UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires

Alumno: Armengot Vittar, José Emiliano

Directora: Lic. Revaz, María José

2021

Autoridades académicas

Rector: Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora: Mg. Constanza Diedrich

Secretaria general: Mg. Lic. Silvia Alvarez

Decana de la facultad de artes y ciencias: Lic. María Medina Bouquet

Secretaria académica: Abg. Adriana Ibarguren

Jefa del departamento de psicología: Lic. Sonia Guijarro Cárdenas

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mis padres, por haberme dado la posibilidad de realizar una carrera profesional; a mis familiares, amigos y compañeros por estar conmigo durante todo el recorrido.

Agradezco de corazón a mi directora de tesis, Lic. María José Revaz por acompañarme en los momentos más difíciles del trabajo.

Agradezco a mi novia Candelaria por su compañía amorosa e incondicional.

Agradezco a todas las personas que participaron en la investigación de la comunidad del Arca, por su bondad, su generosidad y por el cariño con el que me han recibido.

Agradezco a la Universidad Católica de Salta y a aquellos profesores que marcaron mi camino.

Le doy gracias a Dios por ser la luz en mi camino, por estar a mi lado siempre y por darme fuerzas para seguir adelante.

Resumen

La presente investigación tuvo el objetivo de conocer las condiciones de empleabilidad de los concurrentes con discapacidad intelectual de la organización "El Arca Argentina". A su vez, se propuso identificar competencias laborales que conforman perfiles de mayor inserción según sus experiencias de trabajo. Por otro lado, se analizó la percepción de los referentes de la organización acerca de las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores.

Se realizó una modalidad de estudio cualitativo de diseño fenomenológico. Para ello participaron siete concurrentes con discapacidad intelectual y cuatro referentes de la organización. Se recolectó información mediante entrevistas semiestructuradas y se trabajó desde un posicionamiento teórico de la psicología laboral, tomando una postura multidimensional para el entendimiento de la discapacidad.

Entre los principales hallazgos se concluye que, las experiencias laborales de las personas con discapacidad intelectual tienen la característica de ser escasas, de tipo laboral informal, mediadas por instituciones, de un nivel salarial bajo, y en otros casos sin remuneración. Se identificaron competencias laborales como responsabilidad, compromiso, compañerismo, motivación, inteligencia y resiliencia. También, competencias ligadas a oficios, cocina, habilidades de la vida diaria, trabajos sistemáticos, masajes, manualidades y arte, manejo de la tecnología, habilidades sociales y manejo de dinero mediado por asistentes.

En cuanto a las condiciones de ocupabilidad, se ha concluido sobre diversos puntos, entre ellos, las características de ofertas de empleo, las contradicciones legales, la selectividad de los organismos, la generación de mitos y prejuicios, el valor del trabajo para la persona con discapacidad, el contexto social y familiar, el impacto del aislamiento social en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad, y por último, se mencionan propuestas para el logro de una mayor inclusión de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

Palabras clave: Inclusión laboral – Empleabilidad – Ocupabilidad – Discapacidad intelectual

Abstract

The objective of this research was to know the conditions of employability of the participants with intellectual disabilities of the organization “El Arca Argentina”. At the same time, it was proposed to identify competencies that make up profiles of greater employment insertion according to their previous experiences. On the other hand, the study aimed to analyze the perception of the referents of the organization about the conditions of labour occupation presented by the employing organizations involved in the process of inclusion.

A qualitative study of phenomenological design was carried out on the experiences. Seven attendee with intellectual disabilities and four referents of the organization participated voluntarily. For this purpose, information was collected through semi-structured interviews. We worked from a theoretical position of occupational psychology, taking a multidimensional position for the understanding of disability.

Among the main findings, it was concluded that the persons with intellectual disabilities's work experiences are just a little, not formal, institutionally mediated and, in many cases, ill-paid and in other cases, unpaid. Work skills such as responsibility, commitment, fellowship, motivation, intelligence and resilience were identified. Also competences related to trades, cooking, everyday life skills, competences in systematic work, massages, handicrafts and art, technology management, social skills and money management mediated by assistants.

With regard to conditions of labour occupation, conclusions were gotten on a number of important points, such as the characteristics of job vacancies, legal contradictions, the selectivity of organizations, the generation of myths and prejudices, the value of work for the person with disability, the social and family context, the impact of the context of social isolation on employability and conditions of labour occupation. Finally, proposals for a successful greater inclusion of people with intellectual disabilities in the world of work are mentioned.

Keywords: Inclusion at work – Employability – Conditions of labour occupation– Intellectual disability

INDICE

1. Introducción 8

2. Planteamiento del problema 10

2.1 Preguntas de investigación 10

2.2 Objetivos de la investigación 10

2.3 Justificación 12

2.4 Consecuencias éticas y legales de la investigación 14

2.5 Estado del arte (antecedentes) 17

2.6 Deficiencias en el conocimiento 24

3. Marco teórico 25

3.1 Capítulo 1: Discapacidad y modelos conceptuales 25

3.2 Capítulo 2: Discapacidad intelectual e inclusión laboral 33

3.2.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual 37

3.2.2 Empleabilidad y ocupabilidad: dos condiciones importantes para la inclusión laboral 39

3.3 Capítulo 3: Normativa sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad 43

3.4 Marco institucional 47

4. Metodología 49

4.1 Anticipación de sentido 49

4.2 Definición de conceptos centrales 49

4.3 Nivel y tipo de investigación 52

4.4 Diseño de investigación 52

4.5 Participantes del estudio 53

4.6 Contexto y periodo 54

4.7 Instrumentos de la investigación 55

4.8 Procedimiento 57

4.9 Coreografía de análisis 58

5. Análisis de datos 60

5.1 Primer nivel de análisis 67

5.2 Narrativa general 119

6. Conclusión 121

6.1 Discusión 128

7. Referencias bibliográficas 131

8. Anexo 136

8.1 Modelos de consentimiento informado 136

8.2 Modelos de entrevista 138

8.3 Entrevistas realizadas a los concurrentes con discapacidad intelectual de la organización "el arca argentina" 143

8.4 Entrevistas realizadas a los referentes de la organización "el arca argentina" 161

9. Hoja de evaluación 189

1. Introducción

La adquisición de un empleo trae consigo una gran cantidad de beneficios para la persona, su dignificación, su posibilidad de autonomía y desarrollo, la obtención de un rol activo y significativo en la sociedad, la generación de un sentido de pertenencia, el crecimiento personal, económico, entre muchos otros beneficios. En este sentido, "el trabajo es el principal camino para conseguir la plena participación en la sociedad y favorecer la igualdad de oportunidades, adquiere una especial importancia por el valor que éste produce: sentimiento de pertenencia, desarrollo de redes sociales, independencia económica, etc." (ADECCO, 2017, p. 2).

El derecho al trabajo les compete a todos los ciudadanos por igual, y en este punto, las personas con discapacidad presentan ciertas desventajas; en efecto, existe una notoria diferencia en cuanto a cifras de empleo y desempleo entre las personas con discapacidad y aquellas que no las poseen. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas -un 15% de la población mundial-, y a pesar de que alrededor del 80 % se encuentra en edad de trabajar, con frecuencia su derecho a acceder a un trabajo es denegado.

A nivel nacional, siguiendo a Repond (2019, párr.1),

> El 13% de la población de Argentina tiene algún tipo de discapacidad y, de las que se encuentran en edad laboral, el 75% se encuentra desocupada. Asimismo, de acuerdo a estudios privados, más del 70% de las empresas radicadas en Argentina no tiene como empleados a personas con discapacidad, y menos del 40% de las firmas cuenta con una política que promueva la inclusión laboral frente a la discapacidad.

El presente proyecto de investigación se enmarcó sobre una línea de estudio que aborda la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. En particular, pretendió indagar las competencias laborales y las experiencias laborales previas como condiciones de empleabilidad.

En ese sentido, se analizaron las ideas y concepciones de los referentes de la organización acerca de las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de la inclusión laboral. Al respecto, cabe destacar que el estudio de esta temática cobra especial relevancia en

el contexto actual de aislamiento social, preventivo y obligatorio a partir de la pandemia del Covid-19, en tanto las situaciones laborales en general han sufrido importantes modificaciones como consecuencia de la coyuntura actual.

Por lo tanto, la investigación estuvo dirigida a personas diagnosticadas con discapacidad intelectual, como así también a referentes de la organización "El Arca Argentina" de la provincia de Buenos Aires.

Con respecto a la organización donde se realizó el estudio, el investigador contó con experiencias y conocimientos previos, considerando que ha realizado un proceso de inmersión inicial, participando en talleres y actividades de la organización. A su vez, se encontró en permanente diálogo con referentes del lugar, permitiéndole así contar con información sobre los participantes del estudio, sus situaciones laborales, personales, sus capacidades, modalidades de comunicación, entre otros aspectos a considerar.

La vivencia de estas experiencias, la información obtenida y la observación en el campo de estudio, le brindó al tesista las herramientas necesarias para aplicar los instrumentos de recolección de datos y elaborar estrategias pertinentes para cada persona en particular, según sus habilidades, capacidades y posibilidades de comunicación y afectivas.

Motivó el abordaje de la temática la importancia de comprender cómo se lleva a cabo el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sociedad, la posibilidad de reflexionar sobre los mitos y prejuicios que se generan, conocer los facilitadores, barreras y obstáculos que se presentan en la incorporación de estas personas al mercado laboral y por sobre todo , analizar las causas y fomentar el conocimiento de dicha temática para contribuir a superar la desigualdad social y laboral.

2. Planteamiento del problema

2.1 Preguntas de investigación

¿Qué competencias laborales, como condición de empleabilidad, presentan las personas con discapacidad intelectual, pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19?

¿Qué experiencias laborales previas, como condición de empleabilidad, presentan las personas con discapacidad intelectual, pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19?

¿Cuáles son las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de los referentes de la organización “”El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19?

2.2 Objetivos de la investigación

2.2.1 Objetivos generales:

- Conocer las competencias laborales, como condición de empleabilidad, que presentan las personas con discapacidad intelectual, pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19.

- Caracterizar las experiencias laborales previas, como condición de empleabilidad, que presentan las personas con discapacidad intelectual, pertenecientes a la organización “El Arca Argentina” de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19.

- Indagar las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de los referentes de la organización “”El Arca Argentina”.

2.2.2 Objetivos específicos**:**

- Identificar cuáles competencias laborales, que presentan las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización “El Arca Argentina”, conforman perfiles con mayor inserción laboral, según sus experiencias laborales previas.

- Explorar las percepciones que tienen los referentes de la organización “El Arca Argentina”, acerca de las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de la inclusión laboral.

2.3 Justificación

El estudio de las condiciones de empleabilidad (competencias laborales, experiencias laborales previas) que presentan las personas con discapacidad intelectual, como así también las características de ocupabilidad que los referentes de la organización perciben del entorno (organismos empleadores), permitió conocer cuáles son los principales aspectos internos y externos de la persona que resultan condicionantes, ya sean facilitadores o limitadores de la inmersión dentro del mundo del trabajo. Fue posible, a lo largo de la investigación, dilucidar las diferentes vicisitudes que experimentaron y aún experimentan las personas con discapacidad intelectual en la búsqueda y obtención de un empleo, su mantenimiento, la adaptación al entorno laboral, al trabajo en equipo, entre otros factores. A su vez, se estableció un perfil laboral de mayor inserción, en función del conjunto de competencias laborales conocidas y de las experiencias laborales previas, lo que dará lugar en un futuro a la posibilidad de realizar formaciones, capacitaciones y el establecimiento de nexos entre la persona y organismos empleadores que precisen de trabajadores con tales características laborales.

Por lo mencionado anteriormente, el logro de los objetivos del presente estudio es relevante, ya que podrá colaborar con la elaboración futura de modelos de inclusión laboral para personas con discapacidad, dirigiendo la mirada hacia una revisión de las prácticas instituidas, que permita, a partir de los obstáculos y conflictos percibidos, potenciar los elementos positivos que promuevan la inclusión.

Asimismo, se considera que, este estudio es de importancia social, teniendo en cuenta la poca presencia de personas con discapacidad en el mercado laboral. Como ya se mencionó, el 75% de la población de Argentina que tiene algún tipo de discapacidad se encuentra desocupada (Repond, 2019). La investigación, entonces, tiene como horizonte la posibilidad de concientizar a la sociedad acerca de los diferentes beneficios que acarrea la inclusión de personas con discapacidad, tanto para la persona misma como también para el equipo de trabajo, y la comunidad en general, buscando contribuir a la construcción de una sociedad más justa, que conozca los diferentes obstáculos que pueden presentarse, acortar la desigualdad de oportunidades que expresan las estadísticas, como así también, dar a conocer una realidad que permita la deconstrucción de aquellos mitos y prejuicios que tanto limitan las prácticas laborales de personas con discapacidad.

Por otro lado, los resultados podrán ser de relevancia formativa, ya que la información recolectada contiene elementos que son factibles de ser aplicados en el área de la psicología laboral, como así también ser adaptados a los organismos empleadores intervinientes en el proceso de inclusión laboral.

Al tener en cuenta el contexto de pandemia producido por la propagación del virus Covid-19, la investigación fue importante para poder comprender cómo este condicionante está afectando la actual vida personal y laboral de los participantes y de las instituciones que colaboran con la inclusión.

2.4 Consecuencias éticas y legales de la investigación

Para el abordaje del estudio propuesto, se tuvo en cuenta las directrices planteadas por el Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina (Fe.P.R.A) y también por el Código de Ética del Psicodiagnosticador (Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico). Los mismos permitieron determinar las cuestiones éticas y legales que se consideraron al momento de realizar la investigación con personas.

Asimismo, estos códigos permitieron reflexionar acerca de las responsabilidades del investigador que se derivan de la relación que se estableció con los participantes del estudio, como así también del tratamiento y resguardo de ciertos datos que pertenecen a la intimidad de los mismos. "Es responsabilidad individual de cada psicólogo aspirar a alcanzar él mismo y promover en sus colegas una actitud responsable, lúcida y comprometida frente al ser humano concreto y sus condiciones" (Fe.P.R.A, 2013, p. 2).

Se tuvieron en cuenta los principios propuestos por Fe.P.R.A (2013) y la investigación respetó y resguardó los derechos y la dignidad de las personas, ya que se adoptaron los dictámenes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respetando la intimidad, la autonomía, el bienestar de las personas, etc.

Por tal motivo, al tratar con personas con discapacidad intelectual, se tuvieron en cuenta estos principios y se trabajaron en el intercambio con ellas, un lenguaje libre de tecnicismos, un lenguaje claro y preciso, en donde se indagaron cuestiones que tienen que ver con las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad y los procesos de inclusión en los cuales se vieron implicadas, contando con la precaución necesaria al interrogar aspectos que puedan traer a la consciencia diversas situaciones frustrantes para el individuo, velando por su bienestar, respetando sus tiempos, sus capacidades y su historia de vida.

Se adoptó un compromiso profesional y científico teniendo en cuenta las responsabilidades que éste supone a nivel técnico, científico y ético. Se promovieron y se asumieron responsabilidades sociales derivadas del estudio en cuestión (Fe.P.R.A, 2013).

Por otra parte, a sabiendas de que la investigación demandó una práctica con personas, y se requirió de ellas datos o información sobre su vida y su

quehacer, el consentimiento de las mismas fue un requisito fundamental para el trabajo científico. Así se brindó "respeto por la autonomía, entendiendo que es válido cuando la persona que lo brinda lo hace voluntariamente, y con capacidad para comprender los alcances de su acto" (Fe.P.R.A, 2013, p. 5). En consecuencia, "en los casos en los que las personas involucradas no se encuentren en condiciones legales, intelectuales o emocionales de brindar su consentimiento, los psicólogos deberán ocuparse de obtener el mismo de los responsables legales, de acuerdo a las normativas vigentes" (Fe.P.R.A, 2013, p. 5). Sin embargo, "aún con el consentimiento de los responsables legales, los psicólogos procurarán el acuerdo que las personas involucradas puedan dar" (Fe.P.R.A, 2013, p. 6).

Por lo tanto, se procedió en cada caso, a la administración del consentimiento informado a los responsables legales de los participantes. Asimismo, se realizó un acuerdo con todos aquellos que participaron de la presente investigación.

Se apeló al resguardo de la información a partir del secreto profesional, asegurando la confidencialidad de aquello emitido por los participantes de la investigación (Fe.P.R.A, 2013).

A su vez, se consideró lo establecido por Fe.P.R.A (2013):

> La investigación psicológica perseguirá el avance del conocimiento científico y/o el mejoramiento de las aplicaciones profesionales. Esta finalidad estará siempre subordinada a la obtención de resultados humanitariamente benéficos y al respeto por los derechos de los sujetos que participen en la investigación (…) La investigación psicológica se efectuará en acuerdo con las normas éticas establecidas para la investigación y con las leyes nacionales y provinciales pertinentes…Cuando la investigación involucre a sujetos en relación asimétrica con los investigadores se les asegurará la libertad de poder participar o retirarse. (p. 11)

Finalmente, si bien en la presente investigación no se realizaron procesos psicodiagnósticos, es posible apelar al Código de Ética del Psicodiagnosticador (2004) en tanto menciona que el profesional deberá

> Identificar las situaciones en las cuales determinadas intervenciones, técnicas de evaluación o normativas pueden no ser aplicables, requerir un ajuste en la aplicación o interpretación, debido a características tales como:

el género, edad, raza, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, idioma o status socio-económico. (p.15).

Los modelos de consentimiento informado se encuentran dentro del apartado "ANEXO".

2.5 Estado del arte (antecedentes)

Alcover de la Hera, C.A. y Pérez Torres, V. (2011). ***Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*****. Universidad Rey Juan Carlos España**

.

Este artículo tiene como objetivo realizar una revisión acerca de los factores psicosociales que intervienen en la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones, teniendo en cuenta elementos como el bienestar, la salud ocupacional y la calidad de vida laboral. A su vez, elabora un estudio analítico de diferentes investigaciones sobre factores organizacionales e interpersonales, a partir del cual surgen diferentes conclusiones y propuestas de intervención futuras para la mejora de la integración de las personas con discapacidad.

La revisión realizada por este artículo concluye en que las más eficaces medidas para eliminar barreras en el acceso y en la integración laboral de las personas con discapacidad son: 1) un mayor compromiso por parte de la alta dirección en el diseño y aplicación de políticas y práctica eficaces; 2) la implantación de programas de formación y cualificación de los empleados; 3) la creación de servicios de *counseling* y *mentoring*; y el incremento de ayuda fiscales e incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

A pesar de estas posibles vías de resolución propuestas, el artículo hace referencia a la complejidad que este tema propone, y que en muchos casos estas personas con discapacidad se enfrentan a situaciones azarosas y sin amparo legal o contención de planes inclusivos, por lo cual deben buscar la solución con algún supervisor o encargado de la organización.

Por otro lado, se hace referencia a que, en la época actual, caracterizada por cambios repentinos, avances tecnológicos y con un mercado laboral frágil, la formación y perfeccionamiento en las tecnologías de la información y la comunicación pueden contribuir a implementar nuevos sistemas de inclusión para aquellas personas con ciertas discapacidades que están limitados al trabajo presencial.

Dicho antecedente resultó relevante para la presente investigación ya que aportó información acerca de posibles vías de solución a la problemática

planteada, como así también caracterizó los elementos más importantes a tener en cuenta para reducir las desigualdades y las barreras en el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad.

Mercado García, E., Aizpurúa González, E. y García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. ***Cuadernos de Trabajo Social, 26*****(1), 95-104**.

Este trabajo analiza la posición que ocupa la población con discapacidad en el mercado laboral español, teniendo en cuenta las distintas variables que intervienen. A su vez, se ponen de manifiesto aquellos elementos que generan obstáculos y limitaciones en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

El artículo pone en evidencia las implicancias teóricas y metodológicas que surgen del análisis efectuado, que proponen la efectuación de actuaciones integrales que posibiliten, dentro del marco de la transversalidad y coordinación, la inclusión en las diversas esferas sociales.

La revisión realizada por este artículo finaliza con tres conclusiones fundamentales:

La primera de ellas, pone en evidencia la desigualdad existente en el ámbito laboral con respecto a las personas con discapacidad, y que ello es producto de un interjuego de factores, tanto personales, familiares y estructurales. Esta desigualdad y el gran desempleo, afectan con mayor severidad, a las mujeres, a los sujetos más jóvenes, a quienes poseen deficiencias intelectuales y a aquellos que albergan menor formación.

La segunda conclusión remarca la evolución experimentada por el concepto de discapacidad, cuyo reflejo fundamental ha sido el tránsito de políticas pasivas al establecimiento de fórmulas activas de inserción laboral, a partir de allí, el llamado “empleo con apoyo” ha tomado fuerza y relevancia en los últimos tiempos.

Por último, concluyen que, si bien la integración laboral comprende un gran propulsor de integración social de las personas con discapacidad, no es garante, en sí misma, de la inclusión social; para ello, se precisa de la articulación simultánea de medidas orientadas al afianzamiento de dicho proceso que den

cumplimiento a los requerimientos de actuación integral y coordinada. Estas cuestiones podrán efectivizarse a partir de políticas sociales que tiendan a la superación de los prejuicios y estereotipos imperantes, así como la supervisión de las prácticas de la normativa legal pertinente.

Las conclusiones aquí propuestas resultaron importantes para el presente estudio ya que permitieron afirmar la desigualdad socio-laboral existente a nivel internacional en lo referido a inclusión de personas con discapacidad, entendiendo a la misma como una multiplicidad de factores que interactúan en un proceso complejo. Por otro lado, le permitió al investigador tener en cuenta la noción de que la integración laboral de una persona con discapacidad no garantiza la inclusión social, y que, para ello se necesita la participación de diversos actores sociales que contribuyan a la supresión de mitos y prejuicios y que implementen políticas sociales de inclusión.

Cinalli, A. (2014). La inserción laboral de jóvenes profesionales con discapacidad en el marco de la responsabilidad social empresaria y los indicadores no financieros en la gestión sostenible. *Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario*.

El presente artículo tiene el objetivo de analizar la ética y la responsabilidad social de las empresas hacia grupos vulnerables, en este caso, dirigido hacia personas con discapacidad.

Como resultado de los objetivos propuestos, el presente estudio afirma que las empresas priorizan el desarrollo económico y sus ganancias monetarias por encima del desarrollo integral de la persona humana. Actualmente, según este artículo, las empresas no consideran la cuestión de la discapacidad y menos aún la posibilidad de incluir a estas personas a las diferentes organizaciones. Los empresarios no tienen en cuenta la posibilidad de invertir en sistemas de inclusión ya que lo entienden como una pérdida de tiempo y dinero.

Resultó relevante la exposición de estos resultados para la presente investigación considerando que permitió comprender y observar el panorama empresarial en Argentina en cuestiones de inclusión laboral, y de alguna manera, afirma que los intereses de los empleadores van en contra de la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad, 25,* 405-442.

Este estudio tiene como objetivo reflexionar acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, preguntándose por qué la integración de estas personas se torna problemática.

A partir de esta pregunta, el presente artículo arriba a la confección de dos tesis concluyentes:

La primera tiene que ver con que se concibe como problemática la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral porque en los mercados laborales actuales aún predomina una concepción reduccionista e individual de la empleabilidad, entendida como un conjunto de atributos personales. Esta cuestión excluye la posibilidad de pensar en las denominadas condiciones de empleabilidad.

La segunda tesis plantea que la problemática se da debido a la existencia de un factor preeminente que es el mito de la inempleabilidad inherente. Este concepto parece ser fruto de las perspectivas médico-biológicas sobre la discapacidad.

Las tesis concluyentes antes expuestas fueron de importancia para la presente investigación debido a que muestran y exponen un tipo de mentalidad que predomina en el mundo laboral del territorio argentino y el cual genera un gran obstáculo para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Forcada Rojkín, C. I. (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. (Tesis de grado). Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina

La investigación aborda la inserción laboral de personas con discapacidad visual, auditiva y motriz. El estudio realizado tiene como objetivo generar conciencia sobre el valor que estas personas pueden brindar si es que la incorporación al mercado laboral se da de manera profesional y genuina, y a su vez, se plantea la hipótesis de que las personas con estas discapacidades pueden alcanzar un desempeño eficaz en una empresa privada.

Se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad será para las empresas una experiencia enriquecedora, asegurando que ellas pueden

desempeñarse de forma óptima y a veces superando las expectativas, y, por otro lado, serán capaces de brindar valores humanos y una noción de diversidad a la empresa y al grupo de trabajo.

El presente artículo fue de importancia para el estudio realizado a sabiendas de que permitió derribar los prejuicios y los mitos sobre la inclusión, entendiendo como un factor de suma importancia tanto para la persona como para los organismos empleadores la posibilidad de contar con una persona con discapacidad. Le presentó al tesista la relevancia de realizar investigaciones que aporten al progreso de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la sociedad argentina.

Pupiales Rueda, B. y Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España.*Archivos de Medicina Archivos de Medicina Universidad de Manizales Caldas, 16*(2)(2), 279-89.

El presente estudio se propuso como objetivo realizar un análisis de las diferentes fortalezas, temores, percepciones y barreras que surgen en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en ciudades autónomas de España.

A partir del trabajo realizado, se fortalecieron competencias laborales y personales de personas con discapacidad, lo cual aumentó su posibilidad de empleabilidad.

Se concluye en que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un fenómeno complejo, sin embargo, las políticas de inclusión actúan como un gran facilitador de ellas. Se tiene en cuenta el carácter discriminador e ignorante en los cuales se posicionan las empresas a la hora de contratar a este tipo de personas.

El estudio realizado resultó de relevancia para la presente investigación ya que aportó conocimientos acerca de algunos facilitadores y obstaculizadores de la inclusión laboral, como lo son, en primera instancia, las políticas de inclusión como elemento positivo y, por otro lado, el carácter discriminador e ignorante que toman las diferentes empresas al momento de contratar personas con discapacidad como elemento negativo.

Poma Copa, M. P., Torres Alta, H. A. y Carrera Oña, G. E. (2019). La inserción al mundo laboral de las personas con capacidades especiales. ***Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 4*****(2), 375-392.**

El artículo constituye un trabajo de revisión y análisis de contenido sobre literatura científica acerca del tema abordado, como así también la revisión de documentos legales y normativos con el objetivo de arribar a una comprensión sobre los fenómenos que conciernen a las personas con capacidades especiales, las discriminaciones de las que sufren, sus derechos, y posibles vías de inclusión laboral.

Se pone en evidencia el viraje de perspectivas sobre la concepción de la discapacidad, estableciéndose un pasaje de lo que en una primera instancia se entendía como modelo médico, hacia un modelo biopsicosocial.

Por otro lado, el estudio dejó en claro que resulta de suma importancia el establecimiento de estrategias y políticas inclusivas con el fin de que el trato sea igualitario y equitativo, y estos esfuerzos de integración lleven al cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad y funcionen como facilitadores de su ingreso al mercado laboral.

Castellanos Muñoz, P.y Quintana, A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. ***Revista multidisciplinaria de investigación 3*****(30), 1-11.**

Esta investigación realiza un trabajo descriptivo y de revisión sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. El análisis y la revisión realizados se efectúan a partir del contenido de 15 artículos obtenidos de diferentes bases de datos digitales (Redalyc, Scielo y Scopus).

A partir del análisis realizado, los autores concluyen que, la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es un elemento que tiende a la mejora en la productividad de las organizaciones y a su vez, a la fidelidad de los trabajadores.

Por otro lado, afirman que la empleabilidad para las personas con discapacidad es un factor que los beneficia en todas sus dimensiones, teniendo en cuenta que esto les permite ser autónomos económicamente, contribuyendo con ingresos en sus hogares, también pueden adquirir un sentido de utilidad para la sociedad, entre otros elementos. A partir de ello, se entiende como necesaria la

inclusión por parte de las organizaciones a este tipo de personas, que adopten el acompañamiento necesario y que se propongan como objetivo la potencialización de las capacidades de empleabilidad de sus trabajadores.

Dicho trabajo descriptivo aportó a la presente investigación los conocimientos necesarios para afirmar la importancia que tiene, para las personas con discapacidad, la posibilidad de incluirse laboralmente, como así también la relevancia a nivel empresarial que la propia inclusión produce.

Vilà Suñé, Montserrat; Pallisera Díaz, María; Fullana Noell, Judit (2012) La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. ***Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 1, enero-abril, 2012, pp.*** **85-93** ***Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía.*** **Madrid, España.**

La presente investigación realiza un análisis de los procesos formativos y los procesos de orientación psicopedagógica que se producen especialmente en la educación secundaria. En este trabajo, se plantean distintas estrategias que, desde el ámbito de la orientación psicopedagógica, deben promoverse en la educación secundaria si se quiere asegurar un proceso inclusivo en el tránsito a la vida laboral de los alumnos con discapacidad intelectual: la implicación de la administración educativa en la definición de un marco legal que establezca claramente la responsabilidad de la escuela secundaria en estos procesos, un modelo de orientación educativa y sociolaboral que se integre en las distintas áreas del currículum de secundaria y sea tenido en cuenta en la acción tutorial; así como el equilibrio de la currícula académica con componentes relacionados con las habilidades sociales y la autodeterminación.

Dicha investigación aportó aspectos importantes en torno a posibles estrategias de abordaje. Este caso, Resaltó el aspecto formativo y educacional que resulta de gran importancia a la hora de hablar de generación de condiciones de empleabilidad y ocupabilidad, como así también de inclusión laboral, específicamente en personas con discapacidad intelectual.

2.6 Deficiencias en el conocimiento

A partir de la lectura y el análisis de los antecedentes y de la revisión de la literatura se lograron evidenciar algunas deficiencias en el abordaje de la temática planteada.

Por un lado, el estudio de la problemática de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina presenta un gran vacío conceptual y científico, ya que son escasas las investigaciones empíricas realizadas sobre el fenómeno.

Por otro lado, teniendo en cuenta los antecedentes, no se ha considerado como tema a investigar las condiciones de empleabilidad (experiencias laborales previas y competencias laborales) y ocupabilidad percibidas por las personas con discapacidad intelectual y por referentes institucionales, como influyentes y condicionantes para el proceso.

Del mismo modo, no existen antecedentes que contemplen el contexto de aislamiento social por la pandemia producida por el Virus Covid-19 como variable relevante para el abordaje de la presente temática. En ese sentido, el estudio pudo contribuir en el conocimiento de la situación personal y laboral que enfrentan las personas con discapacidad intelectual ante los efectos de dicho contexto.

La investigación contribuye al conocimiento actual a partir del abordaje de estos factores, evidenciando características de empleabilidad y ocupabilidad que actúan como facilitadoras y limitadoras del proceso de inclusión laboral, desarrollando de este modo un antecedente de estudio no solo para el área de la investigación, sino también como un aporte significativo para aquellas personas con discapacidad que deseen incluirse laboralmente, para los organismos empleadores y para las instituciones que trabajan favoreciendo la inclusión social de las personas con discapacidad.

3. Marco teórico

3.1 Capítulo 1: Discapacidad y modelos conceptuales

La discapacidad ha sido objeto de estudio de diferentes disciplinas a lo largo de los años; aún antes de las concepciones científicas, en épocas más antiguas, se elaboraban diferentes elucubraciones ante esto que aparece como una pregunta, como distinto, como algo no capturable o entendible con facilidad, es decir, se presenta como un fenómeno complejo y heterogéneo, pues las causas y efectos de las diferentes discapacidades y las modalidades de abordaje aún están en constante estudio y desarrollo para arribar al entendimiento como así también a los posibles modelos terapéuticos.

> El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente (Gil Romero, s.f., párr. 2)

A continuación, se expondrán los modelos conceptuales que dan cuenta de la discapacidad, conforme han ido surgiendo a lo largo de la historia, comenzando por el "modelo de la prescindencia" en la antigüedad, hasta lo que hoy se conoce como "modelo multidimensional" (Nasser, 2019).

La discapacidad "ha existido desde tiempos inmemoriales" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 391), sin embargo, con el pasar de los años, el entendimiento de este fenómeno se ha ido modificando. Desde tiempos muy lejanos, en la antigüedad, "las causas de "ser discapacitado" tienen un motivo religioso" (Nasser, 2019, p. 164), es decir, eran comprendidas como manifestaciones que venían desde el más allá, efecto de dioses y demonios.

A partir de esta cosmovisión, es posible definir el primer modelo conceptual, según Nasser (2019) como **modelo de la prescindencia**:

> Data desde antes de Cristo, algunos autores lo enmarcan desde la Era Antigua en civilizaciones como la griega, la romana. Según este modelo, la persona con discapacidad debía ser "desechable" porque poseía un castigo divino, el de ser diferente (…) las personas con este tipo de diferencias se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no

> contribuyen a las necesidades de la comunidad, porque albergan mensajes diabólicos, porque son la consecuencia del enojo de los dioses, o porque sus vidas no valen la pena para ser vividas. (p. 164)

Con el paso del tiempo, esta concepción fue mutando. Este cambio viene acompañado de una transformación en la cosmovisión. En la historia, se produce un viraje de la mirada teocéntrica del mundo, a la mirada antropocéntrica, ésta última, cargada de revoluciones, entre ellas, la revolución científica, la cual produjo un punto de inflexión en la historia del pensamiento humano.

Durante este momento histórico, situado "a finales del XVIII y comienzos del XIX, comienza a cobrar importancia el **Modelo Rehabilitador** (también conocido como Modelo Médico)" (Nasser, 2019, p. 164). Este modelo Médico-biológico pone el acento, ya no en las explicaciones metafísicas o religiosas, sino más bien en las explicaciones científicas sobre la discapacidad, y el problema ya no está del lado de un ser divino o demoníaco, sino que pasa a ser un problema específicamente de la persona. Así lo describe Nasser (2019):

> El modelo Médico-biológico entiende a la discapacidad como una enfermedad que se debe curar. Se termina prácticamente "medicalizando la vida" y se pone énfasis en el "déficit" de la persona que es su discapacidad. Esta es una visión asistencialista y separatista ya que entiende que la discapacidad es propia sólo de la persona que la posee. Desde su filosofía, se considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas. Por ello, desde este modelo, las personas ya no son consideradas inútiles en la medida en que sean rehabilitadas. De esta manera, el fin primordial que se persigue es normalizar a las personas que son diferentes...Así, el éxito es valorado en relación con la cantidad de destrezas y habilidades que logre adquirir el individuo como consecuencia de la rehabilitación. (p. 164-165)

Resulta interesante agregar la postura de Padilla-Muñoz (2010) sobre el modelo Médico-biológico, quien sostiene que este modelo "ha servido para tener una taxonomía de las discapacidades y garantizar la intervención sobre éstas, sin embargo, también ha llevado a producir cierta estigmatización, marginación y desviación de la persona en condición de discapacidad" (p.403).

Esto nos lleva a pensar que el modelo médico produjo ciertos avances, ventajas y cuestiones positivas en el área de discapacidad; "al traducirse en

políticas, privilegia la rehabilitación y las instituciones que median o reciben los efectos de la discapacidad, como las instituciones para atender u hospitalizar personas discapacitadas, colegios de educación especial, asilos para enfermos mentales, etc." (Padilla-Muñoz, 2010, p. 403). Sin embargo, generó elementos negativos como ser la estigmatización, la pasividad, la marginación, la visión patologizante y segregada de la persona, entre otras cuestiones.

Luego de hacer conscientes las dificultades del modelo médico-biológico, empieza a surgir un nuevo modo de ver las problemáticas en relación a la discapacidad. Ya el foco no está ni en lo religioso, ni tampoco sobre la persona como culpable o estigmatizada en su condición, sino que se comienza a pensar en el factor social. Por lo tanto, posterior al modelo médico, surge el **modelo de discapacidad social**:

> Al tener en cuenta las limitaciones del médico-biológico, el modelo de discapacidad social postula que la discapacidad no es solamente lo derivado de la enfermedad de la persona, sino el resultado de condiciones, estructuras, actividades y relaciones interpersonales insertas en un medio ambiente que en mucho es creado por el hombre. Éste plantea que la discapacidad nace de la interacción de una persona con un medio ambiente particular, en el cual se evidencian las limitaciones o desventajas que tiene la persona en ese ambiente y que definen su estatus de discapacitado. (Padilla-Muñoz, 2010, p. 404)

Atendiendo a lo anterior, se puede advertir que la responsabilidad parte de la sociedad, es decir, el fundamento por el cual la discapacidad se torna problemática tiene que ver con un déficit por parte del factor social, y en consecuencia, el obstáculo ya no está en la discapacidad personal como se argumenta en el modelo médico. Por lo tanto, siguiendo lo que plantea Padilla-Muñoz (2010).

> el problema radica en el fracaso de la sociedad y del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y no en la incapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad. (p. 405)

Por otro lado, un modelo que se asemeja al modelo de discapacidad social, según Padilla-Muñoz (2010), es el **modelo de las minorías colonizadas,** también

llamado político-activista, el cual coincide con el anterior modelo en que la sociedad es aquella que fracasa en sus estructuras y es la responsable de la marginación y de la exclusión sistemática de las personas con discapacidad. Sin embargo, este modelo va más allá y plantea la incorporación de luchas por los derechos de las personas con discapacidad (Padilla-Muñoz, 2010).

Siguiendo a al autor, "el modelo de las minorías colonizadas asume el modelo médico como predominante o "dominante", que considera a la persona discapacitada como incapaz de definirse, regularse y determinarse a sí misma" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 406).

Esta incapacidad de definirse lleva a pensar que las personas con discapacidad no pueden regularse y a su vez no pueden ejercer sus derechos sin dependencia de terceros (Padilla-Muñoz, 2010). Como consecuencia, "este planteamiento ha sido retomado por movimientos que favorecen los derechos civiles y luchan por su derecho a formar un colectivo integrado con una identidad definida por los mismos discapacitados. Este grupo les daría la posibilidad de plantear estructuras asistenciales" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 406).

Otro de los modelos conceptuales sobre discapacidades el **modelo universal de la discapacidad** que ofrece una interesante visión sobre la misma, y se ubica desde una postura original, nunca antes planteada. Propuesto por Irving Kenneth Zola, se trata de una perspectiva universal sobre la discapacidad, es decir, que es un fenómeno que afecta a todos los seres humanos (Padilla-Muñoz, 2010).

.

> El modelo universal, establece que se debe ir desde una lucha para superar la marginación y la discriminación de unas minorías colonizadas en búsqueda de sus derechos hacia un planteamiento en el que la discapacidad sea un fenómeno universal y para el cual todos estamos en posición de riesgo.
>
> Este modelo dice que todos los seres humanos tenemos capacidades y falencias. Ningún ser humano posee todas las habilidades que le permitan adaptarse a las diversas demandas que la sociedad y su entorno le plantean. La incapacidad es relativa y requiere ser contextualizada en un ambiente determinado y en un individuo dado. (Padilla-Muñoz, 2010, p. 407)

A partir de aquí, es posible exponer el **modelo conceptual biopsicosocial** de la discapacidad, el cual adquiere una cuota más de profundidad, integrando los elementos fundamentales de los modelos anteriormente propuestos.

Como ya se mencionó, este modelo es producto de una integración e interacción compleja de los factores biológicos, psicológicos y sociales, puestos sobre la base de una mirada universal de la discapacidad, en el marco de un lenguaje positivo y neutro al momento de definir la discapacidad (Padilla-Muñoz, 2010).

"Este modelo se basa en la interacción de una persona con discapacidad y su medio ambiente. El funcionamiento de un sujeto es una interacción compleja entre su estado o condición de salud (física y mental) y los factores ambientales" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 407).

Como se puede apreciar, los modelos expuestos se han ido desarrollando y evolucionando a lo largo de las distintas épocas, progresando hacia "modelos más integrativos, que incorporan paulatinamente los derechos de las personas con discapacidad e involucran los derechos humanos" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 408).

El avance de las perspectivas conceptuales acerca de la discapacidad, el progreso y las mejoras en la inclusión de las personas con discapacidad, según Padilla-Muñoz (2010), estarán dadas por el planteamiento de un **modelo multidimensional**, "que incorpore aspectos médicos, sociales, jurídicos, movimientos sociales, posición de riesgo, marginación y el modelo biopsicosocial, que provean un mejor entendimiento de la situación de discapacidad" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 408).

La presente investigación tuvo el propósito de percibir al fenómeno de la discapacidad desde el **modelo multidimensional**, ya que se consideró que dicho modelo abarca una amplia gama de factores e intenta incorporar todos los ámbitos en donde el ser humano se desarrolla, teniendo en cuenta la salud física, psíquica, el contexto social, aspectos económicos, asumiendo de este modo, una mirada integral de la discapacidad.

En ese sentido, cabe resaltar que "la discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física

o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades" (Padilla-Muñoz, 2010, p. 384).

> Sobre la base de este modelo, el estudio que se propone realizar tomará los parámetros conceptuales establecidos por la Organización Mundial de la Salud (2019), la cual define a la discapacidad del siguiente modo: Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (p. 6)

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Por otro lado, se pueden mencionar las diferentes nociones teóricas propuestas por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) (2001):

> **Discapacidad** es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).
>
> **Deficiencia** es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con "anormalidad" se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.
>
> **Limitaciones en la actividad** son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

> **Participación** es la implicación de la persona en una situación vital. Representa la perspectiva de la sociedad respecto al funcionamiento.
>
> **Restricciones en la participación** son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad. "Restricción en la participación" sustituye al término "minusvalía" usado en la versión de 1980 de la CIDDM. (p. 230-232)

Estos términos son los que componen la compleja definición de discapacidad, por lo tanto, al hablar de ella, se está haciendo referencia a una conjunción de factores como lo son las deficiencias, las limitaciones en la actividad, la participación y su restricción.

Dentro de los objetivos del presente estudio, se propuso la investigación de aquellas condiciones o características que le permiten a la persona con discapacidad la inclusión al mundo laboral. Estas características son conocidas como “facilitadoras” del proceso. Por el contrario, aquellas que lo obstaculizan, se denominan “barreras”. Así lo propone CIF (2001):

> **Facilitadores** son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo, la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción.

> **Barreras** son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. (p. 230-232)

Por otro lado, la investigación contempló la variable que atraviesa la sociedad en el momento actual, entendiendo al estudio dentro del contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio a partir de la pandemia del Covid-19. Estos condicionantes provienen desde el exterior, que, sumado a otros, y haciendo uso de la terminología propuesta por la CIF (2001), hacen referencia a los "factores contextuales":

> **Factores Contextuales** son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo. Los Factores Contextuales tienen dos componentes: Factores Ambientales y Factores Personales.
>
> Los factores Ambientales refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de un individuo, y como tal afecta el funcionamiento de esa persona. Los Factores Ambientales incluyen al mundo físico natural con todas sus características, el mundo físico creado por el hombre, las demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones o papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes.
>
> Los factores Personales son los factores contextuales que tienen que ver con el individuo como la edad, el sexo, el nivel social, experiencias vitales, etc. (p. 230-233)

Los términos propuestos por las organizaciones internacionales de salud permiten la apropiación de una perspectiva compleja y heterogénea de lo que implica el término discapacidad y la cantidad de factores que intervienen, tanto personales, familiares, ambientales y sociales, es decir, elementos externos e internos de las propias personas que son catalogadas como personas con discapacidad.

La elaboración de los conceptos que sirvieron de referencia teórica, fueron producto de un gran desarrollo de la sociedad a lo largo de los años. Como se mencionó anteriormente, el presente estudio abordó la problemática desde un enfoque del modelo multidimensional de la discapacidad, entendida en su complejidad y su multiplicidad de factores intervinientes, como así también se tendrá en cuenta el factor subjetivo y particular de cada persona en su relación con el proceso de inclusión laboral.

3.2 Capítulo 2: Discapacidad intelectual e inclusión laboral

Como se pudo ver, el fenómeno aquí tratado comprende un entretejido de elementos que hacen difícil su aprehensión en una primera instancia. Los múltiples componentes que se ponen en interacción al hablar de discapacidad permiten un corrimiento de lo simple y nos dirigen hacia el paradigma de la complejidad.

Dentro de esta diversidad, se encuentran diferentes tipos y subtipos de discapacidad, y a su vez, en distintos grados o niveles.

Realizando una clasificación general y siguiendo lo planteado por la guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad (ADECCO, 2017), es posible tipificar a las discapacidades en: motriz, sensorial, visual, auditiva, visceral e intelectual.

Con respecto a la discapacidad intelectual, que es la que interesa abordar aquí, es posible afirmar que

> La conceptualización de la discapacidad intelectual ha sido a lo largo de los años, tema de debate académico internacional. Actualmente se considera dentro de la discapacidad intelectual diversas patologías, enfermedades y cuadros vinculados a la diversidad de formas de pensar, socializar, aprender y trabajar. El espectro abarca casos tan variables como autismo, esquizofrenia, síndrome de Down, etc. Se trata de un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización. (ADECCO, 2017, p. 58)

Este tipo de discapacidad constituye en la actualidad un tema de discusión y debate, quizás, producto de la amplitud y la diversidad que abarca dentro de su clasificación.

Una de las definiciones más integradoras que se pueden encontrar en relación a la discapacidad intelectual es la propuesta por Luckasson y cols.(2002, como se citó en el Programa Estatal de Investigación, Prevención e Intervención en Violencia contra las Personas Menores de edad con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, 2015), quienes expresan que "la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años" (p.6).

Teniendo en cuenta esta definición, es posible dilucidar cierta amplitud del término, ya que trata de deficiencias o limitaciones en el funcionamiento cognitivo, pero no solo eso, sino que este elemento puede repercutir en habilidades adaptativas tanto mentales, como prácticas-concretas y, además, sociales.

Este esclarecimiento terminológico, según Luckasson y cols. (2002), parte de cinco premisas fundamentales para su aplicación:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura. Los ambientes comunitarios típicos incluyen hogares, barrios, colegios, empresas y cualquier otro entorno en el que individuos de edad similar normalmente viven, juegan, trabajan e interactúan.
2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios. Esto quiere decir que el mero análisis de las limitaciones no es suficiente y que la especificación de limitaciones debe ser el primer paso del equipo para desarrollar una prescripción de los apoyos que la persona necesita para mejorar su funcionamiento.
5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad

> intelectual generalmente mejorará. El punto importante es que el viejo estereotipo de que las personas con DI nunca mejorarán es incorrecto. Una falta de mejora puede servir como base para reevaluar el perfil de necesidades de los apoyos (Programa Estatal de Investigación, Prevención e Intervención en Violencia. contra las Personas Menores de edad con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, 2015, p. 6-7)

Arribando a la precisión del término discapacidad intelectual, y tomando lo propuesto en lo expresado anteriormente (2015), se dirigirá la mirada hacia las directrices explicitadas por el Manual Internacional de Clasificación DSM-V y también al manual de clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF).

Siguiendo lo propuesto por Luckasson y cols, citado en el Programa Estatal (2015), el DSM-V concuerda con los lineamientos de la Asociación internacional para el Estudio Científico de las Discapacidades Intelectuales (AAIDD), y entiende a la discapacidad intelectual como "un trastorno que comienza durante el periodo de desarrollo y que incluye limitaciones del funcionamiento intelectual como también del comportamiento adaptativo en los dominios conceptual, social y práctico" (p. 7).

> Para efectuar esta definición deben cumplirse tres criterios, según el DSM-V (2015, p. 8):
>
> - Deficiencias de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, confirmados mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas.
> - Deficiencias del comportamiento adaptativo que producen fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, la participación social y la vida independiente en múltiples entornos tales como el hogar, la escuela, el trabajo y la comunidad.

- Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el periodo de desarrollo. (Citado en el Programa Estatal de Investigación, Prevención e Intervención en Violencia contra las Personas Menores de edad con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, 2015, p. 7-8)

Por otro lado, el manual de CIF (2001), no habla en términos de discapacidad intelectual, sino más bien, plantea las deficiencias que ocasiona limitación en la capacidad y, dependiendo de las circunstancias, problemas de desempeño/realización. En efecto, define lo anterior como "una variación importante en el desarrollo intelectual es una deficiencia mental y puede ocasionar limitaciones en capacidades de la persona. Los factores ambientales, sin embargo, pueden afectar al grado de desempeño/realización de la persona en diferentes áreas de la vida" (p. 8).

No se debe olvidar que la persona con discapacidad intelectual, "participa en la organización de su propia historia. Es un sujeto activo, a pesar de las etiquetas que alguna vez recibió…tal sujeto -como cualquier otro- no se constituye solo, está inmerso en las condiciones sociales e históricas de existencia" (Souza Dias y Santos Lopes, 2013)[1].

Souza y Santos (2013) afirman que "frente a una visión prospectiva del desarrollo, es posible deshacer la creencia de que la persona con discapacidad intelectual permanece de por vida como un niño eterno"[2]. Asimilar este modo de ver la discapacidad intelectual es imprescindible para lograr fomentar la inclusión social y por ende la inclusión laboral.

Por lo puntualizado en los párrafos anteriores, se observa que estas clasificaciones tienden a localizar las limitaciones y deficiencias en la parte intelectual de la persona, y que estas limitaciones pueden repercutir no solo en lo intelectual, sino también en su conducta adaptativa al medio, dificultades en lo social, en lo educativo, etc. No obstante, no hay que perder de vista los modelos de enfoque planteados en el capítulo anterior, más que nada de la interacción entre ellos, que dan como resultado un modelo de la discapacidad multidimensional que

[1] Participa na organização de sua própria história. É um sujeito ativo, a despeito de rótulos que um dia tenha recebido. Contudo, tal sujeito – como qualquer outro – não se constitui sozinho, está imerso nas condições sociais e históricas da existência. (Souza Dias y Santos Lopes, 2013).

[2]Diante de uma visão prospectiva de desenvolvimento é possível desfazer a crença de que a pessoa com deficiência intelectual permaneça por toda a vida na condição de eterna criança. (Souza Dias y Santos Lopes, 2013).

atiende a los diferentes y múltiples factores que se presentan en el complejo conjunto de elementos que integran la discapacidad, en este caso, la discapacidad intelectual.

Por lo tanto, las dificultades y limitaciones no solo se encuentran en la persona, sino también juega un rol fundamental la sociedad, la familia, los organismos políticos, las creencias, la estigmatización, la cultura, entre otras cosas.

3.2.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

La palabra inclusión, según el diccionario de la lengua española, refiere a la "introducción de una cosa dentro de otra o dentro de sus límites", y su etimología, según el diccionario etimológico español, proviene del latín "*inclusio*" y significa "acción y efecto de poner algo dentro"; sus componentes léxicos son *in* (hacia dentro), *claudere* (encerrar), más el sufijo "sión" (acción y efecto).

La simple definición remite a pensar que el concepto tiene que ver con un acto de insertar, de introducir algo que proviene de afuera, a algo que está regido por límites, a algo ya conformado.

Por lo tanto, haciendo referencia a la discapacidad, pareciera pues, que la misma está en el orden de lo excluido, es decir, que está por fuera de los límites de una sociedad regida por ciertos límites, pautas, sistemas, modos de funcionar y operar.

Parsons (citado en Luhmann, 1998, p. 2) refiere al concepto de inclusión como "el complejo de pautas de acción que permite que los individuos y/o grupos que actúan de acuerdo con ella pasen a ser aceptados con un *status* más o menos completo de miembros en un sistema social solidario mayor".

Por otro lado, Lahumann (1998) agrega a este concepto la idea de que "la inclusión indica la cara interna de una forma, cuya cara externa es la exclusión. Por consiguiente, solo es pertinente hablar de inclusión si hay exclusión" (p. 3).

A lo largo de la historia, y en todas las sociedades, existen mecanismos o sistemas que regulan aquello que puede o no pertenecer al conjunto social; para Foucault (1970), en toda sociedad, "la producción del discurso está a la vez controlada, seleccionada y redistribuida por un número de procedimientos que tienen por función conjurar sus poderes y peligros. En una sociedad como la nuestra son conocidos los procedimientos de exclusión" (p. 14).

Algo similar sucede en el ámbito laboral, en donde existen ciertos supuestos, capacidades, ciertas "verdades" y pautas que las personas deben cumplir y acatar para pertenecer al colectivo que adquiere o es potencial adquiridor de un empleo. Y es allí donde se produce la exclusión de las personas con discapacidad.

> La exclusión se expresa como una dificultad que se enfrenta en la vida diaria con respecto a lo financiero, a lo físico, psíquico y social (…) y si esta exclusión es causada por una enfermedad mental, parece asumir un significado más doloroso por enfermarse se puede ser blanco de otras exclusiones sociales…Por lo tanto, las personas con discapacidad perciben las dificultades de la exclusión como rechazo y humillación, dos sentimientos con connotaciones dolorosas para el ser humano. (Bessa Jorge y Moreira Rolim, 2004, p. 554)[3].

A partir de lo anterior es necesario tener en cuenta que:

> Para el desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones se requiere no solo de un estudio específico de casos de discapacidad, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada discapacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo. (Castellanos y Quintana, 2019, p. 77).

Es por esto que se considera a la inclusión laboral un proceso complejo y sostenido en el tiempo, en donde intervienen las distintas áreas, tanto sociales, laborales, personales, organizacionales, y en donde se requiere la intervención de profesionales especializados que acompañen dicho proceso.

La sociedad, a su vez, funciona con mitos y prejuicios que son excluyentes. Tomando lo propuesto por la guía para la inclusión de personas con discapacidad (ADECCO, 2017), es posible mencionar algunos **mitos y prejuicios** por parte de algunos empleadores y de gran parte de la sociedad, que operan como barreras **que dificultan el ingreso al mercado laboral a las personas con discapacidad**:

- "Disminuye la calidad y productividad del trabajo"

[3] 1-A exclusão é expressa como uma dificuldade enfrentada na vida cotidiana em relação aos aspectos financeiro, físico, psíquico e social... e se essa exclusão é causada por uma doença mental, parece assumir um significado mais doloroso para adoecer. alvo de outras exclusões sociais ... Portanto, as pessoas com deficiência percebem as dificuldades da exclusão como rejeição e humilhação, dois sentimentos com conotações dolorosas para o ser humano (Bessa Jorge y Moreira Rolim, 2004, p. 554).

- ¿Cómo lo verá el resto del personal?
- ¿Necesitamos instalaciones especiales?
- "El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona con discapacidad"
- "Las personas con discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente"
- "Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona con discapacidad". (p. 11)

Estos son algunos de los supuestos, prejuicios, mitos y estigmatizaciones que tienen muchos empleadores y de gran parte de la sociedad que no está instruida en temáticas de discapacidad y diversidad, y que solo focalizan la limitación de la persona y no sus capacidades, dando lugar a una postura excluyente.

Estas cuestiones obstaculizan la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos como todo ciudadano, y, además, desde esta postura, este tipo de personas corren con una desventaja en relación a los demás. Por lo tanto, es necesaria una mirada universal de la discapacidad, que posicione a todos como seres humanos con capacidades y falencias, y a partir de allí, obrar en pos de la superación de la marginalidad y discriminación.

Dicho esto, resulta oportuno concluir el capítulo dando a conocer el concepto de trabajo que entiende la organización "El Arca Argentina" (2021), sitio donde se realizará el estudio, el cual se propone "dar a conocer los dones de las personas con discapacidad y dignificar el trabajo que las personas con discapacidad puedan realizar".

3.2.2 Empleabilidad y ocupabilidad: dos condiciones importantes para la inclusión laboral

El concepto de empleabilidad es un factor fundamental que puede funcionar, en muchos casos, como un gran facilitador de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en otros, como una barrera para dicha inclusión.

En una primera instancia, se expone la definición propuesta por Noble (citado en Zulauf, 2006), entendida como un conjunto de "habilidades intelectuales tradicionales como la evaluación crítica, la transferencia de teoría a la

práctica, nuevas habilidades claves o básicas, atributos personales como flexibilidad y autoconfianza, y conocimiento al respecto de las organizaciones" (p. 132)[4].

Para precisar este concepto, será necesario comprender las directrices planteadas por Pelayo Pérez (2012), quien hace referencia a la inserción laboral tomando lo dicho por Bisquerra (1992), el cual concibe a la misma como "un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad" (p. 18).

Analizando esta definición, se puede observar que no es posible hablar de empleabilidad sin hablar de ocupabilidad, ya que son conceptos que dialogan recíprocamente.

Por lo tanto, el término empleabilidad "refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante" (Pelayo Pérez, 2012, p.18). A su vez, según Orgemer (citado en Pelayo, 2010) la empleabilidad tiene que ver con "la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional" (p.18).

Por otra parte, siguiendo a Blanco (citado en Pelayo Pérez, 2012), "la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto" (p. 18).

En relación a los factores que subyacen a la empleabilidad y la ocupabilidad, será de gran utilidad analizar el esquema propuesto por Romero *et al.* (Citado en Pelayo Pérez, 2012), en el cual se dilucidan elementos que condicionan la inserción laboral (Fig. 1)

[4] "Habilidades intelectuais tradicionais, tais como avaliação crítica e a transferência da teoria à prática, as novas habilidades-chave ou básicas, atributos pessoais como flexibilidade e autoconfiança, e conhecimento a respeito do funcionamento das organizações" (Noble citado en Zulauf, 2006, p. 132).

Figura 1. Comparación entre los conceptos de empleabilidad y ocupabilidad. Fuente: Pelayo Pérez (2012)

El esquema refleja una amplia variedad de factores que representan elementos claves que actúan en el proceso de inserción laboral, y si se quiere, en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Este desglose de condiciones considera aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo, atienden aspectos relacionados a las competencias, y considera cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social (Pelayo Pérez, 2012).

Este modelo pone en evidencia la complejidad de la inserción laboral y más aún si se coteja con el tejido de interacciones que intervienen en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por lo tanto, se habrán de tener en cuenta tanto las capacidades y condiciones personales (condiciones psicológicas, competencias, motivación, etc.), como así también las condiciones sociales y además aquellas demandas del mercado laboral que están condicionadas por el contexto de la época.

La presente investigación Puso el acento en aquellas características de empleabilidad que están relacionadas con las **experiencias laborales previas** (formación, titulación académica o experiencia laboral), y con las **competencias básicas y laborales** que presentan las personas con discapacidad intelectual.

Para dejar en claro estos términos, es necesario delimitar el concepto de competencias que se utilizó como referencia para el estudio.

Si bien existen diversas definiciones para el término, como lo son las de la Real Academia Española, "Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado" (2019). Se prestará especial atención a la definición de competencias propuesta por Martha Alles (2015), autora que hace hincapié en el concepto desde el punto de vista laboral. Tal es así que las define como "características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo" (p. 79).

El presente estudio se propuso como objetivo conformar un **perfil laboral** a partir de la identificación de las competencias de los participantes y en función de sus experiencias laborales previas. Este concepto, se entiende como "un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación y experiencia de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada labor" (Ablaempleo, 2021, Párr. 1).

Se puede afirmar que el término "suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto" (Moreno J., Marcaccio, A. 2014, Párr. 12).

Por último, para concluir con las apreciaciones sobre el término perfil laboral o profesional, según lo planteado por los autores Moreno y Marcaccio (2014):

> Se entiende por perfil profesional al conjunto de rasgos y capacidades que pueden estar presentes en personas que no poseen educación formal en un campo del saber, pero sí cuentan con competencias y con conocimientos que las habilitan a desempeñarse en una tarea. Diversos autores han profundizado recientemente en las formaciones que surgen de la propia situación de trabajo, que se refiere a la adquisición de saberes laborales por la vía de interacciones didácticas entre trabajadores, o de los trabajadores con su objeto de trabajo, y en función de la naturaleza misma del sitio de trabajo de que se trate (De Ibarrola, 2004, citado en Moreno y Marcaccio, 2014). El perfil profesional se

> consolida dentro de un proceso histórico y está determinado por el límite y alcance de su campo de acción. (Párr. 18).

Dicho esto, se entiende que este conjunto de competencias están orientadas a una tarea o labor, por lo tanto, es posible diferenciar perfiles orientados, por ejemplo, a la atención de clientes, a la realización de oficios, venta de productos y servicios, entre muchos otros.

Cabe destacar que, se pretende diagramar un perfil orientado hacia labores en general, provenientes del conjunto de competencias identificadas en los participantes del estudio y de las experiencias laborales previas.

3.3 Capítulo 3: Normativa sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

El establecimiento de un marco normativo le permitió al estudio en cuestión evidenciar cuál es el sustento legal de las personas con discapacidad, y más aún, las que velan, o intentan velar, por el cumplimiento de los derechos en el orden de lo laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), “las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado”.

A nivel nacional, siguiendo a Repond (2019),

> El 13% de la población de Argentina tiene algún tipo de discapacidad y, de las que se encuentran en edad laboral, el 75% se encuentra desocupada. Asimismo, de acuerdo a estudios privados, más del 70% de las empresas radicadas en Argentina no tiene como empleados a personas con discapacidad, y menos del 40% de las firmas cuenta con una política que promueva la inclusión laboral frente a la discapacidad. Estas cifras son un llamado urgente a analizar cuáles son las causas que generan las evidentes dificultades que tenemos a la hora de incluir de personas con discapacidad en las empresas. (párr. 1)

Estos datos reflejan la gran problemática que existe en este campo y la urgencia de la acción para poder resolver estas grandes dificultades. Abunda la

cantidad de personas con discapacidad en edad laboral que se encuentra desocupada, esta cuestión va en contra del cumplimiento de sus derechos, como así también, en contra de la posibilidad de que estas personas logren cierta independencia y autonomía, que adopten un rol activo en la sociedad, y adquieran todos los beneficios que acarrea la obtención de un empleo, como ser la dignificación, el sentido de realización, la inserción social, el desarrollo personal, económico, entre otras muchas cosas.

Existen leyes que intentan combatir esta cuestión. A nivel internacional, se puede destacar la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) aprobada por las Naciones Unidas, la cual, en su art. 1 menciona que tiene como objeto,

> "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente". Asimismo, en esta convención "se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un entorno laboral abierto, inclusivo, accesible y garantizando los mismos derechos que cualquier otro empleado detente" (Repond, 2019, párr. 4).

Esta convención fue ratificada en Argentina mediante la Ley 26.378 (Repond, 2019).

Por otro lado, a nivel nacional, se encuentra la Ley 22.431 (1981) que responde al sistema de protección integral de las personas con discapacidad, y propone, en su artículo 1, "asegurar a estas personas atención médica, su educación y su seguridad social, así como a concederles las franquicias y estímulos que permitan mediante su esfuerzo desempeñarse plenamente en los roles que elijan desarrollar".

La ley 26.816, con el título de Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad (2012), tiene el objeto de "promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado".

Teniendo en cuenta el marco provincial, es posible encontrar la ley 6036, la cual ratifica el sistema de protección integral de las personas con discapacidad

para la provincia de Salta. Por otro lado, la ley 7600, la cual propone en su art. primero la institución de un "sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles cobertura integral a sus necesidades y requerimientos según ley 24.901".

A partir de estas leyes, se fueron creando diferentes programas de integración, programas de empleo e incentivos económicos, de formación y capacitación para facilitar la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral; no obstante, como se observó, aún la desocupación de estas personas se encuentra en una cifra muy elevada. Entre los programas destacados, se pueden mencionar: el Programa de Inserción Laboral (PIL), Asociaciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET), Grupos Laborales Protegidos, Plan Promover, entre otros.

Por otro lado, es importante revisar lo planteado por la ley de contrato de trabajo, la cual especifica diferentes beneficios para las empresas que emplean a personas con discapacidad.

Siguiendo a Repond (2019), la ley de empleo:

> Beneficia eximiendo a los empleadores que contratan por tiempo indeterminado a trabajadores con discapacidad del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo, por el período de un año. (párr. 27)

El sistema de protección integral de las personas con discapacidad, a su vez, determina que

> Los empleadores que concedan empleo a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada periodo fiscal. (Repond, 2019, párr. 29)

A pesar del establecimiento de estos beneficios, pareciera que siguen operando en los empleadores los mitos y prejuicios que mencionados anteriormente; asimismo, existe una "falta de conocimiento de las empresas respecto de cómo aplican las normas del Derecho del Trabajo y sus principios

protectorios favorables al empleado en el caso de que este último sea una persona discapacitada" (Repond, 2019, párr. 32). Este desconocimiento puede representar una barrera que dificulta y obstaculiza la posibilidad de que los empleadores contraten a personas con discapacidad. Por eso es esencial una toma de consciencia acerca de los principios y derechos de las personas con discapacidad respecto al ámbito laboral, ya sea para incorporarlas, como también a la hora de desvincularlas.

De este modo, es posible apreciar la relevancia que adquieren las normativas y las políticas de inclusión, y específicamente, en relación al mercado laboral, ya que es un gran condicionante de la posibilidad de inclusión laboral de personas con discapacidad:

> Cuando una organización contrata personal en condición de discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sino que fomenta dicho proceso en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, es decir, fomenta que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones. (Castellanos y Quintana, 2019, p. 77).

3.4 Marco institucional

Las personas que participaron de la investigación pertenecen a una organización llamada “El Arca Argentina”, situada en la provincia de Buenos Aires, Boulogne, Partido de San Isidro, con dirección en calle Tiradentes 1542, que tiene como misión “dar a conocer los dones de las personas con discapacidad intelectual, revelados a través de relaciones mutuamente transformadoras entre las personas con y sin discapacidad” (El Arca Argentina, 2021).

Se propone, a raíz de su misión, “trabajar a través de entornos fundamentales para brindarle a la persona con discapacidad intelectual un entorno familiar y social que propicie la inclusión en su comunidad y en la sociedad en general” (El Arca Argentina, 2021).

El Arca Argentina cuenta con dos espacios fundamentales de trabajo, uno de ellos es el “Hogar Brochero”, sitio que tiene como objetivo albergar personas con discapacidad intelectual en situación de vulnerabilidad, donde se ofrece un ambiente familiar, comunitario e inclusivo, que les permite a dichas personas la posibilidad de desarrollar sus potencialidades y llevar una vida digna, de crecimiento y desarrollo personal. (El Arca Argentina, 2021).

El otro espacio de trabajo es “Taller San José”, donde “se realizan actividades destinadas a la estimulación, aprendizaje, autonomía, recreación e inserción social. Es un espacio abierto a la comunidad que busca dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, muchas de ellas, provenientes de entornos vulnerables” (El Arca Argentina, 2021).

La presente investigación tuvo lugar en este último espacio mencionado, “Taller San José”, dado que se realizan actividades “con fines productivos, recreativos, de aprendizajes específicos o de inclusión social. Destinadas a propiciar la autonomía de la persona y a la vez, a fomentar el vínculo entre los pares y con toda persona que asiste y participa del espacio” (El Arca Argentina, 2021), se puede afirmar que el entorno se consideró propicio y conveniente para la realización del estudio.

Esta organización fue fundada en Francia en el año 1964 por Jean Vanier. Al contemplar el sufrimiento de las personas con discapacidad intelectual, su principal motivación era la de poder brindar a estas personas la posibilidad de tener una familia, un lugar de pertenencia donde pudieran crecer en todas las dimensiones de su ser y desarrollarse en armonía. (El Arca Argentina, 2021).

"En la actualidad la Federación Internacional de El Arca tiene 153 comunidades y 21 proyectos en 35 países de los 5 continentes, y más de 10.000 miembros con y sin discapacidad" (El Arca Argentina, 2021).

En Argentina, la comunidad fue fundada en el año 2004. A continuación, se describe el Organigrama Institucional del Arca Argentina (El Arca Argentina, 2021):

- Representante del Arca Internacional
- Representante de Comunidad
- Presidente del consejo de administración
- Miembros del consejo de administración
- Responsable del Hogar
- Responsable del Taller
- Coordinadora del Centro de Espiritualidad
- Asistentes del Hogar, acogidos y voluntarios
- Asistentes del taller, acogidos y voluntarios

4. Metodología

4.1 Anticipación de sentido

Las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización "El Arca Argentina" de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19, presentan competencias laborales orientadas a lo social y relacional de acuerdo a sus posibilidades comunicativas y afectivas. Como así también presentan competencias orientadas a lo artístico.

Las experiencias laborales previas de las personas con discapacidad intelectual, pertenecientes a la organización "El Arca Argentina" de la provincia de Buenos Aires, en el actual contexto de pandemia producido por el Virus Covid-19, son escasas, de cortos períodos y de tipo laboral informal o "en negro".

4.2 Definición de conceptos centrales

Discapacidad intelectual: "se trata de un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización" (ADDECO, 2017, p. 8).

Empleabilidad: "refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante" (Pelayo, 2012, p.18). A su vez, según Orgemer (citado en Pelayo, 2010) la empleabilidad tiene que ver con "la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional" (p. 18).

Desde la perspectiva de los autores, la empleabilidad es entendida como aquellos aspectos, características y condiciones internas de la persona.

Dentro de estas condiciones internas, se pueden encontrar (citado en Pelayo, 2012, p.19):

- Importancia que se le concede al trabajo.
- Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad).
- Autoestima personal y profesional.
- El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos.
- Madurez ocupacional.

- Competencias (básicas, transversales, relacionales, profesionales).
- Formación y titulación académica, experiencia laboral.
- Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación.
- El contexto personal y situaciones de rechazo (factores provenientes de lo social que inciden en lo personal).

Ocupabilidad: a partir de las elaboraciones teóricas de Blanco (citado en Pelayo, 2012), "la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto" (p. 18).

Las oportunidades y características del contexto son, entre otras (Citado en Pelayo Pérez, 2012 p. 19):

- Estructura características y tendencias del mercado laboral
- Coyuntura económica
- Ofertas de empleo
- Demandas de empleo y concurrencias
- Índices económicos
- Cambios demográficos
- Política laboral del momento
- Reestructuración del mercado de trabajo
- Edad, sexo y nacionalidad

Competencias básicas: "Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado" (Real academia española, 2019).

Competencias laborales: "Características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo" (Martha Alles, 2015, p. 79).

Perfil laboral:

> Se entiende por perfil profesional al conjunto de rasgos y capacidades que pueden estar presentes en personas que pueden no poseer educación formal en un campo del saber, pero sí cuentan con competencias y con conocimientos

que las habilitan a desempeñarse en una tarea (…) refiere a la adquisición de saberes laborales por la vía de interacciones didácticas entre trabajadores, o de los trabajadores con su objeto de trabajo, y en función de la naturaleza misma del sitio de trabajo de que se trate.(Moreno y Marcaccio, 2014, Párr. 18).

4.3 Nivel y tipo de investigación

El presente trabajo de investigación se enmarcó dentro de los estudios cualitativos planteados por Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014), enfocados en "comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (p.358).

En ese sentido, teniendo en cuenta que se pretendió indagar y conocer las condiciones de empleabilidad (competencias y experiencias laborales previas) de las personas con discapacidad intelectual y cómo se relacionan con las posibilidades de inserción laboral (ocupabilidad) -fenómeno de estudio complejo y heterogéneo que demanda un análisis profundo- se adoptó un enfoque de investigación cualitativo que permitió abordar el objeto de estudio en su complejidad.

Asimismo, el estudio tuvo un alcance descriptivo, teniendo en cuenta que este tipo de investigaciones buscan "especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (Hernández-Sampieri *et al*., 2014, p. 92). Por lo tanto, fue de utilidad para poder caracterizar las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

4.4 Diseño de investigación

El proyecto de investigación se situó dentro de un diseño fenomenológico de investigación, ya que, a partir de la interpretación de las experiencias de los sujetos que participaron en esta investigación, -personas con discapacidad intelectual y referentes de la organización "El Arca Argentina"- fue posible arribar a la descripción y comprensión del fenómeno investigado (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014). A partir de la exploración y comprensión de estas experiencias, se pretendió descubrir elementos en común de tales vivencias, teniendo en cuenta la conexión y sucesión de eventos, como así también, la esencia de la experiencia compartida. (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014).

Si bien el diseño fenomenológico pretende comprender un fenómeno a nivel colectivo, es importante no dejar de lado la contextualización del fenómeno para cada persona en particular: "contextualizar las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron),

corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias)" (Hernández-Sampieri *et al*., 2014, p. 494). A esto, se suma la comprensión de las influencias y consecuencias a nivel personal y laboral del contexto actual de pandemia, causado por la propagación del virus Covid-19.

4.5 Participantes del estudio

La población de este estudio estuvo conformada por personas con discapacidad intelectual que forman parte de la organización "El Arca Argentina", concurrentes del "Taller San José", como así también por referentes de dicha institución en la provincia de Buenos Aires.

Específicamente, se trabajó con una "muestra de casos tipo" dirigida hacia la organización, con participantes voluntarios que han respondido a una invitación por parte del investigador (Hernández-Sampieri *et al*., 2014). Los mismos fueron siete concurrentes diagnosticados con discapacidad intelectual y cuatro referentes de la organización (directora de comunidad, responsable de taller, asistente de hogar y asistente de taller), donde el criterio principal fue la disponibilidad por parte de los sujetos para formar parte del estudio.

En este tipo de casos, "el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización. Es frecuente en estudios con perspectiva fenomenológica, en los que el objetivo es analizar los valores, experiencias y significados de un grupo social" (Hernández-Sampieri, *et al*. 2014, p.387).

La muestra final fue conformada por la saturación de información y teniendo en cuenta la disponibilidad y accesibilidad de los voluntarios dependiendo del contexto social atravesado por la pandemia producto del virus Covid-19, estableciendo un total de once participantes.

4.6 Contexto y periodo

Las personas que participaron de la investigación pertenecen a una organización llamada “El Arca Argentina”, situada en la provincia de Buenos Aires, Boulogne, Partido de San Isidro, con dirección en calle Tiradentes 1542, que tiene como misión “dar a conocer los dones de las personas con discapacidad intelectual, revelados a través de relaciones mutuamente transformadoras entre las personas con y sin discapacidad” (El Arca Argentina, 2021).

Se propone, a raíz de su misión, “trabajar a través de entornos fundamentales para brindarle a la persona con discapacidad intelectual un entorno familiar y social que propicie la inclusión en su comunidad y en la sociedad en general” (El Arca Argentina, 2021).

Como se mencionó anteriormente, la organización cuenta con el funcionamiento del “Taller San José”, donde “se realizan actividades destinadas a la estimulación, aprendizaje, autonomía, recreación e inserción social. Es un espacio abierto a la comunidad que busca dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad, muchas de ellas, provenientes de entornos vulnerables” (El Arca Argentina, 2021).

La presente investigación tuvo lugar en este espacio mencionado, y se puede afirmar que el entorno se consideró propicio y conveniente para la realización del estudio en cuestión.

En el taller del Arca Argentina se realiza un trabajo de tercerización, en donde las personas con discapacidad intelectual trabajan en el armado de elementos de cañerías y tuberías para la venta de una empresa llamada “Aqua”. Dicha empresa se encarga de entregar los materiales necesarios para el armado de los productos y de retirarlos una vez elaborados, con el consecuente pago por el trabajo realizado.

Se desarrolló el proyecto de investigación dentro de un periodo entre un mes y medio y dos meses aproximadamente, durante el cual se llevaron a cabo todos los procedimientos necesarios para la administración de los instrumentos y la recolección de información necesaria, requerida para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

4.7 Instrumentos de la investigación

El instrumento por excelencia utilizado en la investigación fue la entrevista, entendida a la misma como un encuentro que habilita el intercambio de información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (Jasenik 1998, citado en Hernández-Sampieri *et al*., 2014).

En este caso, se utilizaron entrevistas semiestructuradas, teniendo en cuenta que "se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información" (Hernández-Sampieri *et al*., 2014, p. 418).

En cada encuentro, se pretendió generar un clima ameno y de confianza para que el participante pueda sentirse cómodo y así facilitar la puesta en común de aquellos datos que son de relevancia para la investigación. Para esto, el entrevistador dispuso de una escucha atenta, de la contextualización de las preguntas, y la posibilidad de lograr un avance en la complejidad de las mismas, abarcando con amplitud aquellas cuestiones de importancia científica.

Se tuvo en cuenta en el empleo del instrumento la utilización de un lenguaje libre de tecnicismos, un lenguaje claro y preciso, en donde se indagaron aquellas cuestiones acerca las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad y los procesos de inclusión en los cuales los participantes se vieron implicados, contando con la precaución necesaria al interrogar aspectos que puedan traer a la consciencia diversas situaciones frustrantes para el individuo, velando por su bienestar, respetando sus tiempos, sus capacidades y su historia de vida.

Como se mencionó en el inicio del escrito, el investigador contó con experiencias y conocimientos previos, ya que ha realizado un proceso de inmersión inicial, participando en talleres y actividades de la organización. A su vez, se encuentra en permanente diálogo con referentes del lugar, permitiéndole así contar con información sobre los participantes del estudio, sus situaciones laborales, personales, sus capacidades, modalidades de comunicación, entre otros aspectos a considerar.

La vivencia de estas experiencias, la información obtenida y la observación en el campo de estudio, le brindó al tesista las herramientas necesarias para aplicar los instrumentos de recolección de datos y elaborar estrategias pertinentes para

cada persona en particular, según sus habilidades, capacidades y posibilidades de comunicación y afectivas.

Este instrumento, además de aplicarse a las personas con discapacidad intelectual, también fue administrado a las personas responsables del "Taller San José", quienes, al estar en contacto directo con los organismos empleadores y las personas con discapacidad, su aporte se consideró de fundamental importancia para el logro de los objetivos propuestos. Por tal motivo, estas entrevistas fueron administradas en profundidad, pretendiendo abarcar una amplia gama de variables, posibilitando profundización en preguntas que dieron respuestas a los objetivos planteados en la investigación.

Debido al contexto de pandemia que atraviesa la sociedad, se abordaron los instrumentos con los participantes respetando los protocolos correspondientes. Dado que las medidas sanitarias del momento imposibilitaron encuentros presenciales, se optó por la utilización de recursos tecnológicos para efectivizar la administración de los instrumentos.

Los modelos de instrumentos de la investigación se encuentran en el apartado "ANEXO".

4.8 Procedimiento

Una vez lograda la admisión del proyecto de investigación, se procedió a establecer el cronograma de actividades con las referentes de la organización "El Arca Argentina", Lic. María José Revaz, representante del "Arca Internacional" para Argentina y Brasil, con Bárbara Baffetti, Directora de Comunidad y con María Inés Pattiño, responsable de Taller, para el ingreso a campo y el trabajo con los participantes.

Posteriormente, se dio lugar a la recolección de datos a partir del empleo de los instrumentos de la investigación, con la intención de recabar información sobre las experiencias o descripciones de cada persona sobre el fenómeno estudiado, vale decir, las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad que presentan las personas con discapacidad intelectual y los organismos empleadores. La aplicación de los instrumentos se elaboró en un lugar previamente pactado y coordinado entre cada participante y el investigador, cumpliendo con todos los requisitos protocolares correspondientes al contexto de pandemia producto de la propagación del virus Covid-19. Para esto se utilizaron recursos tecnológicos para efectivizar los encuentros.

A su vez, se tuvieron en cuenta las variables propias de la organización, ya que, al operar como comunidad, sus sistemas de funcionamiento no son a priori rígidos, sino que se utilizó un sistema centrado en la persona, procurando comprender cada caso en su particularidad.

Luego de la recolección de información, se realizó la transcripción de los datos y de las narrativas emitidas por los participantes, llevando a cabo una la lectura comprensiva de la información para obtener un panorama completo del fenómeno bajo estudio (Hernández-Sampieri., *et al*., 2014).

Posterior a la lectura, se dio inicio al análisis de los datos, comenzando por la identificación de las unidades de análisis, luego generando las categorías, temas y patrones presentes en las descripciones y narrativas de los participantes sobre las experiencias con respecto al fenómeno (Hernández-Sampieri *et. al.*, 2014). Seguidamente, se establecieron conexiones entre las diferentes categorías de análisis (vínculos entre categorías y temas), a fin de "determinar, de manera constructivista y comparativa, el fenómeno a partir del análisis de experiencias, la esencia de las experiencias, diferencias entre experiencias, estructura (categorías

que componen el fenómeno y sus relaciones) y el contexto (tiempo, lugar y situación)" (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014 p. 495).

A partir del análisis planteado, fue posible elaborar una "narrativa general que incluyó las categorías y temas comunes y diferentes (presentados individualmente), así como sus vínculos dentro del contexto. El producto tuvo que ver con una descripción del fenómeno (experiencia común) y las categorías emanadas a partir de las experiencias" (Hernández-Sampieri, *et al.*, 2014 p. 495).

Finalmente, se elaboró un reporte final con las conclusiones pertinentes extraídas de un largo proceso de investigación, desarrollo y análisis, en donde se vio explicitado el logro de los objetivos planteados, y los resultados arribados respecto de la problemática objeto de estudio (Hernández-Sampieri *et al*., 2014).

Teniendo en cuenta que se trató de una investigación cualitativa, donde la dinámica es circular, el procedimiento aquí planteado estuvo caracterizado por la flexibilidad y el establecimiento de una retroalimentación constante entre todos los elementos de la investigación (literatura científica, datos, problemas, fenómenos, experiencias, etc.).

Como se mencionó en reiteradas ocasiones, el contexto que atraviesa la población mundial actualmente producto de la propagación del virus Covid-19, limitó la posibilidad de la inmersión presencial en el campo. Por tal motivo, la aplicación del instrumento tuvo lugar mediante la utilización de los recursos tecnológicos.

4.9 Coreografía de análisis

El presente trabajo de investigación se enmarcó dentro de los estudios cualitativos propuestos por Hernández-Sampieri *et al.* (2014), el mismo tuvo un alcance descriptivo teniendo en cuenta su utilidad para poder caracterizar las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad y organismos empleadores. Y, además, el diseño fue de índole fenomenológico debido que, a partir de la exploración y comprensión de estas experiencias, fue posible conocer elementos en común de las vivencias de cada participante, teniendo en cuenta la conexión y sucesión de eventos, como así también, la esencia de la experiencia compartida (Hernández-Sampieri *et al.*, 2014).

A raíz de lo anterior, los instrumentos para la recolección de los datos fueron las entrevistas semiestructuradas dirigidas hacia los concurrentes de la

organización, como así también a los responsables de la misma. Una vez finalizada la recolección, se realizó una transcripción de los datos, de estas narrativas y de estas vivencias expresadas por los participantes.

Posteriormente, se elaboró una lectura profunda de todo el material recabado. Al analizar el mismo, se construyeron categorías de análisis en base a las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad que se mencionaron en el marco teórico de la investigación *(Ver figura 1)*.

Luego de este primer nivel de análisis, se procedió a la elaboración de una narrativa general, en donde se articuló la información previa organizándola en una descripción en común sobre el fenómeno.

Una vez completados los pasos anteriores, se llevó a cabo el reporte final, es decir, la elaboración de las conclusiones de la investigación, en donde se puso de manifiesto el logro de los objetivos propuestos.

Finalmente, a partir de los hallazgos del estudio, se realizó una triangulación (Discusión) entre la información obtenida, los antecedentes de la investigación y el marco teórico que sustenta la misma.

A continuación, se presenta de modo esquemático, la coreografía de análisis realizada:

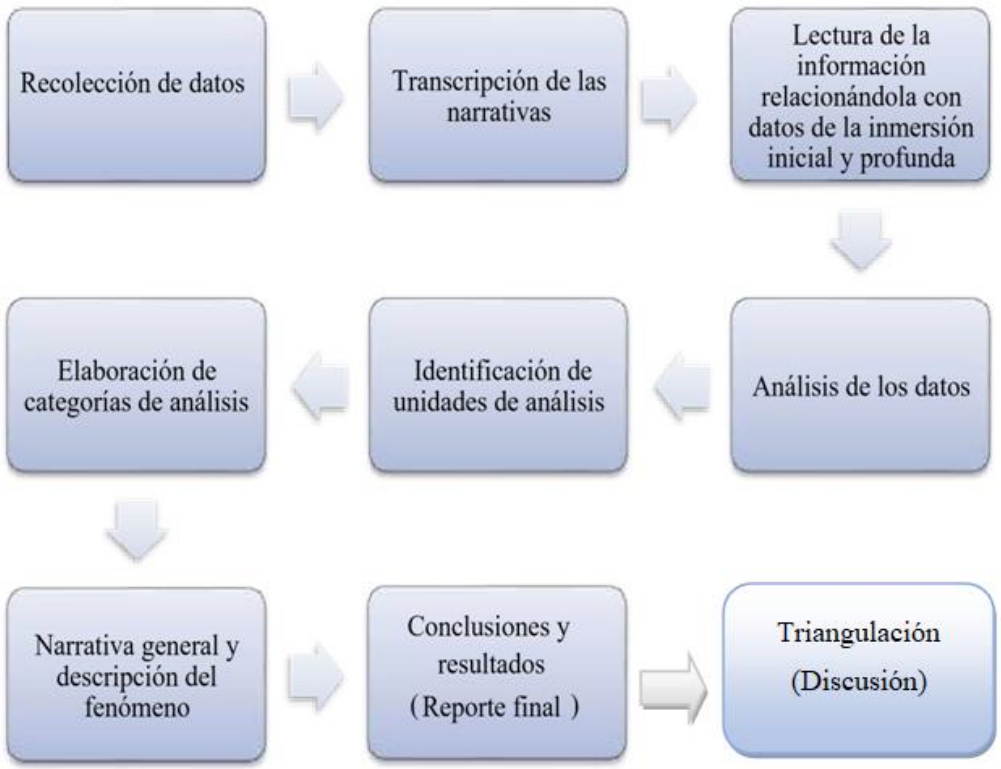

Figura 2. Coreografía de Análisis. Fuente: Hernández-Sampieri, *et al.* (2014)

5. Análisis de datos

Para este proceso, en primera instancia, se identificó la información obtenida a partir de los instrumentos de recolección de datos, y se la agrupó según las temáticas abordadas. De este modo, se construyeron cinco ejes temáticos o macrocategorías de análisis con sus respectivas categorías y sub-categorías. Los cuatro primeros son los pertenecientes a los concurrentes de la organización, y el eje número cinco a los referentes.

A continuación se presentan los ejes temáticos identificados con las categorías y subcategorías que de cada uno de ellos emergieron.

Tabla Nº 1. Esquema de triangulación de datos cualitativos: Experiencias laborales y formación de las personas con discapacidad intelectual

Macrocategoría: Experiencias laborales – Formación			
Categoría	**Codificación**		**Subcategoría**
Nivel de formación alcanzado	A	A.1	Niveles educativos incompletos
		A.2	Niveles educativos completos
Tipos de trabajo	B	B.1	Trabajo formal
		B.2	Trabajo informal
		B.3	Trabajo mediado por una institución
		B.4	Trabajo obtenido por búsqueda personal

Tabla Nº 2. Esquema de triangulación de datos cualitativos: competencias laborales de las personas con discapacidad intelectual

Macrocategoría: Competencias laborales			
Categoría	**Codificación**		**Subcategoría**
Tipos de competencias	A	A.1	Responsabilidad/ compromiso
		A.2	Buen trabajador
		A.3	Compañerismo
		A.4	Inteligencia
		A.5	Resiliencia
Habilidades	B	B.1	Oficios (Carpintería, Granja, huerta, etc.)
		B.2	Cocina
		B.3	Habilidades de la vida diaria
		B.4	Trabajo sistemático y repetitivo
		B.5	Masajes
		B.6	Manualidades y arte
		B.7	Manejo de la tecnología
		B.8	Atención al cliente/ Habilidades sociales
		B.9	Manejo de dinero mediado por asistentes

Intereses/ aspiraciones	C	C.1	Aspiración a trabajar en un lugar deseado
		C.2	Importancia y sentido que le concede al trabajo

Tabla Nº3. Esquema de triangulación de datos cualitativos: Relaciones laborales

Macrocategoría: Ocupabilidad - relaciones de trabajo(compañeros/ jefes)			
Categoría	**Codificación**		**Subcategoría**
Relaciones interpersonales en el trabajo	A	A.1	Relaciones satisfactorias (buenas experiencias laborales)
		A.2	Relaciones insatisfactorias (malas experiencias laborales)

Tabla Nº4. Esquema de triangulación de datos cualitativos: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

Macrocategoría: : Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad			
Categoría	**Codificación**		**Subcategoría**
Impacto del contexto de aislamiento a	A	A.1	Disminución de capacidades cognitivas (atención,

las capacidades de los concurrentes			memoria, funciones ejecutivas, etc)
		A.2	Impacto emocional
Influencia del contexto de aislamiento en las condiciones de ocupabilidad	B	B.1	Aislamiento obligatorio, restricción del trabajo y salarial
		B.2	Disminución de los espacios de trabajo

A continuación se presenta el eje temático correspondiente a los referentes de la organización (Directora de comunidad, responsable de taller, asistente de taller y asistente de hogar):

Tabla Nº5. Esquema de triangulación de datos cualitativos: Condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores

Macrocategoría: Condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores			
Categoría	**Codificación**		**Subcategoría**
Condiciones de ocupabilidad	A	A.1	Ofertas de empleo
		A.2	Leyes que condicionan la actividad laboral
		A.3	Selectividad al emplear por parte de los organismos

		A.4	Trabajo mediado por una institución
		A.5	Trabajo formal-informal
Modificaciones necesarias para la mejora de la inclusión laboral	B	B.1	Formación laboral post escuela para personas con discapacidad
		B.2	Formación y capacitación para empleadores y organismos afines
		B.3	Mayor difusión de las empresas que han tenido buenas experiencias de inclusión
		B.4	Políticas laborales eficientes y efectivas y apertura de mayores posibilidades laborales
		B.5	Necesidad de un proceso de inclusión sostenido
Mitos sobre la inclusión laboral	C	C.1	“No lo voy a poder despedir”
		C.2	“No lo voy a entender, ni él me va a entender a mí”
		C.3	“Lo tomo para una tarea específica” (soslayando

			su potencial)
		C.4	“No van a poder cumplir con las expectativas del puesto laboral”
		C.5	“Se frustran más”
Importancia del trabajo	D	D.1	Sentido del trabajo para la persona con discapacidad
		D.2	Valor agregado que aporta la persona con discapacidad a la empresa o lugar de empleo
		D.3	Relativa motivación/interés por la actividad laboral
		D.4	Importancia del trabajo en equipo y de un proceso productivo
Rol que juega la familia de la persona con discapacidad	E	E.1	Contexto familiar favorable / desfavorable
Desventajas que afronta la persona con discapacidad a nivel social	F	F.1	Desconocimiento de las enfermedades/patologías
		F.2	Falta de empatía
		F.3	Falta de visibilización y difusión de temáticas

			sobre discapacidad
		F.4	Discriminación
		F.5	Escaso o nulo acompañamiento inicial en el proceso de inclusión
		F.6	Contexto social desfavorable

5.1 Primer nivel de análisis

El objetivo de esta primera instancia analítica es llegar a un marco comprensivo inicial y adecuado para la generación de las primeras conclusiones del estudio, las cuales se consideran como aproximativas ya que las interpretaciones fueron profundizadas en la instancia de análisis siguiente, realizadas a la luz del marco teórico referencial.

La reconstrucción descriptiva de la información empírica se estructura alrededor de cinco ejes temáticos o macrocategorías que emergieron para dar cuenta de las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual de la organización "El Arca Argentina" de la provincia de Buenos Aires, y de cada uno de ellos se desprenden sus respectivas categorías y subcategorías.

Tales macrocategorías, categorías y subcategorías se presentan y analizan a continuación. Cabe destacar que el orden de presentación de las mismas responde a la mayor frecuencia de respuestas encontradas en cada caso y apoyadas por la información obtenida en los instrumentos de recolección de datos.

1. formación y Experiencias laborales de las personas con discapacidad intelectual

La información obtenida en este eje temático conforma uno de los aspectos de la empleabilidad pretendidos por la investigación. Las experiencias laborales previas, como así también la formación que adquirió la persona con discapacidad intelectual a lo largo de su vida son de fundamental importancia para la posibilidad de una inserción en el mundo laboral y por ello se consideran características de empleabilidad.

Dicho eje temático está compuesto por 2 categorías:

1. A Nivel de formación alcanzado

Esta categoría hace referencia al nivel de escolaridad alcanzado por los participantes y el tipo de formación que obtuvieron a lo largo de su vida escolar.

De ello se desprenden dos subcategorías:

1. A.1 Niveles educativos incompletos: Dentro de esta subcategoría se encuentran aquellos participantes que no han logrado finalizar todos los niveles educativos de educación inicial, primaria y secundaria.

En la mayoría de los casos, los concurrentes de la organización Arca Argentina no han podido concluir sus estudios. De los siete participantes de la investigación, son seis los que se encuentran en situación de deserción escolar. Uno de ellos seis actualmente asiste a una institución educativa para personas con discapacidad.

1. A.2 Niveles educativos completos: Esta subcategoría engloba a las personas con discapacidad que han concluido sus estudios en los niveles iniciales primarios y secundarios.

   Solo una persona de la totalidad de concurrentes de la organización ha finalizado el nivel secundario en un centro de formación integral para personas con discapacidad.

El análisis de la presente categoría nos permite evidenciar la falta de formación y el gran nivel de deserción escolar que sufren las personas con discapacidad intelectual de la organización.

1. B Tipos de trabajo

Al preguntar a los entrevistados acerca de sus experiencias laborales se han podido identificar diferentes tipos o modalidades de trabajo en los que se vieron implicados. La presente macrocategoría contiene cuatro subcategorías, en donde encontramos por un lado las modalidades de trabajo formal-informal, y por otro lado los trabajos que son mediados por instituciones para personas con discapacidad y empleos que se han efectuado por la búsqueda personal del participante.

1. B.1 Trabajo formal: Se define esta subcategoría como el tipo de trabajo que se encuentra formalizado debido a la creación de un contrato entre el empleado y el empleador. Este contrato cumple con todos los requisitos propuestos por la ley, en tanto beneficios, derechos y obligaciones laborales.

De la totalidad de los participantes, solo dos han tenido experiencias laborales que se asemejan a una modalidad de trabajo formal, es decir, en donde existió un contrato entre el empleador y el empleado que garantizaba algunos beneficios y derechos para la persona. Los mismos, sin embargo, no son categorizables en su totalidad como un trabajo formal. Como lo muestran las entrevistas a continuación:

- "*Hago chocolates. Es como un emprendimiento que hago con mis compañeros de trabajo. Hacemos chocolates para vender y para el día del amigo, para el día del padre y todo eso y hacemos distintas cosas también, como galletitas, pastafloras y todo eso hacemos.*

  Yo cocino...También hacemos bolsas de papel y chocolates también. Cuando entramos, nos cambiamos, nos ponemos barbijo, gorro, delantal y todo el uniforme y de ahí nos ponemos a cocinar. Después la coordinadora se encarga de vender por internet tomando pedidos. Se llama generación de cambios el lugar.

  A mí me paga la coordinadora, también tenemos una tarjeta que iba a sacar plata al banco, es del ministerio de trabajo, que el trabajo me paga por mes y la saco por el banco. Pero ahora en la pandemia no está funcionando. Pero ahora la coordinadora nos da un sobre con plata". **("Mario" concurrente de la organización Arca Argentina).**

- *Yo estoy trabajando todos los lunes en una chocolatería, hacemos bombones y hacemos chocolates para los cumpleaños o casamientos y los vendemos por los barrios o por las casas. Y como ayer no se puedo hacer el taller no pudimos.*

  Estoy yendo los lunes y los martes. Trabajamos juntas, ponemos los chocolates en el molde y después picamos los chocolates y los ponemos en el molde.

  Si me pagan. Uso la plata para comprar materiales para el taller…Tengo el logo donde estoy yendo, el gorro y el delantal, el uniforme. Me gusta ir a trabajar ahí, me siento bien. Tengo un montón de compañeros, amigos.". **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"Trabajé en los perejiles. Hacen eventos. Cocinaban comida. Pizza empanada, carnes, verduras. Mandábamos cosas y ellos nos pagaban por eso. Asistíamos cuando eran eventos. Los días sábados todo el día y los viernes cuando había eventos. Yo tenía mucho trabajo, me ponía el delantal blanco y negro. Era moza, llevaba la comida… el dinero lo guarde para materiales. Para fin de semana"*. **(María, concurrente de la**

organización El Arca Argentina) (Proyecto sumando para personas con síndrome de Down. Experiencia en grupos de personas con actividades recreativas para personas con discapacidad y a partir de allí esta actividad laboral).

1. B.2 Trabajo informal: Se entiende esta subcategoría como la modalidad de trabajo en donde los trabajadores poseen empleos sin aportes a la seguridad social y que se encuentran por fuera de las normativas del derecho laboral. En algunos casos son asalariados no registrados o trabajadores que realizan sus actividades de forma independiente.

   La mayoría de las personas con discapacidad intelectual que concurren a la organización El Arca Argentina realizan, o han tenido experiencias de trabajos informales. Muchas de estas experiencias solo pueden ser categorizadas como "pasantías", ya que la persona no ha sido retribuida salarialmente por su trabajo, sino que fue una experiencia de aprendizaje o asistencia.

   Así lo mencionan los participantes en las entrevistas:

   - -*"Alguna vez trabajé en veterinaria. Embolsaba comida para perros. Fue hace poco. Ahora no se puede por la pandemia"*. **(Marcelo, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

   - *"Tuve un trabajo hace mucho, y hace mucho que no trabajo. Yo era ayudante de cocina, no era un trabajo trabajo, era un centro de día. Era un taller en el centro de día. Era ayudante de cocina, tenía un grupo de compañeros.*

     No recuerdo todo, pero me enseñaron distintas técnicas de variedad de cómo cortar la verdura, por ejemplo cortar en cuadraditos la zanahoria por ejemplo, varias técnicas. Aprendí mucho". **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

   - *"El trabajo, unas de las cosas que conozco es poner en las bolsas y hacer los sifones".*

     (El concurrente trae a la entrevista el sifón que arman en el taller para la empresa "aqua" y explica el procedimiento de armado del mismo y el

sellado de la bolsa). **(Gastón, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"Yo trabajo en aqua. Se pone la goma, se pone la tuerca y después se embolsa. Si me ofrecieron otro trabajo, en la morada... Hacemos huerta.... Si me pagan. Y pago las cosas. Yo le pongo la piola a la maceta".* **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Hice acá en el taller aqua. Se trata de sifones, que van debajo de la pileta, tengo que armar el sifón, tengo que armar en una bolsa 50, después tengo que poner un numero y Cristian me ayuda a poner en una bolsa y a contarlas y a apilarlas.*

  En aqua entre a los 40 hoy tengo 58, hace 18 años que estoy ahí. Ahora nos cambiaron el material para hacer sifones…Me gusta trabajar ahí. A nosotros nos traen los materiales al taller y nosotros somos empleados de la empresa, nosotros armamos y ellos después buscan las bolsas. Lo bueno es que pagan…Recibo salario, todos mis compañeros que trabajan ahí reciben... El dinero nos los da el dueño de la empresa. Se lo da a la responsable del hogar y de ahí nos la dan.

  Cuando era joven trabajaba, tirábamos bolsas a un camión, pero después rompí una balanza y tuve que pagar y me despidieron. A veces pasa.

  Primero hablaríamos del sueldo. Porque yo tuve una experiencia en una carpintería que no me dieron plata, y las del taller me dijeron, habla primero de plata y después no trabajes tanto. (En este último caso, el concurrente ha trabajado en una carpintería de una persona conocida por él, donde acordaron que no habría salario, sino que se trataba de una especie de "pasantía" para que la persona aprenda el oficio. Una vez que lo aprendió, al concurrente le surgió la necesidad de cobrar por su trabajo, pero esto no fue aceptado por parte del dueño de la carpintería, por lo que la persona dejó de trabajar en este sitio).

  (Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina)

1. <u>B.3 Trabajo mediado por una institución</u>: La mayoría de los casos de experiencias laborales fueron y son mediadas por instituciones para personas con discapacidad.

Es decir, la institución ha funcionado como un nexo entre la persona con discapacidad y el empleo obtenido, o la misma organización le provee a la persona de actividades vinculadas al área laboral a través de programas y proyectos.

- *"En los talleres de la escuela Fátima se realizan convenios con distintos lugares y ellos van teniendo experiencias, y colaboran. Hacen como una primera vinculación con lo que es el trabajo"* **(Descripción de una asistente de taller sobre las actividades que realiza Marcelo, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Cuando entramos, nos cambiamos, nos ponemos barbijo, gorro, delantal y todo el uniforme y de ahí nos ponemos a cocinar. Después la coordinadora se encarga de vender por internet tomando pedidos. Se llama* ***generación de cambios*** *el lugar.*
  A mí me paga la coordinadora, también tenemos una tarjeta que iba a sacar plata al banco, es del ministerio de trabajo, que el trabajo me paga por mes y la saco por el banco. **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

- *Tuve un trabajo hace mucho, y hace mucho que no trabajo. Yo era ayudante de cocina, no era un trabajo trabajo, era un centro de día. Era un taller en el centro de día. Era ayudante de cocina.* **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

- *Trabaje en los perejiles... Hacen eventos… Era moza, llevaba la comida. (****Programa Sumando****. Proyecto para personas con síndrome de Down. Experiencia, grupos de personas con actividades recreativas para personas con discapacidad y a partir de allí esta actividad de perejiles).* **(María, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

- *Yo estoy trabajando todos los lunes en una chocolatería, hacemos bombones y hacemos chocolates para los cumpleaños o casamientos y los vendemos por los barrios o por las casas…Barbi (Directora de comunidad) me hizo conocer ese lugar, habló con la directora del lugar.* **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

- *Hice acá en el taller aqua. Se trata de sifones, que van debajo de la pileta, tengo que armar el sifón, tengo que armar en una bolsa 50, después tengo que poner un numero y Cristian me ayuda a poner en una bolsa y a contarlas y a apilarlas…A nosotros nos traen los materiales al taller y nosotros somos empleados de la empresa, nosotros armamos y ellos después buscan las bolsas.*(Es importante señalar nuevamente que todos los concurrentes de la organización trabajan para la empresa aqua) **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

1. <u>B.4 Trabajo obtenido por búsqueda personal</u>: Dentro de las experiencias laborales de los entrevistados, solo es posible encontrar una experiencia por búsqueda personal en donde no existió la participación de una institución dedicada a personas con discapacidad para efectivizar la inserción, pero si para intervenir en el desarrollo de la inclusión.
    - *Porque yo tuve una experiencia en una carpintería que no me dieron plata, y las del taller me dijeron, habla primero de plata y después no trabajes tanto.* (Para Damián esta experiencia es lo que más se asemeja a una experiencia laboral fuera de la institución que ha conseguido por búsqueda personal. Desde la organización El Arca Argentina se ha intervenido para que la persona pueda decidir si continuar o no con el trabajo debido a que no existía una retribución salarial). **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina).**

Durante el análisis de la presente categoría, se han logrado exponer las diferentes características de las experiencias laborales de los participantes, las cuales se evidencian escasas, de cortos periodos, en la mayoría de los casos informales, con un nivel salarial bajo o inexistente bajo la forma de trabajo voluntario o de "pasantías", y fundamentalmente se observa los trabajos obtenidos por los participantes son siempre mediados por instituciones que trabajan con personas con discapacidad.

2. Competencias laborales

Dentro del eje temático "competencias laborales" se ha recopilado la información que refiere a aquellas características personales de los participantes que favorecen al logro de un puesto laboral y la posibilidad de cumplir las expectativas del mismo. Estas competencias laborales conforman otro aspecto de la empleabilidad, además de las ya mencionadas experiencias laborales de las personas con discapacidad intelectual.

Dicho eje temático se compone de 3 categorías con sus respectivas subcategorías:

2. A Tipos de competencias

En cuanto a los tipos de competencias es posible mencionar las siguientes subcategorías:

2. A.1 Responsabilidad/ Compromiso: La responsabilidad y el compromiso son virtudes que se han visto repetidas a lo largo de las entrevistas administradas a los participantes de la investigación. Esta característica personal refiere al cumplimiento de las obligaciones en el trabajo, a la realización de los deberes de manera oportuna y eficiente.

Así lo manifiestan los participantes:

- *"Yo soy responsable".*
- *"Me gusta trabajar, soy responsable".*
- *"Soy responsable... Soy cumplido".*
- *"Soy responsable y comprometida".*

(Mario, Marcelo, Damián, Raquel, concurrentes de la organización El Arca Argentina).

2. A.2 Buen trabajador: Esta competencia, íntimamente ligada con la anterior, hace alusión a la capacidad de realizar un trabajo de manera eficiente y efectiva, como a la manera de realizar las obligaciones laborales en forma correcta.

- *"Me gusta trabajar, soy buena trabajadora"*
- *"Soy buen trabajador"*

(Jésica y Mario, concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. A.3 Compañerismo: La presente competencia se define por la calidad de los vínculos laborales que las personas con discapacidad establecen en su ámbito de trabajo. Nos habla del plus que aportan las personas con discapacidad intelectual al trabajo en equipo.

- *"Soy buen compañero"*
- *"Soy buena compañera"*
- *"Tengo muchos compañeros y me llevo bien con ellos, me gusta ir a trabajar"*
- *"En el trabajo siento alegría, tengo muchos compañeros"*

(María, Mario, Jésica, Gastón, concurrentes del Arca Argentina)

2. A.4 Inteligencia: De la totalidad de los participantes, una persona ha destacado su capacidad de inteligencia. Así lo define en las entrevistas:

- "*De mis capacidades, soy muy inteligente, estoy aprendiendo a ser sabia, Osvi me dejo la herencia de su sabiduría y aprendo cada día más de ella. Hacer siempre lo correcto, ir por el camino correcto"***(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. A.5 Resiliencia: Se ha definido esta categoría como la capacidad de la persona de sobreponerse, superar los obstáculos y circunstancias desfavorables se le presenta obteniendo un resultado positivo.

Teniendo en cuenta las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el mundo actual, y más aún en el área laboral, es posible encontrar esta capacidad en repetidos casos. Una de las participantes del estudio pudo manifestarlo en palabras:

- *"Que le diría, que soy una buena persona, que día a día trato de ser mejor, que pongo lo mejor de mí por más que haya obstáculos, que la vida en el camino nos presente obstáculos y dificultades yo paso eso, pongo todo mi esfuerzo por lograr lo que me propongo, todas las cosas que quiero llegar, pongo de mi parte, y bueno ofrezco mi corazón y me muestro tal como soy, con mi personalidad. Es muy importante para mí el trabajo"*. **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. B. Habilidades

Durante el desarrollo de la categoría precedente se destacaron las características de la personalidad de los participantes, es decir sus competencias laborales, pero que ponen el énfasis en sus condiciones personales. En la categoría que se describe a continuación, se analizarán las habilidades, es decir, las competencias laborales en función de los comportamientos aprendidos por las personas con discapacidad intelectual de la organización "El Arca Argentina".

2. B.1 Oficios: Comprende las habilidades de los participantes en torno a los oficios aprendidos. Así lo describen en las entrevistas:

- *"Hacemos huerta. "hacemos macetas y tenemos una huerta. Yo riego las plantas, les pongo tierra".*
- *"Estoy aprendiendo a tejer con dos técnicas. Ahora para el invierno si dios quiere, voy a hacerme un gorrito de lana".*
- *"Hacemos huerta. Voy todos los viernes a la mañana. Si me pagan. Y pago las cosas. Yo le pongo la piola a la maceta".*
- *"Tengo experiencia en carpintería, aprendí muchas cosas".*

(Marcelo, Raquel, Jésica, Damián, concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. B.2 Cocina: Muchos de los participantes del estudio tienen interés por las tareas de cocina, y muchos de ellos cuentan con habilidades para desempeñarse en dicho rubro. Así ellos lo describen:

- *"Aprendí a cocinar una tarta. Me gustan las tartas. Me gusta cocinar".*
- *"En un futuro me gustaría trabajar en un restaurante, cocinando. Me gusta cocinar asado, pizza, empanada, torta".*
- *"me enseñaron distintas técnicas de variedad de cómo cortar la verdura, por ejemplo cortar en cuadraditos la zanahoria por ejemplo, varias técnicas. Aprendí mucho".*
- *"Me gusta hacer todo. Arte, cocinar, escribir, dibujar…"*
- *"Me gusta hacer comida…"*
- *"A mí me gusta cocinar, cosas dulces…hacemos bombones y hacemos chocolates para los cumpleaños o casamientos y los vendemos por los barrios…"*

(Marcelo, Mario, Raquel, María, Gastón, Jésica, Concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. B.3 Habilidades de la vida diaria: Refiere a la realización de las tareas cotidianas y las habilidades para autovalerse mediante comportamientos aprendidos. Dichas habilidades le permiten a la persona avanzar hacia el logro de una autonomía relativa según sus posibilidades.

De esta manera lo exponen los participantes:

- *Aprendí a hacer la cama solo, levantando el colchón*
- *También me gusta salir a caminar, me gusta estar con amigos en una mateada con charlas, salir a pasear,*
- *Voy caminando sola al taller, me gusta salir a caminar.*
- *¿Sabes que Yo voy sola hasta la morada caminando?. Tengo muchos compañeros… (Morada, taller de huerta).*

(Marcelo, Raquel, María, Jésica, concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. B.4 Trabajo sistemático y repetitivo: La totalidad de los participantes del estudio se destaca por las habilidades en el trabajo práctico, en tareas concretas que se realizan de manera metódica, sistemática y repetitiva. Estos trabajos tienen que ver con actividades productivas que comprenden pasos a seguir y una conclusión. Recordamos que los concurrentes del taller trabajan de manera tercerizada para la empresa "Aqua", realizando el armado y embolsado de elementos para la venta.

- *"Cuando entramos, nos cambiamos, nos ponemos barbijo, gorro, delantal y todo el uniforme y de ahí nos ponemos a cocinar.*
  Antes trabajaba en el taller con aqua. Me gustaba mucho ese trabajo, lo sigo extrañando .Ahí armábamos y yo pesaba y armaba las bolsitas. Si me gustaba ese trabajo". **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina)**
- *"hacemos macetas y tenemos una huerta. Yo riego las plantas, les pongo tierra".* **(Marcelo, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Estoy aprendiendo a tejer con dos técnicas. Ahora para el invierno si dios quiere, voy a hacerme un gorrito de lana con barbijo incluido, y para llegar a eso es importante que primero llegue a hacer el largo, entonces estoy en el primer paso, que es hacer l largo y de ahí el gorrito.*
  También tengo unos guantes y voy a hacerle un capullo para cuando haga frio. Los días que hace calor lo saco y cuando hace mucho frio los pongo. **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *ponemos los chocolates en el molde y después picamos los chocolates y los ponemos en el molde.* **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Yo trabajo en aqua. Se pone la goma, se pone la tuerca y después se embolsa.*
  Hice acá en el taller aqua. Se trata de sifones, que van debajo de la pileta, tengo que armar el sifón, tengo que armar en una bolsa 50, después tengo que poner un numero y Cristian me ayuda a poner en una bolsa y a contarlas y a apilarlas. **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *El trabajo, unas de las cosas que conozco es poner en las bolsas. (El concurrente trae a la entrevista el sifón que arman en el taller para la empresa aqua y explica el procedimiento de armado del mismo y el sellado de la bolsa).Cuando terminamos el trabajo, se llevan las bolsas los de aqua.* **(Gastón, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. B.5 Masajes: Una de las participantes de la investigación manifestó tener habilidades para realizar masajes, como así también su interés por trabajar en ello.

- *"me gustaría masajes. Se hacer masajes".* **(María, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. B.6 Manualidades y arte: Se destacan entre las habilidades de los participantes las actividades manuales como así también las artísticas, que despiertan un gran interés en ellos. Así lo manifiestan:

- *"A mí me gusta escuchar música"*
- *"Me gusta bailar folclore, me gusta la chacarera zamba y malambo".*
- *"Además de leer practicar guitarra, estoy aprendiendo a tocarla, me falta aprender mucho…me gusta pintar mandalas con música, escuchar música".*
- *"Me gusta hacer todo. Arte, cocinar, escribir, dibujar, música, bailar, cantar".*
- *"Me gusta bailar".*
- *"Me gusta tocar guitarra, folclore, estoy aprendiendo el ritmo de la misa. Estoy aprendiendo con una chica que va escuchando por auriculares. Me gusta bailar. Bailar de todo".*

(Marcelo, Mario, Raquel, María, Jésica, Damián, Concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. B.7 Manejo de la tecnología: Durante el transcurso de las entrevistas, una de las participantes afirmó haber desarrollado, durante el tiempo de pandemia, habilidades para el manejo de la tecnología, es decir, en la utilización de medios tecnológicos como la computadora, el celular y las redes de comunicación que dichos medios provee.

A continuación la descripción de la participante:

- *"En este tiempo he aprendido mucho de tecnología, como compartir pantalla y como ser el anfitrión…A mis amigos que no veo hacemos videollamada con merienda. Este viernes y sábado tengo videollamada con mis amigas".* **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. B.8 Atención al cliente / Habilidades sociales: Se ha percibido que, dentro de las habilidades de los participantes, se encuentran las habilidades sociales, que se deducen de sus experiencias previas de trabajo:

- Trabajo de cocina / moza
- Trabajo de venta de chocolates

- Características personales sociables, intención comunicativa, motivación por la tarea, escucha activa e interés por interactuar con el otro, entre otros aspectos.

2. B.9 Manejo de dinero mediado por asistentes: El manejo de dinero es una cuestión muy importante al hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que, comprende un aspecto complejo en términos de utilización de funciones ejecutivas e intelectuales. Es por esta razón que resulta necesaria la asistencia, a veces absoluta y en ocasiones relativa, para el manejo del dinero a personas con discapacidad intelectual.

Se destacan las habilidades de algunos participantes de tener cierta noción del manejo del dinero y de solicitar relativa asistencia por parte de sus acompañantes.

- "*A mí me paga la coordinadora, también tenemos una tarjeta que iba a sacar plata al banco, es del ministerio de trabajo, que el trabajo me paga por mes y la saco por el banco. Pero ahora en la pandemia no está funcionando. Pero ahora la coordinadora nos da un sobre con plata.*
  Con la plata, a veces la ahorro y a veces la gasto. Más la gasto (entre risas). Ahora me voy a poner las pilas para ahorrar. Tenemos objetivos para eso. Estoy ahorrando ahora para comprarme el vidrio templado del celular. También unas medias polainas para el frio. No sé cuanto salen esas cosas.
  (La asistente explica que cada uno tiene una caja donde guardan su dinero, y se van proponiendo objetivos, y van ahorrando para cumplir esos objetivos. Luego se los acompaña para hacer las compras en la medida que ellos necesiten).
  Hace poco me compre un reloj, ahora voy a comprarme unos lentes de sol y con esta plata que me dieron tengo que ponerme las pilas con el ahorro". **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina)**
- *Trabajaba de moza en los perejiles… el dinero lo guarde para materiales. Para fin de semana. (Sumando. Proyecto para personas con sindrome de Down. Experiencia, grupos de personas con actividades recreativas para personas con discapacidad y a partir de allí esta actividad de perejiles).*

*Jugábamos al bowling, al pool, al bailar al boliche, a la quinta, de vacaciones a santa teresita. Con la plata pagaba las actividades de los fines de semana en sumando…El director me pagaba. Y a todos los chicos***.** **(María, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Si me pagan. Uso la plata para comprar materiales para el taller. La maestra donde yo trabajo nos da la plata. Me llevo bien con ella.***(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *El trabajo significa ganar dinero y aprender por experiencia…Recibo salario, todos mis compañeros que trabajan ahí reciben. El dinero nos los da el dueño de la empresa. Se lo da a la responsable del hogar y de ahí nos la dan.*
  Soy ahorrista. Ahorro, quiere decir ahorrar plata, no gasto ni tiro la plata. La ahorro para a ver si sirve comprar algo, necesito ahora comprar una bata. En el hogar hay muchas mujeres y me dijo la directora que tengo que usar bata, ´para salir de la habitación al baño. Ya tengo una bata pero me hace falta otra. Ayer compramos papas fritas, coca cola, pero con nuestra plata, para compartir. Pero no gastamos, cuidamos la plata.
  Si me ofrecen trabajo primero hablaríamos del sueldo. Porque yo tuve una experiencia en una carpintería que no me dieron plata **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

2. C Intereses / Aspiraciones

Dentro de la presente categoría se encuentra la información recolectada de los participantes del estudio que refiere al sentido que la persona le otorga al trabajo, el interés por la actividad laboral, como así también sus deseos y aspiraciones.

2. <u>C.1 Aspiración a trabajar en un lugar deseado</u>: los participantes manifiestan deseos y aspiraciones de alcanzar un puesto laboral o realizar determinada actividad laboral en un lugar de su interés. Así lo manifiestan en las entrevistas:

- *Me gustaría trabajar en el centro de día que conozco.*

- *En un futuro me gustaría trabajar en un restaurante, cocinando. Me gusta cocinar asado, pizza, empanada, torta.*
- *Me gustaría entrar en algún trabajo, en algún trabajo para variar, como DJ, porque amo la música, chef porque amo la cocina, en un local de ropa, porque también te quedas con ropa buena (entre risas), porque amo la ropa, un trabajo de panadería, pastelería…Otro trabajo, en la librería me gustaría trabajar.*
- *Se hacer masajes. Sí, me gustaría masajes.*

(Marcelo, Mario, Raquel, María, concurrentes de la organización El Arca Argentina)

2. C.2 Importancia y sentido que le concede al trabajo: Al preguntar a los participantes, qué significa para ellos el trabajo, se ha podido identificar cual es la importancia y qué sentido le otorga la persona a la actividad laboral. Este aspecto resulta fundamental, ya que no todas las personas con discapacidad le asignan un lugar relevante en sus vidas, y no todos los participantes del estudio presentan motivaciones o necesidades de insertarse en el mundo laboral.

Aquellas personas con discapacidad intelectual que denuncian motivación por el ámbito laboral así lo manifiestan:

- *"Que significa el trabajo. Un trabajo. Jaja la pregunta me mató. Para mí es muy importante porque me da beneficios para el futuro".* **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"El trabajo es muy importante para mí para ser más independiente, mas autónoma, tener mi propia platita, ganarme la vida para todas mis cosas, mis prioridades, mis necesidades, mis gustos, por ejemplo, comprarme algo que me guste, un antojo o un regalito, invitar por ejemplo a alguien a tomar algo o a comer, o comprar algo para comprar para comer y compartir acá con mi familia, comprar una coca un helado. Para mi trabajar significa independencia, un futuro, crecimiento, autonomía, libertad, es un derecho también, ser digno para enfrentar la vida, muy importante.*

Todavía estoy esperando que me confirmen si puedo entrar o no a ese trabajo, y necesito otro trabajo que sean los demás días, estamos en lista de espera.
Me siento entusiasmada y con muchas ganas. Es muy importante para mí el trabajo". **(Raquel, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"-¿Qué le dirías a alguien que te quiere contratar?- Que me ayude, se hacer muchas cosas. Me gusta trabajar, soy buena trabajadora soy responsable".* **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"El trabajo significa ganar dinero y aprender por experiencia…Me sentí cómodo, contento, alegre, porque no pensábamos que íbamos a conseguir un trabajo así como aqua…*
Cuando era joven trabajaba, tirábamos bolsas a un camión, pero después rompí una balanza y tuve que pagar y me despidieron. A veces pasa". **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

De acuerdo con el marco teórico expuesto en la presente investigación, recordamos que el termino competencias laborales refiere a las "características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo" (Alles, 2019, p.79).

Debido a que la definición del concepto engloba aspectos diversos como características de personalidad y comportamientos, se han analizado las categorías en función de ello. (Competencias, habilidades e intereses).

Por otro lado, en el análisis de la presente categoría se destaca el sentido y el valor que le otorgan al trabajo las personas con discapacidad intelectual de la organización. Retomando la palabra de una de las participantes:

- *"El trabajo es muy importante para mí para ser más independiente, mas autónoma, tener mi propia platita, ganarme la vida para todas mis cosas, mis prioridades, mis necesidades, mis gustos, por ejemplo, comprarme*

algo que me guste, un antojo o un regalito, invitar por ejemplo a alguien a tomar algo o a comer, o comprar algo para comprar para comer y compartir acá con mi familia, comprar una coca un helado. Para mi trabajar significa independencia, un futuro, crecimiento, autonomía, libertad, es un derecho también, ser digno para enfrentar la vida, muy importante.

3. Ocupabilidad – relaciones de trabajo

El presente eje temático contiene información sobre aspectos de la ocupabilidad, desde la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual, que tienen que ver con sus relaciones de trabajo, y si estas fueron satisfactorias, agradables, o si han vivido experiencias desagradables en el ámbito laboral.

3. A Relaciones interpersonales en el trabajo

La categoría se define en relación al nivel de satisfacción que los participantes del estudio manifiestan sobre sus experiencias y relaciones de trabajo con sus compañeros y/o jefes.

3. A.1 Relaciones satisfactorias: Hace referencia a las experiencias laborales, en términos de relaciones con sus compañeros/ jefes, que han sido positivas, amenas y satisfactorias para el participante.

Así lo expresan los participantes:

(En los talleres de la escuela Fátima se realizan convenios con distintos lugares y ellos van teniendo experiencias, y colaboran. Hacen como una primera vinculación con lo que es el trabajo -Asistente-).

- *Si me gustaba ir ahí. Tenía muchos compañeros, me llevaba bien. Ahora son grupos burbuja. Pero ahora tengo videollamadas*. **(Marcelo, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Me llevo bien con mis compañeros. Nunca tuve problemas. Los únicos problemas tuve con mi novia. Ella trabaja conmigo en la chocolatería*. **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Con mis compañeros jugábamos al bowling, al pool, al bailar al boliche, a la quinta, de vacaciones a santa teresita. Con la plata pagaba las actividades de los fines de semana en sumando.*
  El director me pagaba. Y a todos los chicos… Mis compañeros eran mujeres y varones, estábamos parados en una fila…Me llevaba muy bien con mis compañeros. El director era bueno. Nos trataba bien.
- *Me sentía con alegría.* **(María, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Me gusta ir a trabajar ahí, me siento bien. Tengo un montón de compañeros, amigos.* **(Jésica, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

3. A.2 Relaciones insatisfactorias: Hace referencia a las experiencias laborales, en términos de relaciones con sus compañeros/ jefes, que han sido negativas, desagradables e insatisfactorias para el participante.

Así lo expresan los sujetos entrevistados:

- *Cuando era joven trabajaba, tirábamos bolsas a un camión, pero después rompí una balanza y tuve que pagar y me despidieron. A veces pasa.*
  Si alguien me quiere contratar primero hablaríamos del sueldo. Porque yo tuve una experiencia en una carpintería que no me dieron plata, y las del taller me dijeron, habla primero de plata y después no trabajes tanto. **(Damián, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Los únicos problemas tuve con mi novia. Ella trabaja conmigo en la chocolatería.* **(Mario, concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- Una de las participantes de la investigación ha tenido inconvenientes en sus experiencias laborales previas debido a relaciones conflictivas con uno de sus compañeros, lo que derivó en la suspensión de su actividad laboral. Esto refieren los asistentes que trabajan con ella en la organización "El Arca Argentina".

Estas descripciones permiten aseverar la importancia del contexto laboral en el cual se ven inmersas las personas con discapacidad intelectual, en donde las relaciones laborales tanto con compañeros como jefes van a tener un rol muy importante para la inclusión.

4. Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

El contexto social que atraviesa la población en la actualidad resulta fundamental para el análisis y la interpretación de un fenómeno de estudio. Es por ello que se torna necesario detenerse en el análisis de la influencia que tuvo el contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus covid-19 sobre ciertas condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de los participantes.

4. A Impacto del contexto de aislamiento a las capacidades de los concurrentes

El efecto de la pandemia producto del virus covid-19 no solo incidió sobre las condiciones de salud de los participantes, sino que también se vieron afectadas las capacidades tanto cognitivas como emocionales de los mismos.

4. A.1 Disminución de capacidades cognitivas: Durante el periodo de cuarentena estricta, y así también en la actualidad, las actividades de los participantes se vieron frustradas por las restricciones sanitarias preventivas. El encierro, la falta de estímulos, tanto didácticos como sociales y vinculares, perjudicaron las capacidades cognitivas de los participantes del estudio.

Así lo describe uno de ellos:

- *Mi vida me afecto un poco a la memoria, hay cosas que me olvido y no puedo recordar y ahora estoy con una chica haciendo tarea para recordar. Si no me vuelvo un poco loco.***(Damián, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

4. A.2 Impacto emocional: Como se mencionó anteriormente Durante el periodo de cuarentena estricta, y así también en la actualidad, las actividades de los participantes se vieron frustradas por las restricciones sanitarias preventivas. El encierro, la falta de estímulos, tanto didácticos como sociales y vinculares, la

perdida de familiares y concurrentes de la misma organización han afectado considerablemente su vida anímica y emocional.

De esta manera lo expresan:

- *"Eso me pone mal. No poder ir a la escuela"*. **(Marcelo, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *"Como pasé la Pandemia, En mi trabajo pésimo…Fue difícil. Yo acá ayudaba en la casa, ayudando acá"*. **(Mario, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *La pandemia fue un poquito difícil, me costaba estar tanto tiempo encerrada, no podíamos salir a ningún lado, me aburría mucho porque todos los días me parecían iguales, no sabía qué hacer y aprovechar mejor mi tiempo, porque soy muy organizada y no me gusta perder tiempo porque vale oro, por eso.* **(Raquel, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *El año pasado no me gusto, prefería venir al taller.* **(Gastón, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Prefiero ir a trabajar que quedarme en mi casa.* **(Jésica, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

- *Mi familia se ponía muy contenta y alegre porque así no pensaba tanto en la pandemia. Tenía una distracción. Tengo 5 sobrinos y me decían gracias tío porque tenés distraído en la mente, y no pensar tanto en la pandemia… Claro después de la pandemia ojala que se termine todo eso. Porque la gente salís a caminar y no tiene barbijo, está muy mal.* **(Damián, Concurrente de la organización El Arca Argentina)**

4. B Influencia del contexto de aislamiento en las condiciones de ocupabilidad

El efecto de la pandemia producto del virus covid-19 no solo incidió sobre las condiciones de salud de los participantes, sino que también se vieron afectadas las condiciones de ocupabilidad, las actividades laborales habituales de los mismos.

4. B.1 Aislamiento obligatorio, restricción del trabajo y salarial: Las actividades laborales habituales de los participantes del estudio se vieron suspendidas debido al aislamiento social y preventivo. Por esta razón se vieron privados de ejercer su derecho al trabajo y de recibir la remuneración correspondiente por el mismo.

Estas fueron sus descripciones:

- *Si me gustaba ir ahí. Tenía muchos compañeros, me llevaba bien. Ahora son grupos burbuja. Pero ahora tengo videollamadas.*

  (En este tiempo de pandemia, la escuela no realizo ninguna práctica o taller laboral)
- *En mi trabajo pésimo. Pude trabajar un poco con las cosas del arca acá en el hogar. Pero con la chocolatería no pude trabajar. Y en aqua me pagaban muy poco…Fue difícil. Yo acá ayudaba en la casa.*
- *El año pasado no me gusto, prefería venir al taller. No pude trabajar en aqua el año pasado y no me pagaron.*
- *En la pandemia me quede en mi casa, no pudimos trabajar y no nos pagaban. Este año volvimos a trabajar…En mi casa le ayudo a mi mama a lavar los platos y los vasos…Prefiero ir a trabajar que quedarme en mi casa.*
- *Estuve trabajando en el hogar. En vez de ir al taller, nos llevaban del taller a al hogar los materiales, y trabajaba desde el hogar. Y recibía el sueldo.*

(Marcelo, Mario, Gastón, Jésica, Damián, Concurrente de la organización El Arca Argentina)

4. B.2 Disminución de los espacios de trabajo: La restricción de las actividades normales y laborales produjo durante este tiempo una disminución de potenciales espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual de la organización.

En las entrevistas se hace mención a que los diferentes institutos y organizaciones donde los participantes asistían normalmente se vieron afectados por la situación restrictiva, con lo cual la generación de espacios de trabajo para las personas con discapacidad ha disminuido considerablemente.

Se evidencian, durante el desarrollo de esta categoría, las consecuencias negativas que ha producido el contexto de pandemia sobre las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad, en tanto que se han visto afectadas las funciones intelectuales, cognitivas, emocionales de los participantes, como así también los espacios en donde se desarrollan sus actividades laborales fueron frustrados por las medidas sanitarias del momento.

5. Condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores

El quinto eje temático, que a continuación se presentará, contiene la información recolectada sobre las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores desde la percepción de los responsables de la organización "El Arca Argentina", en este caso, directora de comunidad, responsable de taller, asistente de taller y asistente de hogar, fueron quienes brindaron, en entrevistas en profundidad, una generosa cantidad de información que permitirá responder a los objetivos del presente estudio.

5. A Condiciones de ocupabilidad

Las condiciones de ocupabilidad que se analizarán, hacen referencia a la "posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades del mundo laboral." (Citado en Pelayo Pérez, 2012, p. 18).

A raíz del concepto precedente, se detallarán las diferentes condiciones de ocupabilidad que se consideran fundamentales, desde la óptica de los participantes del estudio, para las posibilidades de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

5. A.1 Ofertas de empleo: Estas son los testimonios de los participantes ante las características que tienen las ofertas de empleo para las personas con discapacidad intelectual.

- *"Desde el colectivo de discapacidad, las veces que se abrieron puestos laborales en algunas empresas, la verdad, que de los chicos del hogar, ninguno da con el perfil todavía, no están preparados. Y el punto es este, si vos presentas a alguien para que entre a trabajar, y eso fracasa porque no hay un buen acompañamiento inicial, es un espacio que en esa empresa se cerró para siempre, no lo van a volver a intentar, porque ya cuesta mucho que accedan"* **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Yo lo concreto acá, viste que el hogar esta en el municipio de san Isidro, hay una organización que se llama el colectivo de discapacidad, que no tiene nada que ver con el gobierno, si bien usamos la sede de la municipalidad para reunirnos, pero todos los representantes de la organizaciones para y con personas con discapacidad del municipio nos reunimos ahí, ahora lo hacemos por zoom una vez al mes, donde se comparten experiencias, vamos como sabiendo que es lo que necesitan las otras organizaciones. El municipio tiene algunos espacios de trabajo para la persona con discapacidad, pero como siempre pasa en la política, no es para todos… es inclusivo pero no tan inclusivo. Si bien, es obvio que hay que tener ciertos criterios, no todas las personas con discapacidad pueden adquirir un empleo o acceder a un trabajo o a cualquier trabajo, pero bueno, por ejemplo acá hay un emprendimiento de un bar, donde la municipalidad prestó el espacio y demás y les cedió como la explotación a varias organizaciones, pero al final se quedo con una sola organización que hace toda la explotación. Ellos capacitan a los chicos para que trabajen en el bar, se proveen ellos mismos de la otra institución que hacen productos para vender. Originalmente iba a ser que una institución aporte los empleados, otra los materiales, otros la comida, y al final todo quedo en una sola. Ese es uno de los emprendimientos como más visibles, en lo laboral porque es atendido exclusivamente por personas con*

discapacidad, si bien están los coordinadores pero ellos manejan todo el bar.

Eso es como lo único que encaja a nivel municipal, después todos los espacios laborales son mas, por lo menos los que yo conozco son como no tradicionales o no legales en el sentido de que no son empleos abiertos al cien por ciento, si están trabajando es porque es "el sobrino de…" o el carpintero que hace el esfuerzo de incluir a algún familiar, como nos paso con un concurrente de acá, siempre como gestionado por las organizaciones que salimos a buscar los espacios de inclusión, y las que tienen un perfil laboral más marcado terminan abriéndose espacios de trabajo. Yo lo que veo es que es muy difícil que encuentres personas en san Isidro que tienen discapacidad y que trabajen de una manera autónoma, siempre hay alguna institución por detrás, más allá de su familia, más allá de que la institución la sostenga, casi siempre la institución lo genera, lo sostiene, lo mantiene y hasta a veces termina pagando los sueldos". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Todos tienen muchas habilidades para distintas cosas, como Mario te dijo que tiene habilidades para la cocina, Raquel es muy organizada, asique quizás en un trabajo que requiera ese tipo de organización que ella tiene es la mejor.*

El tema es que la realidad es que no hay muchas ofertas, no les llegan muchas ofertas, los trabajos que hay son más bien talleres, proyectos chicos, que vienen de centros de día, escuelas, de hogares, de entidades así, que ya concentran personas con discapacidad, no viene de una empresa que diga, bueno dentro de mis empleados va a haber un porcentaje de personas con discapacidad. Es una realidad, no se ven mucho, no está muy implantado en la sociedad, el trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Hay muchas ganas de trabajar, siempre lo dicen, pero bueno no hay muchas ofertas, no llegan al hogar muchas ofertas, y los lugares que hay, hay listas de espera. Como son pocos, las posibilidades son menos la capacidad de los lugares también, entonces siempre están en la lista de

espera o pasan a talleres que es mas comunitario que otra cosa". **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Bueno acá me parece que, está buenísimo lo que hacen, toda la estructura que tienen, me parece que acá hacen todo muy serio digamos, no es que nosotros les insistimos que vengan sino es una responsabilidad que tienen que tomar, ellos deciden que hacer. Si se les ocurre hacer, por ejemplo las ecobolsas, o si tienen ganas de cocinar o algo lo hacen. Ahora, como trabajo, no es igual que un trabajo para nosotros, o para cualquier persona porque siempre es una paga menor o no es equitativo. No sé si en otro lugar se hará pero yo no conozco. Acá con los chicos conozco más lugares donde pueden ellos acceder al trabajo, como huerta, chocolatería, que también, no es equitativo con lo nuestro"*. **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Desde las experiencias, conocimientos y trabajo de los participantes, se analizaron las características ofertas de empleo existentes, que se perciben como escasas, informales, no equitativas y particularmente, una de las participantes considera que los concurrentes de la organización no están preparados para una inserción en el mundo laboral debido a la falta de preparación previa y apoyo perdurable y necesario para una inclusión laboral efectiva

5. <u>A.2 Leyes que condicionan la actividad laboral</u>: Dentro del ámbito legal, que ampara y regula la actividad laboral de las personas con discapacidad, es posible dilucidar ciertos elementos controversiales que dificultan las posibilidades laborales de los mismos, ya que se encuentran cargadas de limitaciones. Así lo mencionan los participantes:

- *"Hay algo que pasa desde el lado de la familia de la persona con discapacidad y de las normas, que es qué bueno, el cobra una pensión por discapacidad, y si el empieza a trabajar pierde la pensión, y a veces, el sueldo que se les ofrece no es el mismo que la pensión, entonces la familia dice no, no voy a dejar la pensión, o a veces es mayor pero hay una cuestión burocrática entre que a vos te dan de alta como trabajador y ponele que el trabajo no funciona y te dan de baja, y entre que te dan de*

baja y vos volvés a cobrar tu pensión, por ahí tenés dos o tres meses sin cobrar, entonces la persona o la familia de la persona con discapacidad dice no, porque si en un mes no funciona yo después voy a estar tres meses sin cobrar, entonces ahí hay de los dos lados cosas que ajustar. **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *Después están las leyes, pero bueno, cuanto se trabaja eso. Hay leyes que son como contradictorias, por ejemplo la 24.901 es la que le provee a la persona con discapacidad todo el cuerpo legal que lo va respaldando de derechos y garantías, que está genial, pero hay un momento donde una persona queda en un hueco entre la escuela especial y la no universidad y no trabajo hay un vacío legal. Por ejemplo, una persona con discapacidad, por el simple hecho de ser una persona con discapacidad tiene derecho a una pensión, pero si esa persona accede a un trabajo abierto tiene que renunciar a la pensión, entonces muchas familias llegan a tener una posibilidad de inserción laboral, con la cual nunca va a ser un sueldo sueldo, que alcance para vivir, entonces la familia dice si tiene la pensión y además un sueldo, nos viene bien, pero si tiene que elegir, elige no trabajar para no perder la pensión. Implica también perder la obra social y muchas otras cosas. O sea, por un lado esta ley prevé y protege, pero después cuando las personas con discapacidad quieren adquirir un trabajo, es un límite que se les impone. Ahí es donde la mayoría de las veces el joven que encuentra una posibilidad de inclusión laboral, mira a sus papas y a su familia y bueno es como que me dijeron que no trabaje para no perder la pensión.*

  Después hay tratados que nadie conoce, como los tratados universales para las personas con discapacidad y hay artículos que están totalmente contrapuestos con nuestras leyes nacionales o provinciales y vos decís, pero si lo otro tiene más poder, pero en la práctica se hace lo que esta de turno.

  Luego tenés, por ejemplo temes empresas como Carrefour que tienen legalmente un cupo que creo que tienen el 4% y que si vos lo llenas les sirve para no pagar ciertos impuestos, entonces, hay organizaciones que lo cumplen con ese sentido, como que la persona con discapacidad no

está incluida, hay empresas que han contratado por eso, para ahorrarse unos pesos y de paso quedamos bien, porque socialmente está bien emplear a una persona por ejemplo con síndrome de Down, la idea es esa, hay empresas que son inclusivas pero dentro de sus criterios hay un límite de que discapacidad van a aceptar y todo eso, porque por ahí no siempre tiene que ver con la capacidad o la posibilidad del empleado, sino con lo que visiblemente les reditúa en publicidad". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

En el análisis de la presente categoría se evidenciaron los aspectos controversiales de las leyes vigentes que limitan la participación en la actividad laboral a las personas con discapacidad, teniendo en cuenta por un lado la ley 24.901, la cual dictamina que la persona deberá ceder su pensión por discapacidad al encontrarse trabajando de manera formal, y por otro lado las leyes que benefician a los organismos empleadores por contratar persona con discapacidad, siendo este el motivo principal por el que deciden incorporar trabajadores con discapacidad.

5. A.3 Selectividad al emplear por parte de los organismos: Dos de las participantes del estudio perciben que, desde los organismos empleadores, existe una dinámica de selección que tiene como primer objetivo la conveniencia para la misma empresa u organización. Esto quiere decir, que al momento de emplear, las empresas buscan un perfil dentro del área de la discapacidad, que les sea cómodo y a la vez conveniente a nivel económico, según las leyes vigentes.

De esta manera lo manifiestan las participantes:

- *"históricamente lo poco que se abre es para la discapacidad física, es mucho más difícil en la discapacidad intelectual. Fundamentalmente, lo que yo veo a nivel general que la mayor cantidad de empleo para discapacidad que hay, que igual es poca, es para discapacidad física. Hace tiempo que hay una ley que obliga a las empresas a tener cierto porcentaje, y bueno lo que hacen las empresas es contratar a alguien con discapacidad motriz, que es la más fácil de acompañar para ellos, porque mientras tenga las adaptaciones edilicias, no se tienen que ocupar de mucho mas, entonces eso.*

*Los cupos que se abren, o la manera en que se está fomentando es, miren que tienen beneficios fiscales, por ejemplo, entonces es como que por ese lado te empiezan a escuchar, porque vos contratas una persona y por ese lado te escuchan, pero en realidad después te dicen, si es alguien en silla de ruedas te lo tomo, alguien con muletas o con algún problema en el brazo por ejemplo, pero si vos hablas de discapacidad intelectual o personas con síndrome de Down por ejemplo que hasta visualmente se nota enseguida, ahí ya empiezan los temores, o mitos…"***(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Porque por ejemplo temes empresas como Carrefour que tienen legalmente un cupo que creo que tienen el 4% y que si vos lo llenas les sirve para no pagar ciertos impuestos, entonces, hay organizaciones que lo cumplen con ese sentido, como que la persona con discapacidad no está incluida, hay empresas que han contratado por eso, para ahorrarse unos pesos y de paso quedamos bien, porque socialmente está bien emplear a una persona por ejemplo con síndrome de Down, la idea es esa, hay empresas que son inclusivas pero dentro de sus criterios hay un límite de que discapacidad van a aceptar y todo eso, porque por ahí no siempre tiene que ver con la capacidad o la posibilidad del empleado, sino con lo que visiblemente les reditúa en publicidad. Eso pasa, es horrible pero pasa".* **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Se observa en el análisis de la categoría que existe una dinámica de selección que tiene como primer objetivo la conveniencia para la misma empresa u organización. Esto quiere decir, que al momento de emplear, las empresas buscan un perfil dentro del área de la discapacidad, que les sea cómodo y a la vez conveniente a nivel económico, según las leyes vigentes. En este aspecto se considera que las personas con discapacidad intelectual presentan desventajas, ya que para las empresas, contratar personas con discapacidad física parece ser una solución conveniente para sus intereses, en cambio la discapacidad intelectual se percibe compleja y problemática para los empleadores.

5. A.4 Trabajo mediado por una institución: Como se mencionó anteriormente, en la mayoría de los casos de experiencias laborales de los concurrentes de la organización fueron y son mediadas por instituciones para personas con discapacidad. Es decir, la institución ha funcionado como un nexo entre la persona con discapacidad y el empleo obtenido, o la misma organización le provee a la persona de actividades vinculadas al área laboral a través de programas y proyectos.

Así también lo consideran los referentes de la organización:

- *"Lo que hay no son empleos abiertos al cien por ciento, si están trabajando es porque es "el sobrino de…" o el carpintero que hace el esfuerzo de incluir a algún familiar, como nos paso con un concurrente de acá, siempre como gestionado por las organizaciones que salimos a buscar los espacios de inclusión, y las que tienen un perfil laboral más marcado terminan abriéndose espacios de trabajo. Yo lo que veo es que es muy difícil que encuentres personas en san Isidro que tienen discapacidad y que trabajen de una manera autónoma, siempre hay alguna institución por detrás, más allá de su familia, más allá de que la institución la sostenga, casi siempre la institución lo genera, lo sostiene, lo mantiene y hasta a veces termina pagando los sueldos".* **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"El tema es que la realidad es que no hay muchas ofertas, no les llegan muchas ofertas, los trabajos que hay son más bien talleres, proyectos chicos, que vienen de centros de día, escuelas, de hogares, de entidades así, que ya concentran personas con discapacidad, no viene de una empresa que diga, bueno dentro de mis empleados va a haber un porcentaje de personas con discapacidad. Es una realidad, no se ven mucho, no está muy implantado en la sociedad, el trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad".* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"La verdad es que no conocía ninguna empresa que realice inclusión laboral porque yo conozco las que son puramente que trabajan con*

personas con discapacidad, o como aqua que es una empresa normal que tiene como su rama que les da trabajo a los chicos". **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Se evidencia que las instituciones que trabajan con personas con discapacidad funcionan como nexo entre la persona y el empleo obtenido. Ocurre también que la misma organización le provee a la persona de actividades vinculadas al área laboral a través de programas y proyectos. Esto quiere decir que las personas con discapacidad intelectual dependen de los dispositivos organizacionales para su incorporación en el trabajo y que se torna dificultoso el empleo obtenido por búsqueda propia y personal.

5. A.5 Trabajo formal-informal: A continuación se exponen los tipos de trabajo más frecuentes que realizan las personas con discapacidad intelectual.

Así lo describen los participantes:

- *"Por ejemplo conozco un caso de una chica con síndrome de Down, viene de una familia muy intelectual, muy del saber, 6 hermanos, todos formados educados en los mejores colegios. Y vos la ves a ella, con síndrome de Down, pero que tiene un nivel de inclusión…Entre su vida social, sus actividades y ella trabaja para la magistratura porteña, tiene un cargo ahí, estudio en un programa adaptado de la UCA. Tiene su vida laboral, tiene su novio, vive en la casa de los padres pero tiene su pequeño departamento dentro de la casa, entonces tiene una vida semi-independiente, y entonces ahí te das cuenta hacia donde apunto la familia, donde la estimuló, donde se la acompañó, se maneja en transporte público sola, tiene una vida muy independiente. Una familia con recursos, pero no solo económicos sino también intelectuales y emocionales para acompañar a esa persona, y la verdad es que esta no es la realidad del 80% de las personas con discapacidad intelectual. Por lo general, si no vienen un contexto humilde económico, tal vez es humilde emocional, o por ahí falta de conocimiento, falta de formación, poco recurso a nivel*

intelectual." **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Lo que hay no son empleos abiertos al cien por ciento, si están trabajando es porque es "el sobrino de…" o el carpintero que hace el esfuerzo de incluir a algún familiar…siempre como gestionado por las organizaciones que salimos a buscar los espacios de inclusión…*
  Yo tengo un amigo en córdoba que tiene síndrome de Down, hizo toda la escuela primaria y la mitad de la escuela secundaria común con integradora. Siempre supieron que mentalmente no iba a llegar a terminar el secundario común y estudiar en una universidad. Pero el mismo te lo dice, yo me crie en contexto de personas normales y comunes, el tiene hermanos. Después de la escuela termino con educación en su casa y actualmente trabaja en un garaje en córdoba. Pero bueno consiguió ese trabajo porque sus papas tenían un contacto, pero es un chico que se crió en una educación inclusiva, pero cuando la educación no podía mas no tenia realmente una formación inclusiva de cómo iba a ser su espacio de trabajo". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"El tema es que la realidad es que no hay muchas ofertas, no les llegan muchas ofertas, los trabajos que hay son más bien talleres, proyectos chicos , que vienen de centros de día, escuelas, de hogares, de entidades así…"***(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

Como se puede observar a lo largo de las descripciones de los participantes, los tipos de trabajo que más frecuentan las personas con discapacidad son los trabajos de tipo informal. Aquellos empleos en donde los trabajadores poseen empleos sin aportes a la seguridad social y que se encuentran por fuera de las normativas del derecho laboral. En algunos casos son asalariados no registrados o trabajadores que realizan sus actividades de forma independiente.

Son escasos los puestos laborales de tipo formal en donde se encuentren trabajando personas con discapacidad intelectual. Estos pocos a su vez, pueden estar vinculados con programas o proyectos para personas con discapacidad, mediados por organizaciones.

Una de las participantes expuso un caso ejemplar de una persona con discapacidad intelectual que ha logrado formarse y obtener un puesto laboral formal, y que en gran parte se debió, además de las capacidades propias de la persona, al contexto socio-cultural-económico que la rodea.

5. B Modificaciones necesarias para la mejora de la inclusión laboral

A partir de las descripciones sobre las condiciones de ocupabilidad que los referentes de la organización perciben del mundo laboral actual, se indagó acerca de las posibles modificaciones necesarias para el logro de una inclusión laboral efectiva y eficiente.

5. B.1 Formación laboral post escuela para personas con discapacidad: La formación sostenida, una vez finalizado el proceso de escolarización, y más aún en situaciones de deserción escolar, se vuelve un aspecto fundamental para las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

De esta manera lo explican los participantes:

- "*Yo lo que pienso es, muchos alumnos me ha tocado acompañar como docente integradora, muchos chicos que se han desarrollado en un circulo escolar común o tradicional, cuando terminan no pueden acceder a una educación superior y ahí quedan en este punto de soy el discapacitado. No hay un pos integración escolar. Qué pasa cuando una persona con discapacidad ha terminado la formación escolar y no está para un centro de día, pero tampoco está para un empleo porque no está preparado. Por eso pienso la posibilidad de fomentar la posibilidad de una integración escolar. Yo veo como profesional que se viene dando como más en los últimos años. Antes, como hace 25 años era como impensado. Una educación inclusiva, fomentar o tener más criterio de que va a pasar con*

esa persona cuando termine la escuela…Creo que no hay servicios intermedios, por ej. Vos una personas con discapacidad cursa toda la escolaridad en escuela especial, la mayoría de estas escuelas van teniendo en los últimos años un taller protegido o la formación laboral, pero hay muchos jóvenes y adultos que terminan esa etapa y quedan como en un bache etario, hay un tiempo de la juventud que no saben dónde ir, porque son chicos para el centro de día, y son grandes para la escuela, ese es el bache entre los 20 y los 30 años, que a veces es un tema". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

5. <u>B.2 Formación y capacitación para empleadores y organismos afines</u>: Uno de los aspectos más recurrentes explicitados por los participantes del estudio, es la falta de conocimiento sobre temáticas referentes a la discapacidad, y más aún cuando se trata de discapacidad intelectual, por ende, la generación de mitos y prejuicios que limitan la participación de esta población afectada. Es por ello que se torna una necesidad la implementación de capacitaciones dirigidas a los diferentes organismos empleadores.

- *"En primer lugar, lo que yo creo que falta es formación e información a las empresas, a los empleadores, porque los cupos que se abren, o la manera en que se está fomentando es, miren que tienen beneficios fiscales, por ejemplo, entonces es como que por ese lado te empiezan a escuchar, porque vos contratas una persona y por ese lado te escuchan, pero en realidad después te dicen, si es alguien en silla de ruedas te lo tomo, alguien con muletas o con algún problema en el brazo por ejemplo, pero si vos hablas de discapacidad intelectual o personas con síndrome de Down por ejemplo que hasta visualmente se nota enseguida, ahí ya empiezan los temores, o mitos, que no lo voy a poder despedir por ejemplo*

  Yo veo que falta mucha educación, hay mucho desconocimiento sobre discapacidad". **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Para lograr cambios se podrían hacer formaciones, talleres que muestren las grandes empresas, que muestren que las personas con*

discapacidad son más capaces a veces, incluso, que las personas sin discapacidad, y también mostrar y dar cuenta de una igualdad de derechos y hacer cumplir los derechos de ellos, como la de nosotros. Yo iría por eso, formaciones

Yo creo que se debe primero, a falta de conocimiento de la gente en general y también hay mucha discriminación. Todavía tenemos que hablar en esos términos, discriminación y también desconocimiento. Hay como un hilo fino, mucha gente desconoce y ante lo desconocido dice no, en vez de abrirle la puerta a alguna persona que tiene alguna dificultad, pero tiene otras potencialidades que quizás otro no se la puede dar. Creo que va por ese lado, falta un montón, por lo menos acá en Argentina". **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Para mí, la gente no sabe, yo no sabía que eran capaces de tantas cosas, habría que comunicar eso realmente. Que podrían tener un rendimiento mejor que con otra persona. Yo creo que por ignorancia siguen habiendo mitos y prejuicios en relación a este tema"*. **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

5. B.3 Mayor difusión de las empresas que han tenido buenas experiencias de inclusión: Se considera esta subcategoría como una estrategia pertinente para generar un efecto de "contagio" entre los diferentes organismos empleadores. A través de la difusión de testimonios exitosos sobre inclusión laboral, en donde se puedan capitalizar las características del proceso, las fortalezas y los inconvenientes que puedan surgir en el mismo, para que de esta manera, se genere un registro que pueda ser utilizado por otras empresas tendientes a incluir personas con discapacidad intelectual dentro de sus puestos de trabajo.

Estas fueron las respuestas de los participantes:

- *"Lo que se hace a nivel colectivo de discapacidad es trabajar con estrategias de visibilización, de inclusión, concientización.*

Yo creo que falta es formación e información a las empresas". **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- "*Yo siempre digo, las empresas u organismos gubernamentales que ya están teniendo buenas experiencias y reales de inclusión laboral, puedan capitalizar eso y presentarlo como un valor agregado, no como una publicidad de que trabajamos con personas con discapacidad y la típica foto que le sacan al pibe con síndrome de Down, digo, si la inclusión laboral es real, que las empresas puedan entenderlo como un valor agregado y que no es lo mismo. Creo que si eso se puede capitalizar y compartir, hasta desde el marketing, otras empresas podrían contagiarse y hacer lo mismo*". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- "*Podrían se formaciones, talleres que muestren las grandes empresas, que muestren que las personas con discapacidad son más capaces a veces, incluso, que las personas sin discapacidad, y también mostrar y dar cuenta de una igualdad de derechos y hacer cumplir los derechos de ellos, como la de nosotros. Yo iría por eso, formaciones, mas información, hasta televisar también, la gente se guía también por la tele, por los medios de comunicación, redes sociales, mas transmisión necesitamos, para que la gente concientice sobre eso, porque tampoco se habla tanto. Porque al no hablarse, siempre termina como quedando allá al fondo, a lo ultimo la persona con discapacidad, y no es así".* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

5. <u>B.5 Políticas laborales eficientes y efectivas y Apertura de mayores posibilidades laborales</u>: Los responsables de la organización, consideran necesaria la implementación de políticas laborales novedosas para personas con discapacidad, que efectivicen la inserción laboral y generen la apertura de numerosas posibilidades de empleo.

- *"la falta de visibilización, falta de políticas laborales inclusivas. Vos pensá que recién hace seis o siete años que incluyeron las rampas en las calles, imaginate lo atrasados que estamos. El mercado laboral es como pensar en construir una nueva rampa en el medio laboral, que va a llevar*

años, y por eso no hay que dejar de trabajar en pos de eso." **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Después hay tratados que nadie conoce, como los tratados universales para las personas con discapacidad y hay artículos que están totalmente contrapuestos con nuestras leyes nacionales o provinciales y vos decís, pero si lo otro tiene más poder, pero en la práctica se hace lo que esta de turno. Se necesitan nuevas políticas de inclusión laborales que beneficien a las personas con discapacidad*". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *No sé si viste el arca de Europa, todos los chicos que pertenecen al arca en Europa, todos trabajan, tienen trabajos, de hecho, el otro día entre a una de las páginas de arca de Croacia y se pusieron un local de sopas, o sea, están mucho más avanzados que nosotros, me da envidia (entre risas), pero bueno uno también hace con los recursos que tiene a su disposición. Bueno, ojala podamos algún día darles la posibilidad. Pero también esta bueno que ellos puedan tener autonomía y que salgan y se encuentren con lo que nosotros nos encontramos al buscar un trabajo.* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *Desde ya, más posibilidades, porque hay chicos que están más estimulados y saben lo que les gusta y quieren hacer, y otros lo hacen porque es lo que hay básicamente. Yo diría, más posibilidades y también un trabajo previo para que ellos estén más estimulados, pero eso bueno, viene de cada familia también. Más posibilidades y que sea acorde, porque al final, a veces a las familias les sale más caro llevarlo al lugar de trabajo, que lo que les pagan y no les rinde.* **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

5. B.5 Necesidad de un proceso de inclusión sostenido: El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un proceso amplio y complejo, en donde intervienen diversos actores que posibilitan su realización. Por ello es que es de suma importancia su implementación sostenida en el tiempo, un

proceso previo de preparación, de adaptación y de seguimiento que debe ser realizado por un profesional especializado en el área, para que se potencien las capacidades de la persona y se logre cumplir con las expectativas personales y del puesto laboral que se le ofrece.

- *"Este es el gran problema que vemos, no solo en una situación como esta como pasantía, sino que en los pocos espacios laborales para personas con discapacidad intelectual que se abren, cuando está mal hecho de entrada, eso hace que después se te pueda caer el proyecto, y se te cae para siempre, porque ese espacio no lo vuelven a abrir por una mala experiencia. Hay que ser muy cuidadoso y es muy importante la previa, como se capacita a la gente que acompaña a la persona.*

  Y el punto es este, si vos presentas a alguien para que entre a trabajar, y eso fracasa porque no hay un buen acompañamiento inicial, es un espacio que en esa empresa se cerró para siempre, no lo van a volver a intentar, porque ya cuesta mucho que accedan.

  También hay otro tema en el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual, que es que necesita un apoyo durante un tiempo cuando inicia, que, por lo general, eso lo hace un terapista ocupacional especializado en el área laboral, pero esa persona que acompaña durante un tiempo, hay que pagarla, entonces que pasa, la empresa no la va a pagar, la tiene que pagar la institución que esta incluyendo a la persona con discapacidad en ese espacio. Ahora no siempre la institución, por ejemplo, si nosotros tuviéramos que incluir a alguien en un proyecto laboral y hay que acompañar, lo tenemos que hacer dentro de nuestro rol, dentro de nuestro horario laboral, no se puede abonar a alguien aparte, porque económicamente no nos da, no nos da para hacer eso. Hay instituciones que son muy grandes y que tienen TEO específicamente para estas cuestiones, que las llaman y las convocan para cuando está en u proceso de inclusión, que acompañan a esa persona, entonces el TEO que hace, primero forma a los que acompañan a la persona, luego acompaña a la persona en el proceso y aprendizaje de la tarea, y adapta el puesto de trabajo. Y eso es tiempo de trabajo de una persona, que queda en el aire quien lo solventa. Si la institución no puede, esa persona queda sin incluirse porque la empresa no lo va a pagar, y eso

*es clave, y mucha veces falla porque la persona va sin ese apoyo, o ese apoyo va una sola vez, habla con el jefe, habla con los empleados, y después la persona empieza a ir sola, y no se hizo el proceso de adaptación y de inclusión como se necesita, que es un beneficio para un futuro en realidad, porque si vos logras hacer ese primer paso, después eso va a caminar solo y vos con la persona con discapacidad que está trabajando te va a rendir tres veces más, te lo aseguro…"***(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Todavía existen muchos mitos creo yo, como el que lo tengo que contratar y además contratar a alguien que lo ayude, eso pasa por ejemplo con la prestamenta laboral, que es un área de la terapia ocupacional , es cuando una empresa toma con responsabilidad la inclusión de un empleado, por ejemplo una fabrica, para que trabaje con una maquina, entonces se contrata a un terapista ocupacional para que haga este aprestamiento, y le enseña a la persona con discapacidad como se utiliza la maquina y se hacen adaptaciones. Algunas empresas ante esto dicen no, es un embole, encima que le tengo que tener paciencia, le tengo que explicar, etc., tengo que contratar a alguien que lo asista, muchas veces esto, se piensa que la persona con discapacidad va a necesitar mucho mas y no tengo ganas, no tengo tiempo, es un gasto, y no me copa".* **María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

A partir del análisis de la presente categoría es posible enumerar las diferentes propuestas para el logro de una efectiva inclusión laboral:

- Formación laboral post escuela para personas con discapacidad
- Formación y capacitación para empleadores y organismos afines
- Mayor difusión de las empresas que han tenido buenas experiencias de inclusión
- Políticas laborales eficientes y efectivas y apertura de mayores posibilidades laborales
- Necesidad de un proceso de inclusión sostenido

5. C Mitos sobre la inclusión laboral

Debido a la gran falta de conocimiento que perciben los participantes sobre la sociedad en general, pero más específicamente sobre los organismos empleadores, es que se producen una serie de mitos y prejuicios sobre las posibilidades de incluir personas con discapacidad intelectual a sus puestos de trabajo.

De las descripciones de los participantes, se consignarán a continuación los diversos mitos y prejuicios que se pueden dilucidar en el área de la inclusión laboral:

C.1 "*No lo voy a poder despedir*"

C.2 "*No lo voy a entender, ni él me va a entender a mí"*

C.3 *"Lo tomo para una tarea específica, soslayando su potencial*"

C.4 *"No van a poder cumplir con las expectativas del puesto laboral"*

C.5 *"Se frustran más"*

A continuación, la descripción de los participantes:

- *"Si vos hablas de discapacidad intelectual o personas con síndrome de Down por ejemplo que hasta visualmente se nota enseguida, ahí ya empiezan los temores, o mitos, que no lo voy a poder despedir por ejemplo, y eso no es cierto, esa persona ingresa con un periodo de prueba como cualquier otra persona, tenés un tiempo de tres meses de trabajo para decir que no rindió en el puesto, o sea que es un mito que no se puede, de hecho no lo tomas efectivamente hasta que no corren los 3 meses de prueba, eso es para cualquier empresa y para cualquier empleado. Otro mito, que no lo voy a entender y que no me va a entender, eso tiene que ver con cómo te vas a comunicar y vos le podes decir que alguien te va a explicar y se va a hacer entender, tanto con vos como con el equipo de trabajo. Después otro mito, que lo tomo y que solo va a hacer tal tarea, y no se fijan en las características de la persona. De hecho a veces pueden hacer tareas que a nosotros nos aburren, por ejemplo, las*

*personas con síndrome de Down suelen ser muy metódicas, muy sistemáticas, que si tienen que atornillar durante 20 horas no se va a aburrir…"***(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Mitos. Supongo que debe ser, intuyo que quizás sea porque las personas con discapacidad no puedan cumplir con las expectativas de ese puesto laboral, o que no se por ejemplo llévatelo al autismo, la persona con autismo no tiene mucho contacto físico, ni mucha verbalización con las personas, entonces es quizás dificultoso en un trabajo si no te podes comunicar de manera correcta o "normal". También al ser personas que tienen discapacidad, quizás se frustran un poco más que otras que no y que pueden haber situaciones difíciles. Pero bueno hay que tener en cuenta que tienen que tener una contención. Pero son cosas que se pueden cambiar, es un trabajito de hormiga, en donde la sociedad está muy inmersa en la discriminación y en la falta, se basa más en la falta que en lo que tienen, entonces ahí si vos ves desde la falta vos nunca vas a encontrar lo que pueden hacer y sus habilidades".* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"La gente no sabe, yo no sabía que eran capaces de tantas cosas, habría que comunicar eso realmente. Que podrían tener un rendimiento mejor que con otra persona. Yo creo que por ignorancia siguen habiendo mitos y prejuicios en relación a este tema. Yo no conocía las capacidades. Por ejemplo la chica que hace los chocolates, hacer todo ese trabajo, a mi me re cuesta y ellos lo hacen re bien. O la responsabilidad que tienen".* **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Estos mitos y prejuicios que transitan en el discurso de las personas, son entendidos como falsas creencias, información errónea, que no solo discriminan y excluyen a la persona, sino que también obstaculizan sus posibilidades de inserción laboral. Es por ello la necesidad de derribar estas formas de pensamiento con información, experiencias y conocimiento.

5. D La importancia del trabajo

Los referentes de la organización, destacan la importancia que tiene el trabajo para la vida de las personas con discapacidad, considerándolo un derecho, una motivación, una actividad cargada de valor y significado, y que no solo beneficia a la persona con discapacidad, sino que también, afirman que se producen significativos aportes en los ámbitos de trabajo que los emplean.

5. D.1 Sentido del trabajo para la persona con discapacidad: En esta categoría se propone analizar cuál es el valor, el sentido y el significado que la persona con discapacidad intelectual le confiere al trabajo para su vida personal.

De esta manera lo exponen los participantes:

- *"De hecho a veces pueden hacer tareas que a nosotros nos aburren, por ejemplo, las personas con síndrome de Down suelen ser muy metódicas, muy sistemáticas, que si tienen que atornillar durante 20 horas no se va a aburrir, o si tiene que ordenar papeles, o si su trabajo todo el año se trata de lo mismo, es como que para eso son espectaculares, y eso por ahí otra persona no lo tolera, no tolera hacer ese tipo de trabajo y ellos si, por sus características, en vez de ser una debilidad, es un don, porque en vez de aburrirse de hacer todo el tiempo lo mismo, porque la motivación de la persona, por lo general cuando consigue un trabajo, no está en la tarea en sí, sino en lo que le ofrece el hecho de ir a trabajar, el tener un entorno, un grupo social, el sentido que le da a su vida, más allá de la tarea. Nosotros, tenemos que encontrarle sentido a la tarea también, principalmente a la tarea, porque lo social de alguna manera para nosotros esta dado, la inclusión en el mundo más o menos ya la tenemos dada, pero las personas con discapacidad no, entonces para ellos ir a trabajar a una empresa es ir a trabajar, no importa lo que haga. Voy a tener mis compañeros de trabajo, mi sueldo, voy a tener independencia, pertenezco al mundo que yo veo desde afuera.*

  Vos con la persona con discapacidad que está trabajando te va a rendir tres veces más, te lo aseguro, porque la felicidad que tiene la persona con discapacidad por ir a un empleo o trabajo, es el primero que llega, es el ultimo que se va, la alegría de ir al trabajo de todos los días, no importa lo que le pase en la casa, no es como nosotros que por ahí

tuvimos un mal día y nos quejamos porque tenemos que ir a trabajar. Para ellos es la alegría de ir a trabajar. Hay algunos, buscas seguramente vas a encontrar notas de personas que se incluyeron a trabajar en panaderías, en oficinas, y todos los empleados que empezaron a trabajar con esa persona relatan lo mismo, "al principio nos daba temor de cómo hablarle, de cómo tratarlo… y hoy le da la alegría al grupo y al espacio laboral" le da un plus al equipo laboral". **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Para los chicos acá, es un espacio social y de encuentro, pero mi sensación que ellos toman como trabajo lo de aqua y cuando debimos que vamos a producir tal cosa, tal elemento, para la venta o con tal objetivo… Pienso que si el taller fuese solo de actividades recreativas o sociales, no sé si lo tendrían en ese lugar, pero en el momento que hay una producción de algo y una recepción de un pago por eso es como la idea de trabajo. Ahí no importa si son más o menos funcionales intelectualmente, cuando hacen eso, te dicen que están trabajando. Cuando están dibujando, están dibujando. Y tienen este linkeo de produzco, hago algo, me pagan, estoy trabajando… También siento que los re motiva, que no es lo mismo que tengamos aqua o no. Tuvimos etapas en los que aqua no venia, y los re desmotiva, no solo por la falta de plata, sino por la falta de productividad, tienen distinguido el habito de la productividad".* **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Está bueno que ellos puedan tener autonomía y que salgan y se encuentren con lo que nosotros nos encontramos al buscar un trabajo".* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"La verdad que a ellos les re emociona, les re gusta la idea de trabajar, los pone contentos, se ponen responsables a veces, ellos te dicen cuando tienen fiaca, hay que cumplir y hay que terminar la entrega. Ellos también se divierten, trabajamos con música, o sea saben también que es un esfuerzo el trabajo".***(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Se evidencia, a partir de la percepción de los participantes, el lugar de importancia que tiene la actividad laboral para las personas con discapacidad, la cual los dignifica, los carga de sentido, los posiciona como iguales en la sociedad, les otorga autonomía, responsabilidad y alegría.

5. D.2 Valor agregado que aporta la persona con discapacidad a la empresa o lugar de Empleo:

En las entrevistas, los participantes lo exponen de la siguiente manera:

- *"Vos con la persona con discapacidad que está trabajando te va a rendir tres veces más, te lo aseguro, porque la felicidad que tiene la persona con discapacidad por ir a un empleo o trabajo, es el primero que llega, es el ultimo que se va, la alegría de ir al trabajo de todos los días, no importa lo que le pase en la casa, no es como nosotros que por ahí tuvimos un mal día y nos quejamos porque tenemos que ir a trabajar. Para ellos es la alegría de ir a trabajar. Hay algunos, buscas seguramente vas a encontrar notas de personas que se incluyeron a trabajar en panaderías, en oficinas, y todos los empleados que empezaron a trabajar con esa persona relatan lo mismo, "al principio nos daba temor de cómo hablarle, de cómo tratarlo… y hoy le da la alegría al grupo y al espacio laboral" le da un plus al equipo laboral".* **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Yo siempre digo, las empresas u organismos gubernamentales que ya están teniendo buenas experiencias y reales de inclusión laboral, puedan capitalizar eso y presentarlo como un valor agregado, no como una publicidad de que trabajamos con personas con discapacidad y la típica foto que le sacan al pibe con síndrome de Down, digo, si la inclusión laboral es real, que las empresas puedan entenderlo como un valor agregado y que no es lo mismo. Creo que si eso se puede capitalizar y compartir, hasta desde el marketing, otras empresas podrían contagiarse y hacer lo mismo".* **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Las grandes empresas, que muestren que las personas con discapacidad son más capaces a veces, incluso, que las personas sin discapacidad, y también mostrar y dar cuenta de una igualdad de derechos y hacer cumplir los derechos de ellos, como la de nosotros".* **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"La gente no sabe, yo no sabía que eran capaces de tantas cosas, habría que comunicar eso realmente. Que podrían tener un rendimiento mejor que con otra persona".* **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que, debido al gran significado y valor personal que las personas con discapacidad le otorgan al trabajo, se produce un fenómeno de valor agregado, en donde el trabajo, las relaciones interpersonales, y el clima laboral se ven beneficiados por la presencia activa de la persona.

5. D.3 Relativa motivación/interés por la actividad laboral: Una de las participantes del estudio manifestó durante las entrevistas la importancia de tener en cuenta la motivación o el interés que tienen las personas con discapacidad por la actividad laboral, ya que, no todas las personas con discapacidad intelectual tienen la necesidad, deseo o aspiración de insertarse en el mundo del trabajo.

De esta manera lo describe:

- *"Hay algunos que si tienen muchas ganas, y hay otros que por ahí no. Una vez llego una posibilidad para una de las concurrentes para entrar en una empresa tipo Mc Donald donde ya tenían el puesto adaptado, y la única que daba con el perfil era ella, y ella no quiso, a ella le gusta el taller, teatro, tiene una vida social súper amplia, yoga, masajes, y bueno va por ese lado, y además desde su realidad económica no necesita trabajar, y ella no tiene la motivación.*

  También hay que estar atentos a que no toda persona con discapacidad, solo por el hecho de estar excluida desea trabajar. Es como

cada uno de nosotros, es mas yo creo que cada uno de nosotros deseamos trabajar porque nos impulsa la necesidad, por lo menos en los inicios, después bueno encuentra su vocación y demás… En ellos esa línea de la necesidad está bastante borrosa porque nacen con una familia o no, pero esa necesidad económica alguien la tiene que solventar desde siempre. Y no es que van avanzando evolutivamente y dicen bueno ahora tengo esta necesidad económica porque me quiero ir a vivir solo. No está esa motivación. Algunos tienen un nivel intelectual por ejemplo entre 5 y 10 años, y ese es su maduración emocional. Entonces los intereses que tienen son a ese nivel". **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

Es de suma importancia para el logro de una efectiva inclusión laboral tener en cuenta cuales son las necesidades, las motivaciones y los deseos de las personas, ya que no todas manifiestan interés por la actividad laboral.

5. D.4 Importancia del trabajo en equipo y de un proceso productivo: Desde la experiencia de los participantes del estudio se puede afirmar que la posibilidad de establecer una dinámica efectiva de trabajo en equipo, como así también la implementación de un proceso productivo continuado y sistemático, potencian las capacidades de las personas con discapacidad intelectual en las actividades laborales.

Así lo explican los participantes en las entrevistas:

- *"De hecho a veces pueden hacer tareas que a nosotros nos aburren, por ejemplo, las personas con síndrome de Down suelen ser muy metódicas, muy sistemáticas, que si tienen que atornillar durante 20 horas no se va a aburrir, o si tiene que ordenar papeles, o si su trabajo todo el año se trata de lo mismo, es como que para eso son espectaculares, y eso por ahí otra persona no lo tolera, no tolera hacer ese tipo de trabajo y ellos si, por sus características, en vez de ser una debilidad, es un don, porque en vez de aburrirse de hacer todo el tiempo lo mismo, porque la motivación de la persona, por lo general cuando consigue un trabajo, no está en la tarea en sí, sino en lo que le ofrece el hecho de ir a trabajar, el tener un entorno, un grupo social, el sentido que le da a su vida, más allá de la tarea".*

(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina).

- *"Para los chicos acá, es un espacio social y de encuentro, pero mi sensación que ellos toman como trabajo lo de aqua y cuando debimos que vamos a producir tal cosa, tal elemento, para la venta o con tal objetivo. Por ejemplo, vamos a hacer macetas de concreto porque a fin de año queremos comprar una máquina de coser. Cuando hay algo concreto y que está directamente ligado a recibir plata, ellos lo relacionan con el trabajo. Pienso que si el taller fuese solo de actividades recreativas o sociales, no sé si lo tendrían en ese lugar, pero en el momento que hay una producción de algo y una recepción de un pago por eso es como la idea de trabajo. Ahí no importa si son más o menos funcionales intelectualmente, cuando hacen eso, te dicen que están trabajando. Cuando están dibujando, están dibujando. Y tienen este linkeo de produzco, hago algo, me pagan, estoy trabajando.*

  También siento que para algunos es aspiracional, es decir, bueno "yo voy a trabajar más rápido...", o te dicen "¿sabes para qué quiero trabajar? Porque me quiero comprar un celular, o un micrófono". Como que aspiran a, hago esto, me dan plata y lo puedo invertir en algo que quiero, por objetivos.

  También siento que los re motiva, que no es lo mismo que tengamos aqua o no. Tuvimos etapas en los que aqua no venia, y los re desmotiva, no solo por la falta de plata, sino por la falta de productividad, tienen distinguido el habito de la productividad.

  Cuando yo me hice cargo del taller, una de las cosas que planeaba es como bueno, si bien no somos un taller con un perfil productivo, no somos un taller protegido de producción o un centro de formación laboral, pero por mi experiencia yo siento que en la elaboración de algunos productos, sobre todo productos que tienen como la elaboración secuenciada, con pasos para llegar al final, siento que ahí el proceso productivo es donde podemos incluirlos a todos. Entonces podríamos reconocer actividades que cada uno puede hacer, pero para mí tiene mucho más sentido él, cada uno hace lo que puede pero entre todos

armamos algo que nos gusta y que tiene sentido. Tiene que ver mucho con lo comunitario que es nuestra impronta, como la carta de la madre Teresa "cada uno puede hacer algo hermoso, pero si lo hacemos juntos, seguramente va a ser más hermoso" tiene como ese sentido.

Siento que el proceso productivo es una herramienta importante en una institución, poder trabajar con personas que tienen distintos niveles de funcionalidad por ejemplo. Y darles la misma participación, porque no medimos por la discapacidad o por lo que no puede, sino que vamos todos para el mismo norte. Lo que uno sabe lo otro no sabia y lo podía aprender, y habilita un montón de cosas en el grupo estas diferencias". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

Se observa en el análisis de la presente categoría que, dadas las características de las personas con discapacidad intelectual, se evidencia la importancia de realizar un trabajo en equipo, sistemático, metódico, sostenido en el tiempo y abordado mediante objetivos claros que permitan percibir los frutos del esfuerzo realizado en común.

5. E Rol que juega la familia de la persona con discapacidad

Uno de los aspectos más importantes para la vida del individuo es el contexto familiar donde ha crecido, y más aún si hablamos sobre la generación de condiciones de empleabilidad y ocupabilidad, en donde los tipos de vinculación con sus familiares, la estimulación que han recibido y la educación durante las distintas etapas evolutivas van a ser condicionantes en su comportamiento y personalidad.

5.E.1 Contexto familiar favorable / desfavorable: Tal es así que encontramos, según los participantes, dos tipos de contextos familiares, aquellos en los cuales se cuenta con recursos tanto económicos, emocionales como intelectuales que favorecen y benefician el desarrollo de la persona, y por otro lado, contextos familiares desfavorables, en donde los recursos son escasos y de alguna manera perjudican y obstaculizan el desarrollo madurativo del sujeto, con consecuencias en su comportamiento, personalidad, y por ende, en las condiciones de empleabilidad:

- *"Conozco una joven con síndrome de Down que tiene su vida laboral, tiene su novio, vive en la casa de los padres pero tiene su pequeño departamento dentro de la casa, entonces tiene una vida semi-independiente, y entonces ahí te das cuenta hacia donde apunto la familia, donde la estimuló, donde se la acompañó, se maneja en transporte público sola, tiene una vida muy independiente. Una familia con recursos, pero no solo económicos sino también intelectuales y emocionales para acompañar a esa persona, y la verdad es que esta no es la realidad del 80% de las personas con discapacidad intelectual. Por lo general, si no vienen un contexto humilde económico, tal vez es humilde emocional, o por ahí falta de conocimiento, falta de formación, poco recurso a nivel intelectual. Y muchas veces te das cuenta que una persona por ejemplo que tiene discapacidad intelectual, ponele que venga al taller, después la veías a la hermana o a la madre, al padre que lo venía a buscar y vos decís, toda la familia tiene discapacidad, entonces tenés una discapacidad intelectual que deviene de la condición social, de la falta de alimentación, estimulación, del lugar en el que crecen, y ahí vos ves que por ejemplo los hermanos trabajaban, pero también cambiaban a cada rato de trabajo, trabajos informales, que los podían sostener un tiempo y después vos decías, acá claramente hay una discapacidad en toda la familia, quizás el certificado lo tenía solo uno, pero toda la familia tenía discapacidad. Por ahí esa persona si hubiese nacido en otro contexto, estimulado de otra forma, no tendría esa discapacidad, por eso deviene de la condición social".* **(Bárbara, directora de comunidad de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Y hay un poco de todo, hay familias que los consideran responsables y hay otros que te dicen hay pobre no les exijas. Ponele, el taller abre a las 9 de la mañana, yo tengo una obsesión con la puntualidad, para mi ser puntual es llegar por lo menos 10 minutos antes, entonces nos pasa muchas veces que arrancamos la mañana con una oración o con un espacio en donde contamos como nos sentimos, buenas noticias, malas noticias. Por ahí esperamos a que lleguen todos, pero son las 10, 10.30 y estábamos esperando que lleguen. Y estas cosas tienen que ver con la*

responsabilidad, no es que llegaban tarde porque son del otro lado del mundo o porque les paso algo, no, "no se quería levantar y se quedo durmiendo". No bueno, de ahora en mas, vamos a fijar los horarios en la puerta, vamos a tomar asistencia con una lista y que cada uno llegue y haga una cruz en su foto, y si llegas tarde te la marcas en rojo y tenes que decir por qué llegaste tarde por ejemplo, para hacerse cargo de esas cosas y asumir responsabilidades. Para algunos papas era como, ay patti que mala que sos. Pero yo vengo a trabajar y vos como papa me estas demandando algo.

Entonces eso, verdaderamente, no sé si alguno se plantea seriamente un futuro laboral, pero por ejemplo, hay algunos que más concretamente tienen su trabajo, y las familias le dan autonomía, y te dicen, marcale las cosas a él o ella y deja que haga. Por ejemplo, una de las mamas dijo, ya estoy harta de ir a buscarla a…., vive a 8 cuadras del taller, entonces empezó a volver caminando, al principio con ayuda, pero ahora la deja y ella se va sola. Pequeñas responsabilidades que los guíen un poco más a la adultez". **(María Inés, responsable de taller de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Si tengo que hablar en general, cada familia es un mundo. Yo soy de las que no angelizo a las personas con discapacidad, porque las posicionas en un lugar de niño eterno, entonces tienen 50 años y siguen siendo niños. Muchas veces me autocorrijo a mí misma, porque me olvido y les digo a los acogidos por ejemplo "donde están los chicos", y digo no, no son chicos, son adultos como yo, tienen mi edad o mas y bueno, pero es algo que está instalado y lo tenés que deconstruir y construir, como dicen ahora. Si, es un trabajo de hormiga y no es fácil trabajarlo con las familias, porque tiene que ver con como la familia trata a la persona con discapacidad, como la lleva dentro de su hogar, sus vínculos, tiene que ver con muchas cosas en realidad. Yo soy pro de no angelizar a las personas con discapacidad y darles un lugar de autonomía que se merecen, porque si vos los tenés en eternos niños, tenés una persona de 50 años que la siguen vistiendo cuando podría hacerlo solo, y cuando ese papa o mama adulto fallezca, ¿Qué hacemos?. Pero bueno lo hacen desde el amor y es*

muy difícil como separar. Y es difícil hacerles visualizar a esas familias que lo que están haciendo no está ayudando, es muy difícil realmente. Hay muchas familias diferentes y toman la discapacidad de manera diferente. Trabajé con familias que por ahí no les daban ni bola, yo hacia videollamadas y no había una familia de contención. Hay otra realidad que hay familias que son re atentos con el hijo, re presentes, pero no los quieren soltar por miedos. Hay como muchas aristas para esto". **(Yanet, asistente de hogar de la organización El Arca Argentina)**.

- *"Hay de todo, un papa quizás lo trae como para el colegio y no le da la importancia que en realidad tiene, lo deja en un lugar para que este tantas horas, y el chico no sabe el valor que tiene el trabajo. Y hay familias que si los traen, apoyan el trabajo, bueno tienen más posibilidades, hay algunos que son mucho más independientes, que vienen solos caminando y los padres les dan esa autonomía".* **(Cristian, asistente de taller de la organización El Arca Argentina)**.

El contexto familiar es uno de los pilares fundamentales para la vida de las personas, e incide directamente con la generación de las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad. Los contextos familiares desfavorables, cargados de problemáticas (económicas, personales, emocionales) son los que más abundan, y esto dificulta de gran manera la posibilidad de inserción laboral de una persona devenida de tal contexto.

5. F Desventajas que afronta la persona con discapacidad a nivel social

Al preguntarles a los participantes cuales son los obstáculos que injustamente afronta la persona con discapacidad en la sociedad, estas fueron sus respuestas:

- *"Desconocimiento de las enfermedades/patologías"*
- *"Falta de empatía"*
- *"Falta de visibilización y difusión de temáticas sobre discapacidad"*
- *"Discriminación"*
- *"Escaso o nulo acompañamiento inicial en el proceso de inclusión"*

- *"Contexto social-familiar desfavorable"*

(Referentes entrevistados de la de la organización El Arca Argentina).

En la actualidad vivimos un contexto cargado de discriminación, falta e empatía, ignorancia e invisibilización para con las personas con discapacidad intelectual. Por esto es que en reiteradas ocasiones, sufren desventajas, limitaciones y encuentran obstáculos en la participación de la actividad social.

Para concluir con la macrocategoría sobre las condiciones de ocupabilidad, es importante mencionar que las categorías y subcategorías precedentes fueron elaboradas en base a las condiciones de ocupabilidad propuestas en el marco teórico de la investigación. *(Ver figura 1).*

5.2 Narrativa general

Durante las descripciones de las experiencias de los participantes, fue posible analizar, en primera instancia, las diferentes condiciones de empleabilidad que presentan las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización “El Arca Argentina”. Se ha evidenciado, en cuanto a condiciones formativas y académicas, una mayor proporción de participantes en situación de deserción escolar, con experiencias laborales escasas, de cortos periodos, de tipo laboral informal, con la característica de ser, en la mayoría de los casos, mediadas por instituciones que trabajan con personas con discapacidad, y con un nivel salarial bajo, y algunos sin remuneración, en donde se considera un trabajo de tipo “pasantía” o de aprendizaje.

Lo descripto anteriormente, coincide con lo expuesto por los referentes de la organización, los cuales perciben que las ofertas de empleo son limitadas, informales, no equitativas y se considera que los concurrentes de la organización no están preparados para una inserción en el mundo laboral debido a la falta de preparación previa y apoyo perdurable y necesario para una inclusión laboral efectiva.

Por otro lado, en el análisis de la empleabilidad, se identificaron competencias laborales ligadas a características de personalidad de los participantes y habilidades autopercibidas. Estas competencias, son fruto del desarrollo de su personalidad y de las experiencias previas de aprendizaje y de trabajo. Si bien los participantes cuentan con las mencionadas propiedades, no se puede soslayar la observación de los referentes, en cuanto a la falta de un proceso sostenido de inclusión, y el empleo modificaciones pertinentes, donde queden satisfechas las necesidades y se implemente un acompañamiento profesional ante las posibilidades de las personas con discapacidad intelectual.

La motivación, el interés o el sentido que la persona le otorga al trabajo se tornan fundamentales y se consideran también una condición de empleabilidad, es por ello que se debe tener en cuenta que no todas las personas con discapacidad le adjudican el mismo valor. Sin embargo, se evidenció en la mayoría de los casos, descripciones en donde la actividad laboral ocupa un lugar primordial en la vida de los participantes debido a la dignificación que les procura, la remuneración salarial, el sentido de independencia y autonomía, entre otras razones.

En términos de ocupabilidad, se han establecido características y modos de operar de los organismos empleadores, como lo son: los limitados y escasos puestos que ofrecen, las contradicciones legales para la actividad laboral y la selectividad a la hora de emplear personas con discapacidad. Estas acciones y omisiones de las empresas reflejan una falta de conocimiento e información que se manifiestan en mitos y prejuicios que obstaculizan la inclusión laboral. Por otro lado, a nivel social y familiar, encontramos que, en la mayoría de los casos, la discapacidad intelectual viene acompañada de un contexto social y familiar desfavorable, desde el nivel como país, en sus limitaciones de recursos económicos, políticos, educativos y concluyendo en contextos familiares problemáticos que perjudican el desarrollo pleno de las capacidades.

A partir de estas descripciones y a sabiendas de las desventajas a nivel social que las personas con discapacidad intelectual sufren actualmente, se plantean diversos cursos de acción, modificaciones que se consideran necesarias para el desarrollo de una inclusión laboral cada vez más efectiva, justa y equitativa, como por ejemplo, formación laboral post escuela para personas con discapacidad, formación y capacitación para empleadores y organismos afines, mayor difusión de las empresas que han tenido buenas experiencias de inclusión, políticas laborales eficientes y efectivas y apertura de mayores posibilidades laborales, necesidad de un proceso de inclusión sostenido, etc.

Finalmente se destaca el aspecto contextual en el que se vio implicada la investigación, respecto del impacto del aislamiento social, producto de la pandemia por virus Covid-19, en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad. Se evidenció tanto en las descripciones de las personas con discapacidad intelectual como en el discurso de los referentes de la organización, la incidencia del aislamiento sobre las capacidades cognitivas, laborales, psicológicas y emocionales de los concurrentes, como así también sobre las condiciones de ocupabilidad, viéndose afectados los espacios laborales a causa de las restricciones sanitarias, y por ende la posibilidad de realizar actividades ligadas al empleo con su respectiva remuneración.

6. Conclusión

Dentro de los hallazgos de la presente investigación se evidencia que las experiencias laborales de las personas con discapacidad intelectual de la organización “El Arca Argentina” tienen la característica de ser escasas, de tipo laboral informal, en muchos casos de un nivel salarial bajo y, en otros casos, sin remuneración en donde se considera un trabajo de tipo “pasantía” o de aprendizaje.

Se descubrió además durante este estudio que la mayoría de los participantes se encuentran en situación de deserción escolar. En algunos casos, solo lograron concluir el nivel inicial primario de estudio.

A partir de la anticipación de sentido, se adelantó que las competencias laborales de las personas con discapacidad intelectual de la organización estarían orientadas a lo social y a lo artístico, según sus posibilidades comunicativas y afectivas. Si bien esto se logró corroborar, se dilucidó la prevalencia de otras competencias laborales, orientadas en una primera instancia a las características de la personalidad y, en una segunda instancia, las habilidades laborales producto del aprendizaje de comportamientos por experiencias previas.

Dichas competencias se detallan a continuación:

Dentro de las competencias ligadas a características de la personalidad fue posible evidenciar algunas tales como, la responsabilidad, el compromiso, el compañerismo, la motivación o el interés por el trabajo, la inteligencia y la resiliencia. Las habilidades laborales encontradas fueron las relacionadas con los oficios (carpintería, granja, huerta, etc.), cocina, habilidades de la vida diaria, competencias en trabajos sistemáticos y repetitivos, masajes, manualidades y arte, manejo de la tecnología, atención al cliente / habilidades sociales y manejo de dinero mediado por asistentes.

De las competencias laborales identificadas y las respectivas experiencias de trabajo, se puede decir que los perfiles laborales de las personas con discapacidad con mayor inserción son aquellos que contienen capacidades como: responsabilidad, compromiso, compañerismo y motivación o interés por el trabajo, y habilidades tales como conocimiento de oficios, cocina, habilidades para trabajos sistemáticos y repetitivos y habilidades sociales.

De acuerdo al marco teórico de esta investigación, recordamos que la empleabilidad "refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante" (Pelayo, 2012, p.18). Dentro de las diferentes características que menciona la autora, este estudio se propuso indagar sobre las experiencias laborales previas, formación y competencias laborales. Por su parte, el término competencias laborales refiere a las "características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo" (Alles, 2019, p.79).

A partir de lo expuesto anteriormente, es posible afirmar que se han alcanzado los dos primeros objetivos propuestos al inicio de la investigación, dado que se lograron conocer las competencias laborales y las experiencias laborales previas como condiciones de empleabilidad que presentan las personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización "El Arca Argentina".

Asimismo, es relevante recuperar en este punto los aportes de Blanco (como se citó en Pelayo, 2012) sobre las condiciones de ocupabilidad, en tanto que sostiene que "la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto" (p. 18).

Sobre la base de estas nociones teóricas y del análisis de los datos extraídos, es posible identificar hallazgos sobre diversos puntos importantes que se detallan a continuación:

En una primera instancia se resaltan las características de las ofertas de trabajo de los organismos empleadores, las cuales se perciben escasas, informales, y se considera que los concurrentes de la organización no están preparados para una inserción en el mundo laboral debido a la falta de preparación previa, y de apoyo perdurable y necesario para una inclusión laboral efectiva.

Dentro del ámbito legal que ampara y regula la actividad laboral de las personas con discapacidad, existen aspectos que dificultan el desarrollo de sus posibilidades, debido a sus contradicciones. El aspecto normativo más controversial tiene que ver con lo que dicta la ley 24.901, la cual le provee a la persona con discapacidad un cuerpo legal de derechos y garantías en donde beneficia a la misma

de una pensión por su discapacidad, pero a la vez, en caso de insertarse laboralmente, estipula que deberá renunciar a dicho beneficio, produciendo una disminución de los ingresos. Debido a ello la persona, en la mayoría de los casos, desiste de la oferta laboral. Por otro lado, existen leyes que benefician a las empresas que insertan laboralmente a personas con discapacidad, y este aspecto produce que el causante de la inclusión laboral en dichos organismos sea el interés económico y el beneficio que estas normativas le conceden.

Como se mencionó anteriormente, se han encontrado experiencias de los participantes en los distintos tipos de trabajo, tanto formales como informales, y dentro de ellas se destaca la característica que, en casi la totalidad de los casos, dichas experiencias fueron y son mediadas por instituciones para personas con discapacidad. Es decir, la institución ha funcionado como un nexo entre la persona y el empleo, o la misma organización le provee las actividades vinculadas al área laboral a través de programas y proyectos.

Otra condición de ocupabilidad evidenciada tiene que ver con que existe una dinámica de selección por parte de los organismos empleadores que tiene como primer objetivo la conveniencia para la misma empresa u organización. Esto quiere decir que, al momento de emplear, las empresas buscan un perfil dentro del área de la discapacidad que les sea cómodo y a la vez conveniente a nivel económico, según las leyes vigentes. Por lo tanto, en este aspecto, la discapacidad intelectual se ve desfavorecida, teniendo en cuenta que las empresas prefieren contratar a una persona con otro tipo de discapacidad, por ejemplo discapacidad física, la cual le resulta conveniente y menos problemática según su perspectiva.

Por otro lado, debido a la gran falta de conocimiento que se percibe de la sociedad en general, pero más específicamente de los organismos empleadores, tienen lugar una serie de mitos y prejuicios sobre las posibilidades de incluir personas con discapacidad intelectual a sus puestos de trabajo. Estos prejuicios han podido visualizarse en expresiones como las siguientes: “No lo voy a poder despedir”, “No lo voy a entender, ni él me va a entender a mí”, “Lo tomo para una tarea específica” (soslayando su potencial), “No van a poder cumplir con las expectativas del puesto laboral”, “Se frustran más”.

Estos mitos y prejuicios que transitan en el discurso de las personas pueden ser entendidos como falsas creencias, basadas muchas veces en información

errónea, que no solo discriminan y excluyen a la persona, sino que también obstaculizan sus posibilidades de inserción laboral. Es por ello que se plantea la necesidad de derribar estas formas de pensamiento con información, experiencias y conocimiento pertinente.

El trabajo para la vida de las personas con discapacidad es considerado un derecho, una motivación, una actividad cargada de valor y significado, y que no solo beneficia a la persona con discapacidad, sino que también se afirma que produce significativos aportes en los ámbitos de trabajo que los emplean. San Juan Pablo II (1981) nos recuerda "resaltar todo lo que parece indispensable, dado que a través del trabajo deben multiplicarse sobre la tierra no solo los frutos de nuestro esfuerzo, sino además la dignidad humana, la unión fraterna, y la libertad" (p.3).

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede anticipar que, debido al gran significado y valor personal que las personas con discapacidad le otorgan al trabajo, se produce un fenómeno de valor agregado, en donde el trabajo, las relaciones interpersonales, y el clima laboral se ven beneficiados por la presencia de la persona con discapacidad intelectual. Sin embargo, la motivación o el interés que tienen las personas con discapacidad por la actividad laboral puede no estar presente en muchos casos, ya que no todas las personas con discapacidad intelectual tienen la necesidad, deseo o aspiración de insertarse en el mundo del trabajo.

El contexto familiar donde la persona ha crecido constituye uno de los aspectos más importantes para su vida y más aún si hablamos sobre la generación de condiciones de empleabilidad y ocupabilidad, en donde los tipos de vinculación con sus familiares, la estimulación que han recibido y la educación durante las distintas etapas evolutivas van a ser condicionantes para su comportamiento y personalidad. Tal es así que fue posible encontrar dos tipos de contextos familiares, aquellos en los cuales se cuenta con recursos tanto económicos, emocionales como intelectuales que favorecen y benefician el desarrollo de la persona, y por otro lado, contextos familiares desfavorables, en donde los recursos son escasos y de alguna manera pueden dificultar y obstaculizar el desarrollo madurativo del sujeto, con consecuencias en su comportamiento y en su personalidad, causando un impacto sobre las condiciones de empleabilidad. Estos últimos contextos son los que más

abundan, y es común que la totalidad del grupo familiar presente también discapacidad intelectual en distintos niveles.

En la actualidad, la sociedad está cargada de discriminación, falta de empatía, indiferencia, ignorancia e invisibilización para con las personas con discapacidad intelectual. Por esto es que, en reiteradas ocasiones, sufren desventajas, limitaciones, y encuentran obstáculos en la participación de la actividad social. Durante el presente estudio, se ha podido identificar las siguientes: "Desconocimiento de las enfermedades/patologías", "Falta de empatía", "Falta de visibilización y difusión de temáticas sobre discapacidad", "Discriminación", "Escaso o nulo acompañamiento inicial en el proceso de inclusión", "Contexto social-familiar desfavorable", entre otras.

Debido a esta problemática, es importante

> recordar siempre la dignidad y los derechos de los hombres del trabajo, denunciar las situaciones en las que se violan dichos derechos, y contribuir a orientar estos cambios para que se realice un auténtico progreso del hombre y de la sociedad. (San Juan Pablo II, 1981, p.2)

A partir de estos hallazgos, se proponen diversos cursos de acción, modificaciones y cambios propuestos por los referentes de la organización, para el logro de una mayor inclusión de personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un proceso amplio y complejo, en donde intervienen diversos actores que posibilitan su realización. A nivel teórico, refiere a la "confluencia efectiva entre las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad" (Pelayo, 2012, p.19). Por ello, es de suma importancia su implementación sostenida en el tiempo, un proceso previo de preparación, de adaptación y de seguimiento que debe ser realizado por un profesional especializado y ser acompañado por todas las áreas institucionales para que se potencien las capacidades de la persona y se logre cumplir con las expectativas personales y del puesto laboral que se le ofrece.

Por otro lado, a partir de la falta de conocimiento sobre temáticas referentes a la discapacidad, la generación de mitos y prejuicios, se torna necesaria la

implementación de capacitaciones dirigidas a los diferentes organismos empleadores.

Se considera una estrategia pertinente la difusión de las empresas que han tenido experiencias de inclusión para generar un efecto de "contagio" entre los diferentes organismos empleadores. A través de la difusión de testimonios exitosos sobre inclusión laboral, en donde se puedan capitalizar las características del proceso, las fortalezas y los inconvenientes que puedan surgir en el mismo, para que, de esta manera, se genere un registro que pueda ser utilizado por otras empresas tendientes a incluir personas con discapacidad intelectual dentro de sus puestos de trabajo.

Asimismo, se torna necesaria la implementación de políticas laborales novedosas para personas con discapacidad, que efectivicen la inserción laboral y generen la apertura de numerosas y diversas posibilidades de empleo.

La formación en temáticas laborales para personas con discapacidad intelectual, una vez finalizado el proceso de escolarización, y más aún en situaciones de deserción escolar, se vuelve un aspecto fundamental para la generación de condiciones de empleabilidad.

Por otra parte, cabe resaltar que la coyuntura social y contextual que atravesó la investigación estuvo afectada por el impacto de la pandemia producto del virus covid-19, la cual ha generado importantes consecuencias sobre las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de los participantes. Por un lado, se evidencia que, la falta de actividades propias de la vida cotidiana de los participantes, frustradas por las restricciones sanitarias preventivas, el encierro, la falta de estímulos, tanto didácticos como sociales y vinculares, y las pérdidas por fallecimientos de familiares y compañeros, repercutieron en sus capacidades cognitivas, y además, se vieron afectados en su vida anímica y emocional. A su vez, las actividades laborales permanecieron suspendidas debido al aislamiento social y preventivo. Por esta razón, estuvieron privados de ejercer su derecho al trabajo y de recibir la remuneración correspondiente por el mismo.

Por lo descripto anteriormente, se afirma el logro del tercer objetivo de la investigación, dado que se lograron conocer las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de la inclusión

laboral de personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de los referentes de la organización “El Arca Argentina”, en el actual contexto de pandemia producido por el virus Covid-19.

Finalmente, se le recuerda al lector el valor humano de la presente investigación a través de la siguiente reflexión sobre las personas con discapacidad y el trabajo:

> Son ellas también sujetos plenamente humanos, con sus correspondientes derechos innatos, sagrados e inviolables, que, a pesar de las limitaciones y los sufrimientos grabados en sus cuerpos y en sus facultades, ponen más de relieve la dignidad y grandeza del hombre. Dado que es un sujeto con todos los derechos, debe facilitársele el participar en la vida de la sociedad en todas las dimensiones y a todos los niveles que sean accesibles a sus posibilidades... El trabajo en sentido objetivo debe estar subordinado, también en esta circunstancia, a la dignidad del hombre, al sujeto del trabajo y no a las ventajas económicas.
>
> Corresponde por consiguiente a las diversas instancias implicadas en el mundo laboral, al empresario directo como al indirecto, promover con medidas eficaces y apropiadas el derecho de la persona a la preparación profesional y al trabajo, de manera que ella pueda integrarse en una actividad productora para la que sea idónea. Esto plantea muchos problemas de orden práctico, legal y también económico; pero corresponde a la comunidad, o sea, a las autoridades públicas, a las asociaciones y a los grupos intermedios, a las empresas y a las mismas personas con discapacidad, aportar conjuntamente ideas y recursos para llegar a esta finalidad irrenunciable: que se ofrezca un trabajo a las personas, según sus posibilidades, dado que lo exige su dignidad de hombres y de sujetos del trabajo. (San Juan Pablo II, 1981, p. 22)

6.1 Discusión

Finalizadas las conclusiones del estudio, y, en relación a los antecedentes, que sirvieron desde un comienzo para reconocer las deficiencias del conocimiento en torno a la temática, se pudieron detectar similitudes y diferencias que se precisan a continuación, en concordancia con cada estudio específico, a la luz de la teoría que enmarca la presente investigación.

Con respecto a la investigación realizada por Alcover de la Hera y Pérez (2011), se encuentran similitudes en torno a la propuesta de realizar, dentro de una organización empleadora, un proceso sostenido de inclusión laboral que incluya distintas áreas y programas empresariales, tanto operativos como de formación. Por otra parte, el artículo hace referencia a la complejidad que este tema propone, y que en muchos casos las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones azarosas y sin amparo legal o contención de planes inclusivos, por lo cual deben buscar la solución con algún supervisor o encargado de la organización. En este último punto, la presente investigación difiere, teniendo en cuenta que la búsqueda de la solución ante la complejidad que la inclusión laboral genera, no solo debe estar a cargo de algún supervisor de la organización, sino más bien por un profesional especializado, dedicado al trabajo de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y contar con el apoyo de todas las áreas organizacionales vinculadas a dicha actividad.

Se fundamenta esta perspectiva desde lo descripto en el marco teórico, en donde se menciona que para el desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones, “se requiere no solo de un estudio específico de casos de discapacidad, sino que se requiere todo un programa que atienda de forma específica cada discapacidad que pueda tener lugar en el puesto de trabajo”. (Castellanos y Quintana, 2019, p. 77).

Es por esto que se considera a la inclusión laboral un proceso complejo y sostenido en el tiempo, en donde intervienen las distintas áreas, tanto sociales, laborales, personales, organizacionales, y en donde se requiere la intervención de profesionales especializados que acompañen dicho proceso.

Por otra parte, la propuesta de Cinalli, (2014) afirma que las empresas priorizan el desarrollo económico y sus ganancias monetarias por encima del

desarrollo integral de la persona humana. Actualmente, según este artículo, las empresas no consideran la cuestión de la discapacidad y menos aún la posibilidad de incluir a estas personas a las diferentes organizaciones. Los empresarios no tienen en cuenta la posibilidad de invertir en sistemas de inclusión ya que lo entienden como una pérdida de tiempo y dinero. Esta perspectiva coincide con los resultados de la presente investigación, y además de afirmar que las empresas priorizan su desarrollo económico por encima del desarrollo de la persona, se puede agregar que las organizaciones empleadoras aspiran a seleccionar personas con tipos de discapacidad que de alguna manera, les sean "cómodas y convenientes" (por ejemplo, la discapacidad física), viéndose perjudicada, en la mayoría de los casos, la discapacidad intelectual.

Como se mencionó en el marco teórico, existe una "falta de conocimiento de las empresas respecto de cómo aplican las normas del Derecho del Trabajo y sus principios protectorios favorables al empleado en el caso de que este último sea una persona discapacitada" (Repond, 2019, párr. 32).

En referencia a las investigaciones de Castellanos Muñoz y Quintana (2019), es posible observar algunas similitudes entre sus conclusiones con las del presente estudio, ya que se afirma que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es un elemento que tiende a la mejora en la productividad de las organizaciones y a su vez, a la fidelidad de los trabajadores.

Por otro lado, aseveran que la empleabilidad para las personas con discapacidad es un factor que los beneficia en todas sus dimensiones, teniendo en cuenta que esto les permite ser autónomos económicamente, contribuyendo con ingresos en sus hogares, también pueden adquirir un sentido de utilidad para la sociedad, entre otros elementos. A partir de ello, se entiende como necesaria la inclusión laboral por parte de las organizaciones y que adopten el acompañamiento apropiado.

De esta manera lo reflejan las referencias teóricas de la investigación:

> La exclusión se expresa como una dificultad que se enfrenta en la vida diaria con respecto a lo financiero, a lo físico, psíquico y social (…) y si esta exclusión es causada por una enfermedad mental, parece asumir un significado más doloroso por enfermarse se puede ser blanco de otras exclusiones sociales…Por lo tanto, las personas con discapacidad perciben

> las dificultades de la exclusión como rechazo y humillación, dos sentimientos con connotaciones dolorosas para el ser humano. (Bessa Jorge y Moreira Rolim, 2004, p. 554)

Finalmente, en el análisis de la propuesta realizada por Vilà, Pallisera y Fullana (2012), es posible observar el planteamiento de distintas estrategias que, desde el ámbito de la orientación psicopedagógica, deben promoverse en la educación secundaria si se quiere asegurar un proceso inclusivo en el tránsito a la vida laboral de los alumnos con discapacidad intelectual: la implicación de la administración educativa en la definición de un marco legal que establezca claramente la responsabilidad de la escuela secundaria en estos procesos, un modelo de orientación educativa y sociolaboral que se integre en las distintas áreas del currículum de secundaria y sea tenido en cuenta en la acción tutorial.

La perspectiva de los investigadores concuerda con las conclusiones del presente estudio, ya que el aspecto educacional y formativo en temáticas laborales para las personas con discapacidad intelectual es un elemento fundamental que colabora en gran medida con la generación de condiciones de empleabilidad y ocupabilidad. Sin embargo, es posible agregar otras propuestas a nivel formativo, en donde por un lado, las personas con discapacidad, luego de haber concluido sus estudios primarios y secundarios, puedan continuar con un proceso educativo sociolaboral, y por otro lado, se propone la creación de capacitaciones a nivel organizacional en temáticas de discapacidad para que los organismos empleadores, encargados de generar condiciones de ocupabilidad, cuenten con herramientas para realizar una efectiva inclusión laboral.

Esto se fundamenta teóricamente a raíz de considerar a la educación como un gran facilitador para la persona con discapacidad intelectual, recordando que dicho termino refiere a “todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad” (CIF, 2001, p. 30).

Por otro lado, la capacitación dirigida a los organismos empleadores permitirá palear el desconocimiento y combatir los mitos y prejuicios mencionados a lo largo de la investigación, que actúan como barreras limitadoras y que dificultan el ingreso al mercado laboral a las personas con discapacidad.

7. Referencias bibliográficas

Ablaempleo, (2021). ¿Qué es el perfil profesional?, ¿para qué sirve? Recuperado de https://www.ablaempleo.es/que-es-el-perfil-profesional-para-que-sirve/

ADECCO, (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad. Recuperado de http://www.adecco.com.ar/wpcontent/uploads/2017/03/GuiaInclusionDiscapacidad-baja.pdf

Alcover de la Hera, C. M. y Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional.*Medicina y Seguridad del Trabajo*, *57*, 206-223. http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013

Alles Martha, A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. *Gestión por competencias.* Buenos Aires, Argentina.Ediciones Garnica S.A. (3 ed.).

American Psychologycal Association (2010). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (6 ed.). Editorial El Manual Moderno.

Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (2004). Código deÉtica del Psicodiagnosticador. http://www.adeip.org.ar/codetica.htm

Bessa Jorge, M. S. y Moreira Rolim, M. L. (2004). Inclusão e exclusão social do doente mental no trabalho: representações sociais. *Texto & Contexto Enfermagem*, *13*(4), 551-558.

Castellanos Muñoz, P. y Quintana, A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Revista multidisciplinaria de investigación* 3(30), 1-11. https://doi.org/10.31876/er.v3i30.61

Cinalli, A., (2014). La inserción laboral de jóvenes profesionales con discapacidad en el marco de la responsabilidad social empresaria y los indicadores no financieros en la gestión sostenible. *Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas de Rosario,* 10. https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/5857/1/insercion-laboral-jovenes-profesionales.pdf

DECEL (2019). *Diccionario Etimológico Castellano en línea.* http://etimologias.dechile.net/

Enero 7 de 2013.

El Arca Argentina (2021). *¿Quiénes somos?, ¿Qué hacemos?* https://elarcaargentina.org/

Fe.P.R.A. (2013). *Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República.* http://fepra.org.ar/docs/C_ETICA.pdf

Forcada Rojkín, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, *18*(35), 85-104.https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf

Foucault, M., (1970). *El orden del discurso*. Fábula Tusquest Editores. https://www.google.com/search?q=fabula+tusquets&oq=fabula+tusquets&aqs=chrome..69i57.5576j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Gil Romero, I., (s. f.). *Qué es la discapacidad. Concepto y evolución histórica*. Fundación Adecco. https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidadevolucion-historica/

Gómez, J., (2013). *Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual*. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, España.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México, D.F.: Editorial Mcgraw-Hill.

Ley Nacional Nº 24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Sancionada en noviembre del 1997.

Ley Nacional Nº 26.816, Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad. Sancionada el 28 de noviembre de 2012. Promulgada de Hecho:

Ley Nº 6036 de sistema de protección integral de personas discapacitadas. Sancionada en diciembre de 1983.

Ley Provincial Nº 7600. Sistema de prestaciones básicas de atención integral para personas con discapacidad. Sancionada el 19 de noviembre de 2009. Publicado en el Boletín Oficial de Salta Nº 18252, el 17 de diciembre de 2009.

Luhmann, N., (1998). *Complejidad y Modernidad: de la unidad a la diferencia*. Editorial Trotta.

Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y Sociedad*, 25, 405-442. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101023.

Mercado García, E., Aizpurúa González, E. y García Vicente, L., (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.p df

Moreno, E., Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Revista Scielo Cienc. Psicol. vol.8 no.2 Montevideo nov. 2014. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003vc

Naciones Unidas, Derechos Humanos (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Serie de Capacitación Profesional Nº 15. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Nasser, A., (2019). El modelo de comunicación y reconocimiento legítimo de la discapacidad. Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos. ISSN 2525-1643 Vol 3 (2), p. 162-172.

Organización Internacional del Trabajo (2019). Discapacidad y trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2019). Discapacidad y salud. https://www.who.int/topics/disabilities/es/.

Padilla-Muñoz, A., (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381-414.

Pelayo Pérez, M. B., (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Tepic Edición electrónica. http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf

Pérez, J., (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicología USP*, 1(2), 127-140. https://doi.org/10.1590/S1678-51771990000200004

Poma Copa, M. P., Torres Alta, H. A., y Carrera Oña, G. E. (2019). La inserción al mundo laboral de las personas con capacidades especiales. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *4*(2), 375-392

Poma, M., Torres, H., y Carrera, G., (2019). La inserción al mundo laboral de las personas con capacidades especiales. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *4*(2), 375-392.

Programa estatal de investigación, prevención e intervención en violencia contra las personas menores de edad con discapacidad intelectual o del desarrollo, (2015). http://maltratoinfantilydiscapacidad.es/wpcontent/uploads/2015/06/Definiciones.pdf

Pupiales Rueda, B. E., y Córdoba Andrade, L. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales), 16*(2), 279-289.

Real Academia Española, (2019). *Diccionario de la lengua española.* https://dle.rae.es/?id=DgIqVCc

Repond, P. (2019). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Programas de empleo, beneficios impositivos e incidencia de la Ley de Contrato de Trabajo*. Abogados.com. https://abogados.com.ar/lainclusion-laboral-de-las-personas-condiscapacidad-programas-de-empleobeneficios-impositivos-e-incidencia-de-laley-de-contrato-de-trabajo/22999

San Juan Pablo II, (1981). *Laborem excercens. Carta encíclica sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum.* Copyright - Librería Editrice Vaticana.

Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)*. Págs. 405-442.

Souza Dias S., y Santos Lopes, M. C., (2013). Deficiência intelectual na perspectiva histórico-cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 19(2), 169-182.

Sum, M., (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Vilà S., Montserrat; Pallisera Díaz, M.; Fullana N., (2012*) La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 1, enero-abril, 2012, Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía*. Madrid, España. pp. 85-93

Zulauf, M. (2006). Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, (16), 126-155.

8. Anexo

8.1 Modelos de consentimiento informado

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA - FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS - CARERA DE PSICOLOGÍA

Consentimiento Informado

En la Universidad Católica de Salta, en el área de Licenciatura en Psicología, se precisa el Trabajo Integrador Final como última materia para otorgar la titulación a sus estudiantes. Para ello se necesitan realizar diferentes prácticas, intervenciones y manipulación de información de los diferentes participantes del estudio.

En esta oportunidad se le solicita acepte participar en estas prácticas. Para ello, un alumno de la Cátedra Trabajo Integrador Final, Armengot Vittar, José Emiliano, DNI 40.326.593, aplicará a Ud. entrevistas preguntando su opinión sobre el trabajo, sus competencias laborales, experiencias laborales previas, entre otras cosas.

La decisión de participar es voluntaria y Ud. puede o no aceptar participar. Asimismo, Ud. puede interrumpir su participación en el momento que lo decida.

Toda la información del estudio será confidencial y se resguardará la identidad de todos los participantes.

AL FIRMAR ESTE CONSENTIMIENTO INFORMADO UD. ESTÁ ACEPTANDO PARTICIPAR DE ESTA PRÁCTICA DE ENTREVISTA. SI TIENE ALGUNA DUDA PUEDE CONSULTAR A: CARRERA DE PSICOLOGIA, AL 0387 – 4268556, DE LUNES A VIERNES DE 9 a 14 HS.

Yo……. Habiendo sido informado y entendiendo los objetivos y características del estudio, acepto a participar del mismo y responder a las prácticas que el alumno me presente.

Firma: ----------

Aclaración ----------Documento Nº----------

Fecha: ----------

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA - FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS - CARERA DE PSICOLOGIA

Consentimiento Informado para responsable legal

En la Universidad Católica de Salta, en el área de Licenciatura en Psicología, se precisa el Trabajo Integrador Final como última materia para otorgar la titulación a sus estudiantes. Para ello se necesitan realizar diferentes prácticas, intervenciones y manipulación de información de los diferentes participantes del estudio.

En esta oportunidad se le solicita acepte la participación del concurrente del "Taller San José" a su cargo, en estas prácticas, para ello un alumno de la Cátedra Trabajo Integrador Final, Armengot Vittar, José Emiliano, DNI 40.326.593, aplicará a Ud. entrevistas indagando su opinión sobre el trabajo, sus competencias laborales, experiencias laborales previas, condiciones de ocupabilidad, entre otros elementos.

La decisión de participar es voluntaria y Ud. o el concurrente puede o no aceptar participar. Asimismo, Ud. o el concurrente puede interrumpir su participación en el momento que lo decida.

Toda la información del estudio será confidencial y se resguardará la identidad de todos los participantes.

AL FIRMAR ESTE CONSENTIMIENTO INFORMADO UD. ESTÁ ACEPTANDO LA PARTICIPACION DEL CONCURRENTE A SU CARGO DEL "TALLER SAN JOSÉ"A ESTA PRÁCTICA DE ENTREVISTA. SI TIENE ALGUNA DUDA, PUEDE CONSULTAR A: CARRERA DE PSICOLOGIA, AL 0387 – 4268556, DE LUNES A VIERNES DE 9 a 14HS.

Yo……. Habiendo sido informado y entendiendo los objetivos y características del estudio, acepto la participación de…… al mismo y responder a las prácticas que el alumno me presente.

Firma: ----------

Aclaración ----------Documento Nº----------

Fecha: ----------

8.2 Modelos de entrevista

A continuación, se presentarán los modelos de entrevistas implementados. Las preguntas indagaron los diferentes contenidos expuestos en los objetivos planteados y se planificaron dos modelos de entrevistas dirigidas hacia distintos destinatarios, las personas con discapacidad intelectual y los referentes del "Taller San José".

Dicho instrumento fue de utilidad para relevar información pertinente y dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Modelo de entrevista para personas con discapacidad intelectual del "Taller San José":

Eje 1: Datos demográficos

Nombre, Formación, Trabajo, Etc.

Eje 2: Preguntas de introducción al tema de estudio

1. ¿Qué es para vos el trabajo?
2. En caso de ser necesario, se clarificarán los términos a utilizar: Trabajo, empleadores, capacidades, habilidades, etc.

Eje 3: Experiencias laborales previas - formación

1. Nivel de estudios alcanzado
2. ¿Tuviste alguna experiencia de trabajo?
3. ¿podrías contarme de qué se trataba/trata tu trabajo, en qué te desempeñabas/desempeñas y que actividades realizabas/realizas?
4. ¿Con que frecuencia asistías/asistís a ese trabajo?
5. ¿Recibías/recibís salario?
6. ¿Cómo te realizan/realizaban la paga?
7. ¿Quién/quienes te dan/daban el dinero?
8. ¿Qué haces/hacías con el dinero? ¿En qué lo gastas/gastabas?
9. ¿De qué manera conseguiste entrar a trabajar?

10. ¿Cómo te sentís/sentiste trabajando?
11. ¿Por qué razón buscaste un empleo?
12. ¿Qué dijo tu familia sobre tu trabajo? ¿Qué piensan tus amigos?
13. ¿Qué importancia tiene/tuvo para tu vida el trabajo?
14. ¿Cómo te sentiste luego de haber conseguido un empleo?

Eje 4: Competencias laborales

15. ¿Cuáles son las actividades que realizas/realizabas en tu trabajo?
16. ¿Cómo te describirías ante una persona que quiere tomarte como empleado?
17. ¿Te gustaría realizar otro tipo de trabajo?
18. ¿Cuáles son tus talentos y habilidades?
19. ¿Cuáles son tus intereses? ¿Qué te gusta hacer?
20. ¿Tenés proyectos a futuro?

Eje 5: En caso de que la persona no se encuentre trabajando y/o no haya tenido experiencias laborales previas:

21. Nivel de estudios alcanzado
22. ¿Tuviste la posibilidad de entrar en algún trabajo?
23. ¿Por qué motivos no pudiste hacerlo?
24. ¿Te gustaría empezar a trabajar?
25. ¿En qué te gustaría trabajar?
26. ¿Cuáles son tus intereses y gustos? ¿Qué te gusta o gustaría hacer?
27. ¿Tenés proyectos a futuro?
28. ¿Cuáles son tus talentos y habilidades?

29. ¿Cómo te describirías ante una persona que quiere tomarte como empleado?

30. ¿Qué piensa tu familia sobre la posibilidad de conseguir un empleo? ¿qué piensan tus amigos?

Eje 6: Ocupabilidad

31. ¿Tuviste ofertas de empleo?

32. ¿Viviste alguna situación de rechazo por parte de empleadores?

33. ¿Cómo es tu relación con tus compañeros y jefes?

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad:

23. ¿Qué consecuencias produjo el actual contexto de pandemia para tu situación personal y laboral?

24. ¿Aparecieron ventajas?

23. ¿Existieron aspectos que dificultaron tu desempeño laboral y personal normal?

Modelo de entrevista para responsables del "Taller San José" y referentes de la organización "El Arca Argentina":

El presente modelo de entrevista fue de utilidad para cumplir los objetivos referentes a indagar cuál es la percepción que los referentes de la organización "El Arca Argentina" tienen acerca de las condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores intervinientes en el proceso de inclusión laboral y, además, se logró conocer que piensan ellos sobre la influencia que tuvo el contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio a partir de la pandemia del Covid-19 sobre las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

Eje 1: Condiciones de ocupabilidad que presentan los organismos empleadores

1. ¿Cuál es tu percepción acerca de las condiciones de ocupabilidad (ofertas de empleo, tendencias del mercado laboral, demandas de empleo y concurrencias, política laboral del momento, etc.) que presentan los organismos empleadores?
2. ¿Podrías comentarme sobre los procesos de inclusión laboral en los que participaste como mediador/a?
3. ¿Cuál es tu opinión sobre la inclusión laboral actual en la sociedad argentina?
4. ¿Qué elementos pueden ser ventajosos para la inclusión laboral?
5. ¿Cuáles son las desventajas que observas para las personas con discapacidad intelectual?
6. ¿Qué manifiestan los concurrentes del taller acerca del mundo laboral?
7. ¿Cómo crees que se podrían mejorar los procesos de inclusión laboral?
8. ¿Qué manifiestan las familias/amigos de los concurrentes sobre el mundo laboral para las personas con discapacidad?
9. ¿Qué mitos y prejuicios crees que aún existen sobre la temática?

Eje 2: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad:

1. ¿De qué manera influyó el contexto de aislamiento social y preventivo producto del virus Covid-19 en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

8.3 Entrevistas realizadas a los concurrentes con discapacidad intelectual de la organización “el arca argentina”

Entrevista N°1: concurrente con discapacidad intelectual no vidente

Nombre ficticio: Marcelo

- Formación: Secundario incompleto. Actualmente asiste a una escuela para personas con discapacidad visual donde realizan diferentes actividades tanto formativas, laborales, como lúdicas.
- Edad: 23 años
- Nacionalidad: Argentino

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Eje 2: introducción al tema de estudio

¿Qué es el trabajo para vos? ¿Qué trabajos conoces?

Cuando estudiamos. Como cuando voy al colegio que voy en la semana. No me pagan con plata.

Hacemos talleres, en Fátima. Hacemos braille, hacemos macetas y tenemos una huerta. Yo riego las plantas, les pongo tierra. Si me gusta ese trabajo.

Eje 3: Experiencias laborales previas - formación

Alguna vez trabajé en veterinaria. Embolsaba comida para perros. Fue hace poco. Ahora no se puede.

(En los talleres de la escuela Fátima se realizan convenios con distintos lugares y ellos van teniendo experiencias, y colaboran. Proyectan una primera vinculación con lo que es el trabajo).

Si me gustaba ir ahí. Tenía muchos compañeros, me llevaba bien. Ahora son grupos burbuja. Pero ahora tengo videollamadas. (En este tiempo de pandemia, la escuela no realizo ninguna práctica o taller laboral)

Eso me pone mal. No poder ir a la escuela. En la escuela hago ejercicios. Me gusta hacer ejercicios de postura. Hago braille, gimnasia con Hernán, música.

Eje 4: Competencias laborales

¿Cuáles son tus intereses? ¿Cuáles son tus talentos? ¿Tenés planes a futuro?

A mí me gusta es jugar al futbol, escuchar música.

Me gustaría trabajar en el centro de día que conozco. Me gustaría hacer braille, granja. Hacemos huerta.

Aprendí a hacer la cama solo, levantando el colchón primero. Aprendí a cocinar una tarta. Me gustan las tartas. Me gusta cocinar. Mi comida favorita son los panchos. Todos los sábados comemos panchos.

Había un chico que se llama Osvaldo y que no está más y a él le gustaban los panchos. Ahora no está más.

Me gusta trabajar con braille. Yo antes trabajaba con braille.

Estoy yendo a catequesis. Pero ahora se suspendió. Ojala vuelva la catequesis presencial. Rezábamos.

Entrevista N°2: Concurrente con discapacidad intelectual

Nombre ficticio: Mario

- Formación: Secundario incompleto
- Edad: 28 años
- Nacionalidad: Argentino

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Eje 3: Experiencias laborales previas - formación

Recién termina el desayuno. Estaba ayudando a sacar la basura como todos los días. Tome una leche fría con galletitas de agua con mermelada.

Hago chocolates. Es como un emprendimiento que hago con mis compañeros de trabajo. Hacemos chocolates para vender y para el día del amigo, para el día del padre y todo eso y hacemos distintas cosas también, como galletitas, pastafloras y todo eso hacemos.

A veces hago como chocolates, yo cocino. Ahora como estamos en pandemia no vamos todos los días, me tocan los jueves y otro día mas. También hacemos bolsas de papel y chocolates también.

Cuando entramos, nos cambiamos, nos ponemos barbijo, gorro, delantal y todo el uniforme y de ahí nos ponemos a cocinar. Después la coordinadora se encarga de vender por internet tomando pedidos. Se llama generación de cambios el lugar.

A mí me paga la coordinadora, también tenemos una tarjeta que iba a sacar plata al banco, es del ministerio de trabajo, que el trabajo me paga por mes y la saco por el banco. Pero ahora en la pandemia no está funcionando. Pero ahora la coordinadora nos da un sobre con plata.

Con la plata, a veces la ahorro y a veces la gasto. Más la gasto (entre risas). Ahora me voy a poner las pilas para ahorrar. Tenemos objetivos para eso. Estoy

ahorrando ahora para comprarme el vidrio templado del celular. También unas medias polainas para el frio. No sé cuanto salen esas cosas.

(La asistente explica que cada uno tiene una caja donde guardan su dinero, y se van proponiendo objetivos, y van ahorrando para cumplir esos objetivos. Luego se los acompaña para hacer las compras en la medida que ellos necesiten).

Hace poco me compre un reloj, ahora voy a comprarme unos lentes de sol y con esta plata que me dieron tengo que ponerme las pilas con el ahorro.

Antes trabajaba en el taller con aqua. Me gustaba mucho ese trabajo, lo sigo extrañando.

Ahí armábamos y yo pesaba y armaba las bolsitas. Si me gustaba ese trabajo.

Eje 4: Competencias laborales

Yo quiero entrar a ser militar. Lo descubrí cuando vi a los militares que entrenan mucho, me gusta entrenar.

En un futuro me gustaría trabajar en un restaurante, cocinando. Me gusta cocinar asado, pizza, empanada, torta.

Me gusta bailar folclore, me gusta la chacarera zamba y malambo.

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

Pandemia. En mi trabajo pésimo. Pude trabajar un poco con las cosas del arca acá en el hogar. Pero con la chocolatería no pude trabajar. Y en aqua me pagaban muy poco.

Fue difícil. Yo acá ayudaba acá en la casa, ayudando acá.

Eje 4: Competencias laborales

¿Qué significa para vos el trabajo?

Que significa el trabajo. Un trabajo. Jaja la pregunta me mató. Para mí es muy importante porque me da beneficios para el futuro.

¿Cómo sos como trabajador?

Como soy yo como trabajador. A veces cuando me distraigo me salen un poco las cosas mal. Pero cuando hago las cosas bien soy un buen trabajador y cuando un compañero mío me habla mucho me desconcentro. No para de hablar mi compañero y me desconcentra. Yo a veces hablo bastante, pero en el trabajo no. Yo soy responsable.

Me llevo bien con mis compañeros. Nunca tuve problemas. Los únicos problemas tuve con mi novia. Ella trabaja conmigo en la chocolatería.

Yo antes trabajaba con mi mama haciendo cosas. Hacíamos zapatillas, armábamos los cables con mi mama.

Entrevista N°3: Concurrente con discapacidad intelectual

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Nombre ficticio: Raquel

- Formación: Secundario incompleto.
- Edad: 35 años
- Nacionalidad: Argentina

Eje 2: Introducción al tema de estudio

¿Qué significa para vos el trabajo?

El trabajo es muy importante para mí para ser más independiente, mas autónoma, tener mi propia platita, ganarme la vida para todas mis cosas, mis prioridades, mis necesidades, mis gustos, por ejemplo, comprarme algo que me guste, un antojo o un regalito, invitar por ejemplo a alguien a tomar algo o a comer, o comprar algo para comprar para comer y compartir acá con mi familia, comprar una coca un helado. Para mi trabajar significa independencia, un futuro, crecimiento, autonomía, libertad, es un derecho también, ser digno para enfrentar la vida, muy importante.

Eje 3: Experiencias laborales previas – formación

Tuve un trabajo hace mucho, y hace mucho que no trabajo. Yo era ayudante de cocina, no era un trabajo trabajo, era un centro de día. Era un taller en el centro de día. Era ayudante de cocina, tenía un grupo de compañeros.

No recuerdo todo, pero me enseñaron distintas técnicas de variedad de cómo cortar la verdura, por ejemplo cortar en cuadraditos la zanahoria por ejemplo, varias técnicas. Aprendí mucho.

Me gustaría entrar en algún trabajo, en algún trabajo para variar, como DJ, porque amo la música, chef porque amo la cocina, en un local de ropa, porque

también te quedas con ropa buena (entre risas), porque amo la ropa, un trabajo de panadería, pastelería.

Yo pertenezco a un grupo de jóvenes los sábados por la noche, que se llama sumando, que son los sábados por la noche, un solo día. Hacen una gran producción de panadería, muchas cosas ricas y pagan muy bien, y todavía estoy esperando que me confirmen si puedo entrar o no a ese trabajo, y necesito otro trabajo que sean los demás días, estamos en lista de espera.

Me siento entusiasmada y con muchas ganas.

Eje 4: Competencias laborales

De mis capacidades, soy muy inteligente, estoy aprendiendo a ser sabia, Osvi me dejo la herencia de su sabiduría y aprendo cada día más de ella. Hacer siempre lo correcto, ir por el camino correcto, soy responsable y comprometida. Además de leer practicar guitarra, estoy aprendiendo a tocarla, me falta aprender mucho, tengo que ver con mi tía de corazón que es mi profesora, ella me da clases. Estoy aprendiendo a tejer con dos técnicas. Ahora para el invierno si dios quiere, voy a hacerme un gorrito de lana con barbijo incluido, y para llegar a eso es importante que primero llegue a hacer el largo, entonces estoy en el primer paso, que es hacer l largo y de ahí el gorrito.

También tengo unos guantes y voy a hacerle un capullo para cuando haga frio. Los días que hace calor lo saco y cuando hace mucho frio los pongo. Esas cosas las hago en el hogar.

Con Yani hacemos ejercicios de memoria por la mañana. Me gusta aprender, estoy aprendiendo idiomas, francés, inglés, ruso. Por ahora por pandemia no puedo estar aprendiendo con todo a la vez. Asique tengo que practicar sola todo lo aprendido, tengo todo el material y me tengo que poner las pilas.

También me gusta salir a caminar, me gusta estar con amigos en una mateada con charlas, salir a pasear, salida con amigos. Pintar mandalas con música, escuchar música.

Tengo muchos amigos, ahora no los estoy viendo mucho, salvo cuando vienen de visita o los finde. A mis amigos que no veo hacemos videollamada con merienda. Este viernes y sábado tengo videollamada con mis amigas.

Mi juego favorito son las cartas, al póker, me gusta jugar con las fichas.

En este tiempo he aprendido mucho de tecnología, como compartir pantalla y como ser el anfitrión.

¿Dónde te gustaría trabajar?

Otro trabajo, en la librería me gustaría trabajar.

¿Cómo te presentarías ante alguien que te quiera contratar?

Que le diría, que soy una buena persona, que día a día trato de ser mejor, que pongo lo mejor de mí por más que haya obstáculos, que la vida en el camino nos presente obstáculos y dificultades yo paso eso, pongo todo mi esfuerzo por lograr lo que me propongo, todas las cosas que quiero llegar, pongo de mi parte, y bueno ofrezco mi corazón y me muestro tal como soy, con mi personalidad. Es muy importante para mí el trabajo.

(La participante ha tenido inconvenientes en sus experiencias laborales previas debido a su mala conducta. Esto refieren los asistentes que trabajan con ella en la organización El Arca).

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

Un poquito difícil, me costaba estar tanto tiempo encerrada, no podíamos salir a ningún lado, me aburría mucho porque todos los días me parecían iguales, no sabía qué hacer y aprovechar mejor mi tiempo, porque soy muy organizada y no me gusta perder tiempo porque vale oro, por eso.

Ahora estoy con más actividades, salidas con amigos, tengo las dos vacunas, estoy más tranquila. Hace dos semanas me pusieron la vacuna.

Entrevista N°4: Concurrente con discapacidad intelectual

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Nombre ficticio: María

- Formación: Secundario completo en centro de formación integral
- Edad: 33 años
- Nacionalidad: Argentina

Eje 3: Experiencias laborales previas - formación

Trabaje en los perejiles. Hacen eventos. Cocinaban comida. Pizza empanada, carnes, verduras. Mandábamos cosas y ellos nos pagaban por eso.

A mí me encantaba. Era re grande el salón.

Escuela, fui a toda la escuela y a talleres de arte. Santa María Luján, centro de formación integral.

Asistíamos cuando eran eventos. Los días sábados todo el día y los viernes cuando había eventos. Yo tenía mucho trabajo, me ponía el delantal blanco y negro. Era moza, llevaba la comida.

Dinero, lo guarde para materiales. Para fin de semana.

(Sumando. Proyecto para personas con s de Down. Experiencia, grupos de personas con actividades recreativas para personas con discapacidad y a partir de allí esta actividad de perejiles).

Jugábamos al bowling, al pool, al bailar al boliche, a la quinta, de vacaciones a santa teresita. Con la plata pagaba las actividades de los fines de semana en sumando.

El director me pagaba. Y a todos los chicos.

Mis compañeros eran mujeres y varones, estábamos parados en una fila. Servíamos pizza empanada. Hacíamos filas mujeres y varones. Me llevaba muy bien con mis compañeros. El director era bueno. Nos trataba bien.

¿Cómo te sentías?

Alegría.

¿Tuviste alguna experiencia de trabajo anterior?

Antes no trabaje, fue el primer evento. Me sentí muy bien cuando me dijeron que iba a trabajar

¿Qué decían tus familiares?

Familia. Mmm, la primera semana me decían, trabaja, avanza, trabaja. En mi casa trabajan todos.

Eje 4: Competencias laborales

¿De qué te gustaría trabajar?

Sí, me gustarían masajes. Hacer masajes.

¿Cuáles son tus talentos y capacidades?

Me gusta hacer todo. Arte, cocinar, escribir, dibujar, música, bailar, cantar. Soy buena compañera.

Voy caminando sola al taller, me gusta salir a caminar.

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

Estuve en casa todo el día encerrada. La pase bien. Me gustaba estar en mi casa y también venir al taller.

En mi casa pintaba mandalas, veía televisión, pongo un poco de música. Whatsapp, clases por zoom.

Entrevista N°5: Concurrente con discapacidad intelectual

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Nombre ficticio: Gastón

- Formación: Secundario incompleto en centro de formación integral.
- Edad: 36 años
- Nacionalidad: Argentina

Eje 2: Introducción al tema de estudio

¿Qué trabajos conocés?

Trabajo como aqua. Mi papa es techista, hace los techos.

El trabajo, unas de las cosas que conozco es poner en las bolsas.

Eje 3: Experiencias laborales previas - formación

El trabajo, unas de las cosas que conozco es poner en las bolsas.

(El concurrente trae a la entrevista el sifón que arman en el taller para la empresa aqua y explica el procedimiento de armado del mismo y el sellado de la bolsa).

Cuando terminamos el trabajo, se llevan las bolsas los de aqua.

¿Qué haces con el dinero?

Con la plata, 10 pesos. Compro, la guardo. Con la última plata que me dieron, con mi papa compre un CD. Con la plata compraría comida.

¿Te gusta el trabajo que haces?

Si me gusta trabajar, más o menos.

Antes de aqua no trabajaba, me quedaba con mama y papa.

Si me gusto la idea cuando me dijeron de trabajar.

Mi familia me dijo, si vos dale, trabaja.

Me gusta hacer comida. Me gusta bailar.

Si me gustaría trabajar en otro lugar.

Eje 4: Competencias laborales

Me gusta hacer comida. Me gusta bailar. Me gustaría trabajar en otro lugar.

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

El año pasado no me gusto, prefería venir al taller. (No pudo trabajar en aqua el año pasado y no recibió salario a causa de la pandemia).

Entrevista N°6: Concurrente con discapacidad intelectual

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Nombre ficticio: Jésica

- Formación: Secundario incompleto.
- Edad: 44 años
- Nacionalidad: Argentina

Eje 2: Introducción al tema de estudio

Si conozco los trabajos. Yo trabajo en aqua. Se pone la goma, se pone la tuerca y después se embolsa.

Eje 3: Experiencias laborales previas – formación

Yo trabajo en aqua. Se pone la goma, se pone la tuerca y después se embolsa. Si me ofrecieron otro trabajo, en la morada, está bautista donde estoy yendo yo. Hacemos huerta. Voy todos los viernes a la mañana. Si me pagan. Y pago las cosas. Yo le pongo la piola a la maceta. Mi mama me llevo ahí. ¿Sabes que Yo voy sola hasta la morada caminando? Tengo muchos compañeros, esta Tomi que es mi novio, que es mi compañero del taller de los lunes.

Yo estoy trabajando todos los lunes en una chocolatería, hacemos bombones y hacemos chocolates para los cumpleaños o casamientos y los vendemos por los barrios o por las casas. Y como ayer no se puedo hacer el taller no pudimos.

Estoy yendo los lunes y los martes. Trabajamos juntas, ponemos los chocolates en el molde y después picamos los chocolates y los ponemos en el molde.

Si me pagan. Uso la plata para comprar materiales para el taller. La maestra donde yo trabajo nos da la plata. Me llevo bien con ella. Tengo el logo donde estoy yendo, el gorro y el delantal, el uniforme. Me gusta ir a trabajar ahí, me siento bien. Tengo un montón de compañeros, amigos.

Barbi (representante del hogar) me hizo conocer ese lugar, habló con la directora del lugar.

Iba a la escuela santa María del lujan, una maestra que me enseñaba ahí también iba a la chocolatería.

¿Te gustaría trabajar en otro lugar?

Me imaginaba en otro lugar, me gustaría… trabajar y escuchar música. A mí me gusta cocinar, cosas dulces.

¿en qué gastas tu dinero?

Uso la plata por ejemplo, me voy a comprar, estem, el CD de casi ángeles pero el nuevo. La plata de aqua se guarda.

¿Qué opinaban tus familiares?

Mi familia bien. Me decían que trabaje.

Eje 4: Competencias laborales

Hacemos bombones y hacemos chocolates para los cumpleaños o casamientos y los vendemos por los barrios o por las casas. Y como ayer no se puedo hacer el taller no pudimos.

Estoy yendo los lunes y los martes. Trabajamos juntas, ponemos los chocolates en el molde y después picamos los chocolates y los ponemos en el molde.

Me gustaría… trabajar y escuchar música. A mí me gusta cocinar, cosas dulces.

¿Qué le dirías a alguien que te quiere contratar?

Que me ayude, se hacer muchas cosas. Me gusta trabajar, soy buena trabajadora soy responsable.

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

En la pandemia me quede en mi casa, no pudimos trabajar y no nos pagaban. Este año volvimos a trabajar.

En mi casa le ayudo a mi mama a lavar los platos y los vasos, barría, secaba los platos, hacíamos cosas en mi casa.

Prefiero ir a trabajar que quedarme en mi casa.

Entrevista N°7: Concurrente con discapacidad intelectual

El entrevistado mantuvo una actitud atenta y predispuesta a lo largo de la entrevista, y se ha logrado generar un clima ameno y satisfactorio de dialogo. Se elaboraron las preguntas de la entrevista propuesta según sus posibilidades intelectuales, comunicativas y afectivas.

Nombre ficticio: Damián

- Formación: Secundario incompleto.
- Edad: 58 años
- Nacionalidad: Argentina

Eje 2: Introducción al tema de estudio

¿Qué trabajos conoces?

Puede ser un trabajo que hice una vez que hice afuera. Si se lo que es el trabajo.

¿Qué significa para vos el trabajo?

El trabajo significa ganar dinero y aprender por experiencia

Hice primaria hasta 7mo grado, no pude hacer la secundaria.

Eje 3: Experiencias laborales previas – formación

Puede ser un trabajo que hice una vez que hice afuera. Si se lo que es el trabajo.

Hice acá en el taller aqua. Se trata de sifones, que van debajo de la pileta, tengo que armar el sifón, tengo que armar en una bolsa 50, después tengo que poner un numero y Cristian me ayuda a poner en una bolsa y a contarlas y a apilarlas.

Entré a los 40 años, entre al arca, y ahora en el 2018 estoy en el arca cuando mi papá falleció de coronavirus. (El entrevistado explica que antes estaba en el taller y desde que falleció su padre vive en el hogar del Arca)

En aqua entre a los 40 hoy tengo 58, hace 18 años que estoy ahí. Ahora nos cambiaron el material para hacer sifones. A los 40 años también aprendí a tocar guitarra.

Me gusta trabajar ahí. A nosotros nos traen los materiales al taller y nosotros somos empleados de la empresa, nosotros armamos y ellos después buscan las bolsas. Lo bueno es que pagan.

Recibo salario, todos mis compañeros que trabajan ahí reciben. Barbi hablo con la responsable de la empresa, después ella hablo con nosotros en una reunión y nos dijo que nos parece si trabajan en aqua. Le dije que si, y entramos a trabajar en aqua.

El dinero nos los da el dueño de la empresa. Se lo da a la responsable del hogar y de ahí nos la dan.

Soy ahorrista. Ahorro, quiere decir ahorrar plata, no gasto ni tiro la plata. La ahorro para a ver si sirve comprar algo, necesito ahora comprar una bata. En el hogar hay muchas mujeres y me dijo la directora que tengo que usar bata, ´para salir de la habitación al baño. Ya tengo una bata pero me hace falta otra.

La comida no porque nos la da el hogar. Nosotros le decimos que hace falta en el hogar y ellos lo anotan. Ayer compramos papas fritas, coca cola, pero con nuestra plata, para compartir. Pero no gastamos, cuidamos la plata.

¿Cómo te sentís trabajando?

Me sentí cómodo, contento, alegre, porque no pensábamos que íbamos a conseguir un trabajo así.

Cuando era joven trabajaba, tirábamos bolsas a un camión, pero después rompí una balanza y tuve que pagar y me despidieron. A veces pasa.

¿Qué le dirías a alguien que te quiere contratar como empleado?

Primero hablaríamos del sueldo. Porque yo tuve una experiencia en una carpintería que no me dieron plata, y las del taller me dijeron, habla primero de plata y después no trabajes tanto.

Eje 4: Competencias laborales

Primero probar y después hablamos. Soy responsable, y tengo experiencia. Soy cumplido. Tengo experiencia en carpintería, aprendí muchas cosas.

Me gusta tocar guitarra folclore, estoy aprendiendo el ritmo de la misa. Estoy con una chica que va a escuchar por auriculares. Me gusta bailar. Bailar de todo. No le tengo asco a nada.

Eje 7: Influencia del contexto de aislamiento, social y preventivo producto del virus Covid-19 en condiciones de empleabilidad y ocupabilidad

Mi vida me afecto un poco a la memoria, hay cosas que me olvido y no puedo recordar y ahora estoy con una chica haciendo tarea para recordar. Si no me vuelvo un poco loco.

Algunas cosas. El presidente dijo algunos días si y algunos días no. Estuve trabajando en el hogar. En vez de ir al taller, nos llevaban del taller a la casa los materiales, y trabajaba desde mi casa. Y recibíamos el sueldo.

Mi familia se ponía muy contenta y alegre porque así no pensaba tanto en la pandemia. Tenía una distracción. Tengo 5 sobrinos y me decían gracias tío porque tenés distraído en la mente, y no pensar tanto en la pandemia.

Claro después de la pandemia ojala que se termine todo eso. Porque la gente salís a caminar y no tiene barbijo, está muy mal.

Y también quiero tener trabajo y una compañera. Para todo.

8.4 Entrevistas realizadas a los referentes de la organización “el arca argentina”

Entrevista N°1: Directora de comunidad

Se realizó una entrevista en profundidad, en donde la entrevistada mantuvo una actitud generosa, atenta y predispuesta ante las interrogativas y la descripción del fenómeno en estudio que le proporcionó al investigador. Se destaca la trayectoria y la formación de la participante que le otorgan validez y confiabilidad a los datos obtenidos.

¿Cuál es tu percepción acerca de las condiciones de ocupabilidad (ofertas de empleo, tendencias del mercado laboral, demandas de empleo y concurrencias, política laboral del momento, etc.) que presentan los organismos empleadores?

Un poco lo que yo percibo y también lo que vemos en el colectivo de discapacidad en el que yo participo, en cuanto a las condiciones de empleo y demás, nosotros participamos del colectivo de discapacidad de san Isidro. Hace muchos años, un representante de cada una de las instituciones de discapacidad del partido de san Isidro, o de la mayoría, participamos de encuentros mensuales, y ahí fundamentalmente, lo que se hace a nivel colectivo de discapacidad es trabajar con estrategias de visibilización, de inclusión, concientización. Todos los años tomamos algún eje en particular para trabajar y hacemos diferentes acciones conjuntas para eso. Estos dos últimos años no hemos podido hacer mucho, porque al estar aislados no se ha podido hacer, pero si mantenemos nuestras reuniones y podemos trabajar en cuanto a protocolos, nos vamos acompañando por ejemplo con lo de las vacunas, compartimos ese tipo de información, y lo que surge ahí, yo ya participo hace 10 años en estas reuniones, y el tema del empleo siempre está más abierto, históricamente lo poco que se abre es para la discapacidad física, es mucho más difícil en la discapacidad intelectual. Fundamentalmente, lo que yo veo a nivel general que la mayor cantidad de empleo para discapacidad que hay, que igual es poca, es para discapacidad física.

Hace tiempo que hay una ley que obliga a las empresas a tener cierto porcentaje, y bueno lo que hacen las empresas es contratar a alguien con

discapacidad motriz, que es la más fácil de acompañar para ellos, porque mientras tenga las adaptaciones edilicias, no se tienen que ocupar de mucho mas, entonces eso.

¿Podrías comentarme sobre los procesos de inclusión laboral en los que participaste como mediador/a?

No he participado en un proceso de inclusión laboral en el mercado laboral competitivo digamos. Como terapista no, porque no he trabajado para ese área específica de inclusión laboral, y desde el arca tampoco, pero en donde si he participado, que se parece un poco a eso es en inclusión de alguno de los acogidos en alguna actividad de tipo pasantía, por decirlo de alguna forma, que, en el caso de Damián cuando trabajaba en el taller de carpintería del barrio. A él siempre le intereso la carpintería, nosotros en el barrio todos nos conocen, pero era algo así, más bien informal como bueno, el se hizo amigo de la gente de la carpintería y va una vez por semana a la tarde y los ayuda, y el que hacía, barría, ordenaba, limpiaba, de a poco lo dejaban ir cortando algunas cosas, lijando sobre todo, que es el trabajo que les llevaba más tiempo y era lo más seguro para que haga. Yo hice un par de intervenciones en los años que participó de la carpintería, como ir a asesorarlos en algunas cosas, informando sobre cosas que él podía hacer, las pautas de seguridad, también en un momento, Damián tiene convulsiones y los de la carpintería se enteraron y entraron en pánico, y me dijeron asustados que Damián convulsiona y que nosotros no sabemos nada, y yo dije bueno, ahí estuvo mal el proceso inicial, porque eso tiene que estar de entrada claro. Este es el gran problema que vemos, no solo en una situación como esta como pasantía, sino que en los pocos espacios laborales para personas con discapacidad intelectual que se abren, cuando está mal hecho de entrada, eso hace que después se te pueda caer el proyecto, y se te cae para siempre, porque ese espacio no lo vuelven a abrir por una mala experiencia. Hay que ser muy cuidadoso y es muy importante la previa, como se capacita a la gente que acompaña a la persona. Por ejemplo en este caso, el tiene ese riesgo, como yo puedo tener otro, y no pasa por la discapacidad intelectual, es una condición neurológica que la puede tener cualquiera. Y no se trata de entrar en pánico sino de informar y decirles, en el momento que convulsiona, se acompaña la

convulsión, se espera que termine, se de aviso a la familia y punto, la persona no se va a morir, no le va a pasar nada grave, es un proceso que tiene que pasar, y luego a nosotros nos llaman, venimos y nos hacemos cargo. Entonces ahí es como que relajaron.

Entonces bueno hice estas intervenciones que fueron apareciendo desde la necesidad y hubo un momento en que Damián llevaba 3 o 4 años ahí y quería empezar a cobrar por lo que hacía, que es lógico, y es sano que surgiera esa necesidad en el. Y bueno cuando me empezó a comentar esto en el taller, me llamó el que era el responsable de la carpintería diciéndome esto y que él nos había dicho de entrada que no tienen la posibilidad de pagar por eso, y que le daban el espacio para que participaran pero fueron claros en eso, y bueno le dije que se quedara tranquilo que no es que lo menciona porque acordaron otra cosa, sino que está expresando un deseo. Así que bueno lo hablamos con Damián, le explique que ellos no tienen la posibilidad de abonarte, entonces la decisión es tuya, podes seguir yendo, o podes decir bueno, hasta acá llegue, aprendí lo que tenía que aprender y ahora no quiero seguir. Y él decidió dejar, dijo sí, la verdad que está bien, hasta acá llegue y dejo este espacio, que para él fue un espacio de formación y de aprendizaje, por eso le llamo como una pasantía. Y bueno esa es la única experiencia que he pasado así acompañado.

¿Cuál es tu opinión sobre la inclusión laboral actual en la sociedad argentina?

¿Qué elementos pueden ser ventajosos para la inclusión laboral?

Desde el colectivo de discapacidad, las veces que se abrieron puestos laborales en algunas empresas, la verdad, que de los chicos del hogar, ninguno da con el perfil todavía, no están preparados. Y el punto es este, si vos presentas a alguien para que entre a trabajar, y eso fracasa porque no hay un buen acompañamiento inicial, es un espacio que en esa empresa se cerró para siempre, no lo van a volver a intentar, porque ya cuesta mucho que accedan.

¿Cómo crees que se podrían mejorar los procesos de inclusión laboral?

¿Qué mitos y prejuicios crees que aún existen sobre la temática?

En primer lugar, lo que yo creo que falta es formación e información a las empresas, a los empleadores, porque los cupos que se abren, o la manera en que se está fomentando es, miren que tienen beneficios fiscales, por ejemplo, entonces es como que por ese lado te empiezan a escuchar, porque vos contratas una persona y por ese lado te escuchan, pero en realidad después te dicen, si es alguien en silla de ruedas te lo tomo, alguien con muletas o con algún problema en el brazo por ejemplo, pero si vos hablas de discapacidad intelectual o personas con síndrome de Down por ejemplo que hasta visualmente se nota enseguida, ahí ya empiezan los temores, o mitos, que no lo voy a poder despedir por ejemplo, y eso no es cierto, esa persona ingresa con un periodo de prueba como cualquier otra persona, tenés un tiempo de tres meses de trabajo para decir que no rindió en el puesto, o sea que es un mito que no se puede, de hecho no lo tomas efectivamente hasta que no corren los 3 meses de prueba, eso es para cualquier empresa y para cualquier empleado. Otro mito, que no lo voy a entender y que no me va a entender, eso tiene que ver con cómo te vas a comunicar y vos le podes decir que alguien te va a explicar y se va a hacer entender, tanto con vos como con el equipo de trabajo. Después otro mito, que lo tomo y que solo va a hacer tal tarea, y no se fijan en las características de la persona. De hecho a veces pueden hacer tareas que a nosotros nos aburren, por ejemplo, las personas con síndrome de Down suelen ser muy metódicas, muy sistemáticas, que si tienen que atornillar durante 20 horas no se va a aburrir, o si tiene que ordenar papeles, o si su trabajo todo el año se trata de lo mismo, es como que para eso son espectaculares, y eso por ahí otra persona no lo tolera, no tolera hacer ese tipo de trabajo y ellos si, por sus características, en vez de ser una debilidad, es un don, porque en vez de aburrirse de hacer todo el tiempo lo mismo, porque la motivación de la persona, por lo general cuando consigue un trabajo, no está en la tarea en sí, sino en lo que le ofrece el hecho de ir a trabajar, el tener un entorno, un grupo social, el sentido que le da a su vida, más allá de la tarea. Nosotros, tenemos que encontrarle sentido a la tarea también, principalmente a la tarea, porque lo social de alguna manera para nosotros esta dado, la inclusión en el mundo más o menos ya la tenemos dada, pero las personas con discapacidad no, entonces para ellos ir a trabajar a una empresa es ir a trabajar, no importa lo que

haga. Voy a tener mis compañeros de trabajo, mi sueldo, voy a tener independencia, pertenezco al mundo que yo veo desde afuera.

Yo veo que falta mucha educación. También por otro lado, hay algo que pasa desde el lado de la familia de la persona con discapacidad, que es qué bueno, el cobra una pensión por discapacidad, y si el empieza a trabajar pierde la pensión, y a veces, el sueldo que se les ofrece no es el mismo que la pensión, entonces la familia dice no, no voy a dejar la pensión, o a veces es mayor pero hay una cuestión burocrática entre que a vos te dan de alta como trabajador y ponele que el trabajo no funciona y te dan de baja, y entre que te dan de baja y vos volvés a cobrar tu pensión, por ahí tenés dos o tres meses sin cobrar, entonces la persona o la familia de la persona con discapacidad dice no, porque si en un mes no funciona yo después voy a estar tres meses sin cobrar, entonces ahí hay de los dos lados cosas que ajustar.

¿Cuáles son las desventajas que observas para las personas con discapacidad intelectual?

Desconocimiento sobre las enfermedades y patologías, la falta de empatía, porque socialmente no se fomenta la empatía para la persona con discapacidad, la falta de visibilización, falta de políticas laborales inclusivas. Vos pensá que recién hace seis o siete años que incluyeron las rampas en las calles, imaginate lo atrasados que estamos. El mercado laboral es como pensar en construir una nueva rampa en el medio laboral, que va a llevar años, y por eso no hay que dejar de trabajar en pos de eso.

También hay otro tema en el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad intelectual, que es que necesita un apoyo durante un tiempo cuando inicia, que, por lo general, eso lo hace un terapista ocupacional especializado en el área laboral, pero esa persona que acompaña durante un tiempo, hay que pagarla, entonces que pasa, la empresa no la va a pagar, la tiene que pagar la institución que esta incluyendo a la persona con discapacidad en ese espacio. Ahora no siempre la institución, por ejemplo, si nosotros tuviéramos que incluir a alguien en un proyecto laboral y hay que acompañar, lo tenemos que hacer dentro de nuestro rol, dentro de

nuestro horario laboral, no se puede abonar a alguien aparte, porque económicamente no nos da, no nos da para hacer eso. Hay instituciones que son muy grandes y que tienen TEO específicamente para estas cuestiones, que las llaman y las convocan para cuando está en u proceso de inclusión, que acompañan a esa persona, entonces el TEO que hace, primero forma a los que acompañan a la persona, luego acompaña a la persona en el proceso y aprendizaje de la tarea, y adapta el puesto de trabajo. Y eso es tiempo de trabajo de una persona, que queda en el aire quien lo solventa. Si la institución no puede, esa persona queda sin incluirse porque la empresa no lo va a pagar, y eso es clave, y mucha veces falla porque la persona va sin ese apoyo, o ese apoyo va una sola vez, habla con el jefe, habla con los empleados, y después la persona empieza a ir sola, y no se hizo el proceso de adaptación y de inclusión como se necesita, que es un beneficio para un futuro en realidad, porque si vos logras hacer ese primer paso, después eso va a caminar solo y vos con la persona con discapacidad que está trabajando te va a rendir tres veces más, te lo aseguro, porque la felicidad que tiene la persona con discapacidad por ir a un empleo o trabajo, es el primero que llega, es el ultimo que se va, la alegría de ir al trabajo de todos los días, no importa lo que le pase en la casa, no es como nosotros que por ahí tuvimos un mal día y nos quejamos porque tenemos que ir a trabajar. Para ellos es la alegría de ir a trabajar. Hay algunos, buscas seguramente vas a encontrar notas de personas que se incluyeron a trabajar en panaderías, en oficinas, y todos los empleados que empezaron a trabajar con esa persona relatan lo mismo, “al principio nos daba temor de cómo hablarle, de cómo tratarlo… y hoy le da la alegría al grupo y al espacio laboral” le da un plus al equipo laboral.

Es natural el desconocimiento. Yo cuando nunca había tratado con personas con discapacidad, me daba temor, yo soy TEO, pero tenía 10 años y veía una persona con discapacidad y a mí me daba miedo porque desconocía y porque no se hablaba de eso. Pasa por la educación también.

¿Qué manifiestan los concurrentes del taller acerca del mundo laboral?

Que manifiestan... En cuanto al taller y al hogar, tenés pocos que realmente quieren entrar en el mundo laboral, que tienen esa motivación. Hay algunos que si tienen muchas ganas, y hay otros que por ahí no. Una vez llegó una posibilidad para

una de las concurrentes para entrar en una empresa tipo Mc Donald donde ya tenían el puesto adaptado, y la única que daba con el perfil era ella, y ella no quiso, a ella le gusta el taller, teatro, tiene una vida social súper amplia, yoga, masajes, y bueno va por ese lado, y además desde su realidad económica no necesita trabajar, y ella no tiene la motivación.

También hay que estar atentos a que no toda persona con discapacidad, solo por el hecho de estar excluida desea trabajar. Es como cada uno de nosotros, es mas yo creo que cada uno de nosotros deseamos trabajar porque nos impulsa la necesidad, por lo menos en los inicios, después bueno encuentra su vocación y demás, pero yo cuando entre a trabajar a los 18 años es porque necesitaba la plata, tenía mis gastos, mis salidas, la facultad, etc. En ellos esa línea de la necesidad está bastante borrosa porque nacen con una familia o no, pero esa necesidad económica alguien la tiene que solventar desde siempre. Y no es que van avanzando evolutivamente y dicen bueno ahora tengo esta necesidad económica porque me quiero ir a vivir solo. No está esa motivación. Algunos tienen un nivel intelectual por ejemplo entre 5 y 10 años, y ese es su maduración emocional. Entonces los intereses que tienen son a ese nivel.

¿Qué manifiestan las familias/amigos de los concurrentes sobre el mundo laboral para las personas con discapacidad?

Creo que tiene que ver con la familia también, mucho tienen que ver los padres. Por ejemplo la fundadora del arca, se interesa por el mundo de la discapacidad porque su séptima hija nace con discapacidad, con síndrome de Down. Teóloga, formada, su marido también, una familia muy intelectual, muy del saber, 6 hijos todos formados educados en los mejores colegios. Y vos la ves a ella, con síndrome de Down, pero que tiene un nivel de inclusión que te diría que a veces esta mas ocupada que yo te lo aseguro. Entre su vida social, sus actividades y ella trabaja para la magistratura porteña, tiene un cargo ahí, estudio en un programa adaptado de la UCA. Tiene su vida laboral, tiene su novio, vive en la casa de los padres pero tiene su pequeño departamento dentro de la casa, entonces tiene una vida semi-independiente, y entonces ahí te das cuenta hacia donde apunto la familia, donde la estimuló, donde se la acompañó, se maneja en transporte público sola, tiene una vida muy independiente. Una familia con recursos, pero no solo

económicos sino también intelectuales y emocionales para acompañar a esa persona, y la verdad es que esta no es la realidad del 80% de las personas con discapacidad intelectual. Por lo general, si no vienen un contexto humilde económico, tal vez es humilde emocional, o por ahí falta de conocimiento, falta de formación, poco recurso a nivel intelectual. Y muchas veces te das cuenta que una persona por ejemplo que tiene discapacidad intelectual, ponele que venga al taller, después la veías a la hermana o a la madre, al padre que lo venía a buscar y vos decís, toda la familia tiene discapacidad, entonces tenés una discapacidad intelectual que deviene de la condición social, de la falta de alimentación, estimulación, del lugar en el que crecen, y ahí vos ves que por ejemplo los hermanos trabajaban, pero también cambiaban a cada rato de trabajo, trabajos informales, que los podían sostener un tiempo y después vos decías, acá claramente hay una discapacidad en toda la familia, quizás el certificado lo tenía solo uno, pero toda la familia tenía discapacidad. Por ahí esa persona si hubiese nacido en otro contexto, estimulado de otra forma, no tendría esa discapacidad, por eso deviene de la condición social.

¿De qué manera influyó el contexto de aislamiento social y preventivo producto del virus Covid-19 en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

En cuanto a las condiciones de empleo, si está caótico a nivel mundial, imaginate a nivel discapacidad, me parece que si las opciones y las condiciones eran malas y escasas antes, para la persona con discapacidad intelectual sobre todo, en este contexto donde las personas sin discapacidad no tienen empleo o se están quedando sin empleo por la situación de crisis mundial, se agudizó el doble. Me parece que hoy no tenemos la foto de cómo va a terminar esto, pero creo que la foto de cuando esto termine va a ser seguramente una reducción de los puestos que quizás ya estaban abiertos y se fueron cerrando, tanto de personas con discapacidad y sin. Pero en el área de la discapacidad se va a ver mayormente afectado, es mi percepción.

En cuanto a la vida de la persona con discapacidad en general, me parece que tanto encierro ha generado ciertos déficits atencionales, intelectuales, por falta

de contacto persona a persona. Si bien en el taller se hicieron actividades a nivel virtual, luego cuando se pudo se abrió tres veces a la semana pero hubo un momento en donde te dabas cuenta que algunos estaban re faltos de estimulación, con cada vez menos capacidad atencional. Claro, al no haber estimulo, por ejemplo uno de los concurrentes no escucha bien y nosotros le atribuíamos los problemas a eso y luego nos dimos cuenta que cada vez estaba más ensimismado en sus pensamientos, no es que no escuchaba bien, sino que esta falta de estimulación, porque después cuando nos reunimos en el parque en un día que nos juntamos todos, el respondía todo, escuchaba todo y no se perdió una, y en la casa hay que gritarle para que entienda algo, y en realidad es porque esta abstraído y ensimismado por el encierro, en cuanto vuelve lo social se nota el cambio.

Entonces esta falta de lo vincular y lo presencial, a cada persona le afecta distinto, pero a ellos desde la falta de estimulación, y la estimulación a veces tiene que venir desde afuera porque no están motivados internamente, y ante la falta de estimulación todo se achata mas, y se ha notado en todos. Si hiciéramos evaluaciones estandarizadas a cada uno del antes y el después se notaría una gran diferencia. Y estoy segura que las deficiencias van a estar en el ámbito de la atención, de la comunicación, ese tipo de áreas

Entrevista N°2: Responsable de taller

Se realizó una entrevista en profundidad, en donde la entrevistada mantuvo una actitud generosa, atenta y predispuesta ante las interrogativas y la descripción del fenómeno en estudio que le proporcionó al investigador. Se destaca la trayectoria y la formación de la participante que le otorgan validez y confiabilidad a los datos obtenidos.

¿Cuál es tu percepción acerca de las condiciones de ocupabilidad (ofertas de empleo, tendencias del mercado laboral, demandas de empleo y concurrencias, política laboral del momento, etc.) que presentan los organismos empleadores?

Yo lo concreto acá, viste que el hogar esta en el municipio de san Isidro, hay una organización que se llama el colectivo de discapacidad, que no tiene nada que ver con el gobierno, si bien usamos la sede de la municipalidad para reunirnos, pero todos los representantes de la organizaciones para y con personas con discapacidad del municipio nos reunimos ahí, ahora lo hacemos por zoom una vez al mes, donde se comparten experiencias, vamos como sabiendo que es lo que necesitan las otras organizaciones. El municipio tiene algunos espacios de trabajo para la persona con discapacidad, pero como siempre pasa en la política, no es para todos… es inclusivo pero no tan inclusivo. Si bien, es obvio que hay que tener ciertos criterios, no todas las personas con discapacidad pueden adquirir un empleo o acceder a un trabajo o a cualquier trabajo, pero bueno, por ejemplo acá hay un emprendimiento de un bar, donde la municipalidad prestó el espacio y demás y les cedió como la explotación a varias organizaciones, pero al final se quedo con una sola organización que hace toda la explotación. Ellos capacitan a los chicos para que trabajen en el bar, se proveen ellos mismos de la otra institución que hacen productos para vender. Originalmente iba a ser que una institución aporte los empleados, otra los materiales, otros la comida, y al final todo quedo en una sola. Ese es uno de los emprendimientos como más visibles, en lo laboral porque es atendido exclusivamente por personas con discapacidad, si bien están los coordinadores pero ellos manejan todo el bar.

Eso es como lo único que encaja a nivel municipal, después todos los espacios laborales son mas, por lo menos los que yo conozco son como no tradicionales o no legales en el sentido de que no son empleos abiertos al cien por

ciento, si están trabajando es porque es "el sobrino de…" o el carpintero que hace el esfuerzo de incluir a algún familiar, como nos paso con un concurrente de acá, siempre como gestionado por las organizaciones que salimos a buscar los espacios de inclusión, y las que tienen un perfil laboral más marcado terminan abriéndose espacios de trabajo. Yo lo que veo es que es muy difícil que encuentres personas en san Isidro que tienen discapacidad y que trabajen de una manera autónoma, siempre hay alguna institución por detrás, más allá de su familia, más allá de que la institución la sostenga, casi siempre la institución lo genera, lo sostiene, lo mantiene y hasta a veces termina pagando los sueldos.

Hay algunas propuestas como la de los huerteros, donde la municipalidad cede el espacio, hay una persona que coordina, y hay jóvenes con discapacidad que participan. Por ejemplo, te dan una actividad, que te dan un curso de huerta. Ellos brindan ese espacio pero después los responsables de cada organización tienen que buscar la vuelta para que eso se convierta en un trabajo, con algunos concurrentes lo hicimos pero eso se disolvió, y algunos hicieron una huerta en su casa, otros van a cortar el pasto y otros trabajan ahí. Hay como mucha intención pero después en lo concreto no hay tanto.

Seguramente otras organizaciones tengan otra experiencias, lo que yo sé de lo nuestro es que no hay tantas opciones. Lo de aqua la verdad no sé cómo surgió el proyecto, ya hace un montón de tiempo que empezó, de hecho aqua tiene esto desde sus orígenes, ellos tercerizan el armado, que seguramente es mucho más barato y entre eso dan lugar a las personas con discapacidad para trabajar.

Yo creo que algunas lo tienen. Porque por ejemplo temes empresas como Carrefour que tienen legalmente un cupo que creo que tienen el 4% y que si vos lo llenas les sirve para no pagar ciertos impuestos, entonces, hay organizaciones que lo cumplen con ese sentido, como que la persona con discapacidad no está incluida, hay empresas que han contratado por eso, para ahorrarse unos pesos y de paso quedamos bien, porque socialmente está bien emplear a una persona por ejemplo con síndrome de Down, la idea es esa, hay empresas que son inclusivas pero dentro de sus criterios hay un límite de que discapacidad van a aceptar y todo eso, porque por ahí no siempre tiene que ver con la capacidad o la posibilidad del empleado, sino con lo que visiblemente les reditúa en publicidad. Eso pasa, es horrible pero

pasa. Yo creo que eso, algunas empresas lo hacen desde ese lugar, desde lo económico y el beneficio y en realidad terminan descubriendo la ventaja de incluir a una persona con discapacidad entre sus empleados, que yo creo que es muy bueno, y en realidad también hay otras empresas que no lo tienen en su estructura porque no es algo que sea común, o sea la discapacidad, si bien hoy esta mucho mas visibilizada, sigue siendo un tema del que mucho no se habla. Por más que haya cambiado el lenguaje y no sea más "el discapacitado", "el idiota", ahora es la persona con discapacidad, siento que lo social influye mucho en eso.

¿Qué mitos y prejuicios crees que aún existen sobre la temática?

Si, todavía existen muchos mitos creo yo, como el que lo tengo que contratar y además contratar a alguien que lo ayude, eso pasa por ejemplo con la prestamenta laboral, que es un área de la terapia ocupacional , es cuando una empresa toma con responsabilidad la inclusión de un empleado, por ejemplo una fabrica, para que trabaje con una maquina, entonces se contrata a un terapista ocupacional para que haga este aprestamiento, y le enseña a la persona con discapacidad como se utiliza la maquina y se hacen adaptaciones. Algunas empresas ante esto dicen no, es un embole, encima que le tengo que tener paciencia, le tengo que explicar, etc., tengo que contratar a alguien que lo asista, muchas veces esto, se piensa que la persona con discapacidad va a necesitar mucho mas y no tengo ganas, no tengo tiempo, es un gasto, y no me copa.

Por ejemplo, yo soy profe de educación especial, entonces mi foco de trabajo es la escuela. Pienso en una persona con discapacidad, yo tengo un amigo en córdoba que tiene síndrome de Down, hizo toda la escuela primaria y la mitad de la escuela secundaria común con integradora. Siempre supieron que mentalmente no iba a llegar a terminar el secundario común y estudiar en una universidad. Pero el mismo te lo dice, yo me crie en contexto de personas normales y comunes, el tiene hermanos. Después de la escuela termino con educación en su casa y actualmente trabaja en un garaje en córdoba. Pero bueno consiguió ese trabajo porque sus papas tenían un contacto, pero es un chico que se crió en una educación inclusiva, pero cuando la educación no podía mas no tenia realmente una formación inclusiva de cómo iba a ser su espacio de trabajo. Por eso yo lo que pienso es,

muchos alumnos me ha tocado acompañar como docente integradora, muchos chicos que se han desarrollado en un circulo escolar común o tradicional, cuando terminan no pueden acceder a una educación superior y ahí quedan en este punto de soy el discapacitado. No hay un pos integración escolar. Qué pasa cuando una persona con discapacidad ha terminado la formación escolar y no está para un centro de día, pero tampoco está para un empleo porque no está preparado. Por eso pienso la posibilidad de fomentar la posibilidad de una integración escolar. Yo veo como profesional que se viene dando como más en los últimos años. Antes, como hace 25 años era como impensado. Una educación inclusiva, fomentar o tener más criterio de que va a pasar con esa persona cuando termine la escuela.

¿Cómo crees que se podrían mejorar los procesos de inclusión laboral?

Creo que no hay servicios intermedios, por ej. Vos una personas con discapacidad cursa toda la escolaridad en escuela especial, la mayoría de estas escuelas van teniendo en los últimos años un taller protegido o la formación laboral, pero hay muchos jóvenes y adultos que terminan esa etapa y quedan como en un bache etario, hay un tiempo de la juventud que no saben dónde ir, porque son chicos para el centro de día, y son grandes para la escuela, ese es el bache entre los 20 y los 30 años, que a veces es un tema. Creo que revisar esas cosas, y después como, yo siempre digo, las empresas u organismos gubernamentales que ya están teniendo buenas experiencias y reales de inclusión laboral, puedan capitalizar eso y presentarlo como un valor agregado, no como una publicidad de que trabajamos con personas con discapacidad y la típica foto que le sacan al pibe con síndrome de Down, digo, si la inclusión laboral es real, que las empresas puedan entenderlo como un valor agregado y que no es lo mismo. Creo que si eso se puede capitalizar y compartir, hasta desde el marketing, otras empresas podrían contagiarse y hacer lo mismo.

Después están las leyes, pero bueno, cuanto se trabaja eso. Hay leyes que son como contradictorias, por ejemplo la 24.901 es la que le provee a la persona con discapacidad todo el cuerpo legal que lo va respaldando de derechos y garantías, que está genial, pero hay un momento donde una persona queda en un hueco entre la escuela especial y la no universidad y no trabajo hay un vacío legal.

Por ejemplo, una persona con discapacidad, por el simple hecho de ser una persona con discapacidad tiene derecho a una pensión, pero si esa persona accede a un trabajo abierto tiene que renunciar a la pensión, entonces muchas familias llegan a tener una posibilidad de inserción laboral, con la cual nunca va a ser un sueldo sueldo, que alcance para vivir, entonces la familia dice si tiene la pensión y además un sueldo, nos viene bien, pero si tiene que elegir, elige no trabajar para no perder la pensión. Implica también perder la obra social y muchas otras cosas. O sea, por un lado esta ley prevé y protege, pero después cuando las personas con discapacidad quieren adquirir un trabajo, es un límite que se les impone. Ahí es donde la mayoría de las veces el joven que encuentra una posibilidad de inclusión laboral, mira a sus papas y a su familia y bueno es como que me dijeron que no trabaje para no perder la pensión.

Después hay tratados que nadie conoce, como los tratados universales para las personas con discapacidad y hay artículos que están totalmente contrapuestos con nuestras leyes nacionales o provinciales y vos decís, pero si lo otro tiene más poder, pero en la práctica se hace lo que esta de turno.

Para los chicos acá, es un espacio social y de encuentro, pero mi sensación que ellos toman como trabajo lo de aqua y cuando debimos que vamos a producir tal cosa, tal elemento, para la venta o con tal objetivo. Por ejemplo, vamos a hacer macetas de concreto porque a fin de año queremos comprar una máquina de coser. Cuando hay algo concreto y que está directamente ligado a recibir plata, ellos lo relacionan con el trabajo. Pienso que si el taller fuese solo de actividades recreativas o sociales, no sé si lo tendrían en ese lugar, pero en el momento que hay una producción de algo y una recepción de un pago por eso es como la idea de trabajo. Ahí no importa si son más o menos funcionales intelectualmente, cuando hacen eso, te dicen que están trabajando. Cuando están dibujando, están dibujando. Y tienen este linkeo de produzco, hago algo, me pagan, estoy trabajando.

También siento que para algunos es aspiracional, es decir, bueno “yo voy a trabajar más rápido...”, o te dicen “¿sabes para qué quiero trabajar? Porque me quiero comprar un celular, o un micrófono”. Como que aspiran a, hago esto, me dan plata y lo puedo invertir en algo que quiero, por objetivos.

También siento que los re motiva, que no es lo mismo que tengamos aqua o no. Tuvimos etapas en los que aqua no venia, y los re desmotiva, no solo por la falta de plata, sino por la falta de productividad, tienen distinguido el habito de la productividad.

Cuando yo me hice cargo del taller, una de las cosas que planeaba es como bueno, si bien no somos un taller con un perfil productivo, no somos un taller protegido de producción o un centro de formación laboral, pero por mi experiencia yo siento que en la elaboración de algunos productos, sobre todo productos que tienen como la elaboración secuenciada, con pasos para llegar al final, siento que ahí el proceso productivo es donde podemos incluirlos a todos. Entonces podríamos reconocer actividades que cada uno puede hacer, pero para mí tiene mucho más sentido él, cada uno hace lo que puede pero entre todos armamos algo que nos gusta y que tiene sentido. Tiene que ver mucho con lo comunitario que es nuestra impronta, como la carta de la madre Teresa "cada uno puede hacer algo hermoso, pero si lo hacemos juntos, seguramente va a ser más hermoso" tiene como ese sentido.

Siento que el proceso productivo es una herramienta importante en una institución, poder trabajar con personas que tienen distintos niveles de funcionalidad por ejemplo. Y darles la misma participación, porque no medimos por la discapacidad o por lo que no puede, sino que vamos todos para el mismo norte. Lo que uno sabe lo otro no sabia y lo podía aprender, y habilita un montón de cosas en el grupo estas diferencias.

¿Qué manifiestan las familias/amigos de los concurrentes sobre el mundo laboral para las personas con discapacidad?

Y hay un poco de todo, hay familias que los consideran responsables y hay otros que te dicen hay pobre no les exijas. Ponele, el taller abre a las 9 de la mañana, yo tengo una obsesión con la puntualidad, para mi ser puntual es llegar por lo menos 10 minutos antes, entonces nos pasa muchas veces que arrancamos la mañana con una oración o con un espacio en donde contamos como nos sentimos, buenas noticias, malas noticias. Por ahí esperamos a que lleguen todos, pero son las

10, 10.30 y estábamos esperando que lleguen. Y estas cosas tienen que ver con la responsabilidad, no es que llegaban tarde porque son del otro lado del mundo o porque les paso algo, no, “no se quería levantar y se quedo durmiendo”. No bueno, de ahora en mas, vamos a fijar los horarios en la puerta, vamos a tomar asistencia con una lista y que cada uno llegue y haga una cruz en su foto, y si llegas tarde te la marcas en rojo y tenés que decir por qué llegaste tarde por ejemplo, para hacerse cargo de esas cosas y asumir responsabilidades. Para algunos papas era como, ay patti que mala que sos. Pero yo vengo a trabajar y vos como papa me estas demandando algo.

Entonces eso, verdaderamente, no sé si alguno se plantea seriamente un futuro laboral, pero por ejemplo, hay algunos que más concretamente tienen su trabajo, y las familias le dan autonomía, y te dicen, marcale las cosas a él o ella y deja que haga. Por ejemplo, una de las mamas dijo, ya estoy harta de ir a buscarla a…., vive a 8 cuadras del taller, entonces empezó a volver caminando, al principio con ayuda, pero ahora la deja y ella se va sola. Pequeñas responsabilidades que los guíen un poco más a la adultez.

El papa de otro concurrente, por ejemplo, lo trata como “ay pobrecito”, por momentos así. Es un papa que no piensa en él como un trabajador, lo traen como a la escuela, y pretenden que termine aprendiendo a leer y a escribir y hablar bien. Nosotros en el 2019 hicimos toda una evaluación psicológica, social y demás y entre las aspiraciones del papa estaba que lo traía al taller para que aprenda a leer y a escribir. Y bueno le dijimos al papa que no iba a poder aprender a leer y a escribir como usted puede por ejemplo.

Algo que me sirvió de la virtualidad es que vos conoces a los muchachos en su ambiente. Porque en el taller pueden ser unos dulces de leche, pero cuando están en la videollamada, se nota la influencia de los padres, en el taller hacen de todo y en la casa no son capaces de poner levantarse o poner el celular derecho por ejemplo, esperando a que el papa lo haga por él. Y eso tiene que ver con la cuestión de las responsabilidades y la autonomía que algunos no tienen y otros sí. Entonces en ese momento, dijimos, el papa te conecta pero después se hacen cargo ustedes. Habían padres que seguían metiéndose en las actividades y que no dejaban cumplir el objetivo de la actividad para ese concurrente en particular. (Continúa

comentando vivencias en la virtualidad en el ámbito familiar y dinámicas familiares de cada concurrente).

Entonces ahí es cuestión de también poner límites a los padres y que entiendan lo importante de las responsabilidades y el logro de la autonomía para ellos.

¿Podrías comentarme sobre los procesos de inclusión laboral en los que participaste como mediador/a?

Inclusión laboral. Hice en un taller protegido me toco ser coordinadora del taller que se llama generación de cambio y hacen producción de chocolates. Me toco coordinar eso un año, y en ese momento, ellos recibían un sueldo. Ahora lo que la organización gana, el 50% se divide para los materiales y la otra parte se divide para los que trabajan. Además ellos tenían un convenio con el ministerio de trabajo de bs as. Y les pagaban un sueldo, pero les tenias que demostrar que trabajaban, y eso fue re loco, porque si bien ellos ya venían trabajando, les dio todo el sentido de yo tengo un sueldo, les dieron una tarjeta para el banco, entonces ellos ya se sentían que trabajaban. Y para ellos era un montón. Y muchas familias tuvieron la ventaja de poder recibir la pensión y además el sueldo. Y eso era muy significativo.

En ese momento iban de lunes a viernes y les marcaban toda la rutina de trabajo, paso a paso lo que tenían que hacer, ponerse el uniforme, utilizar los elementos, hacer el chocolate, todo el procedimiento, etc.

Esa es la experiencia como más concreta que he tenido.

¿De qué manera influyó el contexto de aislamiento social y preventivo producto del virus Covid-19 en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

Mantuvimos los encuentros virtuales, la mayoría no tiene computadora ni internet en suceso. Solo dos tienen celulares propios, los demás son todos celulares

de la familia. Tuvimos que hacer todo por videollamada, nos dividíamos con mi compañera para que se nos haga más fácil.

Pero fue difícil. Primero porque nosotros cerramos el taller un viernes diciendo, “nos vemos el lunes” y el lunes nunca existió. A nosotros nos llevo más de una semana poder hablar con ellos, fue como raro.

Yo lo que siento, es que en muchos chicos se acentuó el miedo, que por suerte pudimos sondearlo con las familias. Muchas familias que se encerraron y otras que tenían que trabajar y que bueno les ponían onda pero, que te pongan además una videollamada 3 veces a la semana eran como complicado.

Siento que emocionalmente algunos estaban bastante detonados, algunos se conectaban y lloraban, muy angustiados. Hubo dos concurrentes que no pudimos hacer seguimiento porque no tenían conexión.

Si bien tuvo este periodo el beneficio de conocer a los chicos en sus escenarios familiares, o conocer sus casas sus cosas de que tanto hablan ellos, siento que les afectó claramente desde lo vincular. Y yo pensé que cuando volvieran les iba a costar más, pero al volver al espacio que es suyo se desarmaron muchas de esas cosas. Pero si les fue re difícil sostener todo eso. Y a nosotros también nos generaba angustia, qué onda con nuestros vínculos, son personas que vemos hace tantos años, todo el día, todos los días y de repente no.

Y pasaron cosas también, fallecieron personas y familiares de ellos, algunos quedaron solos, y había que ver como transmitir esta información o no transmitirla a menos que se tenga un plan de contención.

Eso fue más que nada, después también dimos cuenta de algunos límites. Hay algunos concurrentes que no se pueden trabajar cosas de manera virtual, hay algunos que tienen que hacer un trabajo mucho más concreto. Tuvimos que ingeniárnosla para poder encontrarle el sentido a las actividades.

Yo creo que emocionalmente fue donde más les costo, teniendo en cuenta que se han apropiado de este espacio, que es suyo y que lo necesitan, como todos necesitamos salir un poco de nuestras casas.

Pero bueno puedo decirte, creo que no se ven grandes secuelas, volvieron con fuerza, obviamente que no son los mismos que antes, pero volvieron a encontrarse con su espacio, se adaptaron rápido a la nueva modalidad, a las personas nuevas que están trabajando acá.

Hay algunos de los chicos que todavía no pudieron volver, no tienen recursos para venir al taller, y los chicos están muy al tanto de esto.

Entrevista N°3: Asistente de hogar

Se realizó una entrevista en profundidad, en donde la entrevistada mantuvo una actitud generosa, atenta y predispuesta ante las interrogativas y la descripción del fenómeno en estudio que le proporcionó al investigador. Se destaca la trayectoria y la formación de la participante que le otorgan validez y confiabilidad a los datos obtenidos.

¿Cuál es tu percepción acerca de las condiciones de ocupabilidad (ofertas de empleo, tendencias del mercado laboral, demandas de empleo y concurrencias, política laboral del momento, etc.) que presentan los organismos empleadores?

Con respecto a las habilidades, todos tienen muchas habilidades para distintas cosas, como Mario te dijo que tiene habilidades para la cocina, Raquel es muy organizada, asique quizás en un trabajo que requiera ese tipo de organización que ella tiene es la mejor.

El tema es que la realidad es que no hay muchas ofertas, no les llegan muchas ofertas, los trabajos que hay son más bien talleres, proyectos chicos, que vienen de centros de día, escuelas, de hogares, de entidades así, que ya concentran personas con discapacidad, no viene de una empresa que diga, bueno dentro de mis empleados va a haber un porcentaje de personas con discapacidad. Es una realidad, no se ven mucho, no está muy implantado en la sociedad, el trabajo y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

¿Podrías comentarme sobre los procesos de inclusión laboral en los que participaste como mediador/a?

No estuve en un proceso de inserción laboral. Te cuento, yo soy psicopedagoga, y estoy hace un año y medio trabajando con los chicos acá en el hogar, y los ayude con el trabajo de aqua que ellos hacen acá. Pero no participe como algo externo o con una empresa para la inclusión laboral, no estuve en eso pero me encantaría poder ser ese lazo conector de la persona con discapacidad y la posibilidad de un trabajo estable.

Bueno, Raquel tiene muchas ganas de trabajar, siempre lo dice, tiene muchas ganas de trabajar de moza, pero bueno no hay muchas ofertas, no llegan al hogar muchas ofertas, y los lugares que hay, hay listas de espera. Como son pocos, las posibilidades son menos la capacidad de los lugares también, entonces siempre están en la lista de espera o pasan a talleres que es mas comunitario que otra cosa.

¿Cuál es tu opinión sobre la inclusión laboral actual en la sociedad argentina?

Yo creo que se debe primero, a falta de conocimiento de la gente en general y también hay mucha discriminación. Todavía tenemos que hablar en esos términos, discriminación y también desconocimiento. Hay como un hilo fino, mucha gente desconoce y ante lo desconocido dice no, en vez de abrirle la puerta a alguna persona que tiene alguna dificultad, pero tiene otras potencialidades que quizás otro no se la puede dar. Creo que va por ese lado, falta un montón, por lo menos acá en Argentina. No sé si viste el arca de Europa, todos los chicos que pertenecen al arca en Europa, todos trabajan, tienen trabajos, de hecho, el otro día entre a una de las páginas de arca de Croacia y se pusieron un local de sopas, o sea, están mucho más avanzados que nosotros, me da envidia (entre risas), pero bueno uno también hace con los recursos que tiene a su disposición. Bueno, ojala podamos algún día darles la posibilidad. Pero también esta bueno que ellos puedan tener autonomía y que salgan y se encuentren con lo que nosotros nos encontramos al buscar un trabajo.

¿Qué mitos y prejuicios crees que aún existen sobre la temática?

Mitos. Supongo que debe ser, intuyo que quizás sea porque las personas con discapacidad no puedan cumplir con las expectativas de ese puesto laboral, o que no se por ejemplo llévatelo al autismo, la persona con autismo no tiene mucho contacto físico, ni mucha verbalización con las personas, entonces es quizás dificultoso en un trabajo si no te podes comunicar de manera correcta o “normal”. También al ser personas que tienen discapacidad, quizás se frustran un poco más que otras que no y que pueden haber situaciones difíciles. Pero bueno hay que tener

en cuenta que tienen que tener una contención. Pero son cosas que se pueden cambiar, es un trabajito de hormiga, en donde la sociedad está muy inmersa en la discriminación y en la falta, se basa más en la falta que en lo que tienen, entonces ahí si vos ves desde la falta vos nunca vas a encontrar lo que pueden hacer y sus habilidades.

¿Cómo crees que se podrían mejorar los procesos de inclusión laboral?

Podrían se formaciones, talleres que muestren las grandes empresas, que muestren que las personas con discapacidad son más capaces a veces, incluso, que las personas sin discapacidad, y también mostrar y dar cuenta de una igualdad de derechos y hacer cumplir los derechos de ellos, como la de nosotros. Yo iría por eso, formaciones, mas información, hasta televisar también, la gente se guía también por la tele, por los medios de comunicación, redes sociales, mas transmisión necesitamos, para que la gente concientice sobre eso, porque tampoco se habla tanto. Porque al no hablarse, siempre termina como quedando allá al fondo, a lo ultimo la persona con discapacidad, y no es así. Ayer por ejemplo veía una nota en telefe, sobre cómo se sienten los padres con chicos con discapacidad, cuando por ejemplo están en la plaza jugando y otros padres sacan a sus hijos porque esta ese que tiene discapacidad, y vos decís, que tiene, no es contagioso, no te va a hacer nada, es un niño, quiere jugar y tiene su derecho de jugar igual que el tuyo. Y bueno eso es un poco lo que es el arca, la convivencia de personas con y sin discapacidad que van de la mano, en igualdad de condiciones, es un eje fundamental. Obviamente teniendo en cuenta las diferencias intelectuales o físicas que se puedan tener, o sea hay que tenerlas en cuenta, porque ellos necesitan un poco más de espacio y tiempo, pero también es un cambio de mentalidad propia lo que hay que hacer, por eso digo de fomentar, e incentivar desde otros medios para que se haga foco en eso, porque al no estar hablado, queda en el fondo, falta mucho.

¿Qué manifiestan los concurrentes del taller acerca del mundo laboral?

La que más verbaliza sobre el trabajo es Raquel, y también Mario y Damián. Bueno Damián concurre al taller todos los días y antes trabajaba en una carpintería,

a él también le gusta lo que es el trabajo, la verdad que ellos son muy autónomos, quizás Marcelo tiene más dificultad por su ceguera, y le falta un poco mas de acompañamiento para su autonomía, pero el resto creo que está cien por cien para entrar a un trabajo. De hecho, antes de que entre yo a trabajar, me cuentan las chicas ellos viajaban en colectivo, tenían sus actividades diarias fuera del hogar. Yo los conozco acá adentro y hacemos actividades acá adentro porque no se puede salir tanto. Ahora con esto de la vacuna, bueno, salen un poco más, se encuentran en el espacio abierto con algún amigo, pero no volvieron a retomar su vida de antes de la pandemia, de viajar en colectivo, de juntarse con amigos, y todo eso. Creo que todos los chicos que están acá tienen las posibilidades, capacidades y habilidades para tener un trabajo estable y digno como cualquiera de nosotros.

¿Qué elementos pueden ser ventajosos para la inclusión laboral?

El acompañamiento diario es necesario, la contención, el preguntarle cómo le fue hoy, en que trabajaste, si tuvo algún problema, si le paso algo en el trabajo. Tiene que ver con la vinculación y como uno va conectando. Creo que eso es re importante y es un pilar para ellos, la contención.

Después también el manejo del dinero, no todos lo tienen y es un tema aparte y muy difícil. Por ejemplo uno de los concurrentes retiraba su pago por el banco y lo hacía con ayuda, con otros asistentes, ahora le dan en un sobre, pero bueno nosotros intervenimos porque muchas veces ha ocurrido que los quieran estafar con la plata, o iban y llevaban plata a algún lugar y gastaban la plata para todos o compraba y se gastaba la plata comprando para todos y se quedaba sin un peso porque no tomaban dimensión de esas cosas. Por ahí como son tan solidarios y tan inocentes en ese sentido, pasan esas cosas. Entonces hicimos eso de elegir un proyecto, algo que quieras comprar para vos, o si le querés hacer un regalo a alguien también, entonces todo eso lo tenemos en un cuadernito, y como te decía antes, si Mario tiene 500 pesos , le alcanza para comprarse el vidrio que necesita, bueno genial, juntamos la plata, vamos con él hasta el local y él se compra el vidrio, recibe el vuelto y yo chequeo desde lejos que el vuelto se lo estén dando bien, que les cobren lo que les corresponde, porque bueno del otro lado también hay muchas

avivadas del otro lado también. Entonces nuestra labor con el tema plata lo manejamos así.

En cuanto al pago, yo creo que está bien, porque es una colaboración o ayuda, les pagan acorde a las ganancias que tienen y creo que está bien, que esta bueno que ellos tengan una realidad de que puedan decir bueno, "yo trabajé, hice tal trabajo, realice tal tarea y esta bueno que me den una paga por lo que realicé". Es lo que más se acerca hasta ahora a un trabajo real.

¿Qué manifiestan las familias/amigos de los concurrentes sobre el mundo laboral para las personas con discapacidad?

Si tengo que hablar en general, cada familia es un mundo. Yo soy de las que no angelizo a las personas con discapacidad, porque las posicionas en un lugar de niño eterno, entonces tienen 50 años y siguen siendo niños. Muchas veces me autocorrijo a mí misma, porque me olvido y les digo a los acogidos por ejemplo "donde están los chicos", y digo no, no son chicos, son adultos como yo, tienen mi edad o mas y bueno, pero es algo que está instalado y lo tenés que deconstruir y construir, como dicen ahora. Si, es un trabajo de hormiga y no es fácil trabajarlo con las familias, porque tiene que ver con como la familia trata a la persona con discapacidad, como la lleva dentro de su hogar, sus vínculos, tiene que ver con muchas cosas en realidad. Yo soy pro de no angelizar a las personas con discapacidad y darles un lugar de autonomía que se merecen, porque si vos los tenés en eternos niños, tenés una persona de 50 años que la siguen vistiendo cuando podría hacerlo solo, y cuando ese papa o mama adulto fallezca, ¿Qué hacemos? Pero bueno lo hacen desde el amor y es muy difícil como separar. Y es difícil hacerles visualizar a esas familias que lo que están haciendo no está ayudando, es muy difícil realmente. Hay muchas familias diferentes y toman la discapacidad de manera diferente. Trabajé con familias que por ahí no les daban ni bola, yo hacia videollamadas y no había una familia de contención. Hay otra realidad que hay familias que son re atentos con el hijo, re presentes, pero no los quieren soltar por miedos. Hay como muchas aristas para esto.

¿De qué manera influyó el contexto de aislamiento social y preventivo producto del virus Covid-19 en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

Como te comenté, yo a ellos no los conozco desde antes de la pandemia, o sea que no estuve en su vida antes de la pandemia con sus actividades y sus rutinas fuera del taller y el hogar, yo llegue en el medio, entonces puedo decir lo que escucho acá adentro. Por ahí lo que manifiestan ellos es que se sienten mal, porque quieren salir, están cansados de estar encerrados, más allá de que acá tengamos bastantes dinámicas y actividades para realizar. Acá por ejemplo tenemos actividades de cocina y nos dividíamos para hacer cosas. Y ahora podemos hacer más actividades.

También hacemos actividades de memoria como dicen ellos, porque imaginate, que ellos ya tienen una dificultad intelectual, y este parate les hace muy mal en ese sentido, y se van viendo cambios, olvidos, que nos pasan a todos, porque a todos nos atraviesa la pandemia, pero ellos son un poco más susceptibles a estas cosas. Pero si se ponen mal porque quieren salir, están cansados.

Uno de los que más lo sufre es Marcelo Porque bueno, el tiene ceguera y una de sus pocas actividades es ir a la escuela donde el va, y para él la presencialidad o el vinculo uno a uno lo enmarca en otro lado, para él no es lo mismo hacer una videollamada que tenerte en frente y escucharte.

Pero bueno, estamos atentos a estos cambios, y toca apoyar, transmitirles fe, que ya va a pasar, que hay que tener paciencia. Bueno, un poco de lo que nos decimos a nosotros mismos siempre, ya va a pasar, hay que entenderlo, pero bueno es más difícil que ellos lo comprendan en su totalidad.

Entrevista N°4: Asistente de taller

Se realizó una entrevista en profundidad, en donde el entrevistado mantuvo una actitud generosa, atenta y predispuesta ante las interrogativas y la descripción del fenómeno en estudio que le proporcionó al investigador. Se destaca la trayectoria y la formación del participante que le otorgan validez y confiabilidad a los datos obtenidos.

¿Cuál es tu percepción acerca de las condiciones de ocupabilidad (ofertas de empleo, tendencias del mercado laboral, demandas de empleo y concurrencias, política laboral del momento, etc.) que presentan los organismos empleadores?

Bueno acá me parece que, está buenísimo lo que hacen, toda la estructura que tienen, me parece que acá hacen todo muy serio digamos, no es que nosotros les insistimos que vengan sino es una responsabilidad que tienen que tomar, ellos deciden que hacer. Si se les ocurre hacer, por ejemplo las ecobolsas, o si tienen ganas de cocinar o algo lo hacen. Ahora, como trabajo, no es igual que un trabajo para nosotros, o para cualquier persona porque siempre es una paga menor o no es equitativo. No sé si en otro lugar se hará pero yo no conozco. Acá con los chicos conozco más lugares donde pueden ellos acceder al trabajo, como huerta, chocolatería, que también, no es equitativo con lo nuestro.

Es la primera vez que trabajo con discapacidad en inclusión laboral. Yo entre y ya estaban trabajando con aqua. Ellos me enseñaron básicamente lo que tenía que hacer. Mi cargo es asistente de taller. Vamos viendo las actividades, lo que los chicos quieren hacer y lo que nos manda aqua, acá tenemos las carpetas con lo que tenemos que hacer y nosotros vamos acompañando eso, y con cada chico en particular vamos llevando una evaluación cada 6 meses, y más o menos te guía hacia donde apuntar con cada chico, que mas y que menos, algo más personalizado, además del trabajo en general, algo mas particular que cada uno necesita y guiarlos en el desarrollo.

¿Podrías comentarme sobre los procesos de inclusión laboral en los que participaste como mediador/a?

Tengo contacto con la gente de aqua, con los encargados de traer los materiales, el transportista de aqua, con Fernando, no sé bien quien es, si es el dueño o que. Con ellos re bien, son un amor, parece que él tiene un hijo con discapacidad y tiene mucho tacto con los chicos, el viene y no solo deja las cosas, sino que se copa, charla con los chicos, le gusta lo que hace. No sé como habrá sido el contacto primero con los chicos, porque cuando yo ingres a trabajar acá ya estaban con aqua.

La verdad es que no conocía ninguna empresa que realice inclusión laboral porque yo conozco las que son puramente que trabajan con personas con discapacidad, o como aqua que es una empresa normal que tiene como su rama que les da trabajo a los chicos.

¿Qué elementos pueden ser ventajosos para la inclusión laboral?

Una ganancia correcta o acorde a lo que uno hace, desde ya, más posibilidades, porque hay chicos que están más estimulados y saben lo que les gusta y quieren hacer, y otros lo hacen porque es lo que hay básicamente. Yo diría, más posibilidades y también un trabajo previo para que ellos estén más estimulados, pero eso bueno, viene de cada familia también. Más posibilidades y que sea acorde, porque al final, a veces a las familias les sale más caro llevarlo al lugar de trabajo, que lo que les pagan y no les rinde.

¿Por qué crees que los índices de inserción laboral en personas con discapacidad son tan bajos?

Para mí, la gente no, por ejemplo a mi me sorprende todo lo que saben hacer, antes no me relacionaba tanto con los chicos con discapacidad, básicamente porque no se me había dado la oportunidad o la posibilidad, pero para mí, la gente no sabe, yo no sabía que eran capaces de tantas cosas, habría que comunicar eso realmente. Que podrían tener un rendimiento mejor que con otra persona. Yo creo que por ignorancia siguen habiendo mitos y prejuicios en relación a este tema. Yo no conocía las capacidades. Por ejemplo la chica que hace los chocolates, hacer

todo ese trabajo, a mi me re cuesta y ellos lo hacen re bien. O la responsabilidad que tienen.

La verdad que a ellos les re emociona, les re gusta la idea de trabajar, los pone contentos, se ponen responsables a veces, ellos te dicen cuando tienen fiaca, hay que cumplir y hay que terminar la entrega. Ellos también se divierten, trabajamos con música, o sea saben también que es un esfuerzo el trabajo.

¿Qué manifiestan las familias/amigos de los concurrentes sobre el mundo laboral para las personas con discapacidad?

Hay de todo, un papa quizás lo trae como para el colegio y no le da la importancia que en realidad tiene, lo deja en un lugar para que esté tantas horas, y el chico no sabe el valor que tiene el trabajo. Y hay familias que si los traen, apoyan el trabajo, bueno tienen más posibilidades, hay algunos que son mucho más independientes, que vienen solos caminando y los padres les dan esa autonomía.

¿De qué manera influyó el contexto de aislamiento social y preventivo producto del virus Covid-19 en las condiciones de empleabilidad y ocupabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

Estaban en la casa y el papa los traía como para el colegio sin el valor que se merece y el chico en su casa no tenía mucho para hacer, y bueno nosotros estábamos con llamadas online, se hizo difícil porque teníamos que insistirles e insistirles, pero bueno , otros chicos si tenían más actividades online.

Acá se podría lograr muchísimo, algunas familias lo hacen sin querer, no de malos, sino que funcionan así.

Para mí es un cambio enorme, para cualquier persona, que conozca esto, es lo que me paso a mí, para que se puedan abrir las puertas, más que nada las empresas, cantidad de gente que tiene empresas y no tienen la parte de inclusión porque no se les cruzó por la cabeza hacerlo, quizás si alguien va y plantea la idea o la iniciativa por ahí se puede dar.

9. Hoja de evaluación

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual pertenecientes a la organización "El Arca Argentina" de la provincia de Buenos Aires

Alumno: Armengot Vittar, José Emiliano, DNI 40.326.593

Directora: Revaz, María José DNI 20.017.337

MARIA JOSE REVAZ
Lic. EN PSICOLOGIA
M.N.: 30.300

EVALUACIÓN

- Decisión:

- Tribunal evaluador:

  Jurado:

  Jurado:

  Jurado:

- Lugar y fecha: