



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN Y EL MOVIMIENTO
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

TÍTULO

Inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato.

Grupo Nro: 7

Nombre y Apellido: Paula A. Bartolomé

Docente: Lic. Florencia Durand

Año: 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
ÁREA Y TEMA	6
Área.....	6
Tema.....	6
Palabras claves.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO.....	7
RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN	10
Relevancia social	10
Relevancia teórica.....	10
Relevancia práctica.....	10
MARCO TEÓRICO	12
Características generales de la discapacidad según el Modelos Social de discapacidad	12
Discapacidad Intelectual	13
Discapacidad intelectual y empleo competitivo	15
ROL DEL TERAPISTA OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL	18
INCLUSIÓN LABORAL Y LA REALIDAD ACTUAL.....	24
HIPÓTESIS.....	26

Objetivos.....	26
Objetivo General	26
Objetivos Específicos.....	26
Metodología	26
Tipo de Diseño.....	26
• Según el grado de conocimiento	26
• Según el momento del objeto en el tiempo.....	27
• Según el enfoque metodológico	28
Diseño del universo y la muestra	28
Universo.....	28
Muestra.....	28
Criterios de inclusión.....	29
Criterios de exclusión.....	29
RESULTADOS	30
Gráficos31	
• Grafico 1:.....	31
• Grafico 2:.....	32
• Grafico 3.....	33

- Grafico 4..... 34
- Grafico 5..... 34
- Grafico 6..... 35
- Grafico 7..... 36
- Grafico 8..... 37
- Grafico 9..... 37

CONCLUSIONES 39

BIBLIOGRAFÍA 43

ANEXOS 47

Introducción

El presente trabajo de investigación pretende analizar la situación actual respecto a las posibilidades que tienen las personas con discapacidad intelectual de incluirse laboralmente en un empleo competitivo en el sector privado dentro de la localidad de Don Torcuato.

El objetivo del mismo es poder analizar si las empresas del sector privado de la localidad de Don Torcuato poseen información acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y conocer si han logrado transitar esta experiencia. Las personas con discapacidad intelectual tienen capacidades, conocimientos, destrezas necesarias para poder incluirse laboralmente. De esta manera se favorece un aspecto importante en cada persona que no es únicamente el logro laboral, sino que conlleva una suma de beneficios tanto para la empresa, como para la familia y el trabajador con discapacidad intelectual. Me refiero a la posibilidad de desarrollar empatía, generar nuevos lazos afectivos, aprender con y del otro, acompañar y trabajar en equipo.

En la localidad de Don Torcuato, si bien existen instituciones privadas y organismos públicos que llevan adelante programas de inclusión laboral, tales como “Programa Promover”, Centros de formación integral, etc. cuyo objetivo es acompañar a los jóvenes en su plena participación social y formación en ocupaciones u oficios que luego afianzarán a través de un plan de pasantías laborales; se observa que hoy en día las empresas privadas no tienen en agenda un plan que asegure la inclusión de las personas con discapacidad o, si lo tienen, viene acompañado de un objetivo corporativo y no por estar sensibilizado con la temática.

El presente trabajo muestra desde su investigación la falta de oportunidades de acceso a trabajos competitivos en personas con discapacidad intelectual, desde el sector privado de empresas de Don Torcuato, debido a una falta de información y/o sensibilización ocasionado una barrera que impide el acceso a nuevas oportunidades laborales para esta población.

Área y tema

Área

Discapacidad intelectual e inclusión laboral

Tema

Inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato.

Palabras claves

Discapacidad Intelectual — empleo competitivo — rol de la empresa privada — desconocimiento — barreras sociales — habilidades laborales — inclusión laboral — rol de T.O — Desempeño Ocupacional — Derecho de las personas con discapacidad.

Planteamiento del problema científico

Según la Organización Mundial de la Salud (2020):

Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que tienen algún problema de salud (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y apoyo social limitado).

A su vez y tal como lo expresa Liliana Pantano (2007, pág. 107)

Al decir '*discapacidad*', o '*discapacitado*' o '*persona con discapacidad*' en realidad estamos nombrando a una población diversa: de distintas edades y nivel socioeconómico, que nació así o que adquirió esa condición en distintas etapas del ciclo vital. La causa u origen pudo haberla afectado en su funcionamiento de diferentes maneras, tanto respecto de en qué dimensiones como con qué grado de intensidad y en los siguientes dominios, que al decir de la CIF [Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, instrumento oficial de la Organización Mundial de la Salud, OMS] definen el funcionamiento humano: comprensión y comunicación con el mundo, capacidad para manejarse con el entorno, cuidado personal, relación con otras personas, actividades de la vida diaria y participación en la sociedad.

[...] Independientemente del tipo de discapacidad (para ver, para oír, para comprender, para comunicarse, para desplazarse, ...) o del momento y del tiempo de adquisición (innata o adquirida; reciente o de toda la vida), más allá de su grado de severidad (leve, moderada, grave; estacionaria o progresiva; etc.), aludimos a *personas* como tales, sujetos de derechos y de obligaciones, acorde a su edad.

[...] Resulta entonces que nos referimos a una persona que *tiene* una discapacidad, por lo cual decimos persona *con discapacidad*, expresión que

conduce también a reconocer y valorar las capacidades de cada uno e interpretar sus necesidades.¹

La definición más reciente corresponde al término de “discapacidad intelectual” del año 2002:

Discapacidad intelectual es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años. (AAMR AD HOC Committee on Terminology and Classification, 2002)

Ahora bien, luego de realizar trayectorias educativas y formativas en relación a una ocupación o lograr un oficio, abriendo camino a desarrollarse como seres adultos, (sujeto de derechos y obligaciones, y aportando su rol como es el de trabajador), son las personas con discapacidad aquellas que aún les es muy difícil acceder al empleo competitivo a nivel privado.

Desde el Municipio de Tigre (localidad de Don Torcuato) encontramos distintas propuestas que son promovidas desde el consejo de discapacidad específicamente desde su comisión de Inclusión laboral y es desde allí donde se impulsan programas de inclusión, creando puestos de trabajo municipales en áreas administrativas en oficinas y polideportivos, asesoramiento e inclusión en programa Promover (dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) y ferias para aquellos artesanos zonales. Estas acciones hasta aquí indagadas provienen del sector público. Actualmente pocas son las empresas del sector privado que brindan oportunidades de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual en la localidad de Don Torcuato, intuyendo que hay cierta resistencia ya sea por desconocimiento o falta de información en la temática de inclusión laboral de esta población.

Por este motivo es que surge la necesidad de analizar las casusas por las cuales las empresas limitan, condicionan o restringen las oportunidades laborales para las

¹ Itálicas en el original.

personas con discapacidad. Pensando en la oportunidad de brindar información, sensibilizar y derribar mitos acerca de la discapacidad; citamos a la OMS (2001) quien afirma:

Es importante decir que la discapacidad intelectual no quiere decir que las personas sean enfermas, son personas como nosotros con muchos sueños en la vida y ganas de alcanzarlos, si se reúnen las condiciones adecuadas pueden progresar y lograr objetivos.

Entonces, a partir de esta afirmación y el contexto mencionado se plantea la **pregunta problema** que será el motivo de la presente investigación:

***¿Cuáles son los motivos por los cuales hoy en día las empresas privadas de la localidad de Don Torcuato no incluyen personas con discapacidad intelectual?
¿Cuáles son los principales miedos, incertidumbres o barreras que hacen que en la actualidad sea difícil incluir laboralmente en el sector privado a personas con discapacidad intelectual en empleo competitivo?***

Relevancia y justificación

Relevancia social

Este trabajo intenta mostrar a las empresas la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Mostrar la escasez de información y sensibilización acerca de este tema. Crear la necesidad a través encuestas que los haga repreguntarse sobre esta posibilidad, abriendo camino a nuevas posibilidades para las personas con discapacidad intelectual. Así mismo, mostrar que la falta de capacitación e información como mencionamos, educando a las empresas para que de manera conjunta con profesionales formados para esta propuesta pueda abrir nuevos horizontes hacia una inclusión laboral segura. Tanto empresa como personas con discapacidad intelectual (jóvenes entre 20 y 30 años) se verán beneficiados en una experiencia enriquecedora para ambos.

Relevancia teórica

Se pretende revelar las habilidades de desempeño que poseen las personas con discapacidad intelectual de leve a moderado en jóvenes entre 20 y 30 años, y que estas les permiten acceder a un puesto laboral competitivo del sector privado. El rol y la intervención directa de terapeutas ocupacionales, siendo parte de un equipo interdisciplinario, vinculando a ambos y acompañándolos en este trayecto.

Relevancia práctica

Sujeta a la relevancia social y teórica nos brindará la posibilidad de crear concretamente la posibilidad de establecer acciones que puedan beneficiar a las personas con discapacidad intelectual, compartiendo acerca de sus habilidades, desempeño que pueden aportar a un determinado puesto de trabajo competitivo inmersos en una empresa. Pretende mostrar que el trabajo en equipo tanto T.O, empresa (dueño y empleados) y familia de las personas con DI, serán claves para el éxito de una inclusión laboral. Serán

las capacitaciones, y formación en esta área quienes derribarán mitos y creencias acerca de la discapacidad intelectual.

Es verdadero que existen barreras difíciles de eliminar y mitos espinosos de sortear respecto de las personas con discapacidad intelectual. Ellas son estigmatizadas por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias y supersticiones que, en una palabra –ignorancia– dan como resultado una forma de trato equivocado, haciéndolas sentir incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Por esto afirmamos que solo resta el camino hacia la información y acción desde el rol del terapeuta ocupacional quien verdaderamente cuenta con instrumentos y respaldo científico que acompañan y podrán demostrar las posibilidades de inclusión laboral en empleos competitivos de cada una de las personas con discapacidad intelectual.

Marco Teórico

Características generales de la discapacidad según el Modelos Social de discapacidad

Comenzando con el concepto de discapacidad, describiré brevemente acerca del Modelo Social de discapacidad completando la definición.

Uno de los pilares de este movimiento consiste en respetar la autonomía de las personas para decidir sobre sus propias vidas, y persigue como horizonte **suprimir las barreras físicas, comunicaciones y actitudinales** derivadas de los prejuicios y preconceptos. Desde esta perspectiva el problema de la exclusión/inclusión ya no recae en el déficit del individuo, sino en la inaccesibilidad del entorno. Dispone que las personas con discapacidad tienen derechos y obligaciones en igualdad de condiciones que los demás, debiendo tener un rol protagónico sobre sus propias vidas y un papel fundamental en la planificación y desarrollo de una sociedad inclusiva (COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad, pág. 15)²

Esta nueva forma de pensar la discapacidad se enmarca en lo que llamamos *Modelo Social* el cual propone que la discapacidad es el producto del déficit de la persona (físico, sensorial, intelectual, psicosocial) por las barreras del entorno. La inclusión será, por lo tanto, el resultado de un conjunto de acciones que toda la sociedad deberá llevar a cabo para reducir o suprimir estas barreras. “Entendemos por ‘barreras’ a todas aquellas acciones o productos que limitan o imposibilitan la participación de todas las personas en igualdad de condiciones con las demás.” (pág. 16)

El colectivo de personas con discapacidad es un grupo en sí mismo diverso y heterogéneo. Una posible clasificación de la discapacidad estará basada en el tipo de

² Negritas en el original.

barreras que se asocian a un determinado déficit y un conjunto de apoyos posibles para suprimirlas. En este sentido, la discapacidad se clasifica en diferentes tipos:

- Discapacidad Motora
- Discapacidad Sensorial (Auditiva y Visual)
- Discapacidad Visceral
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Mental o Psicosocial

Discapacidad Intelectual

En el presente trabajo, nos abocaremos a investigar a la población con discapacidad intelectual y las dificultades para la inclusión laboral.

A lo largo del tiempo se han propuesto, revisado y analizado numerosas definiciones de Discapacidad Intelectual (DI).

Como señala MacMillan (2009), los diferentes criterios que existen entre los profesionales sobre la definición de la discapacidad intelectual puede determinar con qué nivel de discapacidad será diagnosticado un niño. Ya en 1924, la gran importancia de las definiciones quedó reconocida cuando Kuhlman señaló que: “las definiciones de la discapacidad intelectual se utilizan todos los años para decidir el destino de miles de personas”.

A continuación, se analizará la evolución de la definición de discapacidad intelectual a lo largo del tiempo y algunos de los efectos que produjeron sus cambios. Las definiciones más antiguas se basaban principalmente en el concepto del grado de inteligencia heredada, lo que representó el criterio sobre cómo medir la inteligencia y cómo utilizar los resultados para clasificar a los individuos con discapacidad intelectual.

Posteriormente, las definiciones más recientes intentan modificar la manera de pensar de la gente respecto a la discapacidad intelectual sin hacer hincapié en las discapacidades del individuo, sino enfatizando el entorno y los apoyos necesarios para su aprendizaje y para que la persona alcance mejores niveles de desempeño.

a) La definición de la AAMR (Asociación Americana del Retardo Mental) basada en el Coeficiente intelectual.

La Asociación Americana del Retardo Intelectual (*American Association of Mental Retardation, AAMR*) se fundó en 1876 como la principal organización profesional para personas con discapacidades cognitivas significativas o intelectuales en Estados Unidos.

En 1959, la AAMR publicó su primer manual de terminología y clasificación de la DI. La definición de DI fue ligeramente revisada en 1961, y decía: “La discapacidad intelectual consiste en un rendimiento intelectual general inferior a la media, que se origina durante el periodo de desarrollo y que se asocia con discapacidades en la conducta adaptativa”. (Heber, 1961).

En 1968, la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la discapacidad intelectual como: “La capacidad intelectual sensiblemente inferior a la media que se manifiesta en el curso del desarrollo y se asocia a una clara alteración en los comportamientos adaptativos”.

Posteriormente la AAMR efectuó más ajustes a su definición, con pequeños cambios terminológicos, la cual se incorporó al manual terminológico que la organización publicó en 1983: “La discapacidad intelectual consiste en un rendimiento intelectual general significativamente inferior al promedio, que se relaciona o está asociado con discapacidades de la conducta adaptativa y que se manifiesta durante el período del desarrollo”. (Grossman, 1983).

La definición más reciente corresponde al término de “discapacidad intelectual” del año 2002:

Discapacidad intelectual es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años. (AAMR AD HOC Committee on Terminology and Classification)

Las definiciones más recientes enfatizan que tanto los factores cognitivos como del comportamiento deben estar presentes de forma *significativa*, y que la discapacidad del rendimiento intelectual y de la conducta adaptativa deben aparecer durante el período de desarrollo (desde el nacimiento hasta los 18 años).

Por lo tanto, la definición actual pone el énfasis en dos puntos importantes: (a) La discapacidad intelectual implica problemas en la conducta adaptativa y no sólo del

funcionamiento intelectual, y (b) El funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa de una persona con discapacidad intelectual se puede mejorar. Para la aplicación de la definición, Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, 2011) establece las siguientes premisas esenciales:

1) Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de los ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.

2) Una evaluación válida considera la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en la comunicación y aspectos sensoriales, motores y de comportamiento.

3) En un mismo individuo, las limitaciones coexisten a menudo con puntos fuertes en su capacidad en la vida diaria.

4) Un propósito importante de describir limitaciones es desarrollar un perfil de apoyos necesarios.

5) Con los apoyos personalizados durante un período sostenido, el funcionamiento vital de la persona con DI por lo general va a mejorar.

Tal como se ha mencionado en la definición de *Discapacidad Intelectual*, en ella se definen 3 niveles, entre ellos leve y moderado, será esta población la que contara con capacidades, habilidades y herramientas acordes para lograr incluirse en un trabajo competitivo. Dependerá de su contexto y entorno donde las personas han transcurrido a lo largo de su vida, de las posibilidades y las capacidades que tendrá para desempeñarse de manera óptima en el puesto de trabajo. Es decir, no solo se evaluará por su diagnóstico, sino que también se evalúa su entorno, su contexto y sus apoyos (sociales, educativos, ambientales, locales) para poder pensar en el logro de un empleo laboral competitivo.

Discapacidad intelectual y empleo competitivo

Por otra parte, existen leyes las cuales promueven y protegen sus derechos, incluyendo el derecho a trabajar, como ser; la Ley Nacional de Empleo, Ley de Contrato de trabajo, hasta incluso la Ley Nacional de Discapacidad menciona el derecho que tienen las PCD con discapacidad para incluirse a un empleo competitivo. Pero aún de manera supra constitucional surge mencionar la aparición de la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, la cual es una herramienta normativa

internacional, realizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la cual se promueven y protegen los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos, del desarrollo social y de los principios de no discriminación. La Republica Argentina adhirió a esta Convención a través de la Ley 26378. En el año 2014 tomo jerarquía constitucional bajo la Ley 27044. De esta manera nuestro país acepto las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado y deberá adoptar las medidas pertinentes para hacerlas cumplir.

En materia laboral, el artículo 27 de la CDPCD (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008, pág. 22) “Trabajo y Empleo” establece principalmente que:

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

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rol del Terapeuta Ocupacional en el área laboral

Luego de este recorrido acerca de los derechos de las personas con discapacidad a acceder a un empleo, es pertinente para esta investigación evocar otro de los temas centrales de este trabajo, el rol que cumple la Terapia Ocupacional como medio para la adecuada inclusión y permanencia en el empleo. Para ello, mencionaremos el “Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional”, 4ta. edición 2020, un documento oficial de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (AOTA). El Marco de Trabajo fue desarrollado para articular la contribución de la terapia ocupacional en la promoción de la salud, y la participación de las personas, organizaciones, y las poblaciones hacia un compromiso con la ocupación. Dentro del Marco, la *terapia ocupacional* se define como el uso terapéutico de las ocupaciones de la vida diaria con personas, grupos o poblaciones (es decir, el cliente) con el propósito de mejorar o permitir la participación. Los profesionales de la terapia ocupacional utilizan su conocimiento de la relación transaccional entre el cliente, la participación del cliente en ocupaciones valiosas y el contexto para diseñar planes de intervención basados en la ocupación.

La intervención de terapia ocupacional se enfoca en crear o facilitar oportunidades para participar en ocupaciones que conducen a la participación en situaciones de la vida deseadas. (American Occupational Therapy Association, 2002)

Las ocupaciones son fundamentales para la salud, la identidad y el sentido de competencia de un cliente (persona, grupo o población) y tienen un significado y valor particulares para ese cliente. En la terapia ocupacional, las *ocupaciones* se refieren a las actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familias y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar significado y propósito a la vida.

Las ocupaciones ocurren en contextos y están influenciadas por la interacción entre los patrones de desempeño, las habilidades de desempeño y los factores del cliente. Las ocupaciones ocurren con el tiempo; tener un propósito, significado y utilidad percibida para el cliente; y puede ser observado por otros (p. ej., preparar una comida) o ser conocido solo por la persona involucrada (p. ej., aprender leyendo un libro de texto). Las ocupaciones pueden implicar la ejecución de múltiples actividades para su finalización y pueden dar lugar a varios resultados.

El mencionado *Marco* identifica una amplia gama de ocupaciones categorizadas en actividades de la vida diaria (AVD), actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD), manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social. Las ocupaciones incluyen cosas que la gente participa en la vida.

Las ocupaciones pueden contribuir a un estilo de vida equilibrado y completamente funcional o a un estilo de vida desequilibrado y caracterizado por disfunción ocupacional.

Vinculado a lo largo del concepto de contexto está el de *justicia ocupacional*, definido como “una justicia que reconoce los derechos ocupacionales a la participación inclusiva en las ocupaciones cotidianas para todas las personas en la sociedad, independientemente de su edad, capacidad, género, clase social u otras diferencias”. (Nilsson & Townsend, 2010, pág. 58)

El enfoque de la terapia ocupacional en la participación en las ocupaciones y la justicia ocupacional complementa la perspectiva de salud de la OMS (2008). Para ampliar la comprensión de los efectos de la enfermedad y la discapacidad en la salud, la OMS enfatizó que la salud puede verse afectada por la incapacidad para realizar ocupaciones y actividades y participar en situaciones de la vida causada por barreras contextuales y por problemas que existen en las estructuras y funciones corporales. Citamos entonces una vez más a la 4ta edición del Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional (2020) que identifica la justicia ocupacional como un aspecto de los contextos y un resultado de la intervención.

La justicia ocupacional involucra la preocupación que los terapeutas ocupacionales tienen por el respeto, la justicia, la imparcialidad y las oportunidades equitativas al considerar los contextos de personas, grupos y poblaciones.

Las prácticas de la Terapia Ocupacional reconocen áreas de injusticia ocupacional y trabaja para apoyar políticas, acciones, y leyes que permitan que las personas se dediquen a ocupaciones que brinden propósito y significado a sus vidas. Al comprender y abordar el problema específico de justicia en contextos tal como el hogar, un grupo que comparte un lugar de trabajo, o un centro comunitario popular, los profesionales que promueven la terapia ocupacional buscan resultados dirigidos al empoderamiento y la autonomía.

Es a partir de esta práctica en relación a la justicia ocupacional donde encontramos los Terapeutas Ocupacionales la oportunidad de buscar identificar y generar y gestionar propuestas de acción para abrir camino hacia la inserción de las personas con discapacidad intelectual en empresas del sector privado. Para lograr esto será necesario entonces acercarnos a las empresas intentando encontrar un espacio disponible donde cada postulante logre involucrarse de forma plena y satisfactoria, como toda persona que al acceder a un puesto de trabajo competitivo logra en relación a sus metas personales, interacción social como si también el acceso a un puesto digno, ambiente favorable y remuneración económica justa.

Las *ocupaciones* son las “las actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familia y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar sentido y propósito a la vida”. Según la Federación Mundial de Terapia Ocupacional, “Las ocupaciones incluyen las cosas que las personas necesitan, desean y se espera que hagan”. (FMTO, 2017)

Las ocupaciones se clasifican como actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, gestión de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social.

Trabajo o esfuerzo relacionado con el desarrollo, la producción, la entrega o la gestión de objetos o servicios; beneficios pueden ser financieros o no financieros (por ejemplo, conexión social, contribuciones a la sociedad, estructura y rutina de la vida cotidiana; (Christiansen y Townsend, 2010; Dorsey et al., 2019).

El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida (p.c. familia o tiempo libre). Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo

En Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes, citan:

El trabajo tiene un auténtico significado en nuestras vidas; todas las personas en edad adulta, con y sin discapacidad, anhelamos poder elegir y tener control de nuestras vidas; ser autosuficientes, lograr independencia económica, proyectar y alcanzar metas... en definitiva, perseguimos nuevas oportunidades para mejorar la

calidad de vida. Una persona con discapacidad también tiene este objetivo, aunque sabe que le costará más alcanzarlo, que habrá que golpear más puertas, superar las barreras, encontrar más apoyos. Pero la meta es la misma y cuando logre acceder a ella lo disfrutará y lo apreciará por las mismas razones que cualquier trabajador sin discapacidad quiere sostener un puesto de trabajo. (Necchi, Suter, & Gaviglio, 2014)

Ahora bien, luego de realizar un pequeño recorrido sobre conceptos de ocupación, trabajo y los derechos de las personas con discapacidad en relación a los derechos sobre el trabajo, resulta fundamental entender el concepto de inclusión laboral. Así es definido en el *Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad*:

Cuando hablamos de inclusión laboral de personas con discapacidad nos referimos a la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas de personal activas en el mercado, siendo evaluados por sus conocimientos, sus habilidades y sus capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado. La equidad planteada debe garantizarse en materia de acceso y condiciones de selección, modo de contratación, continuidad, promoción profesional y desarrollo individual, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador sin discapacidad. (COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad)

Se trata de reducir o suprimir las barreras del entorno con la provisión de los apoyos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Cuando se da la posibilidad de incluir laboralmente a una persona con discapacidad intelectual, no solamente se brinda la posibilidad de auto sustentarse, sino que, además, la persona se involucra en actividades que producen algo valorado por otras personas, contribuyendo así a su autoestima o realización personal. Estos elementos repercuten directamente en los dominios de salud e incluyen elementos preventivos hacia otras enfermedades o agravamiento de la discapacidad.

En la actualidad en nuestro país, vemos que, si bien hay leyes mencionadas anteriormente que obligan la contratación de las personas con discapacidad en el sector público, no es así para el sector privado; por tal motivo, las empresas cuentan con un estímulo por parte del estado al momento de la contratación o bien lo realizan a través de

programas bajo el paraguas de “La Responsabilidad Social Empresarial” (RSE). La RSE es una invitación a las empresas para que gestionen sus propios programas a cumplir con objetivos de índole social con una mirada de derechos y obligaciones igualitarios. La RSE se puede considerar como un proceso incluyente en el ámbito laboral, a través del cual las empresas comprometidas con su dimensión social, pueden vincular personas, sin importar su condición de discapacidad; de esta forma contribuyen a mejorar la calidad de vida de ellos y sus familias, al permitir demostrar sus habilidades y maximizarlas con la experiencia adquiridas.

Si bien existe un cambio alentador en el sector privado, aún los empresarios tienen una serie de interrogantes, temores e inquietudes. Los cuales muchas veces están asociados a la incertidumbre que genera la situación económica local, cuestiones de carácter legal y discriminación, prejuicios, etc.

Cuando una verdadera inclusión ocurre podemos contemplar procesos de calidad que conllevan el logro positivo de resultados tanto para las personas con discapacidad como para el personal de la empresa, revalorizando desde la empresa a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es por este motivo que se considera necesario enfatizar sobre los servicios de información y asesoramiento al empleador en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el ámbito laboral, son muchas las barreras socio-culturales a romper, pero cada vez son más las personas que asumen este desafío. En relación a estas barreras, diferentes organizaciones públicas y privadas de todo el país han identificado entre los factores que más obstaculizan la inclusión laboral de personas con discapacidad a “los prejuicios y desconocimiento de la legislación vigente” (Fundación Par, 2005). Del mismo modo, se evidencia características típicas de una sociedad poco inclusiva y familias inseguras. Sin embargo, es importante mencionar el impacto positivo que genera la inclusión de una persona con discapacidad en el entorno social del lugar de trabajo y en la sociedad en general.

En Argentina se hace evidente un cúmulo de campañas de concientización, desarrolladas por ONG's y diferentes órganos de gobierno, acerca del valor de la equiparación de oportunidades y la capacidad de trabajo que todas las personas poseen.

Pero más allá de reconocer la importancia de dichas campañas, es en definitiva el contacto directo con personas con discapacidad lo que finalmente rompe con los paradigmas asistencialistas y estigmatizantes que nos acompañan hace ya varios años.

Inclusión laboral y la realidad actual

Según María Paz Völker (presidenta de la Fundación EMPLEA Argentina), en el ámbito de las empresas privadas, tanto grandes como pequeñas, se evidencia un cambio positivo paulatino pero sostenido en relación a la incorporación de personas con discapacidad en su plantel. Si bien es cierto, que la mayoría de las experiencias de inclusión se encuentran vinculadas al sector público por la obligatoriedad del cumplimiento del cupo laboral, cada vez son más las empresas que se animan y comprometen a lograr la igualdad de oportunidades en el escenario laboral que les ha tocado protagonizar. Estas acciones las llevan adelante, en su mayoría, bajo la Responsabilidad Social Empresaria, sus acciones son públicamente reconocidas y cada vez más las grandes marcas y también los pequeños comerciantes imitan estas iniciativas y desean replicar estas experiencias, considerando también los beneficios impositivos que conlleva la contratación. Un ejemplo de lo anteriormente mencionado, es como cada vez más son las empresas que se nuclean a través del Club de Empresas Comprometidas que tienen representaciones en diferentes provincias del país. (Völker, 2013)

Uno de los desafíos será el cambio en la mirada hacia las personas con discapacidad intelectual, generando un camino hacia la participación plena social y laboral; este trabajo consistirá en el cambio de posturas rígida, hacia la apertura de oportunidades, brindando una sensación de tranquilidad, acompañamiento y respaldo para su incorporación en este ámbito. Incluyendo en este compromiso, a la familia como un soporte importante para que esto suceda.

Si bien no existen censos que reporten datos precisos acerca de la inclusión laboral de las PCD intelectual en la Localidad de Don Torcuato, considero que aún existe falta de difusión y oportunidades en este ámbito. Una de las barreras al momento de la inclusión laboral es la falta de información lo que trae como consecuencia a falta de oportunidades y desafíos tanto para las PCD intelectual como para las empresas y sus empleados, desconociendo los beneficios que conlleva. Si bien sabemos que el estado estimula con beneficios impositivos a las empresas privadas a contratar PCD, los beneficios que esto conlleva son mucho más grandes ya que le están dando una oportunidad de empleo, una

actividad digna con posibilidades de ingreso económico, pero mejor de participación social como ciudadano en igualdad de condiciones.

Hipótesis

Existe escases de oportunidades de acceso a empleos competitivos para personas con discapacidad intelectual debido a la falta de sensibilización e información por parte de los empleadores del sector privado en la localidad de Don Torcuato.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la sensibilidad, acercamiento e información que poseen las empresas privadas respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la localidad de Don Torcuato.

Objetivos Específicos

1. Conocer la percepción de los empleadores sobre la discapacidad intelectual y su aproximación al mundo del trabajo.
2. Analizar los requerimientos básicos y habilidades necesarias que deben tener las personas con discapacidad intelectual para poder desempeñarse en un empleo competitivo.
3. Analizar la prevalencia de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en empleo competitivo en el sector privado de la localidad de Don Torcuato.

Metodología

Tipo de Diseño

- Según el grado de conocimiento
De tipo **descriptivo**, buscando mostrar la percepción de los empleadores acerca de la discapacidad intelectual.

Muy frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga. Sampieri, Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 62)

De tipo **inductivo**, observable en nuestra práctica profesional. Para Sampieri, et. al. “el método inductivo se aplica en los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”. (2006, p. 107)

De tipo **explicativo** ya que va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; *están* dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. (Hernández Sampieri, Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 66)

- Según el momento del objeto en el tiempo

Transversal. Los datos son analizados en un momento determinado en el tiempo. Meses julio a noviembre 2021.

Para Hernández Sampieri (2014), el diseño transversal se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

- Según el enfoque metodológico

La metodología utilizada es metodología **cuantitativa-cualitativa**, debido a la naturaleza social del tema, seleccionando un nivel de investigación descriptivo, a través del instrumento utilizado para la descripción y análisis de los datos. Y es a través de estas metodologías cuantitativas y cualitativas que se refutara la hipostasis planteada

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. El enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. (Hernández Sampieri, Collado, & Baptista Lucio, 2014)

El instrumento que se utilizó para recolectar datos e información es la encuesta y entrevista para identificar y mostrar los escasos de oferta y apertura hacia puestos de trabajo ofrecidos a personas con discapacidad intelectual.

Diseño del universo y la muestra

Universo

Empresas/comercios del sector privado de la localidad de Don Torcuato.

Muestra

Para el presente trabajo se realizó una muestra conformada por 15 empresas del sector privado de la localidad de Don Torcuato, Municipio de Tigre, provincia de Buenos Aires.

Las muestras serán no probabilísticas, según la clasificación que realizan Hernández Sampieri, Collado, & Baptista Lucio, 2014 (págs., 240-242); también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

Criterios de inclusión

- Empresas y comercios del sector privado
- Que pertenezcan a la localidad de don Torcuato, Tigre, Pcia. de Bs As.

Criterios de exclusión

- Que expresen negativa a completar la encuesta escrita anónima.
- Que no pertenezcan a la localidad de Don Torcuato
- Empresas y Organismos del sector público

RESULTADOS

El presente trabajo exhibe una fuente de datos que corresponde a los empleadores del sector privado de la localidad de Don Torcuato quienes dan respuesta acerca de sus experiencias e información acerca de la discapacidad intelectual y las posibilidades de ofrecer puesto de trabajos competitivos en dicha localidad.

La información se recolecto a través del investigador mediante una encuesta, completando cada pregunta, cerradas y abiertas, por parte del empleador seleccionado. Previa información acerca del tema planteado para esta información a fin de obtener apertura, eficacia, economía del tiempo y respuesta positiva de la persona a quien que accedió a la encuesta.

Se toma la decisión de encuestar a las empresas del sector privado de la Localidad de Don Torcuato debido a la escasas de oportunidades laborales en la zona y así llegar a indagar las causas por las cuales las personas con discapacidad intelectual continúan en sus hogares o instituciones sin tener una posibilidad laboral real.

Respecto del Instrumento que he diseñado, elaboré preguntas abiertas y cerradas a fin de recolectar datos en el trabajo de campo para el trabajo de investigación. La encuesta está orientada a responder 3 áreas seleccionadas para recopilar la información necesaria para la investigación y dar respuesta a los objetivos presentados para este trabajo. Las tres áreas que he establecido son:

1. Información con la cuentan acerca de la discapacidad intelectual
2. Experiencia personal y laboral con personas con discapacidad intelectual
3. Acercamiento y/o sensibilidad con la temática.

Considero relevante utilizar esta encuesta ya que fue pensada en base a los objetivos planteados en la investigación y así lograr la información necesaria para refutar la hipótesis planteada para este trabajo.

La organización y el volcado de datos de la información se efectuó en una base de datos de diseño informático utilizándose una sistematización informática específicamente el programa Microsoft Office Excel.

Los valores obtenidos se cuantifican en consecuencia del análisis de tipo cuantitativo. De manera cualitativa se obtuvo respuesta respecto de las experiencias

personales /laborales y acerca de las barreras que impiden la inserción laboral de PCD intelectual en empresas del sector privado de la localidad de Don Torcuato.

La muestra seleccionada comprende un total de 15 empresas y/o comercios del sector privado de la localidad de Don Torcuato. A partir de estas se elaboran gráficos circulares que muestran los resultados obtenidos para la investigación.

Gráficos

- Grafico 1:

Se evidencia un alto porcentaje del 68% responde que todas las habilidades descritas debe formar parte de una persona con discapacidad intelectual para acceder a un trabajo competitivo. Respecto del compromiso y la comunicación, en ambas un 11 % tomaron esta opción y un 10% selecciona “responsabilidad” como característica con la que debe contar una persona con discapacidad intelectual para acceder a un empleo competitivo.



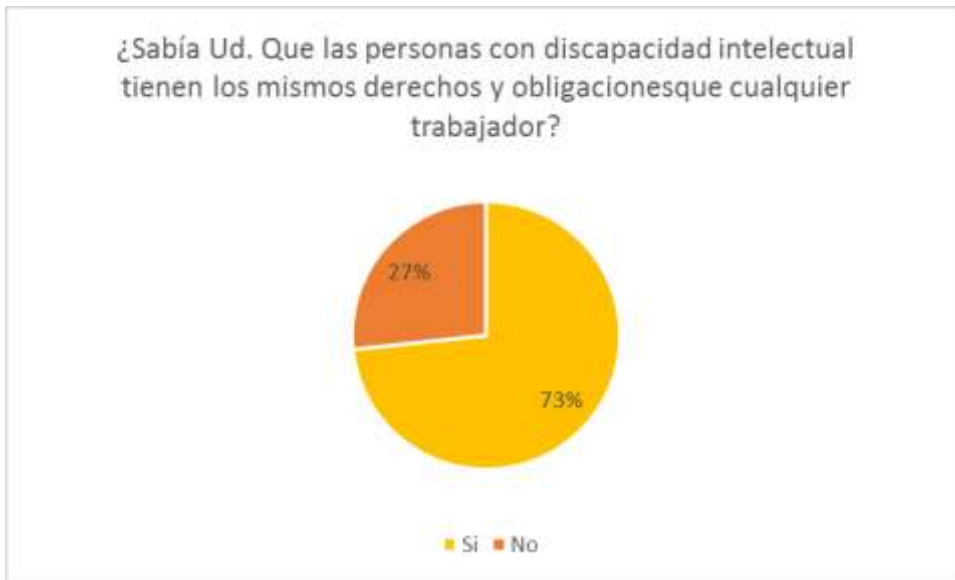
- Grafico 2:

En el siguiente grafico podemos observar que el 93% no han accedido a información o compañías que puedan asesorarlos para poder incluir laboralmente a una persona con discapacidad intelectual. Un 7% si ha accedido a información acerca de la DI para que puedan acceder a un puesto de trabajo



- Grafico 3

Muestra en un 73% que los empleadores de comercios y empresas del sector privado conocen que las personas con discapacidad intelectual poseen los mismos derechos que cualquier trabajador. Un 27% refieren no conocer que las personas con discapacidad intelectual tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador.



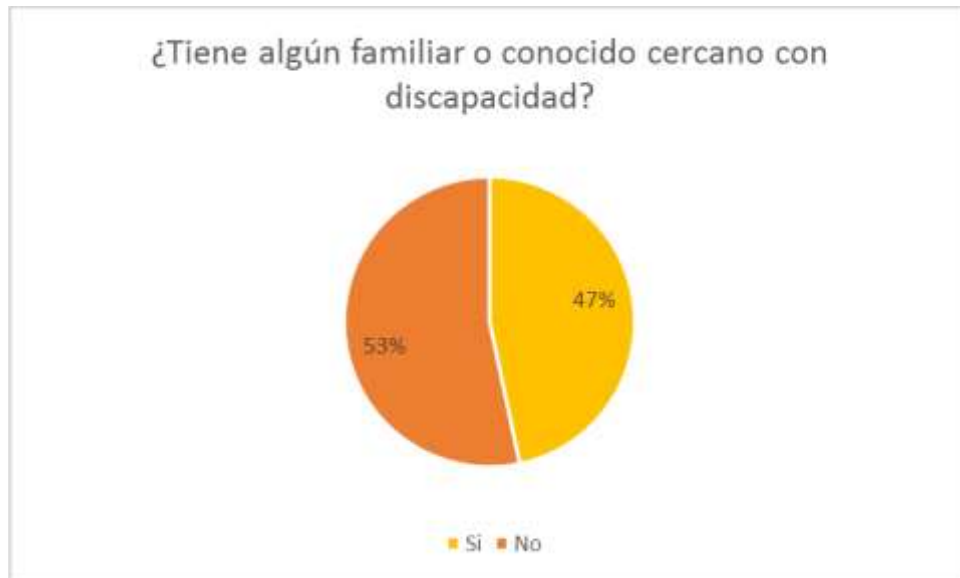
- Grafico 4

En el próximo grafico predomina un 76% manifestando que tanto el gobierno, los profesionales, las instituciones educativas y las familias deberían ser los encargados de acompañar el proceso de las personas con discapacidad intelectual hacia el logro de un puesto competitivo. Un 12% mencionan al gobierno como el responsable de esta tarea, un ,6% refiere que las instituciones educativas deben acompañar y otro 6% responsabiliza a la familia de este proceso



- Grafico 5

Como se observa en el próximo grafico un 53% tiene o conoce de forma cercana algún familiar con discapacidad, podemos inferir que esta respuesta acercaría a la población estudiada (comerciantes y empresarios del sector privado de la localidad de Don Torcuato) a conocer acerca de los de derechos de las personas con discapacidad intelectual y su funcionamiento. Un 47 % responde no haber conocido ni tener un familiar con discapacidad.



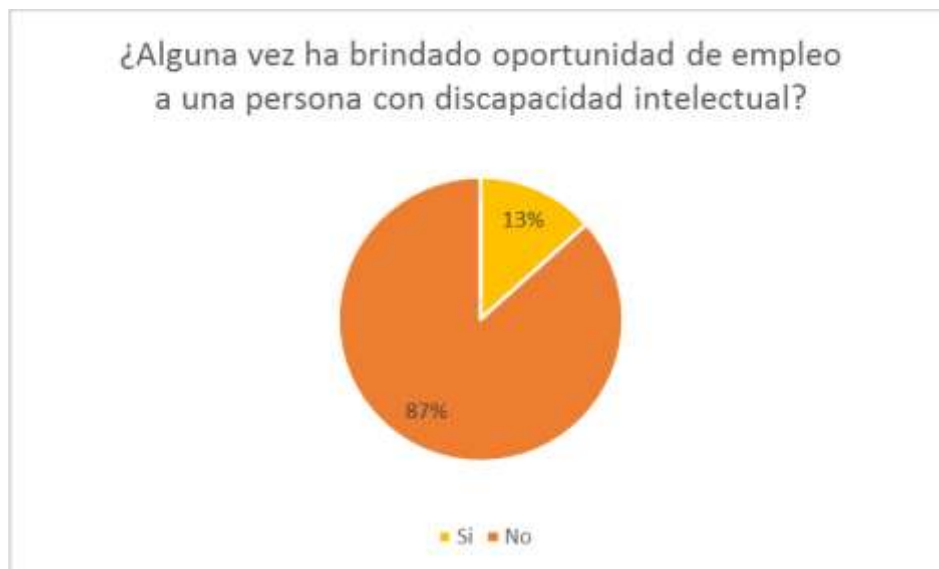
- Grafico 6

El 86% de los encuestados responden que no han tenido la oportunidad de trabajar con PCD intelectual y un 14% si lo han logrado o tuvieron esa oportunidad. Respeto de la respuesta positiva, la persona encuestada refiere haber vivido una experiencia exitosa, logrando un buen clima laboral.



- Grafico 7

Este grafico muestra el alto porcentaje (87%) que no ha brindado oportunidad de empleo a personas con discapacidad intelectual desde el sector privado en la localidad de Don Torcuato. Al continuar preguntando acerca de los motivos por los cuales no se ha brindado esta posibilidad responden y coinciden en su mayoría por falta de conocimiento respecto de cómo tratar con personas con discapacidad intelectual. Un 13 % ha logrado ofrecer oportunidad de empleo.



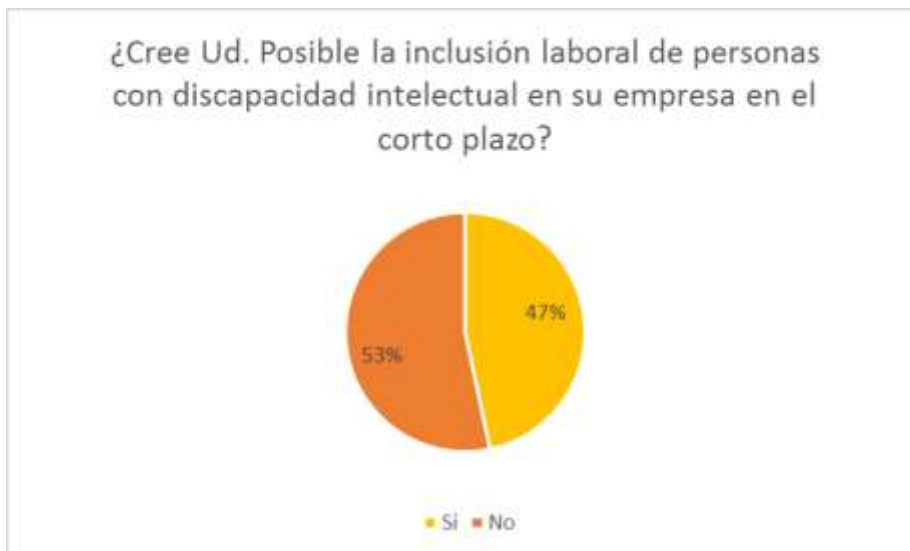
- Grafico 8

Un 87% manifiesta que, si estaría interesado en incluir en su empresa personas con discapacidad intelectual y el 13% responde que no, excusándose sobre los peligros que puede ocasionar en una persona con discapacidad intelectual el rubro específico de trabajo.



- Grafico 9

En el grafico 9 se observa un mayor porcentaje de aquellos que no ofrecerían a corto plazo un puesto de trabajo competitivo con un 53% y un 47 % se encuentran dispuestos a ofrecer esta oportunidad.



Como ha sea podido observar se desprende de la encuesta respecto del área de la información con la cuentan acerca de la discapacidad intelectual solo una persona respondió tener conocimientos acerca de la discapacidad intelectual y el acceso a puestos de trabajo, a pesar que un gran porcentaje responde conocer que las personas con discapacidad cuentan con los mismos derechos que cualquier trabajador.

Respecto del área de la experiencia personal y laboral con personas con discapacidad intelectual solo una persona respondió haber tenido la oportunidad de brindar un puesto de trabajo competitivo refiriendo acerca de esta experiencia “Bien, realizaba todas las tareas y había un buen ambiente laboral”. EL resto de los encuestados no han vivenciado esta experiencia.

Por ultimo respecto del área Acercamiento y/o sensibilidad con la temática se observa en su mayoría que los encuestados esperan desde las diferentes esferas planteadas tanto desde el estado, los familiares y los profesionales quienes deben estar al mando de brindar estas oportunidades y acompañar desde el asesoramiento al momento de establecer los apoyos en la adaptación a un puesto de trabajo que puedan necesitar las personas con discapacidad intelectual

Realizando el recorrido en forma personal me permitió obtener información adicional acerca de la forma en que se da respuesta a la encuesta administrada. Permittiéndome también valorar, percibir la calidez de algunos casos en que reciben el tema seleccionado. En algunos casos provocando curiosidad, en otros se observó cierto temor al responder con su firma en el consentimiento informado. Se advierte también timidez ante el desconocimiento acerca de la temática y la falta de herramientas para responder ante esta. Por otro lado, la falta de empatía fácilmente observable en aquellos encuestados que accediendo a esta responde de forma mecánica, casi sin involucrarse en la calidad de las respuestas dadas.

Conclusiones

Encontramos en el empleo competitivo un desafío pleno para lograr una verdadera inclusión laboral para las personas con discapacidad.

Ciudadanos con plenos derechos capaces de demostrar sus habilidades, intereses y capacidades generando a través de su ejercicio en puestos de trabajo su efectividad en los mismos. Convirtiéndonos en una sociedad más justa, donde todos incluidos desde nuestras características, habilidades y capacidades formamos parte.

Me pregunto acerca de la falta de información y sensibilización de las empresas acerca de la discapacidad intelectual y las formas de generar espacios facilitadores en su trabajo para el desempeño de cualquier joven con discapacidad en un puesto de trabajo competitivo.

A partir de los resultados, cualitativos y cuantitativos, de la encuesta aplicada en función de los objetivos y pregunta de investigación es importante considerar que se evidencia en la calidad de las respuestas obtenidas una falta de información y/o formación para brindar oportunidades reales de inclusión laboral. Más allá de la disposición de las empresas del sector privado a brindar oportunidades de empleo, se observa la falta de herramientas para implementar concretamente esta experiencia. En muchas de las encuestas encontramos manifestaciones tales como: “Que me digan cómo ayudarlo” “que me digan cómo darle instrucciones” “Alguna persona que nos capacite para saber recibir como se debe”, respondiendo a que herramientas o apoyos considera que necesitaría para brindar dichas oportunidades. Entonces el objetivo general de investigación de este trabajo ha sido logrado mostrando la falta de herramientas con las que cuentan los empresarios del sector privado para brindar oportunidades de empleo.

“Analizar la sensibilidad, acercamiento e información que poseen las empresas privadas respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en la localidad de Don Torcuato”.

Respecto de los objetivos específicos, encontramos los siguientes resultados

- 1) “Conocer la percepción de los empleadores sobre la discapacidad intelectual y su aproximación al mundo del trabajo”.

Este objetivo se evidencia en las respuestas a las preguntas :

-¿Sabía Ud. que las personas con discapacidad Intelectual tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador? Respondiendo por SI un 73% y por NO el 27% de las personas encuestadas.

- ¿Tiene algún familiar o conocido cercano con discapacidad? SI, un 47% y NO un 53%

-¿Tuvo la oportunidad de trabajar con personas con discapacidad intelectual? Responden SI un 14 % y NO un 86 % de la población encuestada.

- 2)** “Analizar los requerimientos básicos y habilidades necesarias que deben tener las personas con discapacidad intelectual para poder desempeñarse en un empleo competitivo”.

Al objetivo mencionado responde la siguiente pregunta

-¿Qué características y/o hábitos laborales considera usted con las que debe contar una persona con discapacidad intelectual para acceder a un trabajo competitivo? Un 68% responde que todas las habilidades descriptas debe formar parte de una persona con discapacidad intelectual para acceder a un trabajo competitivo. Respecto del compromiso y la comunicación, en ambas un 11 % tomaron esta opción y un 10% selecciona “responsabilidad” como característica con la que debe contar una persona con discapacidad intelectual para acceder a un empleo competitivo.

- 3)** Por último el objetivo específico: “Analizar la prevalencia de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en empleo competitivo en el sector privado de la localidad de Don Torcuato” encuentra respuesta en las siguientes preguntas:

-¿Tuvo la oportunidad de trabajar con personas con discapacidad intelectual? Respondiendo SI, un 14% y NO un 86%

-¿Alguna vez ha brindado oportunidad de empleo a una persona con discapacidad intelectual? Un 87% No ha brindado esta oportunidad y un 13% SI ha brindado oportunidad de empleo.

Los datos obtenidos de la presente investigación podrá servir para generar propuestas a fin de dar respuesta a la hipótesis expresada la cual ha sido confirmada:

“Existe escases de oportunidades de acceso a empleos competitivos para personas con discapacidad intelectual debido a la falta de sensibilización e información por parte de los empleadores del sector privado en la localidad de Don Torcuato.”

Muchas veces desde mi trabajo en Centro de Día Ocupacional o Centro de Formación Integral, he recorrido la comunidad cercana y hasta contactado con empresas, siempre quedando a su disposición en la entrega de escritos e información contando acerca de nuestro trabajo desde T.O y DI, sin respuesta. Otras abarcaron respuestas donde mencionaban que solo la empresa trabaja con personal terciarizado (Ej. Cadenas de supermercados, empresas multinacionales), en posibles puestos de repositores (a modo de ejemplo). También me he encontrado en aquellos comercios donde no desean tomar personas con discapacidad intelectual desconociendo leyes vigentes, sin interés en acceder a este compromiso.

La falta de posibilidad de escucha, conocimiento y empatía hoy nos aleja de generar desafíos y oportunidades para un grupo importante de jóvenes/adultos en condiciones de acceder a un empleo competitivo. La calidad de vida tanto del joven como de su familia se vería ampliamente beneficiada en todo sentido.

Prejuicios y preconceptos aún se ven ligados a las personas con discapacidad, estableciendo barreras que se imponen a ellas, interfiriendo en una plena participación en la sociedad. No podemos dejar de desconocer que estas barreras son los resultados del desconocimiento generalizado de la discapacidad.

Debemos dejar enriquecernos por nuestra experiencia que nos demuestra a cada instante que la diversidad nos genera espacios positivos, de intercambio y calidez que hoy debemos continuar transmitiendo para lograr, para todos, un lugar donde encontrarnos. Los Terapeutas Ocupacionales debemos alentar la conciencia de los empresarios del sector privado de la localidad de Don Torcuato, que toman decisiones para brindar nuevas oportunidades y no seguir invisibilizando la problemática que tiene las personas con

discapacidad intelectual para obtener un empleo que dignifique su vida. Crear programas que motiven y formen a los empresarios del sector privado será un punto de partida para acercar el mundo del trabajo a la discapacidad intelectual.

Bibliografía

- AAIDD. (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social*. Madrid: Alianza.
- AAMR AD HOC Committee on Terminology and Classification. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (10ma ed. ed.). American Association on Mental Retardation.
- American Occupational Therapy Association (AOTA). (2002). Marco de trabajo para la práctica de la Terapia Ocupacional: Dominio y proceso. *American Journal of Occupational Therapy*, 62 (625-683). Obtenido de <https://pdfcoffee.com/aota-2020-espanol-revisada-y-corregida-3-pdf-free.html>
- Asociación profesional de terapeutas ocupacionales de Navarra (APTONA). (2004). *Terapia ocupacional*. Obtenido de http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/TO_Atencion_Temprana_Navarra.shtml
- Barrios Fernández, S. (Sept de 2011). El papel del terapeuta opupacional en un centro para personas con discapacidad. *TOG (A Coruña)*, Vol. 8 (n° 14), 17. Obtenido de <http://www.revistatog.com/num14/pdfs/original5.pdf>
- Christiansen, C., & Townsend, E. (2010). *Introduction to occupation: the art and science of living* (2da ed.). Pearson.
- (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Tratado de Derechos Humanos, Nueva York. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad. (s.f.). *Conceptos, herramientas y prácticas para la inclusión de personas con discapacidad*. Buenos Aires. Obtenido de https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_para_web_0.pdf
- Dorsey, S., Meza, R. D., Prerna, M., Gray, C. L., Triplett, N. S., Soi, C., . . . Whetten, K. (2019). Perspectivas de los consejeros laicos sobre la prestación de una intervención de salud mental centrada en los niños para los niños: cambio de tareas en los sectores de la

- educación y la salud en Kenia. *Frontiers in Psychiatry* (Vol. 19). doi:<https://doi.org/10.3389/fpsy.2019.00860>
- Federación Mundial de Terapia Ocupacional. (2017). *WFOT*. Obtenido de <http://www.wfot.org/>
- Fundación Par. (2005). *La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005*. Buenos Aires: Fundación Par. Obtenido de <http://test.panaacea.org/wp-content/uploads/2016/03/La-discapacidad-en-Argentina-Fundaci%C3%B3n-PAR.pdf>
- Grossman, H. (1983). *Clasificación en retraso mental*. Washington DC: AAMD, EUA.
- Heber, R. (1961). Modifications in the manual on terminology and classification in. *American Journal of Mental Deficiency*(56).
- James R. Thompson, V. J. (2010). Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero: Revista española sobre Discapacidad Intelectual*, Vol. 41 (1) (n° 233), 7-22. Obtenido de <https://sid.usal.es/idocs/F8/ART14280/233-1%20Thompson.pdf>
- Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (27 de julio de 2000). *Ley 447 Marco de las Políticas para la Plena Participación e Integración de las Personas con Necesidades Especiales*. Obtenido de <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley447.html>
- Llorens. (1991). Tareas de desempeño y roles en el ciclo vital. En C. Christiansen, & C. Baum, *Superación de los déficits en el desempeño ocupacional* (C. Batistoni, Trad., págs. 11-12). Thorofare: Slack.
- Luckasson, R. B.-D. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports* (10ma ed.). Washington D.C.: AAMR.
- MacMillan, D. (2009). *El retardo mental en la escuela y la sociedad*. Barcelona: Pirámide.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Empleo para personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad>
- Necchi, S., Suter, M., & Gaviglio, A. (2014). *Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. Obtenido de <https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/547/PersonasConDiscapacidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nilsson, I., & Townsend, E. (2010). Teoría y práctica del puente de justicia ocupacional. *Revista escandinava de terapia ocupacional*, Vol. 17 (n° 1), 57-63.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación CIF de las personas con discapacidad*.
Obtenido de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *Discapacidad y salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Pantano, L. (2003). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF): La versión en la lengua española. La trastienda de la CIF del modelo cultural y social subyacente. *Siglo Cero: Revista española sobre Discapacidad Intelectual*, Vol. 34 (n° 205), 27-43. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/472171924/Pantano-L-Clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-CIF-la-version-en-lengua-espanola-La-trastienda-de-la>
- Pantano, L. (10 de 2007). La palabra “discapacidad” como término abarcativo. Observaciones y comentarios sobre su uso. *Cuestiones sociales y económicas, Año V*(vol. 9). Obtenido de <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/354>
- Peredo Videá, R. d. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual:: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Investigación Psicológica*. *Revista de Investigación Psicológica*(15), 101-122. Recuperado el 20 de 11 de 2021, de 2016: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007&lng=es&tIng=e
- Salud, O. M. (s.f.). Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Salud, O. M. (2020). Recuperado el 25 de 11 de 2021, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Schalock, R. L. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Siglo Cero: Revista española sobre Discapacidad Intelectual*, Vol. 40 (n° 229), 22-39.
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia educativa* (n° 2), 93-102.
- Völker, M. P. (2013). El empleo con Apoyo, una metodología cada vez más presente en la Argentina. *Emplea Journal*, Vol. 1 (n° 1).

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN Y EL MOVIMIENTO

CICLO DE COMPLEMENTACION CURRICULAR LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

La presente encuesta tiene como objetivo conocer un poco más acerca de las dificultades, barreras y temores al momento de incluir personas con discapacidad intelectual en su empresa. La información brindada por Ud. nos será de mucha utilidad a fin de analizar la misma para el desarrollo del Trabajo Integrador Final del Ciclo de Complementación Curricular para la Lic. en Terapia Ocupacional.

Agradecemos desde ya su colaboración.

ATENCIÓN: Por favor, encerrar o marcar la opción deseada

1) ¿Qué características y/o hábitos laborales considera usted con las que debe contar una persona con discapacidad intelectual para acceder a un trabajo competitivo?	
Responsabilidad	
Compromiso	
Tolerar tiempos y ritmos de trabajo	
Comunicación	
Todas	

2) ¿Conoce o tuvo la oportunidad de acceder a información o conocer campañas de concientización acerca de la DI para que puedan acceder a un puesto de trabajo?	
SI	NO
3) ¿Sabía Ud. que las personas con discapacidad Intelectual tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador?	
SI	NO
4) Quien cree usted que debería ayudar a las personas con discapacidad intelectual a lograr un puesto de trabajo competitivo.	
	El gobierno
	Las escuelas / Instituciones
	Su familia
	Profesionales
	Todas
	Otros
5) ¿Tiene algún familiar o conocido cercano con discapacidad?	
SI	NO
6) ¿Tuvo la oportunidad de trabajar con personas con discapacidad intelectual?	
SI	NO
En caso afirmativo comente brevemente como fue esa experiencia:	
7) ¿Alguna vez ha brindado oportunidad de empleo a una persona con discapacidad intelectual?	
SI	NO

En caso afirmativo, ¿Cómo fue la experiencia? En caso negativo, ¿Qué herramientas / apoyos considera que hubiera necesitado?	
8) ¿Estaría interesado en incluir personas con discapacidad intelectual en su empresa?	
SI	NO
9) ¿Cree Ud. posible la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en su empresa en el corto plazo?	
SI	NO
10) ¿Cuáles serían sus principales dudas, temores, barreras?	
Comentarios, sugerencias, etc.:	

¡Muchas gracias por su colaboración!

Consentimiento Informado

Fecha: Octubre 2021.

Soy Paula Bartolomé estudiante del Ciclo de Complementación Curricular de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín. A los fines de obtener el título profesional, estoy realizando un trabajo de integración final sobre **“La inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato”**

Le daremos información e invitaremos a participar de este trabajo de integración final.

La participación en la encuesta es anónima, voluntaria y no originará costo alguno para los participantes. Recuerde que completar la encuesta es un acto totalmente voluntario. Puede elegir participar o elegir no hacerlo. Puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informar a la investigadora o al profesional de la salud que realiza la encuesta. No compartiré la identidad de aquellos que participen en el trabajo de investigación final. La información que recoja para este proyecto será confidencial.

Si tiene cualquier duda puede contactarse con: Paula Bartolomé DNI 23867408.
Cel 1556131613

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Hoja de firmas:

Declaro haber comprendido en qué consiste la encuesta, y habiendo tenido la oportunidad de formular toda clase de preguntas en relación a los procedimientos descritos del trabajo de investigación: **“La inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato”**, acepto la participación

FIRMA ----- ACLARACIÓN ----- DNI-----