ver, no tenés los dos para ver, como vemos nosotros y vos también. Como algo, no es algo normal de la naturaleza, ¿no? cuando uno nace naturalmente normal con todos sus sentidos, puede ser, o puede ser por circunstancias de la vida que sufrió un accidente y queda con una discapacidad.”

(Pregunta N° 3: ¿Qué entiende por discapacidad? ENTREVISTA N° 4).

Lo mismo fue observado en el reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones, dado que estas se destacaban en las personas con discapacidad en tanto y cuanto hayan superado el déficit, alcanzando de esta forma el parámetro de normalidad establecido por la sociedad y los requerimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

“(...) tiene una funcionalidad dentro de sus limitaciones. Por lo general los trabajos que se realizan siempre cuentan con que la persona este al 100 %, pero hay casos en que la persona, al no estar al 100% de su capacidad, puede realizar otra tarea que se le asigne y que, desarrollado en su momento justo, esta persona puede saber más que hasta la que tiene el 100% de su capacidad”. (Pregunta N° 2: ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen? ENTREVISTA N° 3).

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

No obstante, por fuera del puesto de trabajo en el que las personas con discapacidad se desempeñan, los trabajadores destacaban las limitaciones individuales en desmedro de las capacidades, aludiendo a la discapacidad como un aspecto intrínseco de la persona, y sin conexión con el contexto socioambiental. Resaltando de esta forma, aspectos negativos tales como ideas de pérdida, déficit y limitación, adjudicados a la persona con discapacidad.

“Y porque, digo yo, cómo lo puedo tener acá si no puede hacer nada, o tenés miedo que se vaya por la escalera, o agarrar cosas, o romperse la mano con las máquinas, ¿me entendés? O sea... mi lugar es dejarlo sentado ahí, que no se mueva para nada, ¿viste?”. (Pregunta N° 12: ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica? ENTREVISTA N° 10).

Al definir discapacidad la mayoría de los entrevistados, también expresaron ideas, creencias y opiniones en las que se consideraba que la discapacidad dependía únicamente de la persona, por efecto del déficit que poseía, sin reconocer las limitaciones producidas por las condiciones del contexto sociambiental. Esta forma de concebir la discapacidad no era considerada igual para cada tipo de discapacidad, argumentando que esta variaba de acuerdo a la deficiencia. De esta manera, seguiría quedando en evidencia la visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo antes mencionado.

“Carecen de algún tipo de sentido dependiendo de cada discapacidad, eso para mí, padecen algún tipo de algún mal o algo”. (Pregunta N° 3: ¿Qué entiende por discapacidad? ENTREVISTA N° 2).

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

"(...) es como que está haciendo una tarea que corresponde a su discapacidad (...) ¿viste? que cada uno tiene una tarea distinta, en base a su discapacidad". (Pregunta N° 4: ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad? ¿Por qué? ENTREVISTA N° 6).

Por otra parte, si bien los trabajadores lograron identificar dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad al trabajar en la fábrica, estas resultaban ser consecuencia de las deficiencias de dichas personas. De esta manera se observaría una perspectiva unidireccional, en el sentido de parecer que la deficiencia conduciría necesariamente a la discapacidad y está última a la minusvalía, y no en un sentido inverso, sin tener en cuenta la influencia del ambiente físico y social como parte de una situación de discapacidad.

"Y... sí. Por ejemplo la persona no vidente tenemos que trasladarle a baño o sea tenemos que hacerle todo, ¿me entendés? Por ahí hay muchas palas, algún deposito, algún carrito y el por ahí tienen la desventaja de no ver eso y pueden tener accidentes, lo que pasa que no se van ni a la esquina solo, pero por ahí se da vuelta y el otro da un paso atrás tropieza y cae ¿me entendés?, eso creo que es la única desventaja del no vidente, (...)". (Pregunta N° 14: ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica? ENTREVISTA N° 2).

En cuanto a que las personas con discapacidad trabajen y tengan las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona, la mayoría de los entrevistados manifestó estar de acuerdo. No obstante, en lo expresado se destaca que esta participación en el mercado laboral sería restringida, dado que sólo podrían desempeñarse en determinados trabajos caracterizados como simples y livianos, con

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

los mismos derechos que el resto de los trabajadores, excepto en lo que respecta a la igualdad en la cantidad de horas de trabajo. Sobreponiendo, de esta forma, las limitaciones de las personas con discapacidad por sobre sus capacidades y manteniendo hacia ellas una actitud paternalista. Lo que demostraría una ambivalencia entre la respuesta positiva a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y la actitud de superioridad, sobreprotección, beneficencia y dádiva hacia las mismas.

“Sí, seguro. Y porque tienen derecho también a tener lo suyo, sea o no sea discapacitado. J. (Persona con discapacidad sensorial visual) se maneja solo con su sueldo, con su plata, y me parece que está bárbaro que tenga oportunidades”. (Pregunta N° 17: ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué? ENTREVISTA N° 9).

“Tareas básicas (...) Bueno, más que no eso no podés, no podés pedir que haga, en realidad él siempre está en ese lugar de, qué sé yo. Digamos de sacar estuches y C. está siempre en el mismo lugar, que es el de sopletear. Cada uno está en su lugar fijo, que no pueden realizar otras tareas”. (Pregunta N° 5: ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad? ENTREVISTA N° 6).

“Y no, creo que no. Creo que para ellos sería mucho trabajar tantas horas”. (Pregunta N° 17: ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué? ENTREVISTA N° 1).

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

En lo que respecta a la concepción sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, los entrevistados se refirieron a la misma desde una visión de beneficencia y de utilidad de dichas personas, considerando posible la inclusión laboral en la medida en que el déficit sea superado. Por lo tanto, esto demostraría que esta concepción se basa en una perspectiva de integración laboral más que en una perspectiva de inclusión laboral, ya que sólo aquellos sujetos que han participado de un proceso de rehabilitación estarían en condiciones de integrarse laboralmente. De esta manera, el sujeto con discapacidad sería quien tiene que asimilar y adaptarse a los requerimientos del ámbito laboral al que pertenece, superando sus limitaciones y carencias.

“¿Qué es? eh, yo lo único que diría, para que ellos por lo menos se sientan útiles ¿viste? para que están útiles para laburar, para trabajar, y que no se sientan ¿viste? aislados de las personas por ejemplo, porque hay gente que como ellos que no trabajan y que se siente mal. Porque al no ser como nosotros, ellos no pueden trabajar como muchas personas, pero yo digo que está bien que ellos trabajen, para que se sientan útiles”. (Pregunta N° 6: ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad? ENTREVISTA N° 5).

Por otro lado, los trabajadores identificaron como ventajas de trabajar con personas con discapacidad en la fábrica, el aporte de las mismas en la ocupación del puesto de trabajo, el compartir una experiencia nueva y el poder aprender de ellas, reflejándose así el respeto por la diversidad hacia este colectivo.

“¿Ventaja?, que es una persona más dentro de la familia, es alguien que se puede ocupar de hacer algo más, a lo cual uno por ahí no llega o no puede realizar”.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

(Pregunta N° 13: ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad? ENTREVISTA N° 3, en relación a las ventajas).

Mientras que al mencionar las desventajas de trabajar con dicha población hicieron referencia a las diferencias en el ritmo de trabajo y los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos, reconociendo y priorizando así, las limitaciones por sobre las capacidades.

“Claro por ahí depende la discapacidad que tenga, ya te digo, en algo que no puedan hacer ellos, ya te digo hay cosas que hay que prevenir que ellos no... no les haga daño, o se puedan lastimar, o algo de eso”. (Pregunta N° 13: ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad? ENTREVISTA N° 1 en relación a las desventajas).

En lo que respecta a la vivencia personal con personas con discapacidad, la mayoría de los entrevistados manifestó que su primera experiencia fue dentro del ámbito laboral de la fábrica Ayolas. Este primer contacto se caracterizó por una actitud de discriminación por motivos de discapacidad, basada en estereotipos y prejuicios que se suelen generar en torno a la discapacidad y por la falta de conocimiento sobre la misma, constituyendo significativas barreras actitudinales.

“Nervios (...) yo nunca trate, por más que alguna vez cruzás a alguien por la calle o ..., pero nunca estuve relacionado con una persona tanto tiempo, ocho - nueve horas, o cuatro en este caso que trabajan ellos. Un poco de nervios, no sé por ahí era algo mío que se yo porque él sabe hacer su trabajo, pero yo por ahí no le quería presionar mucho en lo laboral, o por ahí no sabía si poder hablar con él, o no sé, la verdad me ponía nervioso por una cuestión de que como que son especiales,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

¿entendés? y no le querés herir o por ahí hacer algún comentario (...)". (Pregunta N° 12: ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad? ENTREVISTA N° 2).

Luego de compartir la experiencia laboral con personas con discapacidad los trabajadores expresaron un cambio de actitud en cuanto a cómo relacionarse con ellas, dejando de lado el rechazo, los nervios, temor; lo que posibilitó la resignificación de algunos de los estereotipos y prejuicios que los empleados tenían en torno a la discapacidad, producto del intercambio diario en el puesto de trabajo.

"(...) lo que cambio es ver una personas con discapacidad, es decir, es discapacitado no tiene capacidades, y a medida que pasa el tiempo demostrarme que una persona que viene y es discapacitada y ver, observar, sentir lo que hace esa persona, hoy por hoy provoca decirte: mirá, tiene su derecho al trabajo no ocho horas, si su horario correspondiente, y lo que desarrollan en ese horario lo hacen y lo hacen muy bien. Compartir todo el tiempo que hemos pasado juntos y creer hasta cuánto más se ha desarrollado la forma de trabajo de esa persona. No es que se ha quedado, ni bien entre yo a la empresa, ver y decir bueno esta persona podríamos decir no sirve, y haberme equivocado". (Pregunta N° 19 Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad ¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos? ENTREVISTA N° 3).

Asimismo, los empleados de la fábrica Ayolas manifestaron tener interacción-vínculo con las personas con discapacidad con las que comparten el sector de trabajo. Dicha relación se caracteriza por respeto por la diversidad, no obstante se evidencia

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

una actitud paternalista hacia ellas, diferenciándose así del vínculo existente entre el resto de los trabajadores. Dicha actitud sería una forma solapada de discriminación, en el sentido de mantener una relación con un trato especial de sobreprotección, producto de la persistencia de valoraciones y actitudes ambiguas hacia las personas con discapacidad.

“(...) me gusta hacerlo reír, me gusta tratarlo bien, no me gusta maltratarlo, a veces cuando los chicos lo cargan o lo joden me pone un poco mal (..) me busca para hablar de querer sacarme temas aunque le cueste hablar, pero se hace entender mucho entonces vos le preguntas y él te contesta”. (Pregunta Nº 10: ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica? ENTREVISTA Nº 1).

Finalmente, algunos de los entrevistados sugirieron como necesario y favorecedor la capacitación de los empleados, en relación a la discapacidad que poseen, cómo tratarlos, qué trabajos van a realizar y qué cosas pueden y no hacer. La misma debería ser previa a la inclusión de personas con discapacidad a la fábrica, dado que sintieron incertidumbres en su primera experiencia al no contar con dicha información. Además mencionaron importante la evaluación de la persona con discapacidad antes de su incorporación al puesto de trabajo, con el fin de conocer sus capacidades, como así también el seguimiento diario del proceso de inclusión laboral para detectar situaciones que pudieran afectar a la personas con discapacidad.

**CAPITULO X: CONCLUSIÓN,
PROPUESTAS Y LINEAMIENTOS DE
INTERVENCIÓN**

CONCLUSIÓN

A partir del análisis expuesto anteriormente se puede concluir que la representación sobre la discapacidad que tienen los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, se asemeja a la concepción de discapacidad que sostiene el Modelo Rehabilitador, ya que la misma se asocia a ideas de pérdida, ausencia, déficit, limitación, como algo intrínseco de la persona, y sin reconocer que es producida por condiciones sociales y culturales del medio en el cual la persona debe desempeñarse. Esto comprueba el insuficiente conocimiento que tienen los trabajadores de la fábrica Ayolas, sobre la temática de la discapacidad desde el Modelo Social.

Por lo tanto, puede suponerse que esta forma de concebir la discapacidad que tienen los empleados, incide en la forma de comprender la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y se traduce en actitudes y formas particulares de conductas individuales y grupales, caracterizadas por la discriminación, compasión y sobreprotección.

Dicha concepción de inclusión laboral se asemeja al concepto de integración laboral, ya que en lo expresado por los entrevistados no se mencionaron las condiciones de tareas, sueldos y horarios, en igualdad que el resto de los trabajadores sin discapacidad. Como tampoco fue contemplada la adaptación del contexto sociolaboral para propiciar el desempeño de las capacidades de las personas con discapacidad.

Sin embargo, en lo referente a la inclusión laboral dentro de dicha fábrica, se destacan cuestiones relativas a la presencia de relaciones interpersonales con las

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

personas con discapacidad dentro de la jornada laboral, lo cual es significativo, teniendo en cuenta que los compañeros de trabajo representan una parte importante del ambiente sociolaboral y constituyen una fuente fundamental de apoyo. Dado que ofrecen información sobre las funciones de trabajo, los comportamientos y la cultura de la empresa que facilitan la inclusión y socialización de los empleados.

Por lo antes mencionado, y siendo fundamental el rol de los compañeros de trabajo en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, como así también teniendo en cuenta que en la incorporación de dichas personas en la empresa no se implementó una metodología práctica para la inclusión laboral de las mismas, resulta importante la intervención desde la función del Terapeuta Ocupacional en la aplicación de esta metodología desde el área de Recursos Humanos, siendo este el nexo entre la empresa y los trabajadores.

PROPUESTAS Y LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN DESDE TERAPIA OCUPACIONAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de consolidar la inclusión laboral de personas con discapacidad empleadas actualmente en la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales, como así también propiciar condiciones adecuadas para futuras incorporaciones, se considera necesario abordar los factores limitantes y alentar los favorecedores de la inclusión laboral que fueron hallados en la presente investigación, a través de propuestas de intervención desde Terapia Ocupacional en el área de Recursos Humanos de dicha fábrica. Estas además, sentarían las bases para futuros lineamientos de intervención dentro del proceso de inclusión laboral, en sus diferentes instancias, ya que estas acciones no fueron llevadas a cabo en las incorporaciones de personas con discapacidad en la fábrica. Posibilitando de esta forma, a dicha población el ejercicio de su derecho a construir su propia vida y lograr su autonomía en un ámbito laboral inclusivo que contemple al contexto socioambiental como generador de situaciones de discapacidad y a la diversidad como un atributo universal.

Las propuestas y lineamientos de intervención del Terapeuta Ocupacional dentro del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en la fábrica Ayolas constarían de diversas instancias. Inicialmente se desarrollaría el **Análisis del trabajo**, el cual incluye la recopilación de información y observación de forma continuada y estructurada, para conocer los elementos fundamentales del empleo, los procedimientos de la empresa, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su infraestructura. Como así también las políticas de personal, evaluando la consistencia entre los valores de la organización y la iniciativa de incluir personas con discapacidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

También es menester asesorar a la empresa sobre posibilidades y beneficios de la contratación de personas con discapacidad. Los mismos consisten en beneficios tributarios (cincuenta por ciento de descuento en ingresos brutos, setenta por ciento de descuento en ganancias, cincuenta por ciento de descuento en contribuciones patronales), mejoras en la reputación corporativa, promoción en el trabajo en equipo, mayor compromiso con los valores, aprendiendo de esta forma, a ser inclusivo y a aceptar la diversidad.

Conjuntamente se debería orientar a la empresa sobre cuestiones relativas a la accesibilidad, modificando e interviniendo, de ser posible, en barreras actitudinales y/o arquitectónicas que se encuentren dentro del lugar de trabajo. Teniendo en cuenta tanto el ingreso como la permanencia en el mismo, disminuyendo así el riesgo laboral a través de la implementación del diseño universal.

Además, se podría intervenir en el **Análisis del puesto de trabajo**, conociendo la ocupación a realizar, identificando sus fines y las tareas que componen la misma. Una vez incluido el trabajador realizar ajustes razonables, es decir, modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas tanto en el ambiente como en las tareas a realizar, en la medida en que el mismo lo requiera para posibilitar un óptimo desempeño laboral y teniendo en cuenta los recursos económicos con que cuenta la empresa para invertir en dichos ajustes.

Asimismo, sería importante la **Formación para el puesto de trabajo**, seleccionando los posibles postulantes de acuerdo a sus capacidades en relación al puesto de trabajo a cubrir, evaluando sus aptitudes en relación al mismo y

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

capacitándolo, en las tareas que deberá desempeñar. Promoviendo además su autonomía, retirando progresivamente los apoyos brindados en un principio.

Otra acción fundamental sería la **Capacitación interna de los trabajadores de la fábrica**, orientando, informando y facilitando herramientas que posibiliten la reflexión sobre la incorporación de personas con discapacidad a la misma. Su contenido tendría en cuenta las sugerencias e inquietudes que fueron planteadas por los empleados en las entrevistas, abordando la temática de la discapacidad en relación al trabajo, especificando los derechos de las personas con discapacidad. Brindando además, conocimiento sobre el tipo de discapacidad de la persona a incluir, informando sobre las capacidades y limitaciones individuales, así como el puesto de trabajo que ocupará, el horario y quién será designado para su entrenamiento y seguimiento. Haciendo énfasis en la implicancia del contexto socioambiental en la creación de situaciones de discapacidad, como así también en el logro de una verdadera inclusión laboral.

Ofreciendo también, un espacio de escucha donde podrían expresar dudas, miedos, experiencias y debatir en torno a la temática de la discapacidad.

Es de destacar la necesidad de que todos los empleados se sientan agentes activos de dicha inclusión, con el fin de fortalecer la toma de conciencia del rol de cada trabajador con respecto a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; sin considerarla como una acción de beneficencia, sino como el ejercicio del derecho de toda persona a trabajar favoreciendo la aceptación y el respeto por la diversidad. Debido a que las concepciones y actitudes de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad, impactarían en el aspecto emocional de estas personas, debido a que intervendrían en su satisfacción laboral. A su vez los

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

trabajadores tienen implicancia en la provisión de recursos en forma de conductas de apoyo para dichas personas, en la medida en que sean requeridas para la realización de tareas.

Es importante que la capacitación se realice previa a la incorporación de personas con discapacidad a la empresa, como así también la reiteración de la misma luego de un periodo de tiempo para evaluar su efecto en el proceso de inclusión.

Finalmente, se realizaría el **Seguimiento de la inclusión laboral**, evaluando el proceso de inclusión en su totalidad, con el fin de detectar las necesidades del trabajador con discapacidad, de sus compañeros y de la empresa, para luego realizar las acciones correspondientes.

Dichas intervenciones tienen como propósito abordar la discapacidad desde un sentido holístico e integrador, considerando a la persona como un ser transformador de su contexto que a su vez lo transforma, en interacción y retroalimentación recíproca, que le permite crecer, construir y desarrollarse para ser así, artífice de su propia vida.

BIBLIOGRAFÍA

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ✓ ALCOVER DE LA HERA C. M. y PERÉZ TORRES V. "Integración de la personas con discapacidad en el mercado ordinario. Aspectos psicosociales". Fundación Adecco. Equipo de investigación INPSITRO. Universidad Rey Juan Carlos. España. 2010.
- ✓ ALLES M. A. "Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Casos". Granica Ed. 3ra ed. Argentina. 2006. <En Word Wide Web: <http://es.scribd.com/doc/109271116/Direccion-estrategica-de-recursos-humanos-Gestion-por-competencias>> [Consulta: 28 Agosto 2013].
- ✓ ANGELINO M. A. y ALMEIDA M. E. (comp.) y DELL' ANNO A. et. al. "Debates y perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina". Universidad Nacional de Entre Ríos. UNER. Facultad de Trabajo Social. Argentina. 2012.
- ✓ ARGENTINA. 1995. Ley N° 24.013.1991. Ley N° 24.430. Constitución de la Nación Argentina.
- ✓ ARGENTINA. 2008. Ley N°26.378. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ✓ ARGENTINA. 1981. Ley N° 22.431. Institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas. (Actualizada por leyes 25.635, 25.634, 25.504, 24.901,24.314, 24.308, 23.876, 23.021).
- ✓ ARGUELLO PARRA A. "Fenomenografía y perspectiva biográfica en la investigación educativa. Aproximaciones epistemológicas". Revista electrónica

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

de investigación y sistematización. Venezuela. 2010. [PDF]

<<http://www.comie.org.mx/./0458-F.pdf>> [Consulta: 2 Agosto 2013].

- ✓ ASOCIACIÓN AMERICANA DE TERAPIA OCUPACIONAL. "Trabajo en Progreso". Cap. 1. Estados Unidos. 1995.
- ✓ ÁVILA ÁLVAREZ, A. et al. "Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso". 2da Ed. [Traducción]. 2010. <En World Wide Web: <http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>> [Consulta: 16 Julio 2013].
- ✓ BANCH M. A. "Concepto de 'Representaciones Sociales': Análisis Comparativo". Revista Costarricense de Psicología. nº 8-9. 1986.
- ✓ CAPUA, R y BUITRON, M. "Intervención de Terapia Ocupacional en el Área Laboral". Curso Introductorio. Argentina. 2012.
- ✓ COMISIÓN NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. <En Word Wide Web: <http://www.conadis.gov.ar>> [Consulta: 23 Julio 2013].
- ✓ CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución CFE N° 47/08. Anexo I. "Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y superior". "Las practicas profesionalizantes y la formación vinculada con el mundo del trabajo". Argentina. 2008. [PDF] <http://des.mza.infed.edu.ar/sitio/upload/4708anexo_lineamientos.pdf> [Consulta: 17 Abril 2014].

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- ✓ DEL ACEBO IBAÑEZ E y BRIE R. J. "Diccionario de Sociología". Editorial Claridad. Argentina. 2001.
- ✓ DELL' ANNO A. (comp.) y AMADÍO D. et. al. "Discapacidad y educación. En la perspectiva de la diversidad". Grupo de trabajo por la problemática de la discapacidad. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. UNMDP. Argentina. 2002.
- ✓ DI CLEMENTE L. L. y FERNÁNDEZ V. A. "Análisis de las acciones gubernamentales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Partido de General Pueyrredón". En: VIII Congreso Argentino de Terapia Ocupacional, "Gestión en Terapia Ocupacional. Modalidades y estrategias de acción potenciando el ejercicio profesional". La Plata, Argentina. 8, 9 y 10 de septiembre, 2011.
- ✓ DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Anexo I: "Propuesta curricular: iniciación a la formación laboral en educación especial, nivel primario". Argentina. 2011.
- ✓ EGEA GARCÍA, C. y SARABIA SÁNCHEZ, A. "Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad". Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. Nº 50. España. 2001.
- ✓ EMPRESA CABRALES <En Word Wide Web:
<http://www.cabrales.com/empresa.php>> [Consulta: 26 Septiembre 2013].
- ✓ EROLES C. y FIAMBERTI H. (comp.) y BÉRTOLA A. R. et. al. "Los derechos de las personas con discapacidad (Análisis de las convenciones internacionales y de la legislación vigente que los garantizan)". Secretaría de Extensión

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Universitaria y Bienestar Estudiantil. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

[PDF] <http://www.ungs.edu.ar/ms_ungs/wp-content/uploads/2011/10/LIBRO-COMPAGINADO-Eroles-Fiamberti2.pdf> [Consulta: 26 Septiembre 2013].

- ✓ "Formación Laboral y/o Rehabilitación Profesional". <En World Wide Web: <http://www.discapitados.org.ar/nacionales/34.html>> [Consulta: 10 Abril 2013].
- ✓ FULLANA N. J. y col. "La integración laboral de personas con discapacidad mediante el empleo con apoyo en las comarcas de Girona". Revista de Investigación Educativa. Vol. 21. nº 2. Departamento de Pedagogía. Universidad de Girona. España. 2003.
- ✓ FUNDACIÓN DISCAR. "Inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual". <En Word Wide Web: <http://www.fundaciondiscar.org.ar/inclusionlaboral.html>> [Consulta: 3 Diciembre 2013].
- ✓ FUNDACIÓN ONCE y FONDO SOCIAL EUROPEO. "Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad". Unión Europea.
- ✓ FUNDACIÓN PAR. "La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005". Argentina. 2006.
- ✓ HERNÁNDEZ SANTOS D. "Aproximaciones a las Concepciones y Representaciones Sociales de los profesores de Educación Superior". Instituto de estudios superiores de Chiapas. Universidad de Salazar. Dirección de posgrado. México. [PDF] <http://sibiesch.dns2go.com/dig/pu/20_08/1/10.pdf> [Consulta: 2 Agosto 2013].

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- ✓ HERON R. Y MURRAY B. "Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. Guía práctica." Edición de América Latina. OIT. 2003.
- ✓ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) "Documentos temáticos: Discapacidad y No Discriminación." Argentina. 2012. [PDF] <<http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/07/documento-tematico-educacion.pdf>> [Consulta: 9 Junio 2013].
- ✓ INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI). "Buenas Prácticas en La Comunicación Pública". [PDF]<[http://inadi.gob.ar/wpcontent/uploads/2012/06/INFORME DISCAPACIDA D.pdf](http://inadi.gob.ar/wpcontent/uploads/2012/06/INFORME_DISCAPACIDA D.pdf)> [Consulta: 9 Junio 2013].
- ✓ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC). Censo Nacional 2010. Resultados definitivos. [PDF] <http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_totalpais.asp> [Consulta: 23 Julio 2013].
- ✓ JORDÁN DE URRÍES F. B. "Empleo con apoyo: Buenas prácticas". Down, Revista de la Federación Española del Síndrome de Down. n° 9. España 2003. [PDF] <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/242/>> [Consulta: 23 Agosto 2013].
- ✓ JORDÁN DE URRÍES F. B. "Inserción laboral de personas con discapacidad". Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología. Servicio de Información sobre Discapacidad (SID). Universidad de Salamanca. <En Word Wide Web:

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

<http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>> [Consulta:

23 Agosto 2013].

- ✓ JORDÁN DE URRÍES VEGA, F.B. y VERDUGO ALONSO, M. A. "El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios". 2da Ed. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. España. 2003.
- ✓ JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN EN DISCAPACIDAD. "Las Personas con Discapacidad y el acceso al Trabajo. ¿Mito o realidad?". Formación laboral e inserción en el mundo del trabajo. Principios GLARP/OIT. <En World Wide Web: http://www.puentesdeluz.org.ar/capacitacion/jornadadiscapacidad/Glarp%2_OIT.pdf > [Consulta: 10 Abril 2013].
- ✓ KNAPP E. et. al. "Aspectos Teóricos y Epistemológicos de la Categoría Representación Social. Revista Cubana de Psicología. Vol. 20. nº 1. Cuba. 2003.
- ✓ MANPOWER ARGENTINA. "Reporte de sustentabilidad: Una gestión con foco en el valor de la persona y el sentido del trabajo en su vida". Argentina. [PDF]<<http://www.manpowergroup.com.ar/documentos/rsc/MPAR2012.pdf>> [Consulta: 3 Diciembre 2013].
- ✓ MARTINEZ ANTÓN, R. "Los orígenes de la Terapia Ocupacional en la Argentina". <En World Wide Web: <http://terapiaocupacional.ar.tripod.com/hto.htm>> [Consulta: 16 Julio 2013].
- ✓ MINISTERIO DE SALUD. SECRETARÍA DE POLÍTICAS, REGULACIÓN E INSTITUTOS. SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN DE SERVICIOS

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- ASISTENCIALES. SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACIÓN. "Anuario estadístico nacional sobre discapacidad". Argentina. 2011. [PDF] <<http://www.snr.gob.ar/uploads/Anuario2011.pdf>> [Consulta: 1 Mayo 2013].
- ✓ MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACIÓN ARGENTINA. <En Word Wide Web: <http://www.trabajo.gov.ar>> [Consulta: 23 Julio 2013].
 - ✓ OIT CINTEFOR. "Legislación sobre los derechos de las personas con discapacidad para su inserción sociolaboral". Serie: Integración normalizada en la formación para el trabajo. Un proceso de inclusión social. Uruguay. 1998.
 - ✓ OIT CINTERFOR. "Integración Laboral". Serie: Integración normalizada en la formación para el trabajo. Un proceso de inclusión social. Uruguay. 1998.
 - ✓ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). "Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud: CIF". Suiza. 2001.
 - ✓ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). "Informe mundial sobre la discapacidad. Resumen". Ginebra. 2011. [PDF] <http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf> [Consulta: 23 Julio 2013].
 - ✓ PALACIOS A. "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2008.
 - ✓ PALACIOS A. y BARIFFI F. "La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad". Grupo editorial CINCA. España. 2007.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- ✓ PERERA PÉREZ M. "A propósito de las Representaciones Sociales: apuntes teóricos, trayectoria y actualidad". [PDF] <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/02P075.pdf>> [Consulta: 17 Agosto 2013].
- ✓ PRATT H. Fairchild, ed. "Diccionario de sociología". Fondo de cultura económica. México. 1949.
- ✓ RED POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (REDI). "El derecho a la autonomía de las personas con discapacidad como instrumento para la participación social". Argentina. 2011.
- ✓ RODRÍGUEZ CARRERAS S. y LÓPEZ MORENO W. "Perspectiva de la experiencia gerencial hacia empleados con discapacidad intelectual". [PDF] <www.cladea.org/cladea_online/index.php?option=com_content&view=article&id=74:perspectivas-de-la-experiencia-gerencial-hacia&catid=35:articulos-varios> [Consulta: 8 Agosto 2013].
- ✓ RODRÍGUEZ GALINDO N. L. "Intervención psicosocial para la construcción de sentido en torno a la igualdad y participación de las personas en situación de discapacidad en el área laboral frente a la política pública de inclusión social orientado por la secretaría de salud del municipio de Garzón Huila". Programa de Psicología. Director: Melo Zipacón S. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. Colombia. 2013.
- ✓ ROMERO AYUSO. D. M. "Revisión histórica de la ocupación vinculada a la Terapia Ocupacional". <En World Wide Web: <http://www.terapia->

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

ocupacional.com/articulos/Rev_Hist_ocup_vincu_T.O.shtml> [Consulta: 16 Julio 2013].

- ✓ RUIZ OLABUENAGA J. L e ISPIZUA, M. A. "La decodificación de la vida cotidiana. Método de investigación cualitativa". Universidad de Deusto. España.1989.
- ✓ SAMPIERI HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ COLLADO C., y BAPTISTA LUCIO P. "Metodología de la investigación".4° ed. Mc Graw Hill. México. 2006.
- ✓ SERRAT M. A. H. (Comp.) Y DELL' ANNO A. "Vocabulario para el estudio interdisciplinario de la discapacidad". Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Grupo de trabajo sobre la problemática de la discapacidad. Edición Martín. Argentina. 1999.
- ✓ SOSA L. M. "Reflexiones sobre la discapacidad. Dialógica de la inclusión y exclusión en las practicas". Revista Ágora para la Educación Física y el Deporte. nº 9. Foro para la EF, la Actividad Física Recreativa y el Deporte de Castilla y León ed. Argentina. 2009. [PDF] <http://www5.uva.es/agora/revista/9/agora9_mercedessosa_5.pdf> [Consulta: 20 Agosto 2013].
- ✓ TRUJILLO ROJAS A. "Terapia Ocupacional. Conocimiento y Práctica en Colombia". Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. 2002.
- ✓ "Unidad 1: El área de Recursos Humanos". [PDF] <<http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>> [Consulta: 29 Agosto 2013].
- ✓ "Unidad 3: La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Introducción". [PDF]

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

<<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad3.pdf>> [Consulta: 15 Julio 2013].

- ✓ VILLA FERNÁNDEZ N. "La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral". España. 2006.
- ✓ VILLAMIL FONSECA O.L. y PUERTO MOJICA Y. A. "Discapacidad e Integración, Aproximación a sus Representaciones Sociales". Revista Umbral Científico. Fundación Universidad Manuela Beltrán. nº 5. Colombia. 2005.
- ✓ WILLARD Y SPACKMAN. "Terapia Ocupacional". 8va Ed. Editorial Médica Panamericana. España. 2001.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ✓ Acción RSE “Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad”. Chile. 2005. [PDF] <http://www.accionrse.cl/uploads/files/Gu%C3%ADa%20Integraci%C3%B3n%20Laboral%20de%20Personas%20con%20Discapacidad.pdf> [Consulta: 25 Marzo 2013].
- ✓ ALAVINIA S. M. et. al. “Determinants of work ability and its predictive value for disability”. *Occupational Medicine*. nº 59. 2009. p. 32–37. [PDF] <http://occmed.oxfordjournals.org/> [Consulta: 13 Julio 2013].
- ✓ ALVAREZ MA. A. y LABORATTO A. C. “Integración laboral de los alumnos-aprendices con retraso mental moderado, egresados del C. F. L. N° 1”. Tesis para optar el grado de Lic. en Terapia Ocupacional. Directora: Di Clemente L. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Argentina. 2001.
- ✓ BECERRA TRAVER M. T., MONTANERO FERNÁNDEZ M. y LUCERO FUSTE M. “Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación”. Fundación para la promoción y apoyo a las personas con discapacidad (FUTUEX). España. 2012.
- ✓ BERGER P. L. y LUCKMANN T. “La construcción social de la realidad”. Amorrortu ed. Argentina. 1968.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- ✓ BERTHOUD R. "Trends in the employment of disabled people in Britain". ISER Working Paper Series. nº 3. 2011. [PDF] <<http://hdl.handle.net/10419/65931> > [Consulta: 13 Julio 2013].
- ✓ CASTORINA J. A. (coord.). "Construcción conceptual y representaciones sociales. El conocimiento de la sociedad". [PDF] <<http://www.pcyys.com/wp-content/uploads/2012/10/Castorina-Barreiro-Toscano-Dos versiones del sentido comun1.pdf>> [Consulta: 14 Mayo 2013].
- ✓ CASTORINA J.A. y BARREIRO A. "Las representaciones sociales y su horizonte ideológico una relación problemática". *Boletín de Psicología*. nº 86. 2006. [PDF] <<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N86-1.pdf> > [Consulta: 17 Julio 2013].
- ✓ DELGIORGIO S. y SALVO L. "Situación Laboral actual de los alumnos aprendices egresados del servicio de formación laboral". Tesis para optar el grado de Lic. en Terapia Ocupacional. Directora: Di Clemente L. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. Argentina. 2002.
- ✓ DIAZ L. y LÓPEZ C. "Tesis de Grado Estudios sobre las concepciones y acciones relativos a la problemática de las discapacidades en la UNMdP". Tesis para optar el grado de Lic. en Terapia Ocupacional. Directora: Dell' Anno A. Argentina. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social. 2003.
- ✓ ESTEBAN, B. y JORDÁN DE URRÍES, F. B. "Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Comparación metodológica en dos proyectos piloto". Revista Siglo Cero. Vol. 37.

INICO. Universidad de Salamanca. España. 2006.

- ✓ GIL N. et. al. "Inclusión Laboral de Personas Discapacitadas en el Estado Nacional". Observatorio de Políticas Públicas de cuerpo de Administradores Gubernamentales. Argentina. 2007.
- ✓ GOFFMAN E. "La presentación de la persona en la vida cotidiana". Amorrortu ed. 2ºda Ed. Argentina. 1993.
- ✓ GRAY R. y LAW C. "A job well done. Social enterprises and the learning and skills sector: a partnership for the education, training and employment of disabled people". Young people's learning agency. 2010.
- ✓ GREVE B. "The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies". Academic Network of European Disability experts (ANED). 2009. [PDF]
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>> [Consulta: 13 Julio 2013].
- ✓ MERCADO GARCÍA E. y GARCÍA VICENTE L. M. "La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales". Revista Portularia. Vol. 10. nº 1. España. 2010. p.51-60.
- ✓ MONAWAR HOSAIN G. M. et. al. "Impact of disability on quality of life of rural disabled people in Bangladesh". Centre for Health and Population Research. 2002. p. 297-305.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- ✓ MORENO J. F. et. al. "Actitudes ante la discapacidad en el alumnado universitario matriculado en materias afines". Revista Iberoamericana de Educación. nº 40/5. ed. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2006.
- ✓ OKORO C. et. al. "Employment status and frequent mental distress among adults with disabilities". *Occupational Medicine*. nº 57. 2007. p. 217–220. [PDF] <<http://occmed.oxfordjournals.org>> [Consulta: 13 Julio 2013].
- ✓ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y SOFOFA. "Empresa Inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad". Chile. 2013. [PDF] <<http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/>> [Consulta: 17 Abril 2014].
- ✓ PALLISERA M., FULLANA J. y VILA M. "La inserción laboral de las personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción". Revista de Investigación Educativa. Vol. 23. nº 2. Departamento de Pedagogía. Universidad de Girona. España. 2005.
- ✓ PEREDA C., PRADA M. A y ACTIS W. "La inserción laboral de las personas con discapacidades". Fundación "La Caixa". España. 2003. [PDF] <http://www.fundaciolacaixa.com/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf> [Consulta: 11 Junio 2013].
- ✓ SERVICIO DE COLOCACIÓN LABORAL SELECTIVA (SeCLas). "Beneficios que recibe una empresa al contratar personas con discapacidad". <En World

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Wide Web: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/seclas/beneficios.asp>> [Consulta: 17 Abril 2014].

- ✓ VALLS M. J., VILÀ M. y PALLISERA M. "La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia". Revista de Educación. nº 334. España. 2004.

ANEXO

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista:

Fecha:

Edad:

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa:

Sector de trabajo:

Estudios realizados:

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?
¿Cuáles?
2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?
3. ¿Qué entiende por discapacidad?
4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?
¿Por qué?
5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?
6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?
7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?
8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?
9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?
10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?
12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?
13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?
14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?
15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?
16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?
17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?
18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.
- ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO NO SE

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación corresponde a una Tesis de Grado para alcanzar el título de Lic. en Terapia Ocupacional en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El objetivo general de esta investigación es explorar y conocer las concepciones sobre inclusión laboral que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el corriente año e identificar factores favorecedores y limitantes de dicho proceso a partir de las mismas.

El estudio en el que le pedimos que participe es totalmente anónimo y confidencial, por lo que no se recogen datos personales en los documentos. Con respecto al registro del mismo, se realizará mediante grabación de voz sólo para facilitar el posterior análisis de datos.

La información que nos brinde será analizada exclusivamente por las investigadoras, junto con la que están proporcionando sus compañeros de trabajado. Además, la empresa recibirá información global y general sobre los resultados de manera que no será posible identificar las respuestas de un participante en concreto y, por tanto nadie sabrá cuáles han sido sus contestaciones.

Deseamos que se exprese con total libertad. No existen respuestas acertadas o falsas, ni tampoco se pretende valorar la corrección o incorrección de sus opiniones o experiencias. Sólo es importante la sinceridad en sus respuestas. Ud. tiene derecho a dejar de colaborar en la investigación cuando lo desee, incluso si ha comenzado a contestar el cuestionario.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Después de su participación en este estudio, puede ponerse en contacto con el equipo de investigación para solicitar cualquier tipo de aclaración o información. Para ello ponemos a su disposición la dirección de correo electrónico de consulta de las investigadoras: grupotesisto3@gmail.com.

Teniendo en cuenta la información que acabamos de proporcionarle, y antes de comenzar el cuestionario, le pedimos que responda a las siguientes cuestiones previas:

¿Está de acuerdo en participar voluntariamente en esta investigación? (Marque con una cruz)

Sí ()

No ()

¿Está de acuerdo en responder a todas las preguntas con sinceridad?

(Marque con una cruz)

Sí ()

No ()

*Declaro que he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los compromisos que asumo y los acepto expresamente. Y, por ello, doy conformidad a este consentimiento informado de forma voluntaria para **MANIFESTAR MI DESEO DE PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, hasta que decida lo contrario.

Al dar conformidad a este consentimiento no renuncio a ninguno de mis derechos. Recibiré una copia de este consentimiento para guardarlo y poder consultarlo en el futuro.

Firma:

Fecha:

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

ENTREVISTAS REALIZADAS

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 1

Fecha: 25/02/2014

Edad: 48 años

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 18 años en total con alejamientos laborales. Desde su última reincorporación 11 años.

Sector de trabajo: sector café. Rotaciones por otros sectores.

Estudios realizados: primario.

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ No, la primera vez es acá.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ Esta bárbaro, me parece bárbaro.

_ ¿Me podrías contar un poco más?

_ Siempre que este habilitado para que trabaje me parece bien, yo por ejemplo trabajo con C. que es un amor de persona es un divino, lo aprecio tanto. Primero al principio, te digo, yo trabajaba siempre en el té, nunca había trabajado con una persona así. El chico este, también estaba el chico este, el cieguito, el otro chico que está ciego, pero he tenido contacto con él, pero no trabajar con él. Y después cuándo me pasaron a este sector, que yo pedí que me cambien, este..., yo nunca había estado con ese chico, me parecía como que no iba a poder, porque vos decís, uy con una persona así, como va a ser el trato, que se yo, pero

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

después que lo empecé a conocer, la verdad, no tengo palabra ósea para, aparte que es una persona tan noble y tan especial, la verdad, yo estoy muy contenta de trabajar con él, me gusta.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ Y, entiendo que es una diferencia que tiene que... eh..., depende en que persona no, porque bueno, por ejemplo el otro chico, el ciego, él que no ve pobre es más normal, pero este otro chico tiene una discapacidad en el habla, que a veces no sabe defenderse o viste, que le cuesta hablar, expresarse. Pero uno lo sabe llevar, ósea al conocerlo, yo al principio, me parecía que no, pero después.

_ Sin hablar específicamente de C. y J., de la discapacidad en general, ¿si tenés que decir que entendés por discapacidad qué me dirías?

_ No sé, no se me expresar, la verdad no me sale, porque, ya te digo, cómo es la primera vez que me pasa de trabajar con una persona así, es la primera vez, nunca había tenido a mi alrededor a una persona discapacitada.

_ Si a vos te dicen: la discapacidad, como la podrías definir, en algunas palabras: la discapacidad es...

_ No sé cómo es, que tiene algún problema en su ser. Qué se yo, como este chico en el habla, el otro chico pobre que camina mal y renguea, o el otro chico que es ciego. Son diferentes cosas.

4. ¿Consideras q ésta definición es igual para todos los tipos de discapacidad?

_ Y a veces depende, para trabajar sí, o no. Porque hay chicos que sí, que te entienden cuándo uno le explica, y hay personas que por ahí tienen una diferencia más importante y cuesta que entiendan las cosas. Este chico es

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

bastante inteligente, vos le decís, y es muy voluntarioso, entonces uno le explica y la verdad, bárbaro. Ya te digo no he trabajado con otro. He trabajado un día con otro chico que está arriba, este chico tiene otra discapacidad diferente, que es al caminar y eso, pero entiende bien las cosas. Yo por ahí me cuesta expresarme a mí.

_ Igual vos tranquila, trata de decirlo con las palabras que te salgan.

_ Por ahí lo que me cuesta es expresarme con las palabras que tendrían que ser, yo no tengo estudio y por ahí eso.

_ Son tus palabras, es la información que vos tenés, son tus pensamientos, tu forma de pensar y tu forma de expresarte. No pretendo que me hables con palabras técnicas ni nada. Sentirte libre a decir lo que te salga.

_ Si, si, si, es lo que me pasa.

_ ¿Consideras que esta definición de discapacidad problema es igual para cada tipo de discapacidad?

_ Creo que no, porque son diferentes, porque hay chicos que entienden y hay otros pobres que están peor que ellos, y otros que no.

5. *¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?*

_ A me mataste, jejeje. En el caso de C. muchas cosas puede hacer, la verdad que trabaja muy bien, en el caso del cieguito pobre, hay cosas que por ahí no puede hacer, porque no puede manejarse solo, porque no ve, porque hay peligros.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Y si nos olvidamos de estos chicos y hablamos de una persona con discapacidad que todavía no conoces. ¿Qué trabajos consideras que puede realizar?

_ *¿En la empresa?*

_ En general.

_ *Depende que capacidad tenga el chico, depende de cada persona. Como son todos diferentes, creo que hay chicos que por ahí no razonan bien o no sé, como ya te digo, como no he tenido mucho trato también con este tipo de personas que me parece que... no se te explicar.*

_ Vamos muy bien, no te preocupes.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ *Inclusión laboral jaja. No sé.*

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ *No, no, nada.*

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ *No mucho de conocimiento, ósea, por ejemplo de C., sé que él tiene un retraso que le cuesta hablar pero entiende las cosas, pero no sé qué es el problema que tuvo, porque es así, no lo sé.*

_ *¿Y sabes que es el retraso mental en general?*

_ *No.*

_ *¿Y del resto de los que trabajan?*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, el otro chico sé que es ciego y que se sabe defender bastante bien y todo, pero no. Y el otro chico que hace muy poquito que está, y sé que tuvo un accidente y..., pero el chico le hablas y entiende bien.

_ ¿De la discapacidad de la ceguera, sabes algo?

_ Sé que él quedo ciego de muy chiquito, de recién nacido creo, nació así prácticamente con el problema ese, pero no se debido a qué, porque tampoco.

_ Claro, eso puntual de J. Pero yendo a la ceguera en general, ¿conoces algo acerca de la ceguera?

_ No.

9. *¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?*

_ Y en mi caso que estoy con C., bien. Ahora no se con los otros chicos porque no he trabajado. Con el cieguito nunca trabaje, hemos roto saquitos nomás, a veces un ratito. Por ejemplo, viste que a veces seleccionamos el té, o cuándo sale fallado, se rompe, entonces eso sí se recicla, y eso lo hemos hecho juntos en algún momento, hace mucho tiempo, ahora no.

_ ¿Y cómo te has sentido, cómo fue trabajar con las personas con discapacidad?

_ No, bien. Está todo bien, todo bien. Y después con el otro chico que estuve, hará dos meses o tres, antes del verano, también bien, porque yo trato de ayudar y de que sí, en algún momento no pueden algo, de ayudarlos, ¿no? También.

10. *¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?*

_ Mi relación con C. bárbara, me gusta hacerlo reír, me gusta tratarlo bien, no me gusta maltratarlo. A veces cuando los chicos lo cargan o lo joden, me pone un

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

poco mal, porque él no se sabe defender y a veces, a él también le gusta que lo jodan, a veces lo cargan un poco sí, a veces se les va la mano y también pobrecito te da lástima ¿no? Y después con el ciego muy poco trato tengo, muy poco, muy poco. Y con el otro chico también, porque trabaja arriba. Ahora con este chico todo bárbaro siempre, me gusta, me busca para hablar, de querer sacarme temas aunque le cueste hablar, pero se hace entender mucho, entónces vos le preguntas y él te contesta. O a veces, cuando le cuento algún cuento y se ríe y se acuerda, por ahí con el tiempo te dice: te acordás de... y yo le digo ah... cómo te reías jaja, si jajaja, de eso se acuerda jaj, si la verdad.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Bien, si con la mayoría me llevo bien. Alguno que otro puedo tener una diferencia, pero creo que buena con la mayoría del personal porque no soy una mina conflictiva jaja, creo que no soy jaja. Si alguna vez me agarre a pelearme con alguien no... ósea, habré discutido y coso, pero hasta ahí y ya está paso, por ahí no te trato y te ignoro, sigo mi camino, pero no agarrarme de los pelos, pelearme con alguien, esa maldad no tengo.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Bueno, yo cuándo entre ya estaban estos chicos bah, cuándo entre la segunda vez creo que había entrado y también hace poco el cieguito, y después bueno C. ya estaba, pero ya te digo yo con C. no trabajaba y con el cieguito si habíamos compartido que rompíamos saquitos y esas cosas todo bien, y después ya me pasaron en este sector.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

— ¿Y te acordás qué sentiste cuando vos entraste y había personas con discapacidad en la fábrica, en lo personal?

— *En lo personal está bueno, me gusta que pobre gente, que pueda ganarse su sueldo que pueda ganar la vida, ósea a parte que a ellos les hace bien, así sea cuatro horas trabajar. Yo lo veo que viene, C. viene contento a trabajar, a él le gusta, a veces es una distracción, es una manera de sentirse útil que hacen algo.*

— ¿Y cuándo entro B., que te enteraste del ingreso de B.?

— *Si también, también, me puse contenta sí, porque también este chico había estado jugando al fútbol cuándo era chico, en el club que estaba mi hijo jugando al fútbol. Y dio coincidencia que lo conocía cuando a veces lo saben llevar al club y le comente a mi hijo, asique contenta que pueda, que pueda trabajar ¿no?*

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

— *¿En qué sentido una desventaja?, no sé por ejemplo, ahí me tare, no sé qué decirte jaja.*

— ¿Ves algo positivo o algo negativo en trabajar con personas con discapacidad?

— *Claro por ahí depende la discapacidad que tenga, ya te digo, en algo que no puedan hacer ellos, ya te digo hay cosas que hay que prevenir que ellos no... no les haga daño, o se puedan lastimar, o algo de eso.*

— ¿Y eso lo verías como una ventaja, desventaja, positivo, negativo?

— *No, no. Siempre uno trata de que no, que ellos no se hagan mal o algo de eso. Por ejemplo este chico abre las tarimas de los frascos que usan cortantes que se yo, los chicos tratan de que no lo usen, que no los usen los hidráulico, viste, esas cosas que pueden ser peligrosas para ellos en un descuido por ahí ¿no?*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ Alguna dificultad siempre tienen pobres, sí.

_ ¿Cómo por ejemplo?

_ Si dificultad, depende la capacidad que tenga cada uno, de lo que haga ¿no?, de su ser, de la capacidad que tenga. Por supuesto que no lo van a poner a C. en una máquina, y al otro chico que es cieguito tampoco, pero siempre hay cosas que pueden hacer.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No, no.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ A lo mejor en un principio hubiera sido importante sí, sí que informen o..., pero como ya, como están desde hace tanto tiempo.

_ ¿Y qué información te hubiese gustado tener?

_ No, saber. Qué problemas tienen, o todo ¿no? Que también tenemos un chico que tiene SIDA ¿no?, y en primer momento cuándo empezó a trabajar, es una dificultad que... no es un chico que tiene una deficiencia pero, también algún problemita tiene, que cuando todos nos enteramos es como que vistes..., mas por los peligros de los contagios, viste, también hubiese estado bueno que lo hubiesen informado, pero como que se trató de ocultarlo ¿viste?, después todos se enteraron y el chico también, que no sabía que sabían la mayoría, y fue una

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

cosa ahí que ¿viste? También trabajo con este chico, que ahora está de vacaciones, creo que hoy empieza a trabajar de vuelta. Pero bueno.

_ Y con respecto a las personas con discapacidad incluidas, ¿qué información te hubiese gustado tener?

_ Me hubiese gustado saber qué tienen, por mí misma, por mis compañeros. Qué problemita tuvo, porque al nacer así tubo ese problema. De J., el cieguito, sé que él nos contó y todo, pero del otro chico no, porque le cuesta mucho hablar, no es que vos le podés preguntar: porqué naciste así o, porqué, para él, que se yo es un poco difícil que te lo cuente o te lo explique y también que le salga, porque uno trata de sacarle las cosas pero él te contesta sí, no y coso, pero no habla pero no te sabe decir qué paso.

Al otro chico del accidente sí, nos contó como fue el accidente y todo, yo he estado trabajando y me ha contado.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Y no sé, por eso debe ser que le den cuatro horas para trabajar, debe estar bien así, que para ellos, a veces uno se cansa ocho horas ellos, pienso que debe ser más estresante o más complicado para ellos que tienen discapacidad, por algo le deben dar cuatro horas no sé.

_ ¿Deberían tener las mismas oportunidades para trabajar que cualquier otra persona?

_ Y no, creo que no. Creo que para ellos sería mucho trabajar tantas horas.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO NO SE X

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ He... no, no. Creo que está bien. Me parece bien que trabajen, no sé, mientras que puedan hacerlo.

20. *¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?*

_ Ninguna.

21. *¿Algún otro dato que desee agregar?*

_ No, no se te hablo de mi experiencia, te digo la verdad es la primera vez que me pasa de trabajar con una persona con discapacidad. Yo primero cuando sabía que iba a trabajar con C. me parecía que no iba a poder trabajar, como que me iba a costar mirarlo a la cara, como que no iba a ver, y después, ahora, con el tiempo tenemos una habilidad que hasta me busca para hablar, para saludarme, para preguntarme cosas. Porque es como un miedo que tenía, miedo a un acercamiento de trabajar con una persona así, porque jamás me paso en la vida de trabajar con una persona así y a veces alguna gente lo tiene en la familia o algo y te digo me pone mal, me emociona y a mí me gusta trabajar con él, me emocione jaja.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 2

Fecha: 25/02/2014

Edad: 34 años

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 5 años

Sector de trabajo: edulcorante

Estudios realizados: secundario completo

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_No.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ Me parece perfecto.

_ ¿Me podrías comentar porque?

_ Creo que tiene las mismas necesidades que nosotros.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ Carecen de algún tipo de sentido dependiendo de cada discapacidad, eso para mí, padecen algún tipo de algún mal o algo.

4. ¿Consideras q esta definición es igual para todos los tipos de discapacidad?

_ No. Y porque hay más graves, hay diferentes tipos de discapacidades, o sea ya sea ceguera o retraso madurativo, retraso, varios.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

_ Todo depende de la discapacidad de cada uno, acá en la planta tenemos uno que es no vidente y hace trabajos manuales y otro que justamente lo tengo

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

conmigo hoy un chico Down, que también, hace trabajos manuales pero ese se desarrolla mejor porque tiene la vista ¿entendés? Comprende lo que se le dice y lo que tiene que hacer ósea, rápido.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ Y por ahí estas personas que tienen discapacidad, a parte de su enfermedad, como que se bajonean por no poder relacionarse con el mundo por decirlo, y bueno acá se le da, y en otro lugar que los incorporan, la posibilidad de trabajar y de formar parte de un grupo de trabajo, incluirlo.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ A ciencia cierta nadie te dijo que tienen una enfermedad, solamente una persona que es ciega, que es obvio, y la otra se nota que tiene, que es Down no sé el grado ni nada pero..., y la otra persona, que empezó hace poco, que tuvo un accidente, por lo que me dijeron, es comentario nada más, sinceramente la empresa no vino y me dijo este chico es así pero.

_ De la discapacidad de la ceguera, del síndrome de Down específicamente ¿qué conocimientos tenés?

_ Ninguna.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Y... normal o sea, normal en el sentido de que estas en un ambiente, o sea, ya saben el trabajo que tienen que hacer y para la persona que, por ejemplo si nosotros vamos y trabajamos con ellos es normal. O sea ellos saben lo que tienen que hacer, no es que hay que explicarles lo que tienen que hacer, porque ya están en un lugar y ya hacen eso normal.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Mm con el no vidente tuve más relación por una cuestión de que estuve trabajando mucho tiempo con él, hicimos un trabajo en conjunto entre los 2. Y con la otra es: cómo andas, una cargada una jodita, pero eso nada más, con el no vidente si tengo más, jodemos así, nos preguntamos por la familia.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Bien, o sea depende el día, de la persona, viste que venís muy temprano y de mal humor, pero no no, bien.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Nervios.

_ ¿Querés contarme un poco más?

_ O sea porque las personas estas que trabajan acá son más antiguas que yo, yo tengo 5 años, yo nunca trate, por más que alguna vez cruzas a alguien por la calle o ..., pero nunca estuve relacionado con una persona tanto tiempo, ocho - nueve horas, o cuatro en este caso que trabajan ellos. Un poco de nervios, no sé por ahí era algo mío que se yo porque él sabe hacer su trabajo, pero yo por ahí

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

no le quería presionar mucho en lo laboral, o por ahí no sabía si poder hablar con él, o no sé, la verdad me ponía nervioso por una cuestión de que como que son especiales, ¿Entendés? Y no le querés herir o por ahí hacer algún comentario, pero después de un día, medio día, una hora, nos sentamos y la mejor.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ No, ni ventajas ni desventajas, la verdad. O sea es lo mismo.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ Y... sí. Por ejemplo la persona no vidente tenemos que trasladarle al baño o sea tenemos que hacerle todo, ¿me entendés? Por ahí hay muchas palas, algún deposito, algún carrito y el por ahí tienen la desventaja de no ver eso y pueden tener accidentes, lo que pasa que no se van ni a la esquina solo, pero por ahí se da vuelta y el otro da un paso atrás tropieza y cae ¿me entendés?, eso creo que es la única desventaja del no vidente, de la otra persona no, sinceramente no.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No, no, no, no.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ No, o sea yo lo que me toca vivir con la persona esta no, porque tampoco son tan de tratarlos de igual a igual, o sea tampoco es que lo rebajamos, pero hay cosas que no pueden hacer, ¿me entendés?, tampoco puedes ser tan necio de bueno, hacelo... hacelo..., o sea, es coherencia, coherencia nada más. No, creo que no.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Sí, totalmente, porque como te dije anteriormente, son personas que también tienen sus necesidades y hacen el trabajo que, si no lo hacen ellos, tenemos que poner a otra persona para hacer el trabajo que hacen ellos, ¿me entendés? hacen el trabajo de una persona normal.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

- Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones,

becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en remuneración.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la

empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad ¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ No, siempre fuí de pensar que la persona, con cualquier tipo de discapacidad, puede hacer trabajos. Cualquier tipo de trabajo, digo, cualquier tipo de trabajo no sé, pero en el ambiente acá sí, que se yo, lo podes llevar de un lado a otro y la persona no vidente por ejemplo, hace una... pone las cosas en una caja y cuando termina su trabajo lo llevan a otro sector y hace otra cosa, a eso me refiero con que varias cosas. No es que pueden hacer todo lo que hacemos nosotros pero sí, sí. La verdad que pueden hacer varias tareas.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ No, no.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, perdóname pero no.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 3

Fecha: 11/03/2014

Edad: 39 años

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 15 Años

Sector de trabajo: envasado de soluble.

Estudios realizados: secundario completo. Industrial electromecánico.

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ No.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ *Me parece bien, la persona no deja de ser tal hasta que no existe más, sino todo lo contrario, tiene una funcionalidad dentro de sus limitaciones. Por lo general los trabajos que se realizan siempre cuentan con que la persona este al 100 %, pero hay casos en que la persona, al no estar al 100% de su capacidad, puede realizar otra tarea que se le asigne y que, desarrollado en su momento justo, esta persona puede saber más que hasta la que tiene el 100% de su capacidad.*

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ *Falta de algún sentido, de alguna restricción en su movilidad, alguna orientación más que nada, podríamos decir, humana, no solamente el físico, sino también mental.*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casolí A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?

¿Por qué?

_ Yo calculo que todos tenemos una discapacidad, mayor o menor grado, lo que más se acentúa es, que una persona que tiene una discapacidad general tiene más desarrollados otros ámbitos de su cuerpo, de su forma y lo que se hace muy notorio, es a lo que no se puede acceder mucho más rápido. La persona va a acceder más lento pero lo va a hacer, lo va a terminar realizando.

Hay diferentes incapacidades y la que se establezca es la que va a determinar a la persona para el tipo de trabajo que realice.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

_ La persona, mientras tenga ganas de trabajar va a realizar cualquier tipo de tarea.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ El reconocimiento de los pares con relación a su oportunidad de trabajo o su lugar de trabajo. Que todos no lo tomen como tal, en una forma de ser tan distintos a los demás, sino que incluidos en el grupo es parte de una familia, y como tal se toma y se vive de esa manera. Cuidándolo, tratando de que se pueda sentir a gusto y que, no complique tampoco la insistencia a los otros empleados debido al arrastre de su incapacidad ¿no? Estaríamos hasta equilibrándonos, un poquito para abajo y un poquito para arriba.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ Tenemos un compañero con falta de visión, mi compañero C. que tiene una disminución, podríamos decir mental. En realidad el final de su enfermedad o discapacidad nunca me quedo bien en claro, pero sí sabemos que tiene como un leve retraso. Entonces compartí mucho tiempo con él. Después tenemos un compañero que también tiene una discapacidad motriz y bueno es un sistema de que con uno o con otro nos amoldamos.

_ Y específicamente de la ceguera, el retraso mental y la discapacidad motriz ¿qué conocimientos tienes?

_ Ninguno.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Bien, con C. nos sentimos muy bien, él es muy fanático, nunca tiene un problema, nunca tiene un pero, hay que bancárselo de vez en cuando porque todos tenemos un día malo y hasta ellos también lo tienen y es sobrellevar, llevar, acompañar, estar todo junto. Trabajar al lado de la persona.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Compañeros de trabajo.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Tenemos una forma de trabajo que ya de muchos años en la empresa, por ahí con algunos de ellos nos miramos y ya sabemos que es lo que queremos o como

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casolí A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

lo queremos o como reaccionamos, estamos mucho tiempo juntos tal vez mucho más que en nuestras casas, ya nos entendemos.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Una sensación rara. Porque nunca haber estado con una persona que tuviera algún inconveniente, o que no me molestara, o que causara un problema. No sé, una situación rara, es distinto, diferente. Hasta que uno no empieza a compartir realmente el tiempo de trabajo con esa persona y la empieza a entender o saber hasta dónde se puede exigir esa persona. Después es placentero, nos reímos mucho, mucho chiste, se trabaja, se trabaja duro. En todo ese aspecto al principio fue un poquito medio raro, es como una pared, ver a otra persona con algo que le falta o que no es común a todos los demás, pero el hecho de que a esa persona le falte algo, a mí me estaba superando en alguna parte del trabajo, por su dedicación, por su expresión, lo que fuera entonces consideraba que esa discapacidad no era tan así sino era la visual, lo que uno ve e interpreta visualmente en el trato, en la circunstancia es distinto.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ Ventaja es una persona más dentro de la familia, es alguien que se puede ocupar de hacer algo más, a lo cual uno por ahí no llega o no puede realizar. Y la desventaja tal vez son los tiempos, depende del tiempo que se establezca en producción como en estos casos tal vez apurar a personas que tienen una incapacidad o realizar algún trabajo que está un poquito más allá de ellos hace

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

que uno se exija un poco más, que es la parte faltante de esa persona y como apoyo de compañero de grupo hay que hacerlo.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ Mmm, el lugar, justo la planta que se encuentra acá en Ayolas por ahí tiene, para algunas personas, dificultades en tema de escaleras, bajadas, subidas, no es una planta que este toda en el mismo plano entonces hace que algunas situaciones con alguno de ellos sea algo complicada, con la persona que es ciega como con la persona que tiene problemas motrices. Luego el traslado de las mismas, la persona que no tiene visión hay que acompañarla hasta el baño, pero tranquilamente puede trabajar completamente en la planta, aquí o en cualquier otro lado.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ Si me parece correcto, hemos tenido, desde hace muchos años que estoy yo aquí trabajando, por ahí tal vez el año pasado se realizó un plan de evacuación donde estaban contempladas las personas con discapacidad, dentro del horario de trabajo de las mismas, hay guías de evacuación que están especificados para acompañar a esas personas al traslado de las mismas, o sea a evacuar de la planta, en ese aspecto lo doy a entender que se ocupó de las personas con discapacidad, como que estas visto. Antes la persona estaba y estaba

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

contemplada dentro de la planta pero es como que sin una definición más pronunciada en ese aspecto, dejó de lado una capacitación con todos los compañeros, chicos miren van a trabajar con ustedes una personas con así, asa, hay que tener cuidado. La persona ingreso y empezó a trabajar y realmente nos fuimos amoldando unos con otros, pero es bueno entender como comprender a una persona que le falta la visión, a una persona que tiene un problema motriz y bueno, yo cuando entre a trabajar C. ya estaba trabajando. Es importante que hubiese brindado información tal vez con la seguridad de los mismos, tienen sus limitaciones y si exceden sus limitaciones los propios discapacitados están en un problema en el cual ya están los compañeros de por medio o la empresa en sí, no, la planta.

17. *¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?*

_ Me han enviado una foto en el Facebook, de un muchacho sin piernas con un casco, con una cuchara armando una pared creo que en este sentido no tiene limitaciones, siempre y cuando la persona quiera trabajar. Muchos discapacitados a pesar de que tengan sus discapacidades, algunos no quieren trabajar porque la vida les dio eso, porque tienen ese problema, y hay otros que les encanta trabajar y ahí se nota mucho la diferencia.

Yo pienso que deberían tener las mismas oportunidades, por sus cualidades no físicas, sino mentales, psíquicas, o hasta donde ellos puedan realmente sentirse que lo que hacen es lo mejor y saben, saben mucho de lo que hacen.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO X NO SE

▪ Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO X NO SE

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Si, cambio en tener ganas, una persona con discapacidad sin ganas es un estorbo para el trabajo es tirar para atrás lo que uno viene tirando para adelante.

_ La pregunta se refiere a que ahora que vos tenés una experiencia laboral con una persona con discapacidad ¿cambio tu forma de pensar sobre la capacidad que tiene para trabajar las personas con discapacidad?

_ No, claro, lo que cambio es ver una personas con discapacidad, es decir, es discapacitado no tiene capacidades, y a medida que pasa el tiempo demostrarme que una persona que viene y es discapacitada y ver, observar, sentir lo que hace esa persona, hoy por hoy provoca decirte: mira, tiene su derecho al trabajo no ocho horas, si su horario correspondiente, y lo que desarrollan en ese horario lo hacen y lo hacen muy bien. Compartir todo el tiempo que hemos pasado juntos y creer hasta cuánto más se ha desarrollado la forma de trabajo de esa persona. No es que se ha quedado, ni bien entre yo a la empresa, ver y decir bueno esta persona podríamos decir no sirve, y haberme equivocado.

20. *¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?*

_ Una capacitación con todos mis compañeros acerca del problema de esa persona, como habría que abordar a esa persona y darle el espacio que la empresa le correspondería para su trabajo, y en base a eso uno sabe cómo y cuándo ayudarlo.

21. *¿Algún otro dato que desee agregar?*

_ Cierta tipo de discapacidad en algunas personas hacen que se quieran mucho, son muy, más allá de la amistad, ósea el cariño o el afecto que se pueda dar,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

como todos, tenemos días, hay días que no queremos estar cerca de nadie o tenemos problemas con medio mundo, pero de por si estar compartiendo con alguien que uno quiere una charla, un comentario, una risa. Y por ahí en algún otro momento, con personas con algún otro tipo de discapacidades decir, bueno que quede ahí que se quede tranquilo y ni molestar no que lo molesten.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolás, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 4

Fecha: 11/03/2014

Edad: 31 años

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 1 año

Sector de trabajo: carga de azúcar y elaboración de edulcorante.

Estudios realizados: secundario completo, curso de informática.

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ Me he cruzado en la calle, viste que por ahí te cruzas, y ayudas a cruzar a una persona que no ve, o en el colectivo ayudar a alguna abuela mayor, con bastón o ese tipo de discapacidad diferente ¿no?

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ Y esta bueno, porque si no trabajan, el problema viste, si no trabajan viste por ahí ellos se sienten personas inútiles y por ahí trabajando se sienten útiles para la sociedad ¿no?, y para la casa obvio. Acá hay 2, 3 personas con capacidades diferentes, y bueno yo trabajo con uno, todos los días, cuando yo estoy a la mañana estoy con uno, que él se siente bien, en realidad el económicamente no necesita, porque tiene una buena posición, pero el necesita para él, para sentirse bien él, es lo que él expresa ¿no?

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ Una persona que no está con todos sus... que se yo, puede ser que no pueda caminar, puede ser que tenga algún tipo de retrasamiento en la mente, en todo

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

sentido, muchas cosas, en una mano, en un brazo, todo, en un ojo, eso es una discapacidad. Porque si vos estas con un ojo solo no podés ver, no tienes los dos para ver, como vemos nosotros, y vos también. Como algo, no es algo normal de la naturaleza, no cuando uno nace naturalmente normal con todos sus sentidos, puede ser, o puede ser por circunstancias de la vida que sufrió un accidente y queda con una discapacidad.

4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?

¿Por qué?

_ No, no sé porque no soy estudioso de eso. Pero no.

_ ¿Por qué consideras que no?

_ No sé, pero creo que no.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

_ Y, según la discapacidad viste que tenga, por ejemplo donde estoy yo él lo que hace es romper azúcar, yo no le puedo decir agarra una bolsa de 20 Kg. de azúcar y subirla, u otra actividad que tenés que usar la fuerza ¿viste?, porque él tiene discapacidad medio motriz. Y después bueno, hay otro muchacho que esta también, que tiene un poco de fuerza, pero tampoco sé si el cuerpo le da o si está acostumbrado a hacer fuerza como por ahí nosotros. Y el otro no ve pero con ese no trabajo.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ Creo que es una forma de integrarlos a la sociedad y no dejarlos de excluir. Que ellos trabajen y se sientan así, normales. Digamos que puedan trabajar, ir a la casa, volver estar solos, los que pueden ¿no?, hay otros que no pueden.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ Bueno uno no ve, no sé porque en realidad no ve. El otro muchacho es como que tiene un atrasamiento no sé, en realidad qué, porque nunca lo consulte ¿viste? Y el que trabaja conmigo si se, sufrió un accidente en auto y bueno, quedo así como esta, ósea es lúcido puedes hablar todo, lo que tiene una discapacidad motriz.

_ Puntualmente hablando de la ceguera, el retraso y la discapacidad motriz ¿tenés alguna información en general de esas discapacidades?

_ No, así profunda no. Lo que ellos me han dicho, o lo ves que ellos por ahí no pueden hacer ciertas cosas nada más, que vos decís, bueno están capacitados en hacer otras cosas que nosotros por ahí no podemos.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Para mi normal, para mi es una persona más, lo único que no hace fuerza asique no voy a pretender que haga fuerza. Te ayuda todo están ahí.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Tengo relación con 2 que por ahí son los que vienen y trabajan conmigo, y con la otra persona no tengo casi relación y la relación es hola como andas, normal,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

una charla normal, nada del otro mundo. Trato de integrarlos, que estén como los otros compañeros, ¿viste? hacer un chiste todo así, normal.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Creo que normal, hay gente que me saluda y gente que no. Lo que pasa que yo trato de hola y chau, para no generar conflicto, o sea conventillo es, yo, yo vengo a trabajar.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Normal, no sentí ninguna diferencia ni..., algo normal. Yo los considero personas como yo, solo que tienen bueno, ese problema que les sucedió en la vida, pero nada más.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ La desventaja, viste por ahí que vos estas trabajando, estas apurado y no te pueden seguir tu ritmo, y por ahí, yo a ellos ¿viste?, les tengo que andar diciendo, ¿viste?, hace esto, hace el otro, ¿viste?, no me entorpece en el trabajo ni nada, pero por ahí a veces si estoy apurado y digo bueno, no hagas nada, sentáte ahí que yo lo hago. Ellos quieren, por ahí ayudar y todo, pero bueno, por ejemplo el que está conmigo ¿viste?, puede agacharse pero no mucho y por ahí se ve como que le empieza a doler, asique le digo anda y sentáte. Pero nunca le dije anda que te duele, porque por ahí lo hago sentir mal o algo, trato de que haga algo como para que él también se sienta integrado, sino diciendo quédate ahí sentado puede pensar como que es un estorbo ¿no? Trato de integrarlo lo más que puedo.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Y las ventajas, ¿pensás que hay algunas?

_ *Mm me ayuda, me alivia alguna parte del trabajo, mientras yo estoy haciendo algo él puede ir rompiendo cajas y te alivia eso.*

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ *Y algunas sí y en otras no. Ponele, él baja la escalera viste pero, constantemente él quiere ir a buscar para tomar algo, pero no lo puedo hacer bajar a cada ratito a buscar agua, porque se me llega a caer de la escalera ¿viste? Para mi es una responsabilidad, pero bueno está en la fábrica, lo ponen lejos y él quiere ahora, ahora. Y ahora yo no puedo, no puedo estar parando el trabajo para ir a hacerle, ponele un café, y bueno a veces se pone viste... medio pesado.*

Con el muchacho que no ve no tengo relación, sé que siempre hay una persona que lo acompaña a todos lados porque acá en la fábrica hay cajas o lo que sea, todo, pero lo tenés que acompañar, si lo mandas solo tendría que ir siempre por el mismo circuito pero acá dentro las cosas van cambiando.

Y el otro se maneja bien, lo único que tiene que tartamudea un poco y creo que tiene un..., como se llama, en realidad no sé qué es lo que tienen, creo que tiene una pequeña discapacidad así tipo Down, pero no es.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ *No, yo sigo la vida normal, yo vengo acá ocho horas y me voy, el que está al lado lo integro, pero tampoco es que vamos a hacer amigos ni nada de eso.*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ Y podría, pero bueno.

_ ¿Qué te parecería importante saber?

_ Y como me tengo que manejar ¿viste? con ellos, que pueden hacer y que no pueden hacer. Te lo mandan ahí, y ahí está, y yo fui viendo qué podía hacer y qué no. No es una crítica a la empresa pero bueno.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Sí, pero hay que ver si lo pueden realizar, volvemos al tema anterior, según la discapacidad que tenga y según lo que pueda realizar.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

- Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones,

becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO NO SE X

- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO X NO SE

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X **TAL VEZ** **NO** **NO SE**

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI **TAL VEZ** **NO X** **NO SE**

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X **TAL VEZ** **NO** **NO SE**

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ No. Pueden trabajar porque, ¿no?, pueden trabajar, ósea volvemos a lo mismo, son, una persona que tiene discapacidad y hay que buscarle su trabajo adecuado o algo que puedan ellos hacer.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ No, para eso están los gerentes.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, creo que están bastante bien las preguntas.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 5

Fecha: 25/02/2014

Edad: 52 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 21

Sector de trabajo: Soluble y varios

Estudios realizados: Primario

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ *Mm no no.*

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ *Eh... a mí me parece muy bien muy bien, para dar una ayuda, para dar una mano ¿viste?, porque son gente que hay que ayudar. Porque es mi impresión que se yo, yo lo que veo es eso porque, aunque no te parezca, nosotros tenemos acá tenemos un pibe que, que bah no es un pibe, que ya tiene 42 años, que trabaja todos los días con nosotros que está actualmente conmigo y con otros compañeros y este es, es un pibe digamos, que es como una criatura, vos lo pones a trabajar y él trabaja pero no tiene maldad para nada, es buen pibe. Después esta otro muchacho que no es vidente y, pero que yo no tengo roce con él bah, no roce lo saludo hola J. ¿cómo te va? no trabaja conmigo, trabaja más en otro sector, pero sé que es una buena persona y el que trabaja conmigo, mi compañero, que es C. buen pibe, buen muchacho. Ya hace bastante que trabaja.*

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Y... discapacidad es cuando una persona queda mal a partir por un accidente o estos ¿cómo se llama que le agarra un VCA?

_ Un ACV.

_ Bueno eso, que quedan mal ¿viste? que se recuperan a medias digamos, que no se recuperan bien. Eh... en el caso de C., creo que él nació así que es de nacimiento, pero él te entiende todo ¿viste? no sé qué más.

_ Está bien, si vos me tendrías que como dar una definición de lo que vos entendés por discapacidad ¿sería esa entonces?

_ Claro, si.

4. *¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad? ¿Por qué?*

_ No pienso que no, porque si hay algunos que son muy, como siempre lo pongo de ejemplo al que trabaja conmigo, mi compañero, que son chicos muy buenos ¿viste? hay otros que son medio agresivos ¿viste? porque quedan así, no es que ellos sean así, porque quedan así, pero yo el pibe este que tratamos todos los días es un pibe muy bueno, viene me conversa porque él es adicto, porque hay una novela que ve que de hecho yo también veo, este amigos para siempre ¿no sé si vos la conoces? Y viene J. J. porque yo me llamo J., le digo ¿sí, qué pasa, qué pasa querido? ¿lo viste, lo viste anoche? sí. Él viene siempre y la estamos comentando, porque como él tiene dificultad para hablar cuando él empieza yo ya sé le agarro lo que me quiere decir ¿viste? cuando él ya va a empezar, uno ya se adapta ¿viste? A lo que él me quiere decir.

5. *¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Eh, él por ejemplo ese trabajo está bien ¿viste? es el que sopletea los frascos, está sopleteando siempre ahí este, después te digo algo, algún trabajo liviano que él lo pueda hacer él lo hace con comodidad, no tiene ningún problema.

_ ¿Y para el resto de las personas con discapacidad?

_ Y para mí, siempre que sé yo, que sea algún trabajo liviano, algo que ellos lo puedan hacer, no los vamos a poner qué sé yo, a alzar una bolsa de 30 o 60 kilos ¿viste? porque no, bah yo lo veo así.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ ¿Qué es? eh, yo lo único que diría, para que ellos por lo menos se sientan útiles ¿viste? para que están útiles para laburar, para trabajar, y que no se sientan ¿viste? aislados de las personas por ejemplo, porque hay gente que como ellos que no trabajan y que se sienten siente mal. Porque al no ser como nosotros, ellos no pueden trabajar como muchas personas, pero yo digo que está bien que ellos trabajen, para que se sientan útiles.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No, no.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ Y no, no sé, qué sé yo que te puedo decir. Desde mi experiencia con C., lo que yo siempre trabajo con él y él este cada día, siempre con el paso de los años lo supo mejorar al trabajo y lo hace bien.

_ ¿Y de la discapacidad qué tiene él, tenes algún conocimiento?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, no. No lo tengo, ya te digo, a mí me dijeron que nació así pero no sé cómo fue el tema o por qué no.

_ ¿Y de los otros dos chicos que están acá trabajando?

_ No, no sé qué. Del otro que entró acá hace poco, que entro no hace mucho, sé que tuvo un accidente, él me contó. Porque yo a ese pibe lo conozco cuando jugaba al futbol con mi hijo este, que estaban en Argentinos del Sud. Te paso a decir porque yo lo conozco a ese chico, porque lo vi jugar y después me doy que vino acá, a trabajar pero así como vino viste yo nunca más lo vi. Después cuando yo me retiré de ahí y mi hijo tampoco jugaba más ahí, asique me di con eso, con una sorpresa ¿viste? que él había quedado así, porque había tenido un accidente ¿viste? se puso a comentarme, me dijo mira J. dice, yo iba con mi abuelo, a mi abuelo le agarró un ataque cardíaco y se murió ahí en el volante y chocamos ¿viste? y de ahí quedó así, pero él te comenta le cuesta ¿viste? le cuesta hacer salir las palabras, pero se da a entender lo que le pasó.

9. *¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?*

_ Este, es normal. Porque vos le tenés que explicar lo que él tiene que hacer y esa persona lo hace, si es obediente, lo hace ¿entendés? ahora sí él es como ya te digo, si no es obediente y es agresivo, que ocurre en personas así, ya en realidad no podés viste. Pero yo gracias a Dios, me tocó con chicos que son muy buenos.

10. *¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?*

_ Buena qué sé yo, buenas personas bah, con J. por ejemplo, el no vidente da la casualidad que estábamos charlando y le digo: ¿vos tenés una pariente o algo así?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

porque un día voy por el centro al frente de Orsapic ¿no sé si vos conoces esa cuadra por Luro entre España y 20 de Septiembre? y enfrente hay una perfumería. Bueno, entre a comprar algo ahí y me pregunta la señora si donde trabajaba ahí en Cabrales, ah dice, vos sos compañero de J., porque se llama J. el no vidente. Bueno J. hay muchos le digo, y me dice el no vidente, ah sí le digo está trabajando conmigo, ah sí me dice, la madre trabajaba en la casa mía dice. Y que lo llevaba de chiquito, que lo conozco de bebé, que se criaba en mi casa, charlando ¿viste? ahí súper todo lo adecuado. Yo vengo acá lo saludo: che J. te mando saludos M., porque M. se llama la señora, ah sí la viste. Hay veces que Mar del Plata es grade, pero a la vez es chico.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Yo te digo, qué sé yo. Como yo lo veo, para mí que bien, que todo bien. Más allá de una broma que uno hace para que se sienta bien él ¿viste? qué sé yo, uno siempre le hace, pero para que la persona se sienta cómoda y bien, que no sienta ¿viste? que sea, qué sé yo, como vos allá y yo acá, como todo cortante porque estamos la mayoría de las horas acá, más las pasamos más acá que en nuestras casas. Que la tenemos que pasar bien porque si no lo pasas bien sino no anda ¿viste?

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Eh no, nada. Al principio yo lo vi ¿viste? como que me daba lástima esta persona, porque al ser así, uno ¿viste? Tiene un poco de lástima, por lo que tiene la persona al ser así, como que uno le tiene lástima, que le tiene. Pero después te vas

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

acostumbrando que es una persona como uno, como cualquiera, nada más que tiene la discapacidad por la vida, qué sé yo. Que le paso eso que siempre hay, pero después no, no nada todo bien.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ Bueno mira, qué se yo. Ventajas no hay ninguna porque él trabaja, por lo menos te estoy hablando con C., porque él trabaja con nosotros, él trabaja lo mismo que nosotros que lo ponen a hacer sopleteado. Él sopletea todo las 4 horas que él trabaja, porque él trabaja de 8 a 12 .Y él trabaja de igual a igual con nosotros, es normal. Nosotros no tenemos esta misma hora y hacemos lo más grande nosotros. Bueno ¿viste? ya te digo, pero vos lo mandas a hacer alguna otra cosa, le decís C. anda a hacer esta otra cosa, y le explicas como lo tiene que hacer, y él lo hace lo hace bien.

_ ¿Y alguna desventaja?

_ No, no.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ No, pienso que no. Porque acá ¿viste? cuando viene gente así, le tratamos de brindar todo para que esa persona se sienta bien.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Me parecía que sí, pero qué sé yo. Pero uno se da cuenta con los años que uno está tratando con una gente que no es que, a la vez, son lo mismo que nosotros, pero que tienen esa pequeña diferencia. Pero pienso que no, qué sé yo, pero que estaría bueno.

_ ¿Qué información?

_ Que nos tendrían que dar información cómo, por ejemplo, hay que tratarlo o que trabajo quiere que haga, hasta dónde está capacitado para ponerlo a trabajar. Por ejemplo, nos dicen no, esa persona no puede estar acá, por ejemplo, nosotros así sabemos adónde. Eso.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona?

_ Sí.

_ ¿Por qué?

_ Sí. Porque este, precisan trabajar y precisan que les den una oportunidad, no porque sean así ¿viste? globalizar y que se los deje de lado, sino es como discriminar a la persona, a la persona. Si yo tengo posibilidades mira, que haga este trabajo, le brindo que lo haga.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

- Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

SI	TAL VEZ	NO	NO SE X
----	---------	----	---------

- Igualdad y equidad en remuneración.

SI	TAL VEZ X	NO	NO SE
----	-----------	----	-------

- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI	TAL VEZ	NO X	NO SE
----	---------	------	-------

- Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X	TAL VEZ	NO	NO SE
------	---------	----	-------

- Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI	TAL VEZ	NO X	NO SE
----	---------	------	-------

- Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X	TAL VEZ	NO	NO SE
------	---------	----	-------

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad ¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ Te digo que yo siempre pensaba que esta persona, siempre le tienen que dar una oportunidad para trabajar. Yo te digo que para mí, una persona cuando esta así, que si puede trabajar, que trabaje. Yo nunca bah, nunca se me paso por la cabeza de decir que si esta persona es así no puede trabajar, no. Y es capaz para trabajar, tiene que trabajar. No cambió para nada.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ No sé. Porque no sé a cuántas personas se permiten a cada empresa incluir. A mí me dijeron que acá son 3 o 4 personas nada más. Y claro, eso a lo yo, a que yo voy, a hacer lo que marca la ley. Tampoco puedes tener muchas personas así, porque eso es ya de la empresa.

_ ¿Y si me tuvieras que dar alguna sugerencia del proceso de cómo incluir a las personas?

_ Lo que le corresponde está bien. Porque Cabrales siempre voto por darles trabajo así a personas. Yo creo, por eso lo reglamentario, a los que se les pueda dar trabajo se les da, siempre que estén capacitados, como estas personas que están trabajando para trabajar dentro de la empresa.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, está todo bien. Para mí, te digo que la empresa, hoy por lo menos, yo lo veo así, es muy buena en este caso de tener gente y no tener que luchar por nadie.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 6

Fecha: 25/02/2014

Edad: 41 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 22

Sector de trabajo: Administrativa sector solubles y varios

Estudios realizados: Secundario

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ No.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ *Me parece bien, acá los chicos que compartimos. Yo tengo un compañero que trabaja en el soluble, que se llama C. y la verdad que es excelente, es buenísimo y trabaja muy bien.*

_ Y si me tendrías que decir de todas las personas con discapacidad ¿Qué te parece que trabajen?

_ *Sí, sí. Está bueno, está bueno que puedan trabajar, aparte hay una sola persona en el sector, si fueran muchas sería mucho más difícil controlar, pero como tenemos esa sola persona en el soluble se puede.*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ Una persona...no sé cómo explicarte.

_ Desde tú opinión, tranquila. Lo que vos pienses.

_ Es que no sé, qué se yo qué decirte de discapacidad. Digamos, que la única discapacidad que le veo a C. es que por ahí para expresarse tartamudea mucho, para hablar le cuesta mucho, eso ¿no? pero le entendés, llegas a entenderlo. Pero otra cosa no, la verdad que no.

_ Si me tuvieras que decir de discapacidad en general, de todas las personas una definición de discapacidad.

_ No sé, no sé cómo explicarte.

_ Está bien.

4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?

_ ¿Para cada persona?

_ Para cada tipo de discapacidad.

_ No, no.

_ ¿Por qué?

_ Porque, yo te comparo con las personas que están acá, que hay dos: J. que él no ve digamos, que por ahí no podría hacer la misma tarea que hace C. Es como que está haciendo una tarea que corresponde a su discapacidad, pero que no lo podríamos poner a sopletear los frascos como hace C. ¿viste? que cada uno tiene una tarea distinta, en base a su discapacidad.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Tareas básicas, te doy el ejemplo de él que digamos, J. está acá, en una caja chiquita con otra persona, que siempre ella que lo acompaña al baño, le hace la leche, lo acompaña hasta acá adelante, lo viene a buscar cuando llega y esta chica ponele, pasa el estuche que lo fecha, que la máquina lo fecha, y él lo que hace es recogerlo y ponerlo en una segunda cajita, que esa va con cierre y todo, que tiene que taparla y ponerla en un pallet que tiene ahí al costado, y él el celofán ponele, que están en una cajita de estuche que las alcanza a sus compañeros. Bueno, más que no eso no podes no podes pedir que haga, en realidad él siempre está en ese lugar de, qué sé yo. Digamos de sacar estuches y C. está siempre en el mismo lugar, que es el de sopletear. Cada uno está en su lugar fijo, que no pueden realizar otras tareas.

_ Y más allá de estas dos personas, si me tendrías que decir qué trabajos puede realizar una persona con discapacidad en general, ¿qué opinas?

_ Y... depende. Yo opino que habría que evaluar primero que discapacidad tiene la persona, para ver que lo podrías poner a hacer primero, porque corre el riesgo de que se lastime ¿no? y de que esté también cuidada por otra persona. Que tenés que ver todo ¿viste? que acá circulan los carritos que llevan las cosas, por eso siempre tenés que tener cuidado, para estar tranqui y acompañarlo.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_Es como eh...incluirlos con todos nosotros y... como una persona más, como todos, un compañero. Ayudarlos, estar con ellos y bueno, de lo más normal digamos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ No, lo que tiene cada uno. Pero no un conocimiento a fondo de, digamos, nunca tuve una charla a fondo de cada discapacidad.

_ Decime lo que sabes del tipo de discapacidad.

_ Sé que en el caso de digamos, de J., que es no vidente desde que nació, que siempre aprendió a defenderse solo con su mamá ¿no? con el apoyo que tiene, sé que la mamá lo ha mandado a lugares para que él aprenda a desenvolverse. No sé más que eso.

_ ¿Y de las otras dos personas?

_ Eh... del otro chico ¿cómo es que se llama?

_ C. y B.

_ B. sé que tuvo un accidente, y que a raíz de eso, sé que tiene dificultad para caminar, que por ahí camina medio como que renguea y eso. Y después, que C. sí que es Down, pero que no tiene un grado digamos, super avanzado y que es muy inteligente y capaz.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Es prestarle atención, prestarle atención en realidad ¿viste? que a todas las personas cuando tenés a cargo, les tenés que prestar atención, porque siempre pueden haber distracciones y podés evitar que las personas circulen solas,

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

prestarles atención en eso. Por ejemplo, B. es el último, entonces le tenés que prestar mucha atención de que se quede en donde tiene que estar, tenés que estar ahí este... digamos. no andar dando vueltas y esas cosas, para que él sepa que ese es su lugar de trabajo, que corree riesgo al andar caminando fuera, por el tema de su dificultad para caminar ¿viste? que él se desenvuelve bien y todo, pero si hay que tener precaución.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Y... yo trabajo con C. y B. y hablamos mucho. A él no lo veo porque está en el sector en que rompe sobrecitos de azúcar, con él... por ahí, no lo trato tanto. También es muy bueno. Y después C., lo veo siempre y lo conozco desde que entró. Y... bueno en algunos momentos me tocó ser responsable del sector, y tuve que decirle de las cosas cómo las tenía que hacer y siempre, digamos responde muy bien, y entiende siempre. Es muy obediente, te digo la verdad, es una de las cosas que lo tenés que ver cómo se desenvuelve en su trabajo. Es muy bueno, muy buen compañero. Y bueno, todos los queremos mucho también.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Buena, buena. Sí, la verdad, que no tengo inconvenientes.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Fue una experiencia nueva, que nunca me había pasado, y vas aprendiendo que todos pueden, cada uno a su medida. Digamos, puede realizarse a su medida buena, que fue una manera de ayudarlos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ No, no le veo desventajas. Y ventajas no sé, tampoco. Es como que aprendes algo nuevo y, no sé, compartís otras experiencias nuevas, pero no sé otra cosa.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ No, no.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad?

_ Sí, está bueno que... digamos, sea una cosa así como hablarles a todos en general, a todo el personal. Eso estaría bueno.

_ Y ¿Qué información?

_ No, no sé. Hablarles sobre cada persona en particular, no sé... que expliquen cómo es la situación, qué sé yo. Todo el mundo lo toma normal y bien, nunca hay nadie que lo tome mal, ni haga comentarios ¿viste? qué sé yo. Yo lo veo que se toma natural, pero ¿viste? cuando vos me decías si tuvimos alguna capacitación, y no pero... no sé, no está de más, no digo que haga falta, pero tampoco está de más... qué sé yo.

_ ¿Y alguna información específica que te parezca importante?

_ Será que uno, cuando una persona entra, como ser a mí me designaron responsable del sector en donde trabaja B., y me comentaron la dificultad que tenía y las tareas que venía a hacer. Eso es lo que uno se entera cuando cada uno va a

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

un lugar, le explicas lo que le pasa a la persona y lo que tiene que hacer, ponele...

la persona tiene que estar ahí y hay que prestarle atención, entonces yo colaboro.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona?

_ Sí, pero siempre respetando lo que cada uno puede hacer.

_ ¿Por qué?

_ Porque ponele, si no le hubiesen dado la oportunidad a los chicos qué sé yo... en un momento que ellos lo pueden hacer, y pueden trabajar, y que es lindo para ellos de ganarse su plata, compartir el trabajo con gente, conocer gente, relacionarse... qué sé yo, es lindo. Yo pienso que ellos lo deben disfrutar, sino ellos no vendrían acá, pienso que no vendrían entonces, es bueno, lo deben disfrutar.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

- Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO NO SE

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

• Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

• Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

• Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ Nunca me había puesto a pensar en eso sinceramente. Cuando yo comencé a trabajar acá tenía 20 años, asique nunca se me cruzó por la cabeza este... qué sé yo, tampoco tenía ningún caso cercano como para ponerme a pensar en esas cosas, qué sé yo.

_ ¿Sentís que cambió?

_ No, no. Qué sé yo, es como cuando viste que en las escuelas integran a los chicos, y eso está bueno. Mi hijo ha tenido compañeros en jardín y en primaria, y ellos los apoyan mucho, bueno... por lo menos mi hijo ¿no? es como que se solidariza, y está bien, está bueno.

_ Entonces ¿sentís que no cambió tu forma de pensar?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, no. Porque nunca me lo había puesto a pensar, y me parece algo positivo, eso te puedo decir. Que parece algo bueno, pero desde que lo viví, no te puedo decir de antes, porque nunca se me cruzó por la cabeza.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ A la persona, evaluar qué es lo que realmente puede hacer, bueno... ver hasta dónde llega con su capacidad y... no se me ocurre otra cosa.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, no.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 7

Fecha: 25/02/2014

Edad: 36 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 16

Sector de trabajo: Responsable del sector soluble y varios

Estudios realizados: Primario (7°)

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ Sí, haber convivido con personas. Tengo primos que no viven conmigo, que viven en La Plata, pero que he estado con ellos cuando han venido de vacaciones y, esas cosas.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ Está bien, está bueno. Hay veces que trabajan más que personas sin discapacidad.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ En este caso, en donde estoy, hay un chico ciego, disminuido visual, y tengo en otro sector a C. que tiene retraso. Esos son los dos chicos que están conmigo.

_ Y si me tendrías que dar una definición de discapacidad, por lo que entendés vos

¿Qué es la discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Tener una discapacidad es una falta de alguno de los sentidos, bueno... o retraso en la persona. Pero bueno, me parece ¿qué es discapacidad? creo que se manejan mucho mejor que nosotros.

_ Y si me tuvieras que decir en general.

_ Es esa la respuesta.

4. *¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?*

_ Eh... sí, para mí los chicos son iguales. O sea, tanto C. que por ahí tiene retraso, pero que trabaja igual, en una parte, como J. A. que es disminuido visual. Los dos trabajan acá atrás.

_ Y ¿Por qué consideras que es igual para cada tipo de discapacidad?

_ Para mí son iguales, yo los trato como cualquier otra persona, yo no tengo diferencia en ellos y otra persona. Si tienen que hacer un trabajo, ellos van no tienen problema. Para mí son igual que cualquier persona.

5. *¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?*

_ Algún trabajo, ya que ellos no manejan máquinas, pero sí como operarios. Estos chicos están acá conmigo y hacen todo el trabajo, y a veces, trabajan mucho más que una persona que por ahí no tiene una discapacidad.

_ ¿Y en general fuera de acá de la fábrica para todas las personas con discapacidad qué trabajos te parece que pueden realizar?

_ Y... para mí no tendría que ser un trabajo en especial con ellos. Yo creo que cualquier trabajo podría hacer, podrían llegar a hacer cualquier trabajo.

6. *¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?*

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Es incluirlos dentro de una empresa, o sea, incluirlo dentro de las personas comunes. Eso es inclusión, que sepan trabajar igual que nosotros, manejarse igual que nosotros y no apartarlos.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ En este caso, del chico con retraso y del chico ciego.

_ ¿Y qué sabes del tipo de discapacidad de cada uno?

_ Eh... no, eso no más.

_ ¿El tipo de discapacidad solamente?

_ Cuando entré a trabajar, ya uno de ellos trabajaba con nosotros, y fue un compañero igual que cualquier otro.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Bien, cómodo.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Y... uno de ellos está a cargo mío, y otro de los chicos bueno, es compañero en otro sector, pero está dentro de mi sector, está al lado de mi oficina trabajando conmigo.

_ ¿Y si me tendrías que decir cuál es la relación que tenés con cada uno?

_ Como todos, esa sí.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ También, bien.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ No. Mira, yo estoy contento por la clase de persona que es. Es una buena persona, es como los chicos, no son malos chicos.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ No, ventajas que son muchos más ocupados que cualquier otra persona, mucho más obedientes, mucho más ocupados. Y desventaja creo que ninguna, no tiene desventajas.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ No.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ Eh... sí, creo que sí bien la gente reconoce que no es lo mismo ver trabajar con una persona con discapacidad, que al tratarla sólo en la calle.

_ ¿Vos sentís que influyó la inclusión de las personas con discapacidad en tu trabajo?

_ Sí, sí.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ Eh... creo que no. Más que la información que tenemos nosotros, creo que no.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Sí, porque no le veo distinción a una persona común, con una persona con discapacidad. En el trabajo, trabajan a la par. A pesar de que hay trabajos que no pueden llegar a hacer, como un trabajo con una máquina como hacemos nosotros, en el trabajo manual ellos se manejan bien.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

- Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en remuneración.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

SI X TAL VEZ NO NO SE

- Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo?

¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ Sí.

_ Y ¿En qué cambio?

_ *En yo pensé quizás, uno piensa que este tipo de personas tienen problemas en la x cantidad de trabajo, o cosas que no pueden llegar a hacer, pero tenés que verlos acá, verlos como se manejan.*

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ *Que si uno les da la oportunidad, dejarlos que avancen. Son chicos... que uno de los chicos que por ahí quiere trabajar las ocho horas, porque trabaja cuatro, pero que tiene ganas, tiene ganas, que quiere seguir trabajando y, a parte, que son personas que quieren, por lo que a mí me parece, por el puesto que ellos ocupan.*

_ Y respecto al modo de cómo incluirlas ¿Tenés alguna sugerencia?

_ No.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No. Como para mí como son chicos con los que trabajo todo el día, que yo los trato como cualquier otra persona ¿viste? para mí son chicos normales, o sea, el problema lo tenemos nosotros. Los tendrías que ver.

_ Vinimos una vez a la fábrica, hicimos el recorrido y estuvimos con J. y C., B. todavía no se había incorporado.

_ Yo lo tengo a C. y lo tengo a B., no está en mi sector pero lo tengo al lado, y C. hace el trabajo que hace cualquiera, y casi mejor que nosotros. A parte, lo tratamos hace seis años que lo conozco. Para mí, yo estoy recontento.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

Nº de entrevista: 8

Fecha: 25/02/14

Edad: 31 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 4 años.

Sector de trabajo: Infusiones

Estudios realizados: Terciario.

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ Tengo una hermana que es sordomuda.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ Me parece perfecto.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ Yo creo que no es discapacidad sino capacidad especial porque ellos viven con algo menos que quizás que nosotros y pueden... o sea por ejemplo acá trabaja un chico que se llama J. que es no vidente, él tiene la capacidad de caminar a pesar de que no ve, que yo quizás si no viera no la tengo.

4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad? ¿Por qué?

_ ¿Capacidad especial yo lo tomaría? Sí creo que sí. Y porque... el tema de capacidad especial yo te hablo no de discapacidad. Y porque tienen la capacidad de hacer algo sin tener ese sentido, por ejemplo J. no ve, mi hermana es sordomuda.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Sin embargo, mi hermana es una persona que..., que es así como J., que se desenvuelve totalmente.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

_ Bueno, o sea... depende que capacidad tenga, porque J. por ahí que no ve, el acomoda los estuches, pero algo que no ve no puede, algo que tendría que usar la vista no podría hacer. Depende de la capacidad especial que tenga. Mi hermana, por ejemplo, que es sordomuda sí puede estar poniendo fechas porque ella ve lo único que no hace es escuchar.

_ Y en el caso de las personas con discapacidad en general, ¿qué trabajos consideras que pueden hacer?

_ Y todos, todos igual que nosotros.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ Y quizás, eh... una posibilidad para ellos no porque ellos siempre tienen la posibilidad siempre que ellos quieran ¿no? Pero... yo creo que es un avance. Yo es la primera vez que estoy trabajando acá que veo que trabaja gente con capacidades especiales pero para mí es un avance porque ellos son normales como nosotros. Justo hoy hablaba con J., porque él me decía que es disc...eh coso, y yo le decía vos sos normal porque lo único que no tenés es la vista, así como vos no tenés la vista yo hay cosas que no tengo. Porque él dice que nosotros somos normales y él discapacitado. No le digo, vos sos igual que yo le digo, sos normal igual que yo, lo único que no ves. Yo quizá tenga otra capacidad que no... discapacidad o capacidad especial que... ¿entendés?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?
- _ No. Trabajo sí con chicos con capacidades diferentes, pero no.*
8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?
- _ De J. sí sé, entiendo por qué, pero de B. por ejemplo, bueno tuvo un accidente pero no entiendo porque tiene ese problema, bueno que... pero entiende muy bien B., bastante vivo es B., pero bueno camina así medio... como más lento y eso. Pero no entiendo que es lo que tiene bien, por qué tiene todo ese problema, el tema de caminar más lento y eso.*
- _ ¿Y sobre C.?*
- _ Tampoco entiendo que es lo que tiene.*
9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?
- _ Igual que con otra persona, es lo mismo.*
10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?
- _ Buena, normal. Con B. por ahí lo tenés que tener cagando porque es medio... él es como que él dice, ay vos me tenés que abrazar porque yo necesito mucho amor porque yo tuve un accidente, que se yo y nosotros lo sacamos porque ya una vez te puede saludar pero él quiere todo el día saludarte y abrazarte, y todo eso.*
- _ ¿Y con los otros dos chicos?*
- _ No, bien me llevo con ellos.*
11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, bien, no eh... tranqui, sí no tranquilo. Por ahí, a J. hace poquito que le tocan la cola y él se enoja y tiene razón, es como que me tocan a mí yo me doy vuelta le pego un boyo, pero el pobre como no ve no. Pero el otro día bueno, se quejó. Está bien yo siempre le decía quejate porque si no siempre te van a molestar, pero los varones nada más.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Para mí es normal porque yo tengo... para mí es algo cotidiano, yo tengo una hermana que es sordomuda.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ No, ninguna. Es más yo ahora estoy (ruido ambiental) y fecho, y estoy con J. y él entre a las ocho, yo entro a las siete y hasta que venga él yo estoy sola y me quiero morir porque él me ayuda un montón. Al estar con él yo fecho, lo único que hago es fechar. Él se las pone en las cajas y eso. Y es rapidísimo, en lo que hace es excelente.

_ ¿De todos modos consideras que existe alguna ventaja y/o desventaja?

_ Y sí, es ventaja, porque aparte nadie te acomoda los estuches como te los acomoda él.

_ ¿Y desventaja o algo desfavorable?

_ Pero es algo de él, no es de coso... que es cabeza dura, le decís correte J., correte J. porque mientras él acomoda yo tengo que sacar (ruido ambiental) para poner más cajas y él `nooo pero para´ y yo... correte J.

_ ¿Y respecto a los otros dos chicos?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No trabaje, yo con ellos no he trabajado.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ Sí y no porque por ejemplo, J. para moverse se tiene que mover con alguien, nunca solo porque anda el Sampi (autoelevador) y todo eso, y viste a veces son medios descuidados, dejan cosas tiradas.

_ ¿Y los otros chicos?

_ No, los otros chicos no porque ellos se corren y eso. Por ejemplo acá hay plan de evacuación y C. por ejemplo sale él, nosotros ya tenemos el plan programado, todo. C. sale el solo y B. no, hay que ir a buscarlo porque camina como más lento.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No creo que no, igual yo cuando entré ya estaban asique no...

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ No, yo creo que no. Porque sino tendrían que estar trabajando con personas que... bueno acá hay toda clase de personas, con capacidades especiales y personas que por ahí les chifla el moño y no entendés por qué, después tenés otra que se pone a llorar sola y le hablas y te mandan... entonces tenés que estar hablándonos de todas, haber esta tiene problemas porque los padres la abandono, esta tiene problemas porque el marido le pega. Que se yo, cosas así.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Sí, porque por ejemplo, J. trabaja cuatro horas y por trabajar cuatro horas en blanco le sacan la pensión. Y él es una persona muy capaz, él aparte de trabajar acá, tiene un Cd, canta, hace masajes. Y está mal... o sea, o que el gobierno se ponga las pilas y le de la pensión o que le den las ocho horas de trabajo para que él pueda ganar lo mismo que nosotros.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ No, es que yo ya te digo, para mi es algo normal, es algo de mi... yo me crié con mi hermana, es más mi hermana es mayor que yo y ella me cuidaba. Para mí es una persona normal. Para mí no tiene que cambiar ni nada, es más hoy justamente estábamos hablando con J. de que yo le decía que en el primer año de la carrera tuve que hacer un trabajo y yo justo di de ejemplo a ellos de que C., por ejemplo, es una persona que no te falta nunca, J. tampoco te falta nunca y es un hombre que te llega a horario, nunca llega tarde, y acá hay personas que son normales (lo entrecorilla con los dedos), como dice J. son 'normales' y viven llegando tarde, siempre les pasa algo, faltan y todo eso. Y ellos no.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ Igual hay ya personas.

_ Sí, pero algo que consideres que sería importante en el proceso de inclusión laboral.

_ Yo, a mí me gustaría como que haya una persona de rango encima porque yo veo... de J. yo veía siempre que le tocaban, pero yo no puedo decir nada porque yo soy una empleada más y soy muy nueva con respecto a los otros. Alguien que esté

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

mirando que no se zarpen, te hablo con J. que es con el que trabajo, los otros chicos no sé si... bueno de B. por ejemplo al revés, a él hay que ponerle..., tenerlo cortito de que no esté besando a cada rato, de que no esté molestando y eso.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, el tema ese que ya te dije, que son dos cosas, una que me gustaría que les den más horas porque, si quieren obviamente, porque se que hay una ley de que tienen que trabajar cuatro horas, pero J. él dice yo trabajaría las ocho tranquilamente con tal de que (ruido ambiental) y lo otro el tema de que supervisen de que esté alguien que realmente los defienda, que no permita que lo molesten, igual ya le están llamando la atención.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 9

Fecha: 11/03/14

Edad: 44 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 22 años.

Sector de trabajo: Infusiones.

Estudios realizados: Primario.

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ No. No ninguna.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ No, me parece bárbaro. La verdad que darle una oportunidad me parece genial, aparte trabajan muy bien, por lo menos el compañero que tengo yo, para mi tiene un diez.

_ ¿Y respecto a los otros chicos?

_ A C. lo conozco bastante que también... eh de B. no te puedo opinar mucho porque él hace poquito que está y no sé. De C., sí también, una barbaridad trabajando.

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

_ No, yo no encuentro discapacidad. Para mí lo único que no ve, pero es un genio trabajando, en todo momento, en todo sentido. Lo único que hay que hacer es acompañarlo si quiere ir al toallet, pero sino no le veo discapacidad.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

- _ Y respecto a discapacidad, cuando uno lo dice en general. ¿Cómo lo entiende?
- _ *No, no tengo explicación, porque no le veo, no lo trato yo como discapacitado, si bien sé que tiene una discapacidad, pero lo trato de igual a igual.*
- _ ¿Y respecto a las personas en general cuando se habla de discapacidad?
- _ *No, no tengo opinión al respecto.*
4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?
¿Por qué?
- _ *No, son discapacidades distintas, pero tienen la misma oportunidad, tanto uno como el otro. Porque uno no ve, el otro chico si bien tiene retraso de maduración, pero se manejan igual, de igual manera, con la diferencia de que uno no ve.*
5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?
- _ *Y ahí, y yo creo que... no sé, pueden hacer cualquier trabajo, salvo de alto riesgo no, que... cargar un camión o lo que sea, pero después acá adentro no son trabajos difíciles, los pueden realizar.*
6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?
- _ *No, me parece bárbaro, a mí me parece perfecto, lo que hace la empresa.*
7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?
- _ *No.*
8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, ninguna.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Mmm, no es tan difícil, para mí no es difícil. Son muy inteligentes, asique no...no, a mí no me resultó difícil y no me resulta tampoco difícil trabajar con ellos. Entienden normalmente, vos les explicas y ellos entienden perfectamente lo que tienen que hacer. Ya tendría que ser una discapacidad muy grande como para que no te entiendan o no sé, pero no, por lo menos con los chicos que se ha tratado acá adentro, hemos tenido hasta un sordo mudo y también te manejas o aprendés a manejarte con ellos.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

_ Con el que más relación tengo que estoy todos los días con él es con J., después los otros chicos, hola, buen día y nada más, no tengo mucha relación. Con C. él va todos los días saluda pero nada más, pero con J. estoy todos los días, todos los días, de hecho J. hace doce años que está acá y está conmigo continuamente. Él hace su trabajo, sabe lo que tiene que hacer y a las doce se retira.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Normal, con otra gente tenés más afinidad que... pero no con todo el mundo. Igual yo... buen día, buenas tardes, tengo dos o tres personas que hace la misma cantidad de años que está conmigo pero...con el resto normal, buenos días, buenas tardes, un comentario mínimo pero nada más.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ No nada. Sinceramente no, no me afecto ningún sentimiento porque no los veía con ninguna discapacidad, ya te vuelvo a repetir.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ Ventaja en mi caso, que me ayuda bastante en las cuatro horas que está conmigo, a mí me rinde por lo menos, me sirve que él esté, más allá que yo me la arregle sola después, pero las cuatro horas que él está conmigo me rinde un montón.

_ ¿Y considerarás que existe alguna desventaja?

_ No, no desventaja no, ninguna, Ninguna porque uno se acostumbra a que ya sabés que él trabaja cuatro horas y nada más y antes que estuvieran ellos uno lo hacía solo al trabajo, pero sí me facilitó un montón desde que se cambiaron un montón de esquemas acá dentro, las máquinas eh, estando las cuatro horas conmigo J. me ayuda un montón.

_ Y respecto a los otros chicos más allá de que no estés con ellos, ¿pensás que hay alguna ventaja o desventaja?

_ No, no tampoco. Creo que no.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

_ Sí, algunas sí, dificultades, sí. Porque no pueden estar en cualquier sección, por el peligro de las máquinas.

_ ¿Alguna otra dificultad que vos veas?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No, para nada.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ Si fuera necesario sí. Pero sinceramente te digo que de mi parte no, no porque yo aprendí mucho a trabajar sola con J. y a manejarlo, y él no es un chico o los otros tampoco no son chicos que van a hacer lo que quieren. Vos les das una orden y ellos saben que tienen que cumplirla.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Sí, seguro. Y porque tienen derecho también a tener los suyo, sea o no sea discapacitado. J. se maneja solo con su sueldo, con su plata, y me parece que está bárbaro que tenga oportunidades.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO NO SE X

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

-
- Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO X NO SE

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI TAL VEZ X NO NO SE

- Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI X TAL VEZ NO NO SE

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI X TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad ¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ No, no cambio para nada. Yo sigo trabajando igual me parece que sigo trabajando igual, no cambio para nada. Sí me cambio en el sentido que él..., tengo una ayuda, pero después no cambio mucho porque siempre me maneje sola acá adentro.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

_ A no, no sé, eso lo deciden ellos.

_ Pero alguna opinión tuya, algo que vos considerarás importante para incluir a una persona con discapacidad.

_ No, no, sinceramente no sé qué decirte, eso queda a criterio de la empresa.

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ No, no. Yo por lo menos estoy muy conforme con J. que es el que más... ya te digo conozco y el que se tratar y que le enseñé a trabajar y es una masa. Después los otros chicos ya te digo, C. trabaja, es trabajador y del otro chico no puedo opinar porque hace poquito que está pero tampoco, no lo veo, no nos vemos en la planta aunque parezca mentira, porque él está en una sección arriba, yo estoy abajo y por ahí si nos cruzamos en el pasillo hola B. cómo andas y nada más y no nos vemos en todo el día. Él ya se va y después yo ya tampoco no lo veo. Igual que J., a J. sí, estamos las cuatro horas juntos, pero sino no. Si a mí me mandan a otro lugar o... y a J. o hay poco trabajo, capaz que ni lo veo en todo el día.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Entrevista dirigida a los compañeros de trabajo de personas con discapacidad empleadas en la planta Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en 2014, para obtener información acerca de las concepciones que poseen sobre la Inclusión Laboral.

N° de entrevista: 10

Fecha: 11/03/14

Edad: 51 años.

Sexo: Femenino

Masculino

Antigüedad en la empresa: 23 años.

Sector de trabajo: Azúcar-Edulcorante.

Estudios realizados: Primario (incompleto).

1. ¿Ha tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo?

¿Cuáles?

_ No.

2. ¿Qué opina de que las personas con discapacidad trabajen?

_ *A mí me parece bien, porque son gente... yo en ese sentido las veo que son más eh... como te puedo decir, no tienen maldad, no tienen esa... que ambos tenemos ¿no?, ese..., como te puedo decir... mirar mal a esa persona, aparte ellos vienen te saludan bien o... el problema que tienen pero ellos son muy respetuosos, en ese aspecto son muy respetuosos, más que nosotros que somos normal, ¿no?, yo me incluyo.*

_ ¿Y respecto a que trabajen?

_ *Bien, bien. Yo al le digo al pibe le digo hace esto y él sí, bien, en eso está muy bien. Entiende todo el pibe...no no..., mirá que tiene su problemita en la cabeza y entiende, entiende.*

3. ¿Qué entiende por discapacidad?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Yo no sé cómo... no te puedo explicar, no sé. Yo lo considero como uno mismo, o sea... de repente por más que tenga su problemita, cualquiera eh, cualquiera ¿no?, ... para mí sigue siendo amigo, no veo el...nada. Yo veo a la sociedad, como nosotros, todos parejo, todos...no veo...

4. ¿Considera Ud. que esta definición es igual para cada tipo de discapacidad?

¿Por qué?

_ Y según como es el problema que tiene uno...no sé, no lo veo...

_ Considerando que hay diferentes tipos de discapacidad si para Ud. es todo lo mismo o hay algo que cambia.

_ Y cambia muchas, algunas cosas sí...debe ser no... Por ejemplo... me refiero a J. que es cieguito, y dentro de esas cosas para trabajar anda bien. El otro pibe que tuvo un accidente y quedo mal de la cabeza, pero entiende. Lo veo, no sé, bien a todos, no se...para mí lo veo..., no veo esa parte... viste.

5. ¿Qué trabajos considera Ud. que puede realizar una persona con discapacidad?

_ Y muchas cosas. Por ejemplo, en la empresa esta sí, tiene muchos trabajos que un discapacitado puede hacer. Y por ejemplo, ahí a B. donde estoy yo, a él lo pongo a romper azúcar, por ejemplo, donde tenemos unos caños que es donde va la máquina de azúcar a las tolvas, le digo controla ahí y está bien con los guantes, controla toda el azúcar, que no vaya a pasar una basura algo por el estilo, lo veo bien que él ve, él está bien en eso. J. ya no, por ejemplo ya no lo puedo poner ahí. Por ahí puede pasar algo y... encima lo tengo en la escalera, en primer piso, no lo puedo subir a un pibe así. Yo lo veo bien, no sé, muchas cosas sí... Porque hay muchos trabajos que se pueden hacer acá, atender una...

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

¿no?, la cinta donde está J. adonde tiran los estuches sellados todo bien... no ve pero él... normal. Los agarra los estuches, los acomoda bien en la caja, en vez...no se... no puedo... Que uno mismo lo hace, que está bien, pero él como ve así... algo insólito, viste.

6. ¿Qué es para Ud. la inclusión laboral de personas con discapacidad?

_ Y yo lo veo bien, que tengan su sueldito, lo que ellos necesitan. Y también necesitan de estar un rato afuera de su casa, con gente como..., el trabajo, que se despejen un poco también. Yo lo veo bien... tener un trabajo en la empresa, sí.

7. ¿Ha tenido alguna capacitación/formación acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ¿Dónde? ¿Cuál?

_ No.

8. ¿Qué conocimientos tiene del tipo de discapacidad de las personas que trabajan con Ud.?

_ ¿Conocimiento?...ninguno.

9. ¿Cómo es trabajar con una persona con discapacidad?

_ Y yo me siento bien, porque yo soy muy... amigo, lo abrazo, para mí... me siento bien. Lo quiero... viste como es... así. Siento, o sea ganas de decirle otras cosas malas de nada porque capaz que se siente mal, entonces yo le hincho las guindas, pero sanamente, ¿me entiende?, lo jodo todo el tiempo que está conmigo...bien. Yo me siento bien.

10. ¿Cuál es su relación con cada una de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en la fábrica?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ Bien, bien. Con los tres charlo, hincho las guindas sanamente, lo abrazo, lo beso como a un hijo. Bien, bien.

11. ¿Cuál es su relación con el resto de sus compañeros?

_ Bien, todo bien, sí. Bien, siempre hay un tropezón pero pasable... como que pasa, ¿viste? No lo vamos a dejar para uno todos los días porque... vivimos más acá que en casa, ¿me entendés? Podemos tener un tropezón así, pero bueno listo ya está. Y yo bien, bien.

12. ¿Qué sintió el día que comenzó a trabajar con personas con discapacidad en la fábrica?

_ Y...uno se siente mal porque... verlo como está, hasta que te adaptas, ¿viste?, a... como lo podés tratar ¿viste? Te sentís mal, yo me sentí mal. Hasta que bueno, entrar en confianza y enseñarle las cosas más o menos. Bien, ahora ya...pero a lo principio mal, mal. Y porque digo yo como lo puedo tener acá si no puede hacer nada o tenés miedo que se vaya por la escalera o agarrar cosas o romperse la mano a las máquinas, ¿me entendés? O sea... mi lugar es dejarlo sentado ahí que no se mueva para nada, ¿viste? Me sentía mal, porque decís por ahí le pasa algo, soy culpable yo. En esa parte me sentía mal, pero... está bien.

13. ¿Qué ventajas y/o desventajas tiene el trabajar con personas con discapacidad?

_ No ninguna, creo que está bien.

14. ¿Cree que las personas con discapacidad se encuentran frente a alguna dificultad al trabajar en la fábrica?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ No, no creo, no. No, porque todo, todos lo ven bien... o sea no les faltan el respeto nada, nada. No sé si es por ahí pero... no, para mí está bien.

15. ¿Ha influido la inclusión de las persona con discapacidad en su trabajo?

_ No, no para nada.

16. ¿Le parece importante que la empresa le brinde algún tipo de información para trabajar con personas con discapacidad? ¿Qué información?

_ Y yo pienso que sí, que se yo. Que me explicaran, que se yo... a ver cómo lo puedo tratar yo del que está conmigo.

_ ¿A Ud. le serviría?

_ Sí me serviría. Me serviría en el sentido, o sea... para mí está bien todo pero que me explique más o menos como puedo sentir eh, haciendo... que ellos lo manden hacer esto, aquello otro. Aunque yo no tengo nada que ver en eso. No se me gustaría saber.

17. ¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona? ¿Por qué?

_ Sí. Porque ellos, ellos también lo necesitan, en el sentido de... también ponen su granito de arena eh..., quieren trabajar pero por incapacidad que tiene... no..., no lo podemos dejar hacer eso. Yo pienso que sí.

18. La siguiente pregunta tiene opciones de respuesta, en la que Ud. deberá contestar SI, TAL VEZ, NO o NO SE, de acuerdo a su opinión.

¿Considera Ud. que las personas con discapacidad deberían tener los mismos derechos que el resto de los trabajadores en las siguientes cuestiones?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

▪ Acceso a beneficios sociales (como guarderías, residencia de vacaciones, becas, seguros de vida, entre otros).

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en remuneración.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad en cantidad de horas de trabajo.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Acceso a cursos de capacitación dictados o subvencionados por la empresa.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Igualdad y equidad a posibilidades de créditos.

SI TAL VEZ NO NO SE

▪ Posibilidad de promocionar a puestos con mejores beneficios, si poseen la calificación necesaria.

SI TAL VEZ NO NO SE

19. Luego de haber tenido una experiencia laboral con personas con discapacidad

¿Cambió su forma de pensar sobre la capacidad que tienen para el trabajo? ¿En qué cambio? ¿Podría explicarnos o darnos ejemplos?

_ No, no cambia, porque eso me los has preguntado atrás. No, no. Para mí que está bien todo.

20. ¿Qué sugerencias haría con respecto a cómo incluir laboralmente a personas con discapacidad en la fábrica?

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

_ *Y yo pienso que hablando entre... la cuestión que le toque...sí, pienso que sí.*

Mirá lo podemos llevar a este lugar a otro lugar, algo por el estilo, ¿no?

_ Claro, pero algo puntual de que se tendría que tener en cuenta al incluir una persona con discapacidad.

_ *Y yo pienso del pibe como, como.... que puede hacer, para mí.*

21. ¿Algún otro dato que desee agregar?

_ *No. Yo pienso, para mí tienen que estar en la sociedad con nosotros... todos.*

Tienen que tener el mismo derecho que un ser humano normal...para mí. Pienso de ahí que... jeje.

¡Agradecemos su colaboración!

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

TABLAS

Tabla N° 1: Respuestas sobre si han tenido vivencias con personas con discapacidad fuera del ámbito de trabajo los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

OPCIONES DE RESPUESTA	N° DE ENTREVISTAS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SI	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3
NO	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	7

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Tabla N° 2: Factores favorecedores y limitantes de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, hallados en las respuestas de las preguntas N° 2, 3, 4, 5, 6, 9, 12, 14 y 17 de la entrevista realizada a los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

	N° DE PREGUNTA																	
	2	3	4	5	6	9	12	14	17	%	%	%	%	%	%	%	%	
FACTORES FAVORECEDORES																		
Igualdad de oportunidades	2	20,00	0	0,00	0	0,00	3	30,00	3	37,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	30,43
Respeto por la diversidad	3	30,00	1	25,00	2	66,67	2	20,00	0	0,00	5	55,56	4	80,00	0	0,00	2	8,70
Reconocimiento como sujetos de derechos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	8,70
Valoración de la autonomía	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	10,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	13,04
Dignidad	1	10,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	0	0,00	1	20,00	0	0,00	3	13,04
Accesibilidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Participación y plena inclusión en el mercado competitivo	1	10,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	26,09
Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones	3	30,00	3	75,00	1	33,33	4	40,00	1	12,50	2	22,22	0	0,00	1	20,00	0	0,00
Presencia de interacción - vínculo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	2	22,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Conciencia sobre la implicancia del contexto socioambiental en relación a la temática de la discapacidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00	0	0,00
SUBTOTAL	10	45,45	4	22,22	3	27,27	10	45,45	8	47,06	9	56,25	5	23,81	5	62,50	23	88,46
FACTORES LIMITANTES																		
Invisibilidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Falta de conocimiento sobre la discapacidad	1	8,33	2	14,29	0	0,00	1	8,33	0	0,00	1	14,29	4	25,00	0	0,00	0	0,00
Discriminación por motivos de discapacidad	4	33,33	1	7,14	1	12,50	3	25,00	1	11,11	1	14,29	5	31,25	1	33,33	0	0,00
Actitud paternalista	2	16,67	0	0,00	0	0,00	2	16,67	3	33,33	1	14,29	2	12,50	0	0,00	0	0,00
Estigmatización	3	25,00	0	0,00	0	0,00	1	8,33	2	22,22	2	28,57	3	18,75	0	0,00	0	0,00
Exclusión	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,25	0	0,00	0	0,00
Idea de gueto	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Desigualdad	1	8,33	0	0,00	0	0,00	2	16,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33
Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades	0	0,00	1	7,14	2	25,00	3	25,00	1	11,11	1	14,29	1	6,25	1	33,33	2	66,67
Falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social	0	0,00	9	64,29	5	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	0	0,00
Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador	1	8,33	1	7,14	0	0,00	0	0,00	2	22,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
SUBTOTAL	12	54,55	14	77,78	8	72,73	12	54,55	9	52,94	7	43,75	16	76,19	3	37,50	3	11,54
TOTAL	22	100,00	18	100,00	11	100,00	22	100,00	17	100,00	16	100,00	21	100,00	8	100,00	26	100,00

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Tabla N° 3: Factores favorecedores y limitantes de la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD), hallados en las respuestas acerca de la relación que tienen con cada una de las personas con discapacidad los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

	PCD SENSORIAL (VISUAL)	%	PCD INTELCTUAL CONGÉNITA	%	PCD INTELCTUAL Y MOTORA ADQUIRIDA	%
FACTORES POSITIVOS						
Igualdad de oportunidades						
Respeto por la diversidad	3	33,33	3	23,08	3	42,86
Reconocimiento como sujetos de derechos						
Valoración de la autonomía						
Dignidad						
Accesibilidad						
Participación y plena inclusión en el mercado competitivo			3	23,08		
Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones			7	53,85	4	57,14
Presencia de interacción - vínculo	6	66,67				
Conciencia sobre la implicancia del contexto socioambiental en relación a la temática de la discapacidad	9	90,00	13	81,25	7	87,50
SUBTOTAL						
FACTORES NEGATIVOS						
Invisibilidad						
Falta de conocimiento sobre la discapacidad			1	33,33		
Discriminación por motivos de discapacidad			2	66,67	1	100,00
Actitud paternalista	1	100,00				
Estigmatización						
Exclusión						
Idea de gueto						
Desigualdad						
Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades						
Falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad						
Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social						
Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador						
SUBTOTAL	1	10,00	3	18,75	1	12,50
TOTAL	10	100,00	16	100,00	8	100,00

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Tabla N° 3: Factores favorecedores y limitantes de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, hallados en las respuestas acerca de las ventajas y desventajas que tiene trabajar con personas con discapacidad, según los empleados de la fábrica Ayolas, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

	VENTAJAS	%	DESVENTAJAS	%
FACTORES POSITIVOS				
Igualdad de oportunidades				
Respeto por la diversidad	6	66,67		
Reconocimiento como sujetos de derechos				
Valoración de la autonomía				
Dignidad				
Accesibilidad				
Participación y plena inclusión en el mercado competitivo				
Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones	3	33,33		
Presencia de interacción - vínculo				
Conciencia sobre la importancia del contexto socioambiental en relación a la temática de la discapacidad				
SUBTOTAL	9	90,00		
FACTORES NEGATIVOS				
Invisibilidad				
Falta de conocimiento sobre la discapacidad				
Discriminación por motivos de discapacidad				
Actitud paternalista	1	100,00	1	33,33
Estigmatización				
Exclusión				
Idea de gueto				
Desigualdad				
Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades			2	66,67
Falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad				
Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social				
Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador				
SUBTOTAL	1	10,00	3	100,00
TOTAL	10			

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.

Tabla N° 6: Total de factores limitantes y favorecedores obtenidos en las entrevistas realizadas a los empleados de la fábrica Ayolas, de la empresa Cabrales, de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2014.

	N° DE PREGUNTA												TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
FACTORES POSITIVOS																		
Igualdad de oportunidades	2	20,00	0	0,00	0	0,00	3	30,00	3	37,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	7	30,43
Respeto por la diversidad	3	30,00	1	25,00	2	66,67	2	20,00	0	0,00	5	55,56	3	25,00	4	80,00	7	70,00
Reconocimiento como sujetos de derechos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	8,70
Valoración de la autonomía	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	10,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	13,04
Dignidad	1	10,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	1	20,00	3	13,04
Accesibilidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Participación y plena inclusión en el mercado competitivo	1	10,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6	26,09
Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones	3	30,00	3	75,00	1	33,33	4	40,00	1	12,50	2	22,22	1	8,33	0	0,00	3	30,00
Presencia de interacción - vínculo	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,50	2	22,22	8	66,67	0	0,00	0	0,00
Conciencia sobre la implicancia del contexto socioambiental en relación a la temática de la discapacidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	80,00
SUBTOTAL		10	45,45	4	22,22	3	27,27	10	45,45	8	47,06	9	55,25	12	80,00	5	23,81	
FACTORES NEGATIVOS																		
Invisibilidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Falta de conocimiento sobre la discapacidad	1	8,33	2	14,29	0	0,00	1	8,33	0	0,00	1	14,29	0	0,00	4	25,00	0	0,00
Discriminación por motivos de discapacidad	4	33,33	1	7,14	1	12,50	3	25,00	1	11,11	1	14,29	1	33,33	5	31,25	0	0,00
Actitud paternalista	2	16,67	0	0,00	0	0,00	2	16,67	3	33,33	1	14,29	2	66,67	2	12,50	1	33,33
Estigmatización	3	25,00	0	0,00	0	0,00	1	8,33	2	22,22	2	28,57	0	0,00	3	18,75	0	0,00
Exclusión	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,25	0	0,00
Idea de gueto	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Desigualdad	1	8,33	0	0,00	0	0,00	2	16,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33
Reconocimiento y priorización de las limitaciones por sobre las capacidades	0	0,00	1	7,14	2	25,00	3	25,00	1	11,11	1	14,29	0	0,00	1	6,25	2	66,67
Falta de reconocimiento e indiferencia acerca de los derechos de las personas con discapacidad	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Discapacidad como un atributo aislado e intrínseco de la persona y sin conexión con la problemática social	0	0,00	9	64,29	5	62,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33
Visión parcial de las personas con discapacidad desde el modelo rehabilitador	1	8,33	1	7,14	0	0,00	0	0,00	2	22,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
SUBTOTAL		12	54,55	14	77,78	8	72,73	12	54,55	9	52,94	7	43,75	3	20,00	16	76,19	
TOTAL		22	100,00	18	100,00	11	100,00	22	100,00	17	100,00	16	100,00	15	100,00	21	100,00	

CONCEPCIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL

Casoli A., Giansetto M.A., Lynch Hernández M.J.



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA

FAC. CIENCIAS DE LA SALUD Y SERVICIO SOCIAL DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL
D. FUNES 3350 - TEL/FAX: 0223-4752442.

Jurados Titulares: LIC ALSINA U
LIC DI CLEMENTE L
LIC REGUEIRA A

Fecha de defensa: 11-7-14
Calificación: 10 (diez)