



UNSAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
INSTITUTO CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN Y EL
MOVIMIENTO

LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL

ASIGNATURA: DISEÑO DE TRABAJO FINAL

Equipo docente:

Dra. Mariela Nabergoi
Esp. Andrea Albino
Lic. Luisa Rossi
Lic. Florencia Itovich
Lic. Juliana Presa
Lic. Daniela Cerri

Docente supervisor: Dra. Mariela Nabergoi

Tutora externa: Lic. Sofía Murphy

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Tema: La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso.

Grupo N°: 23

Año de cursada: 2020

Alumnas:

Bertran, Lourdes - DNI 40.746.932 – luli.bertran97@gmail.com
Canavesio, Felicitas - DNI 41.048.003 – felicitascana@gmail.com
Regueiro Puchulu, Paz - DNI 40.904.229 – pazregueiro@gmail.com

Fecha de presentación: 15 de diciembre de 2020

Índice

Área y tema	1
Palabras claves	1
Introducción	2
Planteamiento del problema	2
Justificación y relevancia	4
Objetivos	5
Desarrollo	6
Marco teórico	6
Metodología	17
Tipo de diseño	17
Universo y muestra	17
Matriz de datos	19
Fuentes e instrumentos	23
Análisis de los datos	24
Resultados	26
Conclusiones	35
Referencias bibliográficas	40
Anexo	46
Permisos Institucionales	46
Consentimiento informado	52
Entrevista	53

Área y tema

Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Estudio sobre la sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso.

Palabras claves

Sensibilización. Inclusión laboral. Discapacidad intelectual. Modelo social.

Introducción

Planteamiento del problema

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948) afirma en su artículo 1 que todos los seres humanos tienen igualdad en cuanto al reconocimiento de su dignidad y cumplimiento de sus derechos. En su artículo 23, hace referencia al derecho universal al trabajo, el cual debe ser gozado sin discriminación, en condiciones equitativas y libremente elegido.

En Argentina, este derecho se reconoce en la Constitución Nacional Argentina en su artículo 14. Se puede definir al trabajo como “la actividad que más inequívocamente expresa, identifica y caracteriza la condición humana y que, por lo tanto, dignifica y enriquece a quien la ejerce en el seno de una comunidad organizada” (Ley 25.212 - Pacto Federal del trabajo, 1999, art. 2). Sin embargo, este derecho no es gozado en igualdad de condiciones por todas las personas del territorio argentino. Según el INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos), en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018), el 64,1% de las personas con discapacidad de 14 años o más se encuentra económicamente inactiva. Las personas con dificultad mental - cognitiva presentan la tasa de inactividad más alta, siendo esta el 70%. Considerando que el 10,2% de la población argentina tiene discapacidad, resulta evidente la necesidad de fomentar la inclusión laboral de esta población.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) con el fin de favorecer y promover la inclusión social de las personas con discapacidad, reconoce en su artículo 27 “el derecho al trabajo, como el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.”

Para promover este derecho, la Organización Internacional del Trabajo (2015), establece el proceso de inclusión laboral, que consta de cinco pasos. Los mismos son, contacto y asesoramiento a empresas, identificación de puestos de trabajo, valoración y selección del candidato, inclusión a partir de la contratación, y seguimiento y evaluación.

Dentro del primer paso de contacto y asesoramiento a empresas, se encuentra la acción de sensibilización. La misma es definida por la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos como:

Actividad concientizadora que expone un tema, produce la asimilación de información y nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, e incita procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas, a la vez que se abordan cuestiones ocultas o naturalizadas, y se cuestionan los prejuicios. La sensibilización apunta a la educación y el aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal (R.E.D. de Empresas por la Diversidad, Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella, 2015, p 30).

De esta manera, la acción de sensibilización tiene como fin concientizar en materia de discapacidad, promoviendo así la inclusión de personas con discapacidad en las empresas. Dicha acción es llevada a cabo por organizaciones que tienen como objetivo realizar procesos de inclusión laboral y promover el cumplimiento del derecho al trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual están dentro del grupo que presenta la mayor tasa de inactividad; y que, a su vez, enfrentan diversas barreras sociales y actitudinales, como ser los prejuicios en cuanto a sus posibilidades de desempeñarse laboralmente, que impiden su inclusión laboral. Por estos motivos, se reducirá esta investigación a dicha población.

Se reconoce a la Terapia Ocupacional como una profesión que interviene en diversos ámbitos, siendo uno de ellos el laboral. Los profesionales brindan servicios a personas que por diferentes motivos, como ser discapacidad, tengan afectado su desempeño ocupacional, repercutiendo en su calidad de vida y salud integral, con el objetivo de que las mismas logren el máximo nivel de autonomía posible (Asociación Argentina de Terapistas Ocupacionales, 2013).

Se puede identificar en los orígenes de la Terapia Ocupacional el desempeño del profesional en el ámbito laboral, visibilizando la necesidad de incluir a las personas que presentaban una discapacidad, producto de la Primera Guerra Mundial, en actividades productivas (Esper, 2002). Desde ese entonces, continúan en desarrollo los alcances e incumbencias del profesional en este campo, siendo explicitados en el artículo 8 de la Ley de Ejercicio de la Profesión de los Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional (Ley N° 27.051, 2014). Es por esto que los profesionales se encuentran habilitados a realizar acciones de promoción, prevención, y rehabilitación de la salud de la persona por medio de actividades productivas. Así también, brindar asesoramiento a instituciones y llevar a cabo programas para promover la inclusión laboral, mejorar la calidad de vida y autonomía.

Es entonces que actualmente el profesional de Terapia Ocupacional puede intervenir dentro del área laboral, en distintos procesos como la habilitación laboral, orientación vocacional, formación laboral, selección de personal, diseño de puestos de trabajo, reconversión laboral, reinserción laboral, asesoría laboral, rehabilitación laboral o profesional, programas de prevención de riesgo laboral, recalificación laboral, provisión de adaptaciones y ayudas técnicas (Esper, 2002).

En la formación profesional como terapeutas ocupacionales, con respecto a esta área, el foco siempre ha sido la colocación de la persona con discapacidad en la empresa y la adaptación del puesto de trabajo, sin siquiera mencionar la acción de sensibilización como parte del proceso.

A su vez, si bien hay mucha bibliografía existente en relación al proceso de inclusión laboral, la misma suele abordar en profundidad el mismo desde la identificación del puesto de trabajo, siendo este el segundo paso del proceso, como lo describe la Organización Internacional del Trabajo (2015). Es decir, no se han encontrado referencias bibliográficas que desarrollen y describan en detalle el primer paso y sus acciones correspondientes. En especial, se desconoce acerca de la acción de

sensibilización, sus características, objetivos, y su eficacia¹. Con respecto a esto último, se considera necesario conocer los resultados de esta acción para demostrar su validez e importancia, dejando en evidencia el rol clave de esta acción que da inicio al proceso de inclusión laboral.

Teniendo en cuenta que a nivel teórico se nombra a la acción de sensibilización como puerta de entrada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero que hay escasa información al respecto; y que tampoco se hace alusión a dicha acción durante la formación de los terapeutas ocupacionales, estamos frente a un problema de investigación como refiere Samaja (2002), ya que se necesita más información para poder dar respuesta a este problema.

Es en este contexto que se sitúa la investigación, y por esto la pregunta planteada es la siguiente:

¿Cómo se caracteriza y cuál es la eficacia de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019?

Cabe destacar que debido a la situación de público conocimiento (COVID-19), se tomará como referencia las acciones de sensibilización realizadas en el año 2019; ya que, de estar llevándose a cabo en la actualidad, el contexto de realización no sería el mismo.

Justificación y relevancia

En cuanto a la relevancia teórica, se pretende que los resultados de este trabajo contribuyan a aportar con producción del conocimiento respecto de las características y eficacia de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. A su vez, se tiene como fin identificarla como acción fundamental en dicho proceso, explicitando aspectos teóricos y brindando bibliografía que posibiliten la realización de la misma.

En lo que respecta a la relevancia práctica, se espera que, con este trabajo de investigación, se reconozca la importancia de llevar a cabo acciones de sensibilización para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, incentivando la realización de la misma. De esta manera se procura el beneficio de profesionales que se desempeñen laboralmente en torno a la inclusión laboral, brindándoles información pertinente sobre esta acción. A su vez, se aspira a que a raíz de la investigación se tome en cuenta esta acción como parte de los alcances e incumbencias del profesional de Terapia Ocupacional en el ámbito laboral y que contribuya a incorporarla a los contenidos dados en la formación universitaria.

¹ “Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuántos de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados” (Mejía Cañas, 1998, p.2).

Haciendo referencia a la relevancia social, se identifica como beneficiarias a las personas con discapacidad intelectual, ya que con la puesta en práctica de esta acción se derriban mitos sobre sus posibilidades de empleo, y se promueven sus derechos.

Objetivos

Objetivos generales:

1. Caracterizar la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.
2. Determinar la eficacia de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.

Objetivos específicos:

- A. Describir las características de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.
- B. Identificar los objetivos de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.
- C. Determinar el cumplimiento de los objetivos de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.
- D. Conocer la valoración de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019.

Desarrollo

Marco teórico

“Es a través de las ocupaciones como damos sentido a la vida. Las ocupaciones son una fuente de sentido y significado para la experiencia humana a través del hacer” (Romero Ayuso, 2010, p. 62).

Como se mencionó en el apartado anterior, el trabajo es una ocupación, y por ende debe ser siempre pensado desde estas características, siendo una necesidad que otorga un propósito a la vida.

La Organización Internacional del Trabajo (de ahora en más OIT), define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 1999).

Por otro lado, Neffa considera al trabajo como una actividad multidimensional, identificando tres de ellas:

- Dimensión objetiva: el trabajo es una acción orientada a la producción en la que se ponen en juego las esferas psíquicas, físicas y mentales del hombre. En este sentido, el trabajo es una actividad socialmente necesaria y trascendente, ya que lo producido tiene existencia propia y separada de su productor.
- Dimensión propia del sujeto: el trabajo involucra las emociones del trabajador, y tiene un efecto sobre su realización personal, su sentido de pertenencia e identidad.
- Dimensión del trabajo como fin o medio: el trabajo no es un fin en sí mismo, sino que es un fin intermedio que constituye un medio para conseguir algo exterior al ser humano (Neffa, 2003 citado en Bisu et al, 2019, p. 15).

A su vez, Neffa (1999) define el trabajo como un derecho y deber social, indisociable de la vida humana. De esta manera, su concepción va más allá de la producción de un recurso necesario para sobrevivir, sino que a través del mismo, el ser humano construye su identidad e instaura relaciones interpersonales. Sin embargo, destaca que si bien los términos trabajo y empleo suelen utilizarse indistintamente como sinónimos, es necesario diferenciarlos. Mientras que el trabajo puede ser remunerado o no, el empleo siempre es efectuado a cambio de un pago implicando una relación laboral, garantías jurídicas y protección social.

Este derecho se encuentra enmarcado en la Constitución Nacional Argentina (1994) que en los artículos 14 y 14 bis explicita el goce del mismo, las condiciones dignas de trabajo, criterios salariales y de remuneración justa, protección y seguridad social, entre otras. Así también, la Ley Nacional del Empleo (Ley N° 24.013, 1991) busca promover y fomentar la creación del empleo productivo, incluyendo medidas para la protección de la población en situación de desempleo y su correspondiente regulación.

Con respecto al desempleo, la OIT (2014) define a la persona desempleada como aquella que, teniendo la edad exigida para la medición de la población económicamente

activa, se encuentre sin empleo, disponible para desempeñarse en uno, o en búsqueda del mismo.

Según la OIT (1988), la población económicamente activa abarca tanto a aquellas personas que se encuentran empleadas, produciendo bienes y servicios económicos, como a los desempleados. Por el contrario, la población no económicamente activa (o inactiva) está compuesta por aquellas personas que no tienen empleo ni lo buscan activamente, por diferentes motivos entre los cuales se encuentran la asistencia a institutos de educación, jubilación o vejez, enfermedad o discapacidad. La Encuesta Nacional de las Personas con Discapacidad (2018) identifica que el 64,1% de las personas con discapacidad se encuentra económicamente inactiva. Esta cifra es significativa considerando que el 10,2% de la población argentina tiene discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define la discapacidad como “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad, 2008). Se destaca de esta definición la concepción abierta de discapacidad, la cual está originada a partir de la interacción con el entorno y las barreras que este supone; y también el carácter dinámico de la misma, ya que la discapacidad no es un concepto estático sino en permanente evolución.

A lo largo de la historia la concepción de discapacidad fue evolucionando según la creencia del origen y causa de la misma; determinando así las posibilidades de subsistencia, el trato, y el rol que desempeñan las personas con discapacidad en la sociedad. De esta manera se pueden identificar tres modelos: el de prescindencia, el rehabilitador y el social.

En cuanto al primero, Palacios (2008) refiere que las causas que originan la discapacidad son religiosas, donde las personas con discapacidad son asumidas como innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que por desgraciadas sus vidas no merecen ser vividas. Las personas con discapacidad eran excluidas y marginadas, e incluso sometidas a prácticas eugenésicas. El único medio de subsistencia era la caridad y ser dependiente de asistencia.

Por otra parte, Valencia (2014) identifica que en el modelo rehabilitador el origen de la discapacidad es científico, biológico e inherente a la persona, aludiendo al término de salud/enfermedad. De esta manera el énfasis está en las patologías que son producto del déficit en el funcionamiento del individuo, siendo este el motivo que impide llevar una vida “normal”. Se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar, aunque en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. Esto implica ocultar la diferencia que la discapacidad representa al ser pensada como una desviación de los parámetros de la normalidad, por lo que es fundamental la rehabilitación y el tratamiento médico para la participación en la sociedad. Es decir que, bajo una mirada paternalista, de protección y asistencialismo, las personas con discapacidad son

tratadas como inferiores y limitadas a ejercer sus derechos. En lo relativo a los modos de subsistencia, se apela a la seguridad social y al empleo protegido como único medio de manutención.

Por último, Palacios (2008) menciona un tercer modelo en el cual la causa y motivo de la discapacidad es preponderantemente social. En este caso, se realiza un cambio de foco de lo individual hacia lo social, en donde las limitaciones surgen desde la sociedad la cual impide la participación de la persona. Es entonces la sociedad la que tiene que ser rehabilitada y normalizada. Se considera que la persona con discapacidad puede aportar lo mismo que cualquier otro individuo siempre y cuando se den condiciones de inclusión y aceptación de la diferencia. Es así que se rescatan las capacidades por sobre las limitaciones de la persona. Desde un enfoque de derechos humanos, este modelo tiene sus bases en los principios de igualdad, equidad, dignidad de toda vida humana, no discriminación y accesibilidad universal. A su vez, con el fin de lograr la autonomía y la autodeterminación busca derribar las barreras del entorno para promover una adecuada equiparación de oportunidades atendiendo las necesidades de todas las personas. Partiendo de esta concepción, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001) explicita que la discapacidad ocurre únicamente cuando en la interacción entre la persona y el entorno se presentan barreras que limitan la actividad y restringen la participación. Sin embargo, Victoria Maldonado (2013) refiere que el modelo social solamente se aplica cuando la teoría es puesta en práctica. En otras palabras, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad se logran cuando las personas con discapacidad participan en todos los ámbitos de la sociedad, como ser el educativo y laboral. En cuanto a los métodos de subsistencia de las personas con discapacidad, además de la seguridad social, este modelo propone como primera instancia la inclusión en el empleo competitivo, y de no ser posible, el empleo protegido entre otras alternativas.

Otro de los grandes cambios de este modelo es que introduce el término persona con discapacidad, reemplazando aquellos como discapacitado o minusválido utilizados en los modelos anteriores. En relación a esto, Valencia añade que:

El concepto «personas con discapacidad», [...] supone primeramente otorgarles un estatuto de persona, es decir de “sujetos de derecho”, porque alude primeramente al sujeto antes que a la Discapacidad misma. Por otra parte, se refiere a que tiene una discapacidad y no que es un discapacitado, valorando las posibilidades del sujeto para decidir y hacer su presente y su futuro, sus vocaciones e intereses, más allá de las limitaciones que pueda presentar debido a su discapacidad. La palabra «discapacitado», que aún se utiliza en muchos lugares, oculta las posibilidades de la persona (Valencia, 2014, p.1).

De esta manera, se destaca la importancia de no reducir una persona a una condición, ya que esto genera un impacto negativo limitando así sus posibilidades y generando una diferencia con el resto de las personas, contribuyendo a la discriminación y marginación.

Ejemplo de la evolución y cambio en la forma de referirse hacia las personas con discapacidad, puede verse plasmado en la terminología para nombrar a la población con discapacidad intelectual. Los términos frecuentemente utilizados como imbecilidad, debilidad mental, minusvalía mental y subnormalidad mental, e incluso retraso mental han sido reemplazados por el de discapacidad intelectual ya que los anteriores no comunicaban dignidad o respeto hacia estas personas, menospreciando su condición humana (Luckasson, Schalock y Shorgen, 2007). La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) introduce este nuevo término y lo define como “limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad se origina antes de los 18 años” (Luckasson et al, 2007). De este modo, además de reconocer la afectación existente a nivel intelectual, se amplía la mirada hacia factores sociales y ambientales, que en la interacción persona - ambiente generan discapacidad. En otras palabras, con el vocablo retraso mental se reduce el origen de la discapacidad a un defecto interior de la persona (lo mental), mientras que cuando se refiere a discapacidad intelectual, se considera que la misma surge del ajuste entre las capacidades de la persona y el contexto en el que se desempeña.

Asimismo, con este nuevo término se ve reflejado de una manera explícita el constructo subyacente que se utiliza para referirse a lo que actualmente se entiende por discapacidad y la construcción social de la enfermedad (Buntinx et al, 2008). Basado desde un enfoque biopsicosocial y perspectiva ecológica - cultural se reconoce también que, con la aplicación de apoyos individualizados, mejora el desempeño de la persona, entendiendo a los mismos como los “recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual” (Luckasson et al, 2002, p. 145, citado en Buntinx et al, 2008). Es entonces la sociedad quien tiene el deber de proveer los apoyos para mejorar el desempeño y autonomía de las personas para así lograr la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. Sin embargo, como menciona el Informe Mundial de la Discapacidad realizado por la Organización Mundial de la Salud (2011), las personas con discapacidad sufren desigualdad, negándoseles el acceso a atención de salud, empleo, educación o participación política a causa de su discapacidad. De esta manera, esta población se ve privada de gozar los derechos básicos para toda persona.

Uno de los documentos internacionales que ha resaltado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, puesta en vigencia en Argentina en el año 2008, mediante la Ley N° 26.378.

El objetivo de dicha convención es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, art 1.). Desde la perspectiva del modelo social, se basa en los principios de respeto a la

dignidad inherente, no discriminación, participación e inclusión plena en la sociedad, aceptación de la diversidad, igualdad de oportunidades y accesibilidad.

En pos de garantizar un ejercicio efectivo de estos principios, la Convención fomenta la identificación de las barreras que impiden la inclusión social de las personas con discapacidad y el desarrollo de medidas públicas que lo permitan (Ferrante, 2014).

En su artículo 27, reconoce “el derecho al trabajo, como el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad” (2008). Se tiene como fin que las personas con discapacidad accedan a un empleo, tanto en el ámbito público como privado, en igualdad de condiciones que las demás, con remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, y con la realización de ajustes razonables, de ser necesario. A su vez, que tengan acceso a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional. Así también, busca alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo.

En cuanto al marco normativo nacional, este derecho se fomenta a través de la Ley Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Ley N° 22.431, 1981), la cual en su artículo 8 (modificado en la Ley N° 25.689, 2002), pone de manifiesto que el Estado Nacional, entendiéndolo al mismo por los tres poderes, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas tanto del Estado como las privadas concesionarias de servicios públicos, tiene el deber de ocupar una proporción no inferior al cuatro por ciento de la totalidad del personal, con personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el desempeño de un puesto y reservar puestos vacantes. En caso de no cumplirse con lo dicho, la empresa será sancionada. Así también, establece que el Estado debe proveer ayudas técnicas, adaptaciones, y programas de capacitación para lograr la integración efectiva en el empleo. A su vez, en el artículo 10, indica que las personas con discapacidad deben gozar los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores. Por último, en el artículo 12, apoya la creación de talleres protegidos de producción, regulados y supervisados por el Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la Ley Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad (Ley N° 24.901, 1997), en sus artículos 35 y 46, brinda cobertura de aquellos elementos de apoyo que sean necesarios para la habilitación, rehabilitación, educación, inserción social y laboral de las personas con discapacidad, favoreciendo su autonomía.

De acuerdo con la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos (2015), se identifican tres tipos de empleo en los cuales puede desempeñarse una persona con discapacidad. Por un lado, el empleo protegido es una modalidad laboral alternativa para aquellas personas que por diferentes motivos como ser edad, patología, elección o adecuación, presenten dificultades para desempeñarse en el empleo competitivo. Tiene por objeto que estas personas

desarrollen actividades productivas y prepararlas para que, de ser posible, puedan insertarse en el empleo competitivo.

Por otro lado, se encuentra el autoempleo, siendo este trabajo independiente, como por ejemplo los microemprendimientos, emprendimientos o cooperativas de trabajo que producen bienes y servicios de forma autogestionada. Pueden llevarlos a cabo las personas con discapacidad por cuenta propia o asociadas con terceros.

La última modalidad laboral es el empleo abierto y competitivo, en el cual se desempeñan personas con y sin discapacidad, bajo las mismas condiciones, gozando de los mismos derechos e igualdad de trato. Se refiere a empleos en relación de dependencia que pueden llevarse a cabo en empresas, fábricas o talleres. Este empleo es elegido por la propia persona y de acuerdo con sus aptitudes y capacidades. En función al tipo de discapacidad o de afectación, pueden requerir una serie de apoyos temporales o permanentes.

A raíz de esto, surge el concepto de empleo con apoyo, definido por Jordán de Urríes y Verdugo (2003) como:

El empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido la posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios, dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (p. 1).

En esta modalidad laboral, los apoyos potencian la utilización de los recursos existentes en la comunidad y son brindados de acuerdo a las necesidades específicas de cada persona, pudiendo ser graduados con el objetivo de ir disminuyendo progresivamente (OISS, 2014).

Los apoyos se pueden clasificar en profesionales y naturales. Los primeros son brindados por profesionales especializados y pueden ser categorizados según su intensidad en intermitente, limitado, extenso y generalizado (Verdugo, 1995 citado en Bisu et al, 2019). Por otra parte, los naturales son aquellos que se encuentran en el ámbito cotidiano de la persona ya sean instrumentos, equipamientos, o recursos brindados por otras personas que favorecen el desempeño de la persona con discapacidad (Jordán de Urríes y Verdugo, 2003).

El apoyo puede ser brindado por un preparador laboral o tutor, profesional especializado en el área, que favorece la adaptación y entrena a la persona directamente en el puesto, promoviendo su desempeño autónomo e inclusión laboral.

Basándose en la nueva concepción de discapacidad y desde el modelo social, se tiene como fin que la persona se desempeñe en un puesto de trabajo real, significativo, elegido de acuerdo a sus intereses y posibilidades. De esta manera la Unión Europea del Empleo con Apoyo (2005) identifica una serie de valores y principios a los que se

aspira en el empleo con apoyo como ser individualidad, respeto, autonomía, empoderamiento, confidencialidad, flexibilidad y accesibilidad.

En relación, las empresas tienen el deber de brindar ajustes razonables, entendiendo por estos a las modificaciones y adaptaciones que se realizan en caso de necesidad para garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. En otras palabras, aparte de promover medidas de inclusión y accesibilidad generales, las empresas deben tener en cuenta que, en determinados casos, para apoyar la inclusión se deberán hacer ajustes o adaptaciones individualizadas (OIT, 2018).

Se entiende por empresa a la "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados" (Casanueva y García, 2000).

Todas las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos, cumpliendo con la legislación tanto internacional como las normativas nacionales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad (OIT, 2018).

A pesar de la existencia de todas estas medidas, las personas con discapacidad presentan la tasa más alta de desempleo. A su vez, con gran frecuencia se desempeñan en trabajos informales, sin resguardo de la seguridad social y legal, y reciben menores ingresos que las personas sin discapacidad (OIT, 2007). Esto mismo se ve plasmado, como se mencionó anteriormente, en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (INDEC, 2018), que demuestra que el 64,1% de las personas con discapacidad de 14 años o más se encuentra económicamente inactiva. En adhesión, las personas con dificultad mental - cognitiva presentan la tasa de inactividad más alta, siendo esta el 70%. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2011), en su Informe Mundial sobre la Discapacidad declara que las personas con discapacidad intelectual presentan la tasa más alta de desempleo.

Esto se debe a la existencia de diversas barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, culturales y legales que impiden la participación e inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, contribuyendo a su invisibilización. La Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos (2015) define barreras como los factores que dificultan el acceso y desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y hace especial hincapié en aquellas barreras inherentes a la empresa.

Para empezar, una de las barreras mencionadas es el desconocimiento sobre la discapacidad. Esto se puede ver reflejado en la ausencia de información respecto a la normativa vigente, los beneficios impositivos, la forma de relacionarse y tratar a esta población; factores que sustentan los prejuicios y mitos sobre estas personas. Por otro lado, la guía refiere que la falta de experiencia y conocimiento sobre los tipos de discapacidad tiende a generar una idea errónea sobre la inclusión laboral, reduciendo la misma a la población con discapacidad motora.

Por otro lado, la cultura organizacional poco inclusiva se presenta como otra barrera, al tener una mirada conservadora y poco abierta a la diversidad. Es decir, se evidencian resistencias en los modelos mentales de las personas que trabajan en las empresas que no permiten ver posibilidades de inserción laboral.

Así también nombra como otra barrera a los preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las personas con discapacidad. Entre estos se encuentran creencias como bajo rendimiento, mayor ausentismo y enfermedad, y falta de habilidades interpersonales; lo que pone en juicio su posibilidad de competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Otra barrera mencionada por dicha guía es la falta de adaptación de las organizaciones a las necesidades individuales de cada persona con discapacidad, viéndose plasmado en la ausencia de adecuaciones en los puestos de trabajo y las formas de vincularse con dicha población. En relación, las dificultades en los procesos de selección imponen otra barrera, ya que estos no tienen en cuenta la posibilidad de que se postule una persona con discapacidad. Por este motivo, no suelen encontrarse entrevistadores capacitados que contemplen ajustes en dichos procesos.

Por último, la discriminación hacia las personas con discapacidad se presenta como barrera para su inclusión laboral. Según la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley N° 25.280, 2000), se entiende por discriminación contra las personas con discapacidad a

Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales (art. 1).

En relación a esto, la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos (2015), agrega que de acuerdo con el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo), el 20,2% de las denuncias del año 2014 fueron por motivos de discapacidad, y dentro de este porcentaje, la discriminación en el empleo constituye un 12%.

Es entonces que las creencias, actitudes y expectativas negativas constituyen una de las barreras más importantes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (OMS, 2011).

Con el fin de favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad se pueden encontrar ciertas organizaciones que persiguen dicho objetivo. Las mismas llevan a cabo un proceso de inclusión laboral, enmarcado en los lineamientos que propone la OIT (2015), que lo descompone en cinco pasos. Estos son contacto y asesoramiento a empresas, identificación de puestos de trabajo, valoración y selección del candidato, inclusión a partir de la contratación, y seguimiento y evaluación.

El primer paso, consiste en el primer acercamiento entre la organización que lleva a cabo la inclusión laboral con la empresa, es decir el contacto entre ambas instituciones. Se detecta a los potenciales empleadores y se recogen datos de la empresa y su entorno social. Luego se efectúa la acción de sensibilización a los ejecutivos de las empresas, brindando charlas de concientización acerca de las personas con discapacidad y su proceso de inclusión. Posteriormente, se establece un convenio de inclusión, es decir, un acuerdo entre los representantes de ambas partes, en el cual se explicita que la organización acompañará y dará apoyo a la empresa en todo el proceso de inclusión.

En el paso de identificación del puesto de trabajo, se realiza un relevamiento sobre las características del puesto en cuanto a las tareas y funciones, demandas, competencias requeridas, accesibilidad, y entorno, a partir de evaluaciones técnicas. Posterior a este análisis se confecciona un perfil del puesto describiendo las particularidades del mismo.

En el tercer paso, la empresa entrevista y selecciona al candidato más idóneo para desempeñar el puesto de trabajo e identifica los apoyos requeridos, en caso de ser necesario. Cabe destacar que en la instancia de entrevista se debe tener en cuenta que la misma se ajuste y adapte a las necesidades de cada persona.

En el siguiente paso, se firma el contrato de trabajo y se introduce al nuevo trabajador en su entorno laboral. Para esto puede requerirse la realización de adaptaciones en el entorno, sensibilización a compañeros de trabajo en torno a las características individuales del candidato y entrenamiento y formación de la persona en las tareas correspondientes al puesto.

Por último, una vez que ya se ha incorporado el candidato, la organización realiza un seguimiento y evaluación del desempeño del mismo. Se detectan aspectos positivos como aquellos que requieran modificación, tanto propios del candidato como de la empresa, para favorecer una exitosa inserción laboral.

A su vez, la OIT (2016) menciona que la incorporación de una persona con discapacidad en la empresa mejora su reputación creando una imagen positiva en el mercado; promueve el trabajo en equipo; genera experiencias de aprendizaje; instaura valores como aceptación de la diversidad, respeto y no discriminación; mejora el clima laboral; cambia la actitud de los trabajadores; y elimina los estereotipos. Con respecto al desempeño de las personas con discapacidad, se puede evidenciar su presentismo y compromiso con el puesto de trabajo, lo cual les permite adquirir destrezas en tareas específicas, en ocasiones superiores a las de otros trabajadores. En relación, dichas personas no suelen rotar de puesto por lo que disminuyen los costos y el tiempo empleado en capacitación.

Además de los aspectos previamente mencionados, la empresa que contrate personas con discapacidad recibe también beneficios impositivos tributarios nacionales, siendo aquellos explicitados en las Leyes N° 22.431 (1981) y N°24.013 (1991) los más significativos. Con respecto a la primera, el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados establece que:

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal (Ley N° 22.431, modificada por la Ley N° 23.021, 1983, art. 23)

En cuanto a la Ley Nacional de Empleo (Ley N° 24.013, 1991), en sus artículos 46 y 87 determina que aquellos empleadores que contraten personas con discapacidad por tiempo indeterminado quedarán eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales y de las cajas de jubilaciones correspondientes al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo, por el período de un año.

Por estos motivos, la incorporación de una persona con discapacidad a la empresa significa un beneficio mutuo.

Una vez presentadas las características generales del proceso de inclusión laboral y sus correspondientes beneficios, como objetivo de esta investigación se profundizará en la acción de sensibilización, propia del paso de contacto y asesoramiento a empresas. Según la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos (2015), esta acción necesaria y fundamental, implica brindar información en materia de discapacidad para así concientizar y modificar actitudes, creencias, modelos mentales, prejuicios, mitos y estigmas asociadas a la misma. Apuntada al cambio actitudinal y de perspectiva de la discapacidad, busca generar procesos de educación y aprendizaje dinámico, creativo y reflexivo, con el fin de que esta iniciativa perdure en el tiempo.

De este modo, Lucero Albán y Romero Chico (2016) refieren que la sensibilización es un escenario que permite concientizar que las actitudes negativas y estigmas son barreras para la participación plena de las personas con discapacidad. En estas capacitaciones se abordan temas como la concepción y definición de discapacidad, la legislación nacional e internacional que promueve los derechos de las personas con discapacidad, la forma de vincularse con las mismas, sus posibilidades de desempeñarse laboralmente con los apoyos y adaptaciones necesarias, beneficios de contratación, condiciones favorables del entorno, entre otros. Las autoras explicitan que dicha acción puede ser realizada por organizaciones que lleven a cabo procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de profesionales especializados en la temática, y suele estar dirigida hacia directivos y gerentes de la empresa. Cabe destacar que, previamente, ambas partes habrán pactado fecha, horario y contexto en el que se llevará a cabo. La sensibilización será planificada teniendo en cuenta la población destinataria, de acuerdo al presupuesto destinado para la misma y los materiales a utilizar. Puede realizarse una encuesta posterior para evaluar la capacitación.

A su vez, mencionan que pueden llevarse a cabo a través de varias estrategias entre las que se encuentran talleres, metodologías participativas como cambio de roles,

actividades lúdicas y vivenciales, y testimonios de personas con discapacidad. En adhesión, la OIT (2015) propone una serie de actividades y dinámicas vivenciales, ya sean de modalidad individual o grupal, con una duración aproximada de diez minutos, con el fin de conocer representaciones que se tiene acerca de la discapacidad y brindar conceptos sobre la misma desde un enfoque del modelo social de la discapacidad. Ejemplo de las mismas son actividades como escribir en una hoja todas las palabras y sentimientos que se asocian a la discapacidad, para luego dar lugar a una exposición dialogada y debate sobre las experiencias emergentes en torno a este colectivo; escribir con la mano inhábil, para experimentar las dificultades que se encuentran cuando se obstaculiza la forma habitual de realizar tareas cotidianas, generando posteriormente un espacio para compartir cómo se sintieron y cómo lo relacionan con la discapacidad; restringir uno de los sentidos para empatizar con la vivencia de una discapacidad y reflexionar acerca de la importancia de la cooperación y comunicación entre las personas. Se identifica, entonces, que todas las actividades culminan con un momento de reflexión a partir de lo vivenciado, concientizando y generando un acercamiento a la discapacidad y la diversidad.

La sensibilización se encuentra mencionada en el artículo 3 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley N°25.280, 2000) como acción destinada a eliminar prejuicios, estereotipos y actitudes que impiden el goce de sus derechos en igualdad de condiciones en distintos ámbitos, dentro de ellos, el laboral.

En síntesis, el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad (Zondek Darmstadter, 2015), reconoce como objetivos de la sensibilización la toma de conciencia sobre la diversidad social y la discapacidad; el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad de desempeñarse en igualdad de condiciones en el ámbito laboral; la supresión de barreras, como creencias sobre esta población, que impiden la inclusión laboral para promover la toma de medidas básicas que permitan su participación; la visibilización de la necesidad de cambiar la mirada desde una perspectiva caritativa y asistencialista hacia una mirada que fomente valores de solidaridad, equidad y autonomía. Es entonces que, por medio de la sensibilización, se abren puertas que generan oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Por último, la Guía de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en Empresas - actores y procesos (2015) evidencia que:

La experiencia de las grandes empresas en la Argentina demuestra que, una vez que los altos mandos están sensibilizados, comienzan a considerar la diversidad como un valor para la compañía y toman conciencia de la importancia de su rol fundamental en la empleabilidad, y se comprometen a tomar y a impulsar la decisión; es por esta razón que este paso se incluye en el primer grupo de procesos (p. 30).

Queda, entonces, en manifiesto que la sensibilización es crucial para el éxito del proceso de inclusión laboral.

Metodología

Tipo de diseño

En cuanto al tipo de diseño, considerando la concepción de realidad, se trata de una investigación cualitativa ya que se busca describir aspectos y cualidades de la acción de sensibilización, que no se miden numéricamente ni utilizando métodos estadísticos estandarizados.

Según el grado de conocimiento se trata de una investigación descriptiva con rasgos exploratorios. Se considera que es descriptiva (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2006) ya que tiene como propósito especificar características, en este caso las relacionadas a la acción de sensibilización, recolectando datos de diversas variables independientes, para así poder describirlas. Se considera que tiene rasgos exploratorios ya que se está abordando un tema poco conocido, como lo es la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral, y del cual no existe mucha investigación al respecto, con el objetivo de producir más conocimiento que trate del mismo.

En lo que respecta a la temporalidad de los datos, se considera que es prospectiva (Samaja, 2002) ya que se generan datos sobre las características de la acción de sensibilización y su eficacia, una vez llevada a cabo la investigación.

Considerando el tipo de trabajo a realizar, esta investigación implica trabajo de campo (Samaja, 2002), ya que por medio de entrevistas semi estructuradas a los referentes de las organizaciones que realizan la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, se dará respuesta a los interrogantes.

Según la posición del investigador, el trabajo es observacional (Samaja, 2002), ya que no se interviene sobre los datos obtenidos, tomando la realidad como se presenta.

Teniendo en cuenta el movimiento del objeto, la investigación es de tipo transversal (Hernández Sampieri et al, 2006), dado que recolecta datos sobre la acción de sensibilización en un único momento, sin tener en cuenta las variaciones que atravesó o su evolución en el tiempo.

Universo y muestra

Universo

El universo de esta investigación está conformado por todas las organizaciones que realizan procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se han identificado 16 organizaciones que promueven el goce de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Estas son Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión (ADEEI), Asociación Síndrome de

Down de la República Argentina (ASDRA), Adecco, Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS), Asociación Laboral para Adultos con Discapacidad Intelectual (ALPAD), Asociación Civil Cascos Verdes, Centro de Capacitación y Recursos de Apoyo para la Inclusión (CCRAI), Fundación Claudina Thévenet, Fundación Creando Espacios, Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS), Fundación Discar, Fundación Emplea, Instituto Terapéutico Educativo de Integración Sensorial (ITEdIS), La Usina Asociación Civil, Asociación Civil Proactiva y Fundación Steps.

Las mismas comparten una base en común, ya que desde una mirada integral fomentan los valores de aceptación de la diferencia, respeto por la dignidad humana, trabajo en equipo, entre otros. Tienen como misión la inclusión social en todos los ámbitos de las personas con discapacidad, incluyendo la población con discapacidad intelectual. Para alcanzar este fin, las mismas se encuentran divididas en distintas áreas como escolar, recreativa, social y laboral, entre otras. Dentro del área laboral se llevan a cabo programas y talleres que abordan las distintas instancias para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en edad laboral, es decir, mayores de 18 años. De esta manera, se desarrollan procesos de inclusión laboral individualizados, acompañando a la persona en todos los pasos del mismo, promoviendo el empleo con apoyo en empresas. Para ello, las organizaciones establecen lazos con empresas generando posibilidades para que las personas con discapacidad se desempeñen en puestos de trabajo en el mercado laboral competitivo. Cabe aclarar que no todas las organizaciones necesariamente llevan a cabo la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral.

Muestra

La muestra se compone por las organizaciones ASDRA, ADEEI, Fundación Discar, Fundación Claudina Thévenet e INECO que realizaron sensibilizaciones como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas en el año 2019.

De las 16 organizaciones identificadas, únicamente las cuatro primeras mencionadas previamente cumplen con los criterios de inclusión. Sin embargo, también se ha incluido a la organización INECO como parte de la muestra. La misma no persigue como objetivo principal la inclusión laboral de personas con discapacidad y, a diferencia de las demás organizaciones que componen el universo, tampoco cuenta con un área específica con dicho fin. Sin embargo, al realizar un tratamiento centrado en la persona, en caso de que la misma exprese deseo de desempeñarse en el ámbito laboral, la intervención se orientará hacia su inclusión en dicho ámbito, llevando a cabo un proceso de inclusión laboral individualizado. Por lo tanto, se considera que sus aportes son relevantes y significativos para el cumplimiento de los objetivos de este trabajo final, dado que dentro de la población a la cual brinda tratamiento, se encuentran personas con discapacidad intelectual. En adhesión, el proceso de inclusión laboral que implementa es similar al realizado por las otras organizaciones de la muestra.

Dicha muestra es de tipo no probabilística e intencional (Samaja, 2002), ya que las organizaciones han sido escogidas según ciertas características relevantes para la

investigación. Para seleccionarlas, se han identificado aquellas que realizan acciones de sensibilización en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; eligiéndolas en función de la posibilidad de contactarse directamente con los referentes que llevan a cabo la acción de sensibilización.

Es entonces que los criterios de inclusión de la muestra son:

- Que las organizaciones lleven a cabo la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Que las organizaciones realicen la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Que las organizaciones realicen acciones de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral que apunten a la inclusión en el mercado laboral competitivo.
- Tener la posibilidad de contactarse con un referente de la organización y que el mismo haya realizado al menos una en el año 2019.

Se considera criterio de exclusión:

- Que la organización promueva la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual pero no haya llevado a cabo aún ninguna acción de sensibilización.
- Que la organización realice únicamente acciones de sensibilización, sin abordar el proceso de inclusión laboral en su totalidad.

Matriz de datos

Unidad de análisis

Cada uno de los referentes de las organizaciones que realicen procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, que hayan llevado a cabo sensibilizaciones como acción dentro del primer paso del proceso, en empresas en el año 2019.

Variables

V1: Profesión.

R1: Terapeuta Ocupacional - Psicóloga - Psicopedagoga - Abogada - Otra.

I1: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuál es su profesión?

V2: Realización de formación en discapacidad y trabajo.

- *Definición operacional*: entendido como la realización de cursos, posgrados, especializaciones, formación universitaria; avalados por organizaciones/instituciones/asociaciones con correspondientes certificaciones.

R2: Si - No.

I2: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿tiene formación en discapacidad y trabajo?

V3: Formación en discapacidad y trabajo.

- *Definición operacional*: se considera la realización de cursos, posgrados, especializaciones, formación universitaria; avalados por organizaciones/instituciones/asociaciones con correspondientes certificaciones.

R3: Curso - Posgrado - Máster - Especialización - Doctorado - Otros.

I3: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿qué formación tiene en discapacidad y trabajo?

V4: Antigüedad en la organización.

R4: 0 a 5 años - 6 a 10 años - 11 a 15 años - 16 a 20 años - más de 20 años.

I4: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿hace cuántos años trabaja en la organización?

V5: Cargo de los participantes de la empresa.

R5: Directivos - Empleados de recursos humanos - Directivos y empleados de recursos humanos - Empleados de recursos humanos y otros - Otros.

I5: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿qué cargo tienen las personas que trabajan en la empresa que participaron en la acción de sensibilización?

V6: Modalidad.

R6: Individual – Grupal.

I6: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿implementó modalidad individual o grupal?

Subvariable 6.1: Cantidad de grupos.

R6.1: 1 - 2 - 3 - 4 - más de 4.

I6.1: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿en cuántos grupos dividió a los participantes?

Subvariable 6.2: Cantidad de personas por grupo.

R6.2: 1 a 10 - 11 a 20 - 21 a 30 - 31 a 40 - 41 a 50 - más de 50.

I6.2: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuál es la cantidad de personas por grupo?

V7: Estrategias.

- *Definición operacional*: entendido como los métodos y técnicas que se implementan para llevar a cabo la acción de sensibilización.

R7: Charla expositiva - Charla interactiva - Actividades lúdicas y vivenciales - Actividades de reflexión - Participación de personas con discapacidad - Charla expositiva y actividades lúdicas y vivenciales - Otros.

I7: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización, ¿qué estrategia/s implementó?

V8: Recursos.

- *Definición operacional*: comprendido como el conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad.

R8: Folletos - Video - Banner - Folletos y banner - Video y banner - Video y folleto - Otros.

I8: Variable emergente de la pregunta ¿qué estrategia/s implementó?

V9: Cantidad de encuentros.

- *Definición operacional*: se entiende como la cantidad de veces que se reúnen el referente de la organización con los participantes de la empresa para llevar a cabo una acción de sensibilización.

R9: 1- 2 - 3 - 4 - más de 4.

I9: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿en cuántos encuentros se llevó a cabo una acción de sensibilización?

V10: Duración por encuentro.

- *Definición operacional*: comprendido como la cantidad de horas que dura una reunión entre el referente de la organización y los participantes de la empresa.

R10: menos de 1 hora - 1 hora - 2 horas - 3 horas - 4 horas - 5 horas - más de 5 horas.

I10: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuántas horas duró cada encuentro?

V11: Cantidad de referentes de la organización que asistieron a la empresa para llevar a cabo una acción de sensibilización.

R11: 1 - 2 - 3 - 4 - más de 4.

I11: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuántos referentes de la organización asistieron a la empresa para llevar a cabo una acción de sensibilización?

V12: Profesión de los referentes que realizaron la acción de sensibilización.

R12: Terapeuta Ocupacional - Psicóloga - Psicopedagoga - Abogada - Otro

I12: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuál es la profesión de los referentes que realizaron la acción de sensibilización?

V13: Obstáculos para la implementación de la acción de sensibilización

- *Definición operacional*: hace referencia a factores contextuales y personales que impiden o dificultan la implementación de la acción de sensibilización.

R13: Espacio reducido - Tiempo limitado - Actitud de los participantes – Actitud de los participantes y tiempo limitado - Otros

I13: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿qué obstáculos dificultaron la implementación de la acción de sensibilización?

Ejes de análisis

Eje 1: Temática de la formación en discapacidad y trabajo.

- Definición operacional*: se considera el eje central de los cursos, posgrados, especializaciones, formación universitaria; avalados por organizaciones/instituciones/asociaciones con correspondientes certificaciones.

C1: Empleo con apoyo - Rehabilitación profesional - Discapacidad - Proceso de inclusión laboral - Modelo social.

I1: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿sobre qué es su formación en discapacidad y trabajo?

Eje 2: Criterios a tener en cuenta al planificar la acción de sensibilización.

- *Definición operacional:* entendido como los aspectos a considerar al planificar la acción de sensibilización.

C2: Participantes - Perfil de la empresa - Presupuesto - Factores espacio/temporales - Intereses y deseos de la empresa - Otros

I2: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿qué criterios tuvo en cuenta para planificar la acción de sensibilización?

Eje 3: Temas abordados en la acción de sensibilización.

C3: Concepción de discapacidad - Paradigmas de la discapacidad - Marco normativo y derechos - Empleo con apoyo - Presentación de la organización - Proceso de inclusión laboral - Otros.

I3: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿qué temas se abordaron en la acción de sensibilización?

Eje 4: Eficacia

- *Definición operacional:* refiere al grado o nivel de logro percibido de las acciones de sensibilización en términos de resultados alcanzados.

C4: Si - No

Subeje 4.1: Objetivos.

C4.1: Dar a conocer el marco normativo, los derechos y los beneficios impositivos - Derribar prejuicios, estigmas y falsos conceptos asociados a discapacidad - Concientizar acerca de la discapacidad y sus posibilidades de inclusión laboral - Promover la incorporación de una persona con discapacidad en la empresa - Otros.

I4.1: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuáles fueron los objetivos de la acción de sensibilización?

Subeje 4.2: Método de medición del cumplimiento de objetivos

C4.2: Encuesta a los participantes - Entrevista de devolución de los directivos - Entrevista de devolución de todos los participantes - Observación de cambios actitudinales/conceptuales - Otros.

I4.2: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cómo midió el cumplimiento de los objetivos?

Subeje 4.3: Barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

- *Definición operacional:* comprendido como los factores que dificultan el acceso y desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

C4.3: Desconocimiento - Falta de adaptación de las empresas a las necesidades individuales - Discriminación hacia las personas con discapacidad - Prejuicios y mitos - Pérdida de la pensión por discapacidad - Desigualdad en las condiciones laborales - Falta de acompañamiento familiar - Desempleo a nivel país - Asistencialismo - Ausencia de certificado único de discapacidad - Dificultades en los procesos de selección - Otras

I4.3: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuáles son las barreras que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?

Subeje 4.4: Valoración de la acción de sensibilización.

- *Definición operacional:* entendida como la importancia que el referente le otorga a la acción de sensibilización.

C4.4: Fundamental - Variable - Prescindible - Otros.

I4.4: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿cuál es su valoración de la acción de sensibilización para el proceso de inclusión laboral?

Subeje 4.5: Perspectiva de los motivos que fundamentan la valoración de la acción de sensibilización.

C4.5: Cambia la mirada sobre la discapacidad - Promueve la inclusión - Visibiliza la discapacidad - Abre oportunidades de puesto de trabajo - Inicia el proceso de inclusión laboral - Otros.

I4.5: Se le preguntará mediante entrevista al referente de la organización ¿por qué considera que es (valoración) realizar acciones de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas?

Fuentes e instrumentos

La fuente de datos de este trabajo es primaria, dado que toda la información fue relevada por las autoras de la investigación a través de entrevistas a referentes de las organizaciones ADEEI, ASDRA, Fundación Discar, Fundación Claudina Thévenet e INECO.

Samaja (2002) menciona criterios a considerar al momento de seleccionar una fuente de datos. Estos son calidad, riqueza, cantidad, oportunidad, y economía.

Se considera que es de calidad, ya que la información obtenida es la más idónea y certera posible, dado que las entrevistas se realizaron a profesionales que llevan a cabo la acción de sensibilización; por lo que la cantidad de las fuentes son cinco, un referente de cada organización. A su vez, aporta riqueza ya que se obtuvo información de múltiples aspectos relacionados con la acción de sensibilización y su eficacia, siendo la misma completa y dando respuesta a la variedad de interrogantes. Con respecto a la oportunidad, se logró acceder a la información fácilmente y sin que dicho procedimiento haya demorado o interferido en la investigación. Por último, las fuentes, el instrumento

y el tiempo de realización no tienen un valor financiero, por lo cual no implicó costo alguno.

Para llevar a cabo el trabajo de campo y relevar la información necesaria para dar respuesta a los interrogantes planteados se realizó una entrevista semi estructurada (Souza Minayo, 2003), combinando preguntas cerradas y abiertas que permitieron al referente de la organización profundizar sobre los temas que consideró necesarios. Este instrumento es pertinente dado que no hay suficiente información desarrollada y explícita sobre los temas abordados. Por otro lado, teniendo en cuenta el contexto de realización de esta investigación (aislamiento social preventivo y obligatorio por Covid-19), este instrumento es la única vía de acceso a la información. Es por esto que las entrevistas se realizaron virtualmente, a través de una videollamada. Para llevarlas a cabo, previamente se firmó un consentimiento informado, en el cual el referente accedió a participar de la entrevista, aceptó que la misma sea grabada y se estableció la confidencialidad de los datos. A su vez, se solicitó un permiso institucional a la organización de la cual el entrevistado forma parte, para mencionarlas en el trabajo final integrador.

Análisis de los datos

Se procedió a desgrabar y transcribir las entrevistas, para luego analizarlas exhaustivamente identificando aquellas citas que correspondían con lo planteado en la matriz de datos. Cuando no fue posible adscribir una cita a uno de los valores o categorías preestablecidos, se agregaron nuevos.

Al utilizar documentos de Google se considera que la sistematización es informática con asistencia de programas inespecíficos.

Se realizó un análisis cualitativo, ya que el objetivo fue describir aspectos y características, sin el uso de herramientas estadísticas. Como menciona Romeu Gomes (2012), se han explorado e inferido los distintos criterios sobre el tema investigado, realizando luego interpretaciones. Así también, se llevó a cabo un análisis de contenido temático, basado en el material recolectado, en el cual se hizo foco en el tema central para detectar sus núcleos de sentido, y así articularlos con los objetivos de la investigación y la fundamentación teórica. Se realizó en una primera instancia un pre análisis, leyendo con detenimiento y en profundidad el material recolectado, para tener una visión global del tema, y luego identificar y elaborar clasificaciones y presupuestos. Se analizó primero inter entrevista, de manera exhaustiva y luego intra entrevista, detectando qué valores tenían en común, y si predominaba alguno.

Se procedió a encontrar frases que puedan englobarse en las clasificaciones anteriores, estableciendo relaciones entre las mismas, y vinculándolas con los núcleos de sentido y la teoría que lo sustenta generando nuevos supuestos e interpretándolos.

A su vez, se realizó un análisis centrado en el valor (Samaja, 2002) ya que, al ser una investigación con rasgos exploratorios, se tenía poco conocimiento del tema y por lo tanto se obtuvieron los valores de las entrevistas con los referentes. Es decir, se tenía

un esbozo de las posibles variables y ejes, y los valores de las mismas, pero no se conocieron con exactitud hasta haber realizado el trabajo de campo. Se buscó identificar a partir de los valores, qué variables caracterizaban mejor al objeto de estudio.

Para responder a la pregunta de investigación, ¿cómo se caracteriza y cuál es la eficacia de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019?, se plantearon dos objetivos generales.

Para cumplir el objetivo general 1, caracterizar la acción de sensibilización, se trabajó con el objetivo específico A, describir las características de la acción de sensibilización. Para el logro de este, se analizaron las variables cargo de los participantes de la empresa, modalidad, cantidad de grupos, cantidad de personas por grupo, estrategias, recursos, cantidad de encuentros, duración por encuentro, cantidad de referentes de la organización que asistieron a la empresa para llevar a cabo una acción de sensibilización, profesión de los referentes que realizaron la acción de sensibilización, obstáculos para la implementación de la acción de sensibilización, profesión, realización de formación en discapacidad y trabajo, formación en discapacidad y trabajo, antigüedad en la organización; y los ejes de análisis criterios a tener en cuenta al planificar la acción de sensibilización, temas abordados en la acción de sensibilización y temática de la formación en discapacidad y trabajo.

Por otra parte, se planteó el objetivo general 2, determinar la eficacia de la acción de sensibilización. Para alcanzar el mismo se consideraron los objetivos específicos B, identificar los objetivos de la acción de sensibilización; C, determinar el cumplimiento de los objetivos de la acción de sensibilización y D, conocer la valoración de la acción de sensibilización. Para cumplir todos estos objetivos se hizo el análisis del eje eficacia. Para el primer específico, los subejos objetivos y barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Para el segundo, el subeje método de medición del cumplimiento de los objetivos. Para el último, los subejos valoración de la acción de sensibilización y perspectiva de los motivos fundamentan la valoración de la acción de sensibilización.

Resultados

Caracterización de las organizaciones que conformaron la muestra

La Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA, s/f) es una organización civil sin fines de lucro y de bien público, que trabaja por la inclusión de las personas con Síndrome de Down en la atención temprana, la educación, el trabajo y la vida independiente. Los programas que ofrece son los Programa de Fortalecimiento Familiar, Programas de Salud, Programa Alumnos Ciudadanos, Programa Promoviendo la Vida Independiente, Programa Jóvenes Solidarios y Programa de Inclusión Laboral. Dentro del último, promueven la formación de trabajadores con Síndrome de Down para el empleo con apoyo en el mercado abierto y competitivo y brindan capacitaciones en empresas y organismos públicos vinculados con el desarrollo de políticas laborales.

La Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión (ADEEI, s/f) es una organización no gubernamental (ONG) civil sin fines de lucro, que está conformada por las áreas escolar, social, laboral y crees. Trabaja con personas con distintos tipos de discapacidad ya sea sensorial visual, sensorial auditiva, mental, motriz, intelectual y trastornos del espectro autista. Desde el área de inclusión laboral, brindan apoyo en las etapas de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad entre los 18 y 45 años. Realizan acciones de evaluación y orientación, capacitación y entrenamiento para fomentar la colocación dentro del mercado laboral, brindando acompañamiento y/o apoyo para lograr la adaptación al puesto de trabajo.

Por otro lado, la Fundación DISCAR (s/f) es una organización que se dedica a la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos de la sociedad. Está compuesta por el área de talleres, como por ejemplo arte, formación para la autonomía, deporte, entre otros; el área de formación laboral y empleo con apoyo, que tiene como fin insertar a los integrantes en el empleo competitivo; y el área de capacitación, en la cual realizan jornadas de sensibilización en empresas difundiendo el empleo con apoyo como buena práctica para la inclusión.

Con respecto a la Fundación Claudina Thévenet (s/f), es una organización que promueve la inclusión de niños y jóvenes con discapacidad intelectual y compromiso emocional en el ámbito escolar y laboral. Proporciona servicios de estimulación temprana y consultorios externos, centro educativo terapéutico, integración escolar y aprestamiento laboral. Con respecto al último, brinda talleres de Entrenamiento en Puesto de Trabajo y de Inclusión Laboral a personas desde los 18 a los 45 años de edad que tienen las aptitudes y habilidades para incorporarse al empleo competitivo a través del empleo con apoyo.

Por último, el Instituto de Neurología Cognitiva (INECO, s/f), es un centro de diagnóstico y rehabilitación que combina el trabajo interdisciplinario con una comprensión holística del paciente y su entorno. De esta manera, la intervención se centra en las necesidades e intereses de la persona, por lo que, en caso de que la misma exprese deseo en desempeñarse en el ámbito laboral, la intervención se orientará hacia su inclusión en dicho ámbito, llevando a cabo un proceso de inclusión laboral individualizado. La

población que asiste a este instituto son tanto niños como adultos con trastornos cognitivos, neurológicos o conductuales.

Cabe destacar que mientras las cuatro primeras tienen como uno de sus principales objetivos la inclusión laboral, y cuentan con un área específica destinada a programas y servicios para cumplir con dicho fin, la última no cumple con estas características. Sin embargo, esto no influyó en los resultados del trabajo, ya que la información obtenida enriquece y complementa lo dicho por las otras referentes, dado que todas las organizaciones comparten características en común al llevar a cabo la acción de sensibilización. A su vez, no compete a este trabajo identificar diferencias en la forma en que cada organización implementa esta acción, sino que se pretende establecer sus características en común.

Caracterización de las referentes

Dentro de las organizaciones, las referentes entrevistadas se desempeñan en el área de inclusión laboral, tanto en colocación laboral, en relaciones institucionales o en el servicio de aprestamiento laboral. A excepción de una de las referentes que se desempeña en un centro de rehabilitación, pero que ha llevado a cabo una acción de sensibilización como parte del tratamiento de uno de sus pacientes. Las referentes tienen una antigüedad laboral mayor a siete años en su respectiva organización y poseen vasta experiencia realizando acciones de sensibilización.

Cuatro de ellas son terapistas ocupacionales y una es psicóloga. A su vez, se destaca que la mayoría de las referentes tienen formación en discapacidad y trabajo. Entre las formaciones fueron mencionados cursos, capacitaciones o especializaciones en la metodología de Empleo con Apoyo, ya sea desde el modelo de Estados Unidos o de España; o cursos destinados a la Rehabilitación Profesional², llevados a cabo por el Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP)³.

Caracterización de la acción de sensibilización

Cabe destacar que, si bien se ha tomado como referencia las acciones de sensibilización llevadas a cabo en el año 2019, la información recabada también puede incluir aquellas realizadas previo a dicho año, dado que las acciones suelen tener aspectos que siempre están presentes.

A la luz de las entrevistas, se registró que generalmente las acciones de sensibilización se llevan a cabo en un encuentro de una duración aproximada de una hora, aunque con posibilidad de realizar otro encuentro en caso de que la empresa lo desee. Si bien se

² *Proceso parte de la Rehabilitación Integral, cuyo objetivo es insertar productivamente a una persona con discapacidad en el ámbito laboral, a través de las siguientes etapas: evaluación, orientación, adaptación - capacitación y ubicación laboral de los trabajadores (Galindo Badilla, 1997).*

³ *Entidad creada en 1977, como un grupo de personas e instituciones interesadas en promover y orientar los principios de Rehabilitación Profesional, contribuye a vincular a las personas con limitaciones y sus familias, al desarrollo económico y social de los países latinoamericanos (Peñas Felizzola, 2003).*

identificó que gran parte de las acciones se llevan a cabo en las empresas, en los espacios que las mismas destinan para el encuentro, una referente destacó que selecciona como lugar para realizarla un espacio que sea atractivo para la población destinataria.

A las acciones de sensibilización asisten empleados de recursos humanos, ya que son quienes se encargan de la selección del personal, así también directivos y empleados de otras áreas que deseen participar. Sin embargo, se identificó que es indispensable la presencia de los empleados de recursos humanos y directivos, ya que se tiene como fin llegar a aquellos que tienen el poder de decisión de realizar una inclusión.

Se observó que dichas acciones son llevadas a cabo, generalmente, por terapeutas ocupacionales, que poseen formación en la temática de discapacidad y trabajo, y que se desempeñan en el área de inclusión laboral, en organizaciones que promueven dicho fin. Las mismas suelen concurrir a la empresa en forma individual, aunque pueden asistir acompañadas por otro profesional que trabaje en la organización. Si bien la profesión de los mismos es variable, esta suele estar vinculada a la discapacidad y el ámbito laboral, como ser psicología o psicopedagogía. Las referentes entrevistadas concordaron que es beneficioso contar con la presencia de otro referente más. Sin embargo, depende de la disponibilidad de dicho profesional para acompañar y asistir al encuentro.

En cuanto a la modalidad de la acción de sensibilización, esta se lleva a cabo de forma grupal, en un único grupo de entre 20 y 70 personas, dependiendo de la empresa en cuestión. Una sola referente refirió dividir al grupo en dos subgrupos, a fin de implementar la estrategia elegida para esa acción de sensibilización.

Con respecto a las estrategias utilizadas, se han identificado una serie de características comunes entre las seleccionadas por las referentes entrevistadas. Se destaca que en estos encuentros no se implementa una única estrategia, sino que se utiliza una combinación de las mismas, las cuales varían según el público, sus intereses y el tiempo disponible.

La estrategia que comúnmente se implementa son charlas interactivas, que invitan a compartir experiencias, inquietudes y preguntas con el fin de promover la participación activa, generando un espacio de debate e intercambio con los destinatarios. Por otra parte, casi todas las acciones de sensibilización implican actividades de reflexión a través de distintos recursos como por ejemplo un verdadero o falso acerca de la discapacidad y sus posibilidades laborales, derechos, obligaciones y asistencia requerida. Del mismo modo, en algunas también se utilizan videos que ilustran los prejuicios y desafíos a los que se enfrenta una persona con discapacidad en la vida diaria y en el ámbito laboral; y otros que comparten las experiencias personales como trabajadores, de los jóvenes que asisten a las organizaciones en cuestión. Por otro lado, puede utilizarse la aplicación "Mentimeter", en el cual los participantes vuelcan de manera anónima y en tiempo real palabras para responder a preguntas disparadoras como por ejemplo ¿qué entendemos por discapacidad?

Otra estrategia utilizada en algunas de las acciones de sensibilización es convocar a modo de testimonio, a personas con discapacidad, sus familiares y a profesionales de empresas que realizaron inclusiones laborales para que compartan sus experiencias de inclusión. Una referente mencionó que realiza las acciones de sensibilización en un encuentro anual, abierto a profesionales de diversas empresas, en el cual asisten personas con discapacidad que colaboran con la organización durante el encuentro y brindan un servicio de catering.

Por otra parte, una de las referentes refirió llevar a cabo como estrategia una única vez, una actividad lúdica y vivencial que consistía en dividir a los participantes en pequeños grupos asignándole a cada uno, una discapacidad y una consigna a resolver en equipo. Luego, los participantes fueron mezclados e integrados en nuevos grupos para que resuelvan la misma consigna desempeñándose con la discapacidad que les había sido asignada originalmente. Demostrando de esta manera, la riqueza de trabajar en equipo contemplando la diversidad.

A través de las distintas estrategias anteriormente mencionadas, se abordan diversos temas. En todas las acciones de sensibilización, se trata la concepción de discapacidad. En este trabajo se incluyeron dentro de esta temática la definición de discapacidad, tomada generalmente de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad; el concepto de sujeto de derecho y de autonomía; los mitos y prejuicios asociados a las personas con discapacidad; el trato y la forma de relacionarse con personas con discapacidad, y la terminología correcta para referirse a las mismas. Así mismo, en algunas acciones de sensibilización se desarrollan los distintos paradigmas de la discapacidad y su evolución a lo largo del tiempo, haciendo foco en el modelo social. Por último, en algunos casos, se abordaron temas relacionados con la discapacidad, como ser los tipos de discapacidad que existen, estadísticas mundiales y nacionales acerca de la discapacidad y el desempleo, entre otros.

A su vez, en todos los casos se hace una presentación de las respectivas organizaciones a las que pertenecen quienes llevan a cabo la acción de sensibilización, explicando a grandes rasgos no sólo las características y el funcionamiento de la misma, sino también el programa desde el cual realizan la inclusión laboral. Por otra parte, en la gran mayoría de las acciones, se hace referencia al proceso de inclusión laboral iniciando con asuntos relacionados al concepto de trabajo, mencionando las recomendaciones de la OIT; profundizando luego sobre las etapas del proceso, cuestiones facilitadoras y obstaculizadoras para el mismo. Del mismo modo, se hace alusión a cómo cada organización lleva a cabo y acompaña a la empresa durante dicho proceso. En adhesión, otro tema que se aborda es el concepto de empleo con apoyo, haciendo hincapié en los apoyos naturales y profesionales que pueden ser brindados. También, pueden incluirse relatos sobre distintas experiencias de inclusión de un trabajador con discapacidad intelectual y el impacto que genera en las distintas empresas.

Otro tema tratado en algunos casos es el marco normativo, explicitando los beneficios impositivos; programas y políticas inclusivas, como ser la Ley de Cupos que regula la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito público; cuestiones contractuales

y legales de incluir a una persona con discapacidad; y los derechos de las personas con discapacidad para acceder a un trabajo competitivo.

Se identificaron diversos criterios que se tienen en cuenta al momento de planificar la acción de sensibilización. El principal criterio es tener como base para dicha planificación los intereses y deseos que las empresas expresen, lo cual determina los temas que se abordan, la cantidad de encuentros, entre otros. A su vez, también se tiene en cuenta el perfil de la empresa y los participantes del encuentro, lo que pone de manifiesto que dicha acción es individualizada. Por otra parte, otro criterio identificado para la planificación son los factores espacio - temporales, como ser la duración del encuentro y el lugar que la empresa destina para su realización.

Respecto de los obstáculos para la implementación de la acción de sensibilización, uno es el tiempo disponible, ya que es limitado por las empresas porque implica retirar a una gran cantidad de trabajadores de su puesto de trabajo. Esta limitación de tiempo reduce la posibilidad de implementar ciertas estrategias y acota los temas a abordar. Otro aspecto identificado como obstáculo es que la asistencia de los participantes suele ser una directiva de la empresa, por lo que, al ser una obligación, puede impactar en su predisposición y actitud, demostrando falta de interés y receptividad para con el encuentro. A su vez, otro obstáculo es el prejuicio de las empresas respecto de que la realización de la acción implica el compromiso de incluir a una persona con discapacidad. Por último, se destacó como factor obstaculizador que estos encuentros no son remunerados para las referentes, por parte de las empresas.

Es interesante destacar que las referentes señalaron que hubo un cambio en la demanda, mientras que en años anteriores el contacto solía realizarse desde las organizaciones hacia las empresas, en los últimos años aumentó el contacto de las empresas hacia las organizaciones, manifestando un claro interés y deseo de llevar a cabo un proceso de inclusión laboral. Este interés y deseo, identificado como uno de los principales motivos de contacto, surgió generalmente a partir de la visibilización de buenas experiencias de inclusión laboral de otras empresas o también como consecuencia de vivencias de inclusión al tener un pariente o compañero con discapacidad, lo que implicó un acercamiento significativo con la discapacidad que actuó como motivador para realizar nuevas inclusiones. En segundo lugar, se mencionó como otro motivo, que muchas veces se contactaron por una política o directiva empresarial que debía ser cumplida. Así también, dentro del área de recursos humanos, se destacó que el área de responsabilidad social empresarial, con el objetivo de promover la diversidad y el interés por la inclusión laboral, se contactó con las organizaciones, en varias ocasiones. Se identificó, entonces, que pueden ser tanto las organizaciones como las empresas quienes establezcan el contacto inicial. Otro cambio evidenciado es que actualmente muchas familias se encuentran en búsqueda activa de puestos de trabajo para su familiar con discapacidad, y son ellas quienes se contactan con la organización.

Un último hallazgo relevante fue que, si bien en la bibliografía revisada esta acción es referida bajo el término sensibilización, las entrevistas refirieron que en la práctica es mayormente conocida como charla de concientización. Cabe aclarar que, sin embargo, conceptualmente se refieren a lo mismo. Las referentes destacaron la importancia de

aggiornar la terminología que se utilice acorde al público destinatario, en este caso las empresas, con el fin de que el léxico resulte más atractivo y convocador. Por otro lado, las referentes concordaron que el término “sensibilizar” es menos abarcativo, ya que esta acción no busca solamente sensibilizar, sino sensibilizar para luego concientizar. Un ejemplo de esto puede observarse en la siguiente cita, *“no digo solo sensibilización, porque no nos sirve de nada que la gente llore y listo, si no que yo quiero que llore y entienda el tema de sujetos de derecho y después que tenga herramientas que les haga más fácil esa incorporación de un trabajador o trabajadora que tenga discapacidad”* (referente 1).

Eficacia de la acción de sensibilización desde la perspectiva de las referentes de las organizaciones entrevistadas.

En orden de determinar la eficacia de la acción de sensibilización, se procedió a identificar los objetivos de las referentes sobre la misma. Se encontró como objetivo principal el concientizar acerca de la discapacidad y las posibilidades de su inclusión laboral; como bien explicita una de las referentes al definir la acción de sensibilización como *“un momento en donde muchas personas toman conciencia, o se intenta que tomen conciencia, de que la persona con discapacidad también puede trabajar en igualdad de condiciones, de derechos y de obligaciones”* (referente 3). Otro objetivo es promover la incorporación de las personas con discapacidad en la empresa. También se tiene como objetivo deconstruir prejuicios, estigmas y falsos conceptos asociados a la discapacidad. Por último, otro objetivo es dar a conocer el marco normativo y los derechos de las personas con discapacidad, como también los beneficios impositivos de su contratación. Dichos objetivos pueden verse reflejados en la siguiente cita expresada por una referente, *“que la persona que entra no entre desde un lugar de asistencialismo, sino desde un lugar de igualdad, desde un lugar de empleado, con los mismos beneficios, obligaciones, sanciones, contribuciones, y salario que los demás”* (referente 4). Las referentes remarcaron que, para que esto sea posible, se debe tener en cuenta las características específicas de cada persona y realizar las adaptaciones y brindar los apoyos que sean necesarios. Se identificó que dichos objetivos se originan con el propósito de abordar y hacer frente a las barreras que limitan e impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es por este motivo que se decidió indagar, en las entrevistas, respecto la perspectiva que las referentes tienen sobre las barreras para la inclusión laboral.

La barrera principal, destacada por todas ellas, es el desconocimiento, de la cual se desprenden otras barreras. Esto fue mencionado por una referente, *“básicamente el desconocimiento es como el 90% de todos los obstáculos”* (referente 2). Se explicitó que la falta de información es un hecho que concierne a las empresas, a las personas con discapacidad y a sus familias, derivando en prejuicios, mitos y miedos asociados no sólo a la discapacidad, sino también a sus posibilidades de inclusión laboral y su correspondiente proceso. Por un lado, se mencionó que las empresas desconocen los distintos tipos de discapacidad, lo cual conlleva a una concepción limitada que reduce, por ejemplo, la discapacidad intelectual a personas con Síndrome de Down. Del mismo modo, atribuyen las mismas características, limitaciones y posibilidades para todas las personas con discapacidad, creyendo que por no contar con un edificio accesible físicamente no pueden incorporar a una persona con discapacidad intelectual, entre

otras creencias erróneas. Por otro lado, se comentó que las empresas desconocen cómo tratar a una persona con discapacidad como un trabajador más, y cuán productivas pueden ser; e ignoran también la diversidad de tareas que pueden realizar, la cantidad de horas que pueden trabajar e incluso, en algunos casos, la posibilidad de trasladarse independientemente hacia el trabajo. En cuanto al proceso de inclusión laboral, las empresas no se encuentran informadas sobre las instituciones que pueden acompañar la inclusión, los programas que brindan y cómo estos se llevan a cabo. Así también, se refirió una recurrente preocupación por parte de las empresas con respecto a las posibilidades de desvinculación de una persona con discapacidad, y sus consecuencias, manifestando temor a un desencadenamiento de acciones legales por discriminación. En este sentido, una de las referentes afirma que *“si todos fuéramos por el mismo lado del empleo competitivo, existe esta posibilidad de desvincular. Porque la desvinculación es parte de la vida laboral, y nos puede pasar a cualquiera”* (referente 4), poniendo de manifiesto que no hay motivo para que este temor sea un impedimento para la inclusión laboral.

A su vez, otra barrera mencionada por varias referentes fue la falta de adaptación de las empresas a las necesidades individuales, observándose que, por lo general, los requerimientos de los puestos son elevados y no acordes a las capacidades de la persona con discapacidad. Ejemplos de lo mismo son la exigencia de saber inglés o tener un excelente dominio de los medios tecnológicos, los cuales suponen obstáculos que suelen excluir a las personas con discapacidad intelectual de la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo. Es entonces que si bien, como se mencionó anteriormente, se busca que la persona con discapacidad trabaje en igualdad de condiciones realizando las adaptaciones y teniendo en cuenta sus características específicas, este ambiente competitivo y poco flexible genera desigualdad en las condiciones de incorporación al ámbito laboral.

En lo que respecta a las personas con discapacidad, algunas referentes identificaron como otra barrera que muchas veces las familias, desde una mirada asistencialista, no acompañan en el proceso de inclusión laboral, y prefieren que la persona con discapacidad no trabaje. Uno de los motivos es que priorizan conservar la pensión por discapacidad, ya que, al acceder a un empleo competitivo, se debe renunciar a este beneficio. Si bien se ha mencionado en las entrevistas que hubo una modificación reciente en la correspondiente reglamentación⁴, esta aún no ha sido oficialmente implementada. En adhesión, se enfatizó que los sueldos de sus trabajos remunerados producto de los procesos de inclusión suelen ser bajos, y no alcanzan a cubrir el monto de la pensión. Otro factor referido que actúa como barrera para la inclusión laboral y que dificulta dicho proceso en la mayoría de los casos, es la ausencia de certificado único de discapacidad, obstaculizando el acceso a prestaciones que brindan servicios de entrenamiento, inclusión y acompañamiento laboral. Así también, priva a la persona de la posibilidad de ejercer su derecho de trabajar en el ámbito público, impidiendo que forme parte del cuatro por ciento del personal con discapacidad que ejerza en dicho ámbito, promovido y regulado por la Ley N° 25.689, también conocida como Ley de Cupos para personas con discapacidad.

⁴ Resolución 134/2020 - Agencia Nacional de Discapacidad.

En relación a lo anterior, se comentó como barrera que no se ha sancionado aún una Ley de Cupos para el ámbito privado, la cual brindaría aún más posibilidades de inclusión al sancionarse la misma. De todas formas, sobre las oportunidades que implica la Ley de Cupos, una entrevistada refirió que *“no nos importa mucho si hay una ley o no, lo que nos importa es la convicción de la empresa para incluir”* (referente 4).

Otra barrera mencionada es que las personas con discapacidad y sus familias, que conciben el trabajo como ocupación necesaria y significativa en la vida de todo individuo, a veces desconocen las organizaciones que promueven la inclusión laboral, por lo que no saben a dónde dirigirse ni cómo involucrarse en el empleo competitivo. Por otra parte, se mencionó que otro motivo que dificulta el éxito de la inclusión laboral, es que algunas familias no acompañan durante el proceso. A su vez, las referentes comentan que el contexto y situación que atraviesa el país con respecto al desempleo es un factor que contribuye al desempleo de las personas con discapacidad intelectual.

Respecto a los métodos de medición de cumplimiento de los objetivos de la acción de sensibilización, se ha identificado que las referentes no utilizan ni poseen un método estandarizado y definido para medir si los objetivos de la misma se cumplieron o no. A pesar de que algunas mencionaron que ocasionalmente reciben una devolución por parte de la empresa a través de un *mail*, explicitando la repercusión que tuvo en la empresa el encuentro; esto no es considerado por las mismas como un método significativo para medir el cumplimiento de los objetivos. En adhesión, se observó que todas las referentes no consideran necesario ni relevante contar con uno, dado que para las mismas la importancia radica en el resultado a largo plazo. Esto es, desde su perspectiva, si se inicia o no, un proceso de inclusión.

En conclusión, a pesar de haber identificado los objetivos de la acción no fue posible determinar la eficacia de la misma, entendiéndola como el grado en que se logran los objetivos y metas, dada la ausencia de métodos para medirla. Empero, se destacó que la gran mayoría de las referentes valoran a la acción de sensibilización como importante e incluso fundamental, ya que inicia el proceso de inclusión laboral, abre oportunidades de puestos de trabajo y promueve la inclusión. De esta manera, todas concordaron en que es un momento clave dentro del proceso de inclusión laboral.

A continuación, se presenta una tabla a modo de síntesis, representando las características de una acción de sensibilización estándar, ya que se identificaron aspectos en común que permiten elaborar una generalización de esta acción.

Tabla 1: Caracterización estándar de la acción de sensibilización.

Característica	Resultado
<i>Profesión de los referentes</i>	Terapeuta ocupacional
<i>Cargo de los participantes de la empresa</i>	Directivos y empleados de recursos humanos (indispensables); otros empleados que deseen participar

<i>Modalidad</i>	Grupal (un grupo de 20 - 70 personas aproximadamente)
<i>Cantidad de encuentros</i>	1
<i>Duración de los encuentros</i>	1 hora aproximadamente
<i>Estrategias</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas interactivas - Actividades de reflexión - Videos - Participación de personas con discapacidad - Testimonios de experiencias de inclusión - Actividad lúdica y vivencial
<i>Objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concientizar acerca de la discapacidad y sus posibilidades de inclusión laboral - Promover la incorporación de una persona con discapacidad en la empresa - Derribar prejuicios, estigmas y falsos conceptos asociados a discapacidad - Dar a conocer el marco normativo, los derechos y los beneficios impositivos
<i>Temas que abordan</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concepción de discapacidad - Paradigmas de la discapacidad - Presentación de la organización - Proceso de inclusión laboral - Empleo con apoyo - Marco normativo y derechos

Fuente: Referentes de las organizaciones ASDRA, ADEEI, Fundación Discar, Fundación Claudina Thévenet, e INECO, que realizaron acciones de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, en el año 2019.

Conclusiones

El presente trabajo tuvo por objeto dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿cómo se caracteriza y cuál es la eficacia de la acción de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el empleo competitivo en empresas, desde la perspectiva de referentes de organizaciones que abordan dicho proceso, que hayan llevado a cabo acciones de sensibilización en el año 2019? Para esto mismo, se seleccionó una muestra compuesta por cinco organizaciones, siendo estas ASDRA, ADEEI, Fundación Discar, Fundación Claudina Thévenet e INECO. Como se mencionó en el apartado anterior, si bien hay diferencias entre las organizaciones, esto no influyó en los resultados del trabajo, dado que todas comparten características en común al llevar a cabo la acción de sensibilización.

Se estima que, dado el tamaño y tipo de muestra, no es posible generalizar y asumir que todas las acciones de sensibilización llevadas a cabo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por organizaciones que desarrollan el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, se caracterizan del mismo modo. Sin embargo, cabe resaltar que las referentes entrevistadas poseen vasta experiencia en el tema, que pertenecen a algunas de las pocas organizaciones que llevan a cabo esta acción, que los hallazgos presentan considerables aspectos en común entre sí, y que a su vez se condicen con lo encontrado en el marco teórico. Por estos motivos, se considera que los resultados de este trabajo hacen una aproximación certera a la realidad de acciones de sensibilización que se realizan en este territorio.

Es entonces que, a la luz de los resultados principales, retomando los objetivos, y en articulación con el marco teórico desarrollado, se llegó a las siguientes consideraciones.

Principalmente, se ha evidenciado una amplia relación en la mayor parte de los aspectos abordados en esta investigación, entre la escasa bibliografía encontrada y el trabajo de campo.

En primer lugar, en el marco teórico se definió a la acción de sensibilización, encuadrada dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral, como:

Actividad concientizadora que expone un tema, produce la asimilación de información y nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, e incita procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas, a la vez que se abordan cuestiones ocultas o naturalizadas, y se cuestionan los prejuicios. La sensibilización apunta a la educación y el aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal (R.E.D. de Empresas por la Diversidad, Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella, 2015, p 30).

Se cree que esta cita plasma y reúne con precisión aspectos relevantes de la acción de sensibilización, transmitidos por las referentes entrevistadas. Empero, es menester remarcar que las mismas difieren en el término para referirse a dicha acción, utilizando en su lugar, aquellos como concientización o charla informativa. Esto se debe a que

dicho término no engloba en su totalidad el propósito de la acción de sensibilización, reduciendo su alcance y meta. Es entonces que, si bien en la teoría esta acción es referida como “sensibilización”, en la práctica es aludida bajo términos diferentes.

Las referentes mencionan, además, la necesidad de adaptar el término al ámbito empresarial *aggiornando* el vocabulario para así lograr captar la atención y el interés de dicho público. Del mismo modo, las organizaciones adecúan la acción de sensibilización acorde a las características, deseos e intereses de las empresas, lo que la convierte en una acción individualizada y variable. Se identificó que los aspectos más versátiles son los temas que se abordan en dicho encuentro, los criterios a tener en cuenta para planificarla y los recursos y estrategias que se utilizan; ajustándose a las necesidades de cada empresa.

A pesar del carácter singular de cada acción de sensibilización, se hallaron múltiples puntos en común en la forma en que cada referente la implementa. A su vez, dichas semejanzas concordaron con lo encontrado en el marco teórico.

Para empezar, uno de los aspectos que resultó similar fueron los objetivos de cada acción, destacándose entre los mismos concientizar acerca de la discapacidad y sus posibilidades de inclusión laboral; derribar prejuicios, estigmas y falsos conceptos asociados a la discapacidad; dar a conocer el marco normativo, los derechos y los beneficios impositivos; y promover la incorporación de una persona con discapacidad en la empresa.

Por otro lado, los temas que se abordan en dicha acción, identificados en el marco teórico se condicen con aquellos expresados por las referentes. Se remarcan entre ellos la concepción de discapacidad y el marco normativo y derechos. Se destaca, entonces, como característica primordial de esta acción que la misma es pensada, abordada e implementada desde los fundamentos del modelo social de la discapacidad. Esto se plasma en la percepción sobre la discapacidad que las referentes conciben y transmiten a los destinatarios, basándose en un enfoque de derechos humanos, no discriminación, igualdad de oportunidades y accesibilidad. Además, consideran que la causa de la discapacidad es preponderantemente social, por lo tanto es la sociedad quien tiene que ser sensibilizada y tomar conciencia de las barreras que impone y cómo estas limitan a las personas con discapacidad. Asimismo, al enmarcar a las personas con discapacidad como sujetos con autonomía y autodeterminación, impulsan la acción de sensibilización para promover la inclusión laboral y, por ende, fomentar el goce del derecho al trabajo.

A su vez, la bibliografía hace alusión a una variedad de estrategias posibles para llevar a cabo la acción de sensibilización. Entre las mismas se resaltan actividades lúdicas y vivenciales, y la participación de personas con discapacidad, que coinciden con lo identificado en las entrevistas. A pesar de la amplitud de opciones, todas hacen énfasis en la interacción dinámica entre los participantes, y culminan con un momento de reflexión a partir de lo vivenciado, concientizando y generando un acercamiento a la discapacidad y la diversidad.

Con respecto al cargo de los participantes de la empresa que concurren a la acción de sensibilización, como bien se explicita en el marco teórico, estos suelen ser los directivos y gerentes de la misma. Esto se debe a que una vez que los altos mandos son concientizados, comienzan a tomar la iniciativa para realizar inclusiones laborales. Si

bien esto también se ha hecho evidente en las entrevistas, las mismas muestran que es complejo acceder a aquellos que realmente tienen poder de decisión para impulsar una cultura organizacional inclusiva. Del mismo modo, en la práctica se observa que son los empleados de recursos humanos los que se encuentran siempre presentes, ya que son quienes se encargan de los procesos de selección del personal.

Por otra parte, se condice también con el marco teórico, que estas acciones de sensibilización son llevadas a cabo por organizaciones que tienen como fin realizar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad a través de profesionales especializados en la temática. Entre ellos se destacan los terapeutas ocupacionales y, en menor medida, psicólogos.

Por último, se encontró relación entre las barreras para la inclusión laboral descritas por las referentes y las definidas en el marco teórico. Se halló que la barrera referenciada como más limitante es el desconocimiento. Hay desconocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y el marco normativo que las regula, como ser la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley de Cupos en el ámbito estatal. Así también se desconoce sobre sus capacidades laborales, habiendo prejuicios y mitos en torno a sus posibilidades de desempeño. Por otra parte, muchas empresas ignoran el proceso de inclusión laboral y sus pasos, y la existencia de organizaciones que lo llevan a cabo. En consecuencia, no imaginan que una persona con discapacidad es capaz de desempeñarse en un empleo competitivo, libremente elegido de acuerdo a sus aptitudes y capacidades, con los apoyos necesarios que lo convierten en un trabajador más. Y que, por ende, debe gozar de igualdad de trato y de los mismos derechos que sus compañeros, aspectos que difícilmente son llevados a cabo en la práctica. Se espera que la persona que se incluye laboralmente no lo haga desde un lugar de asistencialismo, sino desde un lugar de igualdad, con los mismos derechos, obligaciones, contribuciones y salario que los demás. En adhesión, se mencionó como barrera la falta de flexibilidad de las empresas ante las necesidades individuales, incrementando así la desigualdad en las condiciones laborales.

Así también, a partir de las entrevistas se encontró que la mirada asistencialista de las familias hacia los jóvenes con discapacidad es otro factor que limita su desempeño en el ámbito laboral. Sin embargo, se mencionó que está empezando a gestarse un cambio de perspectiva por parte de las familias, las cuales están comenzando a concebir la posibilidad y la importancia del trabajo como ocupación significativa en la vida de toda persona. Otro hallazgo, reflejo de este cambio, es que hoy en día las empresas, en su mayoría, son quienes, con un deseo e interés de incluir laboralmente, contactan a las organizaciones para informarse sobre el proceso de inclusión laboral; mientras que, anteriormente, eran las organizaciones quienes salían en busca de empresas con dicho anhelo.

A su vez, el contexto y situación que atraviesa el país con respecto al desempleo es un factor que contribuye a la tasa de inactividad de las personas con discapacidad. Cabe destacar que dentro de esta población, las personas con discapacidad intelectual presentan una tasa de desempleo del 70%, según el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (INDEC, 2018). Esto puede verse vinculado con que

este grupo es el que más se ve impactado por las barreras previamente mencionadas, asociado a que predomina el desconocimiento sobre este tipo de discapacidad, lo que genera aún más prejuicios que impiden su inclusión laboral. Por este motivo, en esta investigación se ha hecho foco en la discapacidad intelectual, reconociendo que la acción de sensibilización es fundamental para promover su inclusión laboral.

Esto último fue identificado en las entrevistas, ya que la gran mayoría de las referentes valoran a la acción de sensibilización como importante e incluso fundamental, dado que inicia el proceso de inclusión laboral, abre oportunidades de puestos de trabajo y promueve la inclusión, reconociéndola como un momento clave dentro del proceso. Habiendo expuesto lo antedicho, cabe recordar que la inclusión laboral, explicitada en la Ley Nacional del Ejercicio Profesional Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional (Ley N° 27.051), es incumbencia del terapeuta ocupacional. En relación, se destaca el hecho de que cuatro de las cinco entrevistadas eran terapeutas ocupacionales. Es entonces que, retomando el planteamiento del problema, y habiendo identificado lo imprescindible que es la acción de sensibilización para un proceso de inclusión laboral exitoso, se pone de manifiesto la necesidad de que la misma sea abordada en la formación universitaria. Este aspecto adquiere mayor fundamento teniendo en cuenta que la formación de posgrado sobre discapacidad y trabajo es escasa en Argentina, como bien han explicitado las referentes.

Asimismo, al identificar la escasa bibliografía sobre el tema en cuestión, esta investigación tuvo por objeto poder aunar información sobre la acción de sensibilización, considerando cinco puntos de vista diferentes para englobar en un mismo escrito la diversidad de esta acción, brindando ejemplos prácticos sobre su implementación. Es, entonces, que el objetivo de caracterización de esta acción ha sido cumplido, poniendo en conjunto las particularidades de la misma.

Con respecto al objetivo de determinar la eficacia de la acción de sensibilización, este no ha sido cumplido en su totalidad, dado que no se ha logrado recabar toda la información necesaria, es decir, la cantidad de objetivos cumplidos en dicha acción y los métodos de medición de los mismos. Esto se debe a que las referentes, a pesar de valorar dicha acción como fundamental, no consideraban pertinente medir la eficacia por medio del cumplimiento de los objetivos, ya que el verdadero logro, desde su perspectiva, está dado por una futura inclusión laboral exitosa.

El presente trabajo fue de gran utilidad para verificar que la bibliografía existente se condice con lo llevado a cabo en la práctica, reflejado en la información obtenida a través de las entrevistas; y también para conocer y, luego, unificar las características comunes de la acción de sensibilización. Esta acción fue valorada como fundamental e importante como parte del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, ya que fomenta culturas organizacionales inclusivas en las empresas, y permite a las personas con discapacidad gozar del derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Cabe recordar que en este trabajo se incluyeron solamente cinco organizaciones de las existentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que llevan a cabo procesos de inclusión laboral, por lo que es posible que en futuros trabajos sobre el tema puedan surgir otros aspectos no considerados en este estudio. Asimismo, sería interesante

incluir en futuros trabajos las perspectivas de otros actores que participan en la acción de sensibilización, como ser los participantes de la empresa, para determinar con mayor profundidad la eficacia de dicha acción.

A partir de los resultados de este trabajo final integrador, se recomienda incluir en el plan de estudios de la carrera de Terapia Ocupacional, material bibliográfico con respecto a la acción de sensibilización, no sólo para dar a conocer dicha acción sino también para difundir el rol del terapeuta ocupacional en esta área y los aportes de su intervención. Así también, se invita a aquellos profesionales con experiencia en la acción de sensibilización, a contribuir con producciones escritas respecto a dicho tema, compartiendo sus conocimientos para enriquecer la bibliografía existente.

Referencias bibliográficas

- American Occupational Therapy Association - AOTA (2014). *Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process*. 3era Edición. The American Journal of Occupational Therapy. 68 (1), pp. 1-48.
- Asociación Argentina de Terapia Ocupacional. (2013). Terapia Ocupacional. Recuperado el 2 de julio de 2020. Sitio web: <http://www.terapia-ocupacional.org.ar/terapia-ocupacional/>
- Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión. (s/f). Recuperado el 17 de junio de 2020. Sitio web: <http://adeei.org.ar/>
- Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (s/f). Recuperado el 17 de junio de 2020. Sitio web: <https://www.asdra.org.ar/>
- Bisu, F., De Gregorio, A. y Foster, C. (2019). Destrezas de ejecución implicadas en la adquisición y sostenimiento de un empleo con apoyo (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires, Argentina.
- Buntinx, W. H., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Schalock, R. L., Verdugo Alonso, M. Á., y Wemeyer, M. L. (2008). El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano. *Siglo Cero*, 39 (3), pp. 5 – 18. Traducido al español por Gómez, L. Recuperado el 3 de mayo de 2020 de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3803>
- Casanueva, C. y García, J. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial*, pp. 3. Editorial Mc Graw Hill.
- Esper, M.F. (2002). *Teoría de Terapia Ocupacional* (1ed). Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones*, 1 (3), pp. 31 - 55. Recuperado el 4 de mayo de 2020 de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/29153>
- Fundación Claudina Thévenet (s/f). Recuperado el 17 de junio de 2020. Sitio web: <https://centroclaudina.org.ar/>
- Fundación Discar (s/f). Recuperado el 17 de junio de 2020. Sitio web: <https://www.fundaciondiscar.org.ar/>
- Galindo Badilla, Gloria E. (1997). Rehabilitación profesional y oportunidad laboral para el discapacitado en Costa Rica. *Medicina legal de Costa Rica*, vol.13-14, n.2-1-2, pp. 33 - 57. Recuperado el 3 de noviembre de 2020 de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140900151997000200005&script=sci_arttext&lng=en

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación. Cuarta Edición*. México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos 2018*. 1era edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado el 3 de mayo de 2020 de https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

Instituto de Neurología Cognitiva (s/f). Recuperado el 15 de septiembre de 2020. Sitio web: <https://www.ineco.org.ar/institucion/nosotros/mision/>

Jordán de Urríes, B. y Verdugo, M. A. (2003). Variables del Apoyo, la Persona y el Empleo: Breve Exposición de la investigación desarrollada. *GLADNET Collection*, p. 249. Madrid, España. Recuperado el 12 de Junio de 2020 de: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1247&context=gladnetcollect>

Ley N° 22.431. Sistema de Protección Integral a los Discapacitados. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 16 de marzo de 1981.

Ley N° 23.021. Modifícase el artículo 23 de la Ley N° 22.431, referente al Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, a fin de que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas puedan optar por efectuar la deducción prevista, en el impuesto a las Ganancias o sobre los Capitales. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 7 de diciembre de 1983.

Ley N° 24.013. Ley Nacional de Empleo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 13 de noviembre de 1991.

Ley N° 24.430. Ordénase la publicación del texto oficial de la Constitución Nacional (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994). Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 15 de diciembre de 1994.

Ley N° 24.901. Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 5 de noviembre de 1997.

Ley N° 25.212. Rectifícase el Pacto Federal del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 24 de noviembre de 1999.

Ley N° 25.280. Apruébase una Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 6 de julio de 2000.

- Ley N° 25.689. Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 28 de noviembre de 2002.
- Ley N° 26.378. Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 21 de mayo de 2008.
- Ley N° 27.051. Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional. Boletín oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina, 3 de diciembre de 2014.
- Lucero Albán, P., y Romero Chico, R. A. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, pp. 57-68. Recuperado el 10 de mayo de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833451>
- Luckasson, R. A., Schalock, R. L., y Shorgen, K. A. (2007). El nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38 (4), pp. 5 - 20. Traducido al español por Gómez Sánchez, L. Recuperado el 2 de mayo de 2020 de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3168>
- Mejía Cañas, C. A. (1998). *Indicadores de efectividad y eficiencia* (N° 9810). Recuperado el 10 de junio de 2020 de https://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, Trabajo y Empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, vol. 1, pp. 127-162. Recuperado el 2 de mayo de 2020 de https://www.researchgate.net/publication/262624304_Actividad_trabajo_y_empleo_algunas_reflexiones_sobre_un_tema_en_debate
- Organización Iberoamericana de la Seguridad Social - OISS. (2014). *Argentina*. En *Medidas para la Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamerica*, pp. 12-79. Madrid, España. Recuperado el 10 de mayo de <https://oiss.org/medidas-para-la-promocion-del/>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1988). Conferencia Internacional del Trabajo - *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra, 18 de junio de 1998. Recuperado el 4 de junio de 2020 de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo - OIT (1999). Conferencia Internacional del Trabajo. *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87° reunión. Ginebra, junio de 1999.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2007). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*. Recuperado el 12 de junio de 2020 de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014). Nota orientativa 1, Analizar el desempleo y el subempleo. *Hacia el derecho al trabajo: una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores*. 1era edición. Recuperado el 3 de mayo de 2020 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- Organización Internacional del Trabajo; Gobierno de la provincia de Córdoba (2015). *Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. 1era edición. Oficina de País de la OIT para la Argentina - Buenos Aires. Recuperado el 3 de mayo de 2020 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilobuenos_aires/documents/publication/wcms_452866.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*. Perú. Recuperado el 3 de mayo de 2020 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad, y de la Salud: CIF*. Versión española, Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado el 4 de junio de 2020 de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Organización de las Naciones Unidas: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 diciembre 1948, 217 A (III).
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*. España: Cinca. Recuperado el 5 de mayo de 2020 de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/ElModeloSocialdeDiscapacidad.pdf>
- Peñas Felizzola, O. (2003). La rehabilitación profesional, fundamentos y procesos desde la terapia ocupacional. *Facultad de Medicina*, 51 (3), pp. 164 - 169.

- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. España: Cinca. Recuperado el 5 de mayo de 2020 de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- R.E.D. de Empresas por la Diversidad, Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella (2015). *Guía de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas (actores y procesos)*. Argentina. Recuperado el 4 de mayo de 2020 de [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219Guia de inclusion laboral de personas discap para empresas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf)
- Romero Ayuso, D. (2010). El sentido de la ocupación. *Terapia Ocupacional Galicia - TOG* (A Coruña), vol 7, supl. 6, pp. 59- 77. Recuperado el 14 de junio de 2020 de <http://www.revistatog.com/suple/num6/romero.pdf>
- Samaja, J. (2002). *Epistemología y metodología: elementos para una teoría de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Souza Minayo, M. C., Ferreira Deslandes, S., Cruz Neto, O. y Gomes, R. (2003). *Trabajo de campo: contexto de observación, interacción y descubrimiento*. Investigación social: teoría, método y creatividad, pp 67 – 114. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- Souza Minayo, M.C., Ferreira Deslandes, S. y Gomes, R. (2012). *Análisis e interpretación de datos de investigación cualitativa*. Investigación social: teoría, método y creatividad (2da ed.), pp. 85 - 114. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- Unión Europea de Empleo con Apoyo. (2005). *Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. Recuperado el 10 de mayo de 2020 de <https://sid-inico.usal.es/documentacion/union-europea-de-empleo-con-apoyo-folleto-informativo-y-modelo-de-calidad/>
- Valencia, L. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad. Buenos Aires. Recuperado el 5 de mayo de 2020 de <https://rebellion.org/?s=breve+historia+de+las+personas+con+discapacidad>
- Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, año XLVI (138), pp. 1093 - 1109. Recuperado el 4 de mayo de 2020 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S004186332013000300008&script=sci_arttext&tlng=pt

Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva para personas con discapacidad*. Santiago de Chile.

Anexo

Permisos Institucionales

Buenos Aires, 20 de agosto de 2020

Sr/ Sra.
Presente

Estimada/o Sr/a


Dentro de la formación de grado de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, es requisito realizar un trabajo final integrador. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las estudiantes más adelante señaladas, están desarrollando una investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”, cuyas tutoras son la Dra. Mariela Nabergoi y la Lic. Sofía Murphy. Es de nuestro interés que este trabajo final integrador se pueda desarrollar con un referente de la institución que lleve a cabo la acción de sensibilización. El objetivo de esta petición es que las estudiantes entrevisten a dicho referente para obtener información acerca de las características y objetivos de la acción de sensibilización cumpliendo con el propósito del trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios, entregando al referente un consentimiento informado donde se explicará en qué consistirá la entrevista, sus objetivos y finalidad. Así también, no se compartirá la identidad del referente entrevistado. La información recogida para este proyecto será confidencial. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932
Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003
Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229


LUCRECIA E.M.T. BILLOCH
APODERADA
D.N.I. 1.649.580
FUNDACIÓN CLAUDINA THEVENET

Buenos Aires, 18 de agosto de 2020

Sr/ Sra.
Presente

Estimada/o Sr/a

Dentro de la formación de grado de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, es requisito realizar un trabajo final integrador. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las estudiantes más adelante señaladas, están desarrollando una investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”, cuyas tutoras son la Dra. Mariela Nabergoi y la Lic. Sofía Murphy. Es de nuestro interés que este trabajo final integrador se pueda desarrollar con un referente de la institución que lleve a cabo la acción de sensibilización. El objetivo de esta petición es que las estudiantes entrevisten a dicho referente para obtener información acerca de las características y objetivos de la acción de sensibilización cumpliendo con el propósito del trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios, entregando al referente un consentimiento informado donde se explicará en qué consistirá la entrevista, sus objetivos y finalidad. Así también, no se compartirá la identidad del referente entrevistado. La información recogida para este proyecto será confidencial. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932
Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003
Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229



Teresa Torralva
Directora Ejecutiva Fundación INECO

Buenos Aires, 12 de agosto de 2020

Sr/ Sra.
Presente

Estimada/o Sr/a

Dentro de la formación de grado de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, es requisito realizar un trabajo final integrador. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las estudiantes más adelante señaladas, están desarrollando una investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”, cuyas tutoras son la Dra. Mariela Nabergoi y la Lic. Sofía Murphy. Es de nuestro interés que este trabajo final integrador se pueda desarrollar con un referente de la institución que lleve a cabo la acción de sensibilización. El objetivo de esta petición es que las estudiantes entrevisten a dicho referente para obtener información acerca de las características y objetivos de la acción de sensibilización cumpliendo con el propósito del trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios, entregando al referente un consentimiento informado donde se explicará en qué consistirá la entrevista, sus objetivos y finalidad. Así también, no se compartirá la identidad del referente entrevistado. La información recogida para este proyecto será confidencial. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932
Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003
Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229

Por medio de la presente, se autoriza a las alumnas:

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932

Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003

Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229

A desarrollar las actividades que se mencionan previamente en torno a su investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”,

Sin otro particular.

Atentamente,



LAURA G. SCAIANO
TERAPISTA OCUPACIONAL
MAT. N° 1996

Scaiano Laura Gabriela
DNI 28323851
Responsable Comunicación y Gestión
Servicio Colocación y Seguimiento
Adeei Laboral

Buenos Aires, 10 de agosto de 2020

Sr/ Sra.
Presente

Estimada/o Sr/a

Dentro de la formación de grado de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, es requisito realizar un trabajo final integrador. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las estudiantes más adelante señaladas, están desarrollando una investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”, cuyas tutoras son la Dra. Mariela Nabergoi y la Lic. Sofía Murphy. Es de nuestro interés que este trabajo final integrador se pueda desarrollar con un referente de la institución que lleve a cabo la acción de sensibilización. El objetivo de esta petición es que las estudiantes entrevisten a dicho referente para obtener información acerca de las características y objetivos de la acción de sensibilización cumpliendo con el propósito del trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios, entregando al referente un consentimiento informado donde se explicará en qué consistirá la entrevista, sus objetivos y finalidad. Así también, no se compartirá la identidad del referente entrevistado. La información recogida para este proyecto será confidencial. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932
Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003
Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229



Lic. Demian Lijtman.

Director Ejecutivo
Fundación DISCAR

Buenos Aires, 14 de agosto de 2020

Sr/ Sra.
Presente

Estimada/o Sr/a

Dentro de la formación de grado de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, es requisito realizar un trabajo final integrador. En este marco, nuestros estudiantes de 5º año cursando la asignatura de Diseño de Trabajo Final, se encuentran desarrollando un estudio en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las estudiantes más adelante señaladas, están desarrollando una investigación sobre “La sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas”, cuyas tutoras son la Dra. Mariela Nabergoi y la Lic. Sofía Murphy. Es de nuestro interés que este trabajo final integrador se pueda desarrollar con un referente de la institución que lleve a cabo la acción de sensibilización. El objetivo de esta petición es que las estudiantes entrevisten a dicho referente para obtener información acerca de las características y objetivos de la acción de sensibilización cumpliendo con el propósito del trabajo. Una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un resumen de los resultados obtenidos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios, entregando al referente un consentimiento informado donde se explicará en qué consistirá la entrevista, sus objetivos y finalidad. Así también, no se compartirá la identidad del referente entrevistado. La información recogida para este proyecto será confidencial. El nombre de la institución es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. En caso de que no deseen exponer el nombre de la institución, se deberá informar a las investigadoras y el mismo quedará excluido del trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, se despide atte.

Bertran, Lourdes DNI 40.746.932
Canavesio, Felicitas DNI 41.048.003
Regueiro Puchulu, Paz DNI 40.904.229

Estimadas Lourdes, Felicitas y Paz:

Con todo gusto las acompañaremos en este proceso.

Atentamente,



Pedro Crespi
Director Ejecutivo ASDRA | pedro.crespi@asdra.org.ar

Consentimiento informado

Apartado Informativo

Buenos Aires, 28 de julio de 2020

A quien corresponda,

Somos Lourdes Bertran, Felicitas Canavesio y Paz Regueiro Puchulu, estudiantes de la carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín. A los fines de obtener el título profesional, estamos realizando un trabajo final integrador sobre la sensibilización como acción dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empleos competitivos en empresas.

Este consentimiento informado tiene el fin de explicitar las características y objetivos del trabajo final integrador. Le daremos información e invitaremos a participar del mismo.

Observamos que si bien en los últimos años, ha habido un incremento de la inclusión laboral de personas con discapacidad, estudios del INDEC demuestran que gran parte de esta población se encuentra desempleada, siendo las personas con discapacidad intelectual las que presentan la mayor tasa de desempleo. Resulta evidente la necesidad de llevar a cabo procesos de inclusión laboral. Teniendo en cuenta que las principales barreras para la inclusión de esta población son actitudinales y de desconocimiento acerca de la discapacidad y sus posibilidades laborales, nos resultó necesario hacer énfasis en la acción de sensibilización realizada dentro del primer paso del proceso. A la hora de buscar información respecto de la misma, se ha identificado poca bibliografía.

Es de nuestro interés entonces, realizarle una entrevista para conocer en profundidad sobre este tema y así poder ampliar y contribuir a la producción del conocimiento. Debido a la situación de público conocimiento (COVID-19), la misma se llevará a cabo de manera virtual, en fecha y horario previamente pactado de acuerdo a su disponibilidad. Durante la entrevista estaremos presentes las tres participantes del trabajo y a fines prácticos si usted está de acuerdo, el audio será grabado. La información obtenida será confidencial, utilizándola solo para los propósitos del trabajo final. Recuerde que aceptar realizar la entrevista es totalmente voluntario y puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informarlo. Cualquier información personal sólo la tendrán las investigadoras, no será entregada ni compartida con nadie. No compartiremos su identidad, únicamente se utilizará el nombre de la organización como referencia, en caso de que la misma lo haya aceptado.

Ante cualquier duda puede contactarse con:

- Bertran, Lourdes, DNI: 40.746.932, TEL: 15-5027-0176 o vía e-mail: luli.bertran97@gmail.com
- Canavesio, Felicitas, DNI: 41.048.003, TEL: 15-6624-7850 o vía e-mail: felicitascana@gmail.com
- Regueiro, Puchulu Paz, DNI: 40.904.229, TEL: 15-5749-1084 o vía e-mail: pazregueiro@gmail.com

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Entrevista

Fecha:

DATOS PERSONALES

Nombre:

Organización:

¿Cuál es su profesión? ¿Tiene formación en discapacidad y trabajo? ¿Qué formación tiene en discapacidad y trabajo? ¿Sobre qué es su formación en discapacidad y trabajo?

¿Hace cuántos años trabaja en la organización? ¿Cuántas acciones de sensibilización realizó con la organización?

Al momento de responder las preguntas se pedirá al entrevistado que tome como referencia el año 2019.

PREVIO A LA SENSIBILIZACIÓN

- **¿Cómo se contactan con la empresa?** ¿Quién da la iniciativa? ¿Con quién se contacta? ¿Con quién acuerda los aspectos logísticos? ¿Suelen ser de algún rubro en especial?
- **¿Qué criterios tiene en cuenta para planificar la acción de sensibilización?**

ACCIÓN DE SENSIBILIZACIÓN

- **¿Qué es la sensibilización?** (como pregunta disparadora)
- **¿Cómo se refieren a esta acción de sensibilización?**
- **¿Qué cargo tienen las personas que trabajan en la empresa que participaron en la acción de sensibilización?**
- **¿Implementó modalidad individual o grupal?** ¿En cuántos grupos dividió a los participantes? ¿Cuál es la cantidad máxima de personas por grupos? En caso de haber más de un grupo, ¿las realizaron en el mismo día y horario, en diferentes horarios y mismo día o en diferentes días?
- **¿Qué estrategia/s implementó?** ¿Cuántas estrategias utilizó por acción de sensibilización? ¿Qué herramientas utilizó? ¿Qué materiales utilizó?
- **¿En cuántos encuentros se llevó a cabo una acción de sensibilización?** ¿Con qué frecuencia se llevaron a cabo los encuentros? ¿Cuántas horas duró cada encuentro?
- **¿Cuántos referentes de la organización asistieron a la empresa para llevar a cabo una acción de sensibilización?** ¿Cuál es la profesión de los referentes que realizaron la acción de sensibilización?
- **¿Qué temas se abordaron en la acción de sensibilización?**
- **¿Cuáles fueron los objetivos de la acción de sensibilización?** ¿Cuántos de los objetivos se cumplieron? ¿Cómo midió el cumplimiento de los objetivos?
- **¿Cuál es su valoración de la acción de sensibilización para el proceso de inclusión laboral?**
- **¿Por qué considera que es (valoración) realizar acciones de sensibilización dentro del primer paso del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en empresas?**

- **¿Qué obstáculos dificultan la implementación de las acciones de sensibilización?**

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- **¿Cuáles son las barreras que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual?**
- **En función a su experiencia en acciones de sensibilización, ¿cuáles cree que son los prejuicios que aparecen en la acción de sensibilización acerca de la discapacidad intelectual en el ámbito laboral?**