

UNIVERSIDAD FASTA

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

DEPARTAMENTO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

TESIS FINAL: DISCAPACIDAD Y TRABAJO

AUTOR : PATRICIA GRATZ

TUTOR: CLAUDIA SPIDALIERI. T.O

DEPTO. DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: CLAUDIA URBANO

MARZO DE 2009

DISCAPACIDAD Y TRABAJO

Dedicado a las dos personas que dan sentido a mi vida,

Fede y Andrés, GRACIAS!

INDICE

	Página
ABSTRATC	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1. Marco teórico	7
1.1 La discapacidad en la actualidad.....	7
1.1.1 La noción de percepción.....	9
1.1.2 Definición de discapacidad.....	10
1.1.3 Factores causales de discapacidad.....	17
1.1.4 Certificado de discapacidad.....	18
1.1.5 Habilitación y rehabilitación.....	20
1.2 Educación.....	24
1.2.1 Educación especial.....	25
1.3 El trabajo.....	30
1.3.1 Servicio de Colocación Laboral Selectiva.....	33
1.3.2 Beneficios que recibe la empresa.....	36
1.3.3 Inserción Laboral.....	38
1.3.4 Talleres protegidos.....	40
1.3.5 Tipos de talleres protegidos.....	42
1.4 Igualdad de oportunidades.....	44
CAPITULO 2. Cuestiones metodológicas de la investigación	47
2.1 Recolección de datos.....	49
2.2 Caracterización de las personas de la muestra.....	49
CAPITULO 3. Resultados de la investigación	56
CONCLUSIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	84

Abstract

Los más recientes estudios estadísticos han comprobado que un gran porcentaje de la población tiene algún tipo de discapacidad. Los resultados de la ENDI - Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (2005) - realizada por el INDEC - Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, indican que en la Argentina hay 2.176.123 personas discapacitadas, lo que implica que uno de cada 5 hogares alberga al menos una persona con discapacidad.

El trabajo es un derecho de toda persona que no acepta ninguna excepción salvo sus propias limitaciones; por lo tanto, las personas con discapacidad pueden y deben trabajar, pues la sociedad necesita de todos sus miembros para desarrollarse plenamente.

Algunos autores han investigado y desarrollado el tema de la discapacidad desde la perspectiva de la inserción laboral (Pantano, 1987; Guerrero Romera, 2002; Rojo Vivot, 2005) (1) sin embargo, no se han encontrado antecedentes de investigación sobre la percepción de las personas discapacitadas con respecto a su propia inserción laboral.

La ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, posee población con discapacidad la cual, por supuesto, no escapa tanto a las dificultades como a los progresos sobre el tema, por ello existen instituciones, como el Servicio de Colocación Laboral Selectiva del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, que dan apoyo a estas personas y tratan de conseguir que logren su inserción laboral y social como cualquier ciudadano.

En este contexto resulta de especial relevancia, el papel protagonista de las propias personas con discapacidad, por lo cual con la presente investigación intentamos *conocer cual es la percepción de las personas discapacitadas respecto de su inserción laboral* desde la perspectiva de la psicopedagogía laboral; puesto que dicha disciplina se ocupa de estudiar tanto el aprendizaje como las dificultades de aprendizaje implicadas en el quehacer laboral; poniendo su acento en la inserción laboral y en las necesidades de la persona trabajadora para responder a las exigencias del mercado del trabajo.

(1) Pantano Liliána, **La discapacidad como problema social**, Editorial Eudeba 1987.

Rojo Vivot, Alejandro, **El trabajo y las personas con discapacidad**; Ed. Dunken, 2005, 2ª edición, p. 10.

Guerrero Romera, Catalina, **Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica**, Barcelona, Ed. Ariel 2002.

Introducción

Para comprender y entender la discapacidad es necesario tener una clara visión de lo que esta significa a fin de poder re-significarla en pos de una mejor calidad de vida. La “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” sostiene que las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales y 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.

Actualmente, a pesar de los avances económicos, sociales y tecnológicos; las personas discapacitadas encuentran mayores obstáculos para encontrar un empleo que el resto de la población, debido a que se enfrentan a necesidades y dificultades específicas a la hora de poder acceder y permanecer en el mercado del trabajo. Estas necesidades y dificultades tienen su reflejo en una mayor tasa de desempleo y una baja tasa de actividad de estas personas en comparación con la estimada para toda la población.

Es importante subrayar la necesidad del ejercicio del derecho que poseen las personas con discapacidad de lograr o, por lo menos, contribuir a su sustento a partir del desempeño laboral adaptado si es necesario, puesto que el trabajo es una de las vías para el desarrollo integral de los individuos, sus familias y el resto de la comunidad.

En el rastreo bibliográfico no se han encontrado antecedentes de investigación que aborden el tema de la discapacidad y el trabajo desde nuestro punto de vista, es decir *la Percepción de los Discapacitados respecto de su Inserción Laboral*. Así, se han rescatado los datos que resultaron más relevantes, los cuales proclaman la libertad y la justicia y que tienen por base el reconocimiento de la dignidad y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la sociedad; como los aportados por los “Informes de las Asambleas de las Naciones Unidas”, los “Programas de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”; la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” de 2007, y tanto la Ley 22.431 como la Ley 10.592, sancionadas ambas por el senado y la cámara de diputados de la Nación Argentina y de la Provincia de Buenos Aires respectivamente.

La ciudad de La Plata posee población con discapacidad la cual por supuesto no escapa tanto a las dificultades como a los progresos sobre el tema, por ello existen instituciones, como el Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Discapacitados (SeCLaS) del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, que dan apoyo a estas personas y tratan de conseguir que logren su inserción laboral y social como cualquier ciudadano.

En este contexto resultó de especial relevancia, el papel protagonista de las personas con discapacidad, por lo cual la presente investigación buscó *conocer cual es la percepción de las personas discapacitadas respecto de su inserción laboral*.

Consideramos la percepción como la sensación interior que resulta de una impresión material hecha por nuestros sentidos. Por la percepción distinguimos y diferenciamos unas cosas de otras, nuestro ser del mundo, nuestra realidad de las otras cosas.

Se trabajó desde la perspectiva de la psicopedagogía laboral y sobre la base del *modelo social* que enfoca la cuestión de la discapacidad desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social. La psicopedagogía laboral es investigación científica y aplicación práctica. Su interés científico está centrado no sólo en el aprendizaje individual sino en el pensamiento laboral, abarca los procesos de aprendizaje de las personas, de los grupos y de las organizaciones.

La psicopedagogía laboral se constituye como un saber articulador que opera como puente entre dos continentes: la psicología y la pedagogía, cada cual con sus contenidos. La articulación de ambos constituye su saber propio, siendo entonces su objeto central de estudio el ser humano en situación de aprendizaje laboral. Por ello consideramos necesario abordar la inserción laboral de las personas discapacitadas desde esta perspectiva, para contemplar toda la gama posible de dificultades con las que dichas personas pueden enfrentarse.

Nuestro objetivo general fue el de conocer cómo perciben las personas discapacitadas su inserción laboral, tanto las que se presentaban para ser entrevistadas por el SeCLaS (Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Discapacitados) para obtener un puesto de trabajo, como las que ya habían logrado insertarse en el mercado del trabajo gracias a la gestión de dicho servicio. En tanto que a nivel específico nuestros objetivos fueron conocer el tipo de educación recibida por las personas discapacitadas incluyendo la específica para el mercado laboral; indagar en que sentido se sentían desplazados;

marginados e ignorados por nuestra sociedad; establecer si los discapacitados que se encontraban trabajando se sentían realmente integrados en su ámbito laboral; establecer si recibían algún tipo de ayuda económica, ya sea del estado como de otras instituciones; señalar las acciones que ellos mismos realizaban para integrarse al mercado del trabajo; conocer si contaban con el apoyo familiar en su decisión de participar del mercado del trabajo, establecer si el discapacitado ubicado laboralmente estaba conforme con su actual trabajo, y por último, identificar las necesidades e inquietudes de los trabajadores discapacitados respecto a su situación laboral.

El presente trabajo de investigación esta organizado en tres capítulos centrales. En el primer capítulo se aborda el marco teórico conceptualizando las temáticas de la discapacidad y el trabajo. El mismo está dividido en cuatro secciones, la primera de ellas teoriza acerca de las nociones de percepción y discapacidad, sus factores causales y la obtención del certificado de discapacidad. La segunda sección aborda el tema de la educación; la educación especial y los trayectos pre-profesionales para discapacitados. La tercera desarrolla el tema del trabajo, la inserción laboral del discapacitado, la dinámica de los talleres protegidos y sus tipos y los servicios de colocación laboral para las personas con discapacidad. Por último, en la cuarta sección teorizamos sobre la igualdad de oportunidades de dicho colectivo.

En el segundo capítulo se desarrollan las cuestiones metodológicas de la investigación. El mismo esta referido a los objetivos, el tipo de estudio y metodología utilizada. A fin de lograr los objetivos propuestos se llevó a cabo un estudio exploratorio- descriptivo, que pretendió orientarse de modo que resultara posible acceder a la construcción de los conceptos sobre este colectivo que vienen realizándose dentro de la sociedad en la ciudad de La Plata.

La cobertura geográfica fue la ciudad de La Plata, mas específicamente en el SeCLaS (Servicio de Colocación Laboral Selectiva) del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, mientras que la cobertura temporal fue el presente año. Se obtuvo así información de lo que acontece con dicha problemática tomando en cuenta los antecedentes ya existentes acerca del tema.

Para este trabajo se entrevistó a veinticinco (25) personas discapacitadas que se presentaban a ser evaluadas por el SeCLaS y a veinticinco (25) personas discapacitadas que ya habían obtenido un puesto de trabajo a través de dicho servicio, de este modo quedo conformada la muestra con la cual se investigó. En ambos casos se trató de una muestra probabilística obtenida a través de una selección aleatoria.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante instrumentos elaborados y seleccionados de acuerdo con los objetivos de la investigación. En ambos casos se trató de una entrevista semi-estructurada (con preguntas abiertas y cerradas).

Los instrumentos fueron administrados personalmente por el entrevistador debido a las características de los entrevistados (personas discapacitadas).

En el tercer capítulo se exponen los resultados obtenidos desde un análisis cuanti/cualitativo, esbozando las primeras aproximaciones de la percepción de los discapacitados sobre su inserción laboral. Así, las personas discapacitadas entrevistadas han explicitado percepciones sobre su propia inserción laboral que no han sido unívocas sino que presentan una multiplicidad de variables.

Finalmente se exponen las conclusiones a las que se arribó, tratándose de aproximaciones conceptuales y teóricas sobre la percepción de los discapacitados acerca de su inserción laboral.

La presente investigación intentó determinar el planteamiento de nuevos interrogantes como así también de estrategias de investigación más puntuales y de este modo evitar una visión simplista del tema, esbozando algunos planteos que merecerán un tratamiento más estructurado y profundo.

CAPITULO 1. MARCO TEORICO

1.1 La discapacidad en la actualidad.

Toda comunidad esta compuesta por sus miembros sin distinción alguna en lo que respecta a derechos y garantías. No obstante, hoy en día, las personas con discapacidad siguen discriminadas, la mayoría de las veces de manera casi imperceptible por lo sutil de la manifestación de los prejuicios.

La discapacidad es antes que nada, un fenómeno social, objetivo y visible. Está constituido básicamente por una situación de menoscabo físico, psíquico o sensorial que afecta a personas concretas.

Poseer una discapacidad (sensorial, motora, mental, etc.) no significa que la misma nos disminuye como seres humanos, tampoco nos hace especiales o acreedores absolutos de la sociedad. Pero, muchas veces, ante una persona con deficiencia actuamos de manera distinta: centramos nuestra atención en la disminución y no en las capacidades residuales que, indudablemente, posee.

En otras oportunidades directamente las menospreciamos o de alguna manera, las rechazamos. Estas actitudes o conductas prejuiciosas muchas veces son reforzadas y difundidas por la educación y los medios de comunicación social. También en el ámbito laboral es muy frecuente que no se respeten los derechos de las personas con discapacidad, casi siempre, a través del rechazo encubierto en el requisito de la *buena presencia*.

Ya avanzado el siglo XXI, la situación de los discapacitados sigue siendo de postergación y de discriminación. Subsisten prejuicios, falsedades e ideologías alejadas de la solidaridad e integración. No es necesario recurrir a extensos estudios o los análisis de especialistas para ratificar estos conceptos. La discapacidad es un problema que nos concierne a todos, puede afectar a cualquier persona, de cualquier ambiente, en cualquier momento.

La discapacidad nos conduce a sendas diferentes, a mentalidades diferentes, a variadas perspectivas del mundo, cuestionando así el sistema ético de medir el éxito en términos del logro material.

El tema cobra gran importancia al considerar que en la sociedad el 15% de las personas tienen alguna discapacidad de las cuales solo el 2% accede a servicios de rehabilitación si vive en países en desarrollo. Hay distintos tipos de discapacidad (motora, sensorial, mental, etc.), pero la capacidad es un problema propio del sujeto, medido por la sociedad que define quien es más o menos capaz.

“El tema de la discapacidad es dinámico y no solo depende de aspectos biológicos, sino también del medio ambiente. Las personas con discapacidad deben contar con los medios para responsabilizarse de sus propias vidas y acciones, al igual que las personas sin discapacidad. La mayor parte de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad no son médicos, sino sociales, económicos y políticos”. (2)

La discapacidad genera inseguridad personal, económica y laboral, implica muchas veces falta de acceso a los servicios básicos, maltrato y abuso, problemas escolares, discriminación, marginación y crisis de identidad personal y cultural.

“Tener lastima a un individuo con discapacidad es menoscabarlo, y sobreprotegerlo es anularlo. Ambas actitudes, en definitiva, son formas encubiertas de rechazo aunque parezcan a primera vista como bien intencionadas y estén socialmente aceptadas”. (3)

Desde la perspectiva del enfoque humanista existencial, en el que se destacan autores como Carl Rogers; Abraham Maslow y Ausubel entre otros, los conocimientos relevantes sobre el ser humano se obtendrán centrándose en los fenómenos puramente humanos tales como el amor, la creatividad o la angustia.

(2) “Congreso Europeo sobre Vida Independiente”, en: **Revista Minusval**, Madrid, Ed. IMSERSO, 2003, N° 140.

(3) Rojo Vivot, Alejandro, **El trabajo y las personas con discapacidad**; Ed. Dunken, 2005, 2ª edición, p. 10.

El término humanismo se relaciona con las concepciones filosóficas que colocan al ser humano como centro de su interés, y cuyos postulados sobre el hombre indican que el hombre es más que la suma de sus partes, es consciente, tiene capacidad de elección, lleva a cabo su existencia en un contexto humano, es intencional en sus propósitos; sus experiencias valorativas; su creatividad y la comprensión de significados.

Nuestro objetivo, debe ser aquél que se sustenta en el paradigma de la inclusión y los derechos humanos. En otras palabras, tenemos que orientarnos hacia el respeto a la dignidad de las personas en que el individuo discapacitado es considerado un sujeto de acción y no un objeto susceptible de caridad.

1.1.1 La noción de percepción.

La Gestalt es un enfoque terapéutico cuyos pilares fundamentales son tres: el darse cuenta o toma de conciencia, el vivir el presente y la responsabilidad. Toma de conciencia para saber en cada momento que siento, que pienso, que hago y que me pasa.

Desde esta teoría se trabaja fundamentalmente en la recuperación de los sentidos, ver, oír, gustar, tocar y oler; por lo cual el trabajo gestaltico ayuda a recuperar los sentidos, a fiarnos de nosotros mismos, de nuestra intuición, de nuestro olfato, de nuestro gusto, de nuestro sentir.

La Gestalt considera que los hechos psíquicos resultan de procesos de organización, y la percepción es un acto organizado. En el momento de percibir se establece una relación sujeto- mundo, organismo-medio, estas estructuras se imponen al sujeto.

El núcleo de la psicología de la Gestalt gira en torno a la siguiente afirmación: “La percepción humana no es la suma de los datos sensoriales, sino que pasa por un proceso de reestructuración que configura a partir de esa información una forma, una gestalt, que se destruye cuando se intenta analizar”. La Gestalt invita a volver a la percepción ingenua, a la experiencia inmediata, no viciada por el aprendizaje, y comprobar así que no percibimos conjuntos de elementos, sino unidades de sentido estructuradas, formas. Por lo tanto es el sujeto quien, al conocer, ejerce su acción sobre las sensaciones para percibir formas completas y estructuradas.

La sensación es un fenómeno psíquico determinado por la modificación de un órgano sensorial. Así, somos capaces de percibir distintos tipos de sensaciones, que pueden ser táctiles, auditivas, visuales, olfatorias o gustativas. La sensación se puede definir también como el contenido más sencillo e indivisible de la percepción.

Existen una serie de leyes de la forma estudiadas por la Psicología Gestaltica. Estas leyes se basan en una idea de totalidad, en que las personas captamos las cosas de una manera global porque las cosas forman siempre parte de un conjunto.

La percepción es la sensación interior que resulta de una impresión material hecha por nuestros sentidos. Por la percepción distinguimos y diferenciamos unas cosas de otras, nuestro ser del mundo, nuestra realidad de las otras cosas.

1.1.3 Definición de discapacidad.

Para denominar a las personas discapacitadas, comúnmente, se utilizan una serie de palabras que, más allá de su imprecisión están cargadas de subjetividad, y pueden hacer que aquella persona que posee cierta discapacidad se sienta subestimada. La construcción social del término discapacidad varía de una sociedad a otra, de una a otra época y van evolucionando con el tiempo. El tema de la discapacidad, y concretamente su definición, ha suscitado y suscita numerosos debates que ponen sobre la mesa cuestiones como la igualdad, justicia social, marginación, opresión y la participación por citar algunas.

La *“Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*, reconoce que *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias 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”*. (4)

El propósito de dicha 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.

(4) Naciones Unidas, **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, Nueva York, 2007

Los principios en los que se sustenta la Convención son:

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

El concepto de discapacidad, y su evolución, parte de las clasificaciones internacionales propuestas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de 1980, que surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud (CIF), del 2001, que constituye la segunda versión de la CIDDDM, cuyo contenido significa importantes avances en la superación de la visión residual de la discapacidad en la que se atribuían a la persona la mayor parte de las causas de la discapacidad para incluir la relación con su entorno físico y social como desencadenante básico de la discapacidad, considerándola en última instancia un “proceso multidimensional”.

En base a lo anterior presentamos la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las discapacidades y la salud (CIF)

Funcionamiento: Como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.

Discapacidad: De igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

Salud: Como el elemento clave que relaciona a los dos términos anteriores.

Para el CIF, Discapacidad es un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)

Factores Contextuales son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de salud en la CIF. Los Factores Contextuales tienen dos componentes: los Factores Ambientales, que se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona; incluye tanto el mundo físico natural como el mundo físico creado por los seres humanos; y los Factores Personales, que son los factores contextuales que tienen que ver con el individuo como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc., que lógicamente no están clasificados en la CIF.

Deficiencia es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales.

Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (Ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.

Limitaciones en la actividad son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una “limitación en la actividad” abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. Esta expresión sustituye al término “discapacidad” usado en la versión de 1980 de la CIDDM.

Restricciones en la participación son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad.

“La última versión de la Clasificación de la OMS, la CIF, aporta el término discapacidad en un sentido abarcativo, representando la deficiencia (en interacción con el entorno), la limitación en la actividad y la restricción en la participación. Si bien discapacidad o personas con discapacidad son términos técnicos que buscan designar objetivamente una condición que tiene o puede tener un individuo, en la práctica, suelen ser reemplazados por otros. Lo adecuado sería usar los originales sin resquemores y evitar eufemismos como personas con ‘capacidades diferentes’, o con ‘necesidades especiales’ que llevan a reconocer segregando, buscando respuestas aparte de las de los demás. Por otro lado, correspondería trabajar sobre las valoraciones positivas de las diferencias y no pretender borrarlas aduciendo que ‘todos somos discapacitados’.

Será útil también entender que la discapacidad es un ejercicio de vida cotidiano y una posibilidad abierta. Si bien algunos hoy la portan, cualquiera puede adquirirla durante el curso de su vida, siempre a causa de un problema de salud, aunque se genere éste en factores ambientales diversos”.(5)

Definiciones de Persona con Discapacidad en base a los marcos legales y laborales

La “ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” sostiene que *“Personas con Discapacidad son 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”* (6)

En términos legales, y según lo determinado por la Ley 22.431, en su capítulo 1, artículo 2, “ *se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”.* (7)

(5) Pantano, Liliana, en: **Revista La Fuente. Año X Nº 33**, Córdoba, Argentina, julio de 2007.

(6) Naciones Unidas, **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, Nueva York, 2007.

(7) **Ley 22.431**, capítulo 1, artículo 2.

Existe un “Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas”, sancionado por el Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Ley 10.592, que establece en su Artículo 1º que “...dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es 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 el ser humano. Discapacidad implica una falta de habilidad en alguna rama específica”. (8)

Para ampliar el entendimiento del tema se procederá a definir algunos términos y conceptos importantes que han ido surgiendo en la investigación.

- La palabra discapacidad reúne múltiples limitaciones funcionales, puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, puede ser una enfermedad mental o una dolencia que requiera atención médica.

- Persona con discapacidad: es toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, ve obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

- Dependencia: es el estado de carácter permanente en el que se encuentran las personas por razones ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, intelectual o sensorial por lo que precisan de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria.

- Autonomía: capacidad percibida de controlar, afrontar y tomar decisiones personales sobre como vivir de acuerdo a las propias normas y preferencias.

- Actividades de la vida diaria: son las tareas más elementales para una persona como son el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas u objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes y tareas sencillas.

(8) “Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas”, Ley 10.592, Art.1.

- Incapacidad: toda restricción o pérdida (causada por un defecto) de la capacidad para llevar a cabo una actividad del modo o en la medida que se consideran normales de un ser humano.

- Tolerancia: es entendida como virtud, la cual consiste esencialmente en el respeto de todas las diferencias formadas por las distintas entidades de las personas y grupos que componen una sociedad o una comunidad. Es la supremacía del valor de las personas, de su dignidad, sus características específicas, por lo tanto, implica consideración a sus opiniones, creencias o practicas aunque no se compartan, consideración que no debe suponer aceptar la violación de los derechos fundamentales de la persona.

Se pueden distinguir dos tipos de tolerancia, por una parte, la tolerancia hacia las creencias y opiniones diferentes, que implica una reflexión sobre la verdad, y por otra, la tolerancia asociada al respeto por las personas que son distintas por razones físicas, sociales o sexuales, que implica una reflexión sobre el tema de los prejuicios, y eventualmente, de la discriminación.

“La discapacidad es sobre todo el modo en que los individuos se perciben como sujetos discapacitados, el modo en que estas personas, convertidas en sujetos, se ven llevadas a reconocerse a sí mismas como discapacitadas, el modo en que experimentan y viven esa forma de ser y estar y el valor o disvalor que a la misma le confieren. También, por supuesto, el modo en que los demás experimentan y reconocen, en los que no son ellos, la discapacidad. La discapacidad consistiría entonces en una practica de libertad, cuyos resultados serian siempre dudosos, en la medida en que el futuro resulta incierto. La discapacidad consistiría entonces, por que no, en una posibilidad para una vida creativa, un factor mas dentro de una más amplia ética y estética de la existencia” (9)

Tipos de discapacidad.

Existen los siguientes tipos de discapacidad:

- ✓ Motora o Neurolocomotora.
- ✓ Auditiva.
- ✓ Visual.
- ✓ Mental.
- ✓ Visceral.

(9) Pérez Bueno, Luis, “El desmantelamiento de la discapacidad”, en: **Revista Minusval**, Madrid, ED. Imserso, 2004, N° 146.

Cada uno de los tipos puede manifestarse en distintos grados de discapacidad, y una persona puede tener varios tipos de discapacidades al mismo tiempo, con lo cual encontramos un amplio abanico de personas con discapacidad. Todas estas discapacidades pueden ser a su vez: transitorias o permanentes; y según su grado: leves, moderadas, severas o profundas.

Podemos señalar dos modos de ver la discapacidad en si, el *modelo médico* y el *modelo social*:

- *El modelo médico*: enfoca las consecuencias de la enfermedad como un problema "personal", causado directamente por una enfermedad, un trastorno o cualquier otra alteración de la salud, que requiere asistencia medica y rehabilitadora en forma de un tratamiento individualizado. El manejo de las consecuencias de la enfermedad esta dirigido a facilitar la adaptación de la persona a su nueva situación.

- *El modelo social*: por su parte, enfoca la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social.

1.1.4 Factores causales de discapacidad.

La discapacidad reúne múltiples limitaciones funcionales, puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, puede ser una enfermedad mental o una dolencia que requiera atención médica. Existen algunos factores causales de aumento directo de dichas limitaciones, entre los que podemos señalar los siguientes:

- Ausencia de programas materno-infantiles de prevención y salud con la consiguiente morbimortalidad de niños y madres. Como sabemos el aumento de la mortalidad infantil es uno de los indicadores que más se tienen en cuenta para determinar la

deterioro en cualquier país, la mortalidad materna es otro; la falta de cuidados en estas etapas provoca varias patologías causantes de discapacidad, a lo largo de la vida, generalmente irreversibles.

- Malnutrición o desnutrición de amplios sectores, sabemos que en este momento, el 50% de la población infantil, sufre de malnutrición. Es obvio que el desarrollo de los chicos desnutridos o mal nutridos no será igual que aquellos que no sufren este problema, asimismo su rendimiento escolar, etcétera.

- Ausencia de planes de prevención de la salud en todos los niveles. Sabemos que prevenir es mucho menos costoso que resolver las enfermedades instaladas, a pesar de lo cual no contamos con la implementación de los mismos. En el caso de la discapacidad, es indispensable prevenir la evolución de las deficiencias a discapacidades, ya que éste es uno de los factores de incremento de la gravedad del tema.

- Servicios médicos insuficientes frente a la emergencia. Estos servicios han sufrido un desmantelamiento sistemático, asociado con un incremento de la cantidad de consultas, que los profesionales no pueden atender en condiciones de falta de medicamentos, insumos, etcétera.

- Aumento de la violencia: ningún tipo de violencia puede compararse con exponer a un niño al hambre y la desnutrición, sin embargo o en respuesta, las poblaciones urbanas y pobres tienen un alto índice de violencia.

- Aumento de las adicciones: el aumento de las adicciones está relacionado, no sólo con la pobreza, sino también con la ausencia de proyectos posibles entre otras causas (las adicciones están incluidas dentro de las discapacidades desde el año 2000, OMS)

- Aumento de los accidentes, no solamente de tránsito sino también laborales, debido la precarización del trabajo, la desprotección, aumento de horas de la jornada laboral, etcétera.

- Altas tasas de desocupación. Siendo éste uno de los más serios problemas, que podría haberse colocado en primer término ya que es causa de muchas de las antes nombradas, y da origen también a cuadros depresivos, otro factor discapacitante.

- Migraciones sociales. La readaptación a nuevos códigos, nuevos intereses, nuevas desprotecciones y hasta una nueva forma de alimentación, genera nuevas discapacidades similares a lo que fuera descrito como síndrome de estrés postraumático, de posguerra, atentados masivos, etcétera.

1.1.5 Certificado de Discapacidad.

Persona con discapacidad es toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, ve obstaculizada, en al menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

Al respecto, la Ley 24.901 promueve un Certificado de Discapacidad, el cual determina que la persona que lo posee padece una alteración funcional permanente o prolongada, motora, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implica desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

El Certificado de Discapacidad tiene igual valor que el Documento Nacional de Identidad. No afecta a la vida civil de la persona, ni su capacidad civil. No tiene relación con el porcentaje de discapacidad, ni con la declaración judicial de insanía o inhabilitación que determina la designación de curador.

A nivel nacional lo otorga el Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad, el cual solicita como principal requisito un "*Certificado expedido por un Médico Especialista, original y autorizado*".

La certificación de discapacidad deberá ir acompañada de la orientación prestacional que cada caso requiere. El Certificado de Discapacidad extendido por el Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de las Personas con Discapacidad acredita plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional en todos los supuestos en que sea necesario invocarla. Su vigencia es limitada en el tiempo (5 ó 10 años) y luego deberá renovarse.

El Certificado de Discapacidad Original es un documento que sirve para lo siguiente:

- Acceso a la cobertura integral de las prestaciones básicas de habilitación y rehabilitación – Ley N° 24.901.
- Cobertura integral de medicación – Ley N° 23.661 –Art. 28-.
- Cobertura integral de tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, incluido el grupo familiar.
- Cobertura integral de alimentación dietoterápica que no se produzca en el país.
- Diagnóstico, orientación y asesoramiento preventivo para los integrantes del grupo familiar de pacientes que presentan patologías e carácter genético-hereditario.

Además facilita la realización de gestiones, tales como:

- Pase libre en Transporte Público de pasajeros.
- Símbolo internacional de acceso para el automóvil (logo) y la exención de la patente.
- Libre tránsito y estacionamiento (Ley 19.279, Art. 12).
- Régimen de Asignaciones Familiares en ANSES (Ley 22.431, Art. 14 bis).
- Franquicias para la compra de automotores (Ley 19.279).
- Explotación de pequeños comercios (Ley 22.431, Art. 11).
- Exenciones de ciertos impuestos.
- Solicitar empleo en la administración pública.

1.1.6 Habilitación y rehabilitación.

La habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad deben ser asumidas como algo primordial para el desarrollo armónico de la sociedad.

De todas las definiciones existentes, tomamos la que en la actualidad es la más empleada, sobre todo por las entidades representativas de las personas con discapacidad:

“La rehabilitación es un proceso de duración limitada y con un objetivo definido, encaminado a permitir que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, y/o social funcional óptimo, proporcionándole así los medios de modificar su propia vida.

Puede comprender medidas encaminadas a compensar la pérdida de una función o una limitación funcional (por ejemplo, ayudas técnicas) y otras medidas encaminadas a facilitar ajustes o reajustes sociales” (10)

(10) Naciones Unidas, Asamblea General. **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad**. Mayo de 1992.

Para mayor claridad conceptual las Naciones Unidas describen los distintos servicios propios de la habilitación y rehabilitación de las personas con alguna deficiencia:

- a) Detección temprana, diagnóstico e intervención.
- b) Atención y tratamientos médicos.
- c) Asesoramiento y asistencia social, psicológico y de otro tipo.
- d) Capacitación en actividades de auto cuidado, incluidos los aspectos de la movilidad, la comunicación y las habilidades de la vida cotidiana, con las disposiciones especiales que se requieran, por ejemplo, para las personas con deficiencia auditiva, visual o mental.
- e) Suministros de ayudas técnicas y de movilidad y otros dispositivos.
- f) Servicios educativos especializados.
- g) Servicios de rehabilitación profesional (incluyendo orientación profesional, colocación en empleo abierto o protegido).
- h) Seguimiento.

Con respecto a los términos cabe señalar que, la diferencia semántica entre habilitación y rehabilitación básicamente esta en que, con el primero denominamos al proceso propio de los que nacen con deficiencia o la misma es adquirida en edad temprana y el segundo corresponde al proceso que se inicia a raíz de una discapacidad contraída o manifiesta cuando la habilitación ya está incorporadas.

Los Estados Miembros de las Naciones Unidas sostienen que siempre que sea posible, se deben proporcionar servicios para las personas con deficiencia dentro de las estructuras sociales, sanitarias, educativas y laborales existentes en la sociedad. Estas comprenden todos los niveles de la atención sanitaria; educación primaria; secundaria y superior; programas generales de capacitación profesional y colocación en puestos de trabajo; y medidas de seguridad social y servicios sociales.

Los servicios de rehabilitación tienen por objeto facilitar la participación de las personas con deficiencias en servicios y actividades habituales de la comunidad.

La rehabilitación debe tener lugar, en la mayor medida posible, en el medio natural, apoyada por servicios basados en la comunidad y por instituciones especializadas.

La adaptación o rehabilitación laboral, paso final en la habilitación y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, debe ser ejecutada respetando el siguiente postulado *“los principios, medidas y métodos de formación profesional que de modo general se apliquen a la formación de las personas no invalidas deberían ser aplicadas a los inválidos siempre que lo permitan las condiciones medicas y pedagógicas, es decir, que los inválidos deberían, en todo lo posible, recibir formación profesional junto a trabajadores no inválidos y en las mismas condiciones”*. (11)

Por lo tanto, la habilitación y la rehabilitación ha de ser integral, debe incluir los elementos coadyuvantes para la vida independiente, es decir, llegado el caso, el desarrollo de las habilidades que permitan la mejor capacitación laboral factible, inclusive la readaptación para continuar en el mismo o similar puesto de trabajo, es decir que:

“... la finalidad de la de la readaptación profesional, según lo define la segunda recomendación, es la de permitir que una persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”. (12)

Sistema de Prestaciones Básicas en Habilidadación y Rehabilitación Integral a favor de la Personas con Discapacidad

A través de la Ley 24.901, la Nación Argentina, crea un Sistema de Prestaciones Básicas de Atención Integral a favor de las Personas con Discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección (evaluación y orientación individual, familiar y grupal, programas preventivo-promocionales de carácter comunitario, etc.) con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos. Así, las obras sociales tienen a su cargo, con carácter obligatorio, la cobertura total de las prestaciones básicas enunciadas en dicha ley que necesiten las personas discapacitadas afiliadas a las mismas.

(11) **Naciones Unidas, Asamblea General.** Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. **Mayo de 1992.**

(12) Organización Internacional del trabajo. **Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Invalidas núm. 168,** Ginebra, Suiza, 1983.

Por su parte, el estado, a través de sus organismos, presta a las personas con discapacidad no incluidas dentro de los sistemas de obras sociales, en la medida en que aquellas o las personas de quienes dependan no puedan afrontarlos, los siguientes servicios:

- Prestaciones Básicas (prestaciones preventivas, de rehabilitación, terapéuticas-educativas, educativas, asistenciales)
- Servicios específicos (estimulación temprana, educación inicial, educación general básica, formación laboral, centros de día, centros terapéuticos, centros de rehabilitación psicofísica, rehabilitación motora, provisión de ortesis, prótesis, etc).
- Sistemas alternativos al grupo familiar (hogares, pequeños hogares).

1.2 Educación.

La "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" reconoce el derecho de dicho colectivo a la educación, por lo cual aseguran un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- *Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana.*
- *Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas.*
- *Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre .(13)*

Somos todos iguales en derechos, pero diferentes como personas. Esas diferencias pueden obedecer a distintos estilos cognitivos, ritmos de aprendizaje, intereses, etc., o pueden derivar de alguna discapacidad, de una gran capacidad o de situaciones diversas de desventaja social. Pero la educación obligatoria debe atender a todos. Debe adaptar el sistema educativo al alumno y no pretender, como por otra parte es bastante habitual, que el alumno se adapte al sistema.

(13) Naciones Unidas, **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, Nueva York , 2007.

La sociedad del futuro se está construyendo en la escuela actual. Los colegios e institutos educan a los futuros ciudadanos, desarrollan su capacidad de socialización, de respeto, de solidaridad, de creatividad, de crítica, al igual que sus actitudes positivas ante sí mismos y ante la vida.

Existe una demanda real para crear herramientas que solventen el bajo nivel educativo y la capacitación de las personas con discapacidad. Estos esfuerzos han de dirigirse hacia la generalización de una formación inclusiva y normalizada.

Como resulta obvio, la educación en una escuela para todos favorece el conocimiento y el respeto mutuo entre los estudiantes y contribuye, de este modo, a crear un ambiente de convivencia adecuado, tanto en situaciones escolares como; es de desear, en la sociedad en general. Es importante que el planteamiento de la educación sea coherente con el futuro social que se espera conseguir.

Si se quiere una sociedad integrada, en la que sus miembros convivan y respeten sus diferencias, hay que favorecer la creación de esos valores en la educación, especialmente durante las etapas obligatorias, dado que en ellas se atiende a toda la población y se desarrollan las actitudes básicas del alumnado.

En el sistema educativo actual, las escuelas poseen suficiente autonomía como para poder establecer su organización y funcionamiento y adaptar el currículo general a las características de su entorno y de su alumnado.

Deben plasmar en sus proyectos institucionales tanto su estructura organizativa como los objetivos, contenidos, metodología y evaluación, adecuados a la realidad y secuenciados oportunamente. A través de estas opciones, tienen que dar la respuesta educativa necesaria a cada uno de sus alumnos y alumnas.

1.2.1 Educación especial.

El Área de Educación Especial abarca un conjunto de instituciones educativas que brindan enseñanza a niños y jóvenes con necesidades educativas especiales de origen psicofísico y/o social que requieren atención específica de manera transitoria o permanente.

Forman parte también del Área de Educación Especial equipos de profesionales que ofrecen asesoramiento y apoyo para derivar a los alumnos a la institución educativa más adecuada a sus posibilidades. Asimismo asesoran a docentes tanto de Educación Especial como común para orientarlos en su tarea con estos niños.

Dado que los niños y jóvenes con necesidades educativas especiales requieren ayudas y recursos específicos para llevar adelante su proceso de aprendizaje es función de la Educación Especial diseñar los instrumentos necesarios para hacerles posible el acceso al currículo. La integración escolar constituye uno de los ejes fundamentales de la Educación Especial e implica la posibilidad por parte de los niños con NEE de acceder a la escuela común.

La educación Especial en la provincia de Buenos Aires fue creada y sustentada por el principio de normalización e integración de las personas con necesidades educativas especiales.

Los destinatarios de la acción educativa especial reciben:

- Estimulación y aprendizaje temprano, el que previamente incluye prevención y detección.
- Atención pedagógica especializada en Centros o escuelas de Educación Especial o Educación Integrada, siempre que sea posible la integración en la educación común.

Al aplicar el principio de normalización se apunta a que la oferta se desarrolle en un contexto similar al que se brinda al resto de los integrantes de la comunidad.

La normalización se viabiliza en las propuestas de integración (social, escolar y laboral) como un proceso global que tiene como expectativas de logro la inserción en el mundo del trabajo.

Concretar la Educación Integrada en los distintos niveles del sistema, con excepción de aquellos casos en los que los alumnos requieran de una institución específica, como los Centros o Escuelas de Educación Especial, da lugar a redefinir la doble función que cumple la Educación Especial:

a) Dar respuesta mediante servicios propios a la población atendida que, por la complejidad de sus características, necesita de un abordaje pedagógico diferente.

b) Ofrecer a los alumnos integrados en la escuela común y a sus docentes, diferentes estrategias de integración basadas en la selección y adaptación de contenidos, metodologías y recursos didácticos específicos.

Consideramos la educación especial como un conjunto de acciones educativas, insertas dentro de un sistema educativo general, que tienden a la atención y sostén de las personas que presentan una dificultad para alcanzar con éxito, conductas básicas exigidas por el grupo social y cultural al que pertenecen. Desde esta concepción, se desprende que el objetivo final de este tipo de atención educativa, será colaborar en el desarrollo máximo posible de las diferentes posibilidades y capacidades de cada sujeto, atendiendo a las particularidades y subjetividades que atraviesan a este niño o adolescente.

La Educación Formal propuesta por el Sistema Educativo Provincial, postula que la Educación Especial se dirige a las personas con Necesidades Educativas Especiales por causas de tipo psico-físico y/o social que requieren atención específica de manera transitoria o permanente. Atendiendo a la diversidad, sus estrategias de enseñanza se caracterizan por una alta flexibilidad y variabilidad (sistemas diferentes de organización de contenidos, de evaluación y de acreditación), definidas a partir de la problemática particular que presenten los sujetos. Brinda formación individualizada, normalizada e integradora y capacitación laboral. Contiene los siguientes niveles: Inicial, EGB y Polimodal.

1) Atención Temprana del Desarrollo Infantil (CeAT)

Se lleva a cabo en centros que tienen por finalidad la prevención de las discapacidades del aprendizaje a través del aprendizaje temprano. Este primer ciclo de Educación Inicial Especial, atiende a niños desde el nacimiento hasta los 3 años en situación de Riesgo Biológico Potencial o Evidente y/o psicosocial, por ser éste el período más sensible y receptivo en el desarrollo del niño y de la estimulación temprana.

La Estimulación Temprana se define como el conjunto de acciones tendientes a proporcionar al niño las experiencias que éste necesita desde el nacimiento para desarrollar al máximo sus potencialidades, en cuanto a la evolución de sistemas de comunicación y conexión de las características emocionales y sociales, la búsqueda activa de la conducta y la adquisición de habilidades.

2) Educación Inicial Especial (Jardín de Infantes):

Este segundo ciclo está destinado a niños de 3 a 5 años con Necesidades Educativas Especiales, en el marco del diseño curricular correspondiente, con adaptaciones curriculares a través de dos modalidades:

- Integración a Servicios Educativos Comunes del Nivel Inicial
- En Escuelas Especiales.

La última sala de cinco es de asistencia obligatoria y en la cual se inicia la educación formal.

3) Educación General Básica Especial:

Nivel obligatorio, a partir de 6 años de edad. La misma se entiende como una unidad pedagógica y se organiza en tres ciclos de tres años cada uno, sumando así los nueve años de los diez de educación obligatoria. Atiende a Alumnos con Necesidades Educativas Especiales, en el marco del diseño curricular correspondiente con adaptaciones curriculares, a través de dos modalidades:

- Integración a Servicios Educativos Comunes
- en Escuelas Especiales con atención de las siguientes NEE:

1. Niños que concurren a Centros de Atención Temprana del Desarrollo Infantil (Ce.A.T.)
2. Alumnos Sordos e Hipoacúsicos
3. Alumnos Ciegos y Disminuidos Visuales
4. Alumnos Discapacitados Motores y Neurolocomotores
5. Alumnos Impedidos de Concurrir al Servicio Ordinario
6. Alumnos con Trastornos Emocionales Severos
7. Alumnos con Alto Riesgo Social
8. Alumnos con Retardo Mental
9. Alumnos con Altas Capacidades
10. Alumnos con Trastornos en el Desarrollo del Lenguaje y la Comunicación
11. Alumnos Multi impedidos

4) Trayectos Pre- Profesionales:

Actividad complementaria de la EGB que brinda formación laboral. Trabaja a través de diferentes familias de profesiones:

- 1 Módulo de Iniciación a los Trayectos Técnicos Profesionales.
- 3 Módulos de Capacidades Básicas de las distintas familias Profesionales.
- 3 Módulos de Capacidades Básicas orientadas hacia una determinada familia de profesiones que será definida en el Proyecto Curricular Institucional (PCI).

5) Formación Profesional:

Nivel Polimodal y Formación Profesional: está destinada a la Formación Profesional del alumno con Necesidades Educativas Especiales que de acuerdo con las características del mismo podrá ser realizada a través de:

- Integración en Servicios que impartan Formación Profesional con adaptaciones curriculares.
- Integración en Puestos de Trabajo.
- Servicios Educativos Especiales encargados de la Formación Laboral.

La preparación para la inserción laboral de las personas con discapacidad debe comenzar en la etapa escolar y desarrollarse mediante un plan de información, orientación, formación y empleo, en el que la participación del sujeto será un elemento fundamental.

“...sin embargo, es probable, que, uno de los principales inconvenientes para el acceso a puestos laborales, por parte de las personas con discapacidad, sea la falta o inadecuada formación que las habilite para participar en el proceso de generación de ingresos. La función de conducir actividades laborales es propia de quienes están formados o habituados a estos menesteres. Los docentes que encaran estas cuestiones, únicamente munidos de buena voluntad, tienen que recorrer un camino mucho más largo sin saber si llegarán a la meta”. (14)

Muchas veces la sobreprotección familiar impide el desarrollo y la autonomía personal de las personas con discapacidad. Esto influye directamente en su inserción laboral. Por ello se hace necesario la formación tanto del propio discapacitado como de padres, familiares y hasta de educadores. Asimismo el análisis de las condiciones psico-físicas del individuo y del perfil del puesto de trabajo para el que se lo formará profesionalmente, serán de importancia para su posterior inserción al mundo del trabajo.

(14) Rojo Vivot, A, **El trabajo y las personas con discapacidad**. Buenos Aires, Editorial Dunken, 2005.

1.3 El trabajo

A lo largo de la historia y las diferentes culturas, el trabajo adquirió diferentes representaciones. Originalmente, proviene del latín “tripalium”, término que designaba el instrumento de esfuerzo para sujetar la caballería (tripalis: tres palos). Ya en su origen etimológico, la idea de trabajo aparece connotada como un deber internalizado, como un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Incluso en el uso cotidiano, la palabra trabajo y sus derivados son frecuentemente asociados a actividades poco gratificantes y dificultosas.

En la época contemporánea, el trabajo adquiere una importancia central desde que han surgido infinidad de teorías que le han otorgado connotaciones muy diversas, desde la hipervaloración hasta la extrema infravaloración.

El trabajo actualmente, es dador de identidad; determina de alguna manera quienes somos. Por lo tanto, entendemos el trabajo como una construcción humana donde las personas aprehendemos el trabajo y aprendemos a ser trabajadores en el momento histórico en el que nos toca vivir. Este nuevo paradigma de trabajo hace indispensable pensar en las personas, sus aprendizajes y el desarrollo de su pensamiento laboral.

“El derecho a la vida está condicionado por el deber al trabajo. Todo lo que es orgullo de la humanidad es fruto del trabajo. Lo que es bienestar y lo que es dignidad del hombre y decoro de los hogares y gloria de los pueblos, la espiga y el canto y el poema, todo ha surgido de las manos expertas y de la mente creadora.

El trabajo da vigor al músculo y ritmo al pensamiento, firmeza al pulso y gracia a las ideas, color al corazón, temple al carácter. La perfección del hombre es obra suya. Solo por él consigue la libertad y depende de sí mismo, afirmando su señorío en la Naturaleza” (15)

La integración social y la vida laboral constituyen condiciones insustituibles para la calidad de vida. Pero en el caso de la discapacidad, en ocasiones, no llegamos a comprender adecuadamente la significación que el discapacitado hace de su mundo y de su trabajo.

(15) Ingenieros, José, **Las fuerzas morales**, Ed. Losada, Bs.As, Argentina, 1965.

Santo Tomas de Aquino, bien entrado el Siglo XIII (1267 -1273), expresa: *“el hombre posee por naturaleza la razón y las manos, que son los instrumentos de los instrumentos”*. Mientras que, Juan Pablo II, se refirió a esta cuestión afirmando que: *“el trabajo no es una maldición, es una bendición de Dios que llama al hombre a dominar la tierra y transformarla, para que con la inteligencia y el esfuerzo humano continúe la obra creadora y divina”*. (16)

Es bien claro lo propuesto por dichas definiciones, el trabajo es bueno, en el sentido amplio del termino, es propio del hombre y esta estrechamente ligado a su dignidad y capacidad creadora. Por lo tanto es un derecho universal que todo quien pueda debe ejercerlo, pues así estará colaborando activamente con el bienestar general.

Las personas con discapacidad han de trabajar de acuerdo a sus posibilidades: el trabajo debe adaptarse a la gente y no la gente a las maquinas.

Cuando el joven con discapacidad concluye su ciclo de estudios formales ha de entrar de lleno al mundo del trabajo. Por eso la capacitación no puede ser una alternativa que se descubre tardíamente sino que tiene que estar presente desde el principio.

El trabajo es uno de los mejores reaseguros para la vida independiente. Al respecto recordemos lo expresado por la Santa Sede, en su *“Mensaje a quienes se dedican al cuidado de las personas minusválidas en el Año Internacional de Impedido: “un momento particularmente delicado en la vida de una persona minusválida es el paso de la escuela a su inserción en la sociedad o en la vida profesional. En esta fase tiene necesidades de especial comprensión y de aliento por parte de los distintos organismos de la comunidad. Incumbe a los poderes públicos garantizar y promover con medidas eficaces el derecho de las personas minusválidas a la preparación profesional para la que sean idóneas”*. (17)

Las personas con discapacidad pueden y deben trabajar, pues la sociedad necesita de todos sus miembros para desarrollarse plenamente. El trabajo, insistimos, es un derecho de toda persona, que no acepta ninguna excepción salvo sus propias limitaciones.

Es importante subrayar la necesidad del ejercicio del derecho que poseen las personas con discapacidad de lograr o, por lo menos, contribuir a su sustento, a partir, del desempeño laboral adaptado si es necesario, puesto que el trabajo es una de las vías para el desarrollo integral de los individuos, sus familias y el resto de la comunidad.

(16) Rojo Vivot, Alejandro, **El trabajo y las personas con discapacidad**. Buenos Aires, Editorial Dunken, 2005.

(17) Ibid.

La “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, “reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

Los estados partes salvaguardaran 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” (18)

Es seguro que nadie discute el derecho humano al trabajo. Lo que sí falta es la puesta en practica de esos postulados. En nuestro país los datos, que son escasos, demuestran que todavía falta muchísimo por alcanzar los niveles de empleo que demuestren que no hay discriminación para ningún sector socialmente minoritario. De ahí nuestra reiteración, que es notoria la generalizada falta de formación laboral de muchas personas con discapacidad.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades. El enfoque de la OIT es un enfoque integrado, basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no-discriminación.

El programa de discapacidad de la OIT enfatiza la investigación, orientada al desarrollo de políticas y a la acción, sobre las formas de promover la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad.

Entre las actividades que se llevan a cabo destacan las siguientes:

- Documentación de las buenas prácticas en materia de discapacidad realizadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Elaboración de informes de situación sobre Salud Mental en el Trabajo.
- Promoción del estudio de estrategias claves relacionadas con la capacitación y la creación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.
- Recopilación de información sobre el impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo de las personas con discapacidad.

(18) Naciones Unidas, **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, Nueva York, 2007.

1.3.1 Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Discapacitados. Ministerio de Trabajo. Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Las oportunidades de empleo para las personas discapacitadas han cambiado extraordinariamente durante los últimos veinte años. Anteriormente, muchas personas discapacitadas en busca de empleo solo podían esperar encontrar trabajo con otras personas discapacitadas en centros especiales, conocidos con diversas denominaciones: talleres protegidos, empresas sociales o talleres manuales.

En los últimos años, ha habido un significativo cambio en lo que respecta a fomentar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado del trabajo abierto, así sea con apoyos, en caso necesario. Son diversas las razones que explican este cambio, pero la principal es el cambio en la manera de entender la “discapacidad”.

La tendencia al empleo abierto tiene como base el darse cuenta que muchos de los obstáculos que encuentran las personas con discapacidad no se deben a su discapacidad propiamente dicha, sino más bien a la manera en que la sociedad está organizada.

Los cambios hasta aquí citados han llevado a la creación y ampliación de los servicios y medidas para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad que buscan empleo.

La Ley 10.592 en su capítulo 2, artículo 12, determina: “Crease en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y en cada una de sus Delegaciones Regionales, el Servicio de Colocación Laboral selectiva de personas discapacitadas.

Este servicio será responsable de la administración del sistema de empleo, examinando las condiciones existentes en el mercado laboral y adoptando medidas para asegurar la colocación de las personas discapacitadas. A tal efecto, llevará un Registro de las personas discapacitadas aspirantes a ingresar a empleos o actividades públicas o privadas.

Asimismo, ofrecerá todo asesoramiento técnico necesario requerido por el sector oficial y privado, e informará a las personas discapacitadas sobre las diversas posibilidades que hagan a su colocación y pleno empleo”.⁽¹⁹⁾

(19) Ley 10.592, capítulo 2, artículo 12.

Así, el gobierno de la provincia de Buenos Aires, a través del Ministerio de Trabajo, ha creado el SeCLaS o Servicio de Colocación Laboral Selectiva, bajo el lema: “Muy pocas cosas le impiden a una persona con discapacidad realizar un trabajo, que una de esas no seas vos”.

El SeCLaS funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y tiene la misión de planificar, establecer y diseñar acciones y políticas tendientes a lograr la inserción laboral del discapacitado en un puesto de trabajo competitivo según su capacidad y aptitud laboral, evaluando a las personas y certificando sus saberes con la finalidad de ubicarlas en empresas privadas y/o instituciones oficiales respondiendo a las demandas existentes en el mercado laboral.

El Servicio de Colocación Laboral Selectiva para personas discapacitadas es responsable de la organización, coordinación y supervisión de todas las acciones que la ley Provincial N° 10.592 y su reglamentación encomiendan al Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

Este servicio ofrece asesoramiento técnico al sector oficial y privado e informa a las personas con discapacidad sobre las diversas posibilidades que hacen a su colocación y pleno empleo.

El SeCLaS tiene a su cargo:

- El registro de aspirantes a empleo y evaluación de los mismos.
- El registro de aspirantes a la concesión de pequeños comercios.
- El examen de las condiciones existentes en el mercado laboral.
- El registro de talleres protegidos de producción.
- El dictamen de los expedientes que pretendan la designación de personas con discapacidad en la administración pública o la docencia provincial.
- El control del cumplimiento del 4% que la legislación provincial reserva a las personas con discapacidad dentro del empleo público.
- La difusión de los derechos del colectivo y la sistematización de la legislatura pertinente.

Registro de aspirantes a empleo

Pueden inscribirse todas las personas que presenten alguna discapacidad certificada y estén en condiciones de trabajar. Podrán realizar la inscripción en la Delegación correspondiente a su domicilio. Todos los inscriptos son evaluados profesionalmente. Una vez cumplimentado el trámite se otorga una constancia de inscripción totalmente gratuita.

Registro de aspirantes a la concesión de pequeños comercios

Pueden inscribirse entidades de bien público sin fines de lucro con personería jurídica de y para personas con discapacidades que pretendan acceder a una concesión. Personas discapacitadas que se consideren en condiciones de explotar pequeños comercios y ofrecer un producto de calidad óptima.

1.3.2 Beneficios que recibe una empresa al contratar personal discapacitado.

En la Nación

Ley 22.431, Art. 23 modificado por Ley 23.021.

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

Artículo 8 bis

“El Estado Nacional, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del Estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas discapacitadas, situación que deberá ser fehacientemente acreditada”. (Incorporado por ley 25.689)

En la provincia

Ley 10.592, Art.17 y decreto 1149/90, ART.17.

Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados podrán imputar el 50% de las remuneraciones nominales de los mismos, como pago a cuenta del impuesto sobre Ingresos Brutos. El beneficio no incluye a los trabajadores a domicilio de la Ley 12.713. La deducción se debe efectuar al practicarse la liquidación del Art. 181 de la Ley 10.397 y sus modificatorias (Código Fiscal-TO 2004)

“Artículo 181º: Los empleadores de personas con discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de las remuneraciones nominales de estas.

Dicha deducción se efectuara en oportunidad de practicarse las liquidaciones de acuerdo a lo establecido en el capítulo asignado a la Determinación, Liquidación y Pago, Art.197 Ley 10.397 y sus modificatorias.

En ningún caso, el monto a deducir sobrepasara el impuesto determinado para el periodo que se liquida, ni tampoco originara saldos a favor del contribuyente. Quedan excluidas en esta norma las personas Discapacitadas que realicen trabajos a domicilio.”

Categoría “0”:

Artículo 640. - Los contribuyentes del Impuesto sobre los Ingresos Brutos que hubieren obtenido durante el año 2002 hasta doce mil pesos (\$12.000) de ingresos anuales, deberán abonar un importe fijo de cincuenta pesos (\$50) por bimestre.

Categoría “1”:

Artículo 641. - Los contribuyentes del impuesto sobre los Ingresos Brutos que hubieren obtenido durante el año 2002 entre doce mil un pesos (\$12.001) y hasta veinticuatro mil pesos (\$24.000) de ingresos anuales, deberán abonar un importe fijo de ochenta pesos (\$80) por bimestre.

Artículo 197 Ley 10.397 Código Fiscal.

En la declaración jurada del anticipo mensual o bimestral y determinado el impuesto a abonar, se deducirá del mismo el importe de las retenciones que se hubieren realizado en dicho lapso, procediéndose al ingreso del saldo resultante a favor del Fisco.

Al contratar por tiempo indeterminado

Ley 24.013.

Artículo 87. Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozaran de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el periodo de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031.

Artículo 88. Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozaran de créditos especiales para la financiación de las mismas.

Obra social y A.R.T

Las obras sociales están obligadas a incorporar trabajadores discapacitados, ya que los mismos tienen derecho a la prestación Medica Obligatoria (PMO. Con respecto a las Aseguradoras de Riesgo de trabajo (A.R.T), estas no pueden cobrar un importe mayor por incorporar trabajadores discapacitados. Art. 89 Ley 24.013.

1.3.3 Inserción Laboral

En términos legales la Ley 22.431, en su capítulo 2, Art. 8° determina que *"El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4 %) de la totalidad de su personal"*. (20)

(20) Ley 22.431, capítulo 2, artículo 8.

La inserción laboral puede ser de diferente tipo: Competitivo (dependiente o independiente), Protegido o en Grupos Laborales Protegidos.

Trabajo competitivo

a) Dependiente: Comprende toda la actividad que una persona con discapacidad desarrolla en diferentes recursos de la comunidad (empresas, fabricas, talleres, etc.) en forma integrada con otros trabajadores no discapacitados, en relación de dependencia, la que estará regulada por las leyes generales y especiales en la materia.

b) Independiente: es el que realiza una persona con discapacidad por su cuenta o agrupada con terceros constituyendo pequeños emprendimientos (cooperativas, grupos de trabajo asociados, etc.) cuyo objeto es la producción de bienes y/o servicios en forma autogestionada.

Esta modalidad generalmente es abordada por personas cuya discapacidad les permite un desempeño autónomo en la realización de tareas, pudiendo en algunos casos requerir el apoyo de terceros. Comprende el trabajo domiciliario.

Trabajo Protegido

Es el que se desarrolla bajo condiciones especiales en talleres protegidos, cuya regulación está específicamente establecida por la Ley 24.147.

En general el acceso a esta modalidad laboral está reservado para aquellos trabajadores con discapacidad, cuya patología y edad no les permita desempeñar tareas competitivas o independientes, aunque la norma legal prevé que en algunos casos luego del taller protegido pueden ingresar a otro tipo de actividad laboral, lo que es una meta a alcanzar en todos aquellos casos que sea posible.

Grupos laborales protegidos

Es el que desarrollan personas con discapacidad, en edad laboral y que trabajan bajo condiciones especiales en un medio de trabajo indiferenciado (empresas, fábricas, talleres, etc.) Estos grupos laborales protegidos podrán formar parte de una empresa común o funcionar como anexo de la misma y su accionar está regulado por la Ley 24.147.

Para acceder a cualquiera de las modalidades laborales descritas, una persona con discapacidad podrá tener una formación laboral previa, o capacitarse en servicio, pero en ninguno de los casos su concurrencia a un medio laboral podrá recibir cobertura por parte de la Obra Social, por no tener ésta competencia en el desempeño de actividades laborales de sus afiliados, tal cual lo establecen las leyes laborales en la materia.

No obstante, está prevista la cobertura de la formación o capacitación laboral, como así también la implementación de acciones que tengan por objeto la promoción laboral de los afiliados con discapacidad. Es decir, estimular y apoyar la creación, constitución y/o adquisición de recursos de trabajo para los mismos (pequeños emprendimientos, cooperativas, trabajo independiente, ubicación laboral en general, etc.).

Al respecto, las “*Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*”, en su artículo 7, referido al “*Empleo*”, establece que los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1.3.4. Talleres protegidos.

“Hay que dar a los minusválidos la oportunidad de sentirse contribuyentes al bien común. Si se les priva de la posibilidad de trabajar, llegan a hacerse más dependientes de los demás, pierden el respeto de sí mismos y tienen la impresión de estar segregados de la sociedad. El esfuerzo que implica el trabajo crea por sí mismo un clima de solidaridad y un sentimiento de participación. Cuanto más nos ocupemos en asegurar a cada minusválido la forma de educación y el tipo de empleo que pueda ayudar a su desarrollo y expansión, tanto mas favoreceremos el progreso social y cultural de cada país” (21)

(21) Mc Kenna, John, **La educación especial**, UNESCO, Salamanca, España, 1977.

Indudablemente algunas personas con discapacidad no logran, en el presente, acceder a puestos de trabajo en equiparables condiciones que el resto de la población, muchas veces producto de una inadecuada capacitación, y otras, por su propia deficiencia, por lo que el trabajo protegido es la solución posible en procura de alcanzar otras alternativas.

El Ministerio de Trabajo, a través del artículo 12 de la Ley 22.431, apoya la creación de talleres protegidos de producción y tiene a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoya también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

El trabajo protegido es una forma de actividad laboral destinada únicamente para quienes es una alternativa válida. Los talleres protegidos deberían proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no solo trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y, siempre que sea posible, de traslado a un empleo normal. El trabajo protegido debe ser concebido como una estrategia de integración social y no como una alternativa de segregación, como algunas veces sucede.

En otras palabras el trabajo protegido es: toda actividad laboral enmarcada en el proceso económico general, que realizan personas que, por sus condiciones individuales, no acceden, aunque sea transitoriamente, a otras formas de generación de ingresos a través de la producción de bienes y servicios, con el fin de subvenir sus necesidades y las de sus respectivas familias, que, de alguna manera, esta subvencionada o resguardada en uno o varios aspectos, como el financiero, comercial, operativo, etc.

El empleo protegido debe estar abierto a las personas que, en razón de su minusvalía, no pueden obtener o conservar un empleo normal en el mercado del trabajo. Puede ofrecérseles trabajo en un taller protegido, a domicilio o en el medio ordinario de trabajo.

1 - Debe permitir al minusválido lograr la inserción profesional y tener como objetivo su transferencia a un empleo normal o a un entorno laboral ordinario.

2 - Debe constituir una unidad de producción independiente de las empresas normales.

3 - Debe situarse en el sistema económico competitivo y ocupar un lugar en la producción.

4 - Debe permitir una remuneración satisfactoria, teniendo en cuenta el tipo de trabajo, a ser posible en las condiciones vigentes en una empresa normal, e integrar al minusválido al Sistema de Seguridad Social.

5 - Debe intentar lograr un equilibrio económico en la medida de lo posible y siempre que sea aceptable, teniendo en cuenta su objetivo social.

Este debe implicar ciertas ayudas de los poderes públicos o de otras instancias, como: ayuda de construcción ayuda de funcionamiento. También es importante tener presente que, al trabajo lo podemos analizar desde muy dispares puntos de vista como por ejemplo: señala el paso a la vida adulta, marca un puesto útil en la vida, contribuye al desarrollo social y económico, etc.

La falta de trabajo significa, en muchas oportunidades una prolongación innecesaria de las etapas de menor responsabilidad, propias de estadios evolutivos anteriores, menoscabo en la autoestima (dependencia, sentirse no tenido en cuenta, etc.), carga para el grupo familiar, etc.

1.3.5. Tipos de Talleres protegidos

Dentro de los talleres protegidos podemos encontrar dos tipos: los Talleres Protegidos de Producción (TPP) y los Talleres Protegidos Terapéuticos (TPT).

Se considera *Taller Protegido de Producción*, de acuerdo con lo establecido por la Ley 22.431 "A la entidad estatal o privada bajo dependencia de asociaciones con personería jurídica y reconocidas como de bien público, que tengan por finalidad la producción de bienes y/o servicios, cuya planta esté integrada por trabajadores discapacitados físicos y/o mentales, preparados y entrenados para el trabajo, en edad laboral y afectados de una incapacidad tal que les impida obtener y conservar un empleo competitivo".

Asimismo esta norma legal establece que: "El trabajo protegido en todos sus medios deberá inscribirse en el organismo que el Ministerio de Trabajo determine.

Este Ministerio dictará las normas para su habilitación y supervisión, y que: "Todos los medios de empleo protegido subordinarán su labor a un régimen laboral especial".

Cuando se haya brindado cobertura a una persona con discapacidad en formación o adiestramiento laboral en un taller protegido de producción, cuando se lo incorpore como operario del mismo la cobertura debe cesar.

Se considera *Taller Protegido Terapéutico*, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Reglamentario de la Ley 22.431: "Al establecimiento público o privado en relación de dependencia con una entidad de rehabilitación de un efector de salud, y cuyo objetivo es la integración social a través de actividades de adaptación y capacitación laboral, en un ambiente controlado, de personas que por su grado de discapacidad, transitoria o permanente no pueden desarrollar actividades laborales competitivas ni en talleres protegidos productivos".

Este tipo de taller desarrolla su acción con un enfoque terapéutico, ya que por su patología, los concurrentes no pueden acceder a un aprendizaje y desempeño laboral con metodologías exclusivamente educativas.

Generalmente está dirigido a personas discapacitadas mentales con alteraciones de la conducta o la personalidad, que ingresan al mismo, como parte de una etapa del tratamiento psiquiátrico prescripto.

La permanencia de una persona con discapacidad en un TPT dependerá de la evolución de cada caso en particular: si la evolución fuera buena puede llegar a ingresar a otro medio laboral protegido o competitivo, y si no fuera así su permanencia estará supeditada a otras alternativas terapéuticas.

Las actividades a desarrollar pueden ser de diferente tipo siempre y cuando sean adecuadas para las personas que allí concurren.

Los beneficiarios son personas con discapacidad en edad económicamente activa que por las características de su discapacidad no se encuentren en condiciones de acceder a una formación laboral común o especial, ni tampoco desempeñarse en un TPP.

En cuanto al funcionamiento, el desarrollo de actividades del TPT deberán implementarse como parte integrada o anexada de un servicio de rehabilitación. Por lo tanto las instalaciones podrán compartirse o no con una entidad rehabilitadora, pero en todos los casos las personas que concurren al mismo, deberán estar bajo control y supervisión de un equipo interdisciplinario (médico, psicólogo, terapeuta ocupacional, asistente social) que determine y oriente la actividad terapéutica – ocupacional que realizan.

El TPT estará equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada actividad ocupacional, las que desarrollarán en instalaciones condicionadas a tales efectos, y en las que se vean las medidas de seguridad correspondientes.

1.4 Igualdad de oportunidades.

La “*Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*” “reconoce que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.”⁽²²⁾

Se define equiparación de oportunidades al proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo, se hace accesible para todas las personas.

La igualdad de oportunidades es una de las claves para entender la integración social enfrentan con muchas barreras cuando intentan encontrar un empleo.

La educación y la formación son los pilares más importantes para la preparación al trabajo. A menudo, las personas con discapacidad tienen que superar actitudes negativas de los empresarios con respecto a la discapacidad en el trabajo.

Estos temen que las personas con discapacidad tengan limitaciones en su capacidad o que su absentismo sea mayor que el resto de la masa laboral. A veces incluso los mismos trabajadores se oponen a tener un compañero discapacitado. Muchas personas con discapacidad podrían trabajar si los empresarios considerasen la posibilidad de reestructurar los actuales empleos y ofreciesen la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o un horario flexible.

(22) Naciones Unidas, **Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, Nueva York, 2007.

Habrá que tener presente lo que expresa al respecto la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “*Cada país, cada comunidad local, debe idear las formas de garantizar la equiparación de oportunidades. El trabajo de las personas con discapacidad redundara en beneficio de todos; comprenderlo así es haber vislumbrado un presente donde el hombre es reconocido como tal, es decir, por lo que es, no por lo que posee.*”

En otras palabras, es haber basamentado una vida en paz y equidad” Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. (23)

En lo que respecta a nuestro país, la CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas) se inscribe en la Argentina a partir de la aprobación del "Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad", que fue considerado por la Asamblea General de Las Naciones Unidas, en el año 1982, como un valuarde fundamental en la promoción de una serie de medidas tendientes a lograr la igualdad y plena participación dentro de la vida social de las personas con discapacidades.

De esta manera, la Argentina, como miembro de este organismo internacional, adhiere a los objetivos del Programa, que incluye además la prevención y rehabilitación de los distintos tipos de discapacidad.

Desde la CONADIS se cree que la actual coyuntura representa un contexto favorable para la implementación de políticas tendientes a lograr la equiparación de oportunidades, en otras palabras: "compensar desventajas para equiparar derechos". A tal fin, se crearon políticas de acciones que constituyen una propuesta superadora de carácter intersectorial e integral que involucra al colectivo social con discapacidad.

Dichas políticas de acción tienen su base de sustentación en dos orientaciones rectoras:

- Lograr el máximo de autonomía e independencia personal.
- Impulsar una presencia activa, con mayor protagonismo y participación creciente en la vida familiar, económica y social.

(23) Naciones Unidas, Asamblea General, **Declaración Universal de Derechos Humanos**, artículo 22, Nueva York, EE.UU., 1948.

Entre los principales objetivos de las políticas de acciones integrales y sectoriales con que cuenta la CONADIS, es posible mencionar la aplicación de estrategias para la prevención, identificación y seguimiento de las personas con discapacidad, la contribución a

la transformación de las prácticas profesionales y la investigación sobre recursos existentes acerca de la temática.

Y para ello, desde este Organismo se considera la necesidad de establecer canales de intervención entre los sectores relevantes (Salud, Educación, Trabajo y Comunidad), coordinando los recursos comunitarios e institucionales a fin de potenciar las actividades de los recursos humanos no convencionales. Al respecto, La Asamblea General de las Naciones Unidas declara a 1981 “Año Internacional del Impedido”, como un intento mas en la tarea de señalar al mundo lo mucho que aun resta por hacer por alcanzar la igualdad y participación plenas de las personas con discapacidad.

CAPITULO 2. Cuestiones metodológicas de la investigación.

La presente investigación buscó *conocer y describir la percepción de las personas discapacitadas respecto de su inserción laboral*, en la ciudad de La Plata, más específicamente en el *Servicio de Colocación Laboral Selectiva*.

Puesto que dicha investigación trata una realidad poco abordada previamente por otros estudios, a fin de lograr los objetivos propuestos se llevó a cabo un estudio exploratorio- descriptivo, que pretendió orientarse de modo que resultara posible acceder a la construcción de los conceptos sobre este colectivo que se realiza en la sociedad en la ciudad de La Plata.

Así, nos planteamos como objetivos, a nivel general, conocer cómo perciben las personas discapacitadas su inserción laboral, tanto las que se presentaban para ser entrevistadas por el SeCLaS para obtener un puesto de trabajo, como las que ya habían logrado insertarse en el mercado del trabajo gracias a la gestión de dicho servicio.

En tanto que a nivel específico nuestros objetivos fueron conocer el tipo de educación recibida por dicho colectivo incluyendo la específica para el mercado laboral; identificar los principales tipos de discriminación que los afecta y establecer en que sentido se sienten más desplazados; marginados e ignorados por nuestra sociedad; establecer si los discapacitados que se encontraban trabajando se sentían realmente integrados en su ámbito laboral; establecer si recibían algún tipo de ayuda económica, ya sea del estado como de otras instituciones; señalar las acciones que ellos mismos realizaban para integrarse al mercado del trabajo; conocer si contaban con el apoyo familiar en su decisión de participar del mercado del trabajo, establecer si el discapacitado ubicado laboralmente estaba conforme con su actual trabajo, y por último, identificar las necesidades e inquietudes de los trabajadores discapacitados respecto a su situación laboral.

Para lograr los objetivos propuestos se llevó a cabo un estudio cuali/cuantitativo de tipo exploratorio- descriptivo. A partir de esta metodología, se trabajó con una muestra de la población de los discapacitados que recurrían al SeCLaS para solicitar empleo (25 personas), y de los que ya habían logrado su inserción laboral a través de dicho servicio (25 personas), de este modo quedo conformada la muestra total con la que se trabajó. En ambos casos se trato de una muestra probabilística que se obtuvo de manera aleatoria.

Concepto de hombre: el hombre es más que la suma de sus partes, es consciente, tiene capacidad de elección, lleva a cabo su existencia en un contexto humano, es

intencional en sus propósitos; sus experiencias valorativas; su creatividad y la comprensión de significados.

Concepto de Percepción: La percepción es la sensación interior que resulta de una impresión material hecha por nuestros sentidos. La percepción humana no es la suma de los datos sensoriales, sino que pasa por un proceso de reestructuración que configura a partir de esa información una forma, una gestalt, que se destruye cuando se intenta analizar.

Concepto de Persona Discapacitada: es toda aquella que tenga 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.

Concepto de Trabajo: el trabajo es propio del hombre y está estrechamente ligado a su dignidad y capacidad creadora. El trabajo señala el paso a la vida adulta, marca un puesto útil en la vida, contribuye al desarrollo social y económico, etc. Por lo tanto es un derecho universal que todo quién pueda debe ejercerlo, pues así estará colaborando activamente al bienestar general. Las personas discapacitadas han de trabajar de acuerdo a sus posibilidades, ya que el trabajo es uno de los mejores reaseguros para la vida independiente.

2.1 Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo mediante instrumentos que fueron elaborados y seleccionados de acuerdo con los objetivos de la investigación.

En un primer momento, se administraron entrevistas semi-estructuradas a 5 (cinco) informantes claves (personas discapacitadas) de los cuáles se buscó obtener una descripción de sus marcos conceptuales sobre la inserción laboral. El relevamiento de las mismas se llevó a cabo durante el mes de agosto del corriente año teniendo cada una, una

duración de aproximadamente 30 (treinta) minutos. Cabe destacar que estas personas no conformaron la muestra final.

A partir del análisis de dichas entrevistas se confeccionó una nueva entrevista semi-estructurada (con preguntas abiertas y cerradas) para recolectar la información necesaria para la investigación.

Así, se administraron dichas entrevistas a 50 (cincuenta) personas discapacitadas; de las cuales 25 (veinticinco) fueron discapacitados que se presentaban en el SeCLaS para ser evaluados funcionalmente por dicho servicio, y las 25 (veinticinco) restantes a discapacitados que ya habían logrado su inserción laboral a través de dicho servicio, de este modo quedó conformada la muestra final. El relevamiento de las mismas se llevó a cabo durante el mes de septiembre del corriente año teniendo, cada una, una duración de aproximadamente treinta (30) minutos. Las entrevistas fueron administradas personalmente por el entrevistador debido a las características de los entrevistados (personas discapacitadas), cabe destacar que dichas entrevistas fueron anónimas.

2.2 Caracterización de las personas de la muestra.

A fin de obtener una caracterización de las personas discapacitadas que conformaron la muestra se relevaron datos personales de los encuestados tales como edad, sexo, tipo de discapacidad, origen y grado de la misma.

Para poder tener una visión mas clara de los resultados, dichos datos fueron agrupados en *Postulantes a empleo* y *Trabajadores en actividad*, según se tratara de entrevistas a personas discapacitadas que recurrían al SeCLaS a solicitar empleo, o entrevistas a personas discapacitadas que habían logrado su inserción laboral gracias a dicho servicio, respectivamente.

Tabla Nº 1: Distribución de frecuencia de discapacitados por sexo y edad.

Postulantes a empleo

S / E	15/20	20/25	25/30	30/35	35/40	40/45	45/50	Total
F	1	3	2	3	1		2	12
M	4	1	2	3		1	2	13
Total	5	4	4	6	1	1	4	25

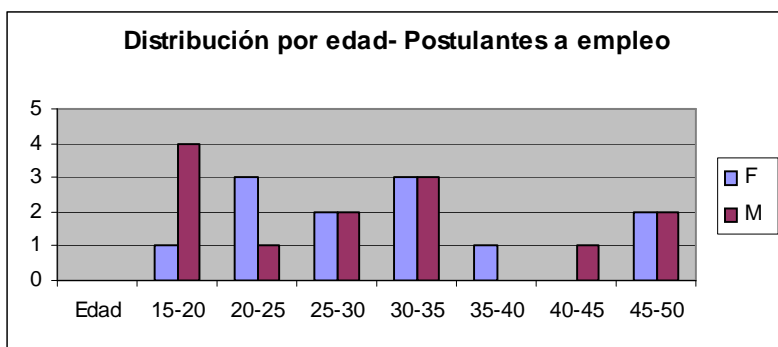
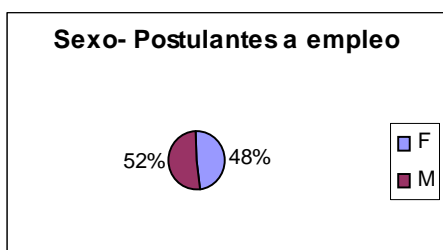
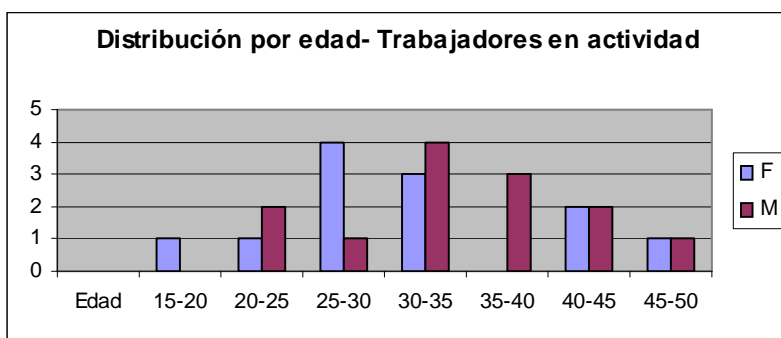


Tabla N° 2: Distribución de frecuencia de discapacitados por sexo y edad

Trabajadores en actividad

S/E	15/20	20/25	25/30	30/35	35/40	40/45	45/50	Total
F	1	1	4	3	0	2	1	12
M	0	2	1	4	3	2	1	13
Total	1	3	5	7	3	4	2	25



Si bien tanto los entrevistados *postulantes a empleo* como los *trabajadores en actividad* fueron de ambos sexos, se observa un mayor predominio de entrevistados de sexo masculino, tratándose del 52 % de entrevistados en ambos casos, tal cual lo indican las tablas número 1 y 2. Respecto de las edades de los entrevistados, éstas fueron distribuidas entre los 15 y los 50 años, siendo la media de sexo femenino de los *postulantes a empleo* de 30,8 y, sexo masculino de 29,4. En tanto que, los resultados de los *trabajadores en actividad* arrojan para el sexo femenino una media de 31,6; y para el sexo masculino de 35,7.

Tabla N° 3: Distribución de frecuencia según tipo de discapacidad.

Postulantes a empleo

Tipo de discapacidad	Frecuencia
Visual	4
Auditiva	6
Motora	7
Visceral	4
Mental	4
Total	25

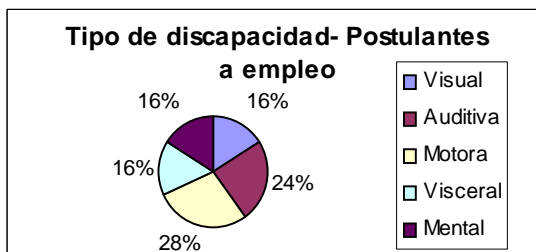
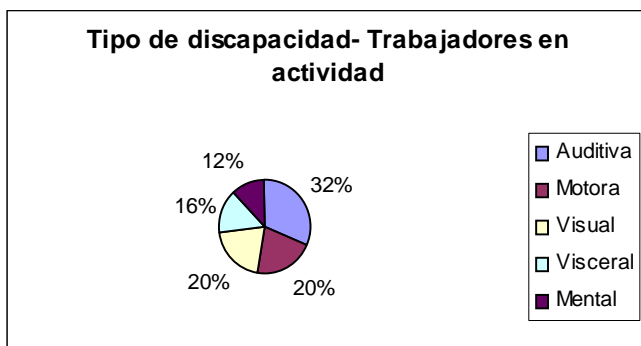


Tabla N° 4: Distribución de frecuencia según tipo de discapacidad.

Trabajadores en actividad

Tipo de discapacidad	Frecuencia
Visual	5
Auditiva	8
Motora	5
Visceral	4
Mental	3
Total	25



En lo concerniente al tipo de discapacidad, en ambos casos, encontramos cierto predominio de las discapacidades auditivas, motoras y visuales respecto de las viscerales y mentales, tal cual lo indican las tablas número 3 y 4, y sus gráficos.

Tabla N° 5: Distribución de frecuencia según el grado de la discapacidad.

Postulantes a empleo

Grado	Frecuencia
Leve	6
Moderado	15
Severo	4
Total	25

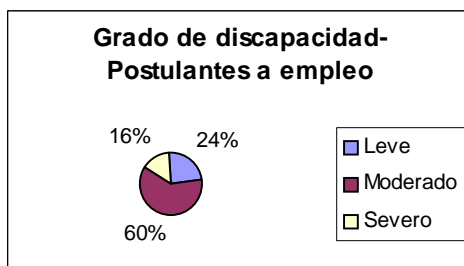
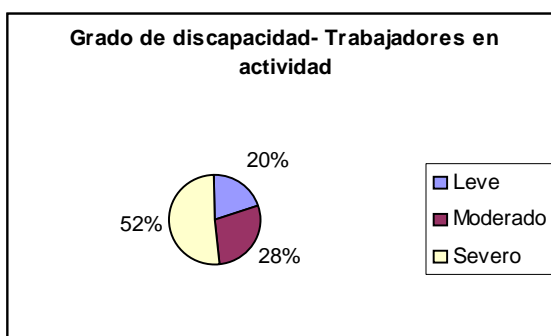


Tabla N° 6: Distribución de frecuencia según el grado de la discapacidad

Trabajadores en actividad

Grado	Frecuencia
Leve	5
Moderado	7
Severo	13
Total	25



Las tablas número 5 y 6 evidencian que existe cierto predominio en lo que respecta al grado de la discapacidad severa por sobre las de tipo leve y moderado, tanto en el caso de los discapacitados *postulantes a empleo* como los *trabajadores en actividad*.

Tabla N° 7: Distribución de frecuencia según origen de la discapacidad.

Postulantes a empleo

Origen	Frecuencia
Congénito	12
Adquirido	13
Total	25

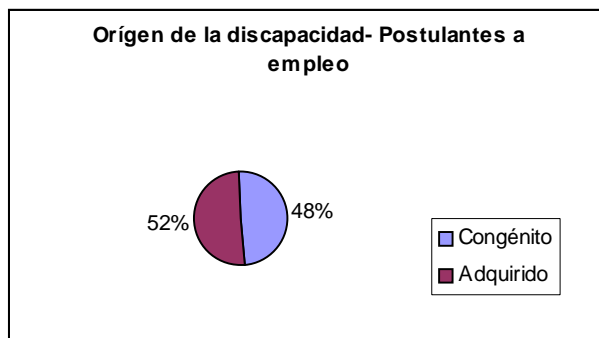
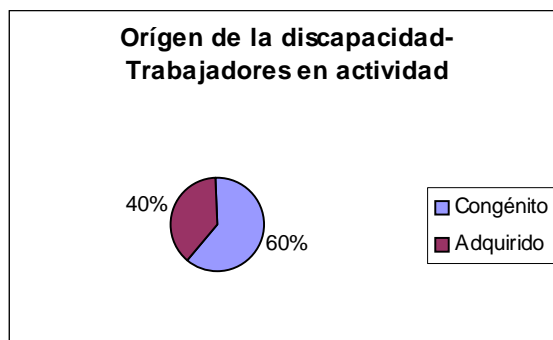


Tabla N° 8: Distribución de frecuencia según origen de la discapacidad.

Trabajadores en actividad

Origen	Frecuencia
Congénito	15
Adquirido	10
Total	25

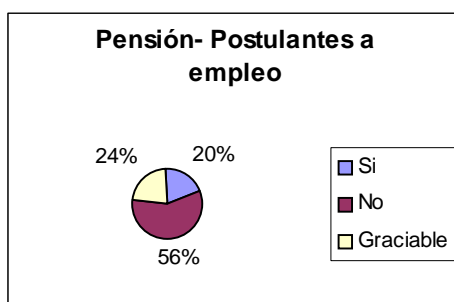


En lo que respecta al origen de las discapacidades, al comparar las tablas número 7 y 8 se observan ciertas similitudes en la frecuencia de aparición, tanto de las de origen congénito como adquirido.

Tabla N° 9: Distribución de frecuencia según el tipo de pensión percibida.

Postulantes a empleo

Pensión	Frecuencia
Sí	5
No	14
Pensión graciable	6
Total	25



El 56% de los *postulantes a empleo* entrevistados no posee ningún tipo de pensión, en tanto que quienes sí reciben dicho beneficio forman parte del 44% restante, incluyendo el 24% de pensiones graciabiles.

CAPITULO 3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

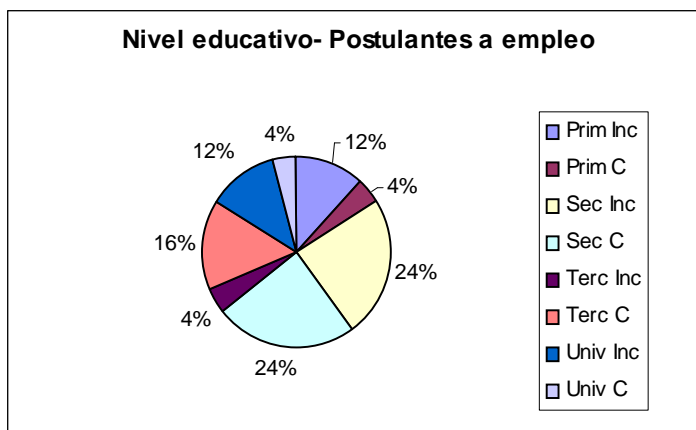
Para poder analizar la percepción de los discapacitados de su propia inserción laboral se realizo un análisis no solo cuantitativo, sino también cualitativo de las respuestas obtenidas, lo cual permitió tener una visión más dinámica de las mismas.

Las personas discapacitadas entrevistadas han explicitado percepciones sobre su propia inserción laboral que no han sido unívocas sino que presentan una multiplicidad de variables.

Tabla N° 10: Distribución de frecuencia según nivel educativo alcanzado.

Postulantes a empleo

Nivel Educativo	Frecuencia
Primario completo	3
Primario incompleto	1
Secundario completo	6
Secundario incompleto	6
Terciario completo	1
Terciario incompleto	4
Universitario completo	3
Universitario incompleto	1
Total	25



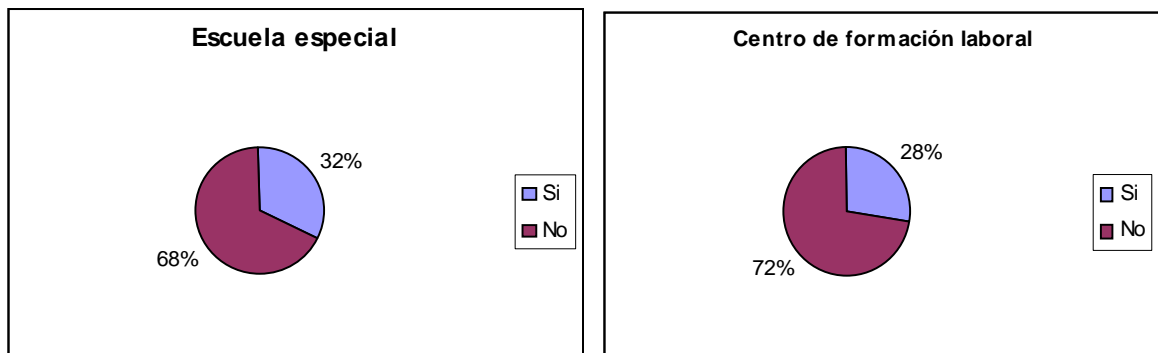
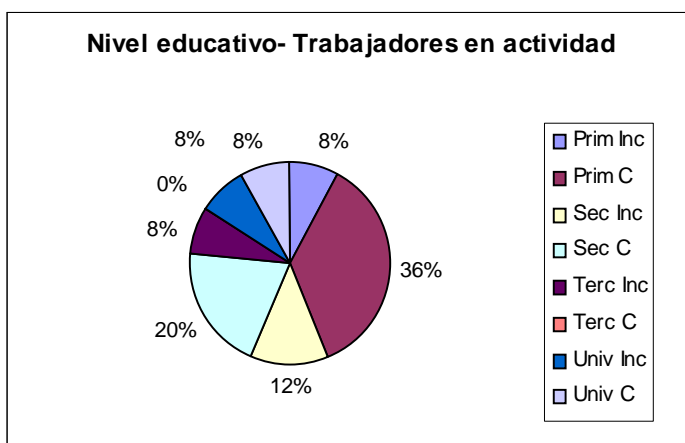
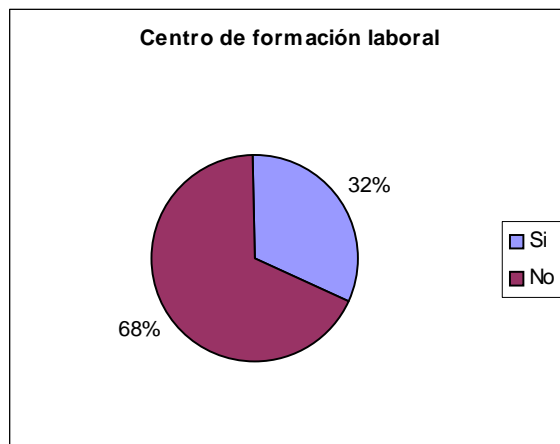
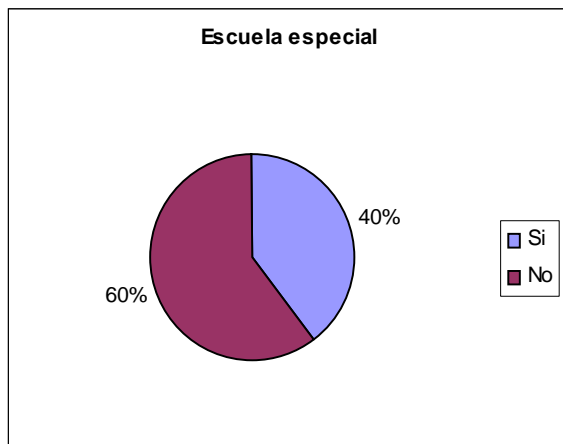


Tabla N° 11: Distribución de frecuencia según nivel educativo alcanzado.

Trabajadores en actividad

Nivel educativo	Frecuencia
Primario completo	9
Primario incompleto	2
Secundario completo	5
Secundario incompleto	3
Terciario completo	0
Terciario incompleto	2
Universitario completo	2
Universitario incompleto	2
Total	25





Los datos que arrojan las tablas 10 y 11 indican que el máximo nivel educativo alcanzado por gran parte de los discapacitados entrevistados, tanto los *postulantes a empleo* como los *trabajadores en actividad*, es el nivel secundario completo. En ambos casos, solo entre el 4% y el 8% ha logrado obtener un título universitario.

En lo que respecta a la educación especial y a la formación profesional para discapacitados, se observa que la gran mayoría de los entrevistados no ha contado con este tipo de educación específica.

Tabla N°12: Distribución de frecuencia según oficios.

Postulantes a empleo

Oficios	Frecuencia
Costura	3
Tejido	2
Cerámica	1
Carpintería	2
MM de Obra	1
Huerta Orgánica	1
Ninguno	15
Total	25

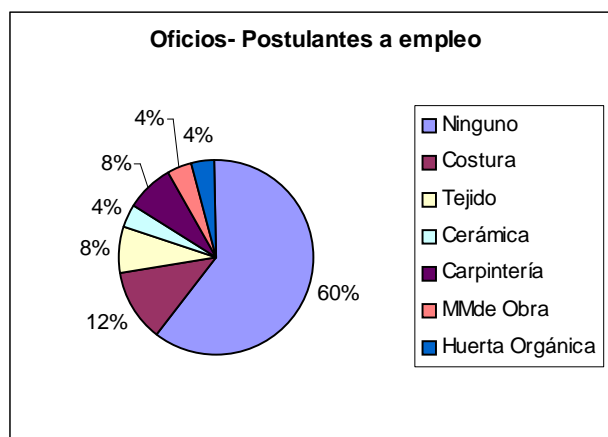
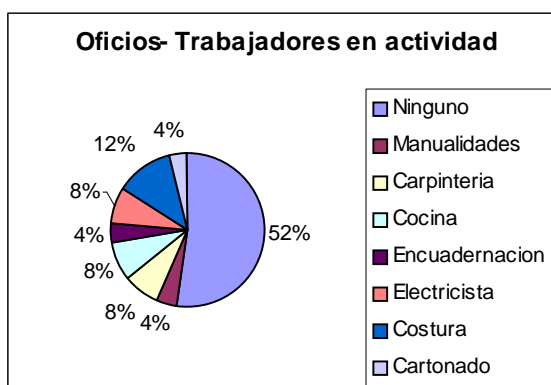


Tabla N°13: Distribución de frecuencia según oficios.

Trabajadores en actividad

Oficios	Frecuencia
Manualidades	1
Carpintería	2
Cocina	2
Encuadernación	1
Electricista	2
Costura	3
Cartonado	1
Ninguno	13

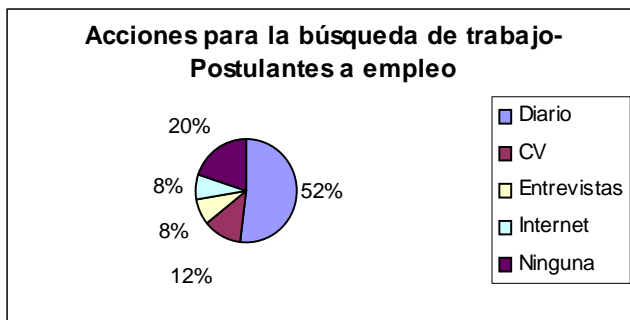


Según lo indican las tablas número 12 y 13, poco más de la mitad de los entrevistados, tanto *postulantes a empleo* como *trabajadores en actividad*, no posee ningún tipo de oficio. Lo cual podría estar vinculado con los resultados arrojados por las tablas número 10 y 11, que indican que en lo que respecta a la educación especial y a la formación profesional para discapacitados, la gran mayoría de los entrevistados no ha contado con este tipo de educación específica. Entre quienes sí poseen un oficio, aparecen como destacados los de costura, tejido, carpintería y cocina.

Tabla N° 14: Distribución de frecuencia del tipo de acciones realizadas para la búsqueda de trabajo

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	80%
No	5	20%
Total	25	100%



Estos resultados evidencian que un alto porcentaje de los entrevistados discapacitados ha intentado conseguir trabajo en el último año sin lograrlo, siendo los recursos mas utilizados la búsqueda por avisos en el diario, y la entrega de currículum vitae.

Tabla N° 15: Distribución de frecuencia de entrevistados que ya habían trabajado antes.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	88%
No	3	12%
Total	25	100%

Tabla N° 16: Distribución de frecuencia de entrevistados que trabajaban o trabajan en talleres protegidos.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia
Sí	2
No	23
Total	25

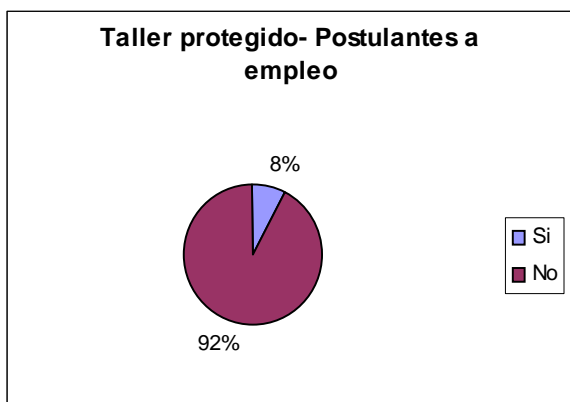


Tabla N° 17: Distribución de frecuencia de entrevistados que trabajaban o trabajan en talleres protegidos.

Trabajadores en actividad

Respuesta	Frecuencia
Sí	8
No	17
Total	25



Los resultados que arrojan las tablas número 15, 16 y 17 indican que un 80% de los entrevistados ya habían trabajado con anterioridad, y que no se trataba de empleos protegidos en talleres de esas características.

Tabla N° 18: Distribución de frecuencia del modo en que los entrevistados tuvieron conocimiento de SeCLaS.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Un amigo	11	44%
Internet	1	4%
Centro de rehabilitación	2	8%
Ministerio	7	28%
Obra social	3	12%
Afiche	1	4%
Total	25	100%

Trabajadores en actividad

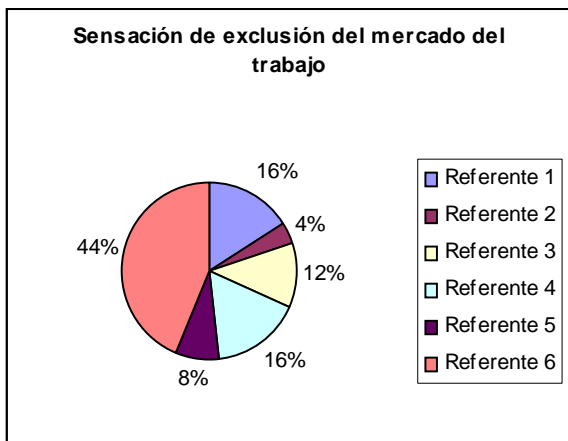
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Un amigo	11	44%
Internet	1	4%
Centro de rehabilitación	3	12%
Ministerio	5	20%
Obra social	3	12%
Afiche	2	8%
Total	25	100%

Los resultados presentados en estas tablas indican que la mayor parte de los entrevistados, que recurren al SeCLaS, han tenido conocimiento de éste mediante el comentario de una amigo, y casi un tercio de los entrevistados por la información brindada por un ministerio o por medio de una obra social.

Tabla N°19: Distribución de frecuencia de la sensación de exclusión de los entrevistados del mercado del trabajo

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	4
Referente 2	1
Referente 3	3
Referente 4	4
Referente 5	2
Referente 6	11
Total	25



- Referente 1: "...no me contratan por mi discapacidad"
En este referente se agrupan las respuestas de las personas entrevistadas que se han sentido ignorados o excluidos del mercado del trabajo por ser discapacitados.
- Referente 2: "... porque me discriminan"
Este segundo referente incluye todas las respuestas de las personas que han sufrido algún tipo de discriminación por parte los empleadores a la hora de postularse para un puesto e trabajo.
- Referente 3: "...por las limitaciones que te genera la discapacidad"
Aquí se agrupan las respuestas de los discapacitados que refieren algún tipo de impedimento o limitación para realizar determinada tarea, por lo cual se sientes excluidos del mercado común del trabajo.
- Referente 4: "... te dicen que te llaman pero no lo hacen"
Este referente esta conformado por las respuestas de aquellos discapacitados postulantes a empleo que se han sentido marginados por los empleadores al obtener respuestas del tipo "nosotros te llamamos" al momento de ser seleccionado para cubrir un puesto de trabajo.
- Referente 5: "... el empleador teme/ desconfía de un empleado discapacitado"

En este referente incluimos las respuestas que aluden a la desconfianza de los empleadores de las capacidades residuales que poseen las personas con discapacidad par realizar determinada tarea.

- Referente 6: "...no"

El análisis de los referentes presentados en la tabla número 19 nos indica que mas de la mitad de los entrevistados *postulantes a empleo* se han sentido excluidos del mercado del trabajo por varias razones. Según lo expresado por los discapacitados, es la misma discapacidad la que impide el ingreso al puesto del trabajo, por las limitaciones que produce y porque en ocasiones son los mismos empleadores quienes, al desconfiar de las capacidades residuales de estas personas, prometen que los llamaran y luego no lo hacen.

Tabla N°20: Distribución de frecuencia del tipo de ayuda recibida por los entrevistados, económica, del estado o de otras instituciones.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia
Sí	0
No	25
Total	25

Los datos indican que la totalidad de entrevistados a carecido de ayuda económica, ya sea del estado o de otras instituciones.

Tabla N° 21: Distribución de frecuencia del apoyo del núcleo familiar en la decisión de buscar trabajo.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	84%
No	4	16%
Total	25	100%

Trabajadores en actividad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	60%
No	10	40%
Total	25	100%

Los datos obtenidos en las tablas indican que el apoyo del núcleo familiar en la decisión de buscar trabajo se da en un gran porcentaje de los discapacitados entrevistados.

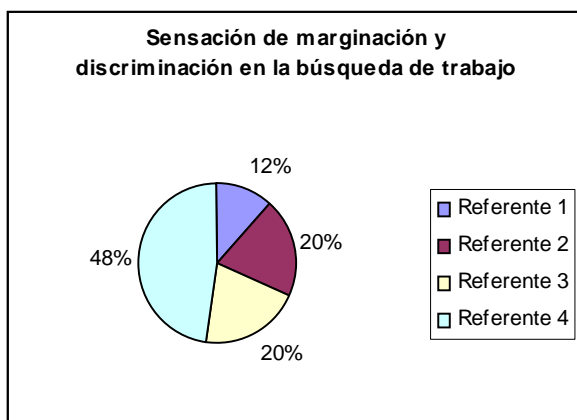
Tabla N° 22: Distribución de frecuencia de la sensación de marginación, e ignorancia por parte de la sociedad, de los discapacitados en su búsqueda de trabajo.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	52%
No	12	48%
Total	25	100%

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	3
Referente 2	5
Referente 3	5
Referente 4	12
Total	25

- Referente 1: “no me contratan por ser discapacitado...”
- Referente 2: “.....contratan a personas sin discapacidad, tienen miedo y desconfían de nosotros...”
- Referente 3: “...te hacen notar tus limitaciones, destacan lo que no puedes hacer”
- Referente 4: no



En la búsqueda de trabajo poco mas de la mitad de los discapacitados entrevistados se ha sentido discriminado, marginado o ignorado por la sociedad, a través de los empleadores, al notar que estos no los contratan porque *tienen miedo y desconfianza, destacan la incapacidad* o simplemente *contratan a personal sin discapacidad*; tal cual lo indica la tabla número 22.

Tabla N° 23: Distribución de frecuencia de la sensación de integración social por medio de la inserción laboral

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	80%
No	5	20%
Total	25	100%

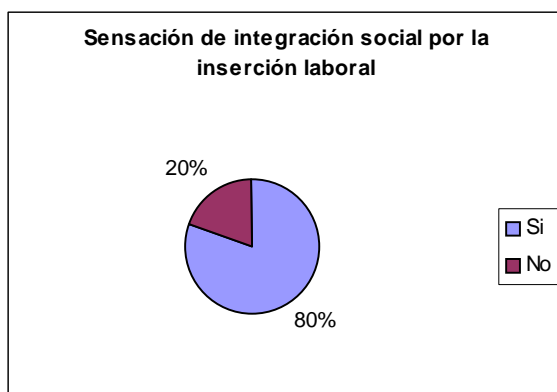


Tabla N° 24: Distribución de frecuencia de la integración social gracias a la inserción laboral.

Trabajadores en actividad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	60%
No	10	40%
Total	25	100%



Los resultados de las tablas número 23 y 24 nos permiten realizar una comparación entre el deseo de obtener un empleo para lograr una mayor integración social de los *postulantes a empleo*, y el logro de dicha integración de quienes ya son *trabajadores en actividad*, siendo el resultado de los primeros de un 80% y de los segundos de un 60%, lo cual indica que efectivamente las personas discapacitadas logran una mayor integración a la sociedad una vez que consiguen insertarse laboralmente.

Tabla N° 25: Distribución de frecuencia de la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades laborales que una persona sin discapacidad

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia
Sí	22
No	3
Total	25

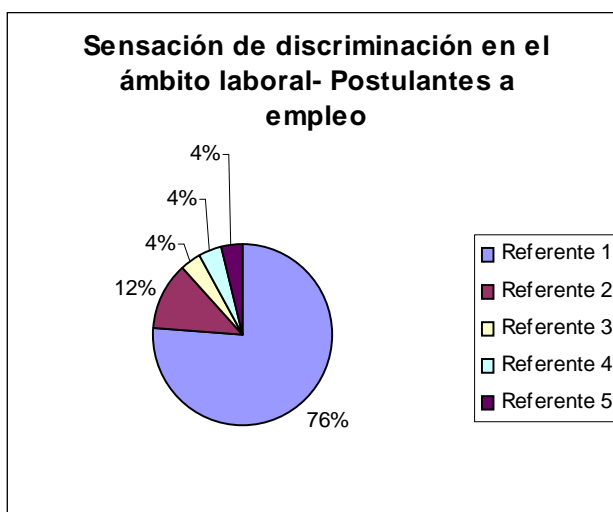


La mayor parte de las personas discapacitadas postulantes a empleo, que fueron entrevistadas, sienten que existe la posibilidad de acceder a las mismas oportunidades laborales que una persona sin discapacidad, tal cual lo indica la tabla número 25.

Tabla N°26: Distribución de frecuencia del tipo de discriminación sentida por el discapacitado en el ámbito laboral.

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	3
Referente 2	1
Referente 3	1
Referente 4	1
Referente 5	19
Total	25

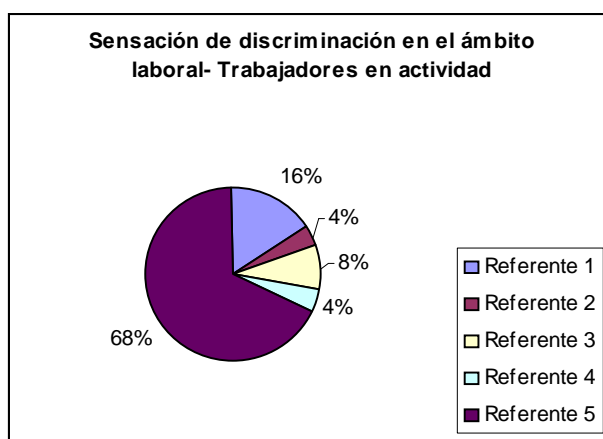


- Referente 1: ninguna
- Referente 2 “...no me podía comunicar/ integrar...”
En este referente se incluyen las respuestas que hacen referencia a la sensación de discriminación de los entrevistados por la imposibilidad de comunicación con sus compañeros de trabajo.
- Referente 3: “...te marginan por ser discapacitado...”
Aquí se incluyen las respuestas de los entrevistados que se han sentido marginados en el ámbito laboral por las características de su discapacidad.
- Referente 4: “...por las limitaciones que produce una deficiencia...”
En este referente se integran las respuestas que aluden a las limitaciones que tiene un discapacitado para realizar determinadas tareas, y por las cuales se sienten discriminados.
- Referente 5: “...te tienen miedo..”
Este último referente integra las respuestas en las que los discapacitados expresan cierto temor o desconfianza por parte de su entorno laboral respecto a la discapacidad.

Tabla N°27: Distribución de frecuencia del tipo de discriminación sentida por el discapacitado en el ámbito laboral.

Trabajadores en actividad

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	4
Referente 2	1
Referente 3	2
Referente 4	1
Referente 5	17
Total	25



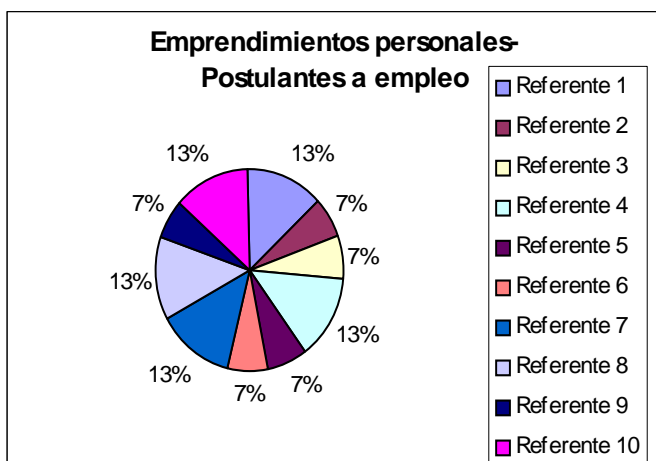
- Referente 1: "... te tratan como si fueras tonto/ diferente..."
- Referente 2: "... te miran mal te dan vuelta la cara..."
- Referente 3: "...creen que no podes hacer bien las cosas..."
- Referente 4: "...te miran con miedo..."
- Referente 5: "no"

Los resultados arrojados por las tablas número 26 y 27 indican que la mayor parte de los discapacitados entrevistados que ya habían trabajado anteriormente, tanto *postulantes a empleo* como *trabajadores en actividad*, no se han sentido discriminados en el ámbito laboral dado sus características. En tanto que la tercera parte restante sí se ha sentido discriminada, tal se describe en los referentes presentados.

Tabla N° 28 : Distribución de frecuencia del tipo de actividad generadora de ingresos en forma independiente

Postulantes a empleo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	60%
No	10	40%
Total	25	100%

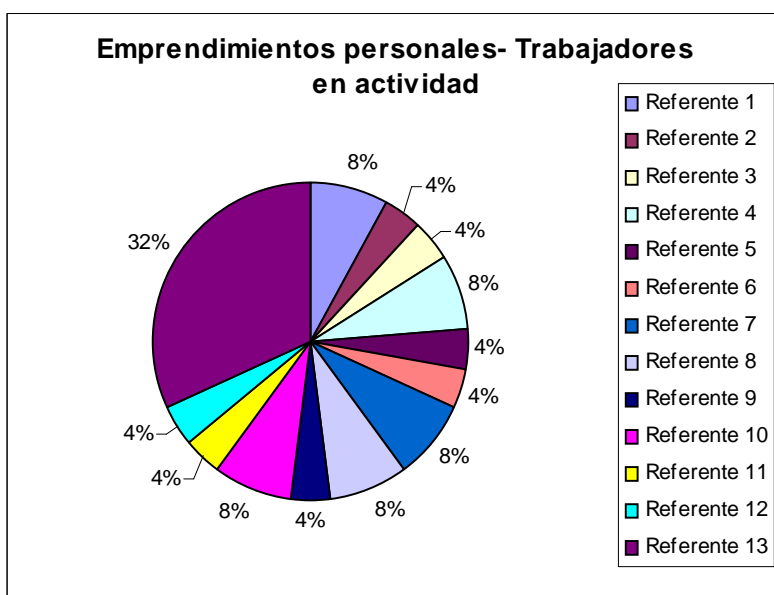


- Referente 1: cuidar niños
- Referente 2: albañilería
- Referente 3: venta ambulante
- Referente 4: tejidos
- Referente 5: empleada domestica
- Referente 6: venta por catalogo
- Referente 7: costura
- Referente 8: limpiar autos
- Referente 9: carpintería
- Referente 10: ninguno

Tabla N° 29: Distribución de frecuencia del tipo de actividad generadora de ingresos en forma independiente

Trabajadores en actividad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	68 %
No	8	32 %
Total	25	100%

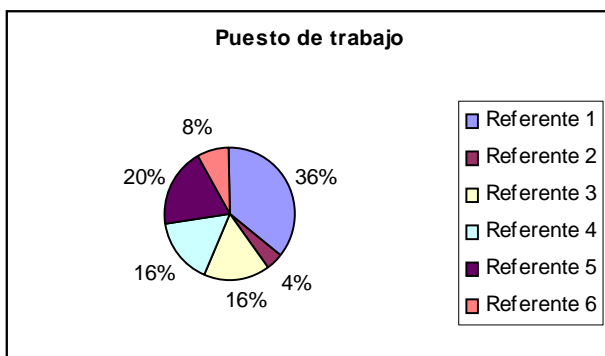


- Referente 1: limpieza
- Referente 2: venta de tortas caseras
- Referente 3: venta de revistas usadas
- Referente 4: venta de flores
- Referente 5: clases de lengua de señas
- Referente 6: electricidad
- Referente 7: Carpintería
- Referente 8: costura
- Referente 9: clases de braile
- Referente 10: clases particulares
- Referente 11: cerámica
- Referente 12: venta de productos por catalogo
- Referente 13: ninguno

Los resultados de las tablas número 28 y 29 indican que la gran mayoría de los discapacitados entrevistados, tanto *postulantes a empleo* como *trabajadores en actividad*, han tenido que realizar algún tipo de actividad generadora de ingresos en forma independiente, siendo éstas de las mas variadas, como se indica en cada referente.

TRABAJADORES EN ACTIVIDAD

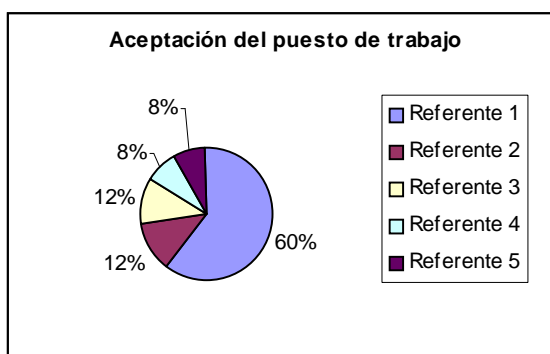
Tabla N° 30: Distribución de frecuencia según puesto de trabajo



- Referente 1: auxiliar de baño
- Referente 2: fotocopidora
- Referente 3: limpieza
- Referente 4: administrativo
- Referente 5: conmutador
- Referente 6: correo

Tabla N° 31: Distribución de frecuencia de la aceptación y sensación de conformidad con el puesto de trabajo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	60 %
No	10	40 %
Total	25	100%



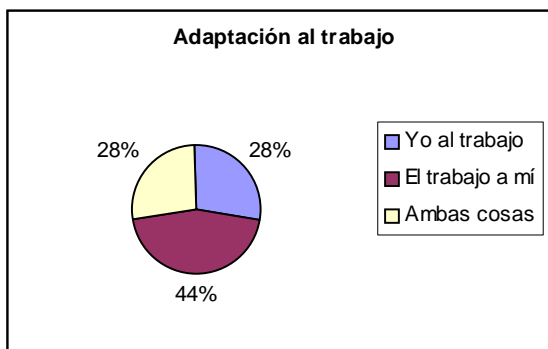
- Referente 1: sí
- Referente 2: "...es aburrido."
- Referente 3: "...me gustaría hacer algo más productivo"
- Referente 4: "... no me siento cómodo/ no me gusta"
- Referente 5: "...tengo una carrera universitaria y no la puedo desarrollar"

Poco mas de la mitad de los discapacitados entrevistados, que se encuentran trabajando actualmente, se muestran conformes con el puesto de trabajo que ocupan.

Mientras que el resto no se siente cómodo, se aburre o desearía ocupar un puesto en el que pudiese realizar actividades más productivas, o las propias carreras universitarias para las cuales se prepararon, tal cual se explicita en los referentes presentados.

Tabla N° 32: Distribución de frecuencia del tipo de adaptación al trabajo

Respuesta	Frecuencia
Yo al trabajo	7
El trabajo a mí	11
Ambas cosas	7
Total	25



Los datos indican que la mayor parte de personas discapacitadas entrevistadas cree que una vez obtenido un puesto de trabajo, este debe adaptarse a sus características y capacidades, en tanto que en igual medida, el resto de los entrevistados por un lado acepta adaptarse a las características y demandas del puesto que ocupa y por el otro considera que se deben producir ambas cosas; es decir que se debe adaptar tanto el trabajo a la persona como la persona al trabajo

Tabla N° 33: Distribución de frecuencia de la posibilidad de tener independencia para tomar decisiones en el puesto de trabajo.

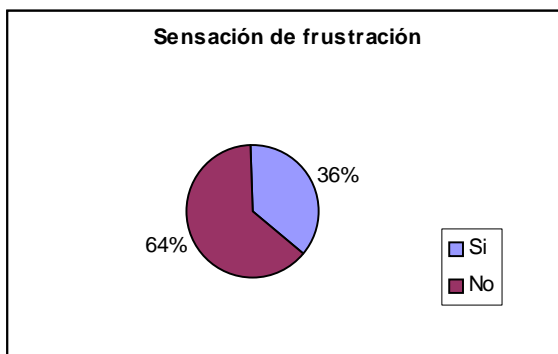
Respuesta	Frecuencia
Sí	16
No	9
Total	25



Es posible afirmar, según lo indica la tabla número 33, que la mayor parte de los discapacitados entrevistados tiene la suficiente independencia como para tomar sus propias decisiones en el ámbito del trabajo.

Tabla N° 34: Distribución de frecuencia de la sensación de frustración en el ámbito laboral.

Respuesta	Frecuencia
Sí	9
No	16
Total	25



Podemos destacar, positivamente, que gran parte de las personas discapacitadas que se encuentran trabajando actualmente, y que han sido entrevistadas, no se han sentido frustradas en su ámbito laboral al ver o comparar su rendimiento con el de sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 35: Distribución de frecuencia del establecimiento de vínculos laborales, fuera del espacio de trabajo.

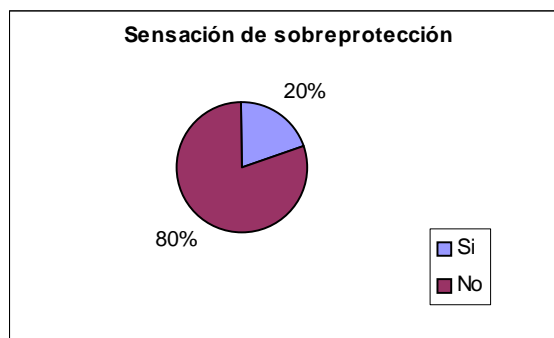
Respuesta	Frecuencia
Sí	14
No	11
Total	25



Los datos que arroja la tabla número 33 indican que los discapacitados que ocupan un puesto de trabajo, en su mayoría, han podido establecer vínculos con sus compañeros de trabajo, no solo dentro de este ámbito, sino también fuera del espacio del propio trabajo.

Tabla N° 36: Distribución de frecuencia de la sensación de sobreprotección en el ámbito laboral

Respuesta	Frecuencia
Sí	5
No	20
Total	25



La mayor parte de los trabajadores discapacitados no han sentido sobreprotección, en el ámbito del trabajo, por parte de sus compañeros, debido a sus características de persona con alguna deficiencia.

Tabla N° 37: Distribución de frecuencia de acuerdo a sí la remuneración que percibe es equiparable a la que le correspondería un trabajador no discapacitado en situación análoga.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	100 %
No	0	0 %
Total	25	100 %

Tabla N° 38: Distribución de frecuencia del tipo de necesidad o inquietud respecto a la situación laboral.

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	5
Referente 2	5
Referente 3	6
Referente 4	4
Referente 5	5
Total	25

- Referente 1: Ninguno.

- Referente 2: Seguimiento

En este primer referente se agrupan las respuestas de los entrevistados que manifiestan la necesidad de un seguimiento mas personalizado en el puesto de trabajo para poder resolver situaciones conflictivas que surgen en el ámbito laboral.

- Referente 3: Capacitación.

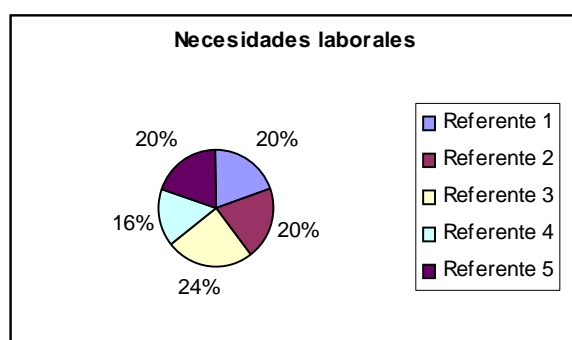
Aquí se integran las respuestas de los discapacitados que han solicitado algún tipo de capacitación que les permita un mejor desempeño de sus funciones en el ámbito laboral.

- Referente 4: Asesoramiento.

Este referente está integrado por las respuestas que sugieren la posibilidad de contar con un asesoramiento mas personalizado dentro del ámbito laboral, en lo que hace a diferentes cuestiones propias del trabajo.

- Referente 5: Ascenso / Cambio de puesto de trabajo

Este último referente está integrado por las respuestas de las personas discapacitadas que han solicitado que se les brinde la posibilidad de un ascenso laboral o un cambio del puesto de trabajo.

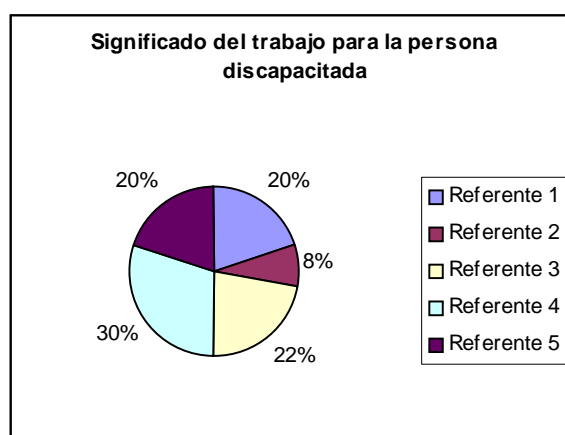


El análisis de los resultados arrojados por la tabla número 38, indica que un alto porcentaje de los trabajadores que ya lograron su inserción laboral y ocupan un puesto de trabajo, sienten y tienen necesidades respecto a éste. Muchas de estas demandas están

relacionadas con la posibilidad de acceder a una mayor capacitación laboral y con la necesidad de seguimiento y asesoramiento en lo que hace a diferentes cuestiones laborales que se van presentando para cada trabajador en particular.

Tabla N° 39: Distribución de frecuencia del significado del trabajo para las personas discapacitadas *postulantes a empleo y trabajadores en actividad*.

Respuesta	Frecuencia
Referente 1	10
Referente 2	4
Referente 3	11
Referente 4	15
Referente 5	10
Total	50



Como modo de interpretación de la percepción de los discapacitados de su inserción laboral, el análisis de las respuestas fue organizado en cinco referentes de conceptualización, conforme los entrevistados han conceptualizado el trabajo.

- Referente N°1: El trabajo como fuente de ingresos.

En este referente se integran las respuestas de los discapacitados que conceptualizan el trabajo como un modo de generar ingresos para colaborar con la economía del hogar.

- Referente N° 2: El trabajo como medio para establecer vínculos/ relaciones.

Aquí se integran las respuestas que conceptualizan el trabajo como un medio para establecer vínculos y relaciones personales fuera de lo que es el ámbito exclusivamente familiar.

- Referente N° 3: El trabajo como medio para lograr la vida independiente.

Este referente está integrado por las respuestas de personas discapacitadas que conceptualizan el trabajo como el medio adecuado que les permitirá salir de la dependencia para vivir una vida más independiente.

- Referente N° 4: El trabajo como realización personal

Aquí se integran las respuestas que definen el trabajo como la actividad que les permitirá realizarse personalmente dentro de la sociedad.

- Referente N° 5: El trabajo como posibilidad de desarrollo profesional.

Este último referente está conformado por las respuestas de las personas discapacitadas que entienden el trabajo como el medio para aplicar los conocimientos adquiridos mediante la capacitación profesional.

Los resultados que arroja la tabla número 39 indican que las personas discapacitadas entrevistadas han explicitado percepciones sobre su propia inserción laboral que no han sido unívocas sino que presentan una multiplicidad de variables. Tal lo indican los referentes antes presentados, la tercera parte de los entrevistados percibe al trabajo como una realización personal, dos de cada diez como una posibilidad de desarrollo profesional y de generación de ingresos, poco menos de la tercera parte como medio para lograr una vida independiente, y, solamente una minoría lo entiende como un medio para lograr establecer vínculos o poder relacionarse con las personas fuera del ámbito familiar.

CONCLUSIONES

El sentido de realizar esta investigación era conocer la percepción de los discapacitados de su propia inserción laboral. Las personas discapacitadas entrevistadas, a la luz de los resultados obtenidos, presentan percepciones sobre su inserción laboral que no han sido unívocas sino que presentan una multiplicidad de variables.

La falta de trabajo es uno de los dramas a los que se enfrentan muchas familias, pero en el caso específico de la discapacidad, el problema se acentúa por múltiples factores, donde se incluyen lo social y el aspecto de salud.

La mayor parte de las personas discapacitadas no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, incluyendo la específica para el desempeño laboral; siendo el máximo nivel educativo alcanzado el nivel secundario. Esto genera una demanda real para crear herramientas que solventen el bajo nivel educativo y la capacitación de las personas con discapacidad, por lo que creemos que la preparación para la inserción laboral de estas personas debe comenzar en la etapa escolar y desarrollarse mediante un plan de orientación y formación permanente.

Indudablemente, muchas personas discapacitadas no logran, en el presente, acceder a puesto de trabajo en equiparables condiciones que el resto de la población, muchas veces producto de la inadecuada capacitación y otras, por su propia deficiencia, por lo que el trabajo protegido puede ser una solución posible para alcanzar otras alternativas, sin embargo, pudimos comprobar que gran parte de los discapacitados que habían pasado por una experiencia laboral no lo habían hecho en empleos protegidos en talleres de esas características, ni contaban con un oficio.

Podríamos teorizar, entonces, que uno de los principales inconvenientes para el acceso a los puestos laborales, por parte de las personas con discapacidad sea la falta o inadecuada formación que los habilite para participar en el proceso de generación de ingresos. Sin embargo, comprobamos que la apertura del mercado para trabajadores con discapacidad que recibieron preparación profesional o técnica específica, que los hace competitivos, es tan reducida que es prácticamente una minoría.

Creemos necesario, entonces, subrayar aquí la necesidad del ejercicio del derecho que poseen las personas con discapacidad de lograr o, por lo menos, contribuir a su sustento a partir del desempeño laboral adaptado si es necesario, puesto que el trabajo es una de las vías para el desarrollo integral de los individuos, sus familias y la comunidad. Por lo cual, quién tiene la posibilidad de emplear a personas discapacitadas deberá centrar su atención, no en la disminución sino en las capacidades residuales que, indudablemente, poseen.

En la actualidad, la situación de los discapacitados sigue siendo de postergación y discriminación. Subsisten prejuicios, falsedades e ideologías alejadas de la solidaridad e integración. Así, hemos comprobado que, en la búsqueda de trabajo, las personas discapacitadas han percibido algún tipo de discriminación, exclusión o marginación por parte de la sociedad. Según lo expresado por los discapacitados, es la misma discapacidad la que impide el ingreso al puesto del trabajo, por las limitaciones que produce y porque en ocasiones son los mismos empleadores quienes, al desconfiar de las capacidades residuales de estas personas, prometen que los llamen y luego no lo hacen.

Para evitar que esto siga ocurriendo, primero, será necesario entender que para los discapacitados como para el resto de la sociedad, el encontrar un lugar en el mundo laboral les proporciona dignidad, responsabilidad, libertad, una auténtica participación en la sociedad y la posibilidad de realizar sus proyectos personales.

Efectivamente, los resultados de la investigación indican que la mayor parte de las personas discapacitadas han percibido una mayor integración a la sociedad una vez lograda su inserción laboral. Por esta razón, no solamente es preciso que consigan integrarse en el mundo del trabajo sino también que se sientan en el lugar que les corresponde, y en el que puedan percibir el modo en el que contribuyen, para ellos y para los demás, a mejorar la calidad de vida.

Por otro lado, también dentro del ámbito laboral, es muy frecuente que no se respeten los derechos de las personas discapacitadas, casi siempre, a través del rechazo encubierto en el requisito de la buena presencia. Por eso, nos resultó llamativo que gran parte de los discapacitados que formaron parte de la investigación no hayan manifestado haber percibido algún tipo de discriminación, por parte de sus compañeros, dentro del ámbito laboral.

Muchas veces la sobreprotección familiar impide el desarrollo y la autonomía personal de las personas con discapacidad, esto influye directamente en su inserción laboral. Por ello, se hace necesario trabajar en la formación tanto del propio discapacitado como padres, familiares y hasta educadores.

Sin embargo, afortunadamente, hemos comprobado que el apoyo del núcleo familiar en la decisión de buscar empleo se da en la mayoría de las personas discapacitadas.

La integración social y la vida laboral constituyen condiciones insustituibles para la calidad de vida. En el caso de la discapacidad, en ocasiones, no llegamos a comprender adecuadamente la significación que el discapacitado hace de su mundo y de su trabajo. Entonces, para que una persona encuentre trabajo son necesarias dos decisiones, primero decidir buscar trabajo, es decir, participar en el mercado laboral. Y segundo, encontrar un trabajo que se ajuste a lo que busca el individuo.

En lo que respecta al primer punto, decidir buscar trabajo y participar del mercado laboral, un alto porcentaje de los entrevistados discapacitados ha intentado conseguir trabajo en el último año sin lograrlo, siendo los recursos más utilizados la búsqueda por avisos en el diario, y la entrega de currículum vitae.

En cuanto al segundo punto, encontrar un trabajo que se ajuste a lo que busca el individuo, los datos indican que mientras poco más de la mitad de discapacitados que se encuentran trabajando se muestran conformes con el puesto que ocupan (auxiliar de baño, fotocopidora, limpieza, administración, conmutador y correo), el resto manifiesta no sentirse cómodo, aburrimiento, y el deseo de ocupar un puesto que les permita realizar actividades más productivas, o las propias carreras universitarias para las cuales se formaron profesionalmente.

A través de la Ley 24.901, la Nación Argentina, crea un Sistema de Prestaciones Básicas de Atención Integral a favor de las Personas con Discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección (evaluación y orientación individual, familiar y grupal, programas preventivo-promocionales de carácter comunitario, etc.) con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos. La igualdad de oportunidades es una de las claves para entender la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, los datos nos indican que las personas con discapacidad se enfrentan con muchas barreras tanto cuando intentan encontrar un empleo como al momento de recibir algún tipo de ayuda, ya sea del estado como de otras instituciones. Esto podría explicar lo manifestado por la gran mayoría de discapacitados, el hecho de haber tenido que realizar algún tipo de actividad generadora de ingresos en forma independiente, siendo éstas de las más variadas, entre las que encontramos limpieza, venta ambulante, costura, carpintería, electricidad, clases particulares (braille, lengua de señas).

Es sabido que el trabajo se convierte en una de las vías para alcanzar un mínimo de bienestar. De esta manera la importancia que asume el trabajo para los sujetos está unida a la necesidad subjetiva de obtener los bienes necesarios para su subsistencia. En efecto, pudimos comprobar que la remuneración percibida por los trabajadores discapacitados en actividad, es equiparable a la que le correspondería a un trabajador no discapacitado en situación análoga.

Sin embargo esa no es la única función social que se le reconoce a la actividad laboral y más aún cuando se refiere a personas con discapacidad. El trabajo en estos casos implica no sólo términos de inserción social, de inclusión y de obtención de un bienestar económico, sino la herramienta más efectiva a la hora de integrar a estas personas plenamente a la sociedad. Así comprobamos que los trabajadores discapacitados han podido establecer vínculos con sus compañeros de trabajo tanto dentro como fuera del ámbito laboral; no se han sentido frustrados al comparar su propio rendimiento con el de sus compañeros de trabajo; no han percibido la sobreprotección de estos debido a sus características de persona discapacitada, y han tenido la suficiente independencia y confianza por parte de sus empleadores como para tomar sus propias decisiones laborales.

Por lo tanto, trabajar no sólo les permite desarrollarse profesionalmente e intelectualmente, sino que también implica ampliar los vínculos sociales y afectivos e insertarse en grupos nuevos que amplíen sus círculos y horizontes, lo cual puede traer aparejado la posibilidad de formar una familia y contribuir activamente al sustento de ella.

Los discapacitados han explicitado percepciones sobre su propia inserción laboral que no han sido unívocas sino que presentan una multiplicidad de variables. Desde quienes perciben al trabajo como una realización personal, como una posibilidad de desarrollo profesional y de generación de ingresos; como medio para lograr una vida independiente, hasta quienes lo entienden como un medio para lograr establecer vínculos o poder relacionarse con las personas fuera del ámbito familiar.

Si bien no podemos aventurarnos a sacar conclusiones definitivas, creemos que en general, en Argentina hay todavía un camino muy largo para recorrer en esta mirada respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas. Se necesita una larga tarea de concientización para que un empleador tome la decisión de brindarle una oportunidad a una persona discapacitada.

Es esencial la preparación del contexto ya que la sociedad toda debe saber que tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competentes. Así, coincidimos con las afirmaciones de la doctora Pantano, que los problemas sociales deben corregirse

mediante la acción colectiva, por ser esta multidisciplinaria, y que esa acción tiene una sustentación indiscutida, la concientización de la problemática de la discapacidad.

La necesidad de crear estrategias para la inserción laboral y la satisfacción de las demandas laborales de las personas con discapacidad, van a ser, sin lugar a dudas, cuestiones de debate y reflexión en los próximos tiempos, puesto que hemos comprobado que gran parte de los trabajadores que ya lograron su inserción laboral y ocupan un puesto de trabajo, sienten y tienen necesidades respecto a éste. Muchas de estas demandas están relacionadas con la posibilidad de acceder a una mayor capacitación laboral y con la necesidad de seguimiento y asesoramiento en lo que hace a diferentes cuestiones laborales que se van presentando para cada trabajador en particular. Por ello, creemos necesario que todos los involucrados, incluyendo, desde luego, a los psicopedagogos, participen en el diseño de nuevas metodologías y estrategias para la formación laboral y la capacitación permanente de las personas con discapacidad, teniendo siempre presente los principios de equiparación de oportunidades y normalización de las condiciones de vida.

Esta investigación que no pretende ser un estudio acabado del tema, determina el planteamiento de nuevos interrogantes, de nuevos problemas, como así también de estrategias de investigación más puntuales para trabajar la problemática de la inserción laboral de los discapacitados y de este modo evitar una visión simplista del tema, reconociendo que éste ya no es un problema de unos pocos sino que afecta y afectará a un alto porcentaje de la población para la cual debemos tener respuestas.

Bibliografía

Documentos

- Asamblea General de las Naciones Unidas, **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, 20 de Diciembre de 1993.
- Asociación de abogados de Buenos Aires, **Documentos del congreso de derechos y garantías en el siglo XXI**, 2006.
- Comisión nacional asesora para la integración de personas con discapacidad (CONADIS), **Informe 2002**, 2002.
- Diario pagina 12, abril de 2003.
- ENDI - **Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad**, 2005.
- Ley 22.431, **Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas**, Buenos Aires, 1981.
- Ley 10.592, **Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas con Discapacidad**, Buenos Aires, 1987.
- Naciones Unidas, **Publicación UNICEF Sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad**, 1994.
- Naciones Unidas, **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, New York, 2007.
- Naciones Unidas Asamblea general, **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad**, Uruguay, Mayo de 1992.

Libros

- Guerrero Romera, Catalina. **Formación ocupacional de las personas con discapacidad psíquica**. Barcelona. Editorial Ariel, 2002.
- Hernández, Liliana, **Temas de Psicopedagogía Laboral I, Investigación científica y aplicación practica**. Buenos Aires, Editorial Aprendizaje Hoy, 2008.
- Pantano, Liliana, **La discapacidad como problema social**. Editorial Eudeba, 1987.
- Rojo Vivot, Alejandro, **El trabajo y las personas con discapacidad**. Buenos Aires, Editorial Dunken, 2005.
- Subies, Laura, **El derecho y la discapacidad**. Buenos Aires, Editorial Cátedra Jurídica, 2006.
- Vain, Pablo; Rosato Ana, **La construcción social de la normalidad**, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Novedades educativas, 2005.

Paginas de Internet

- [www.psicopedagogia.com/retraso mental](http://www.psicopedagogia.com/retraso-mental).
- www.discapnet.es
- www.risolidaria.org.pe
- www.cndisc.gov.ar/ Boletín electrónico NETyP (necesidades especiales, tecnología y producción) Dirección general de cultura y educación.

PROPUESTA SUPERADORA

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO LABORAL PARA DISCAPACITADOS

FUNDAMENTACION

Los más recientes estudios estadísticos han comprobado que un gran porcentaje de la población tiene algún tipo de discapacidad. En la Argentina hay 2.176.123 personas discapacitadas. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza del trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios y que desean hacerlo, pues la sociedad necesita de todos sus miembros para desarrollarse plenamente.

Entendemos el trabajo como una construcción humana donde las personas aprendemos el trabajo y aprendemos a ser trabajadores en el momento histórico en que nos toca vivir. El trabajo es un derecho de toda persona, que no acepta ninguna excepción salvo sus propias limitaciones. Este nuevo paradigma de trabajo hace indispensable pensar en las personas discapacitadas, su aprendizaje, su trabajo y el desarrollo de su pensamiento laboral.

El proceso de aprender a trabajar debe ser comprendido dentro de un concepto más amplio, a saber, el que abarca todo el ciclo de la vida laboral de una persona y su contexto, que se reactualizan constantemente.

El aprendizaje del trabajo se realiza en el momento en el que nos insertamos en la vida laboral, es decir; cuando nuestro proyecto interno comienza a interactuar dialécticamente con la realidad, donde la transformamos y, a su vez nos transformamos a través de una activa adaptación a ella. En ese momento, que abarca las fases de formación y actividad laboral propiamente dicha, comenzamos a elegir que hacer, como hacerlo, donde, para que y por que.

El trabajo no es una actividad natural que se lleve a cabo de manera espontánea, el trabajo se aprende y, ya desde los comienzos de la historia, la persona tuvo que aprender siempre a realizar su tarea aun cuando por lo general este aprendizaje no se consideraba parte del proceso mismo de trabajar.

El aprendizaje del trabajo implica diversos niveles de análisis e integración:

- 1) Construcción de un saber integrado (saber hacer, saber ser, y saber conocer) requerido en la realización de una tarea. Se trata de un contenido procedimental.
- 2) Consideración de la vida afectiva, eje y fundamento de la dinámica de las relaciones personales y grupales, lo que incluye, entre otras cosas, temores, ansiedades y conflictos vinculados con la situación de aprender un trabajo.
- 3) La estructura socioeconómica que determinan la cultura del trabajo vigente y las características del mercado laboral.

A menudo, las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas. Éstos y otros obstáculos están impidiendo que las personas con discapacidad encuentren un trabajo que les permita ganarse dignamente la vida, atender las necesidades de sus familias y contribuir a la economía nacional.

Desde esta concepción, se desprende que el fin de este programa será el de colaborar en el desarrollo máximo posible de las diferentes posibilidades y capacidades de cada sujeto, atendiendo a las particularidades y subjetividades que atraviesan a la persona discapacitada.

El programa estará orientado a propiciar la adquisición de competencias en personas con discapacidad, a través de la activación de los recursos personales y la estructuración de un sistema de apoyos que les permitan la participación activa en la construcción del conocimiento, el fortalecimiento de las habilidades y de las responsabilidades personales y laborales, mediante la inclusión en el medio laboral.

META

Hacer efectivo el derecho al trabajo, a la igualdad de oportunidades, a la participación y a la no discriminación de las personas discapacitadas, garantizando su pleno acceso, integración y progreso en el sistema laboral.

OBJETIVOS

- Favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad en empleos demandados localmente mediante su participación laboral en un puesto de trabajo.
- Dotar al futuro trabajador de las habilidades personales y sociales básicas para enfrentarse a un futuro puesto de trabajo con éxito.
- Asesorar permanentemente al empleador, efectuar el seguimiento de los trabajadores, dar apoyo para la solución de posibles inconvenientes y hacer informes periódicos sobre el desarrollo del programa.

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

El Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas Discapacitadas es responsable de la organización, coordinación y supervisión de todas las acciones que la Ley Provincial N 10.592 y su reglamentación encomiendan al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Este servicio es el responsable de la administración del sistema de empleo, examinando las condiciones existentes en el mercado laboral y adoptando medidas para asegurar la colocación de las personas discapacitadas. A tal efecto, lleva un Registro de las personas discapacitadas aspirantes a ingresar a empleos o actividades públicas o privadas. Una vez analizado el puesto de trabajo a cubrir y realizada la evaluación funcional de las personas discapacitadas, se selecciona el candidato más idóneo para dicho puesto.

Una vez que las personas discapacitadas acceden a un puesto de trabajo, participan en el Programa de Entrenamiento Laboral, que cuenta con varias fases de ejecución y en el que se trabajan diferentes contenidos.

Dichos contenidos incluirán:

- Análisis del concepto de trabajo
- Exploración de las diferentes herramientas involucradas en la búsqueda de empleo (modelos de Currículo Vitae, cartas de presentación, páginas de Internet, etc.)
- Actitud para afrontar una entrevista laboral.
- Relevamiento de intereses y expectativas.
- Reconocimiento de las habilidades personales (fortalezas y debilidades).
- Rol del trabajador.
- Organigrama laboral.
- Resolución de problemas socio laborales.
- Vínculos entre compañeros, supervisores, jefes, gerentes, etc.
- Normas de convivencia en el ámbito laboral.
- Puntualidad, presentismo.
- Información sobre los procedimientos y modalidades de contratación (aspectos legales, derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, contratos, etc.).

Se incluirán actividades relacionadas con la capacitación e incorporación de nuevos conocimientos, que promuevan la identificación y selección de oportunidades relacionadas al mundo laboral, la identificación y practica de aptitudes, hábitos, destrezas y habilidades laborales funcionales, que faciliten la construcción realista del perfil laboral.

El programa se llevara a cabo en cuatro encuentros, distribuidos en dos estímulos semanales de dos horas cada uno. Para la puesta en marcha del mismo se utilizaran metodologías dinámicas interpersonales, en donde primen los trabajos grupales. Al finalizar el mismo el trabajador contara con las herramientas necesarias para ingresar al puesto de trabajo designado.

ACCIONES QUE COMPRENDE EL PROGRAMA

FASE 1. Entrenamiento inicial, adquisición de habilidades

Todas las personas que acceden al Programa de Entrenamiento Laboral reciben inicialmente un periodo de formación para el empleo. Durante esta etapa, el discapacitado descubre sus intereses vocacionales y habilidades, inicia un proceso de maduración y va asumiendo progresivamente mayor autonomía personal.

FASE 2. Entrenamiento laboral en el puesto de trabajo

Una vez que la persona ha adquirido los objetivos formativos básicos y, se ha realizado un análisis adecuado a su perfil, accederá a un puesto de trabajo. En un primer momento, el trabajador va acompañado de su Preparador Laboral, profesional encargado de entrenar de manera sistemática en las tareas y funciones propias del puesto de trabajo. A medida que el trabajador con discapacidad va adquiriendo una mayor autonomía, el Preparador Laboral va retirando su apoyo de forma progresiva.

A partir de este momento, el Preparador Laboral estará en contacto permanente con el resto de los trabajadores con el fin de aclarar cualquier duda que éstos puedan plantear, así como para proporcionar un modelo de interacción adecuado y normalizado que potencie el mayor grado de autonomía, satisfacción y calidad de trabajo de la persona con discapacidad.

FASE 3. Seguimiento laboral a largo plazo

Una vez que el Preparador Laboral retira el apoyo de una manera significativa, comienza la fase de seguimiento a largo plazo. El profesional visitará al trabajador con objeto de evaluar su rendimiento, su nivel de integración y la satisfacción en general de la persona con discapacidad y de la empresa.

FASE 4. Formación permanente

Todos los trabajadores, cuando acceden a un puesto de trabajo, participan en el Programa de entrenamiento Laboral, cuyo objetivo principal es el mantenimiento del puesto de trabajo a largo plazo. Asimismo, este programa pretende fomentar y potenciar un proceso de desarrollo continuo no sólo en el ámbito laboral sino social y personal, ya que acceder al mundo laboral implica tener nuevas expectativas y necesidades que deben ser satisfechas.

GESTION

El Programa de Entrenamiento Laboral será abordado desde la perspectiva de la Psicopedagogía Laboral, puesto que dicha disciplina engloba un conjunto de acciones, técnicas y recursos, herramientas para emprender, aportar, descubrir, identificar y

analizar los procesos del aprendizaje del trabajo y sus dificultades. Dicha Gestión Psicopedagógica opera sobre la realidad del aprendizaje en los niveles individual, grupal y organizacional, con fines preventivos, terapéuticos y de orientación y asesoramiento. El psicopedagogo laboral realiza así tareas de, selección, orientación y asesoramiento ocupacional-laboral en el ámbito de las organizaciones empresariales; y ofrece asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo en las instituciones escolares, hospitalarias y de salud, públicas y privadas.

La psicopedagogía laboral se constituye como un saber articulador que opera como puente entre dos continentes: la psicología y la pedagogía, cada cual con sus contenidos. La articulación de ambos constituye su saber propio, siendo entonces su objeto central de estudio el ser humano en situación de aprendizaje laboral.

Algunos de sus postulados son:

- El aprendizaje es continuo.
- Todo grupo social enseña.
- Es integral: debe estar integrada con otros sistemas.
- Es dinámica y flexible.
- Es innovadora: busca nuevas maneras de satisfacer las necesidades.
- Es un proceso ordenador del pensamiento: la persona se ordena y se sirve de sus múltiples conocimientos acumulados para comprender su sentido, dirección y utilidad.

Así, será el psicopedagogo laboral quien desde su rol profesional podrá abordar el aprendizaje del trabajo en varias de las etapas evolutivas de las personas discapacitadas y contemplar toda la gama posible de dificultades con las que el sujeto puede enfrentarse

