



## **TESINA:**

*La incorporación laboral de personas con NE asociadas a una discapacidad intelectual que estén en condiciones de desempeñarse en el mundo laboral competitivo dependiente.*

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

**Alumna:** Luciana Aldana Perez.

**Tutora:** Lic. Leticia Grosso.

**Carrera:** Licenciatura en Educación Especial.

**Año:** 2008.

## **INDICE:**

<b><u>INTRODUCCIÓN:</u></b> .....	3
○ <u>TEMA:</u> .....	3
○ <u>PROBLEMA:</u> .....	3
○ <u>OBJETIVO:</u> .....	3
○ <u>FUNDAMENTACIÓN:</u> .....	3
<b><u>ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO:</u></b> .....	12
○ <u>INTRODUCCIÓN:</u> .....	12
○ <u>CONTEXTOS HISTÓRICOS Y TRABAJO.</u> .....	16
○ <u>CONCEPCIONES RESPECTO DE LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO EN DIFERENTES MARCOS HISTÓRICOS-SOCIALES.</u> .....	17
○ <u>LEGISLACIÓN EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA.</u> .....	21
○ <u>DISCAPACIDAD INTELLECTUAL, TRABAJO Y PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES E INICIATIVAS POLÍTICAS.</u> .....	23
○ <u>REPRESENTACIONES SOCIALES.</u> .....	30
○ <u>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO. INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL.</u> .....	34
<b><u>METODOLOGÍA:</u></b> .....	41
○ <u>PLAN DE TRABAJO.</u> .....	42
○ <u>MÉTODO.</u> .....	42
<b><u>ANÁLISIS Y DATOS RECOGIDOS:</u></b> .....	48
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b> .....	56
<b><u>BIBLIOGRAFÍA:</u></b> .....	59
<b><u>ANEXOS:</u></b> .....	62

## **INTRODUCCIÓN:**

### **Tema:**

La incorporación laboral de personas con NE asociadas a discapacidad intelectual, en condiciones de desempeñarse en el mundo laboral competitivo dependiente<sup>1</sup>.

### **Problema:**

¿Cuáles son los criterios de empleabilidad que usan las empresas privadas para incorporar personas con NE asociadas a discapacidad intelectual que estén en condiciones de desempeñarse en el mundo laboral competitivo dependiente y qué puestos de trabajo les asignan a las mismas en caso de ser empleados?

### **Objetivo:**

- ✚ Establecer los criterios de empleabilidad que utilizan las empresas privadas con personas con NE asociadas a la discapacidad intelectual que estén en condiciones de incorporación al mundo laboral competitivo dependiente y determinar, en caso de obtener dichas personas empleo, qué tipo de puestos de trabajo les asignan.

### **Fundamentación:**

Este trabajo está dirigido específicamente, a la inclusión laboral de personas con NE asociadas a discapacidad intelectual que están en condiciones de incorporación al mundo laboral competitivo dependiente dentro de una empresa privada.

---

<sup>1</sup> El Marco Básico de Organización y Funcionamiento de Prestaciones y Establecimientos de Atención a Personas con Discapacidad, Resolución 705/2000 (p. 9), señala que el trabajo competitivo dependiente comprende, toda actividad que una persona con discapacidad desarrolla en diferentes recursos de la comunidad (empresas-fábricas-talleres-etc.) en forma integrada con otros trabajadores no discapacitados, en relación de dependencia, la que estará regulada por las leyes generales en la materia.

Se examinará y se propondrá la incorporación al trabajo de dichas personas dentro del mundo laboral competitivo dependiente en el ámbito privado, en cualquier puesto de trabajo, para conseguir la inclusión que las personas con NE asociadas a discapacidad intelectual merecen dentro de la sociedad y para contribuir a la mejora y transformación de la realidad laboral de hoy.

La incorporación al trabajo de las personas con NE asociadas a discapacidad intelectual como parte esencial de su inclusión social y personal, le permite encontrar una vida con sentido y digna de un ser humano, proporcionándole reconocimiento social y afirmación de sí mismo.

La igualdad de oportunidades (equidad) es un principio y un ideal que no apunta a eliminar la diferencia que pueda existir entre los hombres en el marco de la diversidad. A pesar de ello, actualmente, se observan numerosas situaciones de inequidad social y laboral dada la coyuntura política-económica que está atravesando nuestro país. Ante esta eventualidad, la oferta laboral que manejan los empleadores, hace que los mismos seleccionen postulantes que, en muchas ocasiones, manifiestan mayor calificación que la requerida para el puesto al que aspiran. Consecuentemente, puede suceder -situación que habrá que investigar- que el empleador relegue a un segundo plano a la persona con NE asociada a discapacidad intelectual.

Por lo expuesto se considera que la persona con NE asociada a discapacidad intelectual se enfrenta, hoy día, a una amplia gama de obstáculos que le dificultan lograr igualdad de oportunidades, independencia y la plena inclusión económica y social que la misma necesita. A modo de ejemplo, se pueden mencionar algunos obstaculizadores:

- ✓ La poca y en ocasiones inadecuada formación profesional de las personas con discapacidad. El premio Nóbel de economía de 1992, Gary Becker enunció la teoría del “Capital Humano”<sup>2</sup>, en la que se expresa que la

---

<sup>2</sup> Lic. González, Roberto Cesar-Universidad de Buenos Aires-2002. La Discapacidad, el déficit y la economía de mercado

insuficiencia de desarrollo del capital humano individual conduce a ciertos activos a estar desocupados.

- ✓ Desde esta postura el único remedio parece ser que cada individuo complete su formación para estar acorde a la oferta de empleo. Una vez más el nivel de desempleo depende de una salida individual, de la elección que haga el desempleado (discapacitado o no), ya que deberá definir el reparto de su tiempo entre la adquisición de conocimientos y el trabajo productivo.
- ✓ Los servicios de apoyo<sup>3</sup> que requieren las personas con discapacidad no están aún plenamente disponibles.
- ✓ La política y la legislación no siempre facilitan su incorporación al empleo.

De todos modos, las experiencias que verdaderamente se dirigen a la inclusión, con promoción del trabajo en relación de dependencia, ya existen e incluso puede decirse que cada día mejoran y aumentan y que constituyen la verdadera apuesta para el futuro. Si bien las acciones en marcha no resultan suficientes, cabe pensar que el tema en cuestión se resolverá, a corto o a medio plazo; por lo menos es lo deseable.

Según Martínez Guarino, Ramón (1994), los aspectos claves a tener en cuenta, dentro del mundo laboral competitivo dependiente para todas y cada una de las personas con NE asociadas a discapacidad intelectual son cuatro:

- ❖ inclusión,
- ❖ ganancias y beneficios,
- ❖ elección y
- ❖ avance continuo y progresivo.

---

<sup>3</sup> El Dr. Verdugo Alonso, Miguel Ángel, en el Instituto de Integración en la Comunidad (INICO), Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca, (2001), indica que los Apoyos ( dentro de los indicadores de calidad de vida más usados) hacen:

- Sentir más acompañado a nivel físico, emocional y económico a las persona.
- Disponer de personas que ayuden a los individuos con NE asociadas a una discapacidad, cuando lo necesite y que le den información sobre sus conductas.
- Obtener redes de apoyo y ayuda necesaria de grupos y servicios cuando lo necesiten (Apoyos sociales)

Se aclara que ni la elección (ya que la hará el empleador), ni el avance continuo o progresivo (ya que no se hará un seguimiento prolongado en el tiempo de la trayectoria profesional de la persona con NE asociada a discapacidad intelectual) van a ser tomados en cuenta durante la investigación. En cambio sí se va a profundizar sobre los otros dos aspectos restantes.

- ✓ Inclusión: El empleo de la persona con NE asociada a discapacidad intelectual debe producirse en lugares ordinarios de trabajo, en los que se trabaja junto con las demás personas sin discapacidad, es decir con interacciones frecuentes y continuas, y asegurando el establecimiento de relaciones. Esto debe ser así, porque las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos y deberes que el resto de los ciudadanos, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo. Además, deben participar plenamente en una sociedad madura y responsable y deben reclamar la plena equiparación de oportunidades y de acceso a los recursos disponibles. La inclusión es una actitud ante la vida, relacionada con un sistema de valores y creencias, que se materializa en un conjunto de acciones. Asume que la convivencia y el aprendizaje en los diferentes grupos es la mejor forma de beneficiar a todos y cada uno de los participantes más allá de sus diferencias. Los valores que conlleva son, entre otros: la aceptación, el sentido de pertenencia, la relación personal, la interdependencia y la consideración de todos los sujetos implicados en la comunidad. Supone un marco de referencia para los derechos de todas las personas. Propone una perspectiva sociocomunitaria en la interpretación de la discapacidad. Subraya el papel activo de la sociedad en la respuesta a las necesidades de todas las personas. Se centra en ofertas de carácter sociocomunitario de todos y para todos.
  
- ✓ Ganancias y beneficios: El empleo tiene que tener como resultado una compensación significativa por el trabajo realizado e incluir la participación en aquellos otros beneficios que tienen todos los trabajadores en puestos similares.

- ✓ Elección: El acceso, selección y retención de un empleo la hará el empleador.

Si bien, como ya se explicó, no puede hacerse desde este trabajo un seguimiento del “Avance continuo y progresivo”, parece bueno aclarar que el empleo para las personas con NE asociadas a discapacidad intelectual tiene que verse como una posición de partida - una carrera profesional- en la que los cambios que se produzcan tienen que tender al aumento del salario y de las condiciones de trabajo, a asumir mayor responsabilidad y a brindarle una variedad de tareas, es decir, no existe un rol único a desempeñar por una persona en una estructura social sino que los roles que desempeña un sujeto a lo largo de la vida son múltiples y cambiantes según diferentes características y condiciones, pero deben ser siempre acordes a las aspiraciones e intereses de la persona. De esta manera se garantiza el ejercicio real de la independencia, la inclusión social y la participación en la sociedad.

También es cierto que, si se pretende ser verdaderamente inclusivo, ningún sujeto ha de quedar afuera de la posibilidad de obtener un rol ocupacional; por lo cual resultaría también menester desarrollar e impulsar políticas de mejora de servicios tales como “centros ocupacionales”<sup>4</sup>, “centros especiales de empleo”<sup>5</sup> y “proyectos de trabajo independiente”<sup>6</sup>. Todos ellos constituyen un abanico de posibilidades para la habilitación personal-social y ocupacional.

---

Según Jordán de Urrés, Borja en el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. Servicio de Información sobre Discapacidad, SID, (2000):

- <sup>4</sup> Los centros ocupacionales aseguran los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a las personas con discapacidad que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada discapacidad temporal o permanente.
- <sup>5</sup> Los centros especiales de empleo son aquellos que tienen como objeto la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones del mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con discapacidad. En los mismos, se desarrollan verdaderos hábitos laborales tales como: la exigencia y la disciplina.
- <sup>6</sup> El trabajo competitivo independiente lo realiza una persona con discapacidad por su cuenta o agrupada con terceros constituyendo pequeños emprendimientos (cooperativas-grupos de trabajo asociados, etc.) cuyo objetivo es la producción de bienes y/o servicios en forma autogestiva.

En síntesis podría manifestarse que:

1. El trabajo tiene significado en la vida de toda persona con o sin discapacidad. Hoy por hoy el empleo es un elemento de mejora de la Calidad de Vida.
2. Las personas con NE asociadas a discapacidad intelectual pueden trabajar.
3. La inclusión debe prevalecer sobre la segregación y la exclusión.
4. La autodeterminación es un elemento valioso. Todas las personas con o sin discapacidad anhelan poder elegir y tener control sobre sus vidas en forma independiente y responsable. También tienen derecho a hacer elecciones acerca de la propia calidad de vida de manera libre de influencias o interferencias externas.<sup>7</sup>
5. Resulta importante centrarse en un enfoque de calidad de vida y no solo en el empleo o entrenamiento profesional, es decir, enfatizar también en las actividades sociales e interpersonales, educativas y de ocio.

La calidad de vida constituye un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona y está basada siempre en percepciones singulares y valores individuales, lo cual contribuye a una identificación particularizada de los apoyos y servicios necesarios para cada sujeto.

Por lo tanto el concepto de calidad de vida se transforma en un principio orientador para mejorar el bienestar del individuo, que no busca simplemente estar integrado “en” una comunidad sino que por derecho “es” de la comunidad (pertenece a ella).

---

<sup>7</sup> Schalock, R y Verdugo Alonso en la INICO, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca, (2001) opinan que la autodeterminación constituye uno de los indicadores de calidad de vida y contiene las siguientes áreas:

- Autonomía/Control Personal: La posibilidad de decidir sobre la propia vida en forma independiente y responsable.
- Metas y valores personales: El poder disponer de valores personales, expectativas y deseos hacia los que dirija sus acciones.
- Elecciones: La posibilidad de decidir sobre distintas opciones en forma independiente según sus preferencias, por ejemplo, dónde vivir, en dónde trabajar, qué ropa ponerse, qué hacer en su tiempo libre, quiénes son sus amigos, entre otros.



6. Resulta imprescindible partir de algunos aspectos básicos, tanto en el Sistema Formativo, como en el Sistema Productivo, que irán andamiando al sujeto a la obtención de un puesto de trabajo:
- a) Incremento de los sueldos de los trabajadores, de manera tal que resulte digno y aumente el poder adquisitivo favoreciendo, con ello, la autonomía personal.
  - b) Aumento de las habilidades que aportan a los individuos la posibilidad de desarrollarse no solo en un empleo concreto, sino que además le serán válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otras posibles ocupaciones.
  - c) Incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad, al mayor número y tipos de tareas dentro de la empresa, y multiplicando así sus posibilidades de desarrollo personal y social. (diferentes roles laborales).
  - d) Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad, de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden, potencialmente, desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.
  - e) Desarrollo de empleos que ofrezcan roles “positivos”, teniendo la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable y valorado dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ámbitos naturales de la comunidad.
  - f) Detección clara de los intereses y las competencias, teniendo en cuenta siempre a la persona, consensuando con la familia y las personas cercanas y estando siempre abiertos a modificar estrategias para adecuarse a los intereses y *competencias* de la persona.
  - g) Aumento de las oportunidades de interacción, teniendo la oportunidad de mantener contactos con otros compañeros, enfocando el trabajo como un espacio interactivo-social más.
  - h) Aumento de la implicación del trabajador, desarrollando los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo.