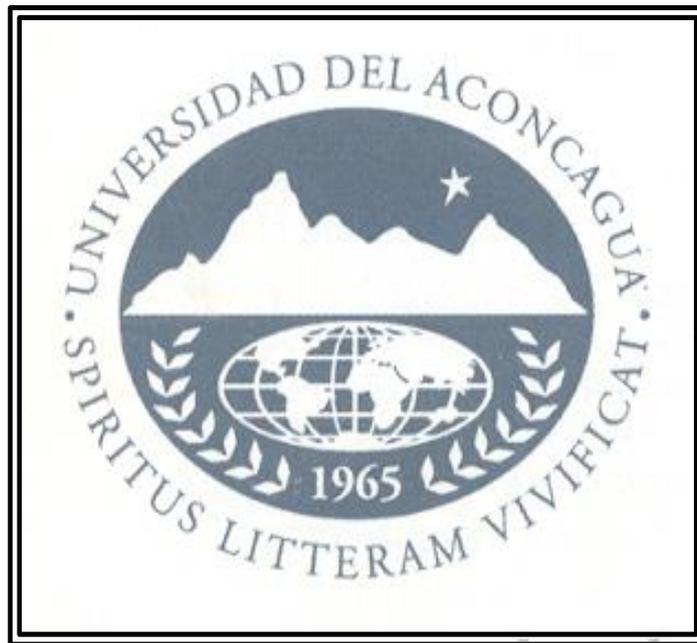


UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA

FACULTAD DE PSICOLOGIA



LICENCIATURA EN MINORIDAD Y FAMILIA

**DISCAPACIDAD MOTRIZ Y SU
INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN
SOCIAL Y LABORAL**

ALUMNA: ALIAGA GORDILLO, MAGDALENA

DIRECTORA: LIC. CHANTEFORT, PATRICIA

FECHA DE PRESENTACION: JUNIO DE 2010

HOJA DE EVALUACION

TRIBUNAL:

PRESIDENTE:

VOCAL:

VOCAL:

PROFESOR INVITADO: LIC. PATRICIA CHANTEFORT

CALIFICACION:

RESUMEN

Las personas con discapacidad presentan niveles elevados de desocupación debido a diversos factores de discriminación. Éstas estiman que existe un tipo de discriminación basada en el rechazo, el miedo y el desconocimiento, que está presente prácticamente en todas las actividades de la vida diaria.

Este fenómeno está muy presente en nuestra sociedad y aunque se están haciendo progresos importantes en el reconocimiento de los derechos y de la igualdad de las personas con discapacidad, todavía son muchos los casos en los que éstas encuentran obstáculos importantes para llevar una vida plena y participar con igualdad, en las actividades que desarrollan los demás ciudadanos.

Algunos de esos obstáculos se dan en ámbitos como el acceso a la educación y al empleo, que determinan las posibilidades de desarrollo personal, de integración y participación social en nuestra sociedad.

Desde este trabajo de investigación y a través del Rol de Licenciado en Niñez, Adolescencia y Familia se intenta concientizar a la población, para que las personas puedan tener una percepción diferente de la temática de discapacidad y así poder participar e integrar a éstas personas de manera activa en la sociedad y de este modo ir eliminando la exclusión y marginación social.

Disability people have elevated levels of evacuation due to discrimination . They find that there is a kind of discrimination based on rejection, fear and ignorance present in all activities of daily life.

This phenomenon is present in our society and while they are making significant progress in the recognition of rights and progress in the recognition of rights and equality of persons with disabilities, although there are many cases where they find obstacles to be overcome, this is important for a full life and participate equally in their activities of other citizens.

Some of the obstacles are given in areas such as access to education and employment to determine the possibilities of personal development in our society, from this research and throughout the childhood, adolescence and family attempts to raise public awareness so that people can have a different perception of the subject matter and thus be able to participate and integrate these people actively in the society and to eliminate the social exclusion and marginalization.

AGRADECIMIENTOS

- A mi familia por el apoyo, aliento y la confianza en mí, por estar cerca mío y acompañarme durante toda la carrera
- A mi grupo de compañeras por apoyarme, alentarme, y darme su cariño en todo los momentos que compartimos.
- A mis amigos de la vida, por mostrar interés en mi vocación y por estar siempre
- A la Lic. Patricia Chantefort por brindarme su sabiduría, por orientarme, por estar dispuesta a colaborar con mi propuesta, por su ternura y compañía.
- A la Licenciada Micaela Rocha por haber colaborado en mi Tesina.
- A profesores de la carrera, por haberme enseñado, estimulado y haber agregado un condimento más para que esta profesión me resulte tan apasionante.
- A todas las personas que intervinieron en esta investigación y a las que participaron en las entrevistas, los que colaboraron con voluntad y respeto.

INDICE

Tema General.....	2
Hoja de Evaluación.....	3
Resumen.....	4
Agradecimientos.....	6
Índice.....	7
Introducción.....	10
Justificación del Trabajo.....	11
Planteamiento del Problema.....	12
Objetivos del Trabajo.....	12
Hipótesis.....	13
<u>PRIMERA PARTE</u>	14
Marco Teórico.....	14
<u>Capitulo N° 1: Discapacidad</u>	15
La Discapacidad.....	16
Organización mundial de la salud: Definición.....	17
Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía.....	17
Tipos de Discapacidad.....	19
Deficiencia Física o Motriz.....	20
Deficiencias Mentales.....	22
Las deficiencias sensoriales.....	22
<u>Capitulo N° 2: Discapacidad e Inserción Laboral</u>	24
Discapacidad como Fenómeno Social.....	25

Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos.....	26
El derecho al trabajo.....	29
Trabajo, discapacidad e integración laboral.....	30
Crisis económica e integración.....	32
La integración como proceso de inclusión/exclusión social.....	33
Obstáculos que impiden la integración laboral.....	33
Ventajas la integración laboral de personas con discapacidad.....	35
<u>Capitulo N° 3: Aspecto Legal sobre la Discapacidad y el trabajo. Participación del Estado.....</u>	<u>37</u>
Programas de empleo y capacitación para trabajadores con discapacidad.....	38
Ley Nacional de Discapacidad – 22.431.....	40
Ley Provincial de Mendoza N° 5.041.....	42
Modificación de la Resolución N° 513/03- Ley N°5041/85.....	44
<u>SEGUNDA PARTE.....</u>	<u>47</u>
<u>Capitulo N° 4: Metodología.....</u>	<u>48</u>
Metodología, Tipo de Estudio y Diseño.....	49
Selección de la Muestra.....	50
Instrumentos y Materiales de Evaluación.....	50
Procedimiento.....	51
Modelo de Entrevista.....	52
Análisis e Interpretación de los Resultados Obtenidos.....	53
<u>TERCERA PARTE.....</u>	<u>59</u>
Conclusiones.....	60
Aportes desde la Investigación.....	66

De la Teoría a la Práctica.....	67
Bibliografía.....	69
Apéndice.....	71

INTRRODUCCION

La falta de integración de personas con discapacidad en el mercado laboral es una temática hoy en día de gran relevancia en nuestra sociedad, ya que varios estudios demuestran que las personas en condiciones de discapacidad tiene poca participación en el ámbito laboral por lo tanto presentan los índices de mayor desempleo.

Una sociedad debería garantizar a todos sus miembros niveles dignos de calidad cubriendo sus necesidades de salud, trabajo, educación, vivienda y seguridad social. Desgraciadamente, nuestra sociedad es generadora de desventaja para aquellos grupos de personas con discapacidad. La discapacidad es parte de la situación que vive nuestro país, y por esto se debe analizar el tema dentro del momento actual en el que estamos insertos.

En el ámbito social el tema de la discapacidad adquiere gran importancia, ya que forma parte de la crisis producida por la falta de integración y comunicación entre los movimientos sociales, por la creciente exclusión social de los “diferentes” y por la dificultad de la sociedad en buscar soluciones a estos conflictos.

La discapacidad ha sido interpretada desde parámetros médicos y su evaluación como fenómeno social implica una variación de perspectiva. En gran medida, es la sociedad la que “discapacita” a las personas con discapacidad al imponer obstáculos materiales y estereotipos culturales que fomentan dinámicas de exclusión y marginación; experimentan un amplio conjunto de restricciones que les vienen impuestas por su entorno material, cultural y social. Ese entorno afecta a tres esferas de la vida de las personas con discapacidad: sus interacciones cotidianas, su identidad social y su posición en la estructura general de la sociedad.

El carácter de obligatoriedad en la contratación de estas personas se está sustituyendo por los programas que confían en la competitividad y la capacidad del individuo, así como en la responsabilidad del empleador. Los incentivos financieros se utilizan cada vez más para facilitar el empleo de las personas en condición de discapacidad

El recorte espacial y temporal de la presente temática, se refiere a personas con discapacidad motriz entre 25 y 50 años de edad de la Provincia de Mendoza, quienes nos aportarán datos relevantes para el trabajo de investigación.

JUSTIFICACION:

Como punto de partida, hay que señalar que el panorama en la inserción laboral de las personas con discapacidad, es desalentador, se ven segregados de la sociedad y hasta "apartados" desde el punto de vista sociolaboral.

La relación de la sociedad con estos colectivos está caracterizada por la discriminación, es decir, por un trato diferenciado y con una participación social desventajosa.

Ante una comunidad cerrada, poco solidaria, desinformada y sujeta a tabúes, la posibilidad de participación social de sus miembros con discapacidad estará seriamente amenazada. La desinformación perpetúa los prejuicios, que actúan como barreras sociales, obstaculizando el pleno desarrollo de las potencialidades de la persona afectada.

Este hecho produce en muchas personas con discapacidad lo que se denomina "impotencia social", entendida ésta como la incapacidad de provocar un cambio social realmente favorable hacia la discapacidad y por ende, hacia el colectivo.

Lo que genera un cierto conformismo social, una cierta subordinación, desventaja, que sólo se rompería con la normalización, con la transformación de la discapacidad en capacidad.

Como Licenciados en Minoridad y Familia no sólo debemos trabajar en la inserción de estas personas en el ámbito social – laboral sino concientizar a la población que mas allá de una discapacidad estamos catalogando a la persona ya sea por nuestros valores, costumbres, creencias, miedos, fobias o intereses particulares como inferiores, rechazando su integración social.

Porque el trabajo es un derecho y un deber reconocido históricamente para los trabajadores y trabajadoras. Es un medio que proporciona a todas y todos: independencia económica; autoestima, posibilita la integración activa y plena en la vida económica y social de un país.

PROBLEMA:

El trabajo de investigación consiste en conocer las condiciones de inclusión de personas que presentan discapacidad motriz entre 25 y 50 años de edad, de la Provincia de Mendoza, a partir de esto nos preguntamos:

¿Cómo es el acceso al el mercado laboral de personas con discapacidad motriz entre 25 y 50 años de edad, de la Provincia de Mendoza?

¿Qué Programas ofrece el Estado para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

¿Qué tipo de contención o respaldo existen en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad?

OBJETIVOS DEL TRABAJOOBJETIVO GENERAL

- Investigar cómo es la inserción laboral de la persona entre 25 y 50 años de edad con discapacidad motriz de la Provincia de Mendoza en su lugar de trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Indagar sobre las dificultades con las que se encuentra una persona con discapacidad motriz a la hora de insertarse laboralmente en la Sociedad.

- Conocer los Programas de Empleo y Capacitación para trabajadores con discapacidad que brinda el Estado.

- Identificar a través de las personas seleccionadas si en su lugar de trabajo cuentan con un equipo interdisciplinario que lo contenga

HIPOTESIS

- La inserción en el ámbito laboral es más conflictiva para las personas que presentan discapacidad motriz
- Las Instituciones Públicas no cuentan con un equipo interdisciplinario que contenga a las personas con discapacidades diferentes.

PRIMERA PARTE
MARCO TEORICO

Capitulo 1

Discapacidad

Discapacidad

“Discapacidad es la cualidad de discapacitado. Dicho de una persona, se refiere a aquella que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, debido a la alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.
(Pantano, Liliana -1993)

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la Sociedad. En el siglo XX se encontraba vinculada a una condición o función que se consideraba deteriorada respecto a la situación general del individuo. El término solía hacer referencia a la discapacidad física, sensorial, cognoscitiva e intelectual; enfermedades mentales y distintos tipos de enfermedades crónicas. En los últimos años en cambio, la discapacidad comenzó a ser considerada a partir de los Derechos Humanos, a partir de entonces, se inicia una búsqueda para mantener la discapacidad dentro de la sociedad, con actitudes inclusivas y normas de accesibilidad.

En diciembre de 2006 la Organización de las Naciones Unidas (ONU), acordó la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, para proteger y reforzar los derechos y la igualdad de oportunidades.

La accesibilidad es promovida a través de ciertas facilidades que ayudan a salvar los obstáculos del entorno, logrando que los discapacitados puedan realizar la misma acción que pudiera llevar a cabo una persona sin ningún tipo de discapacidad. Estas ayudas técnicas son el alfabeto Braille, la silla de ruedas, y las eñas auditivas, entre otras.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS), parte de la totalidad del individuo, al que entiende como sujeto de derechos y obligaciones, y define discapacidad como los aspectos negativos del funcionamiento humano, es decir limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, a partir de un estado o condición de salud de una persona en interacción con el contexto.

De tal suerte, ‘discapacidad’, pasa a ser un término abarcativo, ‘paraguas o baúl’, debajo o dentro del cual se entienden la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía, conceptos que a partir de 1980 fueron desarrollados y sistematizados por la anterior versión de la OMS, la Clasificación Internacional de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía conocida como CIDDM.

Así expresado, discapacidad puede ser considerado un término técnico que resume todo un proceso que involucra a la persona con un estado negativo o problema de salud en interacción con el contexto, y que puede afectar las actividades y la participación propias del funcionamiento humano. Pero, ¿qué pasa en la práctica, en la vida cotidiana? ¿Cómo son denominadas las personas afectadas? En relación y en contraposición: ¿cómo son denominadas las personas que no están afectadas?

Personas con discapacidad en la comunidad internacional – Organización Mundial de la Salud (OMS)

Definición de discapacidad

En el año 1980, la Organización Mundial de la Salud, presentó un documento, «Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías» (CIDMM), que sirvió para definir a las personas con discapacidad, no por las causas de sus minusvalías, sino por las consecuencias que éstas les han generado.

Deficiencia

Pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

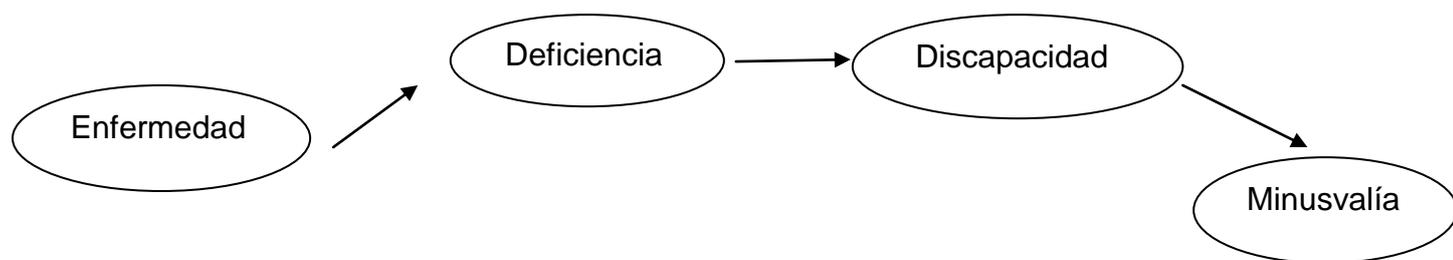
Discapacidad

Restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Minusvalía

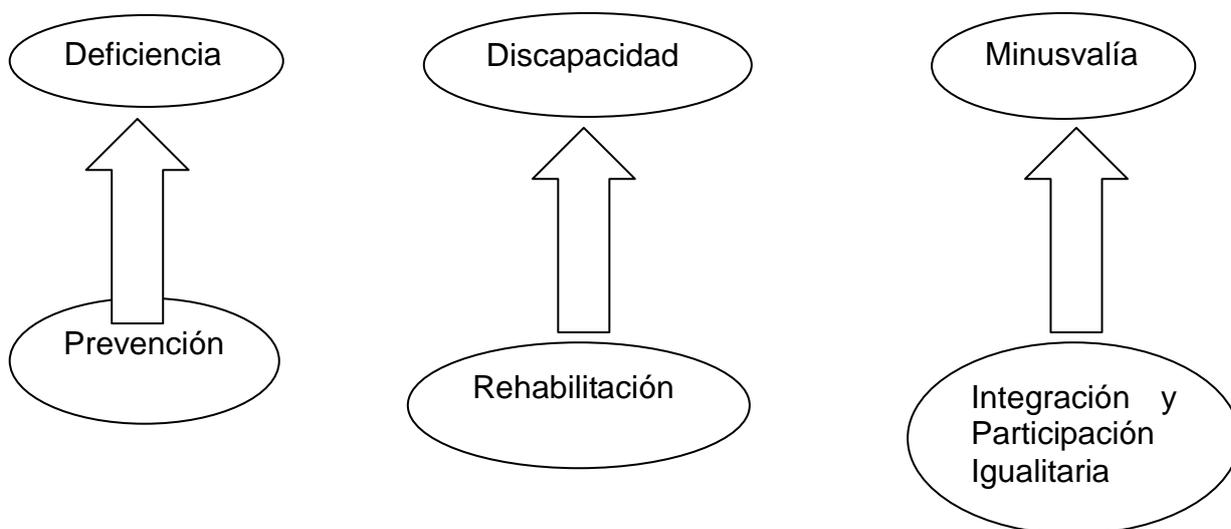
Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales.

La CIDMM mostró las consecuencias que puede generar la enfermedad en los individuos:

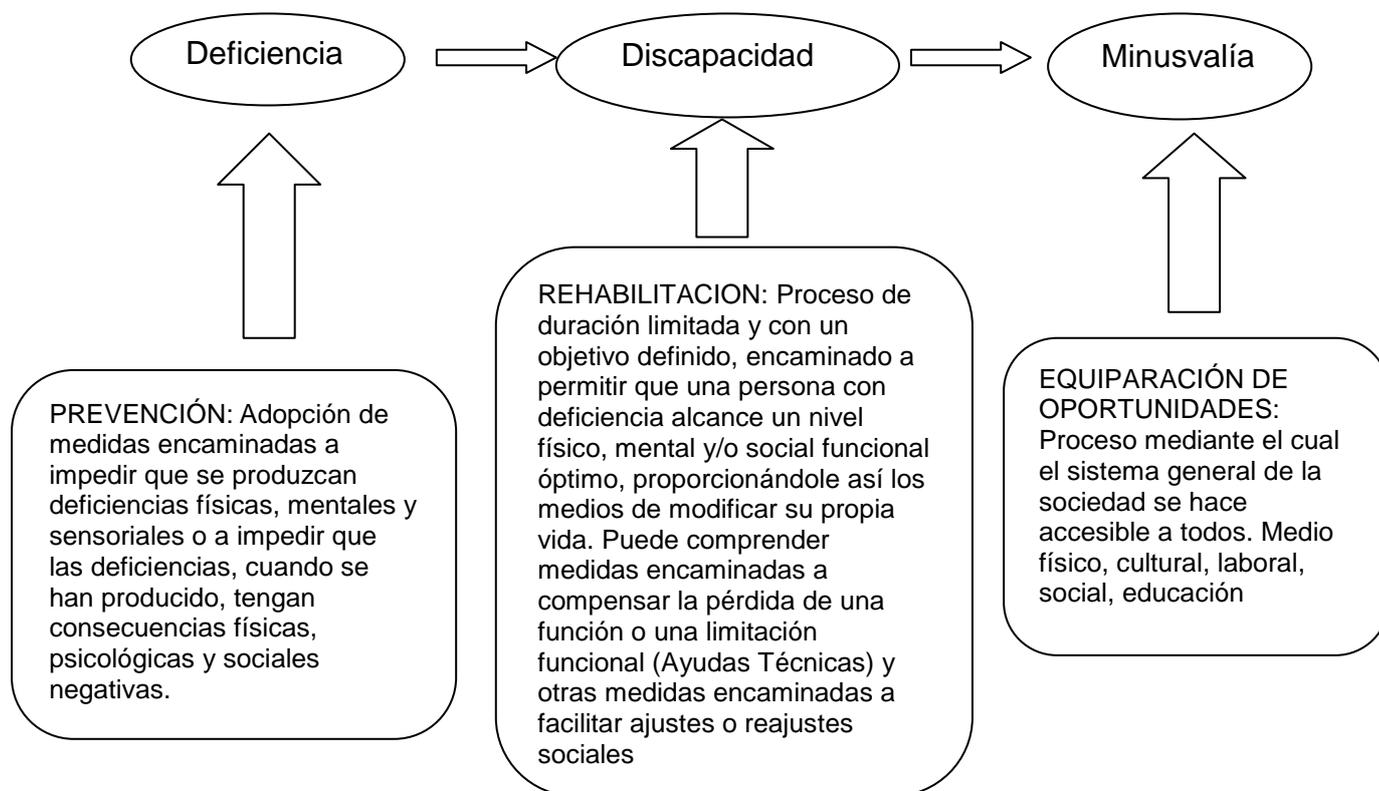


Fruto de esta clasificación se elaboró la “Carta para los años 80”, por el 14º Congreso de Rehabilitación Internacional celebrado en Winnipeg, Canadá.

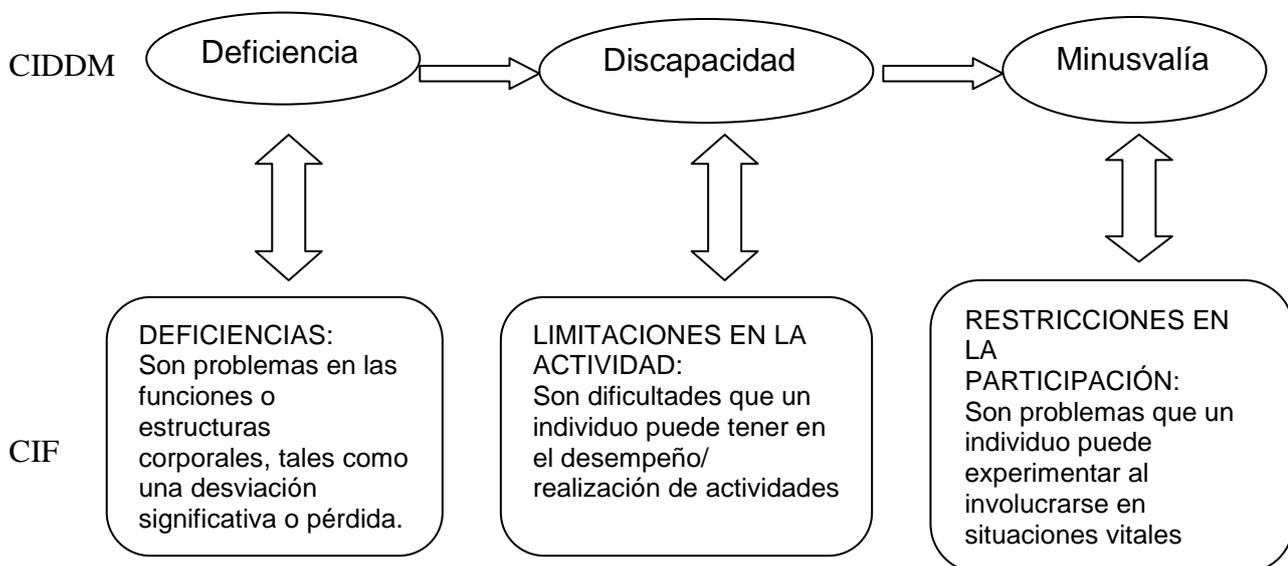
En esta Carta se relacionan las definiciones generadas por la CIDMM con objetivos por desarrollar mediante actuaciones sanitarias y sociales



Más adelante, en el año 1983, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, elaborado por Naciones Unidas, adopta este programa de actuación:



Esta clasificación se vio modificada en el año 2001, cuando la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF), también conocida como CIDDM-2. En esta nueva clasificación se establece una nueva definición para los conceptos de discapacidad y minusvalía que se corresponden con los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Esta nueva Clasificación es la actualmente vigente, aunque su implantación aún no es general, dado el poco tiempo transcurrido desde su aprobación. En muchos países, nos encontramos en un proceso de tránsito de la anterior a la actual clasificación.



La protección de las personas con discapacidad ha ido convirtiéndose poco a poco en objeto de atención de la comunidad internacional.

Estos problemas de las personas con discapacidad son muy similares independientemente del país donde vivan. Su principal característica es la situación de discriminación y de inferioridad, en cuanto a oportunidades sociales, que estas personas sufren respecto al resto de individuos de su entorno.

Tipos de discapacidad

Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y en este sentido se considera como deficiencia

cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado discapacitante.

Partiendo de esta distinción básica difundida por la OMS a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se puede identificar numerosas clases de deficiencia asociadas a las distintas discapacidades.

Para identificar las características de los grandes grupos se ha recurrido a esa misma fuente agrupando las deficiencias en las categorías física, mental y sensorial, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno.

Las deficiencias física o motriz:

Es cierto que esta categoría, tanto como las correspondientes a los trastornos mentales y sensoriales, no es enteramente precisa, sino más bien un esquema que responde a objetivos de delimitación dentro de un espectro amplio. No obstante, su uso puede ayudar a comprender la compleja realidad de las discapacidades.

Se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). Es decir comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana.

También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el eje problemático en torno al cual se estructura la trama de la integración (deficitaria) es la autonomía personal, ya que aunque en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida.

Pues bien, hablar de autonomía supone referirse a ámbitos tan variados como el laboral, el educativo, la comunicación social y por supuesto la accesibilidad, que aglutina a todas estas facetas vitales. La escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que redundan en la falta de autonomía, son problemas comunes a todas las personas con discapacidad.

Pero tal vez se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en aquellas personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como los usuarios de sillas de ruedas.

Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza

Comprende a las personas que tienen limitaciones para moverse o caminar debido a la falta total o parcial de sus piernas. Comprende también a aquellas que aún teniendo sus piernas no tienen movimiento en éstas, o sus movimientos tienen restricciones que provocan que no puedan desplazarse por sí mismas, de tal forma que necesitan la ayuda de otra persona o de algún instrumento como silla de ruedas, andadera o una pierna artificial (prótesis). Incluye a las personas que tienen limitaciones para desplazarse y que no cuentan con ningún tipo de ayuda, así como a las personas que cojean para caminar.

También incluye a las personas que tienen limitaciones para doblarse, estirarse, agacharse para recoger objetos y todas aquellas discapacidades de movimiento de tronco, cuello, y cabeza (excepto parálisis facial); así mismo incluye a las deficiencias músculo-esqueléticas que afectan la postura y el equilibrio del cuerpo.

Quedan comprendidas también las personas que tienen carencia o dificultades de movimiento en tronco, cuello y cabeza combinada con la falta de movimiento en las piernas.

Discapacidades de las extremidades superiores

Comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos, y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores (brazos y manos) han perdido el movimiento, por lo que no

pueden realizar actividades propias de la vida cotidiana tales como agarrar objetos, abrir y cerrar puertas y ventanas, empujar, tirar o jalar con sus brazos y manos etcétera.

Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices

En esta clave se clasifican las descripciones que no están claramente especificadas en alguno de los subgrupos anteriores o que su descripción va acompañada de términos ambiguos. También existen otros tipos de discapacidades , tales como:

Las deficiencias mentales:

Como ocurre con el resto de los colectivos, el integrado por las personas con deficiencias mentales es de difícil cuantificación, entre otras razones por la falta de precisión en la determinación de sus límites.

Concretamente la EDDES (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud) incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales. En esta última recoge trastornos tan diversos como el autismo, las esquizofrenias, los trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad, entre otros. La falta de acuerdo en torno a la idoneidad de la inclusión de algunos de éstos últimos en categorías distintas y sobre todo la imposibilidad de realizar su cuantificación de manera aislada, hace ineludible una exploración previa del conjunto, considerando la categoría 'otros trastornos' como enfermedades mentales

Las deficiencias sensoriales:

Al igual que en los casos de los grupos anteriores, al hablar de deficiencias sensoriales es necesario recordar que las categorías de análisis presentan limitaciones en la descripción de la realidad para la que se aplican.

No obstante, asumiendo los criterios de clasificación empleados en la encuesta, son útiles como aproximación al tamaño y sobre todo a la composición del colectivo

resultante. La categoría 'deficiencias sensoriales' incluye, para los fines de este estudio a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Dentro del grupo de las deficiencias sensoriales se incluyen, como se ha dicho, colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza. Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio.

A estas diferencias se unen las distintas estrategias técnicas y comunicativas empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas (lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración. El otro gran colectivo incluido en la categoría de deficiencias sensoriales lo constituyen las personas con trastornos visuales.

Capítulo 2

Discapacidad e Inserción Laboral

Discapacidad como fenómeno social

El hecho social es que vivimos en una sociedad en que las personas con discapacidad están en desventaja: son discriminadas y hasta despreciadas. Enfrentarse a dicha depreciación de la persona discapacitada comporta la tarea de hacer evidentes los procesos sociales injustos que estructuran a la discapacidad como fenómeno social, y correlativamente suscitan o conllevan indiferencia ante la insuficiencia (Ferreira, Miguel A. V. 2006).

La discapacidad debe sumirse como una categoría creada socialmente, que se cruza con la estructura económica de la sociedad capitalista. De este modo la opresión primaria de las personas en condición de discapacidad es su exclusión como trabajadores asalariados, es decir poder laboral en un lugar de trabajo que fuera adaptado a sus necesidades. Varios estudios demuestran que las personas con discapacidad tiene poca participación como fuerza de trabajo y que la ocupación de jornadas de medio tiempo pertenece a aquellos no discapacitados (Hernández, Jaramillo. 2005)

Prejuicio social en personas discapacitadas

Existen factores que inciden de forma negativa en la inserción laboral de personas con discapacidad; estos factores son los componentes de actitud en el imaginario social que conforman los procesos cognitivos por lo que las personas discapacitadas se ven segregados desde el punto de vista social laboral, es decir el prejuicio social que se encuentra muy presente en nuestra sociedad.

El prejuicio sería una resultante de la comparación entre el adentro y el afuera el grupo social de referencia.

En esta construcción psicosocial interviene representaciones que se generan en toda sociedad, mediante la cual se organizan las relaciones sociales. Estos prejuicios en los procesos cognitivos son 3:

- Categorización social: está vinculada con los estereotipos que surgen, representa una tendencia hacia la simplificación, juicios comparativos, dimensiones asociadas subjetivamente a grupos o personas.
- Asimilación: contenido de las categoría que se asigna la gente en virtud de su identidad social
- Búsqueda de coherencia: si el individuo tiene que ajustarse al flujo de cambio social tiene que entenderlo. Con el fin de enfrentarse al cambio, las personas tiene que hacer atribuciones contantes, éstas atribuciones tiene que servir para dos criterios; equipararle para que se enfrente con nuevas situaciones y que preserve su integridad y autoimagen.

La sociedad estigmatiza a través del lenguaje y emite juicios de valor a personas con discapacidades, esto es utilizado en los discursos sociales y pone de manifiesto que aun no se ha normalizado social ni laboralmente a personas con discapacidad ya que se siguen viendo como personas “dependientes”, “necesitados de ayuda”, “niños” que necesitan ser tutorizados, y no como adultos ni como personas responsables social y laboralmente. (Rubio Arribas, Javier. 2005)

Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos

El trabajo es, en nuestra cultura contemporánea, una de las actividades del hombre que más diferencia el posicionamiento social de los seres humanos. Su manera de estar en o fuera de la sociedad. Casi toda la vida del hombre se centra en torno a aprendizajes instrumentales que le suponen la posibilidad de manejar su actividad, su realización, como herramienta para acceder a otras posibilidades.

En los procesos de culturalización que nuestra sociedad ejerce sobre las generaciones más jóvenes, a través de la vida en sociedad, a través de la escuela, a través de otras instituciones sociales, el trabajo ocupa un lugar preferente como realidad en sí gratificante y realizadora. Uno de los índices para valorar el desarrollo de una colectividad está en su cultura y en el índice de empleo laboral. Nos formamos y nos especializamos en el desarrollo de tareas. Nos preparamos para el trabajo.

La educación, ha estado casi siempre ligada al aprendizaje para la vida productiva. El niño y el joven se capacitan para poder ingresar en el mundo del trabajo e incluso muchas facetas durante la vida adulta tienen esa finalidad. Pero ¿quién y cómo se ingresa en ese círculo productivo? ¿Todas las personas siempre están admitidas?

Creemos que no, que ciertamente existe una barrera delimitadora que selecciona y elige, que premia y diferencia y que elimina y restringe.

Es cierto que la educación cumple otros papeles. Está no solo al servicio del trabajo sino también al servicio del placer, de la creación, de la recreación. Brinda espacios de interacción con otros sujetos, permite ejercitar o seguir ejercitando funciones que no deben dejarse de lado, poder transmitir sus experiencias, etc. La educación está también al servicio del hombre y de la mejor calidad de vida.

A través de lo que llamamos educación para la actividad el hombre se realiza a sí mismo en ambas actividades: educación y trabajo. Pero no todos pueden, frente a esa realidad, afrontarla de igual forma. La incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad es objeto de debate y tema de plena actualidad.

Por otra parte, sabemos que conformando parte del imaginario colectivo, cierta cantidad de ideas erróneas acerca de los discapacitados funcionan ya como prejuicios, pero siempre perjudicando la buena imagen de éstos y dificultando una adecuada inserción del discapacitado en la sociedad.

Estos prejuicios, incorporados a la mentalidad de la gente funcionan determinando actitudes negativas frente al proceso de integración. Los discapacitados, participando a su vez de estos estereotipos culturales, buscan “cumplir” con lo así predeterminado y estereotipado.

Sabemos ciertamente que estas ideas no surgen azarosamente, sino que son producto del tipo de sociedad a la que pertenecen. Una sociedad asentada sobre la productividad y el consumo y con enormes adelantos tecnológicos, donde la importancia de los recursos están puestos más en unos grupos que en otros y así impiden a otros incorporarse a la rueda productiva.

La sociedad ideologizada de esa forma actúa como barrera demarcatoria dejando fuera del círculo productivo a aquellos grupos “marginales”, discapacitados” y “empobrecidos” limitando evidentemente los beneficios del trabajo, de la calidad de vida y de la realización personal de estos colectivos.

Los profesionales que ejercemos nuestra labor con aquellos seres que necesitan un ajuste más o menos profundo de su cuerpo y de su psiquis al mundo acelerado y competitivo en que vivimos y a las circunstancias siempre cambiantes y no siempre gratificantes que le acompañan, tenemos un papel importante que desempeñar en la “normalización social” de las personas con discapacidad.

A la persona con discapacidad, en tanto que ser humano miembro de una sociedad, por principio, han de concedérsele los mismos derechos y exigírsele las obligaciones que son inherentes a todo miembro de esa sociedad.

Serán después las leyes y las diversas instituciones que organizan y prestan los diferentes servicios quienes, en función de las peculiaridades de cada colectivo, establezcan la mejor forma de seguir ese juego de derechos y deberes, para lograr una participación plena de todos los efectivos conducentes al buen fin del conjunto, con las posibilidades y limitaciones que cada uno conlleva.

Históricamente la situación de discapacidad procede de una etapa en la que la inactividad de la persona con discapacidad era bien vista, estaba aceptada tradicionalmente.

La familia centraba su esfuerzo en facilitar al máximo un medio acogedor/sobreprotector que, en ocasiones, se ha revelado como una de las principales barreras para la autonomía de las personas discapacitadas. En algunos casos puntuales, incluso, se llegaba a prácticas de ocultamiento de las personas discapacitadas, por entender que la presencia de las discapacidades era la consecuencia de alguna acción o comportamiento indebido, o de un castigo y, por tanto, se percibía y era interiorizado como un estigma para la propia familia.

En definitiva, nos encontramos ante una imagen familiar donde el minusválido era, por principio, un sujeto pasivo, una carga, un “no activo” aceptado. Estas posiciones claramente paternalistas, limitadoras de la libertad, de la autonomía y de la capacidad de las personas con minusvalía, no es algo obsoleto y olvidado. Antes bien, con frecuencia aparecen y dominan realidades actuales y están casi siempre presentes en nuestra sociedad. (Dra. María Isabel Ruiz Fernández)

El derecho al trabajo.

Las dificultades del discapacitado para su incorporación al trabajo no son totalmente achacables a las propias limitaciones del sujeto, sino que influyen también las características del medio laboral. En un tipo de economía agraria, las pequeñas unidades de producción ofrecían a todos, deficientes mentales incluidos, un puesto de trabajo. Con la industrialización, se eleva el nivel de exigencia y aumenta el número de individuos incapaces de adaptarse a esta situación. Además un sistema productivo guiado por el concepto del beneficio económico no puede estar, en principio, interesado en el problema laboral de los deficientes, mientras busque la máxima rentabilidad, sin cambiar otros presupuestos.

Los discapacitados son considerados, en general, como el grupo con mayores problemas de empleo de entre los de necesidades especiales (mujeres, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años...) y ello debido a ideas preconcebidas sobre su aptitud para el trabajo, a la ausencia en el mercado laboral de instalaciones especiales, o una formación inadecuada y a la persistencia de obstáculos para la realización de su trabajo, aún cuando muchos de ellos pudieran superarse. . (Dra. María Isabel Ruiz Fernández)

No obstante, la complejidad y los avances tecnológicos, (la informatización) hacen disminuir el espacio existente -y no sólo para los deficientes mentales- planteando un aumento del desempleo, el cual no hace sino agravar más aún la situación del disminuido psíquico, ya condenado al paro desde el momento en que la sociedad se industrializó.

La integración del deficiente en el mercado de trabajo libre no podemos decir que no se haya producido; es parcialísima e imperfecta, pero la experiencia es válida. Pero también, conlleva dificultades, dado que en muchos casos el deficiente continuará necesitando ayuda, entre otras razones, porque la formación recibida para tal desempeño laboral y a pesar de los esfuerzos realizados, está desvinculada de la propia industria.

En cuanto a la integración en Centros de Trabajo específicos para deficientes, se ha puesto de manifiesto que pueden trabajar de forma útil y productiva y que si no lo hacen mejor, se debe a la mala organización o, aún más frecuentemente, a la falta de recursos técnicos y de financiación con que estos Centros han de desenvolverse.

Las personas no sólo trabajan para subsistir, sino también para mantenerse o mejorar su identidad personal y su posición social. El trabajo proporciona un ritmo a los días de la semana, a las semanas y a los meses de año.

También desempeña un papel en nuestras vidas sociales, no sólo proporciona oportunidades para conocer personas, sino que también puede proporcionar una base para las relaciones. Es un elemento principal de la identidad, añade significado y contenido a la vida. Es un valor universal que ha significado durante siglos la clave del sistema social. Trabajar es crear un objeto, es fabricar o contribuir a fabricar una obra intelectual, artística, material que da una retribución. Es mantener la existencia dentro de la sociedad. A través del aprendizaje profesional y del trabajo se consigue el reconocimiento y la entrada en el mundo de los adultos.

Un empleo es una oportunidad para demostrar competencia, para desarrollar un dominio de uno mismo y del ambiente y para probar las habilidades al enfrentarse no sólo con cosas e ideas sino también con personas.

El término minusvalía, “menos-válido” implica una situación de desventaja como consecuencia de la discapacidad o disfunción de una persona para desenvolverse en un medio determinado, puede ser social, arquitectónico, del trabajo etc., no una incapacidad.

Los límites de ésta o cualquier otra definición conceptual van a estar determinados por la heterogeneidad de los sujetos afectados y por las circunstancias sociales y económicas, estructurales y coyunturales.

De todos los factores que de una forma u otra intervienen en las limitaciones del minusválido para lograr su adaptación al medio y su integración social, el que, con mayor intensidad, va a definir las, catalogarlas e incidir en ellas es su marginación del mundo del trabajo.

Trabajo, discapacidad e integración laboral.

El Trabajo es un tipo de actividad humana cargada de connotaciones psicológicas y sociales. De él se derivan múltiples consecuencias para el individuo, tales, como, grado de satisfacción, adscripción de estatus, prestigio, rol social, etc., que inciden en su autor-representación y reafirmación personal. En suma, el trabajo es la

forma más habitual de participar plenamente en la vida social.

La actividad laboral constituye para cualquier individuo un pilar básico en su vida personal y social.

“Se entiende por trabajo aquella actividad física y/o intelectual que permite el desarrollo personal y social del individuo y que mediante el cual, se obtienen unos bienes para la subsistencia y satisfacción de necesidades y deseos”. (Dra. María Isabel Ruiz Fernández)

El trabajo es un elemento estructurador, útil. De cambio, promocional, integrador, educable y de responsabilidad

Partimos de la consideración de que la integración laboral en ningún caso es un fin en sí mismo, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad.

La integración laboral no es solo un momento de la vida de las personas, el momento en el que se deciden a buscar empleo. La integración laboral supone un largo proceso que comienza en la infancia. Las actitudes, creencias y percepciones que mediatizan la conducta están condicionadas por el entorno socio-familiar en el que crecen el niño/a.

El termino de “integración” nos abre a estilos de vida diferenciados, con vivencias y problemáticas específicas, y que podemos situar entre el polo positivo de la inclusión y el negativo de la exclusión.

En el plano biográfico individual, la integración se produce diferencialmente en las sucesivas etapas de socialización infantil, juvenil, en la edad laboral y en la ancianidad, dependiendo tanto de las actitudes personales como de las circunstancias específicas presentes en cada caso (el estatus socioeconómico de la familia, el género, el nivel de estudios y cualificación profesional, el tipo y grado de discapacidad).

En el plano social, la integración de los individuos está condicionada por las coordenadas institucionales presentes en cada época, la evolución de las pautas familiares y de los roles de género, el hábitat rural o urbano de residencia, las características de la política laboral y del mercado de trabajo o la forma de abordar la exclusión social (sistemas de protección). Estos ámbitos constituyen el espacio-tiempo generacional en cuyo marco se construyen las trayectorias de integración y se delimitan las posibilidades de inclusión o exclusión social de los individuos y las familias.

Crisis económica e integración

Hoy por hoy la situación de paro alcanza una dimensión mundial emanada de las estructuras económicas actuales. Se podría suponer que la defensa de los derechos laborales de los discapacitados ha perdido cierta firmeza, ante las crecientes tasas de desempleo de los válidos, apareciendo actitudes más resignadas ante la incapacidad del sistema de dar empleo a los discapacitados.

Según Alfredo Fierro Bardají: *"Los marginados quedan fuera, en primer lugar del circuito económico básico, es decir, del proceso de producción"*

Las personas discapacitadas que buscan empleo, están, en muchos aspectos, en situación de desventaja, sobre todo desde la difícil coyuntura que atraviesa hoy el mercado de trabajo. Además de encontrarse en situación de desempleo, con frecuencia les está vedado acceder a muchas de las oportunidades de formación y empleo de que disponen otros aspirantes a un puesto de trabajo, y pueden además verse discriminados, explícita o implícitamente por los empresarios o por otros trabajadores.

Las dificultades encontradas por los discapacitados al incorporarse al mercado de empleo abierto estaban relacionadas directamente con el número de desempleados en un país, la falta de enseñanza profesional cualificada y la desinformación existente entre el mundo empresarial. Se piensa al respecto, que en tiempo de crisis económica, así como en los países poco desarrollados, el paro es mayor entre las poblaciones más desprotegidas, debido fundamentalmente a los recortes presupuestarios y a la carencia de fondos destinados a mantener las prestaciones sociales (protección y ayudas para el empleo de minorías).

Estas dificultades se agravan al no haber una visión de conjunto sobre el cómo afrontar los problemas derivados de las crisis económicas y sociales.

Cuando esto ocurre, la cuerda siempre rompe por la parte más débil: las personas con menores recursos. Esta es una de las contradicciones que rodea el desarrollo de las sociedades avanzadas por una parte nos dirigimos hacia formas de convivencia más compatibles y más perfectas, en las que el respeto de la diversidad sea una constante asumida y defendida por todos y por otra, cada vez las formas de vida se hacen más convencionales y más desprovistas de valores duraderos, lo que puede hacer peligrar la construcción de sociedades más equitativas.

La integración como proceso de inclusión/exclusión social.

La noción de "integración social" es manejada frecuentemente en un sentido exclusivamente positivo, como el paso a un estatus de normalidad social a partir de diversas situaciones de segregación o excepcionalidad. En el caso de las personas con discapacidad, la inserción social trataría de romper con los modelos tradicionales de confinamiento e institucionalización para dar paso a su socialización en "espacios ordinarios" (escuela, trabajo, etc.). Desde este planteamiento, la "normalidad", objeto de la integración, remite a unos parámetros de derechos y deberes sociales que serían capaces de asegurar la integración social satisfactoria de quienes se encuadren en ella; y entre ellos destacaría por encima de todos el "derecho a la integración" en el sentido de asegurar a todas las personas, por el simple hecho de serlo.

Las diversas formas de integración son el resultado de trayectorias complejas que se mueven en un doble plano, individual y social y que tienen diferentes efectos que sitúan a los individuos entre los polos de la mayor inclusión y la mayor exclusión.

En el polo de la inclusión se acentúa una mayor calidad de vida y el sentimiento de realización personal profesional; en el polo de la exclusión se acentúa la precariedad socioeconómica y los sentimientos de fracaso y anomía social.

La exclusión vendría definida, no por el acceso precario a los derechos básicos (trabajo, prestaciones sociales, etc.) sino por el no acceso (paro de larga duración y empleos sumergidos, personas sin techo o que cubren sus necesidades mínimas, etc.).

La exclusión, en tal caso, afectaría a los ciudadanos "no incorporados a la corriente de modernización de la sociedad o bien a las víctimas del neoliberalismo económico y sería políticamente inaceptable ya que quebraría las bases del "contrato social" en una sociedad democrática; sin embargo, la precariedad quedaría ideológicamente legitimada como resultado de diferencias legítimas que pueden tener lugar entre ciudadanos libres que tienen acceso a los mismos derechos básicos.

Obstáculos que impiden la integración laboral

La integración de personas con discapacidad a las empresas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales.

Obstáculos Actitudinales:

Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

“No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.

“El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.

“Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”.

“Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.

“Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.

Discriminación: La barrera de mayor peso

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

A continuación presentamos los tres tipos de discriminación hacia estas personas que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad:

Discriminación positiva: acciones de sobreprotección/ paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.

Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, deben pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera.

Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente -no igualitariamente- para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones.

También existen barreras arquitectónicas (infraestructura adecuada), educacionales (falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria) y legales (vacíos en la ley), que se deben enfrentar en un acción conjunta entre las diferentes instancias pública y privada del país en un mediano a largo plazo. Especialmente la accesibilidad a la educación afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad han sido evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sin considerar las posibilidades de adaptación al medio social o las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, su productividad se encuentra asociada a percepciones sobre sus habilidades y no a sus verdaderas capacidades para realizar determinados trabajos. Estas capacidades no están reducidas, sino que son diferentes y, por lo tanto, implican necesidades diferentes.

Por eso, al definir la discapacidad, se debe apuntar a las barreras y desventajas que una persona con discapacidad debe enfrentar en el ejercicio de las tareas de su trabajo o la vida diaria.

Ventajas la integración laboral de personas con discapacidad

La integración no sólo trae beneficios para ellas, sino que provoca beneficios sociales de gran trascendencia.

Beneficios personales y familiares

- ❖ Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- ❖ El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- ❖ Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con
- ❖ los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.
- ❖ Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Beneficios sociales

- ❖ El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- ❖ El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.
- ❖ Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población

Capitulo 3

ASPECTO LEGAL SOBRE LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO. PARTICIPACION
DEL ESTADO

Participación del Estado en el fenómeno Discapacidad

Programas de empleo y capacitación para trabajadores con discapacidad

❖ Programa de apoyo económico a microemprendimientos para trabajadores con discapacidad (PAEDMI)

Su objetivo es brindar apoyo económico para la compra de insumos y herramientas para la ejecución de actividades microempresariales y de autoempleo de trabajadores con discapacidad.

Para ello se deberá construir un ámbito propicio para el desarrollo laboral de las personas con discapacidad, y desarrollar actividades orientadas a operar competitivamente en el mercado, tener la consolidación y el apoyo a la sustentabilidad de los proyectos microempresariales de la población trabajadora con discapacidad y la creación y fortalecimiento de redes de trabajo social.

La población objeto con la que se trabaja son personas discapacitadas mayores de 18 (dieciocho) años que tengan el Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial de acuerdo a la ley 22.431 que sean integrantes de un microemprendimiento productivo o a los que se les haya concedido el uso del espacio y/o autorización de instalación de un pequeño negocio, mediante contrato o resolución

❖ Programa de inserción laboral para trabajadores con discapacidad (PIL)

Su objetivo es promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado y público, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.

La población objeto con la que se trabaja son personas con discapacidad desocupadas, que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo. Mayores de 18 años que no perciban ningún beneficio de la Seguridad Social. Deberán tener Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial (ley 22.431).

Se trabaja también con empresas privadas y Organismos Públicos (municipales/provinciales) interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Este programa trata de los trabajadores con discapacidad que reciben una suma de dinero durante 9 meses que el empleador descontará del monto total de la remuneración a percibir.

❖ **Programa de Empleo Comunitario para Trabajadores con discapacidad (PEC)**

Su objetivo es brindar ocupación a trabajadores con discapacidad con baja calificación laboral que se encuentren desocupados. Las actividades que se desarrollen deben tender a mejorar las condiciones de empleabilidad de los/as beneficiarios/as y/o la calidad de vida de la población de la comunidad a la que pertenecen.

La población objeto con la que se trabaja son personas con discapacidad desocupadas con Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial de acuerdo a la Ley 22.431 mayores de 16 años que no perciban ningún beneficio de seguridad social, excepción de las pensiones por madre de más de 7 hijos, ex combatientes o por razón de invalidez.

❖ **Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el trabajo para trabajadores con discapacidad**

Su objetivo es brindar a las personas con discapacidad, a través de los organismos habilitados para tal fin, cursos de mejorar las condiciones de empleabilidad y apoyar la búsqueda de empleo u ocupación.

La población con la que se trabaja son personas desocupadas que requieren adquirir nuevas competencias o mejorar sus condiciones para la búsqueda y obtención de empleo. Y trabajadores subocupados que requieren de nuevos saberes para lograr mayores niveles de competitividad.

Ley Nacional de Discapacidad – 22.431 - Ley Provincial de Mendoza N° 5.041

A continuación se especificara capítulos y artículos de la Ley Nacional 22.431 y Ley Provincial de Mendoza N° 5.041 de Discapacidad que tenga relación con los derechos laborales de dichas personas.

Ley Nacional de Discapacidad – 22.431

CAPÍTULO I

- ARTICULO 3°.- La Secretaría de Estado de Salud Pública certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicha Secretaría de Estado indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, que tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar

- ARTICULO 4°.- El Estado, a través de sus organismos dependientes, prestará a los discapacitados en la medida en que éstos, las personas de quienes dependan, a los entes de obra social a los que estén afiliados, no puedan afrontarlos, los siguientes servicios:

a) Rehabilitación integral entendida como el desarrollo de las capacidades de la persona discapacitada.

b) Formación laboral o profesional.

c) Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.

d) Regímenes diferenciales de seguridad social.

e) Escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios provistos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común.

f) Orientación o promoción individual, familiar y social.

CAPÍTULO II - Trabajo y educación

ARTICULO 8°.- El Estado Nacional, sus Organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 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.

ARTICULO 9°.- El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por la Secretaría de Estado de Salud Pública, dispuesto en el art. 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el art. 8°.

ARTICULO 10°.- Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el art. 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.

ARTICULO 11°.- En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado Nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades siempre que las atiendan personalmente, aún cuando para ello necesiten del ocasional auxilio de terceros. Idéntico criterio adoptarán las empresas del Estado Nacional y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires con relación a los inmuebles que les pertenezcan o utilicen.

Será nulo de nulidad absoluta la concesión o permiso otorgada sin observar la prioridad establecida en el presente artículo. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegitimidad de tal concesión o permiso. Revocado por las razones antedichas la concesión o permiso, el organismo público otorgará éstos en forma prioritaria y en las mismas condiciones, a persona, o personas discapacitadas.

ARTICULO 12°.- El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio.

El citado Ministerio propondrá al Poder Ejecutivo Nacional el régimen laboral al que habrá de subordinarse la labor en los talleres protegidos de producción.

ARTICULO 13°.- El Ministerio de Cultura y Educación tendrá a su cargo:

- a) Orientar las derivaciones y controlar los tratamientos de los educandos discapacitados, en todos los grados educacionales especiales, oficiales o privados, en cuanto dichas acciones se vinculen con la escolarización de los discapacitados, tendiendo a su integración al sistema educativo.
- b) Dictar las normas de ingreso y egreso a establecimientos educacionales para personas discapacitadas, las cuales se extenderán desde la detección de los déficit hasta los casos de discapacidad profunda, aún cuando ésta no encuadre en el régimen de las escuelas de educación especial.
- c) Crear centros de evaluación y orientación vocacional para los educandos discapacitados.
- d) Coordinar con las autoridades competentes las derivaciones de los educandos discapacitados a tareas competitivas o a talleres protegidos.
- e) Formar personal docente y profesionales especializados para todos los grados educacionales de los discapacitados, promoviendo los recursos humanos necesarios para la ejecución de los programas de asistencia, docencia e investigación en materia de rehabilitación.

Ley Provincial de Mendoza N° 5.041 - Régimen de protección para las personas discapacitadas

CAPITULO III -Régimen laboral (artículos 13 al 18)

ARTÍCULO 13

Art. 13.- El Estado Provincial, sus Organismos Descentralizados o Autárquicos, las Empresas, Bancos y Sociedades del Estado ocuparán personas discapacitadas que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del ingreso que se produzca anualmente, previo el dictamen evaluación que establezca la Junta Calificadora.-

ARTÍCULO 14

Art. 14.- En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado Provincial para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades, siempre que las atiendan personalmente, aún cuando para ello necesiten del ocasional auxilio de terceros y representen el único o principal medio de vida. Será nula, de nulidad absoluta, la concesión o permiso otorgado si se observan transgresiones a las disposiciones del presente artículo. El organismo competente, de oficio o petición de parte, requerirá la revocación por ilegitimidad de tal concesión o permiso.-

ARTÍCULO 15

Art. 15.- Los Bancos estatales podrán otorgar créditos que tengan por objeto la instalación, aprovisionamiento y/o mejoramiento de los pequeños comercios a que se refiere el Art. 14 de la presente ley, cuyos montos, intereses, plazos, garantías y demás modalidades establecerán a tales efectos las citadas entidades.-

ARTÍCULO 16

Art. 16.- Los Agentes de la Administración Pública, cuyos hijos discapacitados y menos dotados concurren regularmente a establecimiento oficial o privado, controlado por autoridad competente, en el cual se presten servicios de rehabilitación, tendrán el derecho a una bonificación especial equivalente a la escolaridad primaria, media y superior de ayuda escolar según corresponda. Gozarán de igual derecho los tutores o curadores que acrediten fehacientemente tener a su cargo personas discapacitadas. Establécese que el monto de la bonificación por escolaridad primaria será el correspondiente a alumnos que cursen de cuarto (4to) a séptimo (7mo) grado.-

ARTÍCULO 17

Art. 17.- El órgano de aplicación de la Ley Nro. 3.794 promoverá los estudios tendientes a establecer un régimen previsional para los discapacitados.-

ARTÍCULO 18

Art. 18.- Los empleadores que concedan empleos a personas discapacitadas tendrán derecho a computar una deducción especial del cuarenta y cinco por ciento (45%) sobre el monto que resultare ingresado en concepto de Impuesto a los Ingresos Brutos, de los haberes mensuales que reciban esos empleados. En ningún caso el monto por deducir será superior al importe de dos (2) sueldos mínimos de la Administración Pública Provincial por cada empleado discapacitado y por trimestre. En el supuesto que los discapacitados desempeñen actividades establecidas en el Art. 14 o aquellos que trabajen en forma autónoma, resultarán beneficiarios en el pago del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, en la forma que establezca la reglamentación.-

Modificación de la Resolución N° 513/03- Ley N°5041/85

Se crea en el ámbito de la Subsecretaria de Desarrollo Social, bajo la responsabilidad de la Dirección Provincial de Atención a la persona con Discapacidad y con la participación del Programa Provincial de Empleo, la “Línea de Integración Socio Laboral para personas con discapacidad”.

Los beneficiarios de esta Línea son personas con discapacidad en edad económicamente activa, desocupados y q hayan sido seleccionados por el Servicio de Promoción Laboral y Social de la Dirección Provincial de Atención a la persona con Discapacidad.

Esta Línea creada mediante el artículo 1° de la presente Resolución tiene como objetivo:

- ❖ Favorecer la incorporación, al mercado laboral de personas con discapacidad
- ❖ Promover el acceso a la formación y capacitación laboral con el fin de mejorar su perfil laboral- profesional

- ❖ Posibilitar el desarrollo de emprendimientos comerciales, productivos y de servicios para la subsistencia
- ❖ Favorecer la ejecución del Convenio Marco de Mutua Cooperación entre el Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Provincia de Mendoza y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La línea también financia 3 ejes desinados a la promoción laboral de personas con discapacidad:

- ❖ Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad: - destinado a insertar laboralmente en los sectores privados a las personas con discapacidad
- ❖ Apoyo técnico y económico para Microemprendimiento: - los beneficiarios deberán presentar una propuesta de emprendimiento comercial, productivo y/o de servicio. A tal efecto la Dirección Provincial de Atención a la persona con Discapacidad, a través del Servicio de Promoción Laboral y Social, evaluará el emprendimiento propuesto en orden a determinar su viabilidad
- ❖ Apoyo económico para la capacitación y formación laboral, formal e informal de personas con discapacidad: - destinado a facilitar y favorecer el acceso a la educación – capacitación formal y no formal con el fin de mejorar el perfil laboral – profesional

La Dirección Provincial de Atención a la persona con Discapacidad, a través del Equipo Interdisciplinario del Servicio de Promoción Laboral y Social, procederá a efectuar las siguientes acciones:

- Entrevistas de admisión a cargo de una Trabajadora Social
- Realizar informes de evaluación profesional respecto al emprendedor
- Realizar las visitas necesarias para el lugar en donde se desarrollará el emprendimiento
- Elaborar informe de situación
- Evaluación y definición del proyecto postulado

Así mismo se realizo un acta de compromiso entre la dirección de Empleo dependiente de la Subsecretaria de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Mendoza y la Dirección de Atención de la persona con Discapacidad dependiente del

Ministerio de Desarrollo Humano, Familia y Comunidad, con el fin de aunar esfuerzos y recursos destinados a favorecer la ejecución de los programas Nacionales que favorezcan la inserción Laboral de las personas con Discapacidad como así también brindar solidez a los ejes establecidos en la resolución 1513/03.

Por ello las partes signatarias acuerdan desarrollar actividades conjuntas en el campo de la capacitación, asesoramiento e inserción laboral de la población con discapacidad.

Y también se crea un convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo , Empleo y Seguridad de la Nación, - Secretaria de Empleo y el Ministerio de Gobierno, Justicia y Derechos Humanos - Dirección de Empleo con el objetivo de establecer una Red Provincial para el fomento de los trabajadores con discapacidad y Redes Institucionales a fin de fortalecer las acciones de la Área de empleo , articula acciones conjuntas y promocionar Programas.

Este convenio tiene como objetivo promover la incorporación laboral de personas con discapacidad conforme al perfil laboral que solicite el empleador, mediante el seguimiento de estas personas acordes a las necesidades de las empresas.

SEGUNDA PARTE

Capitulo 4

METODOLOGIA

METODOLOGIA

La metodología de tipo cualitativa es una forma de investigación que puede decirnos algo acerca de la orientación subjetiva de los autores humanos. Es decir producen datos descriptivos como las propias palabras de las personas, habladas o escritas, de la conducta observable

En este tipo de metodología, hay un interjuego constante (una retroalimentación) entre la teoría (marco conceptual) y los datos (proximidad al mundo cotidiano y al hallarse presente en la situación).

TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO

Este trabajo consiste en una investigación de diseño no experimental, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Es transversal porque se recolectan los datos en un solo momento, con un propósito es describir variables y su incidencia en un momento dado.

En un diseño no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas. En el caso de esta investigación se analizan a 10 personas que presentan discapacidad motriz entre 25 y 50 años de edad que están insertos laboralmente. Las variables que se presentan son: las personas con discapacidad y el trabajo, las cuales no pueden ser modificadas ya que pertenecen desde hace unos años al mundo laboral.

Esta investigación se identifica como un estudio exploratorio, correlacional el cual parte de un tema poco investigado, que sirve para obtener información y llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, y poder acceder a un conocimiento necesario del tema de manera que sirva como guía para plantear las preguntas y objetivos de investigación.

Se describen situaciones, es decir cómo es y cómo se manifiesta el tema discapacidad como fenómeno social en el ámbito laboral, por lo que se analizan ambas variables para poder ver su grado de relación y su incidencia en dichas personas.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Se utilizará una muestra no probabilística decisional, es decir que los elementos de la muestra que se seleccionan son elegidos porque reúnen criterio relevantes y características específicas para la investigación.

Esto supone un procedimiento de selección informal e implica que las conclusiones que se derivan de este trabajo no pueden ser generalizadas a toda la población, sino que son válidas únicamente para las personas que participaron en la investigación.

Se entrevistaron a 5 personas de sexo femenino y otras 5 de sexo masculino; la muestra tomada para este trabajo debía reunir ciertas características:

10 personas con discapacidad motriz.

Con franja etaria entre 25 y 50 años de edad

Que estén insertas laboralmente en la sociedad.

INTRUMENTOS Y MATERIALES DE EVALUACION

A las 10 personas que conformaron la muestra, se les propicio una Entrevista, con el fin de obtener datos. La misma se realizó a modo de entrevista semiestructurada o semiestandarizada: - *“Existe un margen para la reformulación y la profundización en algunas áreas, combinando algunas preguntas de alternativas abiertas con preguntas de alternativas cerradas de respuesta. Por lo general, existe una pauta de guía de la entrevista, en donde se respeta el orden y el fraseo de las preguntas”*. (Hernández Sampieri, Roberto. 2006 Metodología de la investigación, 4ª edición).

Se diseñó una entrevista semi-estructurada ya que se considera que este tipo de entrevista posibilita que la persona se exprese sobre lo que quiere hablar así como también permite orientar la información hacia los aspectos más relevantes para la investigación, proporcionando la interacción entre ambas partes.

Todas las preguntas, tanto abiertas como cerradas, fueron determinadas una vez establecidos los contextos teóricos, los objetivos, la hipótesis, las variables que interesa observar.

PROCEDIMIENTO

Para realizar este trabajo, primero, se diseñó la entrevista de manera que los datos obtenidos fueran lo más fehacientes posibles, útiles para la investigación.

Las preguntas fueron pensadas con el fin de ser comprendidas por las personas encuestadas, lo más simple y claras posibles, siempre cuidando que no las incomode y diseñadas de tal manera que permitan ir entrando en confianza, logrando un clima favorable, para que las personas puedan contestar con sinceridad.

Luego fueron seleccionadas las personas a las cuales se les propicio la encuesta; éstas fueron elegidas por medio de una compañera de facultad a las cuáles ella conocía. Las personas seleccionadas debían cumplir ciertos requisitos: tener entre 25 y 50 años de edad, estar insertos laboralmente en la actualidad y poseer una discapacidad motriz.

Las entrevistas se realizaron en los lugares de trabajo de dichas personas seleccionadas, quienes previamente fueron contactadas en forma telefónica para presentar la propuesta.

Se acordó el día y hora para realizar la entrevista y al realizarla en forma personal, permitió aclarar las preguntas que no entendían y recolectar información lo más fehacientemente posible.

Una vez realizadas las encuestas se codificaron los datos de las mismas, los que posteriormente fueron comparados con la teoría correspondiente a fin de extraer conclusiones.

Cabe aclarar, además, que para el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas, se toma cada pregunta como un ítem, teniendo como base para el análisis el conjunto de los aspectos que integran los conceptos desarrollados.

Modelo de la entrevista

Sexo

Edad

Discapacidad motriz

- 1- ¿La discapacidad que posee le imposibilitó su inserción laboral?
- 2- ¿Dónde trabaja y qué funciones realiza?
- 3- ¿Con qué inconvenientes se encontró en su lugar de trabajo?
- 4- ¿Las condiciones edilicias de su lugar de trabajo están fácilmente adaptadas a su discapacidad física?
- 5- ¿Se le brindó algún tipo de formación y capacitación especial por su discapacidad desde su área de trabajo?
- 6- ¿Cuál fue la actitud de sus superiores y compañeros de trabajo hacia Usted?
- 7- ¿Es o fue discriminado en alguna circunstancia en su lugar de trabajo? ¿Siente que es tratado con dignidad y respeto?
- 8- ¿Lo asiste alguna cobertura de salud que cubra su protección integral?
- 9- ¿Existe un Equipo Interdisciplinario que contenga sus necesidades psicosociales y laborales?
- 10- ¿Qué sugiere Usted teniendo una discapacidad que se deba tener en cuenta para una mejor inserción socio laboral?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS:

A continuación se llevará a cabo el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en las distintas entrevistas en profundidad, que se realizaron de acuerdo a la proposición y a los objetivos formulados en esta tesina. Para lo mismo se utilizará como base teórica, el marco que fundamenta nuestro estudio.

El análisis se efectuará de la siguiente manera, se ha reunido cada pregunta realizada en las entrevistas con su respectiva respuesta, para luego realizar su interpretación.

A continuación se comenzará con las reflexiones de las preguntas realizadas en las entrevistas:

La pregunta N° 1: ¿La discapacidad que posee le imposibilita su inserción laboral?

La analizaremos según lo afirmativo o negativo de la respuesta: encontramos que de 10 (100%) personas, 7 de ellas (70%) contestaron que su discapacidad ha sido un obstáculo a la hora de buscar trabajo, por lo que en muchos lugares les “cerraron las puertas”. Ya que de por sí, las personas con discapacidad deben superar enormes dificultades y barreras para conseguir acceder a un empleo digno.

Dentro de estos obstáculos podemos mencionar a los actitudinales: “Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación”. Encontramos también la discriminación: se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas”

De hecho un 70% de las personas a las cuales se entrevistó, se integraron laboralmente por medio de la vigente Ley nacional No 22.431, cuyo art. 8° determina que "El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y 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”.

El otro 30% de las personas a las que se entrevistó se integró sin problemas ya que su discapacidad no le afecta a las funciones que cumple dentro de su área laboral.

Con respecto a la **pregunta N° 2 ¿Dónde trabaja y que funciones realiza?** Podemos analizar que el 100% de las personas entrevistadas trabajan en el Sector Público, de las cuales un 80% realiza funciones de auxiliar con tareas administrativas y atención al Público; el otro 20 % desempeña funciones y tareas en su área de trabajo de acuerdo a su profesión.

Lo primero que se tiene en cuenta para que una persona con discapacidad motriz ocupe un puesto laboral es evaluar las limitaciones con las que se encuentra dicha persona, hay que señalar tanto la actual “valoración del grado de discapacidad” como el “valor de referencia” para calificar la discapacidad, es decir las actividades de la vida diaria, que no se corresponden con las que se desarrollan en un puesto de trabajo para luego evaluar sus limitaciones y/o alcances que tiene así seleccionar el área de trabajo en donde se desempeñará la persona.

En la pregunta N° 3 ¿con que inconvenientes se encontró en su lugar de trabajo?

Encontramos que el 60% de las personas entrevistadas no se encontró con ninguna dificultad, pero señalan que la dificultad con la que se encuentran es producida por la misma sociedad, al “etiquetarlos” como discapacitados.

Un 20% señala que las dificultades con las que se encontraron fueron meramente relacionadas con las barreras arquitectónicas, y por último el otro 20% se encontró con que en su lugar de trabajo fueron tratados con discriminación por las personas del público en general.

En la pregunta N° 4 ¿Las condiciones edilicias tan fácilmente adaptadas a su discapacidad?

Podemos ver que según la discapacidad que se tenga las barreras arquitectónicas de los lugares de trabajo están más o menos adaptadas.

El 60% de las personas a las cuales se les hizo las entrevistas señalaron que faltan rampas y barandales en sus lugares de trabajos, y que los baños no están acordes para una discapacidad motriz.

El otro 40% de las personas respondieron que si están adaptadas ya que trabajan en la Dirección de Discapacidad y por ser tal, todas las condiciones lógicamente tienen que estar adaptadas a los tipos de discapacidad.

Las barreras arquitectónicas son aquellas trabas e impedimentos sociales, económicos o arquitectónicos que dificultan la integración de las personas en la sociedad.

Podemos definir las barreras arquitectónicas como todos aquellos obstáculos físicos que limitan la libertad de movimientos de las personas en dos grandes campos:

- La accesibilidad: vías públicas, espacios libres y edificios.
- El desplazamiento: medios de transporte

Hay varias clases de barreras arquitectónicas:

Urbanísticas: son las que se encuentran en las vías y espacios públicos: aceras, pasos a distinto nivel, obstáculos, parques y jardines no accesibles, muebles urbanos inadecuados...

En el transporte: se encuentran en los diferentes medios de desplazamiento e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar el autobús, el trolebús, etc. como las dificultades para el uso del vehículo propio.

En la edificación: están en el interior, o en los accesos, de los edificios: escalones, pasillos y puertas estrechas, ascensores reducidos, servicios de pequeñas dimensiones

Algunos de los comentarios que expresaron varias personas fueron que la sociedad en si no está adaptada a una persona discapacitada, por ejemplo los micros; no tienen rampas para que una persona en silla de rueda pueda subir; el pavimento esta en mal estado, los bordillos de las calles son muy altos, etc.

La pregunta N° 5 ¿Se le brindo algún tipo de formación y capacitación especial por su discapacidad?

El 80% de las personas respondieron que no hacía falta, ya que se los consideró como personas con las mismas capacidades intelectuales que cualquier otra persona.

El otro 20% respondieron que si se les dio una capacitación con el objetivo de prestar servicio en el sistema de mesas y el manejo de expedientes. También se tuvieron en cuenta las limitaciones físicas para algunas tareas.

Algunas personas a las que se entrevistó expresaron que por lo general por tratarse de personas con discapacidad motriz, no es necesario hacer una capacitación especial. Pero en el caso de una discapacidad mental, habiendo evaluado su grado de discapacidad, por ejemplo se hace una formación desde el área de trabajo para el desempeño de algunas funciones específicas, tales como tareas administrativas o de atención en mesa de entrada.

La pregunta N° 6 ¿Cuál fue la actitud de sus superiores y compañeros de trabajo hacia Usted?

Las respuestas a esta pregunta fueron muy favorables el 100% de las personas entrevistadas expresaron “sentirse muy cómodas con las relaciones con sus compañeros de trabajo”, sin ningún problemas en el contexto laboral.

Varias de las personas también expresaron verbalmente que “dependiendo de la actitud que uno tome va a ser la forma en que sus compañeros van a responder”. Depende de la autoestima y la actitud que una persona tenga con respecto a su discapacidad y hacia la vida.

La pregunta N° 7 ¿Es o fue discriminado en alguna circunstancia en su lugar de trabajo? ¿Siente que es tratado con dignidad y respeto?

Esta respuesta está relacionada con la respuesta de la pregunta anterior, y nuevamente encontramos que el 100% de las personas no se sienten discriminados en su lugar de trabajo, pero se volvió a notar la expresión que la discriminación la sienten “afuera”, por parte de la sociedad.

Algunas de las frases que expresaron fueron: “La discriminación se da fuera del ámbito laboral, a la hora de conseguir trabajo, no se dan cuenta que tenemos los mismos derechos”; “Sentí muchas veces la marginación y cierto desprecio”; “Por ahí me he sentido observada por la gente”;

La pregunta N° 8 ¿Lo asiste alguna cobertura de salud que cubra su protección integral?

El 100% de las personas entrevistadas poseen una obra social que le corresponde por la institución donde trabajan, pero solo un 30% de ellas tienen una cobertura integral que responde a todas las necesidades de acuerdo a la discapacidad que poseen.

La pregunta N° 9 ¿Existe un Equipo Interdisciplinario que contenga sus necesidades psicosociales y laborales?

El 70% de las personas entrevistadas respondieron que sí existe un Equipo Interdisciplinario en la institución donde trabajan, pero que no hacen uso de éste, ya que no está creado para los empleados del lugar, sino para atender al público en general.

El otro 30% de las personas a las cuales se entrevistó expresaron que en el ámbito público no existe este tipo de Equipo Interdisciplinario. Además comentaron que en el ámbito privado la mayoría de las empresas e instituciones cumplen con esta prestación.

Un equipo Interdisciplinario de apoyo psicosocial está formado por psicólogos y trabajadores sociales, médicos, abogados, etc. que ofrecen a las familias el apoyo necesario para afrontar con éxito la discapacidad, así como también proporcionan información y el asesoramiento necesario en situaciones críticas.

Se pudo observar que algunas personas que respondieron afirmativamente a esta pregunta, expresaron que estos equipos no funcionan de manera adecuada, por tal motivo no acuden a la misma.

La pregunta N° 10 ¿Qué sugiere Ud. teniendo una discapacidad que se deba tener en cuenta para una mejor inserción laboral?

Esta respuesta al ser tan subjetiva en cada persona que se entrevistó, se transcribirán las sugerencias que cada uno expuso.

Persona 1: “Trato de igual a igual”

Persona 2: “Hay que promocionar más que asistir”

Persona 3: “Mayores posibilidades. Valoración y respeto por el discapacitado”

Persona 4: “Mismas oportunidades para todos. Mayor difusión y cumplimiento de la Ley 22.431 en su art 8: - 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”

Persona 5: “Adaptación de los lugares para el discapacitado”

Persona 6: “Adaptación de lugares, cumplimiento de la Ley respetando el 4%”

Persona 7: “Cumplimiento de las Leyes Nacional y Provincial”

Persona 8: “Promoción de la discapacidad en su rol de trabajo”

Persona 9: “Cumplimiento de la Ley. Mayor información sobre discapacidad”

Persona 10: “Promoción de la discapacidad y sus Leyes”

Podemos analizar entonces que las personas 1, 3 y 4 expresaron que la sociedad debería tratar a las persona con discapacidad de igual forma que cualquier otro ciudadano.

Las personas 2, 8 y 10 sugirieron una mayor promoción de la temática de discapacidad ya que se pudo observar que en general las personas que padecen una discapacidad y los profesionales que trabajan en ella, son los que saben sobre el tema y sus leyes.

Las personas 5 y 6 expresaron que las barreras arquitectónicas no están en condiciones adecuadas para una persona que presenta una discapacidad, por lo tanto deberían adaptar los espacios de transporte, urbanísticos y edificios.

Y, por último podemos observar que las personas 4, 6, 7, 9 y 10 expresaron que las Leyes no se cumplen completamente en todos sus artículos y que deberían tomar conciencia por el trato de igual a igual.

TERCERA PARTE

CONCLUSIONES

El problema de investigación planteado en este trabajo es conocer las condiciones de inclusión de personas que presentan discapacidad motriz entre 25 y 50 años de edad, de la Provincia de Mendoza”

Las conclusiones surgen de los datos obtenidos, del marco teórico y la confrontación con la realidad.

A continuación se detallan los resultados correspondientes a los objetivos específicos que se plantearon en la presente investigación

- Indagar sobre las dificultades con las que se encuentra una persona con discapacidad motriz a la hora de insertarse laboralmente en la Sociedad.

A través de las entrevistas realizadas se puede enumerar algunas de las dificultades que una persona con discapacidad motriz puede encontrarse:

- Discriminación y prejuicio social
- Menores posibilidades en la integración al ámbito laboral
- Barreras arquitectónicas: Urbanísticas (se encuentran en las vías y espacios públicos; veredas, pasos a distinto nivel, obstáculos, parques y jardines no accesibles);

En el transporte (imposibilidad de utilizar el autobús, el trolebús, ni aun los taxi); Edificación (están en el interior, o en los accesos, de los edificios: escalones, pasillos y puertas estrechas, ascensores reducidos, servicios de pequeñas dimensiones)

- Incumplimiento de la Leyes Nacionales y Provinciales
- Conocer los Programas de Empleo y Capacitación para trabajadores con discapacidad que brinda el Estado.**

A través del marco teórico expuesto e investigado se pudo conocer que existen Programas de empleo y capacitación para trabajadores con discapacidad que tiene como

objetivo la inserción laboral a través de ayudas económicas, o capacitaciones para la mejora en las condiciones de empleabilidad.

Así mismo a través de las entrevistas analizadas se pudo constatar que del total de las personas entrevistadas, ninguna de ellas accedió al ámbito laboral mediante estos Programas, sino que lo hicieron a través del requisito que se encuentra en la Ley 22431 en su artículo 8 donde las empresas o instituciones están obligadas a ocupar un cupo mínimo, no inferior al 4% de personas que presentan discapacidad en las diferentes áreas de trabajo.

- Identificar a través de las personas seleccionadas si en su lugar de trabajo cuentan con un equipo interdisciplinario que lo contenga

Respecto a este objetivo se puede observar que los equipos psicosociales interdisciplinarios dentro de una empresa o institución no funcionan de manera adecuada en nuestra Provincia siendo así que la persona con discapacidad no logra tener un espacio de contención integral a sus necesidades físicas, psicológicas, emocionales y sociales.

Un apoyo psicosocial sirve para facilitar la autonomía de la persona con discapacidad y desarrollar recursos personales que faciliten habilidades y destrezas y así optimizar estrategias de afrontamiento frente a los problemas derivados de la discapacidad.

De manera que es muy importante para la persona que presenta una discapacidad, poder ofrecerle dentro de su lugar de trabajo un apoyo psicosocial y profesional más directo, para su autonomía personal, social y laboral.

Con respecto a las hipótesis formuladas para esta investigación:

- La inserción en el ámbito laboral es más conflictiva para las personas que presentan discapacidad motriz

En la primera hipótesis planteada podemos corroborar que las personas que presentan algún tipo de discapacidad tiene menos posibilidades para insertarse en el mercado laboral.

A partir de las entrevistas analizadas podemos observar que en el marco de la

sociedad actual, se sigue dando el fenómeno de discriminación ante una discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen que enfrentarse a numerosas barreras para poder insertarse de manera competitiva en el mercado: prejuicio social, problemas de accesibilidad, un sistema educativo que no las contempla y empresas que no están preparadas para recibir las.

La Administración Pública, con su actuación, está obligada a dar ejemplo de las políticas de integración social que se tratan de impulsar en la sociedad. Por ello, debe ser la primera en ofrecer cauces reales de acceso al empleo de las personas con discapacidad, removiendo los obstáculos existentes sobre los prejuicios en torno a las personas con discapacidad.

Las diferentes leyes y planes integrales establecidos conforman la expresión pública de la importancia social que están adquiriendo las personas discapacitadas. Su orientación es mediar entre el discapacitado y el mercado laboral.

Pero desde este sector la efectiva integración laboral no se cumple por parte del Estado en lo establecido por la reserva del cupo, que se halla vigente Ley nacional No 22.431, cuyo 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.

Desde el sector privado las empresas que contraten personal con algún tipo de discapacidad cuentan con beneficios económicos, beneficios que si bien son conocidos por los empresarios locales, no se ha logrado generar una conciencia de responsabilidad social al respecto.

Ahora bien, también se pudo observar que la misma sociedad no está adaptada para que una persona con discapacidad pueda manejarse y desarrollarse libremente, sobre todo en lo referido a la discapacidad motriz.

La falta de movilidad es un problema muy grave con repercusiones en muchas facetas en la persona. Implica no poder desplazarse, no poder comer solo, no poder visitar a un amigo, no ir al cine, no poder hacer la compra, no poder salir a pasear.

Las personas que necesitan silla de ruedas o bastones, necesitan de espacios

mínimos para poder maniobrar. Esto no implica obligatoriamente mayor superficie, sino una adecuada distribución, un mobiliario adaptado y práctico.

No sólo es suficiente con adaptar la casa de la persona que presenta una discapacidad, sino que también es imprescindible que todos los edificios tengan fácil acceso, públicos y privados, que todas las calles tengan los rebajes pertinentes en las aceras, que los pavimentos sean antideslizantes, que en los ascensores quepa la silla de ruedas.

En la sociedad actual el nivel de vida de las personas depende, en gran medida, del trabajo remunerado. El trabajo actúa como cauce de emancipación personal y se convierte en la principal vía de integración social, adjudicándole funciones de desarrollo personal y social. Por todo ello, el derecho a un empleo y el acceso a éste supone un cauce que medirá la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

En relación a la segunda hipótesis planteada: - Las Instituciones Públicas no cuentan con un equipo interdisciplinario que contenga a las personas con discapacidades diferentes - y haciendo hincapié en el tercer objetivo específico planteado podemos afirmar que en algunas empresas o instituciones existen equipos interdisciplinarios que contenga las necesidades de las personas pero se pudo observar a través de las personas que se entrevistó que estos equipos no funcionan de manera adecuada, por tal motivo no se acuden a la mismos.

Por todo lo expuesto se puede concluir entonces que la sociedad todavía sigue teniendo una visión de la persona que presenta una discapacidad un tanto estigmatizada. Es muy difícil romper esa imagen, una imagen que es limitante para muchos trabajos y que no juega a favor de la integración laboral de estos trabajadores.

Hay que entender que la discapacidad “no es un obstáculo, sino que hay muchos otros obstáculos” y que casi todas las personas tienen alguna pequeña discapacidad, ya que todas hacen cosas bien y cosas mal y están más preparadas para realizar determinados trabajos.

La cuestión es encontrar a cada persona con discapacidad un trabajo adecuado a su preparación, a su capacidad y a sus potencialidades, para actuar positivamente a partir de su discapacidad.

Uno de los aspectos concluyentes a los que se ha llegado a través de esta

investigación es que las personas con discapacidad pueden desarrollar un trabajo, siempre que el puesto que ocupen esté adaptado a su discapacidad, adaptación que necesita cualquier trabajador, independientemente de que tenga o no una discapacidad.

El grado de discapacidad va a ser determinante a la hora de conseguir una plena inserción laboral. Aquellas personas con discapacidades más leves van a tener más fácil el acceso al empleo (físicas ligeras y no visibles, sensoriales), mientras que para el grupo de personas con discapacidades de grados elevados o discapacidades psíquicas (intelectual y enfermos mentales) la integración va a ser muy compleja.

Ahora bien, debemos ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no sólo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que es un proceso en el que intervenimos todos, y que parte de la base del respeto por el otro

El trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a través de él obtienen lo necesario para vivir, sino porque les ayuda a su autorrealización, desarrollo individual y trascendencia en el mundo.

El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándoles un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que tienen algo que aportar a la sociedad. Por otra parte, el ser humano pasa gran parte de su tiempo dedicado al trabajo, es por eso que éste, juega un papel muy importante en su integración social y relación con los demás.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte.

En conclusión, integrar a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco humano y ético que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

Queda mucho camino por recorrer en la integración social de las personas con discapacidad y en su participación efectiva en el mercado laboral. Es una de las asignaturas pendientes de la sociedad, empresas e instituciones públicas, y un tema que se ha analizado poco

Las personas con discapacidad tienen derecho a una vida tan normal como los demás, accediendo a los mismos lugares, ámbitos y servicios que el resto de las personas.

No constituyen un grupo separado de población, sino que son miembros de la comunidad. Desean vivir, estudiar, trabajar y divertirse en los mismos lugares y de la misma forma en que lo hacen las otras personas de su misma edad, o de la forma más parecida posible.

Tienen los mismos derechos y obligaciones que las demás personas y deben recibir el mismo trato. Su diferencia debe ser aceptada y valorada, y sus necesidades han de ser tenidas en cuenta, dándoles la misma importancia que se da a las necesidades de los demás miembros de la sociedad. Como todas las demás personas, tienen derecho a encontrar su propio camino en la vida, un camino que haga posible su desarrollo y comunicación personales, el logro de la máxima autonomía y su integración en la sociedad, en un contexto caracterizado por la libre elección y la solidaridad.

Por eso es necesario cambiar la visión y dejar de estigmatizar a las personas con discapacidades. El desafío es tenerlas en cuenta como sujetos de derecho y que logren un reconocimiento no a través de asistencialismo, sino de un trabajo que los dignifique como ciudadanos.

APORTES DESDE LA INVESTIGACION

Lo que se pretende con esta investigación es darle una mirada más cercana al tema discapacidad. Poder conocer la realidad específica que vivencian las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Muchas veces estas personas sufren discriminaciones por parte de la sociedad. La discriminación, desde una perspectiva específica, consiste en la acción de otorgar un trato de inferioridad dentro de un grupo, a algunos de sus miembros, por un motivo determinado, ya se trate de la raza, la religión, el sexo o, para el caso que nos ocupa, la discapacidad.

En primer término, debe quedar muy claro que la discriminación existe en tanto en cuanto alguien se siente discriminado; sin la percepción por parte de quien la padece, no se puede hablar de discriminación. Por eso, la voz del discriminado ha de alzarse como requisito previo. Las propias personas con discapacidad estiman que existe un tipo de discriminación basada en el rechazo, el miedo y el desconocimiento, que está presente prácticamente en todas las actividades de la vida diaria.

Por ello Las personas con discapacidad reclaman un trato en general más respetuoso; ello no se traduce siempre en demandar más atención o más recursos; en ocasiones las demandas pasan por todo lo contrario: más normalidad: “El no ser tratado siempre como las demás personas que no tienen discapacidad”

Por tanto para que las personas puedan tener una percepción diferente del tema discapacidad; a través de este trabajo de investigación y a partir de los resultados que iban surgiendo, se pensaron diversas estrategias para plasmarlas como propuestas de intervención.

DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA

Desde el Rol de Licenciado en Niñez, Adolescencia y Familia se desarrollaran estrategias de educación no formal a nivel familiar y comunitario con el fin de ofrecer conocimientos específicos en la adopción de metodologías, orientadas a una participación activa en la temática discapacidad, dentro de un marco de compromiso ético de acuerdo a los valores culturales propios de nuestra sociedad. Para ello se utilizará métodos, recursos y técnicas pedagógicas actuales.

Se proyectarán talleres y encuentros con trabajos muy específicos, seleccionando temas acordes a la discapacidad, en escuelas desde niveles de enseñanzas primario, se integraría a personas que tiene una discapacidad para que puedan contar a través de sus vivencias como han sabido sobrellevar y afrontar su discapacidad; y así poder concientizar desde edades tempranas esta temática.

Así mismo se trabajara también con los docentes, para que a través de la práctica puedan aportar estrategias y así los alumnos en edad escolar se vayan concientizando, de manera tal que la temática de discapacidad sea tomada como algo natural.

Se pretende que esta investigación sea continuada desde diferentes sectores. El aporte concreto ha sido poner en conocimiento que las personas con discapacidad tienen menores posibilidades al acceso al mundo del trabajo, así como también a la inclusión de la sociedad, (lugares públicos, discriminación, prejuicios sociales).

Aunque este trabajo ha sido de carácter exploratorio, la intención ha sido por medio de las entrevistas efectuadas, conocer las barreras que estas personas con discapacidad tienen dentro de la sociedad, y así poder concientizar a la población que éstas personas tienen los mismos derechos y deberes que cualquier otra.

Aún queda mucho por hacer y desde el campo social, y la sociedad en general tienen que continuar aunando esfuerzos y fomentando la participación de estas personas

De este modo se podrá ir eliminando la exclusión y marginación social, fomentando la implementación de los planes integrales y la evaluación de los programas y proyectos en términos de igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, especialmente para los que conformaron la unidad de análisis de nuestro trabajo, en los distintos aspectos y espacios de sus vidas.

BIBLIOGRAFIA

- FERREIRA, Miguel A. V. 2008 “La construcción social de la discapacidad: habitus, estereotipos y exclusión social”. Madrid. Universidad Complutense
- FERREIRA, Miguel A. V. 2006. “Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica” Madrid. Universidad Complutense
- HERNÁNDEZ JARAMILLO, Janeth 2005 “El costo social de la exclusión en el empleo basándose en la discapacidad” Bogotá. Revista Ciencias de la Salud, Universidad del Rosario
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. 2006. Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill
- Ley Provincial de Mendoza N° 5.041
- Ley Nacional de Discapacidad N° 22.431
- LIMIÑANA GRAS, Rosa María 2004 “Discapacidad e intervención psicomotriz en la atención temprana, vínculo, diferenciación y autonomía.” San Salvador de Jujuy Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
- Modificación de la Resolución N° 513/03- Ley N°5041/85
- PANTANO, Liliana .1993. “La discapacidad como problema social”. Eudeba, Buenos Aires
- RUBIO ARRIBAS, Javier 2005 “El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad” Madrid. Universidad Complutense
- RUBIO ARRIBAS, Javier 2003 “La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo” de Madrid. Universidad Complutense

- RUIZ FERNÁNDEZ, María Isabel. Tesis Doctoral “Trabajo y Discapacidad: Incidencia de Factores Sociales y Educativos”, Madrid Departamento de Psicología y Sociología de la Educación Badajoz

APENDICE