

Especialización en Gestión de Servicios para la Discapacidad Trabajo Final Integrador

Autor: Sebastián Gabriel Cuyubamba

EXPLORACIÓN DE BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA EN UNA LOCALIDAD DE LA LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

2011

Citar como: Cuyubamba, S. G. (2011). Exploración de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad motora en una localidad de la la Provincia de Buenos Aires. [Trabajo Final de Especialización, Universidad ISALUD]. RID ISALUD.

Buenos Aires, Octubre de 2012

Indice:

Resumen.	3
Palabras claves.	3
1. Introducción.	3
2. Planteamiento del tema o problema a abordar.	5
2.1 Problema.	5
2.2 Objetivos.	9
2.3 Tipo de trabajo.	9
2.4 Metodología.	10
3. Desarrollo.	10
3.1 Aspectos relacionados a la Discapacidad.	10
3.2 Análisis de la situación del empleo en la muestra seleccionada en Lujan	25
4. Resultado de las indagaciones (Matrices de Datos)	31
4.1 Interpretación de las Matrices de Datos	32
5. Conclusiones.	32
6. Bibliografía.	33
7. Anexos.	35

Resumen:

El siguiente trabajo aborda la problemática de la Inclusión Laboral de la PCD motora, para lo cual se toman como referencia los nuevos Paradigmas y enfoques relacionados a la conceptualización de las personas con discapacidad, ahondando en los factores y barreras que afectan directamente en la búsqueda laboral y la obtención del empleo de la población de estudio. En el desarrollo teórico del trabajo se brinda información general sobre Discapacidad Motora describiendo factores tanto internos de la persona como externos relacionados al contexto ambiental, buscando identificar los facilitadores y/o barreras que encuentra este colectivo a la hora de su incorporación al mundo del trabajo.

Desde los aspectos metodológicos uno de los puntos que aportan información relevante al trabajo son los datos obtenidos mediante entrevistas realizadas a potenciales empleadores y los aportados por una muestra de PCD motora concurrentes a un Centro de Rehabilitación Neurológica sito en una localidad de la provincia de Buenos Aires.

A partir de lo cual se realiza una comparación de las respuestas obtenidas entre las PCD y las personas de las entidades potencialmente empleadoras para poder de este modo ARRIBAR A conclusiones sobre el estado de conocimiento de la Inclusión Laboral.

Palabras Claves:

PCD (Personas con Discapacidad), Discapacidad, Equidad, Trabajo, Empleo, Inclusión, Oportunidad, Igualdad, Facilitadores, Barreras.

1. Introducción

En el momento actual, cuando pensamos en las personas con discapacidad hay cuatro principios claves a considerar en la política social: Igualdad de oportunidades, Participación total, Vida independiente y Autosuficiencia económica. La actividad laboral de la persona, desempeña un importante papel en la puesta en marcha de estos principios. El derecho a tener un empleo y a cobrar un salario similar como el de cualquier otro ciudadano ha ido emergiendo progresivamente según evolucionaba la sociedad y maduraban las organizaciones de personas con discapacidad. En la realidad que se presenta a la hora de la búsqueda laboral tanto de la PCD como de la población en general, aparecen elementos que debemos tener en cuenta para un correcto análisis y comprensión de la problemática que presenta el presente trabajo.

El empleo es reconocido como una herramienta que permite la inclusión social, satisfacer las necesidades básicas, obtener independencia y alcanzar metas u objetivos personales.

Tener trabajo hace al individuo ser parte de la sociedad e interactuar en la misma, considerándolo un medio fundamental en nuestra sociedad para alcanzar la plena integración social.

Desde esta perspectiva, el trabajo beneficia la salud y el bienestar de las personas, ya que el trabajo aumenta la calidad de vida.

En las últimas décadas ha habido un cambio significativo en el modo en que abordamos las problemáticas de las personas con discapacidad, en materia de empleo han adquirido gran importancia los ambientes naturales y normalizados, la producción de sistemas de apoyos individualizados, la igualdad y la no discriminación de los colectivos sociales, el desarrollo de las habilidades de adaptación y la valoración de los roles sociales desempeñados.

Toda persona debe aspirar y obtener un trabajo, es un derecho y una obligación proclamados por nuestra Constitución. También tiene derecho tener ingresos acordes a la escala salarial vigente para cada rubro o actividad, así como a la formación en habilidades, hábitos y destrezas que le abran el acceso a la movilidad social, a un mejor empleo y que a la vez le serán útiles para la convivencia y la utilización de otros recursos comunitarios que potenciarán su desarrollo y posición social.

Pese a que existe una ley que regula igualitariamente el empleo de las PCD (ley 22.431) y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, más específicamente en su Artículo 27, desde la experiencia práctica observamos que esta legislación no suele implementarse efectivamente dando como resultado que las PCD no puedan acceder a un empleo digno, acorde a sus competencias o formación pudiendo mantenerlo a lo largo de su vida.

Entendiendo que el trabajo o empleo deberá ser digno como claramente lo describe en el año 2001 la OIT en las Normas Internacionales de Trabajo y en particular el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, así como el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo, se pretende problematizar, indagar y explorar sobre las principales barreras que se presentan al momento de la búsqueda laboral tomando como caso experiencias relevadas en la ciudad de Luján, Pcia. de Bs. As.

La inclusión laboral o como habitualmente denominamos *la inserción en el mundo de la empresa*, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo. Compartimos su *valor social* y la consideración de éste, como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad (Booth & Ainscow, 2002). La inclusión invita a analizar de forma sistemática los

contenidos y las formas de las culturas, las políticas y las prácticas educativas para que puedan trasladar los valores inclusivos a la vida cotidiana. En este sentido introducimos estos valores al entorno natural que les corresponde a estos jóvenes, que tanto por su formación, como por su edad y entorno familiar, su vida cotidiana normalizada corresponde a una situación profesional activa.

Los principios de normalización, integración, inclusión, personalización y participación de las personas con discapacidad en la vida cultural, social y económica se enmarcan en la experiencia de *inclusión laboral*. En ella intervienen e interaccionan diferentes agentes, como son la familia, las personas del entorno laboral (compañeros, jefes, apoyos naturales y mediadores laborales) y las características individuales de la persona con discapacidad.

Las barreras que se encuentran son variadas y combinadas de manera que el desempleo es un futuro más que probable. Romper el círculo vicioso en el que pocas personas con discapacidad son visibles entre la población activa lleva a la no percepción de éstas como personas productivas. Los empleadores no las perciben como personas preparadas para el trabajo y, por ello, no les ofrecen la oportunidad de demostrarlo.

Sin embargo, la obtención y conservación del empleo depende más de la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que en la propia discapacidad. Gran parte de los obstáculos pueden ser superados con medidas adecuadas.

2. Planteamiento del tema o problema a abordar

2.1 Problema:

La realidad ocupacional, más específicamente el ingreso al mercado laboral de las PCD Motora presenta ciertas características que contribuyen en muchos casos a establecerse como barreras.

Este es un tema de suma importancia en el campo de la salud ya que las PCD son un colectivo significativo en cuanto al porcentaje que ocupan actualmente en nuestra sociedad.

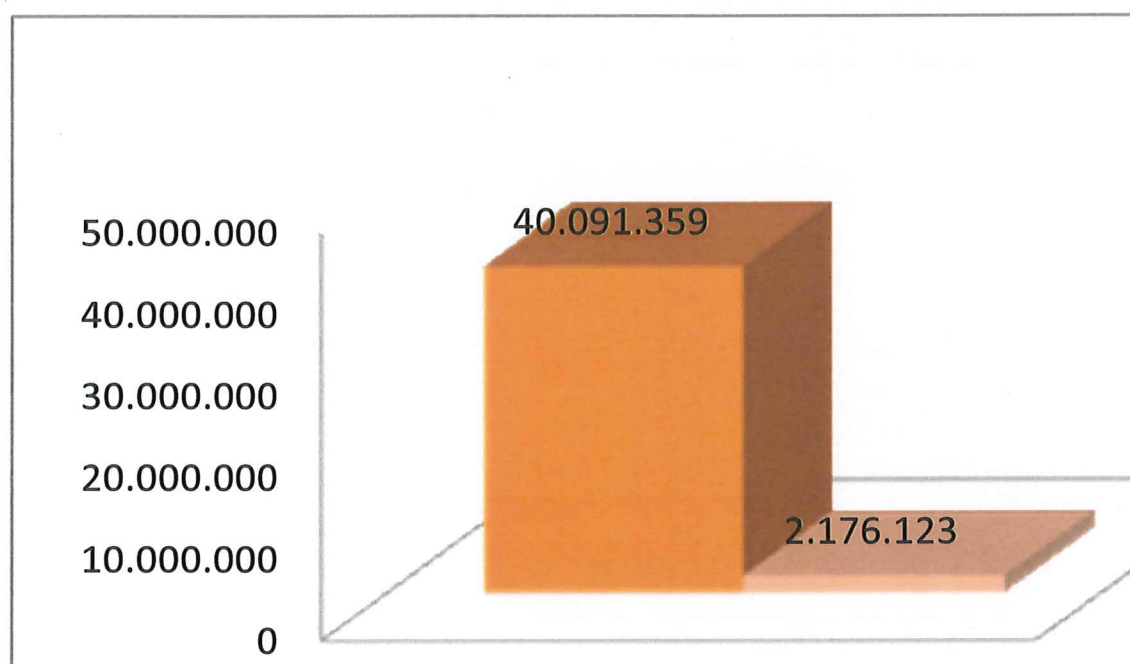
En este trabajo se aborda tanto a las PCD motoras con causas relacionadas a factores peri y post natales como también a PCD motoras causada por accidentes o patológicas adquiridas, dado que en ambos casos se considera que el impacto o desempeño dentro del campo laboral es similar.

La Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es entendida como término genérico que incluye deficiencias y limitaciones en la actividad y a las restricciones en la participación que experimenta una persona con un determinado estado de salud en la interacción con el entorno. La discapacidad aparece, en este modelo, como un concepto que permite identificar los aspectos negativos de la interacción de un sujeto con su entorno, definido como factores contextuales: factores ambientales y personales.

En la Argentina el 7,1 % de la población (2.176.123) posee alguna discapacidad (Gráfico 1) y dentro de ese colectivo el 39,5 % presenta discapacidad motora siendo esta última la de mayor prevalencia (Gráfico 2).

Esto se podrá ver reflejado claramente en estos dos primeros gráficos brindando al lector un esquema global de la distribución porcentual actual por tipo de discapacidad.

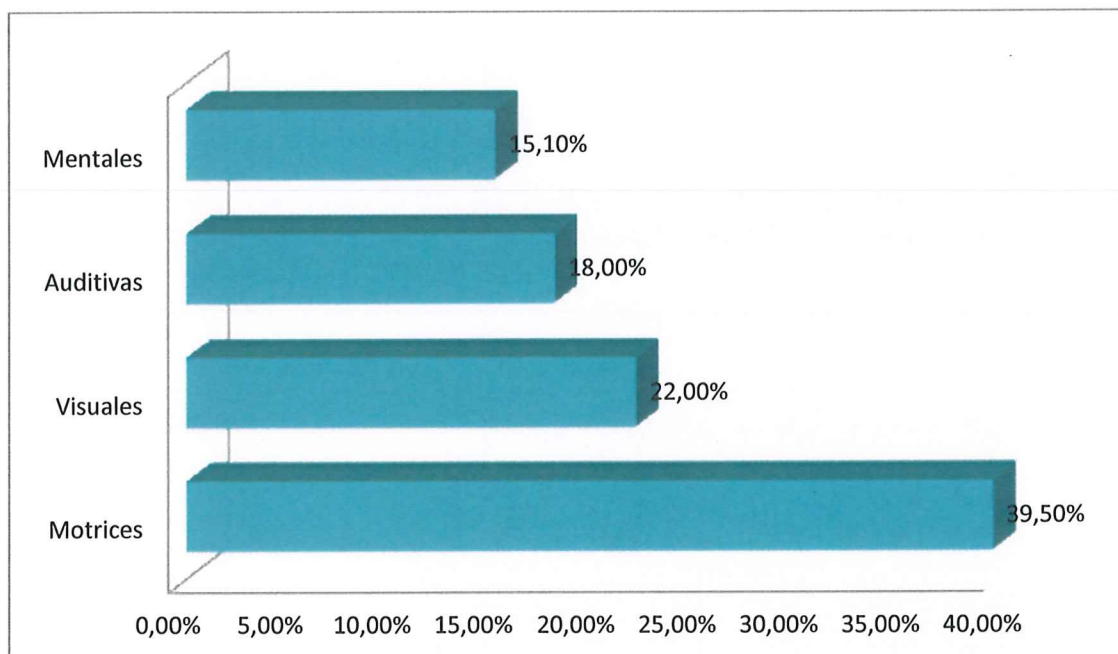
Gráfico 1: Población total de PCD en el país



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos del Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad año 2010 ENDI-INDEC

¹ Datos extraídos del Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad año 2010 SNR

Gráfico2: Distribución por tipo de discapacidad en las personas que poseen certificado de Discapacidad en el año 2012.



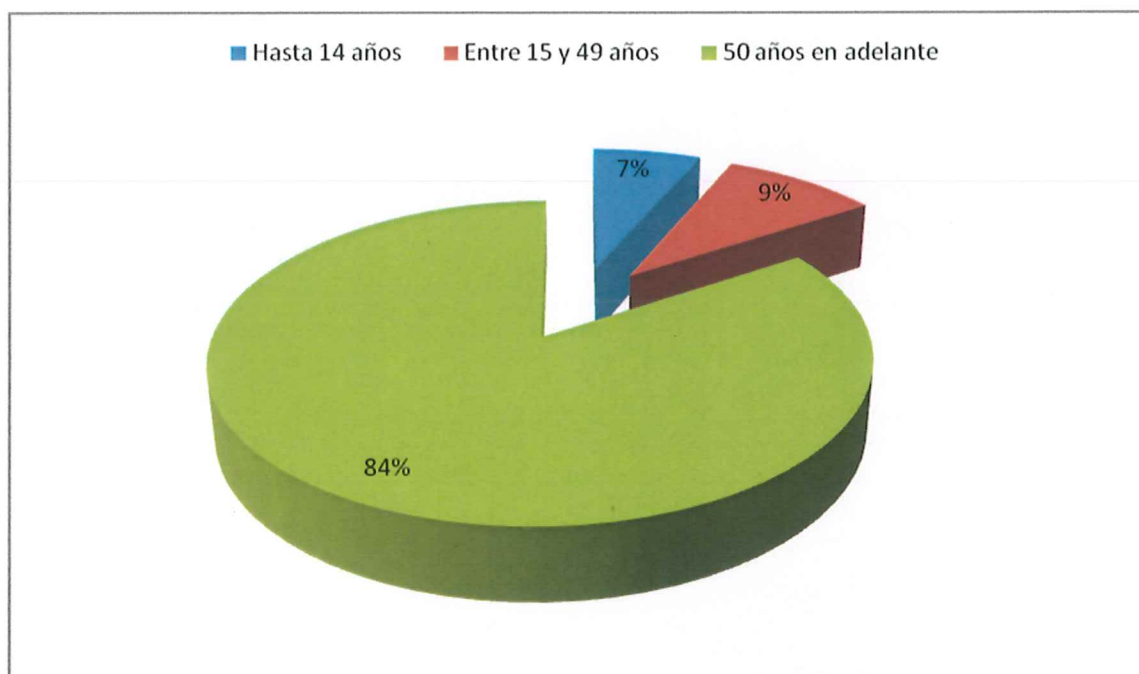
Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos del Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad año 2010 SNR

Se evidencia la prevalencia a nivel nacional de la discapacidad motora sobre el resto de las discapacidades.

Las PCD certificadas durante 2010 en la Argentina suman 56.126, entre las que se distribuyeron, según consta en sus CUD que el 41% de las personas con discapacidad se encuentran en edad laboral, es decir, entre los 18 y los 65 años y, el 75% de este colectivo no tiene empleo.

En el siguiente gráfico se ve claramente reflejado el amplio porcentaje de las PCD en edad laboral, lo que esquematiza el gran número de PCD que pueden presentar dificultades en la inserción laboral.

Gráfico 3: Distribución de las Personas con Discapacidad con CUD según tres grandes grupos de edades -2010



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos del Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad año 2010 SNR

Los datos antes expuestos permiten una contextualización de las características de las personas con discapacidad que poseen el Certificado Único de Discapacidad a nivel nacional, según la edad. Esta dimensión nos permite comprender a escala nacional el volumen de población con discapacidad en edad activa.

Considerando este marco global nacional de la prevalencia de la discapacidad de la población, este estudio en particular se va a circunscribir al análisis de una población delimitada de PCD motora, de 18 a 65 años, conformando una muestra total de 45 PCD¹ concurrentes al centro de rehabilitación y Centro Educativo Terapéutico “Manos del Sur” ciudad de Luján, Prov. Bs.As. Solamente UNO de las 45 personas en este grupo de edad tiene trabajo, y se encuentra en relación de dependencia pudiendo gozar de la totalidad de los beneficios.

Este caso institucional se tomara como testigo para ejemplificar cualitativamente las vivencias cotidianas de una PCD al momento de la búsqueda laboral.

¹ Datos extraídos del último registro de las PCD en “Manos del Sur” año 2011.

Dentro de este marco de situación que atraviesan frecuentemente las PCD resulta de interés preguntarse la posibilidad de identificar las barreras que impiden la inclusión laboral en las PCD motora considerando como barreras aquellas no solo las que tienen que ver con la accesibilidad física o tecnológica sino también involucrando los factores contextuales que incluyen las actitudes, los sistemas y políticas.

Partiendo de la identificación de estas barreras se podrán construir o diseñar acciones para revertirlas.

2.2 Objetivos

Objetivo General:

- ✓ Identificar los principales determinantes que, desde la perspectiva de las PCD y los potenciales empleadores, facilitan u obstaculiza la inclusión laboral de las PCD motora tomando como caso en contexto de la ciudad de Luján, Pcia. de BsAs.

Objetivos Específicos:

- ✓ Recopilar información sobre los principales problemas que enfrentan las PCD motora del área geográfica seleccionada para lograr la accesibilidad a un trabajo.
- ✓ Recoger información sobre los obstáculos que plantean referentes de las diferentes entidades tanto estatales, ONGs y privadas ante la inclusión de PCD motora en su medio laboral.
- ✓ Identificar las principales barreras en base a los datos obtenidos en la exploración realizada.

2.3 Tipo de trabajo

a. Exploratorio, descriptivo y transversal.

b. Diseño o abordaje metodológico: Cualitativo y cuantitativo.

c. Criterios de inclusión de la muestra:

- Para la indagación acerca del empleo se conformo una muestra cualitativa integrada por PCD, siguiendo una serie de criterios: edad (18 a35 años de edad), aspecto motor (con compromiso de la marcha y con posibilidad de utilización de apoyo), nivel educativo formal (secundario completo como mínimo)².
- Respecto a los posibles empleadores se indago en referentes de 5 empresas radicadas en la ciudad: Bco. Santander Río, Correo Argentino, Mc Donalds, Bco. Nación y AFEL.

² El criterio de este nivel de educación formal se tomó considerando que un nivel menor de instrucción ya seria en si una barrera que en general dificulta la inserción laboral del conjunto de la población sea o no discapacitada.

d. Instrumentos de recolección de datos: (para generar los datos)

- ✓ Entrevistas estructuradas a las diferentes PCD motora y entidades representativas del sector publico, privado y ONGs (Anexo 2, encuestas)

2.4 Metodología:

La meta de este trabajo es la comprensión en profundidad del escenario de integración laboral de la PCD, tanto desde la perspectiva de la persona como del empleador, buscando analizar la integración laboral de personas con discapacidad, en el sistema productivo local, a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo.

Para ello se han identificado distintos modelos de intervención que, con el fin de facilitar su estudio

En esta categoría se busca conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones.

3. Desarrollo

3.1 Aspectos relacionados a la Discapacidad

Considerando que la discapacidad se constituye de la interacción de la persona con algún de alteración funcional con el medio ambiente (obstáculos, barreras, facilitadores, apoyos, entorno natural, tecnología políticas públicas, etc.) en el presente trabajo se adopta la figura que será descripta a continuación.

La discapacidad en general tiene que ver con un sujeto, pleno de derecho, por eso en primera instancia siempre aparece el prefijo persona y después con discapacidad.

Entonces, la discapacidad indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (ambientales y personales). Es un termino genérico, que incluye deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Al igual que el funcionamiento, se entiende como una interacción dinámica entre la condición de salud y los factores contextuales.

La concepción o conceptualización de las PCD surge de los diferentes factores que a continuación enunciaremos.

3.1.1 Discapacidad y evolución del concepto:

Históricamente la mirada que se le daba a la discapacidad a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una visión del individuo reducida solo al déficit.

El término, de uso frecuente, se refería al funcionamiento individual que incluía: la discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad cognitiva, discapacidad intelectual, enfermedad mental o psicosocial y varios tipos de enfermedad crónica.

Ahora, esta visión está basada en los derechos humanos que introduce el estudio de la interacción entre la PCD y su medio ambiente; principalmente el papel de una sociedad en el abordaje de la definición y contención de la discapacidad incluyendo actitudes o normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

La evolución de la sociedad ha ido mejorando desde la década del 80 en adelante se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que incorporan nuevas dimensiones de análisis y por ende nuevas maneras de atención de la temática.

En el año 1980, la OMS, presentó un documento, «Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías» (CIDMM), que sirvió para definir a las personas con discapacidad, no por las causas de sus minusvalías, sino por las consecuencias que éstas les han generado (Deficiencia: Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, Discapacidad: Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, Minusvalía: Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales)³.

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

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

Esta clasificación se vio modificada en el año 2001, cuando la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad

(CIF), también conocida como CIDDM-2. En esta nueva clasificación se establece una nueva definición para los conceptos de discapacidad, con un nuevo Paradigma y visión de la Discapacidad entendiéndose como Paradigma a un nuevo pensamiento de la misma⁴.

³ Fuente: *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDMM) OMS, 1980.*

⁴ Fuente: *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF), OMS 2001.*

Esta nueva Clasificación es la actualmente vigente, aunque su implantación aún no es general, dado el poco tiempo transcurrido desde su aprobación. En muchos países, nos encontramos en un proceso de tránsito de la anterior a la actual clasificación.

La protección de las personas con discapacidad ha ido convirtiéndose poco a poco en objeto de atención de la comunidad internacional. Tras varias declaraciones de derechos en el ámbito internacional por parte de la OIT y la OMS, la ONU declaró el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, 1983-1992, habiendo elaborado previamente el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. En aquel año, 1983, el porcentaje de personas con discapacidad en el mundo se cifró en un 10% del total de la población. A partir de ese momento, los problemas de las personas con discapacidad han sido objeto de atención creciente por parte de la ONU.

Su principal característica es la situación de discriminación y de inferioridad, en cuanto a oportunidades sociales, que estas personas sufren respecto al resto de individuos de su entorno.

Este es uno de los motivos que ha provocado que muy diferentes instituciones no gubernamentales se hayan lanzado a desarrollar programas que permitan la inclusión social de las personas con discapacidad.

En la sociedad actual se cuida la adaptación del entorno a las personas con discapacidades para evitar su exclusión social.

Lingüísticamente, en algunos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", etc. pueden ser considerados despectivos, debido a que de esta manera se puede estar etiquetando a la persona. En dichos casos es preferible usar la forma de personas con discapacidad (PCD).

Pero pese al cambio de mentalidad y del paradigma de la Discapacidad existen otros factores como los prejuicios sociales y la actual situación laboral en nuestro país.

La discapacidad no debe ser entendida como un proceso que tiene origen en el individuo, sino en procesos sociales amplios: en la interacción interpersonal e interinstitucional y en las oportunidades que ofrece el medio social.

3.1.2 Discapacidad y modelos:

El análisis de los diferentes modelos de conceptualización de la discapacidad aporta una mayor comprensión de la transformación que ha ido surgiendo a lo largo de los años en la temática y que permitirán a través de su comparación arribar a los fundamentos que adopta el presente trabajo.

.Modelo Tradicional:

Se basa en conocimientos, opiniones y prácticas determinadas por la cultura y la religión. Dependiendo de la cosmología, la organización social y otros factores, las culturas muestran una amplia gama de perspectivas donde la gente con discapacidad es ubicada desde lo humano a lo espiritual. Los roles que pueden desempeñar las PCD dentro de una cultura van desde

participantes a parias (Barnes y Mercer, 2003; Ingstad y Whyte, 1995). Cuando las personas con discapacidad no son valoradas, comienzan a ser percibida como demoníaca o desafortunada y con frecuencia asumen el papel de proscrito (Coleridge, 1993). El sesgo del modelo tradicional en la discapacidad, es el relativismo cultural.

.Modelo Medico:

Ve a la discapacidad como un problema de la persona a consecuencia de una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales; dirigido a conseguir la cura o una mejor adaptación de la persona y un cambio en su conducta.

.Modelo Social:

Observa al fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de la persona en la sociedad, ven la discapacidad no como atributo de la persona sino como un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social.

.Modelo Bio-Psico-Social:

Considera limitaciones en la actividad y restricciones en la participación que puede tener una persona como consecuencia de la interacción entre los aspectos inherentes a su condición de salud (funciones/estructuras corporales), la actividad (limitaciones en la actividad), la participación (restricciones en la participación), relacionados con los factores contextuales (ambientales y personales) que ocasionan resultados negativos.

Este modelo ve al ser humano en el centro de las interrelaciones entre las fundamentaciones biológicas, las motivaciones psicológicas y los condicionamientos sociales.

La sensibilización de las personas fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las PCD y el respeto a la diversidad mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad.

Adquiere conciencia de las limitaciones y a la vez, aprende a valorar las aptitudes y capacidades, aspectos fundamentales para iniciar el conocimiento.

La discapacidad está fuertemente determinada por el entorno y éste puede facilitar o ser generador de barreras para la realización de una actividad y participar en la sociedad.

La misma sociedad debe ser generadora de los esfuerzos para lograr la integración de las PCD facilitando esta misma.

La integración o inclusión de las PCD es un proceso continuo y progresivo cuya finalidad es incorporar a la misma a la comunidad y sociedad.

3.1.3 Discapacidad y calidad de vida familiar:

Cada persona con discapacidad es diferente, y vive en un ambiente que también es diferente, particular.

El ambiente que rodea a la PCD influye directamente en su desempeño autónomo que tiene que ver con el desarrollo de sus habilidades personales, en el desarrollo de su personalidad, y en la construcción social que hace de la discapacidad.

En ese ambiente, es la familia, el apoyo esencial para la PCD, y de su actuación van a depender sus expectativas, posibilidades y bienestar.

Las familias con una PCD tienen que desempeñar un gran número de tareas y roles, que muchas veces la expone al estrés.

El estrés familiar mantiene una relación estrecha con el bienestar e integridad de la familia, y la salud física y mental de sus miembros, y el grado de estrés depende de la etapa en la que la familia este transitando con respecto a la discapacidad, si es la etapa inicial del diagnóstico, si es la de inicio de tratamientos, si es una etapa de internación o cirugías, y siempre el grado de estrés además depende de la severidad del cuadro ya sea por el riesgo de vida o por los problemas relacionados con el comportamiento, trastornos del sueño, etc.

Existen ciertos factores que pueden influir ya sea positiva o negativamente en el manejo del estrés familiar, que puede llevar a agravar o aliviar el estado y son: los recursos familiares y económicos, el apoyo social, la mirada positiva/negativa de la situación, las personalidades de los miembros de la familia.

Teniendo en cuenta estos conceptos, es importante no solo hablar y plantear objetivos con respecto a la calidad de vida de la PCD, sino apuntar a la calidad de vida de la familia con una PCD⁵.

En ocasiones este ambiente actúa como facilitador de la inclusión social y por ende laboral, ya que un entorno familiar apropiado es generador de independencia y autoestima elevada, impulsando a la PCD a una inserción en dicha sociedad.

3.1.4 Discapacidad y calidad de vida

La calidad de vida pone su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas y de ocio que implican una gran cantidad de entrenamiento integrado. Y si se trata de evaluar la calidad de vida de una PCD no solamente se debe tener en cuenta si un individuo está integrado en la comunidad, sino en qué medida pertenece a ella, es parte de esa comunidad. Esto significa medir la calidad de las interacciones con los otros dentro de la comunidad.

⁵ . *Calidad de vida y calidad de vida familiar. Miguel Ángel Verdugo Alonso.*

El modelo operativo de calidad de vida propuesto por Schalok y Verdugo, está dirigido a impulsar la aplicación del concepto en los diferentes tipos de programas y servicios para mejorar la atención centrada en las personas con discapacidad.

El modelo consiste en un enfoque multidimensional compuesto por ocho dimensiones⁶.

- Bienestar Emocional
- Relaciones Interpersonales
- Bienestar Material
- Desarrollo Personal
- Bienestar Físico
- Autodeterminación
- Inclusión Social
- Derechos

Se propone que las dimensiones se estructuren en un triple sistema: micro (personales del individuo) meso (funcionales del ambiente que lo rodea) y, macro (indicadores sociales), de este modo se abarcan el total del sistema social y se elaboran programas y planifica teniendo en cuenta todos sus aspectos.

El uso del concepto de calidad de vida para las PCD permite centrar las actividades, programas y servicios, dando especial relevancia a su propia perspectiva, satisfacción y bienestar personal.

3.1.5 Discapacidad y Personalidad:

“La personalidad puede sintetizarse como el conjunto de características o patrón de sentimientos y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás. La personalidad persiste en el comportamiento de las personas congruentes a través del tiempo, aun en distintas situaciones o momentos, otorgando algo único a cada individuo que lo caracteriza como independiente y diferente. Ambos aspectos de la personalidad, distinción y persistencia, tienen una fuerte vinculación con la construcción de la identidad, a la cual modela con características denominadas rasgos o conjuntos de rasgos que, junto con otros aspectos del comportamiento, se integran en una unidad coherente que finalmente describe a la persona. Ese comportamiento tiene una tendencia a repetirse a través del tiempo de una forma determinada, sin que quiera decir que esa persona se comporte de modo igual en todos los casos. Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la

⁶ “Los indicadores de calidad de vida más usados en cada dimensión”. Schalok y M. A. Verdugo (2002-2003)

realidad, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, que nos permite afrontar la vida y mostrarnos el modo en que nos vemos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea. Nos permite reaccionar ante ese mundo de acuerdo al modo de percepción, retroalimentando con esa conducta en nuestra propia personalidad.

Cada persona al nacer ya tiene su propia personalidad con ciertas características propias, que con el paso del tiempo más el factor ambiental y las circunstancias es como se definirá esa persona. La personalidad será fundamental para el desarrollo de las demás habilidades del individuo y para la integración con grupos sociales”⁷.

3.1.6 Discapacidad motora o motriz:

Es la afección o alteración, en mayor o en menor medida, del funcionamiento de las estructuras corporales (que desde términos topográficos se puede dividir en: la totalidad del cuerpo, las extremidades inferiores o un hemicuerpo), que conjuntamente con otros factores, tienden a interferir en la capacidad de desarrollar actividades de participación social.

Es la resultante de la interacción de la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos⁸.

3.1.7 Discapacidad y dignidad:

Para las PCD el trabajo o empleo es un sustento a su dignidad ya que las mismas padecen de vulnerabilidad social. El mismo nos otorga un capital social con el cual nos insertamos en la sociedad y comunidad. Teniendo en cuenta esto se deberán realizar ajustes con tecnologías de apoyo que serán las modificaciones imprescindibles en el colectivo laboral para que las PCD puedan tener mayor accesibilidad al mismo.

3.1.8 Definición de Discapacidad según la CIF:

El modo de pensar sobre las personas con discapacidad y los servicios y apoyos que se les proporcionan ha cambiado de forma paulatina, asimismo ha cambiado la vida de los profesionales y se plantea teóricamente que estamos ante una “nueva forma de pensar sobre la Discapacidad”.

Esta aseveración se sustenta en el hecho de que actualmente se ve a la discapacidad como resultante de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive, con una visión positiva acerca de las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, enfatizando en la igualdad, las capacidades, la autonomía y la integración. Donde lo que se subraya como

⁷ Definición del autor Gordon Willard Allport, Psicólogo estadounidense nacido 11/11/1897 en Indiana.

⁸ Organización Mundial de la Salud (Bradley, 1995; OMS, 1997).

importante es la prestación de los servicios a las personas con discapacidades y se centra en la vida con apoyo, el empleo y la educación integrada. Se enfatiza además en el concepto de calidad de vida correlacionado con la mejora, el mantenimiento y la evaluación de calidad centrada en los resultados.

Ha ocurrido un desplazamiento desde una postura categórica hasta la actual: concentrada en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad, sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

La CIF y su aprobación en la 54 a. Asamblea Mundial de la Salud en el 2001 se convierte para la Familia Internacional de las Clasificaciones en su centro junto a la CIE10⁹.

En el propio título de la nueva Clasificación encontramos una declaración de intenciones. Ya no se enuncian tres niveles de consecuencias de la enfermedad, sino que se habla de funcionamiento (como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano), discapacidad (de igual manera, como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano) y salud (como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores).

En sus primeras líneas, la CIF enuncia su objetivo principal: “brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud”. La OMS abandona el enfoque primitivo de “consecuencias de la enfermedad” para enfocar el objetivo hacia “la salud y los estados relacionados con la salud”.

Trata, por lo tanto, de poner en positivo su terminología desde el primer momento (el término “enfermedad” ya no es empleado y a cambio aparece el nuevo término “condición de salud”).

También describe su finalidad en las primeras líneas: “La clasificación revisada define los componentes de la salud y algunos componentes relacionados con la salud del bienestar (tales como educación, trabajo, etc.)”.

Bajo esta perspectiva, se trata de ir más allá del campo “médico-sanitario” e incluir, de forma expresa, ámbitos sociales más amplios.

La CIF, desde los comienzos de su elaboración, se pronuncia por un enfoque Bio-Psico-Social y ecológico, superando la perspectiva Bio-Médico imperante hasta el momento.

En la CIF, la Discapacidad (“Disability”) “engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación” y, así, deja de emplearse como la segunda parte de las consecuencias de la enfermedad y se eleva a término “paraguas” para todas las

⁹ “La Discapacidad según la CIF” MSc. Mirtha Leyva Fuentes.

condiciones de salud negativas, término que sustituye al “Disablement” (“Discapacitación”) de la CIDDMM (que no llegó a usarse en castellano y que se equiparó a “discapacidad”, con la confusión terminológica que ello produjo).

En la CIF se utiliza Condición de Salud para referirse al efecto, debido a las enfermedades o trastornos, que padece un individuo y es la llave de entrada a la evaluación del funcionamiento y la discapacidad.

La CIF desde su irrupción en el 2001 ha brindado a los trabajadores de la Discapacidad, un gran marco teórico y un abundante sistema de categorías de codificación estructuradas de manera jerárquica para la descripción del funcionamiento y la discapacidad de toda la población.

Por último y como eje fundamental de nuestro trabajo, veremos los aspectos relacionados de la Discapacidad y la educación, formación académica y las diferentes posibilidades en la obtención de un empleo.

3.1.9 Discapacidad y opciones de trabajo:

Si bien en estos últimos años ha habido avances en el camino hacia el reconocimiento de la igualdad de oportunidades de la PCD y de sus derechos; la reformulación del sistema institucional - refiriéndonos especialmente al sistema de seguridad social, salud, educación, empleo - iniciado a comienzos de la década de 1990, se aceleró durante los últimos dos años y afectó la vigencia de los derechos humanos económicos, sociales y culturales, en especial, de los grupos en condición de vulnerabilidad, dentro de los cuales se incluyen las PCD.

Con una constante inestabilidad económica la Argentina soporta un crecimiento continuo de la población por debajo de las líneas de pobreza e indigencia, a la vez que se acrecientan las diferencias sociales y económicas.

Desde las estructuras gubernamentales se ha insistido en aplicar planes económicos caracterizados por la brutal reducción del gasto público con el consecuente recorte y omisión de funciones esenciales del Estado, precarizando de manera inédita los derechos sociales en la Argentina.

Visto desde la perspectiva de los derechos humanos -tanto civiles y políticos como económicos, sociales y culturales, en materia de discapacidad, prevalece una situación marcada por persistentes violaciones de esos derechos, donde las condiciones de subestimación, marginación, discriminación están relacionadas a las PCD.

Esto, sumado a una casi inexistente información referida al tema, condiciona cualquier tipo de diagnóstico y posibilidad real de cambio o proyección de cualquier política pública que se desee implementar. Los efectos de esta deficiencia se multiplican en relación a las políticas públicas de

protección y promoción de derechos humanos esenciales, tales como salud, educación, trabajo, accesibilidad, etc. de las personas con discapacidad¹⁰.

En relación a las Obligaciones Generales de los Estados: "la obligación de los Estados Partes en el Pacto de promover la realización progresiva de los derechos correspondientes en toda la medida que lo permitan los recursos disponibles exige claramente de los gobiernos que hagan mucho mas que abstenerse sencillamente de adoptar ciertas medidas que pudieran tener repercusiones negativas para las personas con discapacidad. En el caso de este grupo tan vulnerable y desfavorecido, la obligación consiste en adoptar medidas positivas para reducir las desventajas estructurales y para dar trato preferente apropiado a las PCD, a fin de conseguir los objetivos de la plena participación a igualdad dentro de la sociedad para todas ellas. Esto significa que, en la casi totalidad de los casos, se necesitarán recursos adicionales para esta finalidad, y que se requerirá la adopción de una extensa gama de medidas elaboradas especialmente" Los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las PCD, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución¹¹.

La escasa participación de las PCD en la vida política y ciudadana, en mérito a las múltiples barreras que deben sortear para acceder a ello, genera la invisibilidad de los problemas que la discapacidad conlleva, como así también, de las variadas soluciones que ameritarían ponerse en práctica para posibilitar su verdadera integración social.

En la actualidad existen tres actores fundamentales en el empleo para las PCD:

1. El Estado (con la ley del 4% en el plantel de manera permanente o contratado)
2. Micro emprendimientos (ley 26117 en la cual se otorgan créditos por oportunidad o necesidad).
3. El Sector privado (con poca motivación por una cuestión cultural).

3.2 Discapacidad y formación académica:

"Educación: Los Estados deben reconocer el principio de la igualdad de oportunidades de educación en los niveles primario, secundario y superior para los niños, los jóvenes y los adultos discapacitados en entornos integrados, y deben velar por que la educación de las PCD constituya una parte integrante del sistema de enseñanza"¹².

Otro de los factores que se deberá tener en cuenta en la inserción laboral de las PCD es el de la formación académica que será diferente teniendo en cuenta su nivel de formación.

¹⁰ Texto extraído de "la situación de los discapacitados en la Argentina" CELS, GIT, REDI

¹¹ Normas Uniformes de la ONU sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad - pto. 1".

¹² . Normas Uniformes de la ONU sobre la igualdad de oportunidades para las PCD -pto. 6.

La PCD que tenga la posibilidad económica y socio cultural de acceder a una formación universitaria tendrá una posibilidad mayor de insertarse laboralmente; en cambio una PCD sin formación educativa universitaria tendrá aún menos posibilidades que una persona sin discapacidad ya que por lo general su discapacidad lo limitará en algún aspecto físico el cual para oficios o actividades no profesionales es más limitante (ej: carpintero, albañil, portero, electricista, mecánico, etc.), en cambio es más amplio el campo en el que una PCD pueda desempeñarse con una profesión de formación universitaria.

El estado debería tener en cuenta esta necesidad de las PCD de poder formarse universitariamente brindándoles garantías en la adquisición de los recursos necesarios para acceder a la misma ya que la obtención de los mismos será un facilitador para trabajo.

“En los últimos tiempos, han proliferado Programas, Cursos o Becas de Capacitación, en orden a salvar las deficiencias educativas de las personas con discapacidad, y que tratan de posicionarlas competitivamente en el mercado de trabajo abierto. En realidad, se invierten importantes sumas de dinero en emprendimientos de este tipo, que no redundan en una efectiva integración laboral de quienes son capacitados, sencillamente porque no existen, en la actualidad, fuentes de inserción laboral. Terminan siendo, en consecuencia, un negocio para los "capacitadores", en lugar de una política educativa a favor de las personas con discapacidad.

También, en materia educativa, se celebran "pasantías" que, normalmente, son llevadas a cabo en Organismos públicos y que aprovechan los conocimientos adquiridos por las personas con discapacidad, quienes desempeñan tareas a cambio de una muy escasa remuneración y con ínfima posibilidad de mantener su continuidad a través del tiempo, ya sea porque la pasantía se desarrolla durante periodos acotados o porque el pasante con discapacidad debe hacer frente a significativas erogaciones para acceder al lugar de sus tareas.

Las Pasantías Educativas son, en consecuencia, simulacros de integración que encubren un trabajo, bajo el pretexto del fin educativo, sin que quienes las desarrollan tengan asegurado un ingreso que cubra los gastos que la pasantía demanda y con un importante ahorro de aportes patronales y obligaciones previsionales por parte de quienes convocan a los pasantes.

Las organizaciones de personas con discapacidad no están integradas a la comunidad educativa y, por lo tanto, no son consultadas a los fines de llevar a cabo acciones que resulten integradoras.

Tampoco se tiene en cuenta el acceso a la información y a la comunicación. No se provee a los establecimientos tecnología adecuada para facilitar la inclusión de personas con discapacidad”¹³.

¹³ . Extraído del Anexo IV “La situación de las PCD en la Argentina”, Org Cels y brindar salud.

3.2.1 Discapacidad en la Argentina:

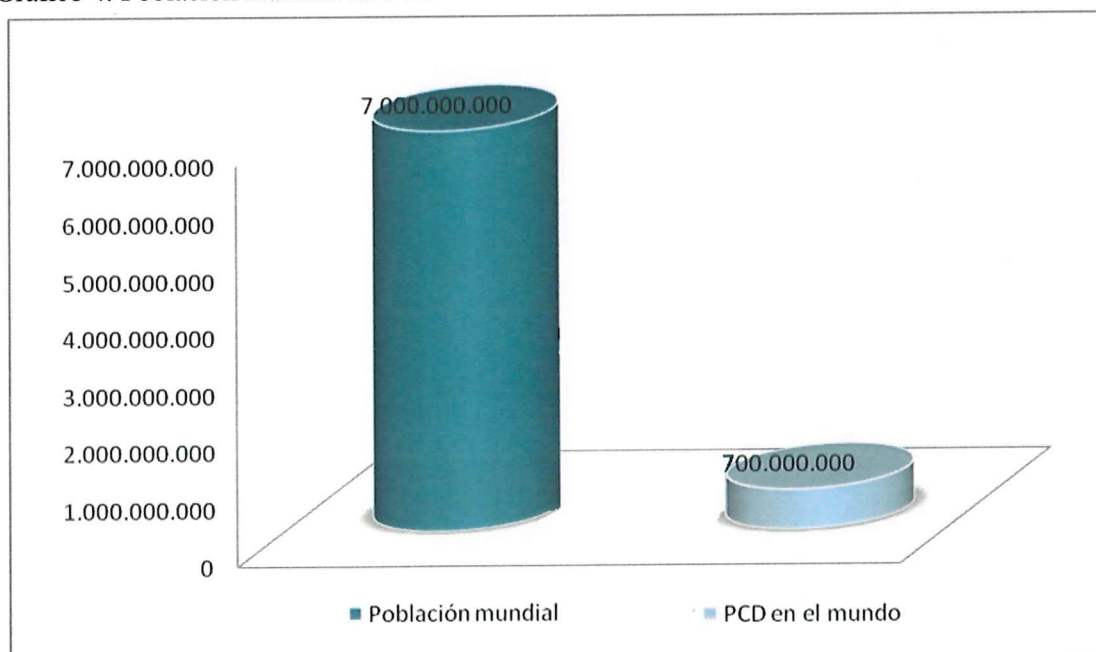
En el mundo existen 700.000.000 de PCD (Grafico 4) y dentro de la totalidad de los países los más afectados son los que se encuentran en vías de desarrollo (Grafico 5).

En la Argentina existen 2.176.123 de PCD¹⁴, esto representa el 7,1 % de la población total del país, por lo tanto uno de cada 5 hogares alberga una PCD (20,6%) (Grafico 6) y cada 7 habitantes de la Argentina 1 presenta discapacidad. Y de la totalidad de las PCD en Argentina el 39,5 % presenta discapacidad motora¹⁵(Gráficos 7).

Otro dato significativo, para acercarnos a nuestro objeto de estudio, lo constituyen el porcentaje con trabajo asalariado el cual llega al 71,9% en la población total y el 47,5% en la población con Discapacidad: población total el 71,9% sobre 100% (Grafico 8) y el de las PCD de 47,5% sobre 100%. También se observa una similitud grafica en lo relacionado al trabajo por cuenta propia siendo del 23% en la Población total (Grafico 9) y del 42,5% en las PCD, de lo cual se visualiza una mayor precariedad laboral entre los ocupados con discapacidad¹⁶.

A continuación se verán los gráficos representativos de lo anteriormente mencionado.

Gráfico 4: Población mundial de PCD



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ONU 2011.

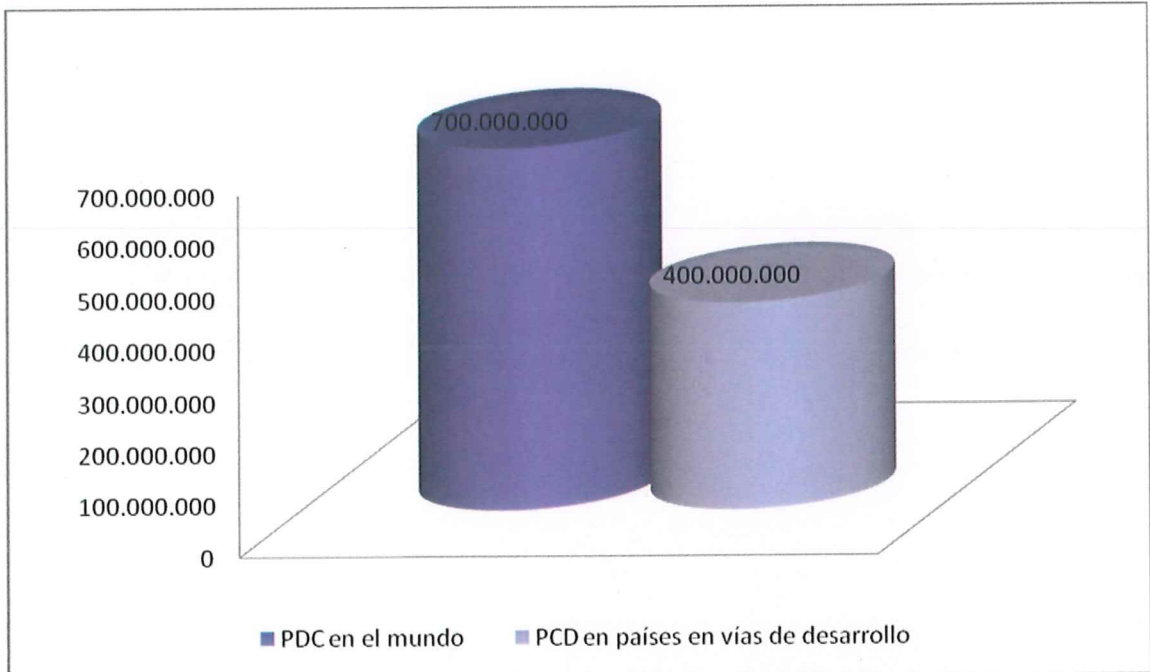
Tomando en cuenta los países en vías de desarrollo se observa una amplia prevalencia de las PCD en relación a los países desarrollados.

¹⁴ Dato extraído del último Censo Nacional de Población y Vivienda año 2001.

¹⁵ Dato extraído de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI 2003).

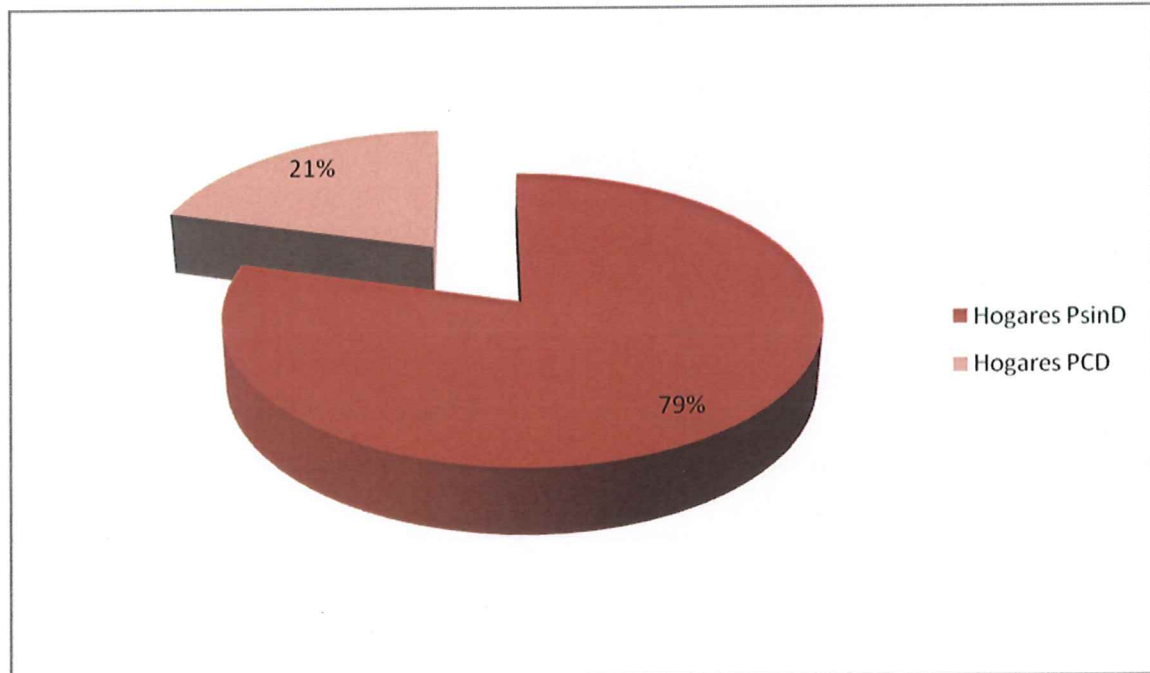
¹⁶ Dato extraído de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI 2003).

Gráfico 5: PCD en países en vías de desarrollo



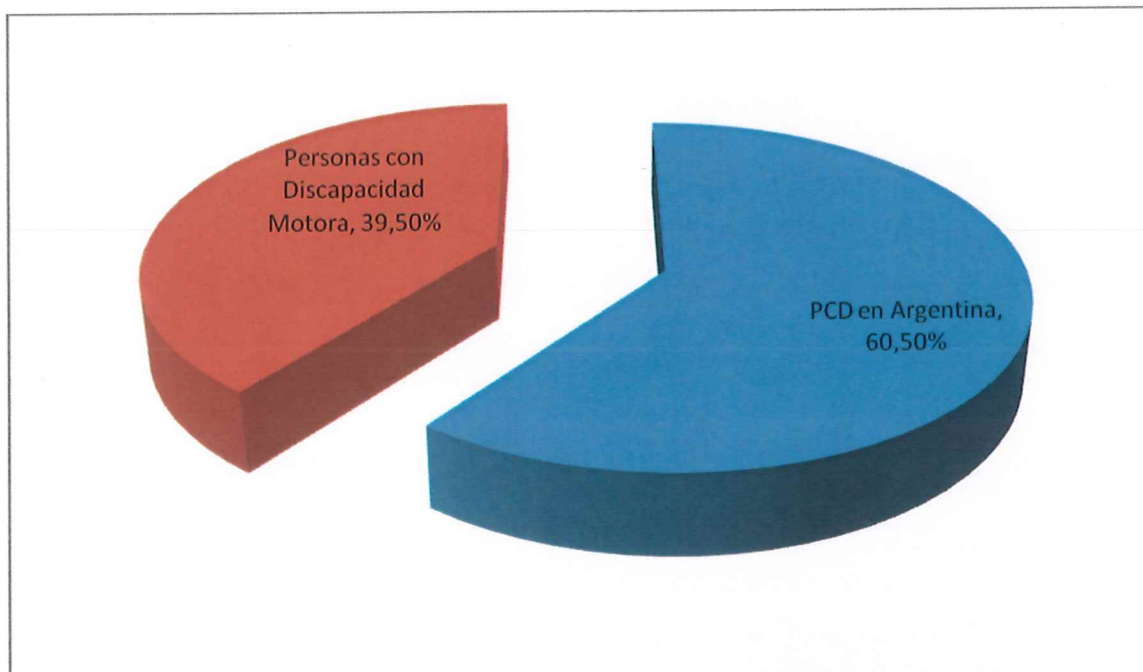
Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ONU 2011

Gráfico 6: Porcentaje de hogares con PCD en el mundo



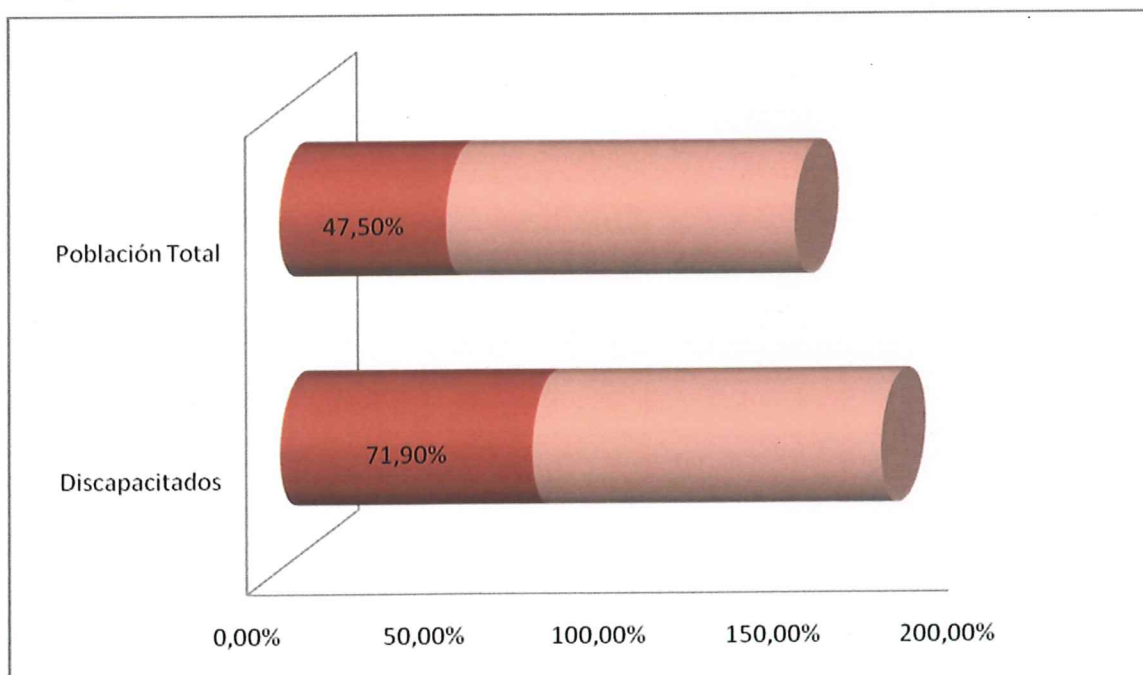
Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ONU 2011

Gráfico 7: Discapacidad Motora



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ENDI-INDEC 2003

Gráfico 8: Relación entre los Asalariados en la población total y en la población con discapacidad



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ENDI-INDEC 2003

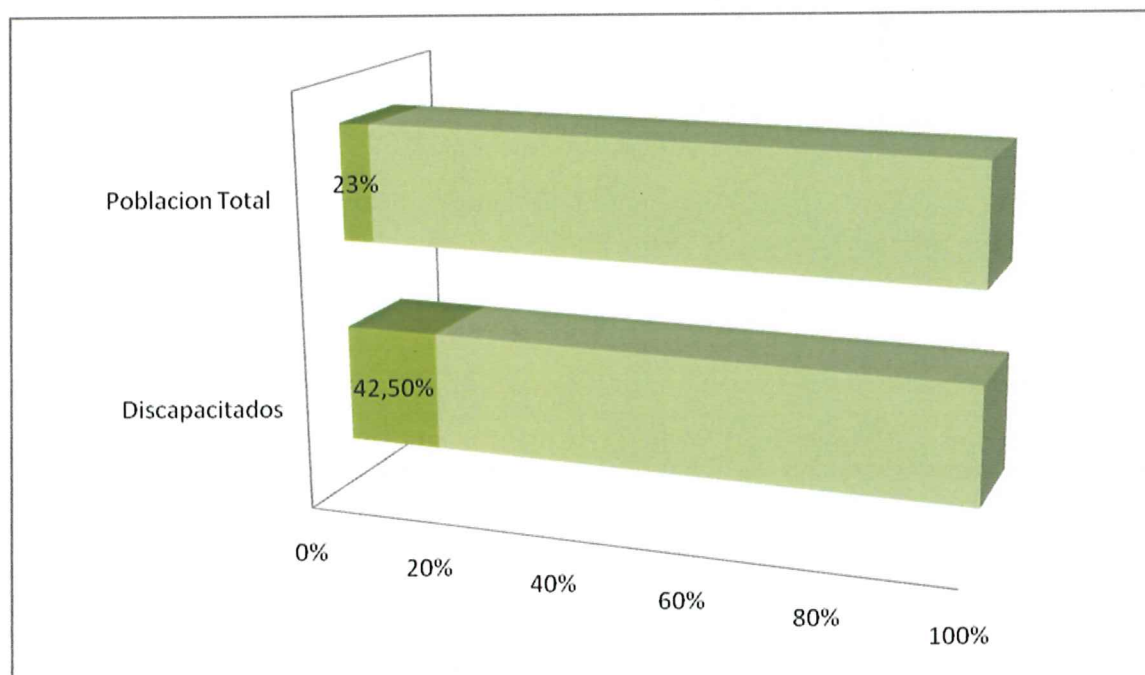
3.2.2 Discapacidad y trabajo:

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo a la Argentina sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y/o “el fin del empleo de por vida”.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

Gráfico 9: Trabajadores por cuenta propia



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la ENDI-INDEC 2003

3.2 Análisis de la situación del empleo en la muestra seleccionada en la ciudad de Luján

3.2.1 Ubicación en contexto

Para poder realizar el trabajo se deberá contar la cantidad de PCD motora adolescente y adulta en la ciudad de Luján que están trabajando efectivamente y en relación de dependencia o contrato temporal en el barrio centro en el plazo de 6 meses.

Zona de estudio



Luján centro

Como primera medida se tomo acceso al área de Discapacidad de la Ciudad de Luján. La ausencia de información de los registros no permiten obtener un diagnostico certero y mucho menos actual sobre la problemática de la Discapacidad. Lo único que se tiene es el número de población total de la ciudad de lujan (110.000 habitantes) y de las PCD que es de 3200¹⁷.

Tampoco están discriminadas por tipo de patología lo cual hace más difícil aun para indagar en el tema.

Ambas partes quedaron en común acuerdo para el trabajo conjunto en el transcurso de la segunda mitad del año 2011, con una fluida colaboración, buenas prácticas y brindándole al interesado una carta de recomendación para la accesibilidad en el trabajo y la gestión de los diferentes actores en cuestión.

También se realizo contacto con el SECLAS (Servicio de colocación laboral selectiva de personas con discapacidad) en la ciudad de Luján ubicado en la calle Italia n° 1153 sin obtener respuesta alguna de colaboración.

¹⁷ Dato extraído del Municipio de Lujan, Censo Nacional de Población y Vivienda año 2001.

Dada la escasa información sobre el tema, se tomara una muestra cruzando información de cuáles son las principales barreras de las PCD a la hora de obtener un empleo y, por otro lado también escuchar las razones que brindan las diferentes empresas, comercios, etc. tanto estatales como privadas y ONGs, todo esto en una zona que se limitara sobre la calle principal de dicha ciudad (San Martín) en un perímetro que ronde las 3 cuadras mas cercanas a la Basílica.

Se presentaran y analizaran los diferentes colectivos que están involucrados y participe en el amplio espectro que engloba la palabra Discapacidad. Esta compleja red va desde la misma concepción de la Discapacidad, su evolución, y las barreras internas y externas que presentan las PCD.

Por último, se terminara realizando un paralelismo entre las PCD motoras y sus posibles empleadores con el fin de poder determinar las causas de la falta de inclusión laboral de las PCD motora y se identificaron algunos elementos que podrán proporcionar mayor inclusión laboral de las PCD.

La estrategia metodológica desarrollada para este trabajo consta de una primera etapa en donde se desarrollan entrevistas a las personas con discapacidad y a informantes claves de las entidades empleadoras. A través de las cuales se obtuvo información como insumo para el logro de los objetivos de este trabajo ya delimitados en apartados anteriores.

Las dimensiones de análisis enunciadas a través de las preguntas incluyen los siguientes enfoques y conceptos:

Entrevista a las entidades empleadoras

Pregunta numero 1¿Qué entiende por Discapacidad?, se desea obtener información sobre la comprensión de los diferentes Modelos de Discapacidad que entiende el empleador.

Pregunta numero 2¿Conoce los derechos de las Personas Con Discapacidad?, con una respuesta de SI o NO se quiere profundizar en el saber de la totalidad de los derechos que goza la PCD.

Pregunta numero 3¿Intento conseguir empleo alguna vez, una Persona Con Discapacidad motora en su sucursal?, con una respuesta de SI o NO se pretende determinar cuantitativamente la cantidad de PCD que se acercaron a buscar empleo en su entidad.

Pregunta numero 4¿Intento emplear alguna vez en su sucursal, a una Persona Con Discapacidad motora?, con una respuesta de SI o NO se aspira a determinar si surgió del empleador la voluntad de emplear PCD.

Pregunta numero 5 ¿Trabaja actualmente una Persona Con Discapacidad motora dentro de su sucursal?, con una respuesta de SI o NO se desea determinar la cantidad de PCD que se encuentran trabajando activamente en la entidad empleadora.

Pregunta numero 6 ¿Siente que dentro de su sucursal están aptos para incorporar a las Personas Con Discapacidad motora, sin discriminarlas?, con una respuesta de SI o NO se pretende indagar y obtener información cualitativa del comportamiento discriminativo o no del personal de la entidad con las PCD.

Por último, en la pregunta numero 7 ¿Cuál cree que es la razón o motivo por el cual la Persona Con Discapacidad motora no consigue trabajo? se dan 5 respuestas que el entrevistado deberá seleccionar una en la que le parezca la más adecuada.

Entrevista para las PCD

Pregunta numero 1 ¿Qué entiende por Discapacidad?, se desea obtener información sobre la comprensión de los diferentes Modelos de Discapacidad .que entiende la PCD.

Pregunta numero 2 ¿Conoce los derechos de las Personas Con Discapacidad?, con una respuesta de SI o NO se quiere profundizar en el saber de la totalidad de los derechos que goza la PCD.

Pregunta numero 3 ¿Intento conseguir empleo?, con una respuesta de SI o NO se pretende determinar la intención de la PCD de buscar activamente un trabajo.

Pregunta numero 4 ¿Le ofrecieron algún trabajo?, con una respuesta de SI o NO se aspira a determinar la voluntad de emplear a las PCD.

Pregunta numero 5 ¿Está trabajando actualmente?, con una respuesta de SI o NO se desea determinar la situación actual de empleo que presenta la PCD.

Pregunta numero 6 ¿Se siente integrado en el medio social sin percibir signos de discriminación?, con una respuesta de SI o NO se pretende indagar y obtener información cualitativa del comportamiento discriminativo o no del medio social en el cual se desenvuelve la PCD.

Por último, en la pregunta numero 7 ¿Cuál cree que es la razón o motivo por el cual no consigue trabajo? se dan 5 respuestas que la PCD deberá seleccionar solamente una en la que le parezca la más adecuada de acuerdo a su situación personal.

En los mismos se enuncia la intención de profundizar desde un abordaje cualitativo en las dimensiones que interviene en la inserción laboral de las personas con discapacidad motora.

Al analizar las opiniones de las PCD y los empleadores (Matriz de Datos Empleador y Matriz de Datos PCD), lo primero que se observa es una prevalencia del modelo Biomédico ya que en la concepción de la Discapacidad (Item n° 1 de ambas Matrices) aun se mantienen las tradicionales miradas de la problemática fundamentadas en los problemas físicos de la persona y no de su entorno. Tanto las PCD y los posibles empleadores coincidieron dicha mirada

Los derechos de las PCD y la Convención Internacional (Item n°2 de Ambas Matrices) son conocidos plenamente por las PCD. Los más conocidos son los relacionados a la salud (rehabilitación) y el trabajo ya que al realizarles dicha pregunta la totalidad hicieron mención de los mismos pero, al indagar mas por ejemplo: en educación, accesibilidad, igualdad y no discriminación, por citar algunos, se percibió una marcada falta de información de los mismos.

Al interrogar a las diferentes entidades seleccionadas en la muestra, se evidencio un desconocimiento de las mismas en un 50 % de los casos entrevistados. Esto denota claramente una falta de información de las diferentes leyes que amparan los derechos de las PCD y su posibilidad en la inclusión laboral y social.

En lo que respecta a la intención del empleo (Item n° 3 de Ambas Matrices), que incluye la participación activa de la PCD en el momento de la búsqueda, existe una mayoría notoria de intención por parte de las PCD.

Por el lado de las diferentes entidades empleadoras, la percepción es de falta de iniciativa y búsqueda laboral de la PCD y no por falencias propias ni de medidas que faciliten la inclusión.

A la hora de responder si se les ofreció trabajo (Item n° 4 de Ambas Matrices) a las PCD o, si se intento emplear a las PCD (diferentes entidades) existió concordancia en la respuesta. NO.

Esto lleva a considerar la necesidad de desarrollar estrategias de planificación para la inclusión laboral por parte de las políticas públicas que informen e interesen a los empleadores sobre la incorporación de las PCD a las aéreas laborales. Políticas activas en esta materia posibilitarían oportunidades de acercamiento entre el empleador y el potencial empleado.

En relación a la actualidad laboral de los entrevistados (Item n° 5 de Ambas Matrices), se nota claramente que el empleo que goza un pequeño porcentaje de las PCD es debida a instancias jurídicas finales (recurso de amparo) y no a la buena predisposición de la gente empleadora.

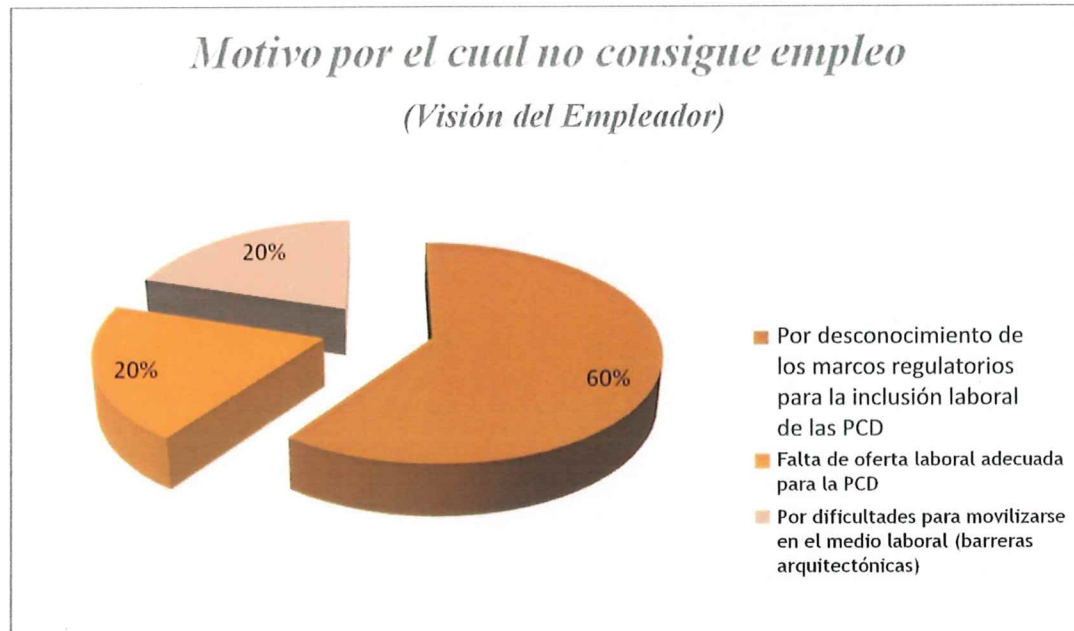
También en el sondeo se observo que no esta clara la ley, el porcentaje del cupo y los derechos de las PCD. La gran desinformación laboral y las pocas opciones de trabajo son barreras que interfieren aun más en la inclusión laboral, comenzando por parte del empleador y finalizando en las pocas posibilidades reales de las PCD. Existen un sin fin de barreras que se van sumando y limitando, dando como resultado la disminución de las expectativas y posibilidades laborales de las PCD con la única opción de lograr un trabajo utilizando instancias jurídicas, contactos o relaciones cercanas con los empleadores.

La percepción de la discriminación (Item nº 6 de Ambas Matrices) es algo que se reflejó en un porcentaje menor en los empleadores y mayor en las PCD. Algunas PCD entrevistadas manifestaron que no se sentían discriminadas directamente pero si indirectamente ya que percibían situaciones de extrañeza dentro del contexto social. Claramente se nota lo antedicho en el relato de una entrevistada cuando dijo *"no me siento discriminada, pero si observada y eso a veces es peor"*.

Por último en lo relacionado a las causas o motivos por los cuales las PCD no pueden acceder a un empleo digno (Item nº 7 de Ambas Matrices), existe un claro reflejo de la falta de herramientas relacionadas a entornos laborales abiertos y accesibles a la hora de incluir una PCD en su planta permanente.

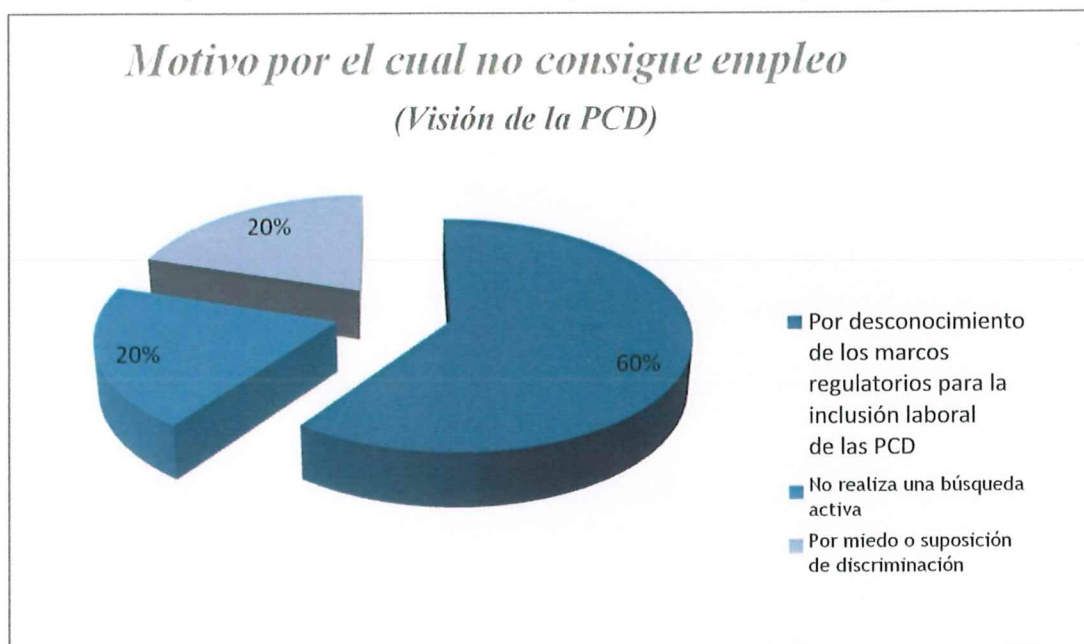
Este hecho se relaciona directamente con la concepción de la Discapacidad y el nuevo Paradigma, dentro de un enfoque Bio-Psico.Social en el cual el entorno y contexto social serán barreras o facilitadores en la obtención del mismo. Esto se puede ver en los Gráficos 16 y 17 con las diferentes percepciones del motivo por la falta de la obtención del empleo.

Gráfico 14 Percepción empleadora sobre el motivo por el cual no consigue empleo la PCD



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la Matriz de datos Empleado

Gráfico 15 Percepción de la PCD sobre el motivo por el cual no consigue empleo



Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la Matriz de datos de las PCD

Se advierte que en tanto las PCD como los empleadores conservan el modelo Bio-medico para pensar a la Discapacidad será dificultoso avanzar hacia la implementación sustentable de sistemas de apoyos o facilitadores personales, culturales, ambientales, sociales y estructurales (arquitectónicos) que efectivicen el logro del empleo.

4. Resultados de las indagaciones

Gráfico 12 Matriz de Datos Empleador

	BCO SANTANDER	CORREO ARG	MC DONALS	BCO NACIÓN	AFEL
¿Qué entiende por Discapacidad? Modelo	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO
¿Conoce los derechos de las PCD?					
¿Intento conseguir empleo una PCD motora en su sucursal?					
¿Intento emplear una PCD motora en su sucursal?					
¿Trabaja actualmente alguna PCD motora dentro de su sucursal?					
¿Siente que dentro de su sucursal estan aptos para incorporar a las PCD motora, sin discriminarlas?					
¿Cual cree que es la razón o motivo por el cual la PCD motora no consigue trabajo?	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	FALTA DE DEMANDA LABORAL	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	POR BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

SI NO

Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la entrevista a entidades empleadoras

Gráfico 13 Matriz de Datos PCD Motora

	CECILIA	JAIME	EDUARDO	JOSÉ	CELESTE
¿Qué entiende por Discapacidad? Modelo	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO	BIO-PSICO SOCIAL	BIOMÉDICO	BIOMÉDICO
¿Conoce los derechos de las PCD?					
¿Intento conseguir empleo?					
¿Le ofrecieron algún trabajo?					
¿Esta trabajando actualmente?				BAJO RECURSO DE AMPARO	
¿Se siente integrado en el medio social sin percibir signos de discriminación?					
¿Cuál cree que es la razón o motivo por el cual no consigue trabajo?	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	FALTA DE VOLUNTAD	POR DESCONOCIMIENTO DE LOS MARCOS REGULATORIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PCD	DISCRIMINACIÓN

SI NO

Fuente: Gráfico elaboración propia en base a datos extraídos de la entrevista a las PCD

4.1 Interpretación de las Matrices de Datos

Si se toma las respuestas Si (color verde) como respuestas positivas y los No (color rojo) como respuestas negativas, lo que se evidencia en ambas Matrices es una percepción negativa de la Discapacidad, por una amplia variedad de factores, que se detallan en los ítems de las encuestas, lo cual se ve directamente relacionado con las limitaciones en la obtención de un empleo para las PCD motora.

En el ítems 1, en el concepto que se tiene sobre la Discapacidad, existe una casi total prevalencia del modelo Médico (color rojo) sobre el Bio-Psico-Social (verde). En éste caso considerando como respuesta el modelo médico, las mismas son consideradas negativas, ya que es un modelo desactualizado, y una falta de conocimiento e información sobre la nueva concepción de la Discapacidad, uno de los factores más importantes donde debería focalizarse todo cambio.

Por último, se considera el ítems final como otro factor negativo, y aunque es un ítems de respuestas múltiples (figura en blanco), a través de las mismas se evidencia el desconocimiento de los marcos regulatorios para la inclusión laboral, otro factor sumamente importante ya que la falta de información de los mismos será una gran barrera que atentara en la obtención del empleo de la PCD motora.

4. Conclusiones

La inclusión en el ámbito laboral de la PCD será dificultosa en tanto no exista un amplio conocimiento del nuevo modelo Bio-psico-social ni de su estrecha relación con las barreras y facilitadores que interfieren o contribuyen en la obtención del empleo, ni conocimiento sobre las Leyes y Convenciones siendo éstos los pilares básicos de los derechos de las PCD.

Se observa que aún queda una estigmatizante concepción de la Discapacidad, aún entendiéndose la misma como una condición corporal del individuo que le impide el acceso al trabajo, independientemente de todas las fortalezas que este tenga. Tanto las PCD, como los empleadores, y sociedad en general, necesitan un cambio sobre la mirada en el Paradigma de la Discapacidad.

Los marcos regulatorios e institucionales debieran orientarse a dar garantías a las PCD para alcanzar una óptima calidad de vida, teniendo en cuenta sus diferentes dimensiones y derechos, como ser el bienestar físico y económico, la autodeterminación, inclusión social, bienestar emocional, relaciones interpersonales y desarrollo personal en todos sus manifestaciones.

5. Bibliografía

- Antoli, Nuria. (1999). Calidad de vida, calidad de servicio. Analizando la calidad de Vida.
- Censo Nacional de Población y Vivienda año (2001), Municipio de Luján.
- Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Ley N° 26378(2008).
- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Primer informe. Republica. Presidencia de la Nación, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF), OMS (2001).
- CELS, GIT, REDI. "La situación de los discapacitados en la Argentina".
- Encuesta nacional de Personas con Discapacidad (2002-2003), realizada por el INDEC.
- Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI 2005).
- MSc. Mirtha Leyva Fuentes "La discapacidad según la CIF".
- García Carlos Egea y Alicia Sarabia Sánchez. "Visión y modelos conceptuales de la Discapacidad"
- Dr. Gordon Willard Allport. (1962) "La naturaleza del prejuicio".
- Guía Básica para comprender y utilizar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" (2007).
- Makón, Marcos Pedro. (2000) El modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional. Secretaría para la Modernización del Estado. Vicepresidencia de la Nación. Argentina.
- Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las Personal con Discapacidad. De la exclusión a la igualdad Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (2007).
- Martínez Valls, Amelia. (2009) Modelo de intervención mediante estructuras de apoyo. El ejemplo del Projecte Trevol.
- Normas Uniformes de la ONU sobre la igualdad de oportunidades para las PCD - pto. 1"
- Normas Uniformes de la ONU sobre la igualdad de oportunidades para las PCD -pto. 6.
- Organización Mundial de la Salud (Bradley, 1995; OMS, 1997)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU 2011).
- Org. Cels y brindar salud. Anexo IV "La situación de las PCD en la Argentina".
- Palacios, Agustina. (2008) El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Pantano, L. (2006) Panorámica de la discapacidad en la Argentina, según algunos datos cuantitativos. Universitas N° 2 julio. Universidad Católica Argentina. Buenos Aires.
- Pantano, L. (2007a) Discapacidad: la diversidad de la diversidad, en Revista Contacto, San Fernando, Pcia. de Bs. As.. Pantano, L. (2007b). La palabra 'discapacidad' como término abarcativo. Observaciones y comentarios sobre su uso. Revista Cuestiones N° 9. Universidad Católica Argentina. Buenos Aires.
- Pantano, L (2010) Causas de Discapacidad. Tendencias, factores contextuales y evitabilidad.
- Verdugo Alonso Miguel Ángel (2004). "Calidad de vida y calidad de vida familiar"

6. Anexos

Entrevista a las entidades empleadoras

1. ¿Qué entiende por Discapacidad? (Modelos)

2. ¿Conoce los derechos de las Personas Con Discapacidad?

SI

NO

3. ¿Intento conseguir empleo alguna vez, una Persona Con Discapacidad motora en su sucursal?

SI

NO

4. ¿Intento emplear alguna vez en su sucursal, a una Persona Con Discapacidad motora?

SI

NO

5. ¿Trabaja actualmente una Persona Con Discapacidad motora dentro de su sucursal?

SI

NO

6. ¿Siente que dentro de su sucursal están aptos para incorporar a las Personas Con Discapacidad motora, sin discriminarlas?

SI

NO

7. ¿Cuál cree que es la razón o motivo por el cual la Persona Con Discapacidad motora no consigue trabajo?

a. Por dificultades para movilizarse en el medio laboral (barreras arquitectónicas).

b. Por miedo o suposición de discriminación.

c. Por no realizar una búsqueda laboral activa.

d. Falta de oferta laboral adecuada para PCD.

e. Por desconocimiento del empleador y el potencial empleado de los marcos regulatorios.

Entrevista para las PCD

1. ¿Qué entiende por Discapacidad? (Modelos)

2. ¿Conoce los derechos de las PCD?

SI

NO

3. ¿Intento conseguir empleo?

SI

NO

4. ¿Le ofrecieron algún trabajo?

SI

NO

5. ¿Está trabajando actualmente?

SI

NO

6. ¿Se siente integrado en el medio social sin percibir signos de discriminación?

SI

NO

7. ¿Cuál cree que es la razón o motivo por la cual no consigue trabajo?

a. Por dificultades para movilizarse en el medio laboral (barreras arquitectónicas).

b. Por miedo o suposición de discriminación.

c. Por no realizar una búsqueda laboral activa.

d. Falta de oferta laboral adecuada para PCD.

e. Por desconocimiento del empleador y el potencial empleado de los marcos regulatorios.