



Universidad
Nacional
de San Martín

INSTITUTO DE 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. Florencia Itovich
Lic. Luisa Rossi
Lic. Macarena Lopez
Lic. Daniela Cerri

Supervisoras:

Lic. Luisa Rossi
Lic. Daniela Cerri

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

TEMA: *“Presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019”.*

Grupo Nº:8

Año de cursada: 2019

Integrantes:

Bourdoncle, Marie - DNI: 37.099.440 - mariecbourdoncle@gmail.com

(011) 1522636015.

Dí Giacomo, Florencia - DNI: 36.997.021 - florenciadigiacomo@hotmail.com

(02346) 15685330.

Valdez, Agustina - DNI: 37.699.328 - valdez.agustina@hotmail.com

(011) 1555239473.

Fecha de presentación: 10/03/2020

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	4
TEMA	5
PALABRAS CLAVES	5
INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO	6
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	9
RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN	10
HIPÓTESIS	13
OBJETIVOS	14
DESARROLLO	15
MARCO TEÓRICO	15
❖ Discapacidad	15
❖ Autodeterminación	17
❖ Marcos y Modelos	20
❖ Desempeño Ocupacional	21
❖ Marco Legal	23
❖ Trabajo	24
❖ Proceso de Inclusión Laboral	26
METODOLOGÍA	30
TIPO DE DISEÑO	31
UNIVERSO Y MUESTRA	31
DEFINICIONES OPERACIONALES	32

FUENTES DE DATOS	44
INSTRUMENTOS	44
ANÁLISIS DE LOS DATOS	46
RESULTADOS	49
CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	
ANEXO I	111
❖ Consentimiento Informado	112
❖ Modelo Permiso Institucional	114
❖ Entrevista para trabajador	116
ANEXO II	119
❖ Tablas de distribución de frecuencias absolutas	120
❖ Tablas de Resultados	123

AGRADECIMIENTOS

Haciendo un recorrido durante este año de trabajo, donde nos encontramos en el camino con personas que nos ayudaron en este Proyecto Final, queremos agradecer en primer lugar a nuestros familiares y amigos, que estuvieron presentes en todo el camino que hoy concluye. Fueron uno de nuestros pilares para seguir, ya que conocieron todo nuestro esfuerzo en estos meses de investigación.

En el camino también nos encontramos con profesionales que creyeron en nuestro trabajo desde el principio y nos alentaron a continuar con el mismo. Conocimos a grandes referentes del área laboral que realizan un gran trabajo actualmente.

Primeramente, agradecemos a la Licenciada en Terapia Ocupacional Agustina Ciampa, quien desde un primer momento nos brindó todo su apoyo y colaboración, favoreciéndonos los contactos que posteriormente resultaron parte de este trabajo y material bibliográfico que amplió nuestro conocimiento.

Es por esto que queremos agradecer profundamente por su colaboración y acompañamiento a las Licenciadas en TO, Lic. Brenda Vieyra, Lic. María Laura Altuna, Lic. María Figueroa Echazú, Lic. Carolina Oyola, Lic. María Florio y Lic. Soledad Ortega. Así como a la Fundación Nuevo Surco, a la profesional Rocío Faur y al Equipo Tríada que nos abrieron las puertas para colaborar con nuestra investigación.

Este trabajo no hubiera sido posible sin los trabajadores que con tan buena predisposición aceptaron ser parte del mismo. A cada uno de Uds. gracias por colaborar y contar su experiencia laboral. Esperamos que esta investigación sea de conocimiento comunitario y continuemos entre todos formando una sociedad más inclusiva.

Para finalizar, queremos agradecer a la cátedra por el espacio brindado en este proceso de aprendizaje.

TEMA:

Presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

PALABRAS CLAVE:

Personas con Discapacidad Intelectual - Inclusión Laboral - Empleo con Apoyo - Autodeterminación - Mercado Competitivo.

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA CIENTÍFICO

En 1978, en Italia, se sanciona la ley N°180, más conocida como la “Ley Basaglia”, que impulsa el cierre paulatino de los manicomios u hospitales psiquiátricos y prohíbe la creación de los mismos. Esta ley fue el puntapié para lo que se vendría posteriormente: el pasaje a un modelo biopsicosocial de la persona con padecimiento mental, así como el surgimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y que fue sancionada y promulgada en el año 2008 en Argentina.

A nivel nacional, a partir del regreso de la democracia en nuestro país comenzaron a fundarse mediante grupos de padres diferentes asociaciones para personas con discapacidad, fomentando la inclusión en diversos ámbitos, entre ellos el laboral, y su participación social y ciudadana. La primera en emerger fue la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA) en 1988, luego en 1991 surge Fundación Discar y tres años más tarde la Fundación Nuevo Surco. Posteriormente, en 1994 la Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Inclusión (ADEEI), así como también el Centro Claudina Thevenét.

Esto se debe a que, a pesar de existir políticas públicas regidas por la ley N° 22.431 “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados” (1981), no se reconocía un cumplimiento real de la misma. Esta ley impulsaba a los organismos públicos a conceder un 4% de sus puestos laborales a personas con discapacidad.

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 (1991), expresa en su artículo 2, que se debe fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral. De la misma manera, en el artículo 81 se nombra que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Esto se manifiesta, en la creación de programas de incentivos económicos del trabajador para que contraten a personas con discapacidad.

A su vez, la Constitución de la Nación Argentina (1994), en sus artículos 14 y 14 bis expresan que todo ciudadano argentino tiene derecho a trabajar en condiciones dignas e iguales, haciendo valer sus derechos y necesidades, con seguridad social obligatoria y protección integral de la familia.

La Ley N° 24.901 (1997) sobre Prestaciones Básicas para Personas con Discapacidad, habilitó la obligatoriedad de acceso al sistema de seguridad social de las personas con

discapacidad y prestaciones de habilitación o rehabilitación que sean requeridas, de forma gratuita.

Estas leyes brindaron el marco legal necesario para promover la creación de las asociaciones y brindar las actividades y acciones necesarias para mejorar la incorporación de las personas con discapacidad a los diferentes ámbitos cotidianos de los cuales no eran partícipes, permitiendo el cumplimiento de sus derechos y el ejercicio de la ciudadanía. Buscaban acompañar a los niños y jóvenes con discapacidad para promover su independencia y participación, así como asegurar su escolarización y, de ser posible, su formación laboral.

Nuestro país, adhirió a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con la sanción de la Ley N° 26.378 (2008), que define en el artículo 27:

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

Por último, la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 (2010), en el artículo 11 enuncia que “la Autoridad de Aplicación debe promover que las autoridades de salud de cada jurisdicción, en coordinación con las áreas de educación, desarrollo social, trabajo y otras que correspondan, implementen acciones de inclusión social, laboral y de atención en salud mental comunitaria”.

Los datos estadísticos obtenidos del INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) demuestran según el último Censo Nacional de 2010, que en Argentina hay 5.114.190 personas con discapacidad, constituyendo el 12,9 % del total de la población, de las cuales 4.701.685 son mayores de 14 años y el 52% de ellas se encuentra desocupada; estos datos relevados, junto con la Ley Nacional de Salud Mental 26.657 (2010), cuestionan la falta de oportunidades y afirman la necesidad de fomentar los espacios de formación laboral y la visibilización de la situación de estas personas para promover la creación de nuevos puestos de trabajos idóneos que les permitan desempeñar nuevos roles.

En cuanto a la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires, la reglamentación está dada por la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires (1996), que en el artículo 42 declara:

La ciudad garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a la plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades. Ejecuta políticas de Promoción y Protección integral tendientes a la prevención,

rehabilitación, capacitación e inserción social y laboral. Prevé el desarrollo de un hábitat libre de barreras naturales, culturales, lingüísticas, comunicacionales, sociales, educacionales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo, y la eliminación de las existentes. (Convención Constituyente de la Ciudad de Buenos Aires, 1996, art. 42).

A fin de dar cumplimiento, a lo que se mencionó antes en el artículo 42 y 43 en la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires (1996), surge la Ley 1502 (2004), "Incorporación de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad", donde se asegura la incorporación obligatoria de forma gradual de un 5% de personas con discapacidad a cargos del sector público de la ciudad.

Entre otras de las normas, se menciona el Certificado Único de Discapacidad (C.U.D.). El C.U.D. es un documento público válido en todo el país que permite ejercer los derechos y acceder a las prestaciones previstas en las leyes nacionales 22.431 (1981) y 24.901 (1997).

El proceso de formación laboral en Argentina es llevado adelante por diversas instituciones privadas, tales como A.D.E.E.I., A.S.D.R.A., Fundación DISCAR, Fundación Emplea Argentina, la UCA que brinda un curso de Formación para el Empleo en el ámbito Universitario, Fundación Nuevo Surco, Fundación Claudina Thevenét entre otras y también hay programas públicos del Ministerio de Producción y Trabajo como el Programa de Inclusión Laboral (PIL) y el Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (SeCLaS), y en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, COPIDIS.

A partir de este recorrido de más de 30 años en la Argentina acerca de la inclusión laboral, en donde a nivel legislativo existen leyes que aseguran el acceso al empleo competitivo, hoy en día no hay una regulación en el cumplimiento de estas leyes. Al no haber una regulación del mercado competitivo, no se abren nuevos puestos laborales. Esto perjudica a las personas con discapacidad que no puedan acceder a sus derechos laborales y no aplican todos sus conocimientos y aprendizajes en el ámbito laboral y disminuyendo sus posibilidades de socialización.

Al revisar la literatura científica se encuentran definiciones complementarias, que tienen en común que la conducta autodeterminada es aquella en la que la persona es el "agente causal" (Wehmeyer, 1992) de su propia vida, a través de acciones volitivas e intencionales que desarrolla la capacidad de elección para adoptar decisiones estando libre de influencias externas ("A fondo. Elegir no es suficiente: autodeterminación personas discapacidad intelectual", 2017).

Los integrantes del Grupo de Trabajo del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2017) mencionan que autodeterminación empieza mucho antes de la toma de decisiones, incluso

de la posibilidad de elegir. La persona se construye en base a sus experiencias e historia de vida, desarrolla su autoestima, gustos y preferencias, adquiriendo valores y principios en relación con su contexto. Para el Grupo de Trabajo mencionado anteriormente, es necesario conocer y tener en cuenta qué experiencias previas ha tenido la persona, si ha logrado el cumplimiento de metas personales, cómo es su historia de vida y si ha contado con apoyo familiar ("A fondo. Elegir no es suficiente: autodeterminación personas discapacidad intelectual", 2017). Es por esto, que surge la necesidad de investigar sobre la presencia de los componentes de la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual leve. Los componentes estructurales son *Responsabilidad, Libertad, Contexto Vincular y Protagonismo* (Aznar y Castañón, 2008). Esto se debe a que se cree que, ante la posible ausencia de estos componentes, la persona con discapacidad intelectual leve podría no ser capaz de llevar adelante las tareas laborales asignadas, así como presentar dificultad para socializar con sus compañeros de trabajo, obstaculizando su inclusión en el mercado competitivo.

Para llevar a cabo este trabajo, la población a estudiar serán personas con discapacidad intelectual leve que tengan entre 20 y 50 años, que estén colocadas en un empleo competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

Es por todo lo anteriormente planteado que nos preguntamos:

¿Cuáles son los componentes estructurales de la autodeterminación que se presentan en las personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019?

RELEVANCIA Y JUSTIFICACIÓN

En el año 2017, con la creación de la Agencia Nacional de Discapacidad y la supresión de la CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad) y la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales, así como también del Servicio Nacional de Rehabilitación, se produjo una reestructuración de las políticas públicas.

De acuerdo a las estadísticas actuales provistas por el INDEC en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad realizado en el último trimestre del 2018, resulta que el 70% de las personas con discapacidad mental - cognitiva se encuentran inactivas.

Actualmente el país se encuentra en una situación de recesión económica, debido a los altos niveles de inflación y a la baja de productividad en el sector industrial, que ha llevado a una disminución de puestos de trabajo y aumento de retiros voluntarios en las empresas. Esto conlleva a una mayor dificultad en el acceso a puestos de trabajo idóneos y de contratos efectivos por tiempo indeterminado en el mercado formal.

Como se comentó previamente en este trabajo, en nuestro país hay una legislación que garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal. Una de las metodologías utilizadas y la que será tomada para esta investigación es el *Empleo con Apoyo*. Según la Unión Europea de Empleo con Apoyo, es un método de intervención que se aplica a personas con discapacidad y a otros colectivos con dificultades para la inclusión laboral, para acceder a un empleo remunerado y mantenerlo dentro del mercado laboral competitivo. Son potenciales usuarios de dicha metodología, los colectivos de personas que, a causa de su discapacidad, quedan al margen del mercado laboral abierto, es decir, las personas que pueden contribuir con sus capacidades diversas, pero que requieren apoyo, orientación y seguimiento, para ejecutar las tareas propias del puesto de trabajo y así desempeñarse en el mercado competitivo (EUSE, 2005).

En Argentina desde 1993 se lleva a cabo el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, replicado en otros países de la región y galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración. A su vez, Fundación Emplea es una entidad que surge en España en el año 2008, la cual desembarca en el territorio Latinoamericano siendo los referentes del Empleo con Apoyo en Argentina, Chile, Perú y Brasil.

Asimismo, es fundamental tomar el concepto de *Autodeterminación* como eje de investigación para comprender si su conceptualización y los componentes de la misma tienen relación con la posibilidad de acceso al empleo en el mercado competitivo y su permanencia en el mismo. Se tomará como referencia a Andrea Aznar y Diego González

Castañón, siendo los únicos profesionales a nivel nacional que publican sobre esta temática, teniendo en cuenta la cultura y la realidad social de nuestro país.

Los autores de “Son o se hacen” establecen que la autodeterminación está ligada a la capacidad que tiene la persona de elegir y de tomar decisiones. De esta manera, la persona es *protagonista* de su vida, decidiendo apropiarse de ella. Para tomar decisiones, debe ser *responsable*, asumiendo y cumpliendo compromisos, así como haciéndose cargo de los errores, de su reconocimiento y de ser capaz de repararlos. La elección y toma de decisiones, también tienen que ver con la *libertad* para decidir, sin presiones externas. A su vez, todos estos componentes están insertos dentro de un *contexto vincular*, en donde se desempeña la persona y participa en actividades de la vida diaria junto a compañeros, supervisores, referentes, entre otros (Aznar y González Castañón, 2008).

Relevancia Teórica

Se pretende que, con los aportes de esta investigación, se den a conocer los componentes estructurales de la autodeterminación en el campo de conocimiento de los terapeutas ocupacionales que hacen procesos de inclusión laboral, así como otros profesionales referidos al tema. También se busca generar conocimiento sobre la importancia del proceso de inclusión y el rol del terapeuta ocupacional en el mismo e incorporar la temática en los programas a nivel nacional de las cátedras de Terapia Ocupacional en el área Laboral.

Relevancia Práctica

Se espera que los resultados obtenidos, se consideren en la planificación de nuevos programas de inclusión laboral de mayor duración para personas con discapacidad intelectual en la Argentina ofrecidos por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, se espera que se tengan en cuenta en los talleres de preparación laboral los factores ausentes de la autodeterminación de cada trabajador, para que se adapten a los requerimientos y necesidades planteadas según los objetivos y metas acordados entre el preparador laboral y el trabajador antes y durante su seguimiento.

Relevancia Social

Los resultados de este trabajo harían un aporte a los procesos de inclusión socio-laboral, ya que se tendrá en cuenta la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual leve y cómo a partir de la inclusión laboral, logra un rol activo dentro de la sociedad. Esto podría colaborar en un cambio de visión acerca de las personas con discapacidad y concientiza a familias y profesionales sobre la importancia de promover

desde temprana edad la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual, para que en un futuro puedan desempeñar un rol de trabajador. Otros actores sociales a los que le serían relevantes, es a las empresas que participan en la inclusión laboral y sus empleados, mediante las charlas de sensibilización. Estas buscan visibilizar la importancia de la inclusión en el ámbito laboral y evacuar posibles inquietudes acerca de tener un compañero laboral con discapacidad.

HIPÓTESIS

- El componente “Responsabilidad” se encuentra presente en las personas con discapacidad intelectual leve debido a que son organizadas en sus rutinas y hábitos, en tanto tienen la obligación de concurrir a su trabajo en un horario específico, con las condiciones de arreglo personal e higiene adecuadas y cumpliendo normas de convivencia pautadas con el empleador.
- El componente “Libertad” se encuentra presente en las personas con discapacidad intelectual leve ya que realizan elecciones y toman decisiones sin manipulación externa.
- El componente “Contexto Vincular” se encuentra presente en las personas con discapacidad intelectual leve ya que tienen sentido de pertenencia al aumentar su participación social dentro de la empresa con sus compañeros de trabajo.
- El componente “Protagonismo” se encuentra presente en las personas con discapacidad intelectual leve debido a que presentan autonomía en la toma de decisiones y para expresar sus necesidades.
- El componente “Libertad” tendrá como factor ausente que los intereses laborales no coinciden con el puesto de trabajo asignado u ofrecido.
- Los datos recabados de las entrevistas realizadas a los preparadores laborales serán consistentes con aquellos expresados por las personas con discapacidad intelectual leve.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Conocer la presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas colocación laboral y el seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Objetivos específicos

- Identificar la presencia de los factores del componente "*Responsabilidad*" en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.
- Identificar la presencia de los factores del componente "*Libertad*" en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.
- Identificar la presencia de los factores del componente "*Contexto Vincular*" en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.
- Identificar la presencia de los factores del componente "*Protagonismo*" en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.
- Contrastar los datos obtenidos de la entrevista realizada a los preparadores laborales con la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual leve entrevistadas que se encuentran insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

DESARROLLO

MARCO TEÓRICO

Discapacidad

El objeto de estudio de esta investigación es la presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual desempeñándose en el mercado competitivo. Para ello, es pertinente definir qué es **discapacidad**.

En base a los conceptos de discapacidad vistos desde el inicio de la formación académica de la carrera de Terapia Ocupacional de la Universidad General de San Martín, se recaban distintas definiciones que se complementan e interrelacionan.

Según la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 1 define “la discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, que puede ser permanente o temporal, puede limitar la capacidad de realizar una o más actividades necesarias de la vida diaria, causada o agravada por el entorno económico o social” (OEA, 1999, art. 1).

Para completar la definición, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud (CIF), incluye las restricciones en la participación, donde indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo y sus factores contextuales, tanto ambientales como personales (OMS, 2001).

En cuanto al grupo etario seleccionado para esta investigación, Lela A. Llorens (1991), en el texto “Superación de los déficit en el Desempeño Ocupacional” ubica a las personas dentro de adultez joven (20 a 35 años) y de la adultez media (35 a 50 años). La etapa de la **adultez joven** se caracteriza por asumir responsabilidades en diferentes roles, entre ellos el de hijo, padre, amigo, trabajador, estudiante y voluntario. En cuanto al desempeño en el trabajo y la educación, en esta etapa debe poder tomar responsabilidad en un trabajo o puesto laboral, funcionar como un miembro de un grupo de trabajo, realizar las tareas de forma independiente y organizar, planear y llevar a cabo actividades significativas.

Asimismo, es una característica clave de este período el desarrollo de la independencia financiera mediante el trabajo remunerado, junto a un desempeño ocupacional equilibrado entre las áreas de autocuidado/automantenimiento, trabajo/educación, juego/tiempo libre y descanso/relajación, que contrarresten el estrés que puede generar el desempeño profesional (Llorens, 1991).

En el caso de la **adulthood media** (35 a 50 años), el rol laboral puede variar en cuanto a jerarquía, supervisión y cantidad de pares. En esta etapa pueden verse modificados los intereses laborales. El desarrollo sociocultural y la comunicación se centran en las relaciones grupales, grupos sociales y la familia. Los adultos actúan de acuerdo a sus creencias y emiten juicios, siendo indiferentes a las opiniones de los otros. Durante este período es necesario seguir manteniendo el equilibrio ocupacional previamente planteado y la toma de responsabilidades para llevar a cabo las actividades significativas (Llorens, 1991).

Otro concepto que es necesario definir es el de **discapacidad intelectual**. La Asociación Americana sobre el Retraso Mental (sus siglas en inglés: AAMR), en la primera edición del manual de 1921 utiliza el coeficiente intelectual como eje fundamental para diagnosticar el nivel de discapacidad intelectual. En este mismo sentido, se concebía a la discapacidad intelectual como una deficiencia individual y de carácter exclusivamente cognitivo.

Con el transcurrir de los años y los cambios de paradigmas, para clasificar a la discapacidad intelectual actualmente se recurre a la definición publicada por la American Psychiatric Association (APA) en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM V, 2014) en donde se postula como discapacidad intelectual a un trastorno que se inicia durante el desarrollo e incluye limitaciones en el funcionamiento intelectual y en el comportamiento adaptativo. La definición también señala la importancia e influencia del entorno sobre las capacidades intelectuales, siendo necesaria la adecuación de apoyos en los distintos entornos (colegio, trabajo, vida diaria).

El retraso mental leve corresponde a la categoría pedagógica de "educable". Este grupo reúne a una amplia capa de población afectada por este trastorno, alrededor del 85%. En la actualidad toda persona con RM leve puede vivir perfectamente adaptada a su comunidad, vivir de forma independiente o en apartamentos supervisados o en viviendas agrupadas, a menos que exista algún trastorno asociado que impida estas posibilidades. (Almenara Barrios, García González-Gordon, Novalbos Ruiz, Merello Martel, Abellan Hervás y García Ortega, 1999, p.384).

En relación a la definición de "**adecuación de apoyos**" publicada en el DSM V (2014), se quiere esclarecer qué son los apoyos. La búsqueda de antecedentes condujo hacia el referente en materia de discapacidad intelectual, Miguel Ángel Verdugo Alonso¹. El mismo, junto con Robert L. Schalock, postulan que la "**adecuación de apoyo**" es "un enfoque multidimensional del funcionamiento humano; un énfasis en la habilitación, la inclusión, la

¹ Catedrático de Psicología de la Discapacidad en la Facultad de Psicología y director del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca.

equidad, el desarrollo personal y las oportunidades de crecimiento; así como la prestación de apoyos individualizados” (Verdugo y Schalock, 2009, p. 35).

Dichos autores contribuyeron al cambio del concepto de “**retraso mental**” por el de “discapacidad intelectual”. Esta definición bastante utilizada en manuales diagnósticos, se comienza a cuestionar en relación al cambio de paradigma, del reduccionista al social. La importancia de este cambio progresivo en el concepto de discapacidad radica en que la discapacidad intelectual no sea considerada únicamente como un rasgo absoluto e invariable de la persona (Verdugo y Schalock, 2009).

La “discapacidad intelectual ha surgido para enfatizar una perspectiva ecológica que se centra en la interacción persona - ambiente y reconoce que la aplicación sistemática de apoyos individualizados puede mejorar el funcionamiento humano” (Schalock y cols., 2007, p. 7)

Autodeterminación

Como se ha mencionado anteriormente, el concepto de **autodeterminación** es relevante para el presente trabajo e indispensable en relación a los objetivos planteados.

Una de las definiciones de autodeterminación más aceptada y difundida por los profesionales es “el proceso por el cual la acción de una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias o interferencias externas no deseables” (Wehmeyer, 1996, p.63).

Según López Fraguas, Marín González y de la Parte Herrero (2004), la autodeterminación consiste en la garantía real para que las personas, al margen de sus capacidades, tengan un proyecto vital, basado en su individualidad e identidad y ejercer control sobre el mismo. En el caso de personas gravemente afectadas, el ejercicio de la autodeterminación puede ser, en gran parte, indirecto (mediado por otros) y se logra mediante los apoyos adecuados.

Entre los referentes de discapacidad intelectual a nivel nacional, se puede mencionar a Andrea Aznar y Diego González Castañón, quienes dirigen la Fundación Itineris. Conceptualizan a la autodeterminación, como la capacidad que tiene la persona de elegir y de tomar decisiones. En el capítulo de Autodeterminación de su libro “Son o se hacen” publicado en el año 2008, se señala que la autonomía y la autodeterminación son conceptos similares en cuanto a que se aplican en un individuo. No obstante, diferencian el hecho de tener conductas autónomas y de ejercerlas con autodeterminación como dos fenómenos diversos (Aznar y González Castañón, 2008).

El concepto de autonomía se refiere a la independencia de otras personas y a la capacidad de desempeñarse por sí mismos. Por otra parte, el de autodeterminación remite a que la persona sea dueña de su vida mientras participa en su comunidad, lo cual la

convierte no solo en un individuo sino en un sujeto de derechos (Aznar y González Castañón, 2008).

Según Aznar y Castañón (2008) ser autodeterminado es transformarse para ser uno mismo, para sentirse dueño de sí mismo. Así se destaca la importancia de tomar decisiones y hacer elecciones entre alternativas conocidas y disponibles, contando con que los demás las honren y no traten de imponer su criterio, asumiendo y respetando los compromisos responsables aceptados de modo articulado con el contexto, por propia iniciativa, como protagonista y agente causal principal de la propia vida.

Los autores refieren que las personas con discapacidad intelectual son sujetos autodeterminados cuando son capaces de:

- Vivenciarse y saberse valiosas para sí mismas y los demás
- Hacer y decidir siendo conscientes de sus capacidades y sus limitaciones
- Cuidar y disfrutar su cuerpo
- Encontrarse con otros y hacerse respetar por ellos, aunque pudieran pensar diferente
- Contar la propia historia desde las experiencias que consideren más importantes
- Ser personas diferentes de los familiares, vecinos y profesionales sin temor a cometer errores, sin sentirse sancionado (Aznar y Castañón, 2008, p.120).

Según estos autores estas cualidades están relacionadas con la posibilidad de que la persona pueda resolver problemas, plantearse objetivos personales y concretarlos, y también que, mediante la utilización de recursos disponibles pueda satisfacer sus necesidades, hacer elecciones libremente, sin que haya una estructuración previa de las opciones, elegir entre alternativas prefijadas, conocer los recursos sociales y comunitarios y registrar las opciones disponibles y no disponibles en un momento dado (Aznar y Castañón, 2008).

Aznar y Castañón (2008) mencionan que, si se encuentran presentes cada uno de los componentes, las personas con discapacidad intelectual pueden lograr la autodeterminación. Es en este caso donde los profesionales necesitan correrse del rol profesional que los compete para escucharlas y mediante un trabajo de reflexión percibir sus preferencias y deseos.

Sumado a esto, Ponce (2010) sostiene que las personas tienen el impulso de ser autodeterminados, y necesitan las oportunidades y habilidades para actuar como tales. Las personas con discapacidad intelectual por lo general requieren ayuda para adquirir dichas habilidades y saber aprovechar las oportunidades que se le presentan para resolver problemas, tomar decisiones o defenderse.

Retomando, la autodeterminación según Aznar y González Castañón (2008) tiene 4 componentes estructurales: *responsabilidad, libertad, contexto vincular y protagonismo*.

La *responsabilidad* es definida como la capacidad de asumir y de cumplir compromisos, reconociendo cuando se realizan errores y teniendo la capacidad de resolverlos. Los autores mencionan que se suelen exceptuar a las personas con discapacidad intelectual de la asunción de sus responsabilidades, bajo el pretexto de que no son personas responsables. A su vez sostienen que tener responsabilidades cuando se es niño, es lo que en la adultez posibilitará tener roles. Del mismo modo la superación de los límites y la tolerancia a la frustración pueden ser enseñadas y apoyadas como modos de incrementar la responsabilidad (Aznar y González Castañón, 2008).

La *libertad*, es mencionada como la posibilidad de hacer elecciones y de tomar decisiones, sin ningún tipo de presión o manipulación externa (Aznar y González Castañón, 2008).

El *contexto vincular*, tiene que ver con los vínculos, las relaciones con los otros y la interacción con el ambiente. Esa identificación con los otros, así como el apropiamiento de los roles sociales contribuyen a la internalización de modelos diferentes y nuevos que se funden con los propios. Es el contexto el que otorga identidad, habilita el respeto por otros, afirma el sentimiento de pertenencia a un grupo social que afectan y se ven afectadas por la singularidad de cada uno de los integrantes del grupo (Aznar y González Castañón, 2008).

El *protagonismo* se exhibe en la iniciativa, la capacidad de hacer propuestas novedosas y en la creatividad. En las personas con discapacidad intelectual, por lo general su protagonismo es dependiente de lo que dice un tercero. De esta manera, se “comprometen” con distintas actividades, pero no por decisión propia. Parte del trabajo para favorecer la autodeterminación de la persona, es posibilitar que la persona diga, lo que percibe, prefiere o desea con sus palabras (Aznar y González Castañón, 2008).

En un estudio realizado entre los años 1999 y 2005, elaborado por estos mismos autores y publicado en “Son o se hacen” (2008), consultaron a un total de 500 trabajadores del área de discapacidad provenientes de distintos campos disciplinarios, ciudades e instituciones. El mismo consistía en indicar cuáles áreas de onceen total consideraban más importante para trabajar y a cuáles le dedicaban más tiempo. Las once áreas eran: habilidades sociales; cuidado propio; vida de hogar; comunicación; actividades en la comunidad; autodeterminación; salud y seguridad; habilidades de aprendizaje; derechos y deberes; contexto vincular y habilidades ocupacionales. De los datos, obtuvieron que el 37% dice que el área de autodeterminación es la más importante. De la misma manera, el 15% mencionó que es el área que más trabajó (Aznar y González Castañón, 2008).

Aznar y González Castañón (2008), refieren que la autodeterminación tiene un dinamismo bidireccional entre la persona y el ambiente. Esto se puede distinguir en los

componentes de protagonismo y responsabilidad, que parten de la persona y se dirigen hacia el ambiente. De manera análoga, la libertad y el contexto vincular, son componentes que parten del ambiente y se dirigen a la persona.

Por otro lado, para Ponce (2010), la autodeterminación es definida como un resultado educativo, por lo que la conducta autodeterminada es promovida por la familia, los profesionales y el entorno de las personas con discapacidad intelectual.

Promover una conducta autodeterminada implicaría impulsar la toma de decisiones, fomentar la exploración de posibilidades, inducir la toma de riesgos dentro de los límites razonables, animar al establecimiento de metas y la planificación, así como ayudar a los jóvenes a comprender su discapacidad (Ponce, 2010). Dicho autor refiere también que para que una persona llegue a una conducta autodeterminada debe poder tener oportunidades y llevar a cabo las siguientes acciones: tomar decisiones, hacer elecciones, resolver problemas, tener la creencia de que es efectivo y que puede esperar ciertos resultados de sí mismo, autoconciencia y autoconocimiento y habilidades de autodefensa.

Marcos y Modelos

Los siguientes modelos fueron seleccionados del rastreo del arte realizado, ya que son utilizados por los referentes de Empleo con Apoyo a nivel mundial.

La calidad de vida es definida por Schalock y Verdugo (2009) como "un estado deseado de bienestar personal que: (a) es multidimensional; (b) tiene propiedades éticas – universales- y émicas - ligadas a la cultura y a lo significativo; (c) tiene componentes objetivos y subjetivos; y (d) está influenciada por factores personales y ambientales" (p.176 – 177).

Schalock (1996), propone un **modelo de Calidad de Vida** con ocho dimensiones: Bienestar emocional; Relaciones interpersonales; Bienestar material; Desarrollo personal; Bienestar físico; Autodeterminación; Inclusión social; Derechos. Dicho autor junto con Verdugo (2003), establecieron los indicadores para cada una de las ocho dimensiones:

- Bienestar emocional: satisfacción, autoconcepto, ausencia de estrés.
- Relaciones interpersonales: interacciones, relaciones, apoyos.
- Bienestar material: estatus económico, empleo, vivienda.
- Desarrollo personal: educación, competencia personal, desempeño.
- Bienestar físico: salud, actividad de la vida diaria, atención sanitaria, ocio.
- Autodeterminación: autonomía/control personal, metas y valores personales, elecciones.
- Inclusión social: integración y participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos sociales.
- Derechos: derechos humanos y derechos legales (p. 177).

En la revista Española “Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su importancia y retos emergentes” se postula la **Teoría de la Agencia Causal** define al comportamiento autodeterminado, como aquel que hace referencia a acciones volitivas que permiten a la persona actuar como propio agente causal de su vida. Conceptualizando en cuatro características esenciales que son la autonomía, autorregulación, empoderamiento y autoconocimiento, que se reformulan actualmente en tres dimensiones que definen una acción como autodeterminada la que presenta *volición, agencialidad y creencias sobre las acciones y el control ejercido* (Shogren et al., 2015).

Actuar con volición, implica la autonomía y la intencionalidad de las acciones. Eligiendo objetivos basados en la propia preferencia e iniciando las acciones cuándo y cómo uno decide hacerlo. El ser “agencial”, significa actuar gestionando las propias acciones para lograr determinados objetivos, monitoreando y autorregulando este proceso continuamente. Ello implica regular las acciones, la toma de decisiones, así como la resolución de problemas en función de los obstáculos que se puedan presentar. Además, de pensar en alternativas para solucionar dichos obstáculos (Shogren et al., 2015).

En relación a mostrar creencias de control - acción, se toma en cuenta el conocimiento de capacidades y habilidades que se precisan para alcanzar los objetivos. Como también, el ser capaz de ajustar las expectativas a las capacidades y límites de la persona y el sentimiento de autorrealización (Shogren et al., 2015).

Desempeño Ocupacional

Desde la Terapia Ocupacional se toma el término de **Desempeño Ocupacional** para referirse a las actividades que realiza una persona y cómo lo hace. El Marco de Trabajo de Terapia Ocupacional (2014), lo conceptualiza como:

Acto de hacer y lograr una acción seleccionada (destrezas de ejecución), actividad u ocupación (Fisher, 2009; Fisher & Grisworld, 2014; Kielhofner, 2008) que resulta de la transacción dinámica entre el cliente, el contexto, y la actividad. Mejorando o permitiendo las destrezas y patrones de ejecución ocupacional conduce al compromiso en las ocupaciones o actividades (Parte adaptada de Law et al., 1996, p.16).

Según Mulligan (2003) plantea que es a través del análisis del desempeño ocupacional que se pueden detectar aquellas habilidades y patrones del desempeño que están afectados o que necesitan un mayor análisis y trabajo para desarrollarse adecuadamente, para llevar a cabo las ocupaciones sin dificultades de acuerdo a las capacidades de la persona, las demandas de la actividad y el contexto en que se realizan.

Chicharro (2007), citado en Massola, M. C y Méndez Ayerza, M. (2014), expone la importancia que tiene la evaluación ocupacional durante todo el proceso de inclusión laboral por parte del terapeuta ocupacional, constituyendo la base de la práctica cotidiana del trabajo mismo. Describe el concepto de desempeño ocupacional como la capacidad que tienen los individuos en adaptarse en un medio que se encuentra en permanente cambio.

En el transcurso de la vida la persona cumple y avanza hacia un nuevo ciclo de vida los cuales producen un cambio de actividades, roles, núcleo de relaciones y la postura que sume en un entorno cambiante. Cuando este proceso se vive en forma natural, la persona se desempeña en forma funcional y adaptada. La persona que presenta una dificultad puede llegar a tener carencias en habilidades, destrezas que lo ayuden a adaptarse al contexto y alterarse su capacidad potencial de adaptación, como incluirse laboralmente entre otros (Chicharro, 2007; citado en Massola, M. C y Méndez Ayerza, M., 2014).

El objetivo de la evaluación es determinar el estado del desempeño ocupacional del individuo donde se conoce e interpreta la problemática que se identifica en el área productiva del individuo y así elaborar un plan para permitir abordarlos y tratarlos. Dentro de la etapa de planificación y desarrollo se identifican los problemas y necesidades del individuo, las actividades que se desarrollaran y establecer un compromiso entre Terapia Ocupacional e individuo. Por último, la autora señala los instrumentos de evaluación ocupacional en el proceso de orientación vocacional, en el que se utilizan herramientas de observación, cuestionarios de autoevaluación y otros instrumentos como cuestionarios de motivación laboral, cuestionario de preferencia laboral, entre otros (Chicharro, 2007; citado en Massola, M. C y Méndez Ayerza, M., 2014).

En relación a los alcances e incumbencias del ejercicio de la profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional dentro del ámbito laboral, la presente Ley N° 27.051 (2014), en su artículo N° 8, refiere que los profesionales están habilitados para realizar acciones de promoción, prevención, atención, recuperación y rehabilitación de la salud de las personas y comunidades a través del estudio e instrumentación de las actividades y ocupaciones de cuidado de sí mismo, básicas instrumentales, educativas, productivas y de tiempo libre; evaluar la capacidad funcional biopsicosocial de las personas, y efectuar tratamiento de las disfunciones ocupacionales como medio de integración personal, laboral, educativa y social, así como también asesorar a personas con necesidades especiales, a su familia e instituciones en lo referente a la autonomía personal y social a fin de promover su integración y mejorar su calidad de vida.

Marco legal

En la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad, al cual nuestro país adhirió en el 2008 a través de la Ley N° 26.378, se menciona en el artículo 27 que “Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás (...)”. Actualmente en la Argentina las personas con discapacidad intelectual que desean ingresar al mundo laboral no parten de las mismas condiciones que las personas sin discapacidad, ya que existen varios marcos regulatorios a nivel nacional que no se cumplen.

En concordancia con esto, existe la Ley “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados” que enuncia:

El Estado Nacional, sus organismos descentralizados autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al CUATRO por ciento (%) de la totalidad de su personal. (Ley N°22.431, 1981, art.8)

Lo antes mencionado no se cumple, lo cual se ve reflejado en el alto nivel de desempleo de personas con discapacidad en la Argentina. La Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), de los años 2002 - 2003, menciona que tres cuartas partes de las personas con discapacidad de más de 14 años no trabaja.

Por otro lado, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 (1991), en su artículo 2 plantea un aumento en las oportunidades laborales para aquellos grupos que tienen menores posibilidades de inclusión laboral.

En lo referente al sistema previsional argentino, la sanción de la Ley N° 13.478 (1948) creó el sistema de pensiones no contributivas para aquellas personas en situación de vulnerabilidad por no encontrarse amparadas por ningún otro régimen de previsión, por tener 70 o más años de edad o estar imposibilitadas para trabajar.

Por el Decreto 432/97 en el capítulo 1 se establece que el Estado Nacional otorga una pensión no contributiva por invalidez a las personas que acrediten una disminución del 76% o más en su capacidad laboral. Además, se deben encontrar en una situación de vulnerabilidad social. Pero dicha pensión es incompatible con ser empleado en relación de dependencia. Por lo cual, las personas con discapacidad deciden tramitar una pensión no contributiva ante la falta de vacantes para acceder a un puesto laboral competitivo. De esta manera, cuando la propuesta laboral se efectiviza, el trabajador pierde la pensión no contributiva.

Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) entiende al **trabajo** como “conjunto de actividades humanas, 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” (p.2). No obstante, por **empleo** entiende “el trabajo efectuado a cambio de un pago sin importar la relación de dependencia (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” (p.2).

En cuanto a los **contratos laborales**, Esper (2002) menciona que el mismo es un acuerdo entre dos partes, el empleador y el empleado, donde éste último se compromete a prestar un determinado servicio a cambio de una remuneración, sueldo o jornal y condiciones de trabajo mínimas establecidas por las leyes laborales.

Según la Ley N° 24.557 del Riesgo del Trabajo (1995), existen varios **tipos de contratos** que se pueden clasificar por el *tiempo*. Se considera *indeterminado* cuando el plazo de duración de los contratos de trabajo es normalmente por tiempo indeterminado. Las únicas excepciones permitidas a la indeterminación del plazo de los contratos pueden ser: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración y que las modalidades de las tareas o de la ocupación así lo justifiquen. En caso de duda, se considera que es por tiempo indeterminado. Por tiempo *determinado o a plazo fijo*, se realiza cuando el empleador y el trabajador han establecido un plazo para su duración, también es necesario que existan razones objetivas que determinen que el empleador se aparte de contratar al trabajador por tiempo indeterminado y es requisito que el mismo sea por escrito.

También se clasifica por las *características del trabajo*, ya sea *eventual*, cuando es a su vez por tiempo determinado, está dado por la actividad o el reemplazo temporario de un operario y se da cuando la actividad del trabajador se realiza bajo dependencia de un empleador, para la realización de un trabajo transitorio y determinado en relación a una tarea extraordinaria de la empresa. También se lo considera eventual cuando comienza y termina en concordancia con la ejecución de una determinada actividad. En cuanto al contrato por *temporada* es por tiempo indeterminado. La prestación de tareas en una temporada da derecho al trabajador a ser incorporado a principios de cada ciclo (Ley N° 24.557, 1995).

Christiansen y Townsend (2010) definen al trabajo como “Trabajo o esfuerzo; hacer, construir, fabricar, formar, diseñar o confeccionar objetos; para organizar, planificar, evaluar, servicios o procesos de la vida o de gobierno; ocupaciones comprometidas que se realizan con o sin recompensa económica” (p.423).

En cuanto al concepto de empleo, el mismo puede clasificarse en empleo competitivo, talleres protegidos de producción y el autoempleo.

El **empleo competitivo** es en el que se enfocará la presente investigación. Este tipo de empleo está abierto a todas las personas y se rige por las calificaciones y aptitudes individuales. El empleo competitivo refiere a los trabajos en relación de dependencia donde las personas se desempeñan en empresas, fábricas, talleres, independientemente de si tienen o no discapacidad (Corradi Bracco, 2015).

A su vez, existen otros tipos de empleo que son los **talleres protegidos de producción**. Surgen como una alternativa temporal, en donde la persona con discapacidad puede formarse en estos espacios para su eventual inclusión en el mercado laboral abierto y competitivo. De esta manera, el taller protegido de producción constituye una instancia de adaptación laboral y formación profesional no formal (Corradi Bracco, 2015).

Por último está la modalidad del **autoempleo** o el trabajo independiente. Este tipo se refiere a los microemprendimientos, emprendimientos o cooperativas de trabajo, que tienen como objetivo la producción de bienes o servicios en forma autogestionada (Corradi Bracco, 2015)

Todos estos tipos de empleo persiguen un objetivo que es la **inclusión laboral**, a partir de la cual las personas con discapacidad podrían desarrollar un rol productivo dentro de la sociedad.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2001) la inclusión laboral hace referencia al proceso que permite el acceso a una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales adecuadas, mientras que la exclusión laboral refiere al desempleo abierto y al empleo de baja productividad. Para esto se debe hacer referencia a los conceptos de inclusión y exclusión social.

La **exclusión social** se da a partir de considerar la participación social y económica de un individuo en la sociedad. La misma engloba desigualdades e injusticias ante la adquisición de derechos básicos de ciudadanía, así como las oportunidades de ingresos económicos. Para desarrollar este concepto es necesario hablar de inclusión social, ya que el proceso será diferente para la persona que siempre fue excluida respecto de aquella que comenzó a formar parte del sistema de exclusión por alguna eventualidad en su vida. La situación de inclusión y exclusión puede variar a lo largo de la vida de una persona (CEPAL, 2001).

La **inclusión social** se determina a través de las políticas atravesadas por la sociedad. Es decir, aquellas políticas públicas que determinan la integración de las personas al sistema de salud, al sistema laboral y los derechos delimitados de acceso a recursos básicos, serán algunos de los factores delimitantes (CEPAL, 2001).

Según CEPAL (2001), la **exclusión laboral** en América Latina causa dos tipos de problemas: un problema ético, debido a la desigualdad en el acceso a la riqueza y bienestar; y un problema en el crecimiento económico debido a la poca población

incorporada en los procesos productivos. En un documento publicado por CEPAL en 1992 determinan que para terminar con ambos dilemas, la generación de empleo es un elemento clave. La creación de puestos de trabajo apuesta al capital humano, que brinda mayor conocimiento y productividad a las empresas que apuestan al crecimiento, fortaleciendo su productividad.

Sin embargo, el empleo y la productividad se ven atravesados por las lógicas del mercado en lo que refiere a oferta y demanda que no son homogéneas, por lo que las empresas comienzan a proponer un estándar en sus contrataciones de acuerdo a edad, género, competencias, para asegurar su productividad y continuidad laboral. Se brindan puestos con características específicas que requieren de una mayor capacitación y especificidad (CEPAL, 2001).

“El desempleo abierto es la expresión más cruda de la exclusión laboral y su impacto va mucho más allá de los estrictamente laboral, ya que el empleo “es la principal fuente de ingreso, proporciona integridad social, conlleva legitimidad y reconocimiento social, facilita los contactos y la integración a redes, facilita la participación en acciones colectivas etc.” (Ruiz- Tagle, 2000:17).

Proceso de Inclusión laboral

Existen dos modalidades para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo competitivo, las mismas son ***rehabilitación profesional*** y ***empleo con apoyo***.

La Rehabilitación Profesional es definida en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 1998) como proceso continuo y coordinado en el que se proporcionan medios especiales de evaluación, orientación, formación laboral/profesional y de colocación selectiva para que las personas con discapacidad puedan obtener o conservar un empleo adecuado.

La OIT (1998) menciona las etapas de la *rehabilitación profesional*:

- *Evaluación*: definida como la estimación de potencialidades que permiten desempeñar una actividad productiva. Comprende las competencias, aptitudes y habilidades laborales, así como destrezas, intereses y motivaciones de la persona. Asimismo, se tiene en cuenta las fortalezas y debilidades de la persona.
- *Orientación*: es el asesoramiento que recibe la persona para orientar su elección laboral, de acuerdo a una evaluación acorde a las fortalezas y debilidades de la persona. Teniendo en cuenta las oportunidades laborales que ofrece el medio.

- *Formación profesional*: es la etapa de capacitación que recibe la persona, con el fin de que pueda desempeñar una actividad productiva dentro de las condiciones del mercado.
- *Colocación*: es la aplicación de una serie de medidas, técnicas y procedimientos para la integración de la persona a un puesto de trabajo, de acuerdo con sus capacidades.
- *Seguimiento post-empleo*: es la última etapa de la “readaptación profesional” que permitirá evaluar los resultados del proceso: si la colocación se ha dado en un empleo adecuado o no; si la persona está integrada en su actividad productiva (integración al medio de trabajo, adaptación a la tarea, dominio del puesto de trabajo) (p. 16 – 17).

Landauro Quiñe (2003) detalla que mediante la *Evaluación y Orientación* se realiza un asesoramiento, evaluación y orientación tanto a la persona con discapacidad como a su familia para su futuro socio – laboral.

En la etapa de *Formación Laboral*, se realizan capacitaciones laborales a jóvenes que necesitan entrenamiento y apoyos en alguna de las etapas del proceso de rehabilitación laboral, con el objetivo de brindar la posibilidad de adquirir conocimientos, hábitos y competencias laborales para determinar el perfil laboral y favorecer la inclusión (Landauro Quiñe, 2003).

En referencia a la *Colocación Laboral*, se promueve la inclusión socio - laboral de trabajadores con discapacidad, dentro del mercado laboral y se brindan acompañamientos para lograr la adaptación al puesto de trabajo. La Rehabilitación Profesional busca la completa independencia de la persona en su puesto laboral. (Landauro Quiñe, 2003)

Otra metodología para acceder a un puesto competitivo, es el *Empleo con Apoyo*. Jordán de Urríes y Verdugo (2001) postulan:

Es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido 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 posible, en trabajo y sueldo, a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (p. 123).

Esta metodología de inclusión laboral surge durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, entre ellos Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986) y David Mank (1986) quienes a través de estudios demostraron que las

personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podían trabajar si se les daba un apoyo adecuado (Cerrillo e Izuzquiza, 2009).

En el Manual Servicios de Empleo con Apoyo (2018) indica que los inicios el Empleo con Apoyo, estuvo dominado por experiencias de la metodología de Rehabilitación Profesional. En donde el denominador común era la formación previa en tareas laborales que recibía la persona que iba a ser incluida laboralmente.

Progresivamente, se introdujo la figura de un preparador o mediador laboral que ofrecía apoyo a la persona con discapacidad en el desarrollo del puesto de trabajo. De esta manera, se plantea primero colocar a la persona en el puesto de trabajo y luego formarlo en las tareas específicas, haciendo de este modo un entrenamiento en el puesto (Pérez, Á., Zuñil, J., Santos, E., Castro, L., López, C., y Pallares, G. et al., 2018).

La Unión Europea de Empleo con Apoyo describe las siguientes fases del *Empleo con Apoyo*:

1. *Introducción al Servicio de Empleo con Apoyo*: En esta fase se proporciona información accesible y de un modo adecuado, así como ayudar al individuo a utilizar esa información y a tomar una decisión bien informada.
2. *Trazado de un Perfil Profesional*: Se trata de que el individuo conozca sus puntos fuertes y débiles, y por lo tanto, la oportunidad de que las personas elijan un puesto de trabajo compatible con sus intereses, aspiraciones, necesidades, situación y experiencia previa.
3. *Búsqueda de Empleo*. Los servicios de Empleo con Apoyo deben considerar aquellas actividades que mejor se ajustan a las necesidades de las partes implicadas. Existen algunos métodos que pueden resultar útiles para hallar un puesto de trabajo o una empresa adecuada, así como diseñar un currículum vitae, enviar cartas a empresas o participar en programas de pasantías.
4. *Implicación de la Empresa*: Las actividades comprendidas en esta fase depende de la implicación de la empresa, así como del formato que toma la reunión con ésta, en la cual estarán presentes empresario, profesional del empleo con apoyo y posiblemente la persona en búsqueda de empleo.
5. *Dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo*. El grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado a una persona dependerá de sus necesidades, capacidades y situación laboral. El apoyo profesional debería desaparecer de forma gradual y sustituirse por el apoyo de los otros compañeros trabajadores. Tanto el grado de apoyo suministrado como la estrategia de sustitución deben ser planificados y examinados junto con los trabajadores, la empresa y el individuo. La provisión de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo sirve para dotar a la empresa de un mecanismo de apoyo y ofrecer a los trabajadores nuevos conocimientos y

mayor capacidad de comprensión. Todo esto a su vez contribuye al desarrollo de apoyos naturales en el medio laboral (EUSE, 2005).

Según EUSE (Evans et al. 2005), los programas de Empleo con Apoyo a veces no se llevan a cabo en las empresas porque resulta difícil correr el foco de la discapacidad y ponerlo en los derechos que puede ejercer esa persona como cualquier otro trabajador. Es por esto que se vuelve necesario el contacto previo con las empresas y las capacitaciones a los empleados y futuros compañeros de trabajo, para sensibilizar, evitar creencias erróneas y aprender cómo dirigirse a ellas. El objetivo de esto es promover la creación de un entorno seguro para la persona con discapacidad en su lugar de trabajo.

Tal como se mencionó anteriormente, las empresas en Argentina cuando contratan a personas con discapacidad cuentan con beneficios impositivos, lo que implica una facilidad para las mismas y un incentivo a la hora de pensar en contratar personal y cumplir con el régimen establecido en las leyes nacionales. Actualmente en nuestro país el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) desarrolla dos programas que tiene como objetivo el promover la inserción laboral de las Personas con Discapacidad en el sector privado. Dichos programas son el “Programa de Inserción Laboral” (PIL) y las “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (EPT).

Según datos obtenidos de la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en la sección de Trabajo, menciona que los beneficiarios de dichos programas son aquellos trabajadores con discapacidad desocupados que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo, y se encuentren inscriptos en la base de datos del MTEySS. Como requisitos, se solicita que sean mayores de 18 años con Certificado Único de Discapacidad Nacional o Provincial (Ley N.º 22.431, art. 3), que no se encuentren percibiendo la prestación por desempleo, así como ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral. También son beneficiarios las empresas privadas y organismos públicos interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad.

En tanto el EPT, tiene como objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de los trabajadores con discapacidad desocupados y promover su inserción laboral a través de prácticas calificantes en el puesto de trabajo. Este programa brinda incentivos económicos a las empresas para que entren como aprendices en los puestos que necesitan. Luego tienen la posibilidad de incorporar a esos aprendices ya entrenados.

Durante el desarrollo del programa no se establece una relación laboral entre la empresa y los trabajadores, sino un acuerdo de entrenamiento.

METODOLOGÍA

TIPO DE DISEÑO

El tipo de diseño de este trabajo fue *descriptivo* dado que describe las características de los componentes estructurales de la autodeterminación y cómo se presentan en las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo. La investigación de tipo descriptiva está orientada a describir el comportamiento de variables, y/o identificar tipos o pautas características resultantes de las combinaciones de valores entre varias de ellas (Ynoub, 2010). En la presente investigación se contrastaron los datos obtenidos en la entrevista realizada a los trabajadores con discapacidad intelectual leve con lo respondido por los preparadores laborales y se describen los resultados de dicho análisis.

Según el tipo de trabajo a realizar, el mismo fue de campo ya que se les realizó a los profesionales que cumplen con el rol de preparadores laborales preguntas abiertas y globales sobre el desempeño del rol del trabajador y se entrevistó a las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo. Se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad (Sabino, 1992).

La investigación de este trabajo fue de tipo *observacional* (Ynoub, 2010) debido a que la participación del investigador tuvo un rol pasivo, sin modificar o manipular las variables. Se presentó un corte *transversal*, puesto que se tomaron los datos en un momento específico y no a lo largo del tiempo (Sampieri, Collado y Lucio, 2006, p.208).

En cuanto al *enfoque metodológico* se utilizó el *método mixto*, visto que desde el *enfoque cuantitativo* se buscó relevar cuántas personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado laboral presentan autodeterminación, analizando cada uno de sus componentes. Se trató, por tanto, de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos (Sabino, 1992).

En relación al *enfoque cualitativo*, se tuvo en consideración la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual leve sobre el proceso de inclusión laboral y su percepción sobre los componentes de la autodeterminación presentes de acuerdo a las vivencias personales que refirieron en las entrevistas. Los datos recolectados intentan esclarecer significados y experiencias de las personas. Para esto se utilizó un instrumento elaborado para la investigación, con formato de entrevista que fue refinándose durante el transcurso del trabajo de campo (Sampieri, Collado y Lucio, 2006). También se contrastó la perspectiva de los entrevistados junto a los datos aportados por sus preparadores laborales.

Dicho enfoque tuvo como característica la comprensión de los fenómenos. Otra de las características es que la producción de datos fue rica, profunda y dependiente del contexto ya que cada experiencia de los entrevistados tenía una vivencia única y personal (Ynoub, 2010). Los datos producidos en este tipo de investigaciones suelen ser sumamente valiosos, en cuanto a la profundidad y perspectivas consideradas, siendo singular de cada trabajador entrevistado.

DISEÑO DEL UNIVERSO Y LAS MUESTRAS

UNIVERSO

En esta investigación se presentaron dos universos:

- Todas las personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años, insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

- Todos los preparadores laborales que asisten a las personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años, insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

MUESTRA

La cantidad de personas con discapacidad intelectual entrevistadas fue de 22 (veintidós).

La cantidad de preparadores laborales entrevistados fue de 6 (seis).

Ambas muestras fueron de tipo no probabilístico debido a que no se seleccionó al azar al subconjunto de casos dentro del universo previamente definido. A su vez, fue de tipo intencional dado que se eligieron las unidades de análisis que se correspondían con los criterios de inclusión establecidos.

Para acceder a las muestras se utilizó el método bola de nieve (Rubio y Varas, 1999), ya que se tomó contacto con Terapistas Ocupacionales y otros profesionales que se ofrecieron a participar de la muestra junto con las personas con discapacidad de las que son preparadores laborales.

El contacto con las instituciones y los profesionales que realizan procesos de inclusión laboral fue en primera instancia por correo electrónico y por contacto telefónico, en donde luego se pautó una entrevista para conocer acerca de la modalidad de Empleo con Apoyo que realizan y se solicitó acceso a tener entrevistas tanto con los preparadores laborales como con los trabajadores a los cuales les hacen el seguimiento laboral.

Criterios de inclusión para trabajadores

- Personas con discapacidad intelectual leve.
- Edad de 20 a 50 años.
- Género indistinto.
- Que cuente con Preparador Laboral.
- Que esté incluido mediante la modalidad de Empleo con Apoyo o a través de los programas del Ministerio de Producción y Trabajo: Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT) o Programa de Inserción Laboral (PIL) en el mercado competitivo.
- Que trabaje en Capital Federal en el año 2019.

Criterios de exclusión para trabajadores

- Personas con discapacidad intelectual moderada o severa.
- Persona con discapacidad intelectual leve que trabaje en talleres protegidos o microemprendimientos.
- Que trabaje en el Conurbano Bonaerense en el año 2019.

Criterios de inclusión para profesionales

- Preparador laboral de personas con discapacidad intelectual en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

DEFINICIONES OPERACIONALES

UNIDAD DE ANÁLISIS 1:

Cada una de las personas con discapacidad intelectual leve de 20 a 50 años de edad insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

VARIABLES SUFICIENTES

V1: Edad de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: 20 a 35 años / 36 a 50 años

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista cuántos años tenía.

V2: Sexo biológico de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Femenino/ Masculino/ Otro

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista con qué género se identifica.

V3: Tenencia de CUD de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Tiene / No tiene / En trámite

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si tenía certificado único de discapacidad.

V4: Presencia del preparador laboral en la entrevista de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Sí / No

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si estaba de acuerdo con que el preparador laboral participe de la misma.

V5: Tipo de ámbito de trabajo donde se desempeñan personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Público / Privado

Indicador: Se le preguntó a la persona con discapacidad intelectual leve en el momento de la entrevista a qué ámbito laboral pertenece.

V6: Contratación mediante el programa de inclusión laboral (PIL) de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Sí / No

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si estaba contratado mediante el Programa de Inclusión Laboral.

V7: Contratación mediante la modalidad de planta permanente de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Sí / No

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si pertenecía a la planta permanente de la empresa donde lo contrataron.

V8: Primera experiencia laboral de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Sí / No

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si su actual trabajo era su primera experiencia laboral.

V9: Puesto laboral que desempeñan las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Administrativo / Cadetería / Maestranza / Bell Boy / Auxiliar de cocina

Definición de puestos laborales:

- Administrativo: Archivar. Ordenar. Clasificar. Uso de computadora
- Cadetería: Llevar y traer facturas, papeles dentro y fuera de la empresa. Realización de trámites.
- Maestranza: Limpieza. Orden.
- Bell Boy: Recibir pasajeros en hotel y llevar valijas a la habitación.
- Auxiliar de cocina: Ayudar en la preparación de ciertos alimentos (limpiar, pelar, cortar), medir ingredientes.

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista cuál es el puesto laboral que desempeñaba.

V10: Asistencia a talleres de habilidades sociales por parte de las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019

Escala de valores: Sí / No

Indicador: Se le preguntó a la persona en el momento de la entrevista si actualmente asistía a talleres de habilidades sociales.

VARIABLES NECESARIAS

V11: Presencia del componente “responsabilidad” en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

Definición Operacional: El componente “Responsabilidad” estará presente si la escala de valores es siempre para cinco o más subvariables.

SUBVARIABLES

Aspectos presentes del componente “Responsabilidad” en cada una de las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV1: Cuida su higiene y arreglo personal

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te arreglás para ir a tu trabajo? ¿Cuidás tu higiene personal? ¿Lo hacés antes de ir al trabajo? ¿Siempre es así?

SV2: Selecciona y prepara su ropa para ir a trabajar

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Tenés que usar uniforme o elegís qué ropa usar? ¿La preparás antes o la elegís en el momento de vestirse? ¿Todos los días es así?

SV3: Usa transporte público para ir a trabajar

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Utilizás el transporte público para ir a tu trabajo? ¿Vas solo o te acompaña alguien? ¿Con qué frecuencia?

SV4: Llega puntual al trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿A qué hora entras al trabajo? ¿Con cuánto tiempo de anticipación salís de tu casa? ¿Todos los días es así?

SV5: Cumple con las reglas en el lugar de trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Conocés las reglas de tu trabajo? ¿Las cumplís? ¿En todo momento?

SV6: Si se enferma, avisa a su supervisor que no va a asistir

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Si te enfermás ¿Avisas a tu supervisor que no vas a ir? ¿Lo hacés vos o le pedís a alguien que lo haga? ¿Siempre es así?

SV7: Realiza el trabajo en horario establecido

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Cumplís con todas las tareas que te asignan en horario laboral o te quedan cosas pendientes? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV8: Intenta corregir errores por sí mismo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Si te equivocas en alguna tarea de tu trabajo ¿Intentas arreglar el problema solo o pedís ayuda enseguida? ¿Siempre es igual?

SV9: Respeta horarios de descanso

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Tenés tiempo de descanso durante tu jornada laboral? ¿Lo respetas o te quedás más tiempo? ¿Todos los días?

SV10: Tiene y usa adaptaciones en su puesto laboral

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Tenés alguna adaptación en tu puesto o realizás las mismas tareas que el resto?

Luego se marcó con una "X" la frecuencia con la que cumple con cada una de las afirmaciones en el cuadro diagramado.

V12: Presencia del componente "libertad" en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

Definición Operacional: El componente "Libertad" estará presente si la escala de valores es siempre para cinco o más subvariables.

SUBVARIABLES:

Aspectos presentes del componente “Libertad” en cada una de las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV11: Demuestra interés por el trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te gusta tu trabajo? ¿Hay alguna actividad que te interese más que otra? ¿Siempre es así?

SV12: Prefiere trabajar de forma individual

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Preferís trabajar de forma individual o en grupo? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV13: Solicita ayuda cuando lo requiere

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Pedís ayuda cuando la necesitas? ¿Cada cuánto pedís ayuda?

SV14: Sabe a quién recurrir al necesitar ayuda

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Si necesitas ayuda para realizar la tarea, ¿a quién le pedís? ¿Siempre es a la misma persona?

SV15: Presta atención al resultado de las tareas asignadas para mejorar la próxima vez

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Cuando algo no te sale y te ayudan a resolverlo, ¿prestas atención para hacerlo solo la próxima vez? ¿Siempre lo tomas en cuenta?

SV16: Expresa opinión distinta al grupo de trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Sos de expresar tu opinión ante tu supervisor o compañeros de trabajo cuando no estás de acuerdo con ellos? ¿En todo momento?

SV17: Tiene la posibilidad de realizar el trabajo que quiere

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te gusta el trabajo que haces en tu puesto o preferirías estar en otro puesto? De ser así, ¿en cuál?

SV18: Tiene objetivos y planes a futuro

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Tenés planes para tu futuro laboral? ¿Cuáles?

SV19: Al recibir una tarea identifica si puede realizarla

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Cuando te dan una tarea nueva, ¿te das cuenta si podés hacerla en el momento o intentás hacerla antes de informarlo? ¿Con qué frecuencia?

SV20: Manifiesta descontento al no cumplir con las tareas que le asignan

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

En caso de que no llegues a cumplir con todas las tareas asignadas, ¿cómo es tu comportamiento? ¿Siempre es igual?

Luego se marcó con una "X" la frecuencia con la que cumple con cada una de las afirmaciones en el cuadro diagramado.

V13: Presencia del componente "contexto vincular" en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

Definición Operacional: El componente "Contexto Vincular" estará presente si la escala de valores es siempre para cinco o más subvariables.

SUBVARIABLES:

Aspectos presentes del componente “Contexto Vincular” en cada una de las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV21: Participa grupalmente en actividades laborales

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Hay actividades en tu trabajo que requieran de trabajo en grupo? ¿Tenés un rol asignado durante el trabajo en equipo? ¿Todos los días es igual?

SV22: Se siente parte del grupo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te sentís parte del grupo de trabajo? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV23: Escucha cuando los demás hablan sin interrumpir

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Cuando tus compañeros te hablan, ¿los escuchás sin interrumpir? ¿En todo momento?

SV24: Es capaz de trabajar con otras personas

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te gusta trabajar con otros? ¿Te resulta cómodo o preferís trabajar solo? ¿En qué frecuencia?

SV25: Acepta las decisiones de los demás

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Sos de aceptar las decisiones que toman los demás? ¿Siempre?

SV26: En horario de descanso interactúa con sus compañeros

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Cuando tenés el horario de descanso, ¿qué hacés? ¿Te juntas con tus compañeros? ¿Todos los días es así?

SV27: Al finalizar sus tareas, le ofrece ayuda a otros

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Cuando terminas tus tareas, ¿le ofreces ayuda a tus compañeros? ¿Con qué frecuencia?

SV28: Muestra interés en las tareas de los demás

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te interesan las tareas que realizan tus compañeros? ¿Son las mismas que realizás vos?

SV29: Se relaciona con sus compañeros fuera del horario laboral

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te juntas con tus compañeros fuera del trabajo? ¿Con qué frecuencia?

SV30: Participa en redes sociales con compañeros del trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Con los compañeros de trabajo, ¿tienen grupo de Whatsapp? ¿Sos de participar? ¿En todo momento?

Luego se marcó con una "X" la frecuencia con la que cumple con cada una de las afirmaciones en el cuadro diagramado.

V14: Presencia del componente "Protagonismo" en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

Definición Operacional: El componente "Protagonismo" estará presente si la escala de valores es siempre para cinco o más subvariables.

SUBVARIABLES

Factores presentes del componente "Protagonismo" en cada una de las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV31: Se siente trabajador

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te sentís un trabajador? ¿Por qué trabajas? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV32: Elige qué tareas realizar primero en el trabajo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Qué actividades laborales realizas en tu puesto? ¿Podés elegir qué tareas realizar primero? ¿Todos los días es igual?

SV33: Comunica que puede hacer

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

En caso de que te den una tarea distinta, ¿le comunicas a tu supervisor o compañeros de trabajo que la podés hacer? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV34: Comunica que no puede hacer

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

Si no podés hacer alguna tarea, ¿informás a tu supervisor o compañeros de trabajo? ¿Siempre lo hacés?

SV35: Decide en qué gastar su sueldo

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

El sueldo que cobrás, ¿lo manejas vos o te ayuda alguien a usar ese dinero? ¿En todo momento es así?

SV36: Predispuesto a que le den nuevas tareas

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Te gusta que te den nuevas tareas o te sentís más cómodo haciendo las de siempre? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV37: Realiza la mayoría de las tareas sin ayuda

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Hacés la mayoría de las tareas solo o necesitás pedir mucha ayuda? ¿Con qué frecuencia?

SV38: Acepta correcciones

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Aceptás las correcciones que te hace tu supervisor para mejorar? ¿Qué frecuencia le pondrías?

SV39: Cuando se le pide, cambia su comportamiento

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Lográs modificar tu comportamiento cuando te lo piden? ¿Con qué frecuencia?

SV40: Confianza en sus capacidades

Escala de valores: Nunca / A veces / Siempre

Indicador: Se le realizaron durante la entrevista las siguientes preguntas:

¿Confías en que podés realizar solo las tareas laborales? ¿En todo momento?

Luego se marcó con una "X" la frecuencia con la que cumple con cada una de las afirmaciones en el cuadro diagramado.

UNIDAD DE ANÁLISIS 2:

Cada uno de los preparadores laborales que asisten a las personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años, insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

EJE DE ANÁLISIS NECESARIO

E1: Presencia del componente "Responsabilidad" según preparador laboral.

Juicio del preparador laboral acerca de la presencia del componente "Responsabilidad" en las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Categorías: Presenta el componente "Responsabilidad" / No presenta el componente "Responsabilidad".

Indicador: Se le consultó al preparador laboral si el trabajador presentaba el componente “Responsabilidad”, teniendo la capacidad de asumir y cumplir compromisos, reconocer errores y poder resolverlos. Se le pidió que brinde ejemplos que justifiquen su respuesta. Luego se tomaron en cuenta sus respuestas para adjudicarlas a la categoría correspondiente.

E2: Presencia del componente “Libertad” según preparador laboral.

Juicio del preparador laboral acerca de la presencia del componente “Libertad” en las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Categorías: Presenta el componente “Libertad” / No presenta el componente “Libertad”.

Indicador: Se le consultó al preparador laboral si el trabajador presentaba el componente “Libertad”, teniendo la posibilidad de hacer elecciones y tomar decisiones, sin presión ni manipulación. Se le pidió que brinde ejemplos que justifiquen su respuesta. Luego se tomaron en cuenta las respuestas para adjudicarlas a la categoría correspondiente.

E3: Presencia del componente “Contexto Vincular” según preparador laboral.

Juicio del preparador laboral acerca de la presencia del componente “Contexto Vincular” en las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Categorías: Presenta el componente “Contexto Vincular” / No presenta el componente “Contexto Vincular”

Indicador: Se le consultó al preparador laboral si el trabajador presentaba el componente “Contexto vincular”, según su relación y vínculo con sus compañeros de trabajo y el ámbito laboral. Se le pidió que brinde ejemplos que justifiquen su respuesta. Luego se tomaron en cuenta las respuestas para adjudicarlas a la categoría correspondiente.

E4: Presencia del componente “Protagonismo” según preparador laboral.

Juicio del preparador laboral acerca de la presencia del componente “Protagonismo” en las personas con discapacidad intelectual leve incluidas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Categorías: Presenta el componente “Protagonismo” / No presenta el componente “Protagonismo”

Indicador: Se le consultó al preparador laboral si el trabajador presentaba el componente “Protagonismo”, según su capacidad de hacer propuestas novedosas, ser creativo y exhibir iniciativa. Se le pidió que brinde ejemplos que justifiquen su respuesta. Luego se tomaron en cuenta las respuestas para adjudicarlas a la categoría correspondiente.

FUENTES DE DATOS

Las fuentes elegidas para convertir el objeto de estudio en objeto de conocimiento fueron de *tipo primarias* ya que se realizó una entrevista a cada una de las unidades de análisis seleccionadas, obteniendo los datos de primera mano sin intermediarios (Sabino, 1992). De esta manera, se pudo conocer la situación, la opinión o la conducta de los actores sociales, y brindó la posibilidad de agrupar los datos en forma de cuadros estadísticos haciendo más accesible la medición de las variables en estudio. Siendo los datos primarios aquellos que surgen del contacto directo con la realidad empírica, las técnicas encaminadas a recogerlos reflejaron, necesariamente, toda la compleja variedad de situaciones que se presentan en la vida real (Sabino, 1992).

INSTRUMENTOS

Para la realización de este trabajo se utilizó como instrumento una entrevista focalizada con un esquema o guía (Bottinelli, Pawlowicz, 2003). La entrevista a realizar fue breve y concisa para obtener la perspectiva del trabajador entrevistado sobre su proceso de inclusión laboral.

Para la confección de la entrevista, se tomó como referencia la Escala de Evaluación de la Autodeterminación (ARC - INICO), realizada por el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) de la Universidad de Salamanca en el 2014. El desarrollo de la Escala ARC - INICO surgió para dar respuesta a una demanda existente en el ámbito profesional que reclamaba la validación de herramientas estandarizadas de evaluación de la autodeterminación dirigidas específicamente a población con discapacidad intelectual. Esta escala es un instrumento desarrollado para evaluar la autodeterminación de los adolescentes con discapacidad intelectual desde la propia perspectiva de la persona con discapacidad.

La Escala ARC - INICO brinda beneficios desde una doble vertiente (Verdugo et al., 2013): por un lado, permite a los propios informantes tomar conciencia acerca de su funcionamiento en este área y les proporciona feedback que favorece su autoconocimiento y les ayuda a decidir lo que es importante y a formar una imagen precisa y ajustada de sí mismos; a la vez que, por otro lado, ofrece a los profesionales un perfil individual que les

orienta sobre qué áreas suponen un punto fuerte en la persona y qué otras áreas con posibles dificultades se deben promover.

Concretamente, para los profesionales disponer de este tipo de herramientas de evaluación supone el punto de partida en el diseño de estrategias y programas de promoción de la conducta autodeterminada y su utilización puede asumir distintos usos específicos dentro del proceso de intervención.

Para el proceso de elaboración de la entrevista se tomó como base la escala ARC - INICO antes descrita. La misma, surgió luego de realizar una búsqueda exhaustiva mediante una la revisión bibliográfica acerca del tema, en la cual no se halló un instrumento que logre dar cuenta del objeto de estudio.

Para la elaboración de la entrevista, se tomaron los aspectos característicos de cada uno de los cuatro (4) componentes estructurales y se formularon preguntas, en relación a distintas situaciones laborales que se pueden presentar en el día a día.

A partir de los cuatro (4) componentes estructurales, se plantearon diez (10) preguntas referidas a los mismos. Para establecer que el componente estaba presente en la persona, debía responder a por lo menos cinco (5) subvariables, de las mencionadas en cada componente, en la frecuencia de *siempre*.

Para determinar las subvariables de cada componente en el instrumento, se tomó en consideración las definiciones de Aznar y Castañón (2008): *responsabilidad, libertad, contexto vincular y protagonismo* descriptas anteriormente en el marco teórico.

En el caso de los preparadores laborales, se realizó una entrevista abierta, donde informaron su perspectiva sobre el desempeño de los trabajadores a los que les hacen el seguimiento. La importancia de este momento residió mayormente en la posibilidad de relevar datos sobre cada componente para luego cotejarlos con la información obtenida de los entrevistados.

A cada uno de los encuentros, concurren dos miembros del grupo de investigación para favorecer el intercambio y que la persona entrevistada se sintiera cómoda. Los encuentros fueron grabados, para favorecer el intercambio y generar fluidez durante la entrevista y evitar perder información de importancia. El lugar físico donde se realizaron las entrevistas fue definido según la conveniencia de los trabajadores y los preparadores laborales.

La administración de la entrevista al trabajador, tuvo una duración aproximada de 25 a 30 minutos. Antes de comenzar con la misma, se le entregó y leyó a la persona el consentimiento informado, que explicitaba que la misma tenía únicamente relevancia para esta investigación y que los datos recabados eran confidenciales.

Se acentuó la importancia de la sinceridad y que el objetivo era conocer lo que pensaban y sentían en relación a una serie de cuestiones relacionadas con su puesto laboral, haciendo hincapié en que no había respuestas correctas o incorrectas. También, se le ofreció asistencia para repetir las preguntas en caso de que no se comprendieran, así como cualquier apoyo que pudiera necesitar al momento de la entrevista. Además de la comprensión de la formulación de las preguntas, fue también importante garantizar la comprensión de las tres opciones de respuesta basadas en juicios de frecuencia.

“Siempre” implicaba que la actividad preguntada en el ítem ocurría o la realizaba siempre (todos los días) que tenía la oportunidad.

“A veces” indicaba que la actividad preguntada en el ítem la realizaba o le ocurría alguna vez o con cierta frecuencia cuando tenía la oportunidad de hacerlo, pero no siempre, es decir, no era algo que le ocurría a diario.

“Nunca” implicaba que la actividad preguntada en el ítem no la realizaba o no le ocurría ningún día en su vida laboral.

Hablar de autodeterminación implica necesariamente conocer la perspectiva de la persona que se está evaluando, así como también la percepción de un informador cercano a dicha persona, que aporta información y permite cotejar los datos obtenidos.

ANÁLISIS DE DATOS

Con el fin de realizar el análisis de los datos recabados, se llevaron a cabo las siguientes tareas.

En un primer momento se procedió a realizar el *procesamiento* de los instrumentos. Para ello, se utilizó como herramienta el Google Drive. Se creó una carpeta general que se llamó “Plan de Análisis”. En ella, se digitalizó cada una de las entrevistas realizadas a los preparadores laborales y se guardaron en una carpeta llamada “Entrevistas a preparadores”. Cada archivo fue identificado con una letra correspondiente al preparador y un número que correspondía al trabajador de referencia (por ejemplo: A1, A2, B3, etc.).

Las entrevistas focalizadas con un esquema o guía (Bottinelli, Pawlowicz, 2003), realizadas a los trabajadores, fueron grabadas y guardadas en una carpeta llamada “Grabaciones de entrevistas”, cada una con el número correspondiente a la persona entrevistada. Las mismas se desgrabaron y se realizó una transcripción textual de lo

informado por cada entrevistado en un archivo de Word, identificando con el mismo número, y colocadas en una carpeta llamada “Desgrabaciones de entrevistas”.

Para la *sistematización* de los datos, dentro de la carpeta “Plan de Análisis”, se armó una carpeta que se llamó “Sistematización”. Dentro de la misma se crearon dos carpetas con los nombres “Base de datos Cuantitativa” y “Base de datos Cualitativa”.

En la carpeta “Base de datos Cualitativa” se crearon subcarpetas denominadas, “Componente Responsabilidad”, “Componente Libertad”, “Componente Contexto Vincular”, “Componente Protagonismo” y “Perspectiva del Preparador Laboral”.

En las carpetas de los Componentes había un archivo de Word con el nombre de cada una de las variables del componente. Dentro del archivo se encontraban las respuestas transcritas de los entrevistados respecto de cada una de las diez variables de cada componente. Las mismas se enlistaron de acuerdo al número de entrevista. En el caso de la carpeta “Perspectiva del Preparador Laboral” se encontraba un archivo de Word con comentarios o información que los preparadores quisieron agregar sobre la entrevista abierta que tuvieron.

Dentro de la carpeta “Base de datos Cuantitativa” se hallaba un archivo de Excel con el mismo nombre, donde se presentaban en cuatro hojas, una por cada componente, una tabla con la frecuencia de siempre, a veces o nunca que refirió cada entrevistado para cada pregunta.

En otra de las hojas, se realizó una base de datos, donde se enumeró a los trabajadores de acuerdo al número entrevista. Los datos asignados fueron: Edad, Sexo biológico, Tenencia de CUD, Presencia del Preparador Laboral, Ámbito de Trabajo, Programa de Inclusión Laboral, Planta Permanente, Primera Experiencia Laboral, Puesto Laboral y Asiste a Talleres de Habilidades sociales. Así como también Presencia de Componente Responsabilidad, Libertad, Contexto Vincular y Protagonismo.

El *análisis* metodológico fue mixto ya que desde un enfoque cualitativo se pretendió tener en consideración la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual leve sobre el proceso de inclusión laboral y su percepción sobre los componentes de la autodeterminación presentes de acuerdo a las vivencias personales que mencionaron en las entrevistas. Su perspectiva fue registrada en las desgrabaciones de las entrevistas y procesadas en conjunto con los resultados cuantitativos obtenidos de cada subvariable, agregando los datos subjetivos aportados por los entrevistados. El análisis se efectuó

cotejando los datos que se refieren a un mismo aspecto y tratando de evaluar la fiabilidad de cada información (Sabino, 1992).

Por otro lado, desde un enfoque cuantitativo se realizó el análisis de los datos presentados en la base de datos, de acuerdo a los resultados obtenidos para cada componente estructural de la autodeterminación, así como de los datos que caracterizan a la muestra, para determinar la presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación.

Finalmente, como se mencionó previamente en el instrumento, se debió tomar como referencia cinco (5) subvariables presentes en la frecuencia de siempre para determinar la presencia de cada componente en las personas entrevistadas.

A partir de este análisis, se cotejaron las hipótesis planteadas y el cumplimiento de los objetivos específicos estipulados. También se tuvieron en cuenta todas las insistencias que pudieron presentarse y que no hayan sido tomadas en consideración previamente.

La *presentación* de los datos obtenidos del análisis se realizó mediante tablas de frecuencias para las variables suficientes y gráficos para las variables necesarias para demostrar visualmente los resultados. Se utilizaron gráficos de tortas para representar qué porcentaje de trabajadores presenta cada subvariable y cada componente estructural. También se realizó un gráfico para demostrar la presencia de autodeterminación en los entrevistados.

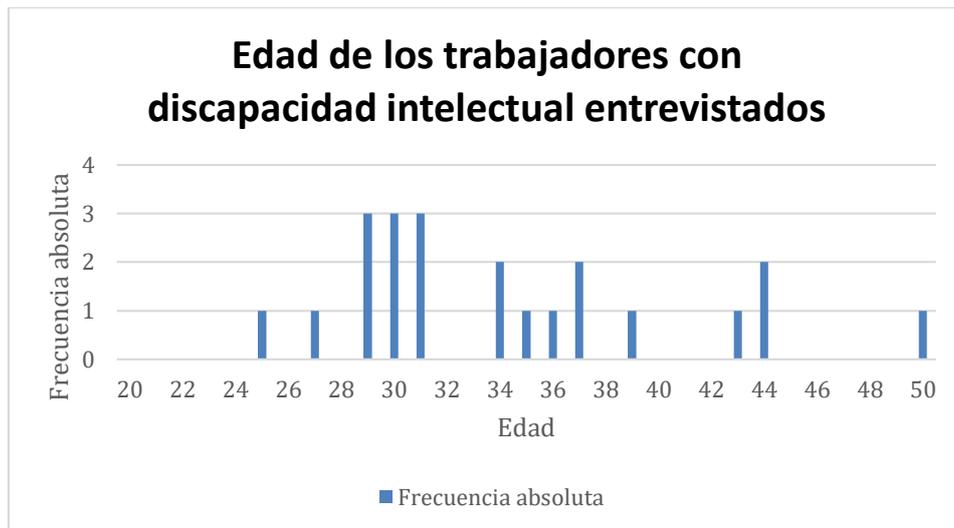
RESULTADOS

Caracterización de la muestra

Durante el periodo de septiembre a diciembre 2019 se entrevistaron a veintidós trabajadores con discapacidad intelectual que se encontraban trabajando activamente en Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

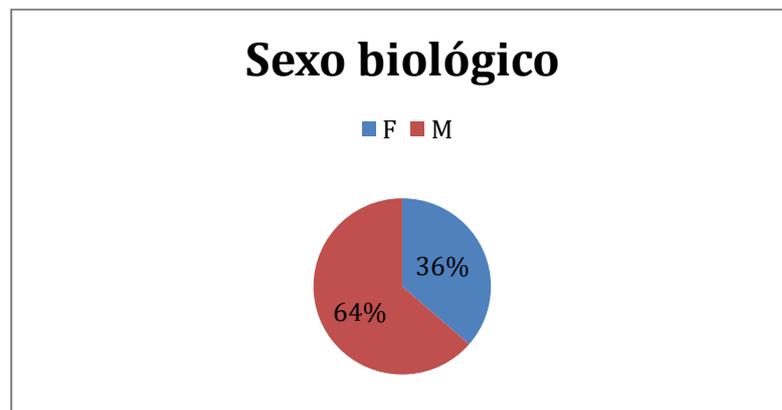
A partir de los datos generados, se desprende que la edad de los entrevistados es de 25 a 50 años (ver anexo, tabla 2).

Gráfico N°1: Distribución de frecuencias de la edad de los entrevistados.



Fuente: Tabla N° 2. N= 22

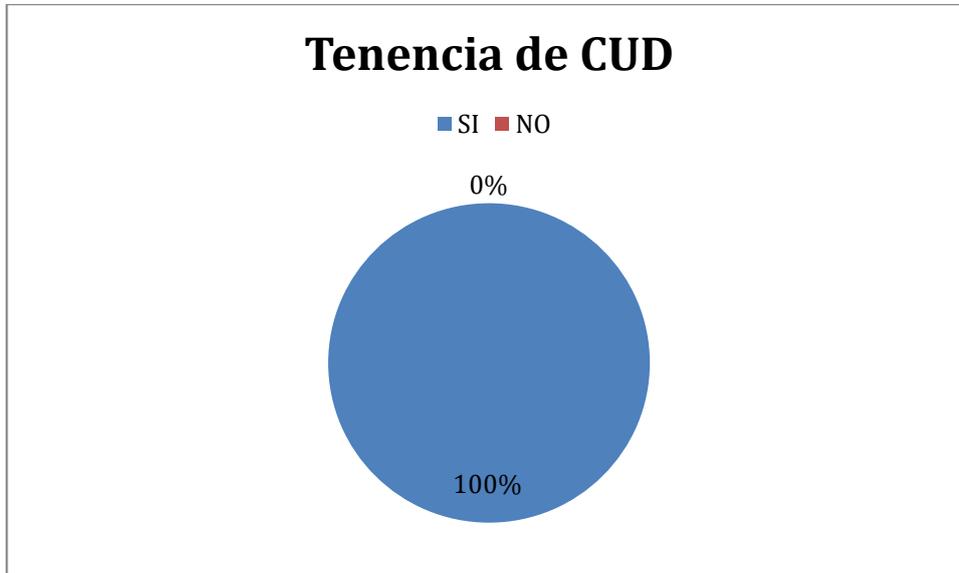
Gráfico N° 2: Sexo biológico de los entrevistados



Fuente: Tabla N° 3. N= 22

Un 64% de la población analizada corresponde al sexo masculino, mientras que un 36% corresponde al sexo femenino (ver anexo, tabla 3).

Gráfico N°3: Tenencia de CUD de los entrevistados



Fuente: Tabla N° 4. N= 22

Todos los trabajadores presentaban Certificado Único de Discapacidad (ver anexo, tabla 4).

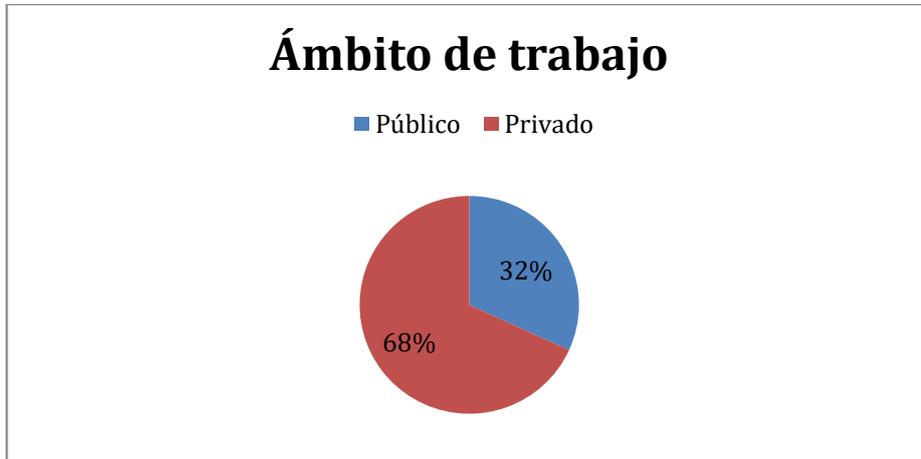
Gráfico N° 4: Presencia del preparador laboral en la entrevista



Fuente: Tabla N° 5. N= 22

De las entrevistas, 16 (dieciséis) fueron realizadas en presencia de los preparadores laborales y 6 (seis) en ausencia de los mismos (ver anexo, tabla 5).

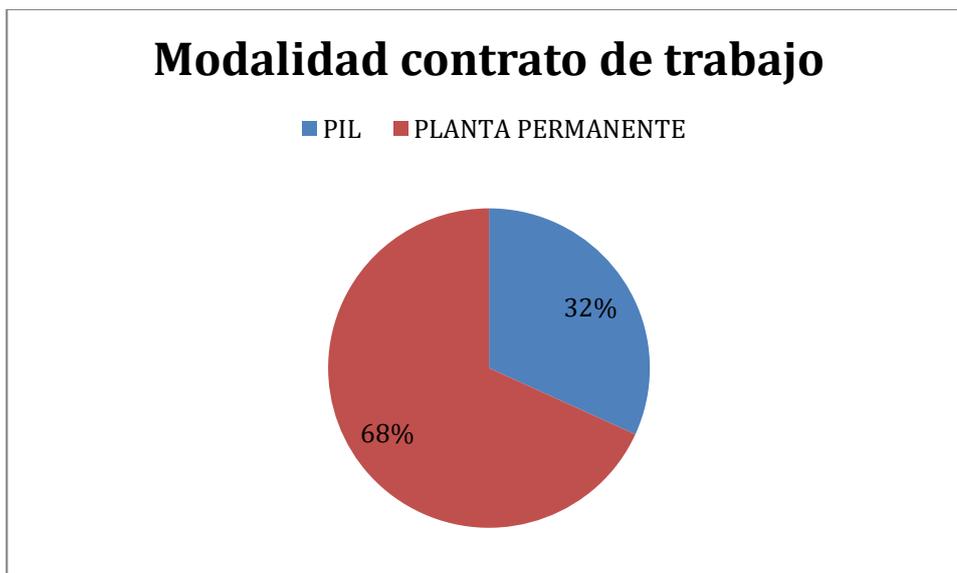
Gráfico N°5: Tipo de ámbito laboral de los entrevistados



Fuente: Tabla N° 6. N= 22

En lo que respecta al tipo de ámbito, 7 (siete) personas se desempeñaban laboralmente en el ámbito público, mientras que 15 (quince) trabajadores en el ámbito privado (ver anexo, tabla 6).

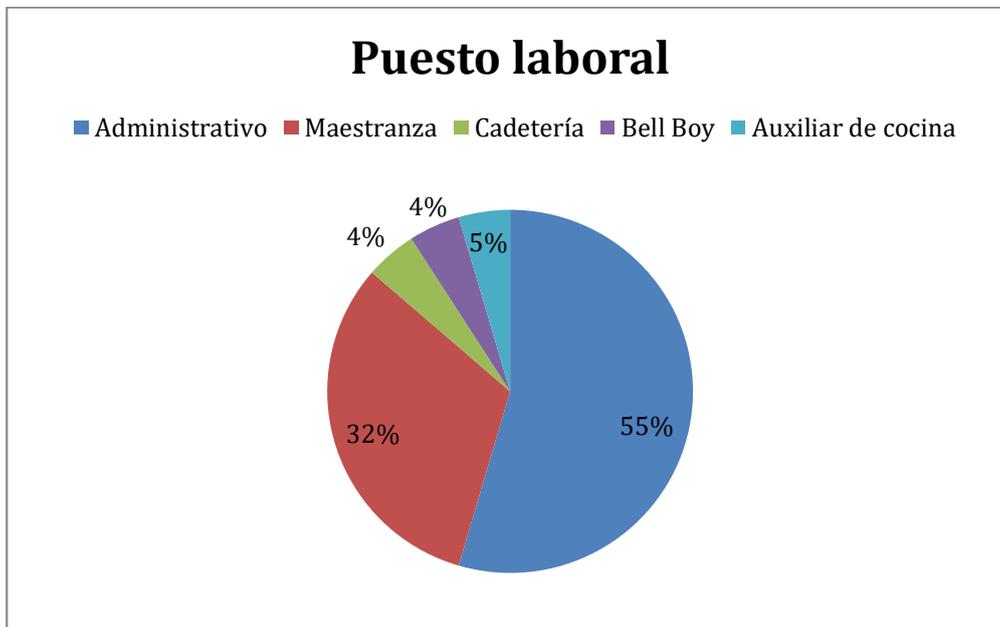
Gráfico N°6: Modalidad de contrato de los entrevistados



Fuente: Tabla N° 7. N= 22

Acercas de la modalidad de contrato de trabajo, 7 (siete) de los trabajadores se encontraban incluidos mediante el Programa de Inclusión Laboral (PIL) y 15 (quince) trabajadores pertenecía a planta permanente. De los veintidós, nueve trabajadores refirieron que ya habían tenido otras experiencias laborales, mientras que los otros trece trabajadores era su primera experiencia laboral (ver anexo, tabla 7).

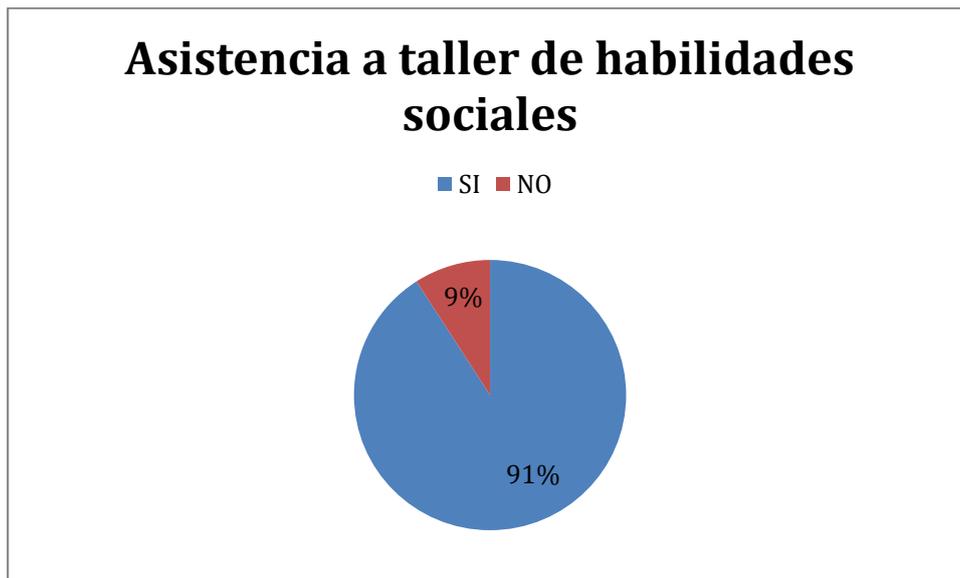
Gráfico N°7: Puesto laboral de los entrevistados



Fuente: Tabla N° 8. N= 22

En relación a los puestos laborales, 12 (doce) de los trabajadores realizan tareas administrativas, otros 7 (siete) trabajadores realizan tareas maestranza. Los otros tres puestos restantes, son uno de cadetería, uno de bell boy y uno de auxiliar de cocina (ver anexo, tabla 8).

Gráfico N°8: Asistencia a taller de habilidades sociales



Fuente: Tabla N° 9. N=22

Otro dato obtenido, fue que 20 (veinte) entrevistados concurren al taller de habilidades sociales que se imparten en las instituciones al menos una vez al mes. Mientras que 2 (dos) entrevistados no asisten (ver anexo, tabla 9).

En líneas generales, los entrevistados destacaron aspectos positivos de su rol como trabajador, haciendo referencia a lo enriquecedor que fue obtener un trabajo y por esto, lograr un cambio de rutina y aumentar su calidad de vida:

Entrevistado N°3: *“Para tener un sueldo y poder vivir solo”:*

Entrevistado N°11: *“Porque me hace bien, me mantiene ocupado, para tener mi dinero, para sustentarme, para salir con mi novia, comprarme ropa, mis gastos, mis gustos. Me hace sentir importante, me hace sentir útil”.*

V11: Presencia del componente “responsabilidad” en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

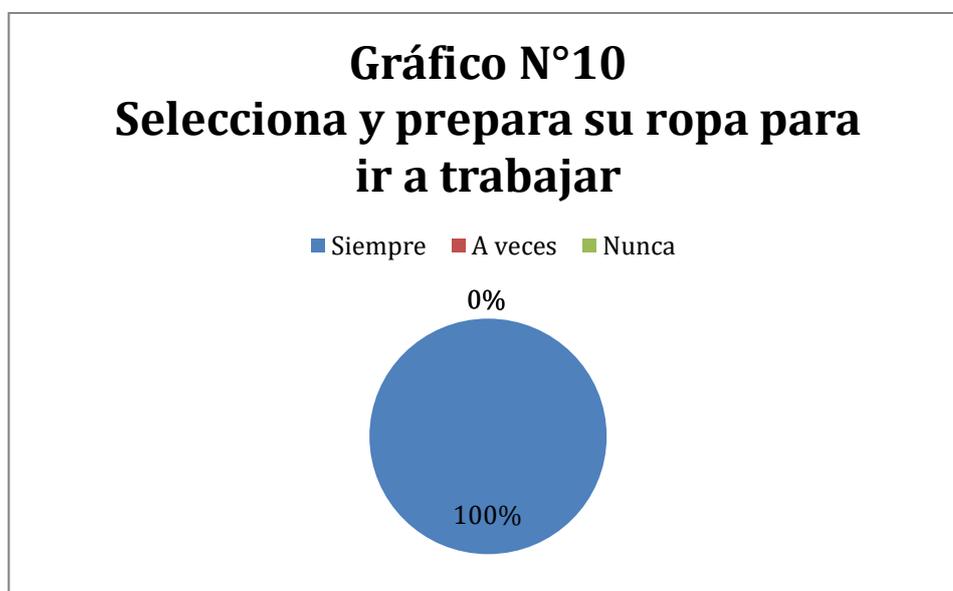
SV1: Cuida su higiene y arreglo personal.



Fuente: Tabla N°10. N=22

El 86% de los entrevistados manifestó que cuidaba su higiene y arreglo personal diariamente. Por lo general, lo hacían al momento de levantarse para asistir a su empleo. Mientras que el 14% restante lo realizaba ocasionalmente.

SV2: Selecciona y prepara su ropa para ir a trabajar.



Fuente: Tabla N°11. N=22

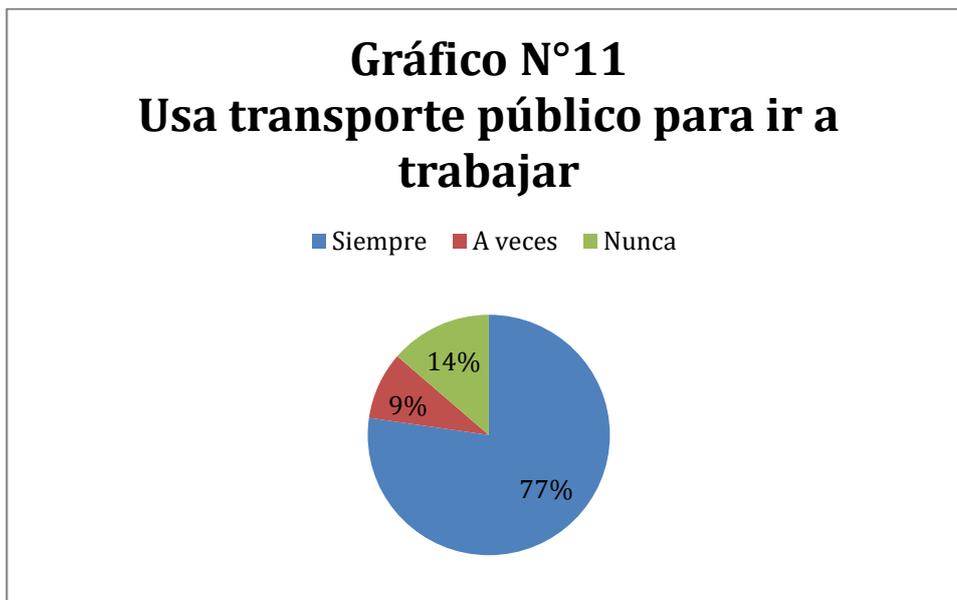
El 100% de los entrevistados cumplió con esta variable y al momento de seleccionar su ropa manifestaron que tienen en cuenta la formalidad.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°7: *“Yo generalmente uso ropa como ahora, me organizo los colores y veo el clima a la mañana”.*

Entrevista N° 10: *“No, no, así como estoy, no puedo ir de alpargatas y pantalón corto porque no da... No se puede venir con crocs... Pero siempre trato de venir elegante, depende el día”.*

SV3: Usa transporte público para ir a trabajar.



Fuente: Tabla N°12. N=22

El 77% mencionó que utilizaba hasta dos medios de transporte para ir a trabajar. Sin embargo, el 9% manifestó que a veces iba acompañado hasta el trabajo por algún familiar o acompañante. El 14% restante concurría en transporte privado.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 11: *“Sí, tomo el 34 por metrobús hasta la calle Donato Álvarez y después el 44 hasta Puente Alsina”.*

SV4: Llega puntual al trabajo.



Fuente: Tabla N°13. N=22

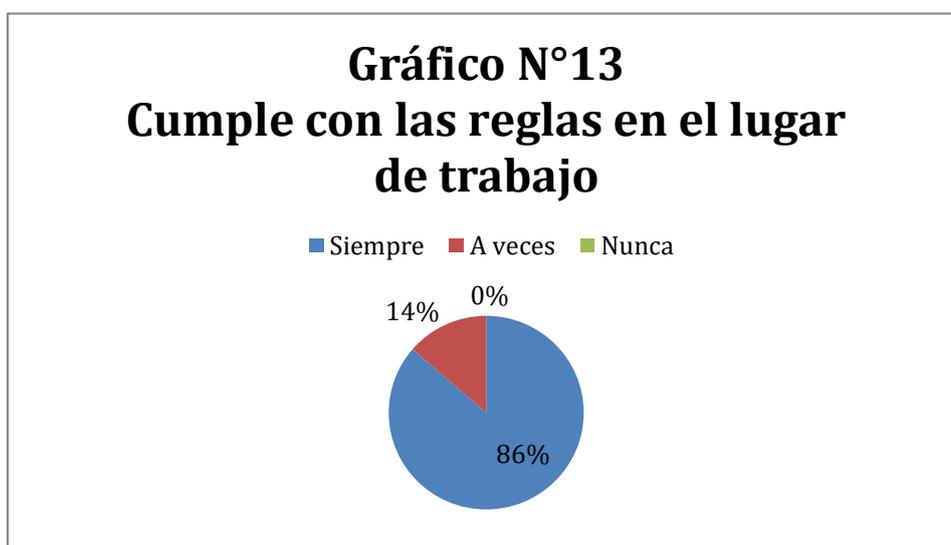
El 95% refirió que siempre llegaba puntual al trabajo. En tanto que el 5%, manifestó que a veces llegaba luego de su horario de entrada.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N°7: “A veces llego más tarde, pero si llego una hora más tarde, me quedo una hora más y no pasa nada”.

Entrevista N°11: “Llego siempre temprano a trabajar, nueve menos cuarto, menos diez o menos veinte”.

SV5: Cumple con las reglas de su lugar de trabajo.



Fuente: Tabla N°14. N= 22

El 86% expresó que siempre cumplió las reglas ya sea en la puntualidad o en el uso del celular. Por otro lado, el 14% sólo a veces las cumple.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 2: *“Estaba mucho rato con el celular y así. Me dijeron que no use más el celular”.*

Entrevista N° 11: *“Sí puntualidad sí, el celular trato de no usarlo porque no se puede usar. Bah, se puede hablar, pero poquito, y trabajar mucho. Y la puntualidad es fundamental, la puntualidad es...hay que llegar temprano e irse a horario”.*

SV6: Si se enferma avisa a su supervisor que no va a asistir.



Fuente: Tabla N°15.N= 22

El 55% manifestó que siempre avisaba por sus propios medios ya que contaba con el número telefónico de su supervisor. Mientras que el 9% a veces lo hacía y el 36% no lo realizaba porque alguien lo hacía por ellos.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 1: *“En estos cuatros meses no me enfermé... Pero eh... pedí número porque una o dos veces llegué tarde por el colectivo. Pero pedí el número de mi jefa y el número de teléfono del lugar y le avisé”.*

Entrevista N° 8: *“Mi mamá se ocupa de llamar al médico”.*

Entrevista N° 9: *“Hasta ahora avisa mi papá, pero ya puedo avisar yo porque tengo el número del médico laboral en el celular”.*

SV7: Realiza el trabajo en horario establecido.



Fuente: Tabla N°16.N= 22

El 55% refirió que tomaba la precaución de que no le quede tareas pendientes, tratando de terminar en el día las tareas asignadas. En cambio, al 41% de los entrevistados a veces le quedaban tareas pendientes para realizar al día siguiente, dependiendo de la tarea desempeñada. En tanto que, el 4% retomaba las tareas pendientes al día siguiente.

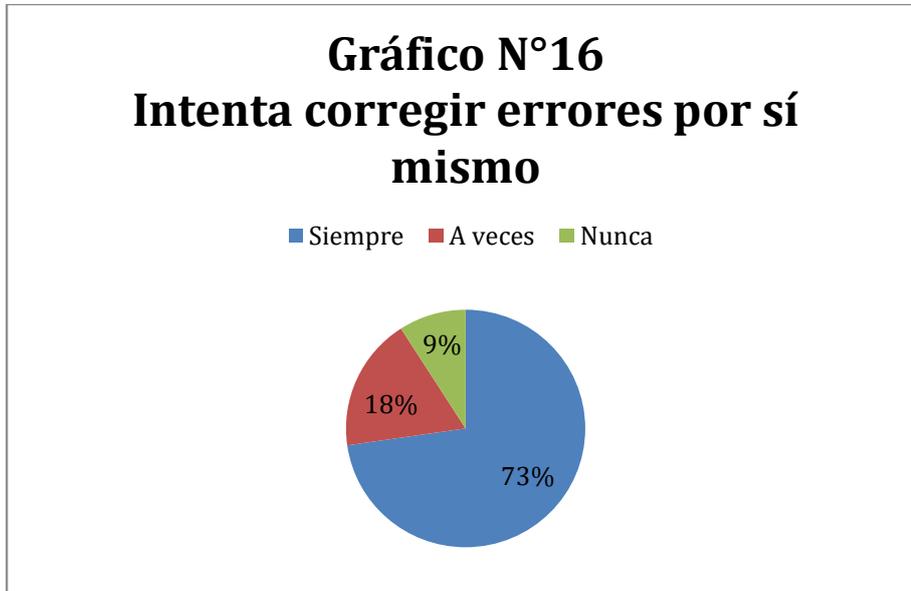
Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N°1: *“Antes me quedaban cosas sin terminar y las tenía que hacer al día siguiente pero ahora ya estoy como más... Tomo la precaución de si no puedo terminar eh... no la abro o trato de apurarme un poco para terminar y no dejarlo para el día siguiente”.*

Entrevista N° 3: *“A mí siempre trato de hacerlas todas, pero siempre hay alguna pendiente, la dejo... A veces pasa que me dan mucha tarea en el día y no llego a terminar todo entonces la dejo para el siguiente día. Si, por ejemplo, el lunes paso que yo tenía que archivar cosas y no llegue a la hora de terminar no llegue porque también estoy en el curso y me llaman de administración para que vaya a hacer cosas y... entonces ya les dije a mis supervisores que cuando entraba el jueves las seguía haciendo”.*

Entrevista N° 5: *“Las tareas las cumplo, sí, pero puede ser que se junten mucho los papeles y no llego a cubrirlos, pero eso se puede dejar un poco”.*

SV8: Intenta corregir errores por sí mismo.



Fuente: Tabla N°17.N= 22

El 73% declaró que siempre intentaba corregir errores por sí mismo. Mientras que el 18% intentaba hacerlo por sí mismo y luego de no lograrlo pedía ayuda. El 9% restante nunca lo intentó, ya que refirió que pedía ayuda desde el primer momento.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

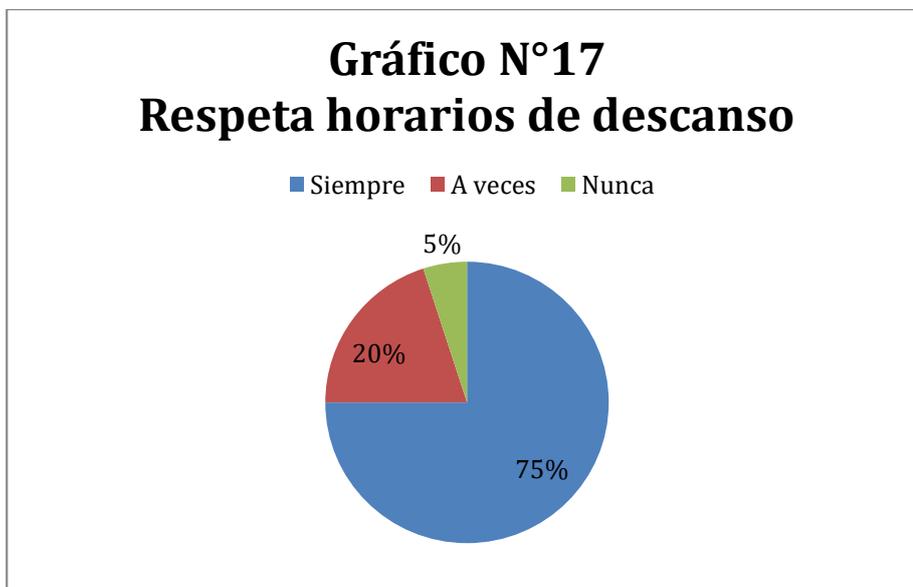
Entrevista N° 1: *“Eh... No. Yo a veces, pregunto cómo es. Si no entiendo cómo es si pregunto. Y los supervisores no tienen problema en ayudarme o explicarme si es necesario, dos o tres...”.*

Entrevista N° 3: *“Yo intentaba de resolver solo las cosas porque en la ofi era como que en un momento me daban las tareas que tengo que hacer y sé a tal hora que tengo que hacer y todo eso. En la administración también cuando no puedo hacer tal cosa que se traba la máquina, digo la impresora le pido ayuda a alguien”.*

Entrevista N° 7: *“A mí me pasa a veces con la compu, por ejemplo, se me cuelga internet, llamo a informática y le digo pasa esto, esto y esto, vienen lo controlan y sigo trabajando”.*

Entrevista N° 15: *“En principio intento hacerlo yo y si no pido ayuda”.*

SV9: Respeto horario de descanso.



Fuente: Tabla N°18.N= 22

El 75% reveló que siempre usaba su tiempo de descanso y lo respetaba, teniendo en cuenta la tarea que estaban realizando. Un 20% a veces lo tomaba teniendo en cuenta la demanda de la jornada laboral. Sin embargo, un 5% no tenía horario de descanso.

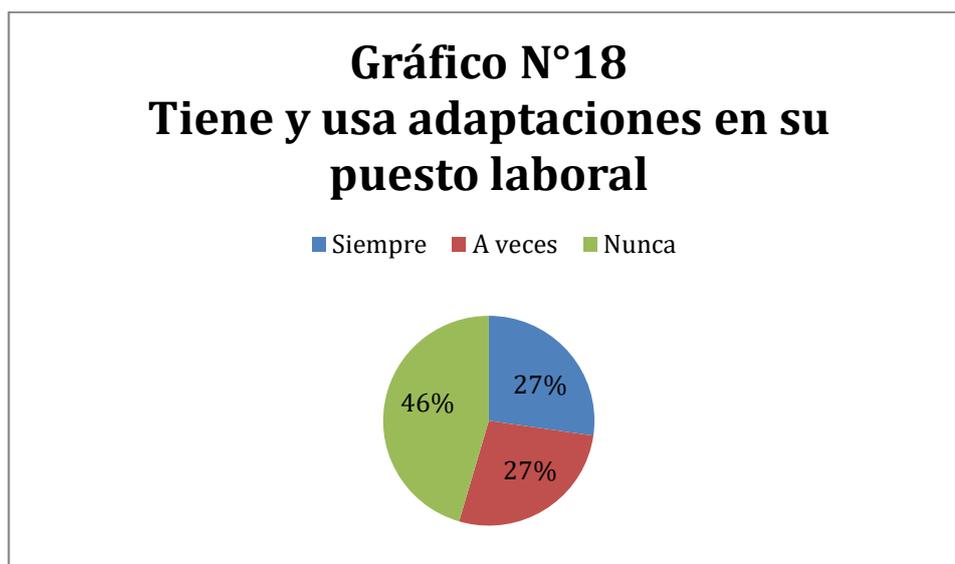
Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 4: *“Sí, lo usaba para tomar algo, sería un segundo desayuno y... nada bueno después volvía al trabajo de vuelta”.*

Entrevista N°5: *“Yo sólo tengo descanso libre. O sea, si tengo cosas que hacer, ese descanso se aplaca, se va disminuyendo porque tengo cosas que hacer. No puedo estar con el celular, porque hay trabajo que hacer”.*

Entrevista N°13: *“No tengo, calculo con el celular, pongo la alarma y cuando suena la alarma listo se terminó mi break, apago la alarma y vuelvo a mi puesto laboral. A veces son un poquito más largos porque no hay trabajo”.*

SV10: Tiene y usa adaptaciones en su puesto laboral.



Fuente: Tabla N°19. N= 22

El 27% exteriorizó que mantenía el uso de su adaptación que fue realizada por su preparador laboral. En tanto que el 27% usaba ocasionalmente una adaptación, dependiendo de la tarea. Sin embargo, la mayoría (46%) restante no tenía adaptaciones en su puesto laboral al momento de realizar la entrevista.

Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 11: *“Ah, sí, no, a veces cuando tengo que ir a buscar paquetes, tengo un listado de los paquetes. El me anota ahí los juzgados y los voy a buscar”.*

Entrevista N°14: *“A veces me anoto en un papel las direcciones, así se a donde tengo que ir”.*

Entrevista N° 16:

M: “Antes era una planilla con todas las tareas que tenía que hacer y yo iba tachando lo que ya hacía...”.

A: “Y hoy en día usas esa planilla o ¿ya no?”

M: “Nada, como que ya me acuerdo todo, tengo una memoria perfecta y me acuerdo el número de las salas así que no hace falta, me había sacado de a poco cosas”.

Gráfico N°19 Presencia del componente “Responsabilidad”



Fuente: Tabla N°20. N=22

En el total de los entrevistados se encontró presente el componente de Responsabilidad.

Para el objetivo específico ***“Identificar la presencia de los factores del componente Responsabilidad de las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en 2019”***, se obtuvo que la gran mayoría de los trabajadores tenían incorporado a sus rutinas diarias el cuidado de higiene y arreglo personal, evidenciándose esto en el relato sobre la asistencia al puesto laboral de manera prolija y correcta. De la misma manera, el total de los trabajadores indicaron que previamente ellos mismos seleccionaban y preparaban su ropa o uniforme, de acuerdo con la tarea que debían realizar en su jornada laboral y teniendo en cuenta el ambiente.

Otro de los factores presentes dentro de este componente fue el uso de transporte público en donde diecisiete entrevistados indicaron hacer uso de hasta dos medios de transportes para asistir a su empleo, teniendo la precaución de salir con tiempo a sus trabajos. Se destaca que en los trabajadores que se manejaban de forma autónoma, estaba presente el factor de la puntualidad. En menor cantidad, se encontró que algunos de los trabajadores son llevados hacia su lugar de empleo por un familiar, acompañante o tercero.

En relación con lo anterior, se obtuvo que en amplia medida la puntualidad forma parte de las reglas del lugar del trabajo, así como el uso de celulares, de tiempo de descanso y el aviso a un superior en el caso de no asistir al empleo.

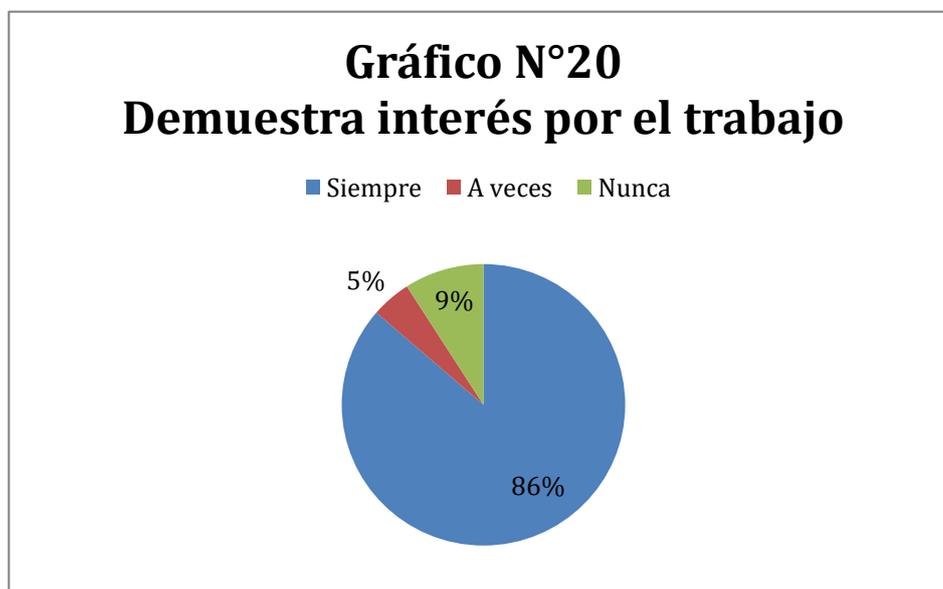
Los preparadores laborales respecto a dicho componente manifestaron la importancia de la generación de rutinas diarias, que aportaban aspectos relevantes y necesarios para desempeñar el rol del trabajador. Referían que esto se evidenciaba en los cambios actitudinales y comportamentales de los trabajadores, así como en la ganancia de autonomía, en la movilidad en la comunidad y en el uso del transporte público.

De esta manera, la persona se volvía “agente causal” de su trabajo, identificando el compromiso en el cumplimiento de normas institucionales, como la puntualidad, la asistencia, el uso indebido del celular y el respetar los tiempos.

En relación a la tarea que realizan los trabajadores, indicaron que, al iniciar la colocación laboral, se establecieron adaptaciones para facilitar la tarea, tales como guías visuales, listas, planillas. Estos apoyos por lo general se van retirando de manera gradual dependiendo de la antigüedad en el puesto, así como la automatización de las tareas asignadas.

V12: Presencia del componente “libertad” en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV11: Demuestra interés por el trabajo.



Fuente: Tabla N°21. N= 22

El 86% indicó que le gustaba su trabajo. El 5% mencionó que hay tareas que le gustaban de su puesto, aunque otras no y de igual forma las tenían que cumplir. El 9% restante, no demostró interés por sus tareas, pero si las cumplía.

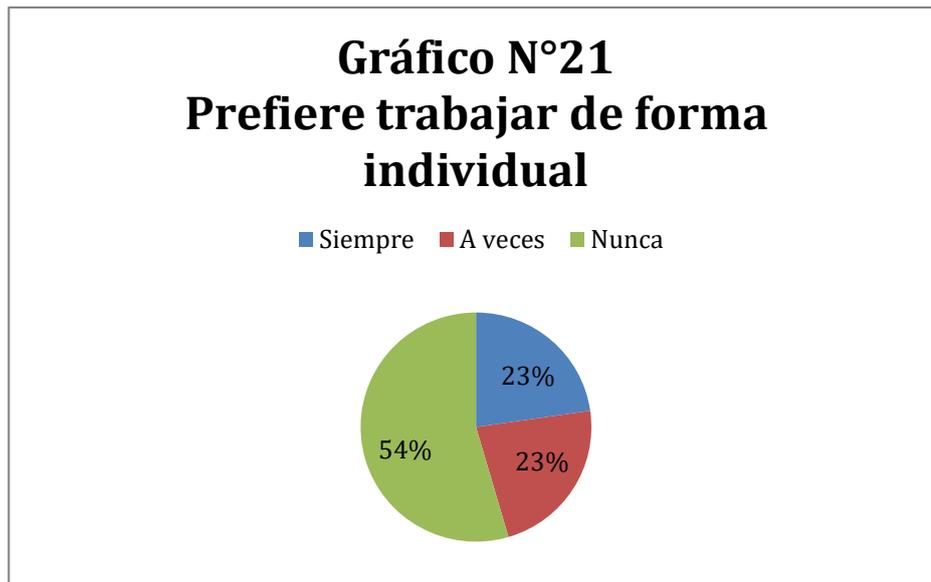
Comentarios realizados por los trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 8: *“A mí me gusta más tareas nuevas, no mismo trabajo de contratos. A veces pido y no hay tareas nuevas, no me dan tareas nuevas. Yo pido y nunca hay. Me gusta abrochar los papeles, me gusta perforar las hojas, me gusta sacar fotocopias. También me gusta usar la agenda”.*

Entrevista N° 10: *“Sí, me encanta, laburo con libertad, no laburo con presión, no laburo con exigencia, el ámbito es bueno, tengo buenos compañeros. Siempre trabajamos en equipo, si atrás se perdió un expediente nos ponemos todos a buscarlo juzgado por juzgado”.*

Entrevista N°12: *“No me gusta mucho, pero hay que cumplir. Me gusta más el aire libre, el campo”.*

SV12: Prefiere trabajar de forma individual.



Fuente: Tabla N°22. N= 22

El 23% refirió que realizaba tareas individuales y estas eran de su preferencia, mientras que otro 23% trabajaba de forma individual, destacando preferencia en algunas tareas para realizarlas grupalmente. Asimismo, el 54% prefería compartir sus tareas con el grupo de trabajo.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 9: *“A veces solo, a veces en grupo, no tengo problema en adaptarme al trabajo”.*

Entrevista N° 11: *“No, con otro, siempre con otro. A ver...trabajando, trabajo solo, pero siempre trato de estar rodeado de gente porque soy así, me preocupo por el otro, pregunto como están, pero siempre cuando trabajo sí, pero trabajo solo”.*

Entrevista N° 13: *“Todo individual. Lo que hago yo, lo hago yo y lo que hace el compañero, lo hace el compañero. Si me piden como hoy, la compañía que haga un favor, eso sí, pero cada uno tiene su puesto y sus tareas. Yo no envidio el trabajo de los demás. Yo respeto el trabajo de los demás y ellos respetan mi trabajo”.*

Entrevista N° 16: *“Lo que pasa es que me gusta más en grupo, yo soy muy de en grupo. Si lo tengo que hacer sola lo hago sola, pero hago más en grupo, pido ayuda también”.*

SV13: Solicita ayuda cuando lo requiere.



Fuente: Tabla N°23. N= 22

El 82% de los trabajadores exteriorizó que siempre pedía ayuda cuando la tarea no le salía. Por otra parte, el 14% manifestó que estaban tratando de pedir menos asistencia en sus tareas. Mientras que el 4% que resta no pedía ayuda.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 3: *“Yo, a veces cuando se traba la máquina intentaba solo pero si no podía, pedía ayuda”.*

Entrevista N°9: *“Pocas veces porque puedo resolverlo por mí mismo”.*

Entrevista N°13: *“Sí, ahora sí. Antes me rehusaba a pedir ayuda. Ahora baje el orgullo”.*

Entrevista N° 15: *“Sí cuando algo no me sale, ahí pido ayuda”.*

SV14: Sabe a quién recurrir al necesitar ayuda.



Fuente: Tabla N°24. N= 22

El 100% indicó que sabía siempre a quién recurrir para solicitar ayuda, ya sea supervisor, jefe, referente o compañeros.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°10: *“No, depende la circunstancia... Todos saben de todo”.*

Entrevista N° 11: *“No, personas variadas, mi jefe o compañeros”.*

SV15: Presta atención al resultado de las tareas asignadas para mejorar la próxima vez.



Fuente: Tabla N°25. N= 22

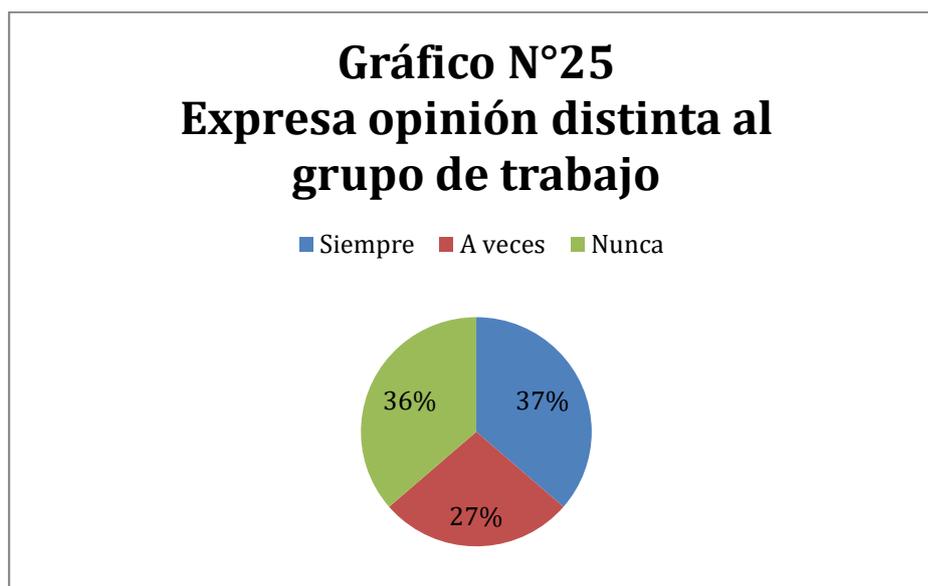
Por lo general, el 82% de los trabajadores declaró que siempre prestaba atención al proceso. El 18% restante a veces prestaba atención, sobre todo en tareas nuevas que requerían de un seguimiento continuo por parte de su referente laboral o supervisor.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 9: *“Si, con las fotocopias no tengo problema porque sé hacerlo solo, de una cara, doble faz... no hay problema”.*

Entrevista N°15: *“Sí, presto mucha atención”.*

SV16: Expresa opinión distinta al grupo de trabajo.



Fuente: Tabla N°26. N= 22

El 37% siempre expresaba su opinión en relación a los temas laborales. En cambio, el 27% a veces opinaba haciendo referencia al tema que se está tratando. Por el contrario, el 36% prefería no opinar en el ámbito laboral.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 9:

E: "A veces puedo opinar, pero a veces prefiero no opinar porque por ahí mi opinión no es".

F: "Bien... depende el tema..."

E: "Sí... a veces no se expresar bien mi opinión así que prefiero no opinar".

Entrevista N°11: *"Si, a veces le digo, sí. Eh...a veces sí...si me dan una tarea a las tres y media, que la gente se va a las tres, le digo a mi jefe que lo hago mañana porque se excedió del horario, y lo hago al trabajo, pero...pero trato de decirle que lo hago mañana...a veces me quedo hasta las 4 menos cuarto, es lo máximo que me quedo".*

Entrevista N° 12: *"Y a veces sí, como que me hacen hacer tareas que no quiero hacerlas, como copiar este legajo que lo tengo que copiar hasta fin de año. Y le dije a mi jefa que no me gustaba hacerlo y que era bastante aburrido".*

Entrevista N° 13: *“No, me lo quedo para mí. Para no hacer problema, para que no me echen y para que no me digan nada, prefiero quedarme calladita. No hablo de política, porque hay que respetar a los demás y no hablo de política ni en mi casa ni en el trabajo”.*

SV17: Tiene la posibilidad de realizar el trabajo que quiere.



Fuente: Tabla N°27. N= 22

El 73% mencionó que su puesto les gustaba mucho y disfrutaban de trabajar. Por otra parte, el 13% manifestó que preferirían realizar otras tareas, pero dentro de su puesto. Por el contrario, el 14% no realizaban el trabajo que les interesaba.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 8: *“A mí me gusta más tareas nuevas, no mismo trabajo de contratos. A veces pido y no hay tareas nuevas, no me pide tareas nuevas. Yo pido y nunca hay. Me gusta abrochar los papeles, me gusta perforar las hojas, me gusta sacar fotocopias. También me gusta usar la agenda”.*

Entrevista N° 11: *“Si, me gusta, estoy muy cómodo ahí, con mis compañeros, con el trabajo. Me siento importante. Todos los días que me levanto agradezco tener trabajo, la verdad que es fundamental, me ayuda para mis gastos y me hace sentir importante. Disfruto trabajar”.*

SV18: Tiene objetivos y planes a futuro.



Fuente: Tabla N°28. N= 22

El 95% expresó que tienen objetivos y planes a futuro como ascender de categoría, hacer nuevas tareas dentro de su puesto y mantener su trabajo. Mientras que el 5% deseaba tener otro puesto laboral, aunque esta decisión no es libre ya que era dependiente de un tercero.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 1: *“Eh... capaz que no seguiría porque no me gusta, seguiría por la plata. Pero también, pienso en si yo no sigo no sé qué trabajaría porque no sé qué me gusta. Sé lo que no me gusta, pero no sé qué me gusta. Entonces no... capaz que seguiría por eso. Para no quedarme en casa haciendo nada, seguiría por eso”.*

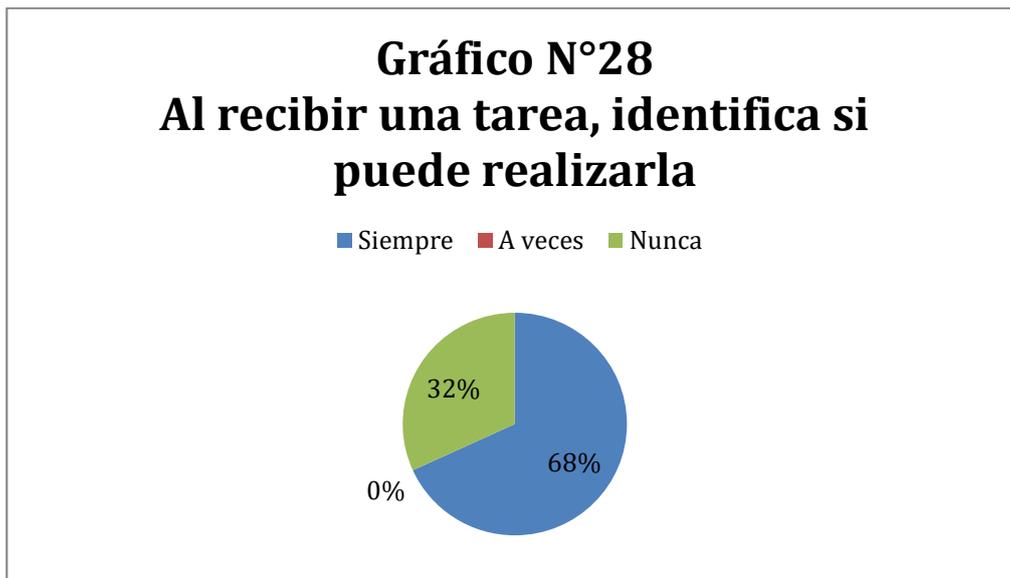
Entrevista N° 3: *“Conseguir un trabajo en blanco, de músico, yo toco batería y percusión”.*

Entrevista N° 8: *“Me gustaría cambiar de trabajo, pero mi mama piensa que no”.*

Entrevista N° 11: *“No, me gustaría... Yo soy auxiliar de servicio, es la categoría más baja, me gustaría ascender, si se puede”.*

Entrevista N°12: *“Mi futuro laboral es como dedicarme hacer otra cosa. Ahora estoy cumpliendo con un objetivo, estoy entrenando para el mundial de rugby, estoy entrenando en los Pumpas XV, entonces tengo que ir para allá y tengo que juntar plata”.*

SV19: Al recibir una tarea identifica si puede realizarla.



Fuente: Tabla N°29. N= 22

El 68% expresó que identificaban que sí podían realizar las tareas cuando se las asignan. En tanto el 32%, al recibir una tarea nueva, su supervisor se la explicaba previamente.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 1: *“No siempre cuando tocaba la... el primer mes, me daban una tarea y me explicaban. Y si yo no entendía, después iba y le preguntaba. Pero siempre me explicaban”.*

Entrevista N° 9: *“Primero intento”.*

SV20: Manifiesta descontento al no cumplir con las tareas asignadas.



Fuente: Tabla N°30. N= 22

Se agregó a la escala de valores “No manifiesta” ya que algunos de los entrevistados refirieron que en ninguna ocasión les queda tareas pendientes.

El 18% declaró malestar o incomodidad por no terminar las tareas en el día. El 14% indicó que a veces le quedaban. Sin embargo, el 41% no expresó descontento porque retoman las tareas sin problema al día siguiente. Por otra parte, el 27% de los entrevistados no manifestaron descontento, ya que no le quedaban tareas pendientes.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 2: *“Bien y estaba un poquito incómoda”.*

Entrevista N° 4: *“Si, cuando no me salía algo me enojaba y osea como que...A veces respondía mal y como que... como toda persona. En general lo guardaba porque era como que si decía algo que no estaba en el lugar era como que iba a quedar mal, entonces no. Y cuando me quedaba un ratito más y lo terminaba me iba tranquilo”.*

Entrevista N° 7: *“Yo tengo unas hojas de planillas que nunca se termina, siempre es el mismo trabajo, entonces hago pilas, unas para hoy y otras para el lunes por ejemplo, pero nunca se termina, es lo mismo, y hay mucho trabajo habitualmente. Me siento cansada porque no se termina nunca. Se llena de pilas de hojas para trabajar”.*

Entrevista N° 9: “Nada...No pasa nada... Se juntan y lo voy sacando. Nadie me dice nada, al otro día llego, saludo, abro y a trabajar... Cuando dicen hay que salir con la camioneta, salgo”.

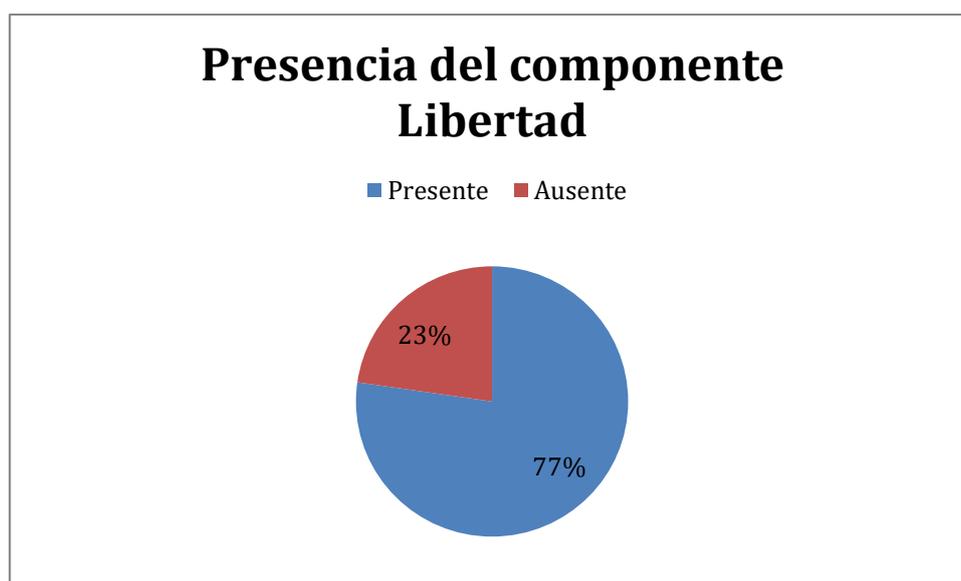
Entrevista N° 11: “No me siento bien, porque quiero hacer todo en el día, quiero cumplirle a mi jefe como corresponde. Cuando me queda algo para el día siguiente siento culpa porque lo quiero terminar en el día”.

Entrevista N°12: “Me frustro. Cuando no hay trabajo para hacer, como que estoy con el celular en la mano y me aburro ahí adentro”.

Entrevista N°13: “No odio dejar pendiente. Y mi jefe me dice tranquila lo haces mañana, pero no es lo mismo”.

Entrevista N°15: “No me preocupo, porque las cosas que no llego, las tareas que me llevan más tiempo las dejo y las sigo a la mañana siguiente”.

Gráfico N°30 Presencia del Componente Libertad



Fuente: Tabla N°31. N=22

Se obtuvo que en 17 (diecisiete) entrevistados está presente el componente de Libertad. Mientras que en 5 (cinco) entrevistados se encuentra ausente dicho componente.

Para el objetivo específico **“Identificar la presencia de los factores del componente Libertad de las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en 2019”**, se encontró que la mitad de los trabajadores realizaba su tarea de forma individual. No obstante, expresaron preferencia por el trabajo en grupo. En la totalidad de los trabajadores, se obtuvo que tienen un referente presente a quién recurrir al solicitarlo.

Gran número de los trabajadores demostró interés por las tareas que realiza en su puesto, siendo esto una de las insistencias encontradas que influyen en los objetivos y planes a futuro laboral. Solamente dos trabajadores refirieron que sus intereses laborales no coinciden con el puesto que están desempeñando actualmente.

Los preparadores laborales expusieron que, al iniciar una colocación laboral, se tienen en cuenta los intereses de los trabajadores y la oferta que hay actualmente de las empresas. En mucho de los casos, los puestos ofrecidos coinciden con los intereses de los trabajadores. Sin embargo, dentro de las tareas realizadas, se resalta que por lo general son seriadas, individuales y repetitivas, no generándole ningún desafío al trabajador.

V13: Presencia del componente “contexto vincular” en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV21: Participa grupalmente en actividades laborales.



Fuente: Tabla N°32. N= 22

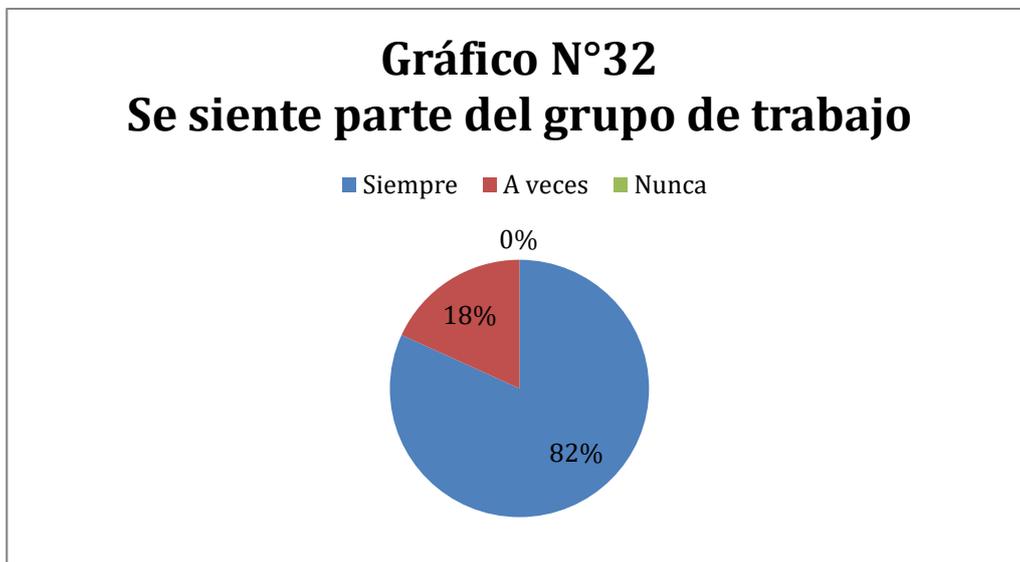
Una persona exteriorizó que realizaba la mayoría de las tareas con un compañero. Doce entrevistados, a veces participaban en tareas que requerían trabajo en equipo. Por lo contrario, nueve trabajadores formaban parte de los que realizaban tareas de forma individual.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 4: *“Yo también, osea no... A veces sí, a veces no. Depende...osea porque me llevaba bien con mi compañero y a veces hacíamos los dos las cosas como para avanzar más rápido... Porque ponele el mismo jefe o supervisor... osea no decía dos cosas hagan esto y si pueden hagan más rápido...Ponele uno manejaba el carrito y el otro ponía las cosas”.*

Entrevista N° 11: *“Si, cuando salen a repartir con la camioneta, nos juntamos todos en grupo para acomodar según las decenas y guardarlos”.*

SV22: Se siente parte del grupo de trabajo.



Fuente: Tabla N°33. N= 22

El 82% de los trabajadores se sentían parte del grupo de trabajo y declaraban que mantenían buena relación con sus compañeros. A la inversa, el 18% tenían buena relación con el grupo de trabajo, pero no se sentían cómodos por tener una discapacidad.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 7: *“Yo me siento parte del grupo de trabajo, pero no me dan la posibilidad de decir lo que yo siento. Si me pasa algo, se preocupan por mí”.*

Entrevista N° 11: *“No, yo me llevo bien. Me llevo bien, me siento cómodo. Por eso a veces me dicen si me pueden cambiar, pero no quisiera cambiar, estoy muy cómodo y los conozco hace un montón de tiempo. Igual si me cambian, me adapto, pero estoy bien con ellos también. A Enzo lo cambiaron y ahora dice que extraña”.*

Entrevista N°13: *“Qué pregunta. Mira cómoda estoy, me siento como si estoy cómoda pero no estoy cómoda. Es una sensación rara porque no tengo tanta relación. Ellos es la primera vez que tratan a una PcD y yo tampoco estoy acostumbrada a trabajar con personas que no tengan discapacidad. Entonces ahí me cuesta un poco”.*

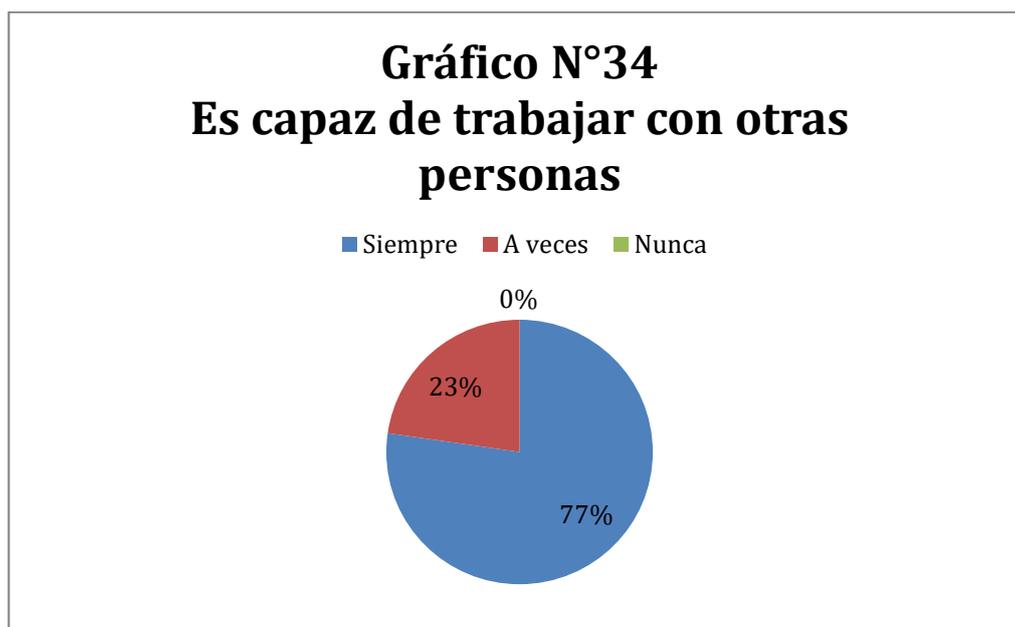
SV23: Escucha cuando los demás hablan sin interrumpir.



Fuente: Tabla N°34. N= 22

El 86% en todo momento escuchaba cuando alguien les hablaba sin interrumpirlos. No obstante, el 14 % indicó que a veces interrumpía a sus compañeros cuando hablaban.

SV24: Es capaz de trabajar con otras personas.



Fuente: Tabla N°35. N= 22

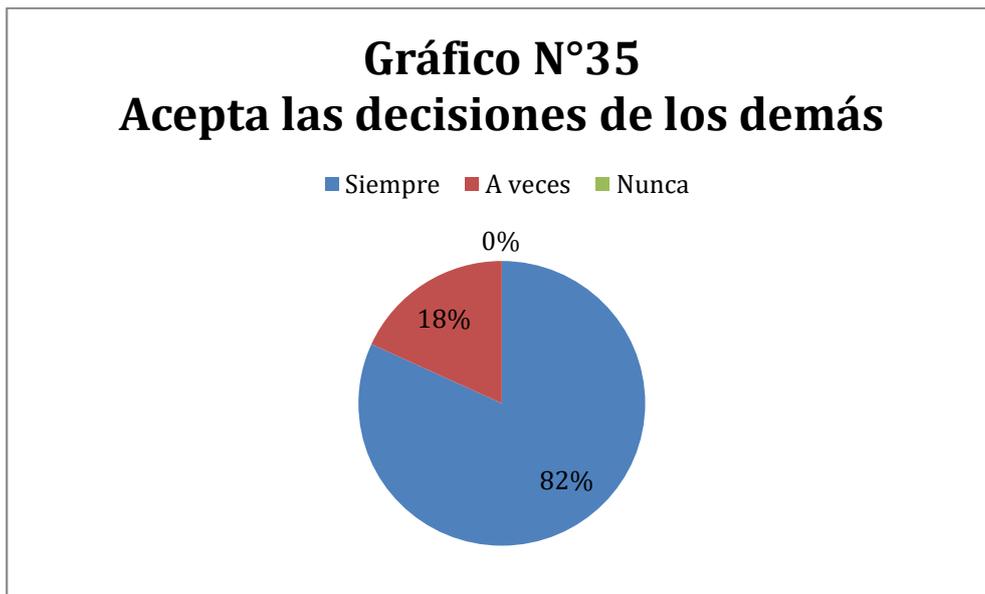
El 77% refirió ser capaces de trabajar siempre con un otro. El 23% restante dependiendo de la actividad, declaró preferencia por trabajar solos para entender y aprender las nuevas tareas, así como también para favorecer su atención.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 4: *“Y.... Depende lo que uno hace, pero está bueno trabajar solo para aprender... bah mi punto de vista. Osea para entender lo que estaba haciendo, quizás porque uno te lo puede explicar un montón de veces y como que no te entra, te cuesta y quizás te lo dicen una vez, y quizás lo entendías quizás no, pero intentas hacerlo más veces para que te salga”.*

Entrevista N° 13: *“Ah, sí me encanta. Sola me gusta, pero en equipo es mejor porque es una integración es incluir en una actividad grupal. Es una convivencia, todo. A mí me encanta”.*

SV25: Acepta las decisiones de los demás.



Fuente: Tabla N°36. N= 22

El 82% por lo general exteriorizó aceptar las decisiones, aunque expresaron que algunas veces si no están de acuerdo lo dicen. Sin embargo, el 18% indicó aceptar lo dicho por su supervisor por miedo a ser despedidos.

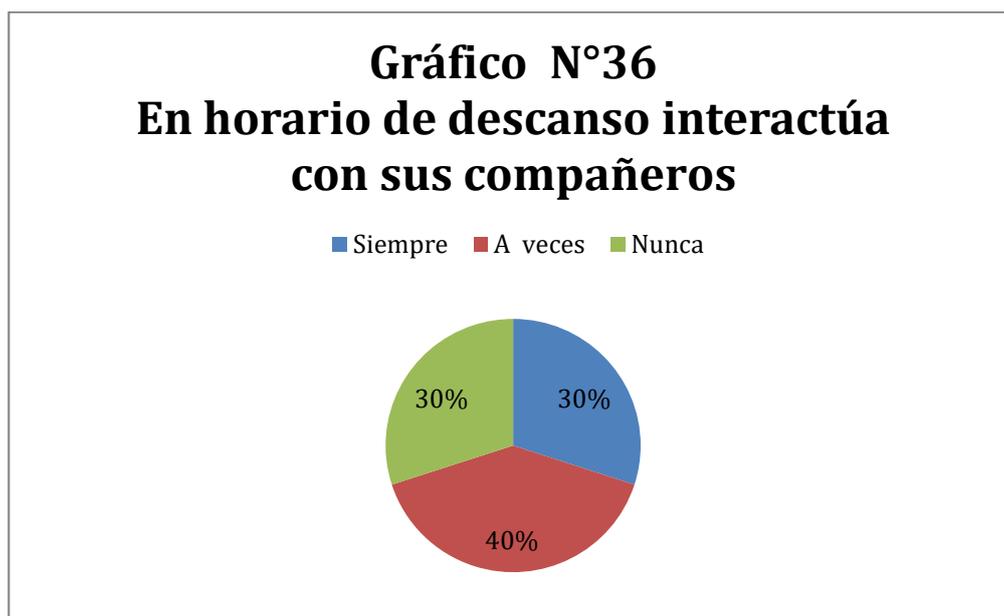
Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 2: *“Lo hacía sin problema”.*

Entrevista N°5: *“Sí, es mi supervisora. Ella me manda a mí, yo no la puedo mandar a ella. Cambia el rol, no soy jefe. Sino soy un empleado que me contrataron para ayudar a trabajar”.*

Entrevista N°10: *“Si, si... si hay algo que no estoy de acuerdo lo digo...No estoy conforme, no me convence, no me entusiasma... Me paso que hay tareas que a mí no me da y le digo che sabes que... no me gusta hacerlo y él las deriva. Depende las tareas”.*

SV26: En el horario de descanso interactúa con sus compañeros.



Fuente: Tabla N°37. N= 22

El 30% expuso que siempre compartía el horario de descanso con sus compañeros, mientras que el 40% a veces lo hacía dependiendo del tiempo que les sobraba entre las tareas que estaban realizando. Por otro lado, el 30% restante dijo que nunca interactuaba con sus compañeros en horario de descanso.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 2: *“Sí. Estábamos en la cafetería, mirábamos la televisión, tomamos algo. Hablábamos juntitos, después volvíamos a trabajar”.*

Entrevista N° 11: *“Yo compro comida ahí y como con mis compañeros. Y esta bueno porque compartís el almuerzo, socializas ahí”.*

Entrevista N° 15: *“No todos en diferentes horarios. Porque yo tengo cinco minutos, que tomo y sigo trabajando. Algunos siguen trabajando y después lo toman”.*

SV27: Al finalizar sus tareas le ofrece ayuda a otros.



Fuente: Tabla N°38. N= 22

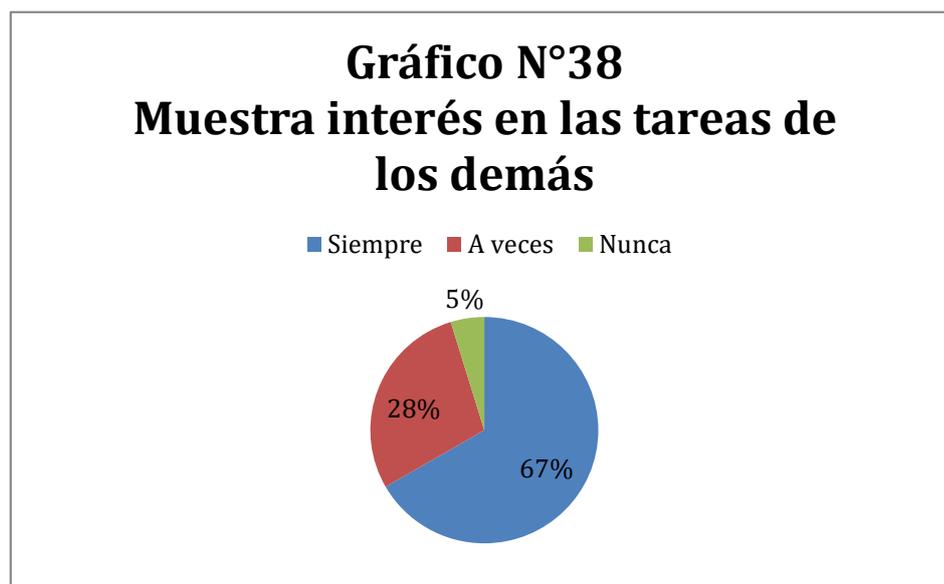
El 34% declaró que siempre ofrecen ayuda a sus compañeros cuando finalizan sus tareas. De la misma manera, el 33% a veces ofrecía ayuda, dependiendo de la jornada laboral. Sin embargo, el 33% reveló que nunca le ofrecía ayuda a otros porque sus compañeros realizan tareas diferentes.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 9: *“Algunos tienen tareas distintas y por ahí si tengo tiempo libre, saco un libro y me pongo a leer hasta que me llamen, o música con el auricular”.*

Entrevista N° 11: *“Sí, sí. De hecho, con mi compañero Lucio en la oficina, cuando tiene algún paquete le digo de sacar fotocopias o de atarle el paquete a él, o a otro compañero, Víctor, o a Sandra. Que estamos en la misma oficina, les ofrezco ayuda si, de atarles los paquetes o sacarles fotocopias”.*

SV28: Muestra interés en las tareas de los demás.



Fuente: Tabla N°39. N= 22

El 67% demostró interés por las tareas que desempeñaban sus compañeros. El 28% mencionó que les gustaría realizar las mismas tareas que los demás. Aunque el 5% no demostró interés por lo que realizaban sus pares.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°8: *“Estoy con dos compañeras y un compañero, hacen tareas diferentes. Me gustaría probar y quiero aprender otra cosa”.*

Entrevista N° 9: *“Si, bueno algunas son difíciles porque el mínimo error es muy difícil de corregir, hay un programa que se llama “eye” que a mí me gustaría usarlo, pero no, es muy difícil”.*

Entrevista N°10: *“Si, si es complejo porque hay que entender de todo, pero si me interesa”.*

SV29: Se relaciona con sus compañeros fuera del horario laboral.



Fuente: Tabla N°40. N= 22

El 27% reveló que a veces compartían salidas o cumpleaños con sus compañeros de trabajo. Mientras que el 73% expresó que no se relacionaba con sus compañeros por fuera del trabajo.

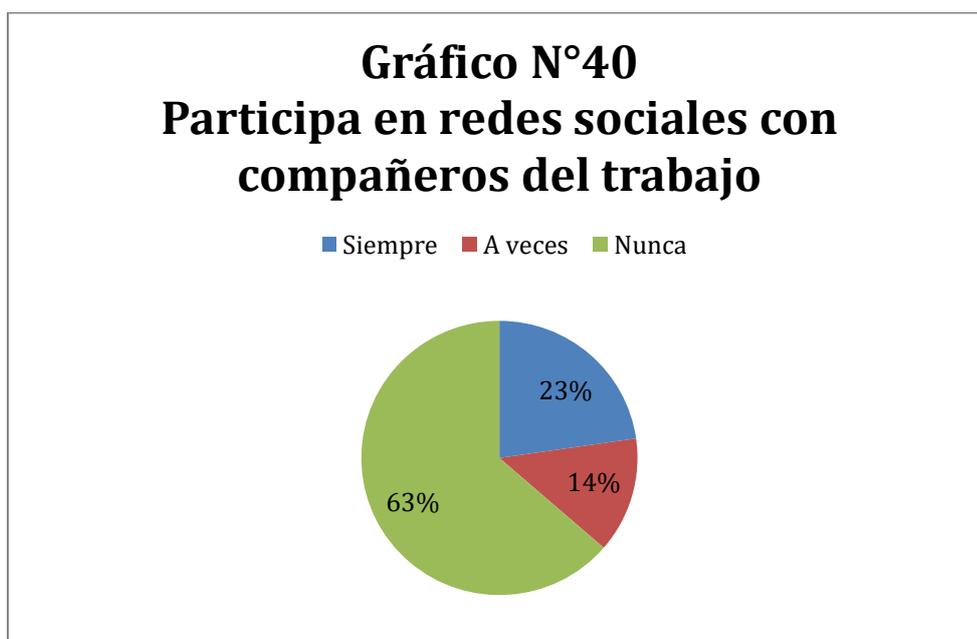
Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 2: *“Quiero hacerlo y no lo hice nunca. No pude hacerlo. Trabajan todos los días y no pueden salir los días de semana”.*

Entrevista N° 3: *“A veces me invitan a un cumpleaños, voy y después cuando... a los cumpleaños voy”.*

Entrevista N° 13: *“No. Una vez fuimos a ver a mi referente que actuaba y después me fui con mi mamá a comer, pero no, no me junto con mis compañeros”.*

SV30: Participa en redes sociales con compañeros del trabajo.



Fuente: Tabla N°41. N= 22

El 23% evidenció tener un grupo de WhatsApp para comunicar avisos sobre el trabajo. De la misma manera, el 14% participó de grupos de WhatsApp informales. Por otra parte, el 63% restante informó no participar en redes sociales con compañeros del trabajo.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 10: *“Tenemos uno que es de la secretaria que es todo formal, no se puede hablar de política... Es para avisar que llegas tarde y todo el mundo sabe”.*

Entrevista N° 12: *“Sólo trabajo y si alguno llega tarde tiene un grupo de WhatsApp de avisar porque llegó tarde y todo eso”.*

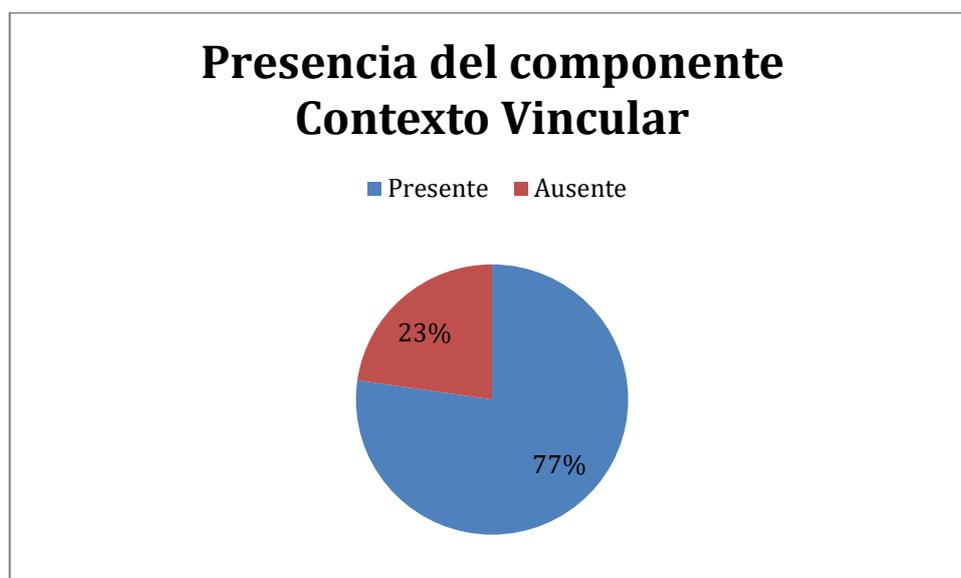
Entrevista N° 15:

I: “Sí tengo un grupo”.

M: “Pero es del trabajo o hablan de cualquier cosa?”.

I: “No, del trabajo y también hablamos de otras cosas”

Gráfico N°41 Presencia del componente “Contexto Vincular”



Fuente: Tabla N°42. N=22

En relación a la presencia del componente “Contexto Vincular” se halló presente en diecisiete (17) entrevistados. En los 5 (cinco) restantes trabajadores dicho componente se encuentra ausente.

Para el objetivo específico **“Identificar la presencia de los factores del componente Contexto Vincular de las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en 2019”**, se visualizó que gran número de los entrevistados se sentían parte de su grupo de trabajo, teniendo buena relación laboral con sus compañeros y siendo capaces de trabajar con ellos. Así como también, hay buena predisposición sobre la toma de decisiones por parte de un otro.

Dentro de este componente, los preparadores laborales expresaron la importancia de generar charlas de sensibilización al iniciar una relación laboral con la empresa. Las mismas buscan visibilizar la discapacidad y eliminar tabúes y prejuicios acerca de la inclusión laboral y del rol de trabajador que puede llegar a desempeñar la persona con discapacidad.

A su vez, al trabajador se le brindaba un espacio de sostenimiento en las habilidades sociales, en donde puede evacuar dudas y brindar sugerencias respecto a situaciones

cotidianas que se presentaban en un ambiente laboral. Los preparadores laborales hicieron hincapié en que las mayores dificultades que surgían a lo largo del proceso de inclusión era el manejo de las habilidades sociales y no la realización de la tarea.

Los preparadores exhibieron desacuerdo con el corto tiempo de los Programas de Inclusión Laboral ofrecidos por el Ministerio, por la cual la mayoría de los trabajadores están incluidos hoy en día. El generar una confianza consigo mismos y con los demás lleva tiempo y, al ser programas de una duración de 12 meses o 18 meses como máximo, no posibilita que en el tiempo se mantengan las relaciones interpersonales, así como lograr confianza en buscar otro empleo una vez que finaliza el programa y comenzar un nuevo proceso laboral en otro lugar.

V14: Presencia del componente “protagonismo” en la persona con discapacidad intelectual leve incluida en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

SV31: Se siente trabajador.



Fuente: Tabla N°43. N= 22

El 90% de los entrevistados relató que se sentían trabajadores, manifestando lo positivo de tener un rol activo. De otra manera, el 5% expresó que a veces depende de la responsabilidad que tienen si se sienten trabajadores. Aunque el 5% nunca, ya que no desempeñaba un trabajo de acuerdo a sus intereses laborales.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

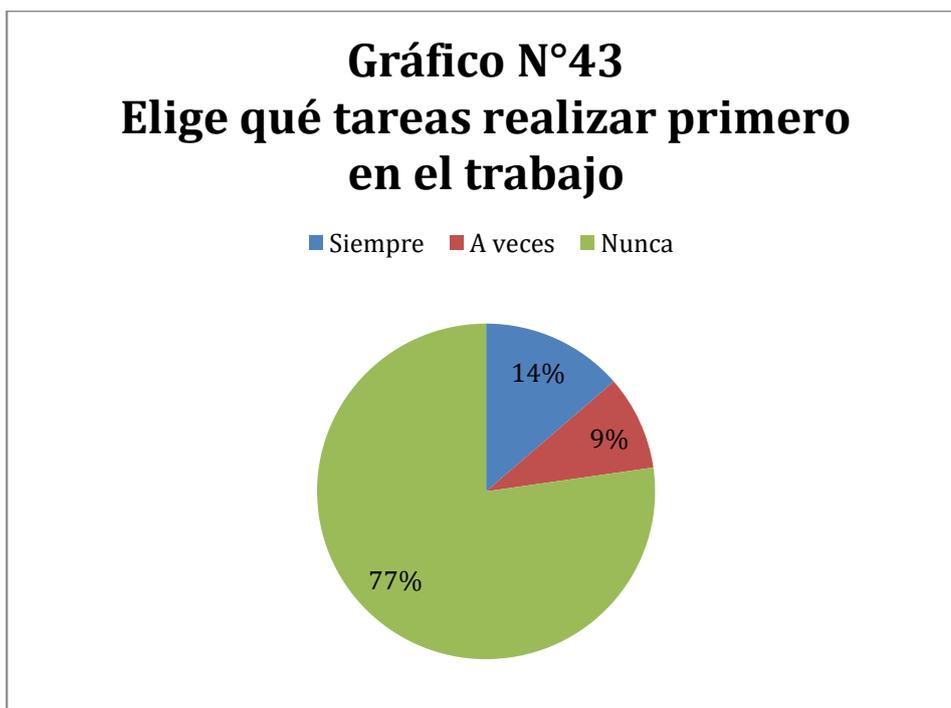
Entrevista N° 1: *“Em... tengo un problema porque, para mí es normal todo lo que yo hago y no siento que estoy trabajando. Yo voy, cumplo lo que tengo que cumplir y me vuelvo. Entonces no...”.*

Entrevista N° 7: *“Depende. Me siento trabajadora del Gobierno de la Ciudad, pero no del Ministerio de Educación de la Ciudad. Me gustaría trabajar por ejemplo en el de Nación, ahí puede ser. Me gustaría tener otras responsabilidades”.*

Entrevista N°10: *“Sí, la verdad que sí...porque me siento útil en lo que hago, osea atiando al público, hago cosas que antes no hacía, cambié un montón y me siento útil en un montón de cosas”.*

Entrevista N°11: *“Sí, es parte, me gusta, siempre que me levanto agradezco tener trabajo, me alegra, me pone contento”.*

SV32: Elige qué tareas realizar primero en el trabajo.



Fuente: Tabla N°44. N= 22

El 14% declaró que podía elegir qué tarea realizar primero. Así como el 9% a veces, dependía de si no hay ninguna tarea urgente por realizar. De manera contraria, el 77%

nunca decidió que tarea realizar primero, ya que un tercero indicaba lo que debía realizar en el día.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°11: “No, a veces estoy revisando y mi jefe me dice que le traiga un paquete y se lo traigo”.

Entrevista N° 14:

A: *“Y nos decías que en tus tareas vos podés elegir que vas a hacer primero, o tenés todo bien organizado, por obra social”.*

S: *“Claro, así”.*

A: *“Está todo organizado”.*

S: *“Sí”.*

A: *“No podés elegir, primero voy a esta que me queda más cerca, después la otra...”.*

S: *“Yo trato de elegir eso”.*

F: *“Vos lo organizas”.*

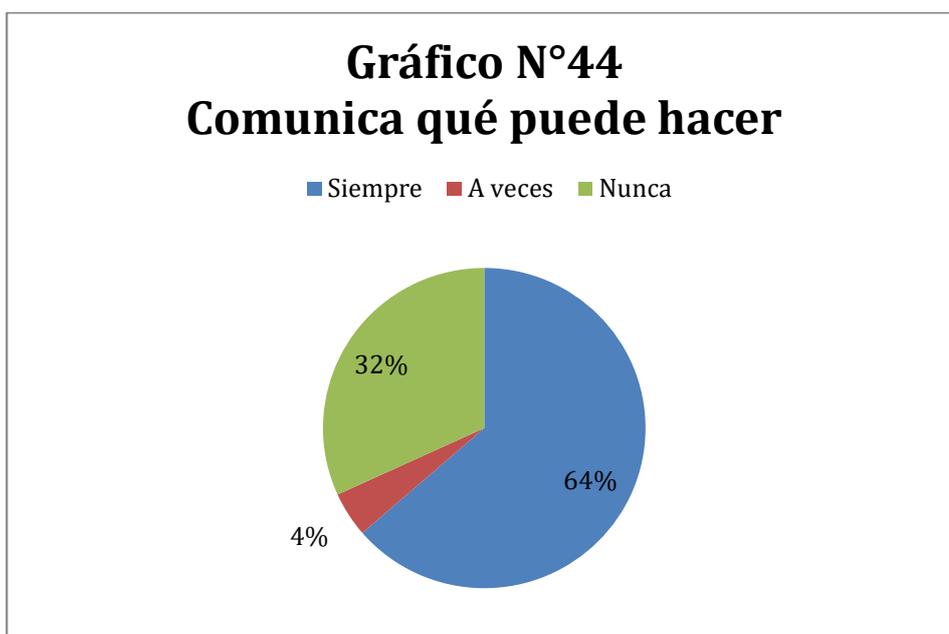
S: *“Yo trato de organizar”.*

Entrevista N°15:

A: *“Ella te dice tenés todas estas tareas para hacer hoy y elegí la que vos querés hacer o te dice primero hay que hacer esta, después la otra...”.*

I: *“No, me dice y yo lo hago”.*

SV33: Comunica qué puede hacer.



Fuente: Tabla N°45. N= 22

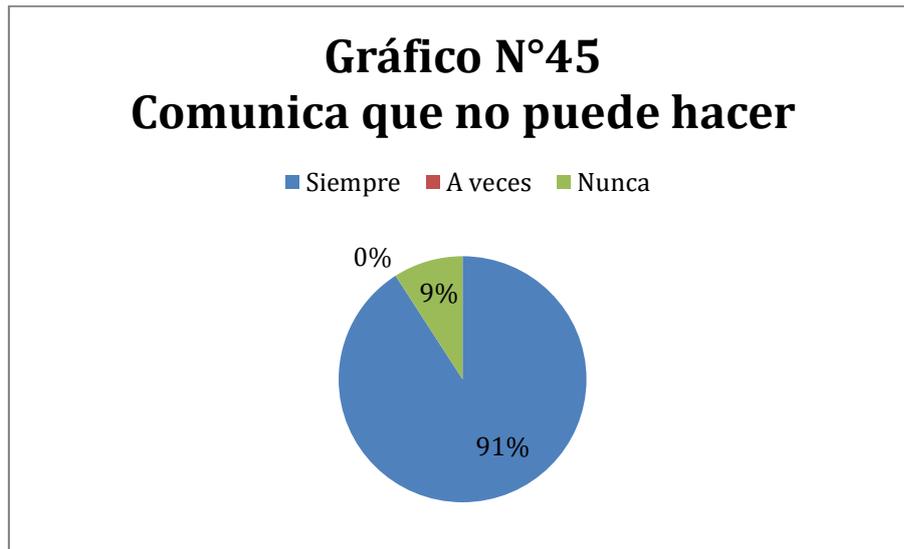
El 64% expresó interés para realizar nuevas tareas con la capacidad de poder hacerlo. Sin embargo, el 4% refirió haber informado en su jornada laboral poder realizar una tarea nueva específica del día. No obstante, el 32% restante notificó no comunicar, ya que en su puesto laboral no se pueden incorporar nuevas tareas.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°5: *“Si ellos consideran que puedo, yo puedo. Si ella me dice hace esto, como ella conoce mis debilidades, yo puedo hacerlo. Yo no le discuto. Si ella considera que sí, entonces es sí”.*

Entrevista N° 13: *“No, primero analizo la tarea, veo como me puedo organizar y ahí la hago. Después siempre me felicitan porque la hago bien”.*

SV34: Comunica que no puede hacer.



Fuente: Tabla N°46. N= 22

Habitualmente el 91% enunció que ante una tarea dificultosa o nueva comunicaba a su supervisor pidiendo asistencia. El 9% restante nunca lo comunicó.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 5: “Le pregunto cómo hacerlo. Cómo sería esto, porque es nuevo. Suponete Excel y Word lo manejo bien, pero otras veo”.

SV35: Decide en qué gastar el sueldo.



Fuente: Tabla N°47. N= 22

El 50% reflejó que siempre decide en qué gastar su sueldo. El tanto el 32% a veces decide en qué gastar su dinero dependiendo de la autorización de un familiar. En menor medida el 18% en ningún momento presentó poder de decisión sobre su dinero.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 1: *“Sí, la manejo yo la plata. Porque el politécnico me paga en efectivo y el Ministerio con la tarjeta. Y yo nunca hice eso. Entonces la primera vez eh... no me animaba a ir y después me mandé. Pero la primera vez fui, ya me faltaba una persona y me fui porque no, me daba cosa, que si no sabía. Después ya la segunda vez le pregunté a la seguridad del banco, que fui al banco, y ya me explicó él. Y la segunda vez que fui, ya fui solo, ahora hago solo. Voy al banco y retiro plata. Pero sí lo manejo yo.”*

Entrevista N° 4: *“Yo lo uso para pagarme el celular y darme algunos gustos”.*

Entrevista N°11: *“Muchos gustos. Trato de salir con mi novia, con amigos, mi hermano, tengo un hermano menor que me controla mucho, me dice que no gaste mucho”.*

Entrevista N°12: *“No lo manejo yo. Con la tarjeta de débito y con eso compro lo que necesito y todo eso”.*

Entrevista N° 13: *“Lo manejo yo, sí y no. Yo y mi mamá. Confío ciegamente en mi mamá. Yo sé que mi mamá no me va a estafar, entonces me ayuda a guardar todo”.*

Entrevista N° 14: *“A veces me ayuda un familiar”.*

Entrevista N° 15: *“La uso para ahorrar y también para viajes con mis amigos”.*

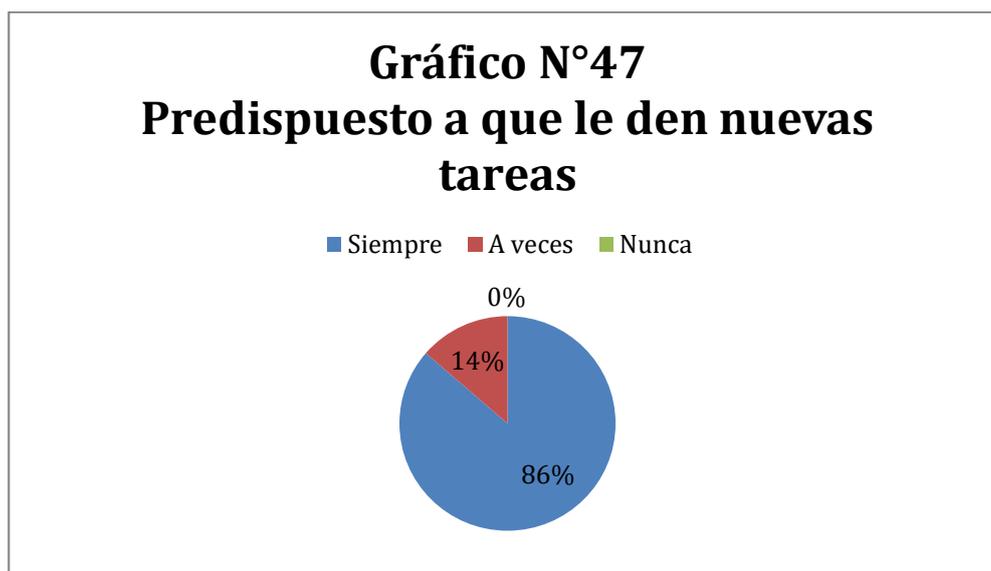
Entrevista N° 16:

M: *“No, lo bueno que tengo es que mi mamá me organiza, entonces yo teniendo psicóloga, teniendo un montón de terapias hay muchas cosas que me pagó yo con mi plata. Si me gusta algo me lo compro con la plata esa”.*

Mb: *“Pero si vos te querés comprar algo que te gusta, ¿te lo compras vos o tenés que pedirle permiso a tu mamá?”.*

M: *“No, me acompaña... Me dice, vi algo que me gusta que quiero que te compres y sé que ahí mi mamá pasa la tarjeta y listo”.*

SV36: Predisuesto a que le den nuevas tareas



Fuente: Tabla N°48. N= 22

La gran mayoría, siendo el 86%, se mostró predisuesto a hacer nuevas tareas, solicitando a un superior las mismas. El 14% indicó que, si bien estaba predisuesto, ya tenía muchas tareas que realizar dentro de su puesto.

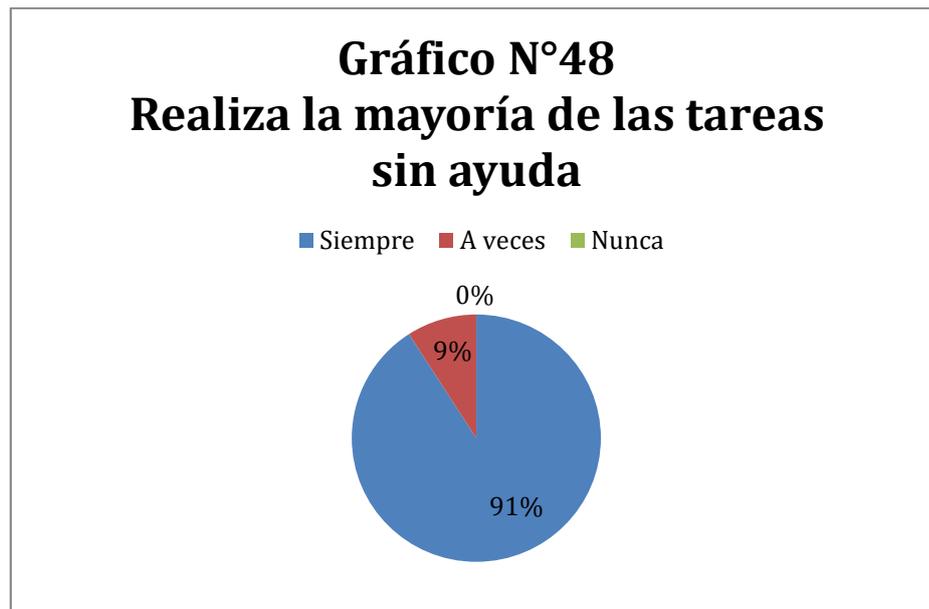
Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 1: *“Em... no creo que me den otras porque no hay otras, entonces como que no puedo pedir más tareas. Pero sí...”*

Entrevista N° 11: *“No, revisar me gusta y nuevas tareas me gusta también, Siempre estoy preparado para que me den nuevas tareas, no tengo historia. Si me dicen que vaya a buscar paquetes, si me piden... eh... que saque fotocopias, saco fotocopias. Con la camioneta salí, pero no mucho porque mi jefe no quiere”.*

Entrevista N° 16: *“Ya es mucho, pero si surge algo nuevo para bien”.*

SV37: Realiza la mayoría de las tareas sin ayuda



Fuente: Tabla N°49. N= 22

Gran parte de los entrevistados, el 91%, realizaba sus tareas sin ayuda de terceros, mientras que el 9% restante reveló que a veces desempeñaba sus tareas con asistencia de un par.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°11: *“No, si es nueva pido ayuda. Yo me acuerdo cuando empecé a trabajar en Pompeya tenía a Jorge mi referente que me ayudaba mucho, y yo le pedía ayuda a Jorge, siempre. Conozco algunos chicos contratados, que trabajan en otro edificio y otro chico que está en planta permanente y pedía ayuda”.*

SV38: Acepta correcciones



Fuente: Tabla N°50. N= 22

El 71% de los trabajadores exteriorizó que aceptaban las correcciones que les hacían, teniendo en cuenta que es algo que le marcaban para mejorar en su desempeño laboral. El 29% restante comentó que a veces le costaba aceptar las correcciones que le realizaban, sin embargo, las tenían presentes.

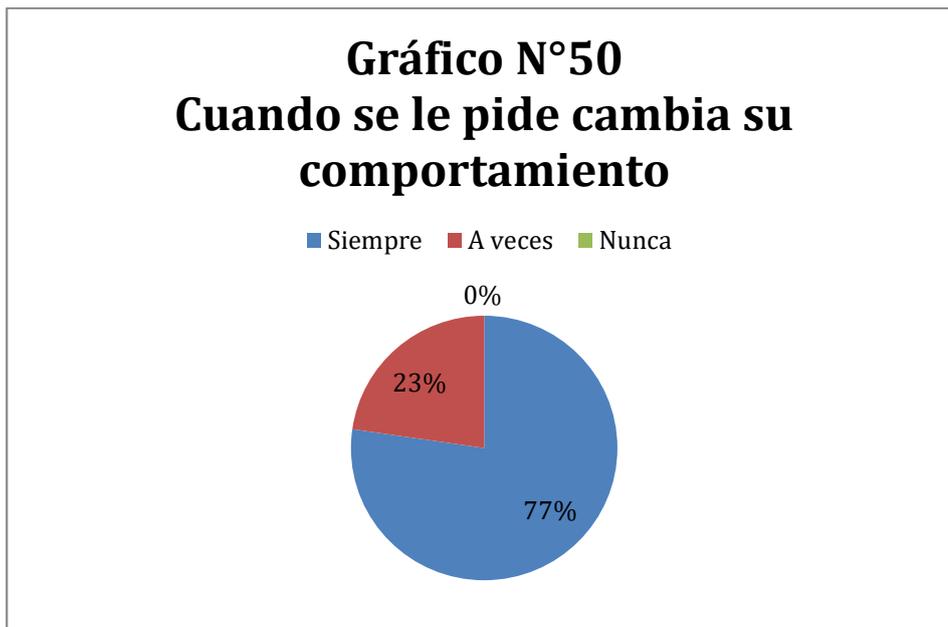
Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°3: *“Claro, a mí me pasaba un poco con el celu que estaba en la ofi del curso era como que estaba jugando a los juegos del celu, y me decían como que lo deje y después que me decían eso lo agarraba de vuelta y ahora no lo estoy agarrando”.*

Entrevista N° 5: *“Sí lo acepto, porque antes no tenía esa capacidad de discernir. Me está diciendo algo que me sirve a mí. La forma en lo que se dice se tiene que decir de la forma correcta. Si te dice las cosas gritando a la otra persona en el sector no le hace bien. El emisor no sabe mandar la información al receptor de la forma correcta”.*

Entrevista N°11: *“No, lo tomo bien. Cuando me dice te equivocaste, en qué tardaste un poco en buscar un paquete, no me gusta mucho que me corrija, pero lo acepto... Me llevo bien con él. Eh... me llevo bien y él me ayudó mucho a mí también cuando entre a trabajar”.*

SV39: Cuando se le pide cambia su comportamiento



Fuente: Tabla N°51. N= 22

El 77% dijo que siempre cambiaba su comportamiento ante alguna corrección de un supervisor. No obstante, el 23% declaró que a veces le costaba flexibilizar su comportamiento ante correcciones.

Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N°16:

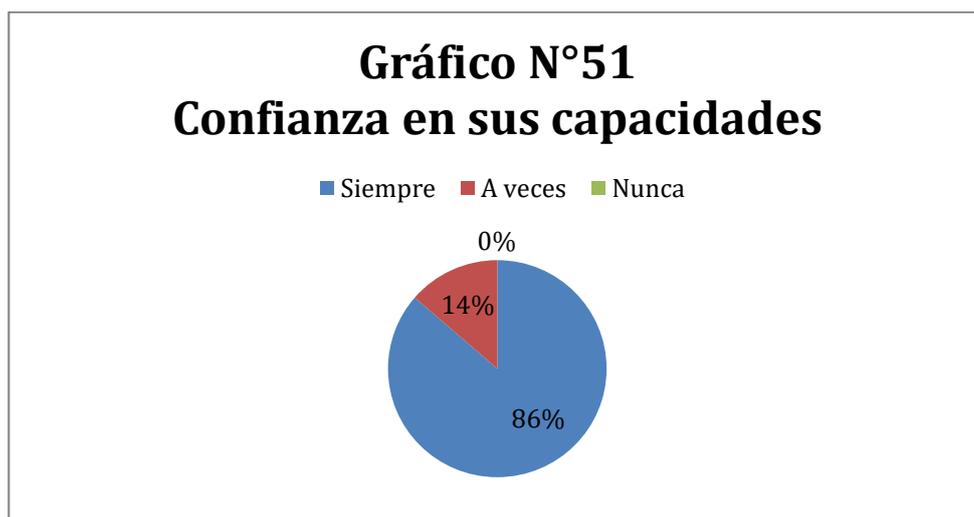
Mb: "Pero logras modificar digamos lo que te piden que modifiques?"

M: "Ahora sí, de tantas charlas y cosas que me hagan ahora mejorar sí"

Mb: "Está bien"

M: "Pero me cuesta mucho aceptar mis errores"

SV40: Confianza en sus capacidades



Fuente: Tabla N°52. N= 22

El 86% de los trabajadores reveló que siempre tenían confianza en sus capacidades, teniendo en cuenta que al iniciar a trabajar les costaba y con el tiempo lograron aumentar su confianza. En tanto que el 14% restante declaró que a veces tenía confianza en sí mismo, dependiendo de la tarea que estaba realizando.

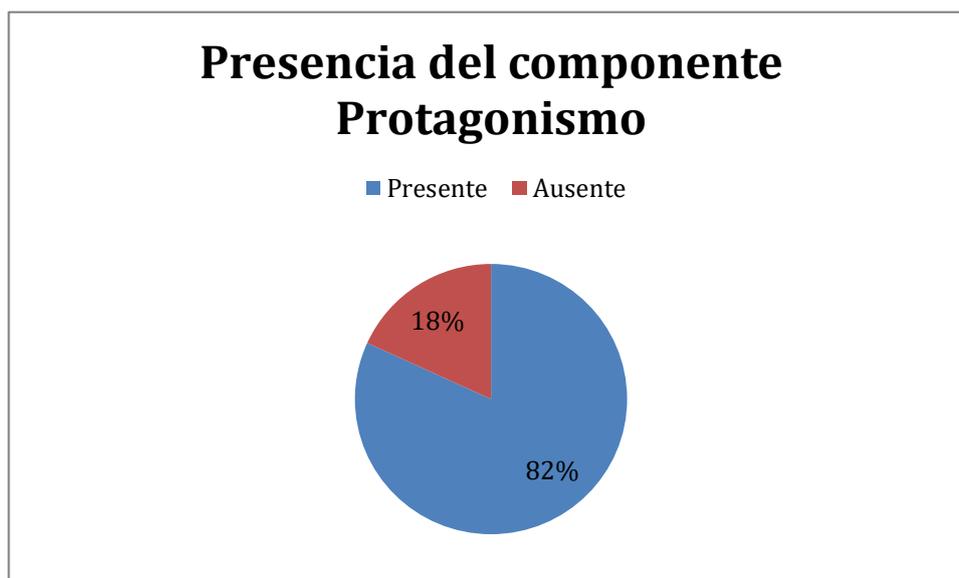
Comentarios realizados por trabajadores entrevistados:

Entrevista N° 3: *“Si yo al principio era como que me tenían que ayudar porque capaz no sabía tal cosa como hacer, así fue como cuando conocí a Adrián”.*

Entrevista N° 5: *“Si porque es lo que ellos consideran que puedo hacer. Hay que enfrentar los miedos y cometer errores. Entonces si no aprendes, no cometes errores. Hay que aprovechar las oportunidades y cometer errores, esa es la frase para todo”.*

Entrevista N°11: *“Si, confío, confío. Hay tareas que me cuestan un poco más que otras, porque bueno... La que mejor me sale hacer es revisar porque es lo que más hago”.*

Gráfico N°52 Presencia del componente "Protagonismo"



Fuente: Tabla N°53. N= 22

Se obtuvo que en 18 (dieciocho) trabajadores se encuentra presente el componente "protagonismo". El resto de los 4 (cuatro) trabajadores, está ausente dicho componente.

Para el objetivo específico ***"Identificar la presencia de los factores del componente Protagonismo de las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en 2019"***, se halló que casi el total de los entrevistados se sentía trabajador y presentaba confianza en sus capacidades. Esto último se reflejaba en su desempeño en la mayoría de las tareas asignadas de manera autónoma. Asimismo, se tuvo en cuenta la antigüedad en su trabajo y que desempeñaban tareas serias y repetitivas, poniéndose de manifiesto la alta predisposición por realizar nuevas tareas que le propiciara un reto nuevo.

De acuerdo al manejo del dinero, los preparadores laborales por lo general no se encontraban trabajando actualmente en el tema ya que referían que depende mucho del contexto familiar el acceso que tienen los trabajadores a su sueldo. Aquellos que vivían con sus padres, en su mayoría, debían pedir permiso o avisar antes de realizar una compra.

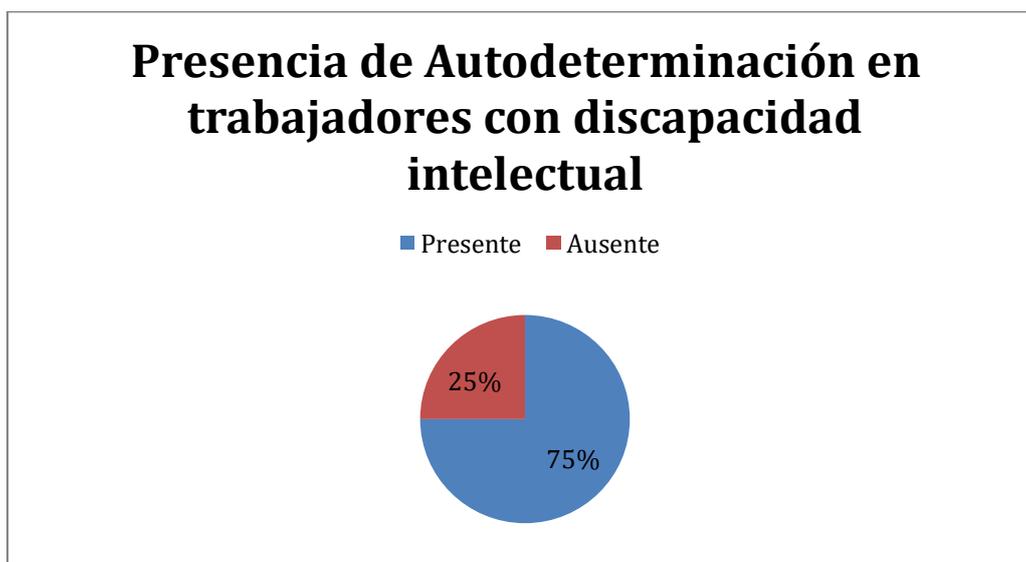
Con respecto a si se sentían trabajadores, en el caso de aquellos que respondieron negativamente, los preparadores observaban que se relacionaba con el hecho de que el trabajo a realizar no se condecía con los intereses de la persona. En estos casos comentaban que mantienen el trabajo para evitar la pérdida de autonomía.

En relación a las tareas que realizaban, los trabajadores se mostraban predispuestos a recibir nuevas tareas. Sin embargo, los referentes comentaron que generalmente sólo les asignaban tareas que sus supervisores sabían con certeza que iban a poder realizarlas y no les brindaban nuevos desafíos.

Presencia de Autodeterminación

Luego de analizar los datos de la presencia de cada componente de la autodeterminación, se procede a establecer la presencia de la autodeterminación en cada uno de los entrevistados. Esto se determina mediante la presencia de los cuatro componentes estructurales.

Gráfico N°53 Presencia de Autodeterminación en trabajadores con discapacidad intelectual.



Fuente: Tabla N°54. N=22

De todos los participantes de la muestra, se obtuvo que el 75% presentan autodeterminación, representando este porcentaje a 15 (quince) trabajadores. Mientras que en el 25% restante está ausente la autodeterminación, representando este porcentaje a 5 (cinco) trabajadores.

Respecto de este resultado, se considera que, en mayor o menor medida, todos ejercen la autodeterminación tomando como base el concepto de López Fraguas, Marín González y de la Parte Herrero (2004), donde exponen que la autodeterminación es la garantía de tener un proyecto vital basado en su individualidad e identidad y donde la persona puede ejercer control sobre el mismo. Según sus capacidades o limitaciones,

comentan que el ejercicio de la autodeterminación puede ser, en gran parte, indirecto (mediado por otros) y se logra mediante los apoyos adecuados.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer cuáles son los componentes estructurales de la autodeterminación que se presentan en las personas con discapacidad intelectual leve insertas en el mercado competitivo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019.

En el caso del componente “*Responsabilidad*”, de acuerdo al objetivo específico planteado “*Identificar la presencia de los factores del componente Responsabilidad en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019*”, el mismo se encuentra presente en todos los entrevistados. Teniendo en cuenta lo relatado por los preparadores laborales y por el conocimiento previo de las instituciones a las cuales concurren, los factores relacionados a este componente son trabajados previamente en talleres pre laborales y mantenidos durante el proceso de colocación y seguimiento en talleres de sostenimiento laboral por todos los concurrentes. Esto coincide con lo dicho por Ponce (2010), donde la autodeterminación es definida como un resultado educativo, por lo que la conducta autodeterminada se promueve por la familia, los profesionales y el entorno de las personas con discapacidad intelectual.

Los apoyos son recursos y estrategias que mejoran el funcionamiento humano (Luckasson et al., 2002). El funcionamiento humano se potencia cuando se reducen las barreras entre las personas y el entorno en donde se desempeña. Es por esto que desde la presente investigación se destaca la importancia de los apoyos en el inicio de la inclusión laboral. En este punto se remarca que todas las personas con y sin discapacidad utilizan algún tipo de apoyo previo a la automatización de la tarea, ya sea una agenda, un listado, notas, alarmas. En el caso de las personas con discapacidad esto no es diferente, y los apoyos también son retirados con el tiempo. En las personas entrevistadas, su gran mayoría no utilizaba apoyos en este momento, aunque los hubiese requerido en sus inicios. En el caso de aquellas personas que aún los utilizan, estos son autogestionados ya que es una decisión propia utilizarlos para su organización personal.

En cuanto a la hipótesis planteada previamente: “*Respecto del componente Responsabilidad, son organizados en sus rutinas y hábitos, en tanto tienen la obligación de*

concurrir a su trabajo en un horario específico, con las condiciones de arreglo personal e higiene adecuadas y cumpliendo normas de convivencia pautadas con el empleador”, la misma se condice con los resultados obtenidos de la muestra.

El componente *Libertad* de acuerdo al objetivo específico *“Identificar la presencia de los factores del componente Libertad en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019”*, no se encuentra en todas las personas entrevistadas. Las mismas relataron que, aunque realizan su trabajo, muchas veces no es de su interés, no fue elegido por ellos o que las tareas que les dan no les presentan ningún desafío.

Los puestos laborales en su mayoría son administrativos y no hay una oferta laboral amplia, por lo que generalmente terminan realizando tareas seriadas y repetitivas sin tener en cuenta los intereses, las capacidades o posibilidades de aprendizaje de las personas con discapacidad. Algunas de las personas relataban a su vez que presentaban dificultad para expresar su opinión frente a sus supervisores respecto de las tareas que realizan por miedo a perder su trabajo, ya que son conscientes de que el mismo depende de su desempeño.

Un punto a destacar sobre este componente, es que la mayoría de los entrevistados expresaban tener planes para su futuro laboral; ya sea cambiando de trabajo de acuerdo a sus intereses, aspirando a otro puesto que ponga de manifiesto todas sus capacidades, o mantenerse dentro del mismo puesto. Estas reflexiones obtenidas de las entrevistas coinciden con lo establecido por los autores Aznar y Castañón (2008), que destacan la importancia de tomar decisiones y hacer elecciones entre alternativas conocidas y disponibles, contando con que los demás las honren y no traten de imponer su criterio, asumiendo y respetando los compromisos responsables aceptados de modo articulado con el contexto, por propia iniciativa, como protagonista y “agente causal” principal de la propia vida.

Respecto a las hipótesis planteadas: *“Hacen elecciones y toman decisiones sin manipulación externa”*, la misma concuerda con los resultados obtenidos, ya que los trabajadores logran expresarse libremente poniendo de manifiesto sus intereses y decisiones.

En cuanto a la hipótesis: *“Los intereses laborales no coinciden con el puesto de trabajo asignado u ofrecido”*, aquellos trabajadores que expresaban tener planes laborales a futuro, generalmente sus intereses y vocaciones eran distintos del trabajo que

desempeñaban actualmente. Sin embargo, aquellos que se sentían cómodos y no evaluaban la posibilidad de cambiar de trabajo, demostraban que sus intereses eran acordes a su puesto laboral. Retomando lo expuesto por Ponce (2010) promover una conducta autodeterminada implicaría impulsar la toma de decisiones, fomentar la exploración de posibilidades, inducir la toma de riesgos dentro de los límites razonables, animar al establecimiento de metas y la planificación. En relevancia con esta investigación, se destaca que en los talleres dictados por las instituciones se haga hincapié en los intereses laborales de la persona para la búsqueda de un puesto. Así como también, y en relación a esto, las empresas comiencen a abrir nuevos puestos laborales de diferentes rubros para ampliar el abanico de oportunidades.

Respecto del componente “Contexto Vincular”, mencionado como la aptitud para participar y sentirse parte de un grupo. Siendo asertivo con los demás. De acuerdo al objetivo específico *“Identificar la presencia de los factores del componente Contexto Vincular en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019”* los preparadores laborales hicieron mucho hincapié en la necesidad de realizar charlas de sensibilización en las empresas, que deberían brindarse también en otros espacios, para concientizar a los trabajadores y a la población en general sobre la importancia de incluir a la personas con discapacidad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta sus capacidades y aptitudes. Las charlas de sensibilización sirven para erradicar dudas y cuestionamientos que los empleados puedan tener, así como para enmarcar los derechos de las personas con discapacidad y que puedan desarrollar sus actividades en un clima de trabajo adecuado, esta misma problemática tiene relación con lo que refiere la EUSE (Evans et al. 2005), donde los programas de Empleo con Apoyo a veces no se llevan a cabo en las empresas por la dificultad de correr el foco de la discapacidad y ponerlo en los derechos que puede ejercer esa persona como cualquier otro trabajador.

Se hace énfasis en que los trabajadores, como en cualquier caso, deben ganarse su trabajo y se les deben brindar las mismas oportunidades que a cualquier otro trabajador. Por último, EUSE (Evans et.al., 2005) adhiere que es de gran importancia tener un contacto previo con las empresas y las capacitaciones a los empleados con el objetivo de promover un entorno seguro para el trabajador con discapacidad y en relevancia con la investigación estas charlas previas son de suma importancia para sensibilizar a la población y visibilizar la importancia de la inclusión en el ámbito laboral.

Otra información brindada por los preparados laborales, es que las empresas que contratan mediante el Programa de Inclusión Laboral (PIL) muchas veces no terminan por

efectivizar los contratos una vez pasados los doce meses, por lo que se pierde la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y todas las habilidades trabajadas en el transcurso de ese tiempo no logran ser implementadas a largo plazo. Esto también implica por parte del trabajador una pérdida de confianza en sus capacidades, ya que debe comenzar el proceso nuevamente en la búsqueda de otro puesto laboral.

Otro punto que se desarrolló fue la diferencia entre el ámbito público y privado. En el ámbito público existe una mayor flexibilidad horaria y laboral, ya que no todos ingresan en un mismo horario y trabajan en un espacio amplio compartido, lo que puede dificultar el desempeño ante una falta de estructura. Por ejemplo, al compartir un mismo espacio, si otros compañeros hablan, desfavorecen la concentración en la tarea del trabajador. A su vez, todos realizan diferentes tareas por lo que no se brinda mucho lugar a la socialización. En cambio, en el ámbito privado, se observó que las tareas brindadas a los trabajadores son más acotadas, donde todo lo asignado depende de las decisiones de un superior, y generalmente no se les permite realizar otras tareas ajenas a su puesto, aunque los trabajadores demuestren que pueden realizarlas.

Los trabajadores en su mayoría refieren sentirse parte del grupo, sin embargo, no existen tareas que sean realizadas en equipo. La mitad de ellos, a veces comparten el tiempo de descanso con sus compañeros, por lo que no existe un espacio de socialización estipulado, dificultando la creación de vínculos entre ellos. En adición a esto, gran parte de los entrevistados expresó que le gustaría juntarse con sus compañeros por fuera del trabajo y compartir otros espacios, pero que la posibilidad no se brinda y ellos no logran tomar la iniciativa.

A su vez, los preparadores laborales destacaron el trabajo que se realiza sobre el manejo de las redes sociales, sobre todo los grupos de WhatsApp, para identificar la necesidad de su uso, la urgencia a la hora de enviar un mensaje y el respeto por los horarios de empleo y el material que se comparte. En la mayoría de los casos, son grupos que se utilizan únicamente para avisar por ausentismo laboral y cuestiones relacionadas al trabajo, donde no se brinda lugar a hablar de otras temáticas informales.

Respecto de la hipótesis planteada: *“Tienen sentido de pertenencia al aumentar su participación social dentro de la empresa con sus compañeros”*, la misma fue acertada ya que la gran mayoría comunica sentirse parte del grupo de trabajo y refieren que sus compañeros se preocupan por ellos, coincide con esto lo expresado por los autores Aznar y Castañón (2008), donde el concepto de autodeterminación remite a que la persona sea

dueña de su vida mientras participa en su comunidad, lo cual la convierte no solo en un individuo sino en un sujeto de derechos.

Sobre el componente “Protagonismo”, entendido como la capacidad para actuar tomando como referencia las propias preferencias personales, en distintas situaciones laborales, así como la expresión de sus propios intereses en el día a día. En referencia al objetivo específico *“Identificar la presencia de los factores del componente Protagonismo en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas de colocación laboral y seguimiento en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019”*, los preparadores laborales hicieron énfasis en cómo el hecho de tener un trabajo les brinda a las personas un sentido de realización personal que los motiva y genera cambios en su actitud, su rutina, sus responsabilidades así como favorecedor de su autonomía, adherido a esto se puede hacer referencia a lo redactado por los autores Aznar y Castañón(2008), donde en las personas con discapacidad intelectual, por lo general su protagonismo es dependiente de lo que dice un tercero. De esta manera, se “comprometen” con distintas actividades, pero no por decisión propia. Parte del trabajo para favorecer la autodeterminación de la persona, es posibilitar que la persona diga, lo que percibe, prefiere o desea con sus palabras.

Otro de los puntos a destacar es el manejo de dinero por parte de los trabajadores con discapacidad. Según lo relevado, muchos de ellos viven aún con sus familias y deben solicitar o pedir permiso cuando quieren utilizar su dinero. Por parte de los preparadores laborales, indican que encuentran dificultades a la hora de trabajar esta área, ya sea porque la familia maneja el sueldo de los trabajadores o porque resulta dificultoso explicar los valores de los productos y equiparar precios respecto del sueldo que ganan.

Los trabajadores refieren estar predispuestos a recibir nuevas tareas y tienen confianza en sus capacidades para desempeñarse en el ámbito laboral. Sin embargo, algunos refieren que se sienten limitados en la oferta laboral y las tareas que realizan, debido a la tenencia del Certificado Único de Discapacidad, y desearían comenzar una nueva búsqueda laboral sin la utilización del mismo. Esto concuerda con aquellos casos donde los trabajadores tenían jefes o compañeros que anteponían la discapacidad de la persona por sobre la tarea, y cuando este lograba realizarla exitosamente sus superiores respondían ante él de manera diferente que con el resto de los compañeros de trabajo, generándole al trabajador incomodidad por la actitud diferencial que recibía.

La hipótesis propuesta: *“Presentan autonomía en la toma de decisiones y para expresar sus necesidades”*, se verifica ya que comunican las tareas que pueden y que no

pueden realizar, así como expresan sus necesidades ante sus supervisores y preparadores laborales. Lo mismo ocurre cuando les realizan una corrección y toman la decisión de modificar su comportamiento en el trabajo. Esto se condice con lo propuesto por Michael Wehmeyer (1996) quien definió a la autodeterminación como “el proceso por el cual la acción de una persona es el principal agente causal de su propia vida y de las elecciones y toma de decisiones sobre su calidad de vida, libre de influencias o interferencias externas no deseables” (p.63).

De acuerdo a la hipótesis sugerida: *“Se espera que ante el contraste de los datos de las entrevistas realizadas al preparador laboral y a la persona con discapacidad, habrá concordancia en los datos y serán fiables las respuestas”*, la misma fue comprobada ya que los preparadores laborales en su mayoría estuvieron presentes en las entrevistas de los trabajadores, pudiendo cotejar los datos ofrecidos por los mismos.

A la luz de los resultados obtenidos sobre la presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación, se concluye que los mismos son acordes a la bibliografía expuesta en el Marco Teórico de Aznar y González Castañón. Sin embargo, se cree que la información obtenida de estos autores es acotada y que aún hay poco acceso a documentos científicos sobre la temática a nivel nacional. Mediante el trabajo de campo se descubrió que hay profesionales capacitados que cuentan con herramientas y conocimientos sobre la autodeterminación y la inclusión laboral, pero que no han publicado material propio.

En cuanto a la relevancia teórica del trabajo, se dan a conocer los componentes de la autodeterminación, así como la importancia de ampliar los registros bibliográficos sobre la temática de inclusión laboral y el rol del terapeuta ocupacional en la misma. Sobre esto los preparadores laborales comentaron que no hay una formación de especialización a nivel nacional sobre inclusión laboral, por lo que realizan cursos complementarios online de España o de Fundación Emplea sobre este tema o realizan especializaciones relacionadas al mundo empresarial como Relaciones del trabajo, Gestión de Recursos Humanos, Marketing.

Respecto de la relevancia práctica, los resultados demuestran la necesidad de rever la duración de los programas de inclusión laboral y el seguimiento de los mismos, para favorecer el sostenimiento de la autonomía y las habilidades adquiridas por los participantes de los mismos. Esto surgió como insistencia por parte de los preparadores laborales entrevistados.

Continuando con la relevancia social, lo obtenido en la muestra da cuenta de lo significativo que es involucrar a la persona con discapacidad en los diferentes ámbitos de la sociedad, sensibilizando a la misma desde una participación activa de la persona sin intermediarios, ya que actualmente las charlas las dan los preparadores laborales previo al ingreso del trabajador a la empresa. Se considera importante para favorecer el diálogo y la comunicación, así como eliminar prejuicios y barreras actitudinales, que las personas con discapacidad sean “agentes causales” de sus espacios laborales.

Alcances y limitaciones del estudio:

El presente trabajo fue de utilidad para describir la presencia de la autodeterminación y de sus componentes en trabajadores con discapacidad intelectual insertos en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el año 2019. Se pudo desglosar la presencia de cada componente de acuerdo a los factores presentes en cada trabajador en particular.

Una de las limitaciones de la investigación se observa en que fue abarcada únicamente en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo que no se puede saber si los resultados pueden ser extrapolados a otras zonas del país donde haya trabajadores con discapacidad intelectual desempeñándose en el mercado competitivo. Por otro lado, al ser un trabajo enfocado en personas con discapacidad intelectual, los resultados no pueden ser trasladados a otros tipos de discapacidad.

Se sugiere para futuras investigaciones brindar un enfoque sobre la participación de las familias en el rol de trabajador de la persona con discapacidad intelectual y en su autonomía. Asimismo, el hecho de si se tiene en cuenta la orientación vocacional de los trabajadores a la hora de aplicar a un puesto laboral y la importancia de los talleres de habilidades sociales y de sostenimiento laboral donde puedan incluirse a sus compañeros de trabajo y supervisores. Se puede consultar sobre estas temáticas las producciones realizadas por Andrea Aznar y Diego González Castañón a nivel nacional, y por Miguel Ángel Verdugo a nivel internacional.

Bibliografía

1. Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT). (2019) Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/ept>
2. A fondo. Elegir no es suficiente: autodeterminación personas discapacidad intelectual. (2017). Disponible en: <https://www.copmadrid.org/web/comunicacion/noticias/526/a-fondo-elegir-no-es-suficiente-autodeterminacion-personas-discapacidad-intelectual>
3. Almenara Barrios J., González Gordon R. G., Novalbos Ruiz J. P., Merello Martel B., Abellan Hervás M. J., García Ortega C. (1999). Evaluación médica y psicosocial de una población adulta con discapacidad intelectual. *Revista Española Salud Pública*, 73 (3),383 – 392. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL73/73_3_383.pdf
4. American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process, 3rd edition. The American Journal of Occupational Therapy, (68), s1 - s48. Disponible en: <http://www.terapia-ocupacional.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/3%C2%AA-Edicion-Marco-de-Trabajo-2013.pdf>
5. Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales* (5ª ed.). Washington, DC.
6. Aznar, A., González Castañón, D., Siede, I., Aloe, A., Moreno Piñero, M., y Schalock, R. (2008). *¿Son o se hacen?* Argentina: Novedades Educativas.
7. Aznar, A. & González Castañón D. (2010). La autodeterminación como eje de evaluación e intervención en la Discapacidad Intelectual. *VERTEX Revista Argentina de Psiquiatría*, (21), 126 – 135. Disponible en: <http://www.itineris.org.ar/files/La%20autodeterminaci%C3%B3n%20como%20e~.pdf>

8. Becerra Traver, M., Lucero Fustes, M., & Montanero Fernández, M. *Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieran autorregulación*. España: Observatorio Estatal de la Discapacidad.
9. Bottinelli, M. (2003). *Metodología de investigación*. Buenos Aires, Editorial Hels.
10. Decreto 432/97, *Pensiones*. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, 15 de Mayo de 1997. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/43325/texact.htm>
11. Esper, M. F. (2002). *Teoría de Terapia Ocupacional* (1° edición). Bernal, Provincia de Bs. As.: Universidad Virtual de Quilmes.
12. Federación de Organizaciones en favor de personas con Discapacidad Intelectual de Madrid (2004). *El Aprendizaje para la Autodeterminación*. Cuadernos de Información General. Madrid. Disponible en: <https://www.panaacea.org/wp-content/uploads/2016/03/El-aprendizaje-para-la-Autodeterminaci%C3%B3n-FEAPS.pdf>
13. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2014). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Serie C. Población con dificultad o limitación permanente*. 1° ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
14. Jordán de Urríes, B. (1999). *Inserción Laboral de Personal con Discapacidad*. Disponible en: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
15. Jordán de Urríes, B. (2011). *Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica* *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, vol. 1, núm. 4, noviembre, 2011, pp. 21- 40 Universidad de la República Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475847406003>
16. Landauro Quiñe, J. (2003). *Discapacidad y rehabilitación profesional*. Disponible en: <http://repebis.upch.edu.pe/cgi-bin/wxis.exe/iah/scripts/?IsisScript=iah.xis&lang=es&base=lipecs&nextAction=lnk&exprSearch=PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD/REHABILITACION&indexSearch=MH>

17. Lela A. Llorens. (1991). Capítulo 2: Tareas de desempeño y roles en el ciclo vital. En Christiansen, C. y Baum, C. Superación de los déficits en el desempeño ocupacional. Slack inc.
18. Ley N°13.478, *Suplemento variable sobre el haber de las Jubilaciones*. Boletín Oficial. Buenos Aires, Argentina, 15 de octubre de 1948. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32032/texact.htm>
19. Ley N° 24.013, *Ley de Empleo*. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 17 de diciembre de 1991. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
20. Ley N° 24.241, *Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones*. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 13 de octubre de 1993. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=639>
21. Ley N° 24.557, *Ley de Riesgos del Trabajo*. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 04 de octubre de 1995. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>
22. Ley N° 24.901, Discapacidad, *Sistema de Prestaciones Básicas*. Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 05 de diciembre 1997. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47677/norma.htm>
23. Ley N° 25.280, *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 31 de julio de 2000. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63893/norma.htm>
24. Ley N° 25.689, *Sistema de Protección Integral de los Discapacitados*, Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 03 de enero de 2003. Disponible en:<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

25. Ley N° 26.378, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*, Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 09 de junio de 2008. Disponible en:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>
26. Ley N° 27.051, *Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional*, Boletín Oficial, Buenos Aires, Argentina, 03 de diciembre de 2014. Disponible en:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/240572/norma.htm>
27. López Fraguas, M. A.; Marín González, A. I. y de la Parte Herrero, J.M. (2004). *La planificación centrada en la persona, una metodología coherente con el respeto al derecho de autodeterminación. Una reflexión sobre la práctica*. Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 35(1), N°210. Disponible en:
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3093/planificacion_centrada_en_la_persona.pdf?sequence=1&rd=0031743602370418
28. Massola, M. C; Méndez Ayerza, M. (2014) *Promoción de la Conducta Autodeterminada por los Terapeutas Ocupacionales en Jóvenes con Discapacidad Intelectual entre 18 y 30 Años de Edad, que se Encuentran Dentro de Procesos de Inclusión Laboral*. (Trabajo Final Integrador). Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires.
29. Mulligan, S. (2003). *Terapia Ocupacional en Pediatría, proceso de evaluación*. México: Ed. Panamericana.
30. Naciones Unidas. CEPAL. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago de Chile. Disponible en:
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5449-procesos-exclusion-inclusion-laboral-la-expansion-empleo-sector-terciario>
31. OIT (1998). Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo Decente. 86° reunión. Ginebra. ISBN 92-2-310652- 4 ISSN 0251- 3226

32. Pérez, Á., Zuñil, J., Santos, E., Castro, L., López, C., y Pallares, G. et al. (2018). *Manual Servicios de Empleo con Apoyo* (1° edición). Madrid: Plena Inclusión Madrid.
33. Ponce, Á. (2010). *Formación en Autodeterminación para Familias*. Madrid: FEAPS. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual.
34. Programa de Inserción Laboral (PIL). (2019). Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>
35. Rubio, J. y Varas, J. (1999). *El análisis de la realidad, en la intervención social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Ed. CCS.
36. Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Lumen.
37. Sampieri, Collado y Lucio (2006). *Metodología de la Investigación* (cuarta edición). Mexico: McGraw – Hill Interamericana.
38. Sbriller, L. (2016). *Consideraciones sobre la inclusión de Terapia Ocupacional en riesgos del trabajo*. Revista Argentina De Terapia Ocupacional, 2(2). Disponible en: <http://www.revista.terapia-ocupacional.org.ar/RATO/2016dic-art1.pdf>
39. Schalock, R. L., y cols. (2007). *El nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual*. Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. 38(4), 5 - 20. Disponible en: <http://sid.usal.es/articulos/discapacidad/10365/8-2-6/el-nuevo-concepto-de-retraso-mental-comprendiendo-el-cambio-al-termino-discapacidad-intelectual.aspx>
40. Verdugo Alonso, M. A. (2003). *Aportaciones de la definición de Retraso Mental (AAMR, 2002) a la corriente inclusiva de las personas con discapacidad*. Ponencia, Donostia, San Sebastián. Disponible en: <http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6569/verdugo.pdf>
41. Verdugo Alonso, M. A. (1994). *El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR*. Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Disponible en: https://sid.usal.es/idocs/F8/ART4099/verdugo_AAMR_92.pdf

42. Verdugo Alonso, M. A., Vicente, E., Gómez - Vela, M., Fernández, R., Wehmeyer, M.L. y Badia, M., González - Gil, F. y Calvo, M. I. (2015). Escala ARC - INICO de Evaluación de la Autodeterminación. Manual de aplicación y corrección. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26898/herramientas_autodeterminacion.pdf
43. Vicente, E. et al. (2018): "Autodeterminación en personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: revisión del concepto, su importancia y retos emergentes". *Revista Española de Discapacidad*, 6 (II): 7-25.
44. World Health Organization. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud*: CIF. Ginebra.
45. Ynoub, R. (2010). *El diseño de la Investigación: una cuestión de estrategia*. Inédito.

ANEXO I

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
MODELO DE PERMISO INSTITUCIONAL
ENTREVISTA PARA EL TRABAJADOR**

Consentimiento Informado

El Trabajo Final Integrador “*Presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019*”, es llevado a cabo por Marie Bourdoncle (DNI: 37.099.440), Florencia Di Giacomo (DNI: 36.997.021) y Agustina Valdez (DNI: 37.699.328).

El mismo posee como objetivo conocer la presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas colocación laboral y el seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019.

Para esto se le pedirá que responda unas preguntas a modo de entrevista relacionadas a su puesto laboral, para valorar su discurso y perspectiva personal, así como para que realice cualquier comentario, crítica o consejo que crea necesario. La entrevista será grabada únicamente para los fines de esta investigación.

Puede realizar la entrevista solo, o también puede acudir con alguna persona de su confianza. La participación de este proceso es voluntaria y puede negarse a contestar y retirarse de la misma en cualquier momento si lo cree conveniente sin necesidad de dar explicaciones.

La persona encuestada y/o entrevistada no recibirá ningún tipo de beneficio ni compensación económica por su participación en la misma.

Toda la información que se obtenga será confidencial de acuerdo a lo que establece la Ley N° 25.326 de Protección de datos personales (Ley de Habeas Data). Esto significa que los datos personales no serán divulgados públicamente y serán utilizados sólo para el contexto de esta investigación por las autoras del trabajo.

Los resultados de este trabajo, harían un aporte a los procesos de inclusión socio-laboral, ya que se tendrá en cuenta la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual leve y cómo a partir de la inclusión laboral, logra un rol activo dentro de la sociedad. Esto genera, un cambio de visión acerca de las personas con discapacidad y concientiza a familias y profesionales acerca de importancia de promover desde temprana edad la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual, para que en un futuro puedan desempeñar un rol de trabajador.

Una vez finalizada la investigación, es de nuestro interés que el trabajo se divulgue entre las personas entrevistadas, las instituciones participantes y cualquier persona cercana a ellos que desee interesarse sobre los resultados del mismo.

Recibí toda la información necesaria acerca del trabajo “*Presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad*”

intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019”.

Doy mi consentimiento de que la información obtenida será confidencial y no se difundirán mis datos personales.

Sé que la participación en dicho trabajo es voluntaria y que en cualquier momento puedo retirarme o pedir que eliminen mis datos sin tener que dar explicaciones ni que ello me perjudique de alguna manera.

Firma:

Aclaración o pseudónimo:

DNI:

Contacto:

Marie Bourdoncle - mariebourdoncle@gmail.com

Florencia Di Giácomo – florenciadigiacomohotmail.com

Agustina Valdez – valdez.agustinahotmail.com

Modelo de Permiso Institucional

Fecha:

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

A quien corresponda,

De nuestra mayor consideración, por la presente nos dirigimos a usted/es para solicitar una entrevista ante quien corresponda con el fin de presentar el diseño de nuestro Trabajo Final Integrador.

Ante todo nos presentamos, somos **Marie Bourdoncle** (mariebourdoncle@gmail.com), **Florencia Di Giácomo** (florenciadigiacom@hotmail.com) y **Agustina Valdez** (valdez.agustina@hotmail.com), estudiantes de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Martín, desarrollando el trabajo "*Presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en personas con discapacidad intelectual leve entre 20 y 50 años de edad, insertas en el mercado competitivo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019*".

El objetivo de nuestro trabajo es conocer la *presencia de los componentes estructurales de la autodeterminación en las personas con discapacidad intelectual insertas en el mercado competitivo, durante las etapas colocación laboral y el seguimiento, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2019*.

Para esto queremos entrevistar a preparadores laborales y a personas con discapacidad intelectual leve que se encuentren incluidas en el mercado competitivo durante el año 2019.

Nos acercamos a ustedes, con el fin de solicitar su colaboración para realizar nuestro trabajo de campo. Una vez finalizado el Trabajo Final Integrador, la institución tendrá completo acceso al mismo y a sus resultados.

Los datos y resultados obtenidos de las entrevistas son confidenciales y para único uso de este trabajo de investigación.

Se adjuntan a continuación el diseño de trabajo final y los instrumentos que se utilizarán para obtener los datos de interés de este trabajo. Serán bienvenidos cualquier tipo de aporte y/o sugerencia que deseen realizar.

Desde ya, agradecemos su colaboración y nos encontramos a disposición para resolver cualquier inquietud que pueda surgir.

Saluda a Ud. atentamente,

Marie Bourdoncle
Florencia Di Giacomo
Agustina Valdez

ENTREVISTA PARA EL TRABAJADOR ACERCA DE LOS COMPONENTES ESTRUCTURALES DE LA AUTODETERMINACIÓN

FECHA:

NÚMERO DE ENTREVISTA:

NOMBRE:

EDAD:

GÉNERO:

PUESTO DE TRABAJO:

REALIZADO POR:

RESPONSABILIDAD

- ¿Cómo cuidas de tu apariencia personal para asistir al trabajo?
- ¿En el trabajo te piden que uses uniforme o podés elegir qué ropa usar? ¿La preparás con anterioridad o la elegís en el momento de vestirte? ¿Todos los días es así?
- ¿Dónde queda tu trabajo? ¿Sos de utilizar el transporte público para ir hasta allí? ¿Vas solo o te acompaña alguien? ¿Con qué frecuencia?
- ¿A qué hora entras al trabajo? ¿Con cuánto tiempo de anticipación salís de tu casa? ¿Todos los días es así?
- ¿Conocés las reglas de tu trabajo? ¿Las cumplís? ¿En todo momento?
- En caso de que te enfermes y no puedas asistir al trabajo, ¿qué hacés? ¿Avisas a tu supervisor que no vas a ir? ¿Lo hacés vos o le pedís a alguien que lo haga? ¿Siempre es así?
- ¿Cumplís con todas las tareas que te asignan en horario laboral o te quedan cosas pendientes? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- Si te equivocás en alguna tarea de tu trabajo ¿Intentas arreglar el problema solo o pedís ayuda enseguida? ¿Siempre es igual?
- ¿Tenés tiempo de descanso durante tu jornada laboral? ¿Lo respetas o te quedás más tiempo? ¿Todos los días?
- ¿Tenés alguna adaptación en tu puesto o realizás las mismas tareas que el resto?

LIBERTAD

- ¿Te gusta tu trabajo? ¿Hay alguna actividad que te interese más que otra?
¿Siempre es así?
- ¿Preferís trabajar de forma individual o en grupo? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- ¿Pedís ayuda cuando la necesitás? ¿Cada cuánto pedís ayuda?
- Si necesitas ayuda para realizar la tarea, ¿a quién le pedís? ¿Siempre es a la misma persona?
- Cuando algo no te sale y te ayudan a resolverlo, ¿prestás atención para hacerlo solo la próxima vez? ¿Siempre lo tomás en cuenta?
- ¿Sos de expresar tu opinión ante tu supervisor o compañeros de trabajo cuando no estás de acuerdo con ellos? ¿En todo momento?
- ¿Te gusta el trabajo que haces en tu puesto o preferirías estar en otro puesto? De ser así, ¿en cuál?
- ¿Tenés planes para tu futuro laboral? ¿Cuáles?
- Cuando te dan una tarea nueva, ¿te das cuenta si podés hacerla en el momento o intentás hacerla antes de informarlo? ¿Con qué frecuencia?
- En caso de que no llegues a cumplir con todas las tareas asignadas, ¿cómo es tu comportamiento? ¿Siempre es igual?

CONTEXTO VINCULAR

- ¿Hay actividades en tu trabajo que requieran de trabajo en grupo? ¿Tenés un rol asignado durante el trabajo en equipo? ¿Todos los días es igual?
- ¿Te sentís parte del grupo de trabajo? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- Cuando tus compañeros te hablan, ¿los escuchás sin interrumpir? ¿En todo momento?
- ¿Te gusta trabajar con otros? ¿Te resulta cómodo o preferís trabajar solo? ¿En qué frecuencia?
- ¿Sos de aceptar las decisiones que toman los demás? ¿Siempre?
- Cuando tenés el horario de descanso, ¿qué hacés? ¿te juntas con tus compañeros?
¿Todos los días es así?
- Cuando terminas tus tareas, ¿le ofreces ayuda a tus compañeros? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Te interesan las tareas que realizan tus compañeros? ¿Son las mismas que realizás vos?
- ¿Te juntas con tus compañeros fuera del trabajo? ¿Con qué frecuencia?

- Con los compañeros de trabajo, ¿tienen grupo de WhatsApp? ¿Sos de participar?
¿En todo momento?

PROTAGONISMO

- ¿Te sentís un trabajador? ¿Por qué trabajas? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- ¿Qué actividades laborales realizas en tu puesto? ¿Podes elegir qué tareas realizar primero? ¿Todos los días es igual?
- En caso de que te den una tarea distinta, ¿le comunicas a tu supervisor o compañeros de trabajo que la podés hacer? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- Si no podés hacer alguna tarea, ¿informás a tu supervisor o compañeros de trabajo?
¿Siempre lo hacés?
- El sueldo que cobrás, ¿lo manejas vos o te ayuda alguien a usar ese dinero? ¿En todo momento es así?
- ¿Te gusta que te den nuevas tareas o te sentís más cómodo haciendo las de siempre? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- ¿Haces la mayoría de las tareas solo o necesitás pedir mucha ayuda? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Aceptas las correcciones que te hace tu supervisor para mejorar? ¿Qué frecuencia le pondrías?
- ¿Lográs modificar tu comportamiento cuando te lo piden? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Confías en que podés realizar sólo las tareas laborales? ¿En todo momento?

ANEXO II

**TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS
ABSOLUTAS
TABLAS DE RESULTADOS**

Tabla 1: Sistematización de variables suficientes

N° ENTREVISTADO	EDAD	SEXO	CUD	PRESENCIA DEL PREPARADOR LABORAL	ÁMBITO DE TRABAJO	PIL	PLANTA PERMANENTE	1º EXPERIENCIA LABORAL	PUESTO LABORAL	ASISTE A TALLER DE HABILIDADES SOCIALES
1	25	M	SI	SI	Privado	SI	NO	SI	MAESTRANZA	SI
2	30	F	SI	SI	Privado	SI	NO	NO	ADMINISTRATIVO	SI
3	27	M	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	ADMINISTRATIVO	SI
4	30	M	SI	SI	Privado	SI	NO	SI	MAESTRANZA	SI
5	29	M	SI	NO	Público	NO	SI	SI	ADMINISTRATIVO	SI
6	31	M	SI	SI	Privado	SI	NO	SI	BELL BOY	NO
7	50	F	SI	NO	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	NO
8	29	F	SI	NO	Privado	NO	SI	SI	ADMINISTRATIVO	SI
9	44	M	SI	NO	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
10	43	M	SI	NO	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
11	39	M	SI	NO	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
12	31	M	SI	SI	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
13	31	F	SI	SI	Público	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
14	30	M	SI	SI	Privado	SI	NO	NO	CADETERIA	SI
15	37	F	SI	SI	Privado	SI	NO	SI	ADMINISTRATIVO	SI
16	29	F	SI	SI	Privado	NO	SI	NO	ADMINISTRATIVO	SI
17	36	M	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	MAESTRANZA	SI
18	34	M	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	MAESTRANZA	SI
19	37	M	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	MAESTRANZA	SI
20	35	F	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	MAESTRANZA	SI
21	34	M	SI	SI	Privado	NO	SI	SI	MAESTRANZA	SI
22	44	F	SI	SI	Privado	SI	NO	SI	AUXILIAR COCINA	SI

Tabla N°2: Distribución de frecuencia absoluta de edad de los entrevistados

Edad	FA
20	0
21	0
22	0
23	0
24	0
25	1
26	0
27	1
28	0
29	3
30	3
31	3
32	0
33	0
34	2
35	1
36	1
37	2
38	0
39	1
40	0
41	0
42	0
43	1
44	2
45	0
46	0
47	0
48	0
49	0
50	1
TOTAL	22

Tabla N°3: Distribución de frecuencia absoluta de sexo biológico de los entrevistados

Sexo	FA
F	8
M	14
TOTAL	22

Tabla N°4: Distribución de frecuencia absoluta de tenencia de CUD de los entrevistados

CUD	FA
SI	22
NO	0
TOTAL	22

Tabla N°5: Distribución de frecuencia absoluta de presencia de laboral en la entrevista

PRESENCIA PREPARADOR LABORAL	FA
SI	16
NO	6
TOTAL	22

Tabla N°6: Distribución de frecuencia absoluta de ámbito laboral de los entrevistados

ÁMBITO LABORAL	FA
Público	7
Privado	15
TOTAL	22

Tabla N°7: Distribución de frecuencia absoluta de modalidad de contrato de los entrevistados

MODALIDAD DE CONTRATO	FA
PIL	7
PLANTA PERMANENTE	15
TOTAL	22

Tabla N°8: Distribución de frecuencia absoluta de puestos laborales de los entrevistados

PUESTO LABORAL	FA
Administrativo	12
Maestranza	7
Cadetería	1
Bell Boy	1
Auxiliar de cocina	1
TOTAL	22

Tabla N°9: Distribución de frecuencia absoluta de asistencia a taller de habilidades sociales de los entrevistados

ASISTENCIA TALLER DE HABILIDADES SOCIALES	FA
SI	20
NO	2
TOTAL	22

ASPECTOS PRESENTES DEL COMPONENTE RESPONSABILIDAD.

Tabla N° 10:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
1) Cuida su higiene y arreglo personal	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4			X	
	5			X	
	6	X			
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17			X	
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°11:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
2) Selecciona y prepara su ropa para ir a trabajar	1	X		
	2	X		
	3	X		
	4	X		
	5	X		
	6	X		
	7	X		
	8	X		
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°12:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
3) Usa transporte público para ir a trabajar	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6		X		
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18				X
	19				X
	20				X
	21			X	
	22		X		

Tabla N°13:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
4) Llega puntual al trabajo	1	X		
	2	X		
	3	X		
	4	X		
	5		X	
	6	X		
	7	X		
	8	X		
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°14:

Componente Responsabilidad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
5) Cumple con las reglas en el lugar de trabajo	1	X		
	2		X	
	3		X	
	4	X		
	5		X	
	6	X		
	7	X		
	8	X		
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°15:

Componente Responsabilidad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
6) Si se enferma, avisa a su supervisor que no va a asistir	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7	X			
	8				X
	9				X
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14				X
	15	X			
	16	X			
	17				X
	18				X
	19				X
	20				X
	21				X
	22			X	

Tabla N°16:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
7) Realiza el trabajo en horario establecido	1	X		
	2	X		
	3		X	
	4		X	
	5		X	
	6		X	
	7	X		
	8	X		
	9		X	
	10		X	
	11	X		
	12		X	
	13	X		
	14		X	
	15		X	
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22			

Tabla N°17:

Componente Responsabilidad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
8) Intenta corregir errores por sí mismo	1		X		
	2		X		
	3	X			
	4		X		
	5	X			
	6		X		
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18				X
	19				X
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°18:

Componente Responsabilidad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
9) Respeta horarios de descanso	1	X		
	2		X	
	3	X		
	4	X		
	5		X	
	6		X	
	7	X		
	8	X		
	9		X	
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14			
	15			
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22			

Tabla N°19:

Componente Responsabilidad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
10) Tiene y usa adaptaciones en su puesto laboral	1				
	2				
	3				
	4				
	5		X		
	6			X	
	7				
	8				
	9				
	10				
	11			X	
	12				
	13		X		
	14			X	
	15				
	16				
	17				X
	18				X
	19				X
	20		X		
	21				X
	22				X

Tabla N°20: Presencia del Componente Responsabilidad

N° ENTREVISTADO	PRESENCIA RESPONSABILIDAD
1	SI
2	SI
3	SI
4	SI
5	SI
6	SI
7	SI
8	SI
9	SI
10	SI
11	SI
12	SI
13	SI
14	SI
15	SI
16	SI
17	SI
18	SI
19	SI
20	SI
21	SI
22	SI

ASPECTOS PRESENTES DEL COMPONENTE LIBERTAD.

Tabla N°21:

Componente Libertad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
11) Demuestra interés por el trabajo	1			X	
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7			X	
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12				X
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°22:

Componente Libertad	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
12) Prefiere trabajar de forma individual	1	X		
	2			X
	3		X	
	4		X	
	5	X		
	6			X
	7	X		
	8		X	
	9		X	
	10			X
	11			X
	12			X
	13		X	
	14			X
	15			X
	16			X
	17	X		
	18			X
	19			X
	20			X
	21			X
	22	X		

Tabla N°23:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
13) Solicita ayuda cuando lo requiere	1	X			
	2		X		
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6		X		
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16			X	
	17	X			
	18				X
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°24:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
14) Sabe a quién recurrir al necesitar ayuda	1	X		
	2	X		
	3	X		
	4	X		
	5	X		
	6	X		
	7	X		
	8	X		
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°25:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
15) Presta atención al resultado de las tareas asignadas para mejorar la próxima vez	1	X			
	2		X		
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22			X	

Tabla N°26:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
16) Expresa opinión distinta al grupo de trabajo	1	X		
	2			X
	3	X		
	4			X
	5	X		
	6		X	
	7	X		
	8	X		
	9			X
	10	X		
	11		X	
	12		X	
	13			X
	14	X		
	15	X		
	16		X	
	17			X
	18		X	
	19			X
	20			X
	21			X
	22			X

Tabla N°27:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
17) Tiene la posibilidad de realizar el trabajo que quiere	1			X	
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7			X	
	8			X	
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12				X
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22				X

Tabla N°28:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
18) Tiene objetivos y planes a futuro	1		X	
	2	X		
	3	X		
	4	X		
	5	X		
	6	X		
	7	X		
	8	X		
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°29:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
19) Al recibir una tarea, identifica si puede realizarla	1			X
	2			X
	3	X		
	4			X
	5	X		
	6			X
	7	X		
	8			X
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17			X
	18	X		
	19			X
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°30:

Componente Libertad	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	No manifiesta
20) Manifiesta descontento al no cumplir con las tareas que le asignan	1				X
	2		X		
	3			X	
	4		X		
	5		X		
	6			X	
	7	X			
	8			X	
	9			X	
	10			X	
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14			X	
	15			X	
	16	X			
	17				X
	18				X
	19				X
	20				X
	21				X
	22				X

Tabla N°31 Presencia del componente Libertad

N° ENTREVISTADO	PRESENCIA LIBERTAD
1	SI
2	NO
3	SI
4	SI
5	SI
6	NO
7	SI
8	SI
9	SI
10	SI
11	SI
12	SI
13	SI
14	SI
15	SI
16	SI
17	NO
18	NO
19	NO
20	SI
21	SI
22	SI

ASPECTOS PRESENTES DEL COMPONENTE CONTEXTO VINCULAR.

Tabla N°32:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
21) Participa grupalmente en actividades laborales	1		X	
	2	X		
	3		X	
	4		X	
	5			X
	6			X
	7			X
	8			X
	9		X	
	10			X
	11		X	
	12			X
	13			X
	14		X	
	15			X
	16		X	
	17		X	
	18		X	
	19		X	
	20		X	
	21		X	
	22			

Tabla N°33:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
22) Se siente parte del grupo de trabajo	1		X		
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13			X	
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17			X	
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22			X	

Tabla N°34:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
23) Escucha cuando los demás hablan, sin interrumpir	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5			X	
	6			X	
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19			X	
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°35:

Componente Contexto Vincular	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
24) Es capaz de trabajar con otras personas	1		X	
	2	X		
	3		X	
	4		X	
	5		X	
	6	X		
	7	X		
	8			X
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°36:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
25) Acepta las decisiones de los demás	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16			X	
	17			X	
	18			X	
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°37:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
26) En horario de descanso interactúa con sus compañeros	1		X	
	2	X		
	3			X
	4			X
	5			X
	6	X		
	7		X	
	8		X	
	9		X	
	10		X	
	11	X		
	12			X
	13			X
	14			
	15			
	16			X
	17			X
	18			X
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22			X

Tabla N°38:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
27) Al finalizar sus tareas, le ofrece ayuda a otros	1		X	
	2	X		
	3			X
	4	X		
	5		X	
	6		X	
	7			X
	8			X
	9			X
	10	X		
	11	X		
	12			X
	13			X
	14			
	15	X		
	16	X		
	17			X
	18			X
	19			X
	20			X
	21			X
	22	X		

Tabla N°39:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
28) Muestra interés en las tareas de los demás	1		X		
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5			X	
	6			X	
	7			X	
	8			X	
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14				
	15	X			
	16	X			
	17				X
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°40:

Componente Contexto Vincular	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
29) Se relaciona con sus compañeros fuera del horario laboral	1			X	
	2			X	
	3		X		
	4			X	
	5			X	
	6			X	
	7		X		
	8			X	
	9			X	
	10		X		
	11		X		
	12			X	
	13			X	
	14			X	
	15			X	
	16			X	
	17			X	
	18			X	
	19			X	
	20			X	
	21			X	
	22				X

Tabla N°41:

Componente Contexto Vincular	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
30) Participa en redes sociales con compañeros del trabajo	1			X
	2			X
	3		X	
	4			X
	5			X
	6		X	
	7			X
	8			X
	9	X		
	10	X		
	11		X	
	12	X		
	13			X
	14			X
	15	X		
	16	X		
	17			X
	18			X
	19			X
	20			X
	21			X
	22			X

Tabla N°42 Presencia del Componente Contexto Vincular

N° ENTREVISTADO	PRESENCIA CONTEXTO VINCULAR
1	SI
2	SI
3	SI
4	SI
5	SI
6	NO
7	SI
8	NO
9	SI
10	SI
11	SI
12	SI
13	SI
14	SI
15	SI
16	SI
17	NO
18	NO
19	NO
20	SI
21	SI
22	SI

ASPECTOS PRESENTES DEL COMPONENTE PROTAGONISMO.

Tabla N°43:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
31) Se siente trabajador	1			X	
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7			X	
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°44:

Componente Protagonismo	N°Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
32) Elige qué tareas realizar primero en el trabajo	1			X
	2			X
	3			X
	4			X
	5			X
	6			X
	7			X
	8			X
	9			X
	10			X
	11			X
	12			X
	13			X
	14	X		
	15			X
	16			X
	17	X		
	18			X
	19			X
	20	X		
	21			X
	22			X

Tabla N°45:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
33) Comunica qué puede hacer	1	X		
	2	X		
	3			X
	4	X		
	5	X		
	6		X	
	7	X		
	8			X
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13	X		
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17			X
	18			X
	19			X
	20			X
	21			X
	22	X		

Tabla N°46:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
34) Comunica que no puede hacer	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6	X			
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17				X
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22				X

Tabla N°47:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
35) Decide en qué gastar su sueldo	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6				X
	7	X			
	8			X	
	9			X	
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13			X	
	14			X	
	15	X			
	16			X	
	17				X
	18				X
	19				X
	20			X	
	21			X	
	22		X		

Tabla N°48:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
36) Predispuesto a que le den nuevas tareas	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17			X	
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22			X	

Tabla N°49:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
37) Realiza la mayoría de las tareas sin ayuda	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12	X			
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16	X			
	17	X			
	18	X			
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22			X	

Tabla N°50:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
38) Acepta correcciones	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7	X			
	8				
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16			X	
	17			X	
	18			X	
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22			X	

Tabla N°51:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca	
39) Cuando se le pide, cambia su comportamiento	1	X			
	2	X			
	3	X			
	4	X			
	5	X			
	6			X	
	7	X			
	8	X			
	9	X			
	10	X			
	11	X			
	12			X	
	13	X			
	14	X			
	15	X			
	16			X	
	17			X	
	18			X	
	19	X			
	20	X			
	21	X			
	22	X			

Tabla N°52:

Componente Protagonismo	N° Entrevista	Siempre	A veces	Nunca
40) Confianza en sus capacidades	1	X		
	2	X		
	3	X		
	4		X	
	5	X		
	6	X		
	7	X		
	8		X	
	9	X		
	10	X		
	11	X		
	12	X		
	13		X	
	14	X		
	15	X		
	16	X		
	17	X		
	18	X		
	19	X		
	20	X		
	21	X		
	22	X		

Tabla N°53: Presencia del Componente Protagonismo

N° ENTREVISTADO	PRESENCIA PROTAGONISMO
1	SI
2	SI
3	SI
4	SI
5	SI
6	NO
7	SI
8	SI
9	SI
10	SI
11	SI
12	SI
13	SI
14	SI
15	SI
16	SI
17	NO
18	NO
19	NO
20	SI
21	SI
22	SI

Tabla N° 54: Presencia de Autodeterminación

N° ENTREVISTADO	PRESENCIA DE AUTODETERMINACIÓN
1	SI
2	NO
3	SI
4	SI
5	SI
6	NO
7	SI
8	NO
9	SI
10	SI
11	SI
12	SI
13	SI
14	SI
15	SI
16	SI
17	NO
18	NO
19	NO
20	SI
21	SI
22	SI