

2021

“¿Qué ves cuando me ves?”

Representación social de la
discapacidad en empleadores y
personal de Recursos Humanos de las
Empresas Privadas de Mar del Plata

De Piero, Malen

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/150>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

“¿QUÉ VES CUANDO ME VES?”

REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD EN EMPLEADORES Y PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE MAR DEL PLATA



Tesis para optar por título de Licenciatura en Terapia Ocupacional

AUTORAS:

DE PIERO, MALEN

GIRA LLANOS, DELINA MABEL

MAR DEL PLATA. PROVINCIA DE BUENOS AIRES. ARGENTINA. ABRIL 2021.

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Tesis presentada en la ciudad de Mar del Plata (Buenos Aires, Argentina) para optar al título de Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Autoras:

- **De Piero, Malen. DNI 38.953.266**
- **Gira Llanos, Delina Mabel DNI: 38.669.735**

Directora:

- **Lic. Chaves, Sandra Graciela M.P: 1647**

Asesoría Metodológica:

- **Asignatura Taller de Trabajo Final**

Agradecimientos

Queremos agradecer en primer lugar, a todas las personas que nos acompañaron en este camino. A nuestras familias por habernos apoyado en cada momento, que aun estando lejos de casa, en otra ciudad y con muchas actividades diarias, nos brindaron todas las herramientas que fueron necesarias en cada momento, las palabras justas que queríamos escuchar y la contención aún a la distancia, para aprender, seguir creciendo y no dejarnos caer ni abandonar, en este extenso camino de lo que significa transitar una carrera universitaria.

A las profesoras Taller de Tesis, Norma y Alejandra, que fueron las personas de quienes aprendimos en todo momento, y nos guiaron en cada paso que dimos en este trabajo de investigación, pero también la visión que pretendemos tener en lo que respecta a nuestro futuro profesional. Como así también, a cada unx de lxs profesorxs que supieron marcar nuestro trayecto por la Universidad Pública a la cual tuvimos la oportunidad de acceder y permanecer. Gracias a todxs ellos, y en especial a nuestra directora, a la Lic. En Terapia Ocupacional Sandra Chaves, quienes supieron enseñarnos desde la humanidad, la perspectiva social, crítica y la libertad de expresión, lo cual agradecemos hoy pero lo haremos siempre, en cada paso dado y cada intervención como profesionales de la salud.

Y gracias a la Terapia Ocupacional, a cada tallerista, práctica clínica por la cual atravesamos, a todxs lxs compañerxs que conocimos en este camino, y las mañanas y tardes compartidas en el gran “4to piso” que permitieron conocernos, hoy amigas, para lograr este trabajo con el cual culminamos dicha etapa.

Muchas gracias.

Delina y Malen

CONTENIDO

Introducción	8
Estado actual de la cuestión	12
Bibliografía	24

MARCO TEÓRICO

Capítulo I: Discapacidad, un concepto que evoluciona.....26

- Modelos de la discapacidad. Concepciones a lo largo de la historia: modelo de prescindencia, modelo rehabilitador y modelo social.....27
 - Nuevas modalidades de pensamiento en las hegemonías discursivas de la discapacidad: Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM1-CIDDM2) y Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).....39
- Bibliografía.....47

Capítulo II: Representaciones sociales. Aportes en la construcción del pensamiento y en la (re)orientación de comportamiento.....49

- Aproximación al concepto a través de sus autores.....50
 - Dimensiones de las Representaciones Sociales.....56
 - Procesos constitutivos de las Representaciones Sociales.....59
- Bibliografía.....62

Capítulo III: La discapacidad desde una perspectiva de derechos: la mirada desde el modelo social.....	63
• Modelo social y Derechos Humanos.....	64
• Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	69
- Certificado Único de Discapacidad: el derecho a gozar de los derechos.....	75
• Bibliografía.....	77
Capítulo IV: Nuevo marco normativo de la discapacidad para el goce de derechos con base en la igualdad aplicado al ámbito laboral.....	78
• Trabajo decente: un camino hacia el empleo competitivo.....	80
• Responsabilidad Social Empresarial: nuevo paradigma de gestión empresarial.....	86
- Beneficios impositivos para empleadores.....	90
- Posibilidades de empleo para las personas con discapacidad: Programa de Inserción Laboral (PIL) y Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (PET).....	91
- Barreras a la inclusión laboral desde la perspectiva empresarial.....	94
• Bibliografía.....	99
Capítulo V: Terapia Ocupacional y su rol en la Inclusión Laboral.....	101
• Proceso de Rehabilitación Integral: el camino hacia la inclusión sociolaboral.....	102
- Rehabilitación Funcional.....	104
- Rehabilitación Profesional	104
- Inclusión Sociolaboral.....	106

- El rol de la Terapia Ocupacional en la construcción de representaciones e imaginarios sociales.....109
- Bibliografía..... 114

ASPECTOS METODOLÓGICOS

- Tema.....115
- Problema.....115
- Objetivo General.....115
- Objetivos Específicos.....115
- Enfoque de investigación y tipo de Estudio.....116
- Variable de estudio.....117
- Población.....118
- Método de selección de muestra.....119
- Criterios de selección de muestra.....119
- Técnica de recolección de datos.....119
- Procedimiento para la recolección de datos.....120
- Prueba Piloto.....123
- Análisis de datos124
- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....126
- Bibliografía..... 145

**CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN DESDE TERAPIA
OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL.....146**

ANEXO

- Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad.....156
- Solicitud de entrevista.....158
- Consentimiento informado.....160
- Entrevistas realizadas.....162
- Entrevista dirigida a las representantes de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Pueyrredón, Lic. Paola Nuñez y Soledad Reyes.....202

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge tras nuestro paso por una práctica pre-profesional por el Taller de Emprendimiento de Integración Social, dependiente de la Dirección de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredón. El mismo pretende brindar un aporte que refleje las conceptualizaciones que tienen las personas que conforman recursos humanos (RRHH) del sector privado de la ciudad de Mar del Plata y, a través de éstas, conocer cuál es la realidad de las personas con discapacidad (PCD) en cuanto a sus posibilidades de emplearse en el ámbito privado empresarial, en el período 2019/2020.

Esta situación por la cual atraviesan las PCD debe ser entendida en una sociedad donde aún siguen vigentes algunos aspectos y conceptualizaciones del Modelo Rehabilitador de la Discapacidad, y si bien hay una mirada más enfocada a un cambio de paradigma propuesto por el Modelo Social, las barreras físicas, actitudinales, los prejuicios, actitudes y estereotipos negativos hacia esta población están presentes en la actualidad en muchos ámbitos.

Nos enfocaremos en lograr un conocimiento más generalizado en relación con el tipo de representaciones sociales que poseen los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, a fin de contribuir a la construcción de conceptos que hacen a sus representaciones sobre la discapacidad desde la noción de capacidad y la actividad, en lugar de la incapacidad e inhabilidad. *“Las connotaciones negativas de un estado de salud y el modo de reaccionar de otras personas son independientes de los términos que se utilicen para definir esa condición. La discapacidad existirá independientemente de cómo se la llame y de qué etiqueta se utilice. El problema no es sólo de lenguaje sino que depende principalmente de las actitudes de otros individuos y de la sociedad en relación con la discapacidad.”* (Sartori, 2010). La sociedad ha

convivido y por tal se ha dirigido hacia las personas con discapacidad de diferentes maneras a lo largo de la historia, por influencia de factores económicos, sociales y culturales de cada época, presentando un lenguaje que es compartido entre los individuos que la componen, y que le ha permitido expresarse e identificarse, construyendo un conocimiento común

Como expresa Moscovici (1979) en su *Teoría de Representaciones Sociales*, desde una perspectiva de la Psicología Social, “*las representaciones sociales son un conjunto de ideas, saberes y conocimientos para que cada persona comprenda, interprete y actúe en su realidad inmediata, que forman parte del conocimiento de sentido común*”. Y es debido a estos atributos y características que socialmente se le asignan a las PCD (dependencia, improductividad, pasividad, limitación, etc.) que contribuyen a naturalizar prácticas y enunciados discriminatorios en las diferentes áreas de ocupación de estas, es de suma importancia conocer qué concepciones tienen las personas que se encargan de la selección de personal de diversas empresas de la ciudad de Mar del Plata. para que puedan, a partir de la posterior presentación de los resultados, adoptar nuevas visiones y brindar posibilidades a las personas que no las tienen debido al prejuicio de la discapacidad.

Es importante remarcar el concepto de **Persona con Discapacidad** ya que hace alusión al nuevo paradigma: el modelo social de discapacidad. Sin embargo, cabe destacar, que este paradigma sigue siendo novedoso y desconocido por los diferentes sectores de la sociedad.

Cuando hacemos referencia a este modelo, ponemos en evidencia un nuevo desarrollo teórico y normativo que expone que las causas que originan una discapacidad no son en realidad religiosas ni científicas, como desarrollaban los modelos de prescindencia y rehabilitador, sino que las causas son, en gran medida, sociales. Es así, que esta nueva mirada hacia la persona con discapacidad

pone énfasis en que “las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso”. Por ende, debemos considerar a la discapacidad como una construcción social, donde es la sociedad la cual limita e impide la plena participación de las personas en sus actividades diarias, lo que limita su independencia, su autonomía, condiciona la accesibilidad y modifica el desempeño ocupacional en todas sus áreas, incluyendo en éstas el área laboral.

De lo expuesto anteriormente, surgen los siguientes interrogantes: ¿Qué percepción sobre la discapacidad tienen los empleadores del ámbito privado?, ¿Cuál es su mirada hacia la discapacidad y el trabajo?, ¿Qué actitudes y/o decisiones aborda con respecto a esto en su empresa?, ¿Es consciente de la influencia que tienen sus conceptualizaciones sobre la discapacidad en el ámbito donde se desarrolla?, A partir de estas preguntas, es que se plantea el siguiente problema de investigación, ¿Cuál es la representación social que tienen los empleadores y personal de RRHH de empresas del sector privado acerca de la discapacidad visual, intelectual, sensorial, motora y visceral en la ciudad de Mar del Plata en el período 2019/2020?

Para el abordaje del mismo se establecen como objetivos generales determinar las representaciones sociales de los empleadores y RRHH del sector privado que tienen sede de sus empresas en la ciudad de Mar del Plata, e identificar factores favorecedores y limitantes de dicho proceso a partir de las mismas.

Son estas representaciones sociales sobre la discapacidad por parte de la sociedad las cuales, mediante su creación, aceptación y transmisión como un sistema de códigos compartidos, originan un imaginario social, con conceptualizaciones que son guías de comportamiento para las personas, y que determinan condicionantes en las posibilidades de participación e inclusión por parte de las

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

PCD. Desde Terapia Ocupacional debemos considerar al trabajo dentro de las áreas de ocupación que atañen a la vida de una persona, es por esto por lo que es de su incumbencia *trabajar con la persona con discapacidad, la ocupación y el entorno, con el fin de superar barreras arquitectónicas y actitudinales*” (Casoli, Giansetto, Lynch Hernández, 2014)

Es de suma importancia abordar las representaciones sociales que se les atribuye a la discapacidad en un sector de la sociedad en donde la construcción de ciertos imaginarios sociales influyen en la identificación social que tienen las PCD con respecto a su trabajo y/o las posibilidades certeras que tienen a la hora de conseguir uno, como medio no solo de ingresos económicos, sino también como una producción de identidades sociales dentro de una red de relaciones que la determinan, encontrando en éste, una herramienta de expresión, identificación y de satisfacción.

ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

Con el objetivo de poder identificar estudios relacionados con la temática que abordaremos en el presente trabajo, se seleccionaron investigaciones a partir del rastreo bibliográfico realizado en la Biblioteca Central y en la Hemeroteca de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la Asociación Marplatense de Terapia Ocupacional (A.M.T.O) y mediante acceso vía virtual tanto a los portales de las bibliotecas de otras Universidades, bases de datos que contienen artículos de divulgación científica como los portales Medline Plus, Scielo y PubMed, así como también artículos vinculados a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T); se detallan a continuación, teniendo en cuenta el año de realización del estudio en orden creciente:

En el año 2006, Diana Rocío Vargas Pineda presentó la tesis de grado *Representaciones sociales de la discapacidad por parte de los miembros de los consejos locales de discapacidad de la ciudad de Bogotá D.C.*, que pretende explorar y analizar la orientación de las percepciones a las personas con discapacidad que poseen los miembros de los consejos locales a partir de su sistema de creencias, teniendo en cuenta los grupos minoritarios y el componente social que potencia el valor de la discapacidad, ya no entendida exclusivamente como un asunto del campo de la salud. Entre los objetivos específicos se consignan: establecer cuáles son los aspectos centrales de las representaciones sociales de los miembros de los consejos locales hacia las personas con discapacidad y analizar las mismas bajo las categorías concepción, integración y trato hacia las personas con discapacidad. La población seleccionada para el estudio son los miembros de los consejos locales de discapacidad que se encuentran contenidos en 20 localidades del Distrito Federal, con un muestreo por conveniencia en donde se incluyen los consejos más consolidados de 2 localidades, siendo un total de 15 personas. Para la recolección de datos el estudio aborda

diferentes métodos en 2 etapas: la fase I, recolección del contenido de las representaciones sociales mediante la aplicación de un formato autodiligenciado con las técnicas de asociación libre, cuestionario y producción gráfica; y la fase II para confirmar y profundizar el contenido de la representación aplicando la técnica de grupos focales, con un número de participantes seleccionado de una manera no aleatoria no representativo de la población objeto. Como resultado: en la categoría “concepción de la discapacidad” la misma, cuyos orígenes pueden ser hereditarios, genéticos medioambientales y/o sociales, se define con una connotación negativa. En términos de capacidades enfatiza en definiciones basadas en nociones de funcionalidad – disfuncionalidad donde hay pérdida o falta de capacidad o de órganos, necesidad de tratamiento físico o psicológico y disfuncionalidad. El tipo de discapacidad que implica mayor dificultad en la interacción con el entorno es la discapacidad mental, y se asumen como menos limitantes la sensorial y la física. Las nociones religiosas hacia las personas con discapacidad contienen una carga negativa importante, ubicándose en dos extremos: “el salvador” con más capacidades, o “el pobrecito” sin capacidades, lo que se corresponde con la raíz del término discapacidad, “dis”capacidad: sin-capacidad. En la categoría “integración de las personas con discapacidad” las opiniones positivas hacia los diferentes procesos de integración desarrollados por los distintos sectores las consideran como mecanismos de apoyo necesarios para las personas con discapacidad y sus familias; permiten un mayor acercamiento a su problemática y favorecen una visión positiva de las personas con discapacidad; y las opiniones negativas indican que aunque se realicen las actividades de integración, debe existir una mayor articulación y fortalecimiento de estas, ya que no han sido implementadas completamente, y para esto es necesario convencer a la población y a las instituciones a la participación. Finalmente, en la categoría “trato hacia las personas con

discapacidad”, se propone considerar a las mismas como un ser de derechos brindándole un trato basado en sentimientos de amor, respeto, cordialidad y cariño y de reconocimiento de su condición de ser humano, dirigiéndose de forma natural, con motivación y sin temor, es decir, se busca un trato basado en igualdad de condiciones. En el trato a fomentar se sugieren aspectos relacionados con el reconocimiento de los derechos: integración, participación, accesibilidad, respeto y justicia, e ir más allá del discurso desarrollando acciones concretas, mediante la atención a las necesidades de la población, evitando comportamientos no asertivos y excluyentes como la discriminación, segregación, rechazo, marginación, agresividad, lástima, compasión, indiferencia, no-valoración y explotación familiar. Las conclusiones del trabajo refieren que, a partir de los resultados, prevalece la representación negativa hacia esta población y esta se basa en la cultura y el legado histórico que han aportado explicaciones con un origen religioso, y que han significado en muchos casos la pérdida de la condición de ciudadanía. Hay factores que no posibilitan que la representación social de la discapacidad se conciba de manera más positiva como su rotación en el consejo, su interés hacia el tema y la respuesta institucional y de la comunidad frente al mismo, pero sin embargo la responsabilidad social del consejo para con la población es inminente y le exige orientar su acción desde una concepción positiva de la discapacidad compartida por todos los miembros.

En el año 2014, Antonela Casoli, María de los Ángeles Giansetto y María Julieta Lynch Hernández presentaron su tesis de grado para la Licenciatura en Terapia Ocupacional en la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social en la Universidad Nacional de Mar del Plata “*Concepción sobre Inclusión Laboral. La mirada de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad empleadas en la fábrica Ayolas de la empresa Cabrales*” la cual pretende conocer cómo conciben la inclusión laboral los compañeros de trabajo de personas con

discapacidad, identificando los factores que favorecen y limitan dicho proceso a partir de sus percepciones. Entre los objetivos específicos se consignan: identificar y clasificar las ideas, creencias, opiniones y actitudes que intervienen, y establecer propuestas de intervención y bases para futuros lineamientos de Terapia Ocupacional para favorecer y consolidar la inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto las existentes como propiciar las condiciones adecuadas para las futuras. la investigación presenta una lógica cualitativa, se centra en el significado que tienen los compañeros de trabajo de personas con discapacidad, insertadas laboralmente, sobre dicho fenómeno, y presenta un enfoque fenomenográfico, dado que pretende conocer las formas en que las personas perciben y comprenden la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresa Cabrales. Desde el punto de vista metodológico, corresponderá a un diseño del tipo exploratorio-descriptivo. La muestra, de tipo no probabilístico, por conveniencia, está conformada por 10 compañeros de trabajo de personas con discapacidad, los cuales presenciaban interacción con las mismas durante la jornada laboral, pertenecían al mismo grupo de trabajo y nivel jerárquico ocupacional u ocupaban el puesto de responsable de los sectores en donde se desempeñaban. Para la recolección de datos se utilizó una entrevista personal, no estructurada de 20 preguntas abiertas, y focalizada. El análisis de datos se llevó a cabo en conjunto por las tres entrevistadoras, que transcribieron las grabaciones de audio de los entrevistados para la realización del análisis exhaustivo de los datos, donde las respuestas fueron codificadas en categorías, para compararlas entre sí y agruparlas buscando posibles vinculaciones. Los resultados obtenidos posibilitan enriquecer y profundizar el análisis de los indicadores favorecedores y limitantes de la concepción de inclusión laboral de las personas con discapacidad manifestadas por los entrevistados. El indicador con mayor predominancia fue Respeto por la diversidad, seguido por el indicador

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

Reconocimiento de las capacidades por sobre las limitaciones. Ambos indicadores se vieron reflejados en términos de aceptación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y de valoración de las capacidades de estas, al reconocer que cuentan con las habilidades necesarias para cumplir con la ocupación designada dentro del grupo de trabajo de la fábrica, y se destacó la actitud de superación de dichas personas en su desempeño laboral. Sin embargo, el estudio particular de las respuestas permitió evidenciar la visión desde el modelo rehabilitador en cuanto a la temática de la discapacidad. Puesto que el indicador respeto por la diversidad, se refleja desde los parámetros de salud / enfermedad, normalidad / anormalidad. Por fuera del puesto de trabajo en el que las personas con discapacidad se desempeñan, los trabajadores destacaban las limitaciones individuales aludiendo a la discapacidad como un aspecto intrínseco de la persona, y sin conexión con el contexto socioambiental. Al definir discapacidad la mayoría de los entrevistados, también expresaron que la discapacidad dependía de la persona, por efecto del déficit que poseía, lo que variaba de acuerdo a la deficiencia. Los trabajadores lograron identificar dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad al trabajar en la fábrica, pero las relacionaban en consecuencia de las deficiencias de dichas personas. En cuanto a que las personas con discapacidad trabajen y tengan las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona, la mayoría de los entrevistados manifestó estar de acuerdo, pero que solo podrían desempeñarse en trabajos simples y livianos. En lo que respecta a la concepción sobre inclusión laboral, se refirieron desde una visión de beneficencia y de utilidad, considerando posible la inclusión laboral en la medida en que el déficit sea superado, es decir, desde una perspectiva de integración laboral. Por otro lado, identificaron como ventajas el aporte de las mismas en la ocupación del puesto de trabajo, el compartir una experiencia nueva y el poder aprender de ellas, reflejándose así el respeto por la

diversidad hacia este colectivo. Mientras que al mencionar las desventajas hicieron referencia a las diferencias en el ritmo de trabajo y los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos, reconociendo y priorizando así, las limitaciones por sobre las capacidades. En lo que respecta a la vivencia personal, manifestaron que su primer contacto fue dentro del ámbito laboral de la fábrica Ayolas, caracterizado por una actitud de discriminación, basada en estereotipos y prejuicios, y luego de compartir la experiencia laboral presenciaron un cambio de actitud en cuanto a cómo relacionarse con ellas. Finalmente, algunos de los entrevistados sugirieron como necesario y favorecedor la capacitación con relación a la discapacidad, la cual debería ser previa a la inclusión de personas con discapacidad a la fábrica. Y la evaluación de la persona con discapacidad antes de su incorporación al puesto de trabajo, como así también el seguimiento diario del proceso de inclusión laboral para detectar situaciones que pudieran afectarlas.

En el año 2015, Teresa Margarita Torres López, Jazmín Aranzazú Munguía Cortés, Carolina Aranda Beltrán y José Guadalupe Salazar Estrada publicaron un estudio denominado *Representaciones sociales de la salud mental y enfermedad mental de población adulta de Guadalajara, México*. El mismo tiene como objetivo explorar las representaciones sociales sobre los conceptos de salud mental y enfermedad mental por parte de la población adulta de Guadalajara, México, así como identificar diferencias entre las representaciones sociales de los hombres y las mujeres. El estudio se realizó con el enfoque metodológico de la Teoría de las Representaciones Sociales (RS), utilizando técnicas cualitativas, con el análisis de categorías temáticas surgidas del discurso de los participantes, y cuantitativas, apoyándose en el proceso metodológico del enfoque estructural de las RS. La población participante fueron habitantes de la ciudad de Guadalajara, México. Los criterios de selección fueron: hombres y mujeres mayores de

edad, que no fueran profesionales de la salud ni que trabajen en instituciones de esa área. Con un muestreo de tipo propositivo, orientado a encontrar cierta variación en algunas características de los informantes, el número de participantes fue un total de 47 Mujeres y 52 Hombres. Para la recolección de datos, las técnicas e instrumentos utilizados fueron: listados libres, proporcionando una palabra o término inductor, en este caso, enfermedad mental y salud mental respectivamente, para que luego digan las primeras palabras que les vengan a la mente. Una vez obtenida la lista de palabras, se aplica el cuestionario de comparación de pares con las respuestas más frecuentes o que coincidan en los grupos de hombres y mujeres, para identificar el contenido y la organización de dichas RS. Entre otros resultados, se identificó a la SM como un estado que comprende emociones positivas y estados satisfactorios de tranquilidad, estabilidad, libertad y autoestima, lo que genera bienestar y calidad de vida. En conclusión, la RS de SM de los participantes en este estudio se conceptualiza como un estado que comprende emociones positivas y estados satisfactorios de tranquilidad y estabilidad, lo que genera bienestar y calidad de vida. Compuestos por factores individuales de tipo emocional y habilidades personales; los factores sociales son considerados en menor medida. Se identifica lo opuesto a SM y esto es la Enfermedad Mental, se especifica en menor medida la prevención y la atención psicológica de la SM. Las principales coincidencias entre mujeres y hombres participantes son las de señalar a la SM como un estado producto de una serie de factores individuales, y la asignación de un peso menor a los factores sociales y a la prevención de los problemas de SM. Por otra parte, la RS de la EM fue asociada a un estado de locura que requiere de reclusión y atención psiquiátrica y psicológica, cuyo origen proviene de daños o lesiones físicas, de traumas o maltratos. En lo que respecta a las coincidencias entre mujeres y hombres sobre las RS de la EM se enfatiza en las características físicas y cognitivas, y en

menor peso en las características emocionales y sociales. En suma, las RS de la SM y de la EM, parecen mostrar cierta relación entre sí, ya que en el caso de la SM se incluyeron elementos que bien podrían ubicarse en la EM. Ello indica que para los participantes la SM es una construcción social que se encuentra en proceso de formación, mientras que la EM, al ser asociada con la locura, resulta más cercana a su conocimiento de sentido común. Un tema preocupante fue el énfasis en los aspectos individuales de las RS de la SM en comparación de los sociales; de lo que se concluye la necesidad de promover una visión más comunitaria que incluya los ambientes familiar, laboral y social de los problemas mentales, sin dejar de lado a las relaciones interpersonales inmediatas y mediatas.

En el año 2017, Carina Judith Scharagrodsky presentó su tesis de posgrado para la obtención del doctorado en Ciencias Sociales en Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata denominada “*Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones*” cuyo objetivo es analizar las representaciones sociales sobre discapacidad y trabajo de las personas con discapacidad, sus articulaciones y las transformaciones que las inclusiones en un empleo competitivo formal público promueven en dichas representaciones, en este caso, las inclusiones laborales efectuadas en Vialidad en el marco de la política pública de promoción de empleo “SeCLaS” (2010-2015) del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Como técnica de recolección de información el estudio utiliza la entrevista biográfica, la cual constituye una de las técnicas de mayor riqueza de los estudios retrospectivos ya que permite construir información a partir de la memoria simultáneamente individual y social de las personas con discapacidad entrevistadas. Se realizaron 30 entrevistas biográficas a las personas con discapacidad, cuya participación era de manera voluntaria, que se

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

insertaron laboralmente en sus primeros trabajos competitivos públicos por el SeCLaS en la Dirección de Vialidad en mayo del año 2010 y que accedieron a ser entrevistadas de un total de 33 ingresantes. Cada entrevista contó con una nota de campo en la que se incluyó la descripción del tono emocional del encuentro, el lenguaje corporal de los actores y comentarios realizados. También se consideraron las cuestiones de accesibilidad para realizar las entrevistas: barreras arquitectónicas y comunicacionales. La administración de la entrevista a personas con discapacidad auditiva requirió la adaptación de la técnica. En adición, se realizaron 4 entrevistas a informantes claves para sumar la perspectiva de otros actores sociales directamente involucrados con la política pública de promoción de empleo para PCD: Directora del SeCLaS, a su secretaria privada, a la Subgerente de Recursos Humanos de Vialidad y a su Jefa de Departamento, para las cuales se diseñó un nuevo guion de entrevista destinado a funcionarios/as públicos/as cuya dimensiones principales la constituyeron las representaciones sociales sobre discapacidad y la mencionada política pública destinada a la inclusión laboral de PCD. Para complementar los métodos anteriores, se aplicó la observación participante, lo que permite observar los fenómenos cuando acontecen y comparar discursos y prácticas de las personas entrevistadas. Para el análisis de las entrevistas biográficas se realizó uno de tipo socio hermenéutico de los discursos que se basa en la búsqueda de significados, creencias, percepciones y valores que los actores le asignan a sus acciones en un contexto particular y en un momento dado; y los registros de observación participante, se analizaron a partir de la lectura sistemática y su análisis minucioso complementando, a partir de las prácticas observadas, los discursos analizados en las entrevistas realizadas. Como resultado, se advierte la generación de un tipo adicional encarnado por un “yo sobrevaluado”, en tanto sujeto de la enunciación, que tras la comparación con los restantes tipos de

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

discapacidades, ubica a estos últimos en el lugar de la devaluación, sean cuales fueren las discapacidades que los representan. Una mención especial requiere “la discapacidad mental” que al invisibilizar los matices existentes al interior del colectivo identitario, resulta el tipo de discapacidad de mayor subalternidad y desvalorización. Además, fue encontrada una doble denominación: la RS sobre “la discapacidad” en singular construida como universo homogéneo en alteridad con “la normalidad” y por el otro “las discapacidades” construidas a partir de un nos/otros “en” los otros con discapacidad. La RS sobre “la discapacidad” en singular favorece la orientación de prácticas sociales de exclusión. Por el contrario, si la misma es representada como un universo heterogéneo asociado a matices de posibilidades cuya pluralidad es reconocida por el otro social, entonces la inserción laboral podría ser pensada como un derecho accesible en relación a dichas posibilidades. En conclusión, el proceso de inclusión laboral de las PCD a partir del ingreso a un empleo competitivo formal habilita sin garantías, transformaciones en las RS sobre discapacidad/es en articulación con las de trabajo construidas, visibilizando dicha relación y posibilitando el pasaje del trabajo pensado como imposibilidad a su construcción como derecho.

En el año 2019, Jesús García Reyes, Juan Manuel Piña Osorio, Hilda Berenice Aguayo Rousell publicaron en la Revista Iberoamericana de Educación un artículo científico llamado “Representaciones sociales sobre la persona con discapacidad de estudiantes de nivel superior en México” que pretende identificar las diversas expresiones de los estudiantes sobre las personas con discapacidad de tres universidades del interior del país, México. Mediante el uso de la teoría de las representaciones sociales se muestra un abanico de diversos términos en torno al tema. La teoría de Moscovici (1979), centra su trabajo en el sentido común y su disociación del conocimiento científico a partir de un escalonamiento de la información que reciben los individuos. Es decir,

cuanto más informada esté la persona, ésta tiende a tener opiniones más racionales ante ciertos sucesos que se le presentan en su contexto. Por el contrario, cuando se tiene menor información al respecto, las decisiones suelen tomarse a medida de lo escuchado o de la intuición de los individuos, respondiendo la mayoría de las veces a dogmas y supuestos de una realidad. Siguiendo esta línea, para esta investigación se consideró a los estudiantes como un sector social privilegiado por contar con mayor escolaridad, por lo tanto, con mayor posibilidad de aceptar a cualquier tipo de personas sin prejuicios. La muestra está conformada por 193 estudiantes, elegidos de forma aleatoria de tres universidades del interior del país, ubicadas en Guanajuato, Tabasco y Quintana Roo. La primera es privada y las otras dos son públicas. La edad de los jóvenes oscilaba entre los 18 y 22 años y estudiaban en diversas carreras y grados. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de muestreo simple, en donde cada persona tiene la misma posibilidad de ser seleccionado. Se buscó cierta heterogeneidad en los participantes para dar cuenta de las expresiones diversas para este pequeño grupo representativo de universitarios. La metodología utilizada para este estudio fue de corte mixto y consistió en responder un cuestionario que incluía una asociación de palabras, y al finalizar asignarles una ponderación a sus respuestas, a su vez, se les pidió una breve explicación de su respuesta para obtener un dato más certero de las palabras que utilizaron. Posteriormente, se utilizó la técnica de redes semánticas naturales para analizar las expresiones, obtener la relevancia de cada término y encontrar las más significativas. Los estudiantes de las tres universidades escribieron 193 vocablos diferentes, algunos se repitieron numerosamente y otros sólo fueron de una mención. Otros tuvieron una alta ponderación y en otros fue muy baja. En líneas generales, las respuestas indicaron una representación importante de aceptación por parte de los estudiantes. No obstante, los datos encontrados se modificaron según el contexto en donde se encontraban los

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

estudiantes, en las zonas rurales se marca un distanciamiento y rechazo, contrariamente a lo que ocurre en las zonas urbanas, donde la persona con discapacidad es más aceptada. Las expresiones de aceptación en relación con las tres universidades se mostraron en un proceso de transición y de apertura para la inclusión. Sin embargo, los resultados con relación a cada una de las universidades muestran diferencias notorias, la universidad del Bajío es la más abierta en este tema. Las universidades de Quintana Roo y Tabasco revelaron porcentajes más bajos para la aceptación, siendo ésta la que se encuentra con un mayor rechazo hacia la PCD. Se concluye que al analizar las palabras que evocan los estudiantes se revelan imágenes acerca del sentido común con relación al objeto de representación, pero depende de la información y conocimiento a que las opiniones sean favorables o desfavorables. Los calificativos expresados son una muestra de lo que ocurre en su vida cotidiana, sus expresiones son reflejo de los contextos en los que se encuentran. Los resultados de las tres universidades permiten confirmar el supuesto inicial. El contexto sociocultural proporciona distintas RS. Esto depende de la información que posean los estudiantes, sus relaciones familiares, con amigos y culturales. La universidad del Bajío al encontrarse en una zona industrial y de atracción de diversos grupos, producen una apertura para un mayor acercamiento y aceptación de la diversidad en la comunidad. Mientras en las zonas rurales, como en el caso de Tabasco, una comunidad aislada y tradicional, con procesos de instrucción escolar limitados, reproducen representaciones negativas a lo desconocido o diferente. Este estudio destaca la importancia de la inclusión y del reconocimiento de las diversidades coexistentes, lo cual es fundamental para construir un tejido social. La aceptación de la PCD es promover la igualdad entre personas, es incentivar la convivencia y formar parte de la lucha en defensa de los derechos de cada uno de los miembros de una comunidad.

Bibliografía

- Aguayo Rousell, H. B., García Reyes, J., Piña Osorio J. M. (2019). *Representaciones sociales sobre la persona con discapacidad de estudiantes de nivel superior en México*. Revista Ibero-americana de Educación [vol. 80, núm. 2, pp. 129-150]
- Casoli, A., Giansetto, M., y Lynch Hernández, M. (2014) *Concepción sobre inclusión laboral. La mirada de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad empleadas en la Fábrica Ayolas de la Empresa Cabrales*. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.
- Torres, T., Munguía, J., Aranda, C., y Salazar, J. (2015). *Representaciones sociales de la salud mental y enfermedad mental de población adulta de Guadalajara, México*. Revista CES Psicología, 8(1), 63-76.
- Scharagrodsky, C. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones*. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1456/te.1456.pdf>
- Vargas Pineda, D (2006). *Representaciones sociales de la discapacidad por parte de los miembros de los consejos locales de discapacidad de la ciudad de Bogotá D.C* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Bogotá D.C. Colombia.

MARCO TEÓRICO

Capítulo I:

Discapacidad, un concepto que evoluciona

*El asunto de la discapacidad nunca se entenderá mientras sea un "ellos",
"ustedes" o "aquellos". Sólo podrá ser entendido cuando logre ser un
"nosotros". MJ*

Modelos de la discapacidad

Diferentes concepciones a lo largo de la historia

El término “*discapacidad*” que hoy conocemos y utilizamos, tanto en su conceptualización como en su imaginario social, es producto de un proceso de cambio y evolución en diversas cuestiones, por el cual atraviesa toda la comunidad y hacen a la condición humana, tales como niñez y adolescencia, género y pobreza.

En la temática de discapacidad, con todos los aspectos y características que ello implica, tal ha sido el cambio a través del tiempo que, de a pequeños pasos, se comienza a quitar el foco y a abandonar la idea de colocar la causa, problemática y/o “limitación” en la persona, en su cuerpo y/o mente, y ponerlo en lo que verdaderamente limita: *lo social*. En esto se incluye la ausencia de información, la no universalidad, la falta de accesibilidad, el contexto físico, cultural, pero sobre todo social, mediato e inmediato de la persona. En consonancia con esta perspectiva, se fomenta abandonar ciertos términos que ya finalizaron en materia de discapacidad, y comenzar a utilizar los términos correctos, que sí hacen referencia a lo que se quiere denominar: decir *derechos* en lugar de beneficios, *personas con discapacidad* y no discapacitados, *independencia* y *autonomía* en vez de dependencia e invalidez. Este cambio, sin dudas, no fue ni es algo que se pueda generar, ni mucho menos consolidar, de la noche a la mañana, sino que fue y será consecuencia de una larga lucha, generada y sostenida por las propias personas con discapacidad, que tuvo (y seguirá teniendo) sus frutos en diversos ámbitos (Palacios, 2008).

Para poder conocer y comprender a qué debemos la nueva conceptualización, y reconocer los avances en las normas, políticas y consideraciones sociales acerca de la discapacidad, es necesario realizar una aproximación histórica y una caracterización de los modelos imperantes, en

secuencia cronológica: *modelo de prescindencia, modelo rehabilitador, y modelo social de la discapacidad*. Esta caracterización se realizará en base a dos perspectivas: la concepción acerca de las causas que originan la discapacidad, y el “valor” y aporte a la comunidad de una persona con discapacidad.

Para hacer una caracterización a lo largo de la historia, siguiendo la línea que plantea Agustina Palacios (2008), son estos tres modelos, mencionados en el párrafo anterior, de tratamiento social los que a lo largo del tiempo han ido definiendo y marcando un imaginario colectivo común con su respectiva respuesta social acerca de las personas con discapacidad, y que, en la actualidad, de alguna manera, en mayor o menor medida, todavía coexisten.

- *Modelo de Prescindencia*: Este modelo de discapacidad fue el imperante en la antigüedad. La discapacidad tenía su origen en causas predominantemente religiosas. En Grecia y en Roma, cuando nacía un niño con discapacidad, la misma era entendida como un castigo de los dioses por un pecado cometido por sus padres, o como una advertencia de los dioses acerca de que la alianza entre ellos se había roto y que sucedería una catástrofe. Además, las personas con discapacidad eran consideradas como una carga que debía ser arrastrada por los padres, sin nada que aportar a la comunidad, un ser improductivo. Conforme a los ideales generales de considerar innecesaria la vida de las personas con discapacidad, se distinguen dos submodelos que coinciden en lo que respecta al origen de la discapacidad y en la idea de “prescindir” de las vidas de éstas, pero se diferencian en lo que respecta a la respuesta social hacia las mismas. Estos dos submodelos son el *submodelo eugenésico* y el *submodelo de marginación*. El submodelo *eugenésico* podría ser situado en la antigüedad clásica. Con base en motivos religiosos y políticos, consideraban inconveniente el

desarrollo y crecimiento de niños y niñas con discapacidad, es decir, la persona con discapacidad era vista como un ser cuya vida no merece la pena ser vivida (vida no digna). Ante esto, el camino a seguir era el de *prescindir* de estas personas mediante *prácticas eugenésicas*, como el infanticidio. Con respecto a las respuestas sociales, las mismas se basaban en el temor y/o la persecución como consecuencia de la creencia de peligrosidad e innecesaridad para el desarrollo de la comunidad. En el submodelo de *marginación* ya no se practican infanticidios de forma directa (niños/as morían por omisión de prácticas tales como la falta de atención médica básica), y la respuesta social a la discapacidad era la exclusión: ya sea por compasión, como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad, o por temor y/o rechazo, por considerarlas como seres peligrosos. Los encargados de diagnosticar si un comportamiento fuera de “lo normal” era producto de un proceso natural o de uno diabólico eran el médico y el sacerdote. Con la llegada de la Edad Media, la discapacidad comienza a verse como objeto de diversión, burla y maltrato: es por esto, que las personas con discapacidad comenzaron a ser incluidas dentro del grupo de pobres y mendigos, es decir, los marginados, comportamiento que muy a nuestro pesar se ha replicado incluso en la actualidad.

- Modelo Rehabilitador: En el afán por parte del ser humano de darle respuesta a estas situaciones y otorgarle una explicación a los fenómenos de la vida cotidiana del mismo, las cuales ya no podían ser fundadas en cuestiones mágico-religiosas, sino que sean producto de la observación directa y la experimentación, es decir, de causa científica, surge la era técnico-científica. Esto puede ser situado en el cambio de paradigma que originó la “modernidad” de la Edad Moderna, a mitad del siglo XV. Como ocurre con cualquier

cambio, el suceder de un paradigma a otro trae consigo una revuelta provocada por el clima de revolución que se genera, y con esto aparecen, además, las resistencias que pueda generar dicho cambio. Esta situación puede aplicarse a nivel micro, como lo perteneciente a una institución en particular, pero también a nivel macro, como lo que sucede a nivel mundial, entre países, y con ello, los conflictos políticos y civiles que devienen, en muchos casos, en guerras y conflictos armados. De acuerdo con lo que expone Agustina Palacios, es hacia el siglo XX donde se considera que el Modelo Rehabilitador está consolidado, plasmado jurídicamente, y donde nace “una nueva manera de abordar la discapacidad, tanto desde la perspectiva social como cultural” (p.68). Este modelo se instala en un contexto de posguerra donde, al finalizar la 1era Guerra Mundial, la misma deja como saldo un gran número de soldados heridos y/o limitados, los cuales reflejarían importantes dificultades a la hora de (re)insertarse, adaptarse y desempeñarse en su vida cotidiana. Aquí es donde se instala dicho modelo *médico/rehabilitador*, bajo un sistema capitalista que impone un ritmo específico y medios necesarios de producción, que requiere de mano de obra productiva, sin embargo, la realidad de la época presenta un alto grado de población víctima de guerra y resultante de una discapacidad. La discapacidad es entendida como una *limitación individual*, que es propia de cada persona y que puede ser física, cognitiva, mental y/o sensorial. Las causas que la justifican ya no son mágico-religiosas, sino que pasan a ser científicas, y la persona con discapacidad ya no se considera como una carga o un ser innecesario para la comunidad, sino como alguien a rehabilitar, recuperar, *a normalizar* para serle útil, es decir, asimilarse al resto de las personas que se suponen útiles, valiosas y capaces. Este modelo deja de lado a las deidades, ya no se habla de castigos o advertencias

de catástrofes de los dioses o diablo, de concepción benigna o maligna, y se emplean los términos salud - enfermedad. Sin embargo, lo que provoca la consideración de que las causas de la discapacidad o limitación sea de tipo natural/biológica, hace pensar en la posibilidad de modificar y hasta mejorar dicha situación, su calidad de vida y desempeño ocupacional en la vida diaria de las personas afectadas mediante la prevención y tratamientos específicos de rehabilitación. A la persona con discapacidad se le coloca un rótulo, una etiqueta, que identifique su diagnóstico, enfermedad o limitación, se la somete a un tratamiento y a técnicas específicas de rehabilitación debido a esa función perdida para la integración de la persona a la sociedad. Ante esta situación, los profesionales de la salud, específicamente los médicos, son los únicos encargados de su tratamiento, y comienzan a influir y hasta decidir, desde una posición puramente paternalista, el futuro de las personas con discapacidad, y sus vidas se vuelven medicalizadas en búsqueda de la *normalización*. De esto en particular se desprende la idea de que la vida de estas personas se encuentra “en mano” de los médicos, comenzando un proceso de *institucionalización*, considerando que las PCD no pueden ni son capaces de pensar ni tomar decisiones correctas sobre su propia vida, ni elegir que tratamiento hacer o qué camino seguir. Por esta razón, se les adjudica un tutor o persona sustituta para la toma de decisiones porque, según este modelo, las personas con discapacidad no lo pueden hacer, ya que se encuentran incapacitadas, y no se las considera seres autónomos, entendiendo la autonomía como la capacidad de tomar decisiones y actuar en cuestiones relativas a uno mismo, es aquel que tiene autorregulación. En este contexto, donde E.E.U.U. permitía y justificaba la segregación racial bajo el lema “iguales pero separados”, se crean las escuelas especiales y los empleos en talleres

protegidos, instituciones específicamente creadas para PCD, las cuales contaban con los mismos derechos de trabajo y educación que el resto de la sociedad, pero eran integrados de una manera puramente simbólica. Es el comienzo y el desarrollo de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) el que trae consigo ciertos aportes como el nacimiento del movimiento médico y de la psicología de la rehabilitación y su expansión a otros campos. (Palacios, 2008). El hecho de que este paradigma esté basado y enmarcado en el modelo médico y por ende una visión mecanicista (reduccionista), hace que la limitación o déficit coloque en una situación de desigualdad y desventaja a las personas con discapacidad, en un rol completamente pasivo, lo que promueve políticas de tipo asistencialistas como lo es el servicio de seguridad social, el cual se convierte en el medio de subsistencia primordial para las mismas. Es en este contexto que la Terapia Ocupacional comienza a intervenir en base a este modelo médico y perspectiva biomecánica, por lo que en sus intervenciones pondrá el énfasis en el sector del cuerpo dañado de manera aislada, que posee un déficit o una limitación, y en su reparación y recuperación físico-funcional. Esto lo realiza por medio de estrategias que formarán un plan de tratamiento determinado, donde se aplicarán series de ejercicios basados en los patrones: repetición, re- aprendizaje de habilidades, cambios de actitudes y hábitos que apuntan al restablecimiento de la función y la adaptación del medio, teniendo como fin último la integración del individuo al ambiente, valiéndose de terminologías, escalas e instrumentos de evaluación para poder clasificar a cada persona según su padecimiento y su diagnóstico médico. (Abraham Díaz; Quinteros Gabilondo, 2019).

-
- Modelo Social: A principios del siglo XXI, el modelo Social de Discapacidad se presenta como un nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, cuyo origen y desarrollo se establece como consecuencia del activismo político y de movimientos sociales de los derechos humanos, por parte de las personas con discapacidad, que rechazan de forma manifiesta las situaciones de desigualdad a las que históricamente fueron sometidos, exigiendo así, el respeto a sus derechos y demandando la equiparación de oportunidades. A diferencia del modelo anterior, la persona con discapacidad ya no es considerada un sujeto a rehabilitar y/o normalizar, sino un *sujeto de derecho* con *igual valor y dignidad* que el resto. El modelo social parte de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna y consideran que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, lo cual se encuentra íntimamente relacionado con la *inclusión* y la *aceptación de la diferencia*. Este modelo defiende la *identidad personal*, desde los recursos de cada uno, enfatizando el potencial y el máximo desempeño funcional, abandonando así, a la *dis-capacidad* como caracterización y autodefinición de estas personas. Por otro lado, este modelo se configura, desde el empoderamiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, reconociendo sus necesidades, a través de la sanción de proyectos y leyes que promuevan una mejor calidad de vida, velando por el cumplimiento de estas. Según este modelo, no son las *limitaciones individuales* de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las *limitaciones de la sociedad* en la prestación de servicios óptimos, para garantizar la cobertura de sus necesidades. Se busca mayor equiparación de oportunidades, y menos *barreras*, ya que, para este modelo, es la sociedad la que crea un contexto limitante y discapacitante para su óptimo desempeño. El origen de estas barreras o

causas sociales de la discapacidad se da desde el diseño de una sociedad pensada para personas “estándar”, aquellas denominadas “normales” que caminan, ven, oyen y razonan de determinada forma, mientras que toda persona que no cumpla con dichos requisitos, pasan a tener *necesidades especiales*, así es como la sociedad crea *situaciones discapacitantes*, a través de barreras: arquitectónicas, actitudinales y sociales. Es importante destacar, cómo dichas barreras actitudinales y sociales influyen en la vida de estas personas, y las encontramos en los prejuicios y estereotipos preexistentes que representan, en el imaginario social, a la discapacidad, dando como resultado situaciones de vulnerabilidad de sus derechos, de desigualdad de oportunidades y por medio del asistencialismo colocan a la persona con discapacidad, en un papel pasivo, inhabilitando el ejercicio pleno de su autonomía. En contraposición a lo recientemente expuesto, el modelo social se construye desde el derecho a la equiparación de oportunidades, a modo de reivindicación de las desigualdades históricas a las que estuvieron sometidos. Este modelo pregona el lema del Movimiento de Vida Independiente “*Nada sobre nosotros sin nosotros*”, enfatizando la lucha colectiva, no por, sino a la par de las personas con discapacidad. El nacimiento del Movimiento de Vida Independiente que data en los Estados Unidos, entre los años 60 y 70, como un movimiento social de personas con discapacidad que lucha por su emancipación y empoderamiento, representó un cambio significativo en la percepción de las personas con discapacidad dentro de Estados Unidos, que, de igual manera, actuó como una guía para la legislación antidiscriminatoria en otros países. Las PCD, sobre todo las que necesitan asistencia para realizar las actividades de la vida diaria, asumieron que quienes mejor conocían sus necesidades no eran los médicos o enfermeros,

sino ellos mismos, las propias personas con discapacidad. De ese modo se rechaza el paternalismo médico en la toma de decisiones. Dando cuenta de su autonomía al poder actuar y elegir libremente alternativas u opciones, a pesar de que su independencia se vea mediada por la intervención de un asistente debido a su imposibilidad de realizar ciertas actividades por sí solos. Los representantes de este movimiento comenzaron a verse como sujetos de derecho, con poder de decisión, autonomía, necesidades, intereses y prioridades respecto a sus propias vidas. Proponen ver a la discapacidad como algo natural, como una experiencia de vida. A su vez, establecieron algunos principios a modo de guía, estos son: independencia, autosuficiencia, transversalidad —y sobre todo— la discapacidad como un problema social. Siguiendo esta línea de cambios y dada la importancia del lenguaje como constructor de la realidad, la reactualización de conceptos se hace necesaria para abandonar los prejuicios y estereotipos negativos imperantes dentro del modelo rehabilitador. Se reemplaza la connotación negativa de la dis-capacidad, empleando el término *diversidad funcional*, propuesto por el Foro de Vida Independiente y Diversidad (2005) que lo define como “la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales de manera diferente a la mayoría de la población”. La diversidad funcional promueve el desarrollo y la capacidad activa para tomar decisiones, elegir libremente y optar por la alternativa que crean correcta. Todo esto hace a la *autonomía personal*. Dicha autonomía, como mencionamos anteriormente, se ve condicionada por las diferentes situaciones discapacitantes que emergen de la sociedad. Otro de los conceptos a reemplazar es el de integración por *inclusión*. La integración propone una inserción del individuo parcial y condicionada por las características del medio, físico y social. En la integración son las

personas con discapacidad quienes deben adaptarse a las realidades de la sociedad. Por el contrario, el término inclusión alude a que es el medio social quien debe “adaptarse” y ser accesible de manera real para poder atender las necesidades de las personas con discapacidad, poniendo el foco en la necesidad de políticas y prácticas que conduzcan a la aplicación de un *diseño universal*. De ese modo lograr la equiparación de oportunidades, para que las personas con diversidad funcional puedan desarrollarse en todas las áreas de desempeño en forma inclusiva, garantizando así, la accesibilidad universal.

Habiendo expuesto la cronología y características principales de los modelos de la discapacidad, nos queda por desarrollar su concepto, los tipos y sus manifestaciones.

La condición de discapacidad puede presentarse de múltiples formas, puede ser: genética, congénita o adquirida. Mientras que la situación de discapacidad puede ser: permanente (cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada) o temporal (cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación).

A continuación, definiremos los tipos de discapacidad sobre la base de las definiciones oficiales del Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) y del Ministerio de Salud. Todas las definiciones se enmarcan en las limitaciones que presente la persona al realizar una tarea o acción en un entorno normalizado, teniendo en cuenta su capacidad real, sin que sea aumentada por la tecnología, dispositivos de ayuda o terceras personas. Si bien estas definiciones responden a un modelo rehabilitador, contraria a la perspectiva y mirada de nuestro trabajo de investigación, creemos de suma importancia, el conocimiento de esta información a fin de utilizar la terminología existente de forma correcta.

-
- Discapacidad Intelectual: Una persona con discapacidad intelectual puede tener deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras. Este tipo de discapacidad es muy amplio y abarcativo, ya que engloba, entre otros, la dificultad para ejecutar diversas tareas y los retrasos madurativos. La discapacidad intelectual puede ser leve, moderada, grave o profunda. Asimismo, puede estar asociada con rasgos psiquiátricos o de trastornos del comportamiento.
 - Discapacidad Psicosocial: Una persona con discapacidad psicosocial puede tener deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.
 - Discapacidad Motora: Una persona con discapacidad motora puede tener deficiencias o limitaciones en las funciones motoras, la postura, o en uno o más miembros del cuerpo; la ausencia total de estos (amputación); disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejias). Se caracteriza por ser inferior o superior. Las personas con discapacidad motora pueden contar con apoyos personales como sillas de ruedas o muletas que permiten un mejor desenvolvimiento en el entorno.
 - Discapacidad Sensorial Visual: Una persona con discapacidad visual puede tener deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso. La deficiencia parcial de la vista se denomina “disminución visual” o “baja visión”, y la pérdida completa de este sentido, “ceguera”.

-
- Discapacidad Sensorial Auditiva: Una persona con discapacidad auditiva puede tener deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas. El déficit en la función auditiva se denomina “hipoacusia” (que va desde leve a profunda, en uno o ambos oídos); puede tener efectos en la comunicación oral y en el dominio del lenguaje. La deficiencia grave o total de la capacidad de oír se denomina “sordera”. En la mayoría de los casos, las personas hipoacusias pueden mejorar su audición con un audífono o un implante coclear.
 - Discapacidad Visceral: Una persona con discapacidad visceral puede tener deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros. En los casos de las personas trasplantadas, donantes de órganos o inscriptos en lista de espera, estas pueden contar con un certificado otorgado por el INCUCAI que sirve para acreditar su condición, y que tiene por objetivo garantizar el derecho de licencias laborales especiales. Este certificado no está enmarcado dentro del CUD.

En relación con todo lo recientemente expuesto, concluimos que el concepto “discapacidad” se encuentra en constante evolución. Actualmente es considerada como un fenómeno social, ya que está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad. Bajo esta perspectiva, el concepto de discapacidad puede variar de una sociedad a otra dependiendo de las barreras que se presentan en el entorno y de las actitudes sociales negativas que impiden o restringen la participación plena y efectiva de las PCD en la sociedad, vulnerando sus derechos y dificultando su participación en igualdad de condiciones con las demás personas.

Nuevas modalidades de pensamiento en las hegemonías discursivas de la
discapacidad

“Una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a que la entrada consiste en una serie de escalones es una discapacidad”. Jenny Morris.

En cada etapa de la historia, gran variedad de pensamientos, acciones y discursos se han desarrollado, y han ido evolucionado con el paso de los años, las crisis y los paradigmas que se sucedieron. La temática de la discapacidad y su tratamiento no fue la excepción. Con cada discurso que se ha instalado en los diferentes períodos y modelos históricos, se ha percibido de diferente manera según la hegemonía de poder instalado en éstos.

La discapacidad es una experiencia particular y única para cada individuo, tanto en la manera en que se manifieste la enfermedad, la lesión y/o el desorden, como también porque éstas circunstancias no se desarrollan de manera aislada en la vida de la persona, sino que dichas condiciones están en permanente interacción con factores que le son propios: experiencias de vida, componentes físicos-estructurales-funcionales y emocionales, construcciones psicosociales con sus valores y creencias, sus entornos -físico y social- y sus contextos -cultural, personal, temporal y virtual-. Sin embargo, conformar un lenguaje que sea universal y que se pueda emplear y aplicar en los diversos ámbitos de la salud donde se le brinda atención no fue un proceso fácil ni definitivo. Dicho proceso de construcción fue condicionado de manera permanente debido a que, no solo la experiencia de discapacidad es única y subjetiva para la persona, sino que las percepciones y las actitudes que se poseen hacia la discapacidad son muy relativas y varían de acuerdo a cada

interpretación del observador, de una sociedad a otra y de una época a otra, donde se van sucediendo y evolucionando con el transcurrir de los años y las épocas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) fue la encargada de desarrollar una “familia” de clasificaciones para proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia a los diversos aspectos de la salud, donde la discapacidad “es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social” (García; Sánchez, 2001). Las mismas surgieron por y gracias a la necesidad social de un instrumento que esté al alcance y que sirva a todas las personas que la requieran, en todos los lugares donde se quiera compartir y comparar cierta información sobre la discapacidad.

Clasificación Internacional de las deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM-1; CIDDM-2): Denominada CIDDM-1 por el paradigma del modelo médico tradicional hegemónico, surge en el año 1980 como un complemento de la Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE 10), tras la iniciativa de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de los profesionales de la salud. Si bien en sus comienzos también fue pensada y utilizada con otros fines como, por ejemplo, una herramienta estadística para conocer la población con discapacidad existente; la CIDDM-1 se crea debido a la necesidad de generar una herramienta comunicacional acerca de la discapacidad, que permita una terminología común para apoyarse, y emplear desde lo teórico-práctico en las diferentes áreas en donde se aborde la temática. Desde el punto de vista terapéutico, los profesionales de la salud de la medicina física y la rehabilitación comenzaron a utilizarla como un modelo de referencia, crearon tablas de evaluación y seguimiento, permitiendo visualizar la progresión de los resultados terapéuticos esperados en los plazos estimados y modificando la comprensión de la atención global que tenían hasta el momento del paciente.

La CIDDDM-1 se centra en las consecuencias de las enfermedades, traumatismos y otros trastornos. Comprende tres dimensiones distintas situadas en el campo de la salud, las cuales conviene definir para comprender los términos utilizados en el nombre de la clasificación:

- Deficiencia (impairment) describe la existencia de una alteración, afección y/o anormalidad de una estructura anatómica (órganos o sistemas) que condiciona la pérdida de una función. Por ejemplo: deficiencia visual; deficiencia visceral; deficiencia auditiva.
- Discapacidad (disability) hace referencia a cualquier restricción, limitación o falta de capacidad que pueden encontrarse en la realización de actividades de la vida diaria. Por ejemplo: discapacidad para leer; discapacidad del cuidado/higiene personal; discapacidad de la locomoción.
- Minusvalía (handicap) expresa las posibles consecuencias negativas presentes en el individuo. Las mismas son producto de una discapacidad que limita y/o impide un desempeño ocupacional esperable en ese individuo, con relación a sus roles según ciertos factores como: edad, sexo, situación socioeconómica, cultural, y en materia de integración social. Por ejemplo: minusvalía de movilidad; minusvalía de orientación; minusvalía de la autonomía económica.

Por tanto, de acuerdo con las categorías mencionadas pertenecientes a la CIDDDM-1, una determinada afección, trastorno y/o enfermedad da lugar a una/s deficiencia/s, la/s cual/es a su vez darán lugar a una discapacidad, que determinará como consecuencia la existencia de una minusvalía en el sujeto en relación a su integración de manera integral en su entorno próximo.

Tras las críticas que comienzan a surgir a la CIDDDM-, en un contexto de lucha por parte de diversas asociaciones de personas con discapacidad por su reconocimiento desde una imagen positiva, haciendo desaparecer los obstáculos que presenta el medio ambiente (Charpienter, Aboiron, 2000), en 1995 comienza un proceso de revisión, que demarca el camino a la nueva clasificación denominada CIDDDM-2, enmarcada la importancia que posee el factor social para comprender a la discapacidad, y en la relegación del modelo médico como visión hegemónica de la salud en todos los componentes, incluyendo la manera en la que se interpreta a la persona, la salud, la enfermedad y sus posibles consecuencias.

La CIDDDM-2 se convierte en una nueva propuesta, más compleja e integradora, para clasificar cualquier estado funcional asociado con estados de salud (OMS, 1999) con una visión más abarcativa incorporando a lo biológico-funcional, la esfera psicosocial de la discapacidad. Es así como entre los años 1996 y 1997 surgen los borradores correspondientes a la CIDDDM-2, con el nombre de Clasificación Internacional de las Deficiencias, Actividades y Participación, abarcando 3 dimensiones: funciones y estructuras corporales; actividades en el nivel individual; y participación en la sociedad. De forma interaccional, marca sus intentos de comenzar a dejar a un lado un modelo puramente lineal y secuencial, que adjetiva y encasilla a las personas en base un diagnóstico, y que tiene como base un esquema desde la etiología y la manifestación de determinada lesión, patología y/o trastorno.

Entre los aspectos que surgen en esta nueva clasificación tras la reforma de la primera visión, los factores del medio ambiente abarcan un importante lugar, al instalar nuevas etiologías y procesos de enfermar que sobrepasan la exclusividad biológica. Es por esto, que los componentes

que provienen del medio ambiente, como con sus barreras de tipo arquitectónicas, pueden ser los responsables de provocar la verdadera discapacidad.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): En el año 2001 surge la CIF, una nueva clasificación por parte de la OMS, posterior a varias revisiones a las CIDDM. En esta nueva versión, se abandona por completo el enfoque consecuencialista de la enfermedad, para evolucionar y poner al centro de la cuestión la salud, ya no como algo estático, causal ni lineal, sino considerando también todos los *estados* relacionados a la salud. Esto denota en primer lugar, el traspaso de su terminología de lo negativo hacia lo positivo, reemplazando el concepto de enfermedad por uno más dinámico y subjetivo como el estado de salud. La CIF busca ir más allá del modelo y del campo médico-sanitario hacia un modelo bio-psico-socio-contextual, y lo hace mediante la inclusión de otros aspectos como ámbitos sociales más amplios y algunos componentes del bienestar relacionados con la salud, como el desempeño de las ocupaciones en la educación y en el trabajo (OMS, 2001). Como se indica en su nombre, la incorporación que enfoca toda atención es la de *funcionamiento*, terminología positiva que hace referencia y abarca a todas las funciones corporales, actividades y participación; los cuales se encuentran en constante interacción con los factores ambientales que describen el contexto en el que vive el individuo, y que poseen tanta importancia como los mecanismos desencadenantes de la misma discapacidad. En el contexto de la CIF, inmerso en el recorrido por dejar a un lado la visión hegemónica de causa-efecto que propone el modelo biomédico lineal y consecuencial donde la discapacidad se manifiesta como consecuencia directa de una deficiencia de tipo física, sensorial o psíquica; la misma se conceptualiza desde un *término genérico global* que, además, incluye:

-
- *Deficiencias de funciones y/o estructuras corporales*: las cuales no equivalen a una patología subyacente y pueden ser temporales; permanentes; regresivas; estáticas; intermitentes; continuas (OPS, 2008)
 - *Limitaciones en las actividades* (reemplaza al término *discapacidad* de la CIDDM): La actividad se encuentra limitada cuando la persona, con un determinado estado de salud, y en un contexto y entorno físico, cultural y social particular, presenta dificultades (leves, moderadas o completas) para desempeñar, de la manera deseada y/o esperada, una o varias actividades de su vida cotidiana. Se puede requerir el uso de ayudas técnicas, adaptaciones y/o graduaciones en actividades de áreas específicas.
 - *Restricciones en la participación* (reemplaza al término *minusvalía* de la CIDDM): la restricción en la participación en actividades, de diversa índole, surge al comparar la participación de una persona (con una determinada condición de salud) con la participación de otra persona en circunstancias no similares, denotando de manera directa que los verdaderos aspectos negativos no se encuentran en relación directa con deficiencias o limitaciones en la actividad previas.
 - *Factores contextuales*: la interacción con el contexto y sus factores particulares ocupa el aspecto central de la Clasificación CIF que se presenta en el paradigma de la discapacidad bio-psico-social, donde la misma es el resultado de la interacción de los *estados relacionados con la salud* de un individuo en particular con los factores contextuales ambientales y personales circundantes, abarcando 3 niveles: cuerpo, persona y sociedad.

Para concluir el presente capítulo, nos parece interesante reflexionar acerca de la estrecha y directa relación entre los Modelos de la Discapacidad, el momento histórico en el que se

desarrollaron y tuvieron su auge, la evolución del término discapacidad, sus clasificaciones y nominaciones, con el tema principal de la investigación: *Las representaciones Sociales*.

Como hemos mencionado anteriormente, cada etapa de la historia y su imagen ha tenido su propio discurso hegemónico, con ideologías, premisas, valores, pensamientos, acciones y nominaciones que han sido funcionales a la búsqueda de un orden social. Con cada discurso instalado en los diferentes períodos históricos, el concepto de discapacidad y su representación social, se ha percibido de diferente manera según la hegemonía del momento.

El ultraje y la vulneración de los derechos del colectivo de las PCD han sido una constante en la historia, desde la antigüedad con el modelo de prescindencia, donde han sido víctimas de horrores como prácticas eugenésicas y marginación, producto de una imagen o representación social de ellos, como personas que merecían ser aisladas. Más adelante, con modelo rehabilitador, si bien han tenido cierto reconocimiento, ha sido desde un protagonismo meramente pasivo y por medio de una “falsa integración” aún se los marginaba a través de la segregación, la imagen de ellos estaba ligado directamente a la incapacidad y a la necesidad de su recuperación para poder ser útil en la sociedad. Actualmente con el Modelo Social, que pregona los Derechos Humanos, el reconocimiento de las PCD como sujetos de derecho y partícipes activos en la toma de sus propias decisiones, ha traído consigo, entre otras cosas, cambios radicales en la nominación y esto es producto de la concientización constante y las modificaciones en el imaginario social. Siguiendo esta línea, las diferentes clasificaciones internacionales han sido funcionales a la visión del modelo hegemónico del momento. Las formas en que nos referimos a las PCD tienen una relación directa con nuestra forma de ver y percibir al mundo y a los otros.

En definitiva, el término discapacidad, se utiliza entonces para denominar y hacer referencia a un fenómeno que es multidimensional, y que solo se “materializa” cuando se ponen en juego y en interacción las características propias de la persona, con sus condiciones de salud específicas, y los factores contextuales, con su entorno físico y social. Los términos utilizados en la última revisión propuesta hasta el momento por la OMS sobre la clasificación de las características de la salud de las personas trajeron consigo un gran avance, no solo en el ámbito de la salud, sino en toda la esfera social, en relación a la inclusión de las personas con discapacidad a los medios y diálogos comunes. Referirnos a una PCD puramente sobre la base de sus deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación, únicamente genera una etiqueta bajo la minimización y connotaciones negativas. Poner el énfasis en el entorno con sus desigualdades y sus barreras (arquitectónicas y actitudinales) permite (re)descubrir y comenzar a pensar en sociedades accesible para todos/as, desde, con y para las PCD.

Bibliografía

- Charpentier P et Aboiron H. (2000). *Classification internationale des handicaps* [Clasificación Internacional de Discapacidad]. Encycl Méd Chir (Editions Scientifiques et Médicales Elsevier SAS, Paris, tous droits réservés), Kinésithérapie-Médecine physique-Réadaptation, 20-006-B-10
- Nueva York y Ginebra, Organización de Naciones Unidas (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido el 20 de septiembre de 2012 de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Orellana, Fernanda. (2019). *La bioética como fenómeno cultural. Ficha de cátedra*. Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social UNMDP. Cátedra de Ética y Deontología profesional.
- Organización Mundial de la Salud (1999). *Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad (CIDDM-2) Borrador Beta-2, Versión Completa*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, Versión abreviada. España. IMSERSO.
- Organización de Naciones Unidas. (s/f). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido el 20 de septiembre de 2012 de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Palacios, A y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Editorial CINCA.

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

-
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España: Editorial CINCA.
 - Sartori, M. L. (2010) *Discapacidad y representaciones sociales de la educación especial a la educación inclusiva*. - 1a ed. 238 p. - San Juan, Argentina. Editorial Fundación Universidad Nacional de San Juan
 - Vaz, F., Cano, M., (2008). *Clasificación de las deficiencias, discapacidades y minusvalías*.
Obtenido el 11 de agosto de 2020. Recuperado de
<http://es.scribd.com/doc/6774343/Conceptos-basicos-CIDDM>

Capítulo II:

Representaciones sociales.

**Aportes en la construcción del
pensamiento y en la (re)orientación del
comportamiento**

*“Aquellos que eran vistos bailando, eran considerados locos por quienes
no podían escuchar la música” Friedrich Nietzsche*

Aproximaciones al concepto a través de sus autores

Para abordar el concepto de Representación Social (RS), y poder arribar al mismo tal como hoy lo conocemos y utilizamos, lo haremos realizando un recorrido histórico, abordando las bases donde echa raíces el concepto (Durkheim); hasta las conceptualizaciones posteriores que condujeron a la conformación de la Teoría de las Representaciones Sociales (TRS) de Moscovici, eje clásico de la psicología social aún en la actualidad. Además, se abordará el concepto con los aportes posteriores de otros autores como Jodelet y Banch. Estos últimos (3) abarcan la temática desde un enfoque procesual o dinámico, centrado en la descripción de los procesos constitutivos de las RS, no solo los procesos sociales sino también los cognitivos.

Es entonces, que para determinar las raíces de las representaciones sociales, comenzaremos mencionando a Émile Durkheim, sociólogo y filósofo francés, quien estableció formalmente la sociología como disciplina académica, y por tal, es considerado como uno de los padres de dicha ciencia, la cual tiene como objeto de estudio a los hechos o fenómenos sociales. Es con el concepto de hecho social donde comienzan las bases de la RS, el cual es definido por Durkheim como los modos de actuar, pensar y sentir que son previos, es decir, están presentes con anterioridad, colectivos, porque son compartidos, y externos al individuo, en tanto se le imponen a él desde un poder coercitivo, donde se los educa conforme a ciertas normas que presenta la sociedad donde se inserta. Además, Durkheim afirma que es a partir de éstos que la sociedad es interiorizada por el individuo, dejando de existir solo en el exterior como tal.

Para Durkheim (1898) las Representaciones Colectivas (RC) son las formas de conocer que adopta una sociedad, a través de las cuales, elaboran categorías de pensamientos, ideas generales y creencias que incluyen la ideología, ciencia, religión, economía y mitos, y es a través de éstas que

expresan su realidad. Las RC tal como los “hechos sociales” del individuo, no son dadas a priori, sino que preexisten a los individuos y están ancladas a su conciencia a través de la cual se vehiculizan, se transmiten de generación en generación, denotando un carácter histórico. Es por esto que son concebidas como formas de conciencia que la sociedad impone a los individuos, denotando un medio o método de coerción que conduce a los individuos a pensar, reflexionar y actuar en uno u otro sentido, lo que implica la mera reproducción de una idea social. Las RC son rígidas y estáticas, generan una identificación por parte de los individuos, y a nivel colectivo, no son la simple suma de representaciones individuales sino entendiendo lo colectivo como lo que es compartido por una serie de individuos, que prima sobre lo individual, y forma parte de la cultura de la sociedad.

Continuando con el recorrido histórico, fue Serge Moscovici quien desarrolló e impulsó, desde la Psicología social, la Teoría de las Representaciones Sociales, quien, a diferencia de Durkheim, consideraba que las mismas eran fundadas por los propios sujetos sociales, construidas en la interacción social y no impuestas por la sociedad, de forma pasiva y coercitiva, como formas de conciencia y/o clasificaciones internas que les sirven para dar forma al mundo. Para Moscovici los sujetos son cualquier cosa menos receptores pasivos, piensan autónomamente, producen y comunican constantemente representaciones. Las cuales son concebidas como una producción y elaboración social, caracterizadas por ser dinámicas y fluidas.

En el año 1961 Moscovici definió a la representación social como un sistema de valores, de nociones y de prácticas relativas a objetos, aspectos o dimensiones del medio social, que permite, no solamente la estabilización del marco de vida de los individuos y grupos, sino que constituye

también un instrumento de orientación de la percepción de situaciones y de la elaboración de respuestas.

El concepto de Representación Social se comienza a utilizar entonces, para describir cómo los individuos sustituyen un concepto teórico y abstracto por un objeto real, el cual es diferenciado y accesible. Es decir, se abandona el mundo de las ideas, el cual se concibe como meramente individual, para ingresar en lo práctico: las conductas, costumbres y el mundo de las conversaciones de gran cantidad de individuos, como lo es lo verdaderamente social.

Según Moscovici (1976) “las Representaciones Sociales son una modalidad particular de conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre individuos” (Moscovici en Banchs, 1986.p.29).

Esta nueva concepción presenta a las representaciones como un mapa para la interpretación del mundo y enfatiza el proceso de interrelación e intercambio entre las personas pretendiendo comprender los cambios de la vida social en construcción más que la tradición y lo socialmente preestablecido. Los procesos y medios de comunicación son considerados como el espacio, por excelencia, del desarrollo de las RS.

Moscovici (1985) resalta el carácter recursivo de las RS, explicando que se retroalimentan continuamente de las acciones y conocimientos individuales, dentro de una dialéctica en la cotidianeidad. Esto quiere decir, que el sujeto es, por tanto, un agente activo en la configuración de las RS, como lo son también el contexto y los propios objetos de conocimiento.

Siguiendo la línea histórica, una de las investigadoras más importantes en sistematizar y enriquecer la Teoría de las Representaciones Sociales de Moscovici ha sido Denise Jodelet, quien las definió como:

“(…) una forma de conocimiento específico, al saber del sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente marcados. En sentido más amplio designa una forma de pensamiento social. Las Representaciones sociales constituyen modalidades de pensamiento práctico orientadas hacia la comunicación, comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto tales presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica. El marcaje social de los contenidos o de los procesos de representación ha de referirse a las condiciones o contextos en los que surgen las representaciones, a las comunicaciones mediante las que circulan y a las funciones a las que sirven dentro de la interacción con el mundo y con los demás” (Jodelet en Banchs, 1986, p. 27-28)

Jodelet (1983) especifica a las representaciones sociales como imágenes que condensan un conjunto de significados y/o sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, incluso dar sentido a lo inesperado. Esta forma de conocimiento social es una manera de pensar e interpretar nuestra realidad cotidiana. A su vez, es una actividad mental desplegada por individuos y grupos para forjar una posición con relación a diversas situaciones, eventos, objetos o comunicaciones que les conciernen. El carácter social, interviene aquí de varias formas, pudiendo ser a través de: la historia personal; el contexto concreto en el que se sitúan personas y/o grupos; la comunicación entre ellos; los marcos de aprehensión que les proporciona su bagaje cultural y los significados, códigos, valores e ideologías dependientes de sus posiciones sociales específicas. La representación social debe ser abordada como el producto y el proceso de una elaboración tanto psicológica como social de lo real. (Banchs, 1986.p.30)

Jodelet (1986) afirma que las RS son un medio que nos permite interpretar la realidad y determinar el comportamiento de los miembros de un grupo hacia su entorno social y físico con el objeto representado. Es decir, nos permite comprender cómo las ideas se convierten en comportamientos y cómo la interacción con otras personas produce ideas. Por lo tanto, guían y orientan las relaciones sociales, pueden determinar una acción o cambiarla, produciendo nuevos comportamientos y constituyendo nuevas relaciones con el objeto de representación. Es por eso, que se dice que las RS son un pensamiento constituido y constituyente. Constituido porque genera productos que intervienen en la vida social, utilizados para explicar y comprender la vida cotidiana, y constituyentes en tanto intervienen en la elaboración de la realidad de dicha cotidianeidad.

Esta realidad que mencionamos, en donde vivimos y a la que respondemos, no es una realidad que se caracterice por ser estática, ya que mi realidad no es la realidad del otro, ni se presenta de igual manera para todos los individuos, muy por el contrario, es una realidad singular, cargada de significados y ante la cual, cada sujeto piensa, actúa y responde seleccionando un significado entre tantos coexistentes. Por tal motivo, al intentar interpretar las representaciones sociales, podríamos aproximarnos al tipo de pensamientos que los individuos y grupos utilizan como miembros de una sociedad y de una cultura.

Es de este modo, que las representaciones sociales cumplen con una doble función: hacer que lo extraño se vuelva familiar y lo invisible perceptible. Por medio de visiones o interpretaciones similares acerca de un tema, objeto o acontecimiento, aquellos grupos que comparten características comunes construyen contenidos comunes y esto es debido a que las representaciones sociales aportan un conocimiento socialmente elaborado y compartido, que surge de hechos sociales sobre los cuales aprehendemos conocimientos y nos permite comprender y

explicar nuestra realidad. Lo que le otorga el papel transformador a la RS es que presenta un conocimiento de tipo práctico, el cual determina la orientación y reorientación de las prácticas, en pos de un cambio social. Esto sucede ya que las representaciones sociales logran evidenciar las maneras en que las personas ven, piensan, conocen, sienten e interpretan su ser y su modo de desempeñarse en la vida. Es importante resaltar, que toda RS se define por un *contenido* conformado por informaciones, imágenes, opiniones, actitudes, entre otras. Este contenido se relaciona con un *objeto*, dicha relación se establece a través de un acto de pensamiento por medio del cual un sujeto se relaciona con un objeto, este fenómeno es denominado acto de representar. Toda RS es representación de algo y/o alguien, no es el duplicado del ideal o el real, sino el proceso por el cual se establece su relación.

Según Denise Jodelet (1984.p.478), existen cinco características fundamentales presentes en cada representación social: Siempre son la representación de un objeto; La representación social tiene el carácter de imagen y la propiedad de poder intercambiar lo sensible y la idea, la percepción y el concepto; Tiene un carácter simbólico y significante; Posee carácter constructivo; Presenta un carácter autónomo y creativo.

Otra de las autoras a la que es indispensable hacer referencia es a M.A Bach, quien analiza el concepto de representación social en un doble carácter como Forma de conocimiento y como Reconstrucción de la realidad mental. La autora realiza un análisis e interpretación exhaustiva de las definiciones de representación social propuestas por Moscovici y Jodelet. Según M.A Banch (1986.p.39) las RS son la forma del conocimiento del sentido común propio de las sociedades modernas bombardeadas constantemente de información a través de los medios de comunicación de masas. Estas siguen una lógica propia y diferente, pero no inferior a la lógica científica, y se

expresan en el lenguaje cotidiano propio de cada grupo social. En los contenidos de las RS hallamos la expresión de valores, actitudes, creencias y opiniones cuya esencia está regulada por las normas sociales de cada colectividad. Para Bach, realizar un análisis de las RS tal cual se manifiestan en el discurso espontáneo, constituye una forma muy útil de comprender los significados, símbolos y formas de interpretación que las personas utilizan en el manejo de los objetos que se atraviesan en su realidad inmediata. Las mismas, deberán ser estudiadas en sí mismas, y no a través de la conducta. De esta manera se puede proveer los comportamientos de los grupos frente a los objetos estudiados. Las RS se estructuran alrededor de un núcleo figurativo que constituyen la cara más estable de toda representación y no se caracterizan por su estabilidad, sino por su dinamismo, el cual, se corresponde con el de cada grupo en una sociedad y esta a su vez con el de cada sociedad global. Todo nuevo objeto social que nos incumbe es representado, y al hacerlo moviliza el sistema de representaciones preexistentes y lo enriquece. Esto mismo ocurre con la realidad social que todos construimos a través de nuestra participación colectiva. En síntesis, Banch explica que la teoría de las representaciones sociales nos ofrece un concepto que podemos utilizar al abordar el concepto de ideologías o cogniciones sociales. Siendo las RS las que constituyen el concepto que operacionaliza y hace accesible al estudio concreto de las ideologías dominantes de una sociedad.

Dimensiones de las Representaciones Sociales

Toda representación social posee un contenido de ese conocimiento, dicho contenido está integrado por tres dimensiones: La actitud, la información y el campo de representación o imagen.

-
- La **actitud** es uno de los componentes, junto con la información y la imagen, de toda RS. Constituye la orientación global positiva o negativa, favorable o desfavorable de un determinado conocimiento. Es por esto por lo que se caracteriza por poseer un carácter evaluativo de forma que orienta y dinamiza los comportamientos hacia el objeto representado, involucrando aspectos emocionales y afectivos de variada intensidad. Las mismas pueden identificarse en el comportamiento y lenguaje de las personas.
 - La **información** hace referencia, según Moscovici (1976) a la organización o suma de conocimientos que posee un grupo a propósito de un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social. La información debe ser distinguida en función de su cantidad y calidad. Esta dimensión conduce a la riqueza de datos o explicaciones que los individuos forman en base a la realidad, en sus relaciones cotidianas.
 - El **campo de la representación (o imagen)** se refiere, según Moscovici (1976) “al contenido concreto y limitado de las proposiciones respecto a un aspecto preciso del objeto de la representación”. Es aquella que otorga la estructura que da forma al contenido de la representación. En la medida en que el sujeto posee más información sobre el objeto, el campo de la representación se enriquece y aparece claramente la estructura y organización de la misma. Siempre que nos representamos algo, estamos retocando todo nuestro sistema previo de representaciones y a su vez, reorganizando constantemente la información de nuestro objeto de representación. Lo que conlleva a una reconstrucción de nuestra realidad.

La teoría de las representaciones sociales integra, además, otros conceptos: concepciones, opiniones, creencias y estereotipos, los cuales guardan una estrecha relación con la propia

representación social, sin embargo, la RS los trasciende, constituyendo una formación más compleja.

- Las **concepciones** conforman una unidad funcional estructurada e integrada por formaciones subjetivas tales como: actitudes, creencias y opiniones, imágenes, ideas, valores, informaciones y conocimientos, que le permiten al sujeto crear y representar la realidad en la que está inmerso. El tipo de conocimiento por medio del cual se expresa la visión que un individuo o grupo tiene del mundo, está constituido por las creencias u opiniones que la gente tiene sobre determinados temas de su interés.
- Según Moscovici, la **opinión** es una fórmula a través de la cual un individuo fija su posición frente a aquellos objetos sociales de interés compartido por el grupo. Las opiniones están conformadas por los juicios que emiten las personas sobre diversos objetos sociales y es a través de ellas que manifiestan su punto de vista en torno a estos. Respecto a las creencias, estas poseen una menor permanencia y firmeza en el discurso y el pensamiento.
- Las **creencias**, son proposiciones que están destinadas para dar explicación y/o interpretación a situaciones o hechos sociales que necesitan ser “normalizados”, ya sea para otorgarles una justificación por sus aspectos negativos o porque carecen de una fundamentación lógica y objetiva. De este modo, se convierte en un discurso ideológico no institucionalizado, con la posibilidad de convertirse y perdurar en el tiempo como un espacio de certeza donde no cabe la crítica u objeción. Las creencias son producciones culturales y como tal varían de cultura a cultura. Las mismas, nos llevan a adoptar determinadas actitudes y nos presentan a la realidad contemporánea como tal.

-
- Por otro lado, los **estereotipos**, son el primer paso en el origen de una representación. Constituyen categorías de atributos específicos a un grupo o género que se caracterizan por su rigidez. Se diferencian de las RS en cuanto a su función y grado de dinamismo. Se presentan en casi todos los discursos sobre objetos socialmente relevantes.

Procesos constitutivos de las representaciones sociales

Según Serge Moscovici (1976), el nacimiento de una RS se da a través de dos procesos básicos, el de objetivación y el de anclaje.

- ***Proceso de Objetivación:*** Se refiere a la conversión de un ente abstracto a un ente concreto. Objetivar es convertir en objeto algo abstracto, plasmar en una figura algo intangible, es decir, materializar una idea. (Jodelet, 1984.p.481). Dentro del proceso de objetivación, se distinguen tres fases que aluden a operaciones mentales:
 - 1) *Selección y descontextualización de los elementos:* En esta primera fase, de toda la información accesible al sujeto o grupo, se selecciona la de mayor importancia. Dicha selección se realiza en función de los criterios culturales y/o normas sociales. La información a su vez es sacada del contexto de donde se originó, ya sea la ciencia, la economía, el arte, etc. Y pasa a formar parte de los conocimientos del grupo que los proyecta como hechos de su propio universo para poder manipularlas.
 - 2) *Formación del núcleo figurativo o esquematización:* Una parte de la información seleccionada adquiere un carácter estructurador, alrededor del cual se organiza el contenido de la representación. La estructura aparece como una estructura de imágenes que nos permiten visualizar lo abstracto.

3) *Naturalización*: Es la consecuencia directa de la transformación y apropiación por parte del grupo de las informaciones disponibles y de su estructuración alrededor de un núcleo. Los elementos de la representación al ser materializados se convierten en seres de natura; adquieren una vida real que es diferente de aquella que tenían en su contexto original. (Banchs, 1986.p.37)

- *Proceso de Anclaje*: No es un proceso separado de la objetivación, ambos se alimentan recíprocamente. El anclaje se refiere a la atribución de significados que se corresponden con las figuras del núcleo de la representación. Estos significados cumplen una función: nos permiten utilizar la representación como sistema interpretativo que guía nuestra conducta. (Banchs, 1986, p.38).

A modo de conclusión y para finalizar este capítulo, creemos importante remarcar y definir el término Representación Social, ya que corresponde al objeto de este estudio. Estas son la forma de conocimiento que poseen los sujetos sociales condicionadas por sus propias características, su historia de vida, las diversas fuentes y medios de comunicación e información y la sociedad en la que se encuentran. Las RS determinan formas de pensamiento, valores, actitudes, creencias, opiniones y el accionar de los sujetos sociales, inmersos en sus grupos de pertenencia. Son el reflejo de la interacción entre los sujetos y de cómo estos intercambian la información que les es relevante, ya sea en su ámbito social, familiar, como así también, en el laboral. Este último ámbito es incumbencia del presente trabajo de investigación, el cual se centra en conocer cómo es la representación social acerca de la discapacidad (visual, sensorial, intelectual, motora y visceral) de empleadores y personal de R.R.H.H. de empresas del sector privado de la ciudad de Mar del Plata.

Otro de los aspectos que nos parece importante resaltar es la realidad en la que vivimos, esta realidad contemporánea a la que respondemos según nuestras propias RS determina, en gran parte, nuestro accionar. Por lo tanto, estos empleadores privados, seguramente responderán en función de sus propias significaciones y de la realidad que conocen, en un contexto ajeno a la población de las PCD. Esa imagen que condensa el conjunto de significados que representan para ellos las PCD puede estar cargado de significaciones negativas y/o prejuiciosas. Sin embargo, apelando al dinamismo característico de las RS, creemos fervientemente que los procesos de objetivación y anclaje se dan en un continuo, logrando una modificación y enriquecimiento del sistema de representaciones preexistente. Dando como resultado una modificación en el posible accionar respecto a las personas con discapacidad.

Por otro lado, los y las Terapistas Ocupacionales como miembros del colectivo social, debemos trabajar en pos de esta transformación y fomentar el acercamiento a lo desconocido, convertir lo extraño en familiar. Esta es la realidad social que todos construimos a través de nuestra participación en la vida colectiva. La inclusión laboral es un desafío, principalmente cuando la PCD se debe enfrentar los que conducen las empresas, donde se debe luchar contra los prejuicios y romper con modelos establecidos que pueden conducir a falta de oportunidades y a prácticas discriminatorias.

Bibliografía

- BANCH M. A. “*Concepto de ‘Representaciones Sociales’: Análisis Comparativo*”.
Revista Costarricense de Psicología. no 8-9. 1986. pág 27-40
- De Souza Minayo, María Cecilia. (1997). *El desafío del conocimiento. investigación cualitativa en salud*. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- Di Lorio, Jorgelina. (S-F). *Aproximaciones al concepto de representación social. Ficha de cátedra*. Facultad de Psicología UBA. Cátedra de Psicología Social I
- Jodelet, Denise. (1984). *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*. En Moscovici, Serge. (comp.). *Psicología Social, II*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- RODRÍGUEZ GALINDO N. L. “*Intervención psicosocial para la construcción de sentido en torno a la igualdad y participación de las personas en situación de discapacidad en el área laboral frente a la política pública de inclusión social orientado por la secretaría de salud del municipio de Garzón Huila*”. Programa de Psicología. Director: Melo Zipacón S. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades. Colombia. 2013.

Capítulo III:

La discapacidad desde una perspectiva de derechos: la mirada desde el modelo social

“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad” Judith Butler

Modelo social y Derechos Humanos

El surgimiento del modelo social de discapacidad ha traído consigo y comenzado a establecer múltiples diferencias con respecto a los modelos predecesores. Una de las más significativas es que dicho modelo establece la existencia de una *responsabilidad social*, es decir, es responsabilidad de todos garantizar que no haya barreras, ya sea de tipo arquitectónica o actitudinal, y que se respete el principio de *accesibilidad universal*, sin importar el coste colectivo, mediante la ideación e implementación de diseños que sean universales y al alcance de todas las personas. Para el modelo rehabilitador, aquello que es diferente y se aleja de la norma es vista como “deficiencia”, además, se caracteriza por poseer una responsabilidad individual implícita con un coste personal, donde el esfuerzo individual es el único medio para lograr el fin. Para el modelo social, en cambio, la diferencia no es un problema, la dificultad de acceso sí. La discapacidad no se contempla ahora como un carácter o rasgo individual, sino como un producto de la conjunción de un sujeto con unas determinadas circunstancias personales y un entorno que refrena, obstaculiza y/o evita el efectivo ejercicio de sus derechos. Desde este modelo se aspira a que la *diferencia* no sea tolerada, sino valorada como parte de la diversidad humana.

Estos cambios en la forma de concebir a la discapacidad han sido fundamentales para la toma de conciencia sobre los Derechos Humanos que han sido históricamente vulnerados, y más aún para referirse a las PCD. El Modelo Social establecido como un nuevo paradigma trae aparejado diferentes normativas que sustentan su derecho a ser tratadas, justamente como lo que son, sujetos de derechos. Dicha condición de derechos, que fue negada por años desde distintos sectores y bajo diversas justificaciones basadas en la percepción que se tenía acerca de la discapacidad en la sociedad, es ahora el pilar clave del modelo. Tal es así que el Modelo Social en realidad no surge

para crear o re-crear condiciones o derechos para las PCD, sino que es una modalidad de referencia para todos y todas a la hora de hacer valer y reivindicar cuestiones de derechos, para remarcar la idea de que no son beneficios ni mucho menos privilegios, sino garantías básicas como personas. Tal es así, que este cambio en la forma de concebirlos no es dominio único del ámbito jurídico, sino que se extiende y pretende seguir abarcando todos los ámbitos de la sociedad en el cual se aborde la temática. El único modo de lograr una sociedad más justa e inclusiva es adoptando una verdadera perspectiva de discapacidad en todos los ámbitos y espacios de la organización social, que permita la toma de decisiones con previa consideración de todas las personas que habitan la misma, y abordando las distintas problemáticas que pueden surgir desde una posición de derechos, de equidad y participación.

“El modelo social presenta muchas coincidencias con los valores que sustentan a los derechos humanos; esto es: la dignidad, entendida como una condición inescindible de la humanidad; la libertad entendida como autonomía —en el sentido de desarrollo del sujeto moral— que exige entre otras cosas que la persona sea el centro de las decisiones que le afecten; y la igualdad inherente de todo ser humano —respetuosa de la diferencia—, la cual asimismo exige la satisfacción de ciertas necesidades básicas.” (Palacios. A, 2008, p 155-156.)

El modelo social de discapacidad establece tres supuestos básicos, el primero hace referencia a la noción de *dignidad humana*, la misma debe ser considerada como condición invulnerable e innata del hombre. Este modelo impulsa y promueve el reconocimiento de que todas las personas deben ser valoradas por su inherente condición de seres humanos, más que por sus contribuciones a la sociedad en relación a sus habilidades funcionales individuales. Este modelo marca la diferencia conceptual en lo que respecta a la utilidad social, es decir, se debe considerar a las personas como

un fin en sí mismas y nunca como medios. Es por esto, que el reclamo del movimiento de las personas con discapacidad se asoció a la consideración necesaria de un carácter universal de la dignidad humana, por lo que las PCD son igualmente dignas por su esencia y no por su capacidad de aporte a la sociedad, de esta manera se pretende afianzar su derecho a la igualdad de oportunidades, en razón de su igual humanidad.

El segundo supuesto básico defiende la *autonomía de las PCD*, otro de sus derechos históricamente vulnerados. Esto se debe a que, la discapacidad es comúnmente asociada a la falta de capacidad para el ejercicio pleno de la libertad moral, es decir, la libertad de pensar, opinar, decidir, elegir y actuar por sí mismos. Garantizar el desarrollo del grado de autonomía existente es una necesidad que nos incumbe a todos. No obstante, no debemos pasar por alto que todas las personas somos interdependientes y necesitamos de apoyo para el desarrollo de nuestra autonomía.

El tercer supuesto básico, hace referencia a las *prácticas discriminatorias* a las que han sido y son sometidas las PCD. El prejuicio y la discriminación, muchas veces indirecta, han sido una realidad constante en su vida. En nuestra sociedad el prejuicio está asociado a la intolerancia de la diferencia y bajo esta línea, se presenta el concepto de normalidad como íntimamente relacionada a las representaciones acerca de lo que es correcto, lo que es deseable y sobre el significado de pertenecer. *“Lo normal implica aquello que es promedio dentro de cualquier estructura social. Aquellos que no conforman lo que es promedio en términos de apariencia, funciones, comportamientos o creencias no entran dentro del parámetro de normalidad”* (Palacios. A, 2008, p. 143).

La discriminación por motivos de discapacidad constituye una de las barreras más difíciles de erradicar, ésta es entendida como *“cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de*

discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”

Dentro de las *prácticas discriminatorias* podemos diferenciar: La *Discriminación Directa o nociva*, la cual hace alusión a una actitud deliberada e intencional de estigmatización y exclusión, en donde se dirigen a las PCD por medio de un trato inferior, la misma es susceptible de ser denunciada. Por otro lado, la *Discriminación Sobreprotectora* hace referencia a acciones de sobreprotección o de carácter paternalista, dando por hecho que las PCD son incapaces de realizar alguna tarea o de asumir una responsabilidad. Hay cierta infantilización de este colectivo, lo cual es perjudicial para su inclusión social y laboral. Por último, la *Discriminación Indirecta* consiste en prácticas o reglas aparentemente justas o neutrales, pero que, en realidad, excluyen a algunas personas o favorecen de manera especial a otras. Siguiendo esta línea, la diferencia es entendida como contraria a la normalidad y considerada deficiente. Las PCD pasan a ser vistas como una “otredad” debido a que no pertenecen ni representan los valores colectivos del status quo. Bajo esta perspectiva, se demuestra cómo estas personas se encuentran en una situación discapacitante, donde prima la desigualdad, la escasez de recursos, las desventajas en las relaciones de poder y otros escenarios que obstaculizan su libre desempeño como personas y ciudadanos en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

“El modelo social aspira a demostrar que todos —incluso alguien que no tenga movilidad, o funciones sensoriales y que vaya a morir mañana— tiene el derecho a un cierto estándar de vida, a un mismo espacio de participación cívica, y, en definitiva, a ser tratado con igual respeto que al

resto de sus semejantes” (Palacios. A, 2008, p 145). La visión que introduce el modelo Social es percibir a la discapacidad como una característica más dentro de la gran diversidad existente entre las personas, y no como un limitante que defina su vida. Desde esta perspectiva, se reclama una igualdad inclusiva de la diferencia. Debemos considerarlas como semejantes en términos de equidad y participación plena y efectiva en la sociedad, valorando la diferencia como una característica de la humanidad y reconociendo que tienen mucho para aportar dentro de la sociedad, aceptándolas tal cual son, ya que la igualdad de derechos implica la no jerarquización de las condiciones humanas.

Conforme a estas ideas, se impulsa a dejar de lado toda connotación negativa: dejar de ver a las PCD y referirnos a ellas como deficientes, generadoras de problemas en la sociedad, como objetos de rehabilitación, menosprecio y compasión, y que requieren atravesar por un proceso de normalización para comenzar a valorarlas y considerarlas como titulares de derechos. El *Foro de Vida Independiente y Diversidad* (2005) propuso el término *diversidad funcional*, a partir de su reconocimiento y sus correspondientes formas de ser y hacer en el mundo, que son diversas y le son propias, se promueve el desarrollo de la *autonomía personal*, la cual es entendida como el derecho a tomar decisiones propias, la plena capacidad de actuar libremente y el poder optar por alternativas existentes.

Reconocer y tratar a las PCD como sujetos de derecho, además de contribuir en gran parte a su empoderamiento, significa reconocer sus necesidades particulares y velar por el cumplimiento de estas, luchar por la generación y posterior sanción de proyectos y leyes que aseguren mejoras significativas en su calidad de vida. Producto de esa lucha continua e incesante por sus derechos,

en el año 2005 personas con discapacidad de todo el mundo, se reunieron en las Naciones Unidas y concluyeron la *Convención de Derechos para Personas con Discapacidad*.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad ha sido el resultado de un largo proceso de avances que en marco del sistema universal se venía dando desde las últimas décadas hasta la fecha. Fue aprobada, junto a su protocolo facultativo, el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Entre los participantes claves, se destacan: Estados miembros de Naciones Unidas, Observadores de Naciones Unidas, Cuerpos y organizaciones importantes de Naciones Unidas, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel preponderante las organizaciones de personas con discapacidad dedicadas a promover sus intereses con el fin de lograr la visibilidad y el reconocimiento mundial de la discapacidad como cuestión de derechos humanos. La República Argentina adhiere a la Convención a través de la Ley 26.378, sancionada el 21 de mayo de 2008 y promulgada el 6 de junio del mismo año.

La Convención es un tratado internacional, donde los Estados que pasan a ser parte de ella, convienen en promover, proteger y asegurar el respeto a su dignidad intrínseca y el pleno goce, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las PCD. Esta convención, se caracteriza por poseer una mirada integral y basándose en la justicia social, tiene como finalidad lograr una sociedad más justa e inclusiva. El modelo social y su plasmación en la convención es un logro trascendental en la concreción de un cambio de paradigma, que ha pasado de una perspectiva médica y/o caritativa a un enfoque de derechos

humanos. Es necesario destacar, dos aspectos centrales y presentes en todos los artículos derivados de la Convención. Por un lado, la concepción de las *personas con discapacidad*, esto es de vital importancia, ya que la forma en que nos expresamos define y difunde maneras de ver al mundo y de entender a las personas. Esta nominación antepone el término *Persona* por sobre el de discapacidad. En primer lugar, hablamos de las personas y en segundo término de la discapacidad como una de sus características, de esta forma el diagnóstico médico no funciona como rótulo y/o calificativo.

Por otro lado, se hace hincapié en valorarlos como *sujetos de derechos* y no de beneficios. Abandonando así, una perspectiva asistencialista que deja a las PCD en un rol meramente pasivo y dependiente. Frente a una deuda histórica hacia este colectivo, la convención es el aval jurídico e internacional que legitima sus derechos y promociona una participación activa en las decisiones que influyen en su vida, y así, poder construir desde sus reivindicaciones y demandas, un horizonte más humano, más justo e inclusivo.

Esta Convención, define explícitamente y aplica los principios de derechos humanos existentes a las PCD; Ofrece una base autorizada e internacionalmente acordada para el desarrollo de legislación y políticas internas; Establece mecanismos nacionales e internacionales para una supervisión más efectiva de los derechos de las PCD, incluida la presentación de informes periódicos sobre la aplicación de la Convención y Conferencias de los Estados Partes; Reconoce las circunstancias especialmente vulnerables de los niños y de las mujeres con discapacidad. La Convención posee carácter amplio; los Estados Partes están obligados a garantizar y promover la plena realización de todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las personas con discapacidad.

La Convención posee un protocolo facultativo, además, está conformada por un preámbulo y cincuenta artículos, todos ellos sumamente importantes. Sin embargo, a fines prácticos y precisos, abordaremos a continuación solamente aquellos que más se relacionan con nuestra investigación. Con respecto al **Protocolo Facultativo**, este le otorga al *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* la autoridad para examinar denuncias individuales de violaciones de cualquiera de los derechos consagrados en la Convención, cuando la persona haya agotado las vías de recurso en el nivel nacional. Los Estados Partes de la Convención deben firmar y ratificar el Protocolo Facultativo por separado, y deben ser parte de la Convención para poder hacerlo.

En el ***Preámbulo*** se explica por qué es necesaria la Convención y se enumeran otros instrumentos de derechos humanos y documentos normativos pertinentes que constituyen su base.

En el **artículo 1** se define su propósito: “*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*”. Y a su vez, se definen a las personas con discapacidad como “*aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*”

En el **artículo 3** se definen los principios generales a partir de los cuales deberá interpretarse y aplicarse la Convención. Estos principios hacen referencia a lograr la igualdad y la erradicación de la discriminación, a fin de que las personas puedan vivir plenamente su vida. Estos se reflejan en los **incisos**:

a) *El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.*

b) La no discriminación.

c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

e) La igualdad de oportunidades.

f) La accesibilidad Universal.

g) La igualdad entre el hombre y la mujer.

h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

El **artículo 4** establece las obligaciones generales asumidas por los Estados Partes, que se comprometen a asegurar y promover el ejercicio pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación por su condición, tomando todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas.

En el **artículo 8** los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para sensibilizar a la sociedad, en toda su composición, a tomar mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad, fomentando el respeto y dignidad de los mismos. Esta sensibilización pretende que cada persona luche contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

El **artículo 9** desarrolla en detalle la accesibilidad, como derecho de suma importancia, a fin de que las personas con discapacidad puedan ejercer su autonomía e independencia en todos los ámbitos con total libertad. Los Estados Partes adoptarán medidas necesarias para identificar y

eliminar barreras, de ese modo asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, social, económico, cultural, al ámbito de la salud y educación, al transporte, tecnologías, acceso a información y comunicaciones, entre otros servicios. La accesibilidad universal es una herramienta indispensable para alcanzar la igualdad material de las personas con discapacidad.

En el **artículo 19** los Estados Partes de la Convención reconocen el derecho, en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad, a vivir de forma independiente y ser incluido en la comunidad, asegurando la posibilidad de elegir sobre cuestiones cotidianas: lugar de residencia (dónde y con quién vivir), qué trabajo tomar, cómo manejar dinero, qué actividades realizar o cuándo formar una familia. Asegurando que puedan contar con los apoyos para lograr el ejercicio de sus derechos y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida determinado.

El **artículo 27** de la Convención, denominado “Trabajo y empleo” reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, incluyendo el derecho a la posibilidad de elegir libremente un trabajo que se encuentre a gusto con la persona, un trabajo digno, en blanco, con aportes, vacaciones, remuneración adecuada y seguros, es decir con condiciones de trabajo justas, favorables y saludables. Para asegurar el ejercicio del derecho al trabajo, se requiere que los Estados Partes adopten medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo. También se incluye la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales. Como así también,

participar en programas que le otorgan a la persona la oportunidad de acceder a la colocación, orientación y formación profesional tanto en sectores públicos como privados.

Se establece el compromiso para los Estados Partes de emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Otra de las medidas a resaltar, es el compromiso de alentar las oportunidades empresariales, de empleo o construcción por cuenta propia. La *Ley N° 22.431 de la Constitución Nacional* señala que un porcentaje del 4% de la totalidad del personal debe ser obligatoriamente cubierto y ocupado por personas con discapacidad que reúnan las condiciones para el cargo en todos los ámbitos laborales públicos. Las empresas privadas no tienen la obligación de su cumplimiento; sin embargo, la ley queda abierta a los mismos e invita a que se unan a la moción.

Por último, en el marco de las garantías de protección, la Convención impone a los Estados Partes el deber de asegurar que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

El **artículo 28** desarrolla el derecho de las personas con discapacidad y sus familias, a un nivel de vida adecuado y a protección social, lo cual incluye: alimentación, vestido y vivienda adecuada, y a la mejora continua de sus condiciones de vida. Los Estados Partes adoptarán las medidas necesarias para proteger y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad. Se comprometen a asegurar el acceso a los servicios, dispositivos y asistencia para sus necesidades.

Para Finalizar, resaltamos la importancia del **artículo 31** que promueve la recopilación de datos y estadísticas que permitan formular y aplicar políticas orientadas al favorecimiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Certificado Único de Discapacidad (CUD): el derecho a gozar de los derechos

El certificado único de discapacidad (CUD) es un documento público de validez nacional, cuya tramitación es gratuita, y el cual acredita que una persona tiene una discapacidad. Es un documento intransferible y está sujeto a la voluntad del individuo de obtenerlo. Una Junta Evaluadora interdisciplinaria de profesionales determina la discapacidad de la persona, y el certificado es emitido por el Servicio Nacional de Rehabilitación [SNR]. El CUD permite que las PCD puedan ejercer los derechos y acceder a las prestaciones previstas en las Leyes Nacionales 22.431 y 24.901. Posibilita que las PCD tengan acceso al sistema de salud y a los beneficios instituidos por la normativa vigente. El objetivo final es la inclusión social de las PCD, la igualdad ante la ley, el goce y ejercicio de los derechos, y la igualdad de oportunidades. Entre los derechos establecidos en la legislación vigente se encuentran: el acceso a la cobertura del 100% en las prestaciones de rehabilitación (medicamentos, equipamiento, tratamiento y prótesis) conforme a la discapacidad que tenga la persona; El pase gratuito en el transporte público; El acceso a un régimen jubilatorio especial, y a las pensiones por invalidez; La solicitud de empleo en la Administración Pública; Excepciones de algunos impuestos; Acceso al Régimen de Asignaciones Familiares de ANSES, entre otros.

A fin de concluir el presente capítulo, queremos destacar los avances obtenidos y logrados gracias a las luchas históricas por los Derechos Humanos del Colectivo de las Personas con

Discapacidad, el cambio de paradigma se hace cada vez más notorio en todos los ámbitos de la esfera social. Sin embargo, creemos de vital importancia la continua difusión de sus derechos plasmados en la Convención de las Personas con Discapacidad, como así también, fomentar su reconocimiento como sujetos de derecho. Hoy todas las personas, por el solo hecho de serlo, tenemos la condición de ciudadanos y tenemos derecho a exigir que se nos respete como tales.

“Lo más importante de los seres humanos es lo que todos tienen en común, que es precisamente su dignidad, su igualdad esencial, sus derechos” (C.Eroles, p: 15)

Por otro lado, y con relación a la temática de investigación, concluimos que las representaciones sociales preponderantes y hegemónicas, son las que perpetúan las prácticas discriminatorias, de exclusión, opresión y de violación de los derechos humanos de las PCD. Para su erradicación, es fundamental la promoción de la noción y perspectiva de la discapacidad basada en el modelo Social. Es por eso, que resaltamos la importancia de utilizar el lenguaje adecuado para referirnos hacia ellos, ya que, de modo contrario, contribuiría a sostener prejuicios, conceptos o términos estigmatizantes y/o discriminatorios, dado que es el lenguaje el que forma los modos y perspectivas de ver al mundo. Es el deber de todos los integrantes de la sociedad garantizar, desde el marco legal y dentro de las vivencias sociales cotidianas, el respeto y cumplimiento de sus derechos con el pleno goce de una participación social equitativa y sin distinciones. La discriminación, práctica tan habitual, diferencia a los seres humanos de acuerdo a criterios no válidos, en base a prejuicios, caprichos y al poder de unos pocos.

Bibliografía:

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Casoli, A., Giansetto, M., y Lynch Hernández, M. (2014) *Concepción sobre inclusión laboral. La mirada de los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad empleadas en la Fábrica Ayolas de la Empresa Cabrales*. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata, Argentina.
- Corradi Bracco, C. (2015) *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*. 1a ed ilustrada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Eroles, C y Ferreres, C. (2005). *La discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- PALACIOS A. y BARIFFI F. “*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad*”. Grupo editorial CINCA. España. 2007.
- PALACIOS A. “*El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*”. Grupo editorial CINCA. España. 2008.

Capítulo IV

Nuevo marco normativo de la discapacidad para el goce de derechos con base en la igualdad aplicado al ámbito laboral

“Todo el que tiene una ocupación, tiene una oportunidad” Elbert

Hubbard

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece sus artículos en base a cuatro valores que son pilares: la libertad, la igualdad, la fraternidad y la no discriminación hacia todas las personas. Específicamente menciona en el *artículo 1* que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Esta noción de igualdad debe ser tanto en carácter de persona por cualidad humana, como también una noción de igualdad en cuanto a las oportunidades a las cuales dicha persona tiene acceso. Pero dicho término, sólo lleva al imaginario social la idea de recortar y/o adaptar a todas las personas para que puedan “encajar” en un rol determinado, sin considerar sus características propias, lo que quita subjetividad y pone en un “otro” la responsabilidad de elegir en base a criterios internos. En realidad, lo que sucede es que se debe educar y pregonar desde una perspectiva de igualdad fundamentada desde la equidad, para lograr que las personas se perciban, primero, teniendo en cuenta sus singularidades, necesidades y las demandas de cada una en particular frente a una determinada circunstancia. El área laboral, por ende, como área ocupacional fundamental de la vida de cualquier persona, se debe abordar (re)creando condiciones y ámbitos laborales para que personas concretas, con características propias, puedan desarrollar cualquier tarea que se demande, en un puesto de trabajo real que no ofrezca barreras ni resistencias. Sin embargo, es aquí en la práctica y en la vivencia diaria, donde esta percepción puede encontrar sus límites, los cuales se ven representados en, la escasa y/o inexistente formación laboral para PCD, falta de conocimiento de sus propias competencias, los cambios permanentes en el mercado laboral, actitudes por parte de los empleadores, altas tasas de desempleo, etc. Pero principalmente, se refleja en la falta de puestos de trabajo reales, disponibles y al alcance de las PCD.

Es por esto, que desde al ámbito público judicial, se debió establecer un cuerpo normativo para plasmar los derechos de las PCD en cuanto a tres cuestiones principales: el acceso a la salud, a

la educación y a lo laboral, quitando las etiquetas disfrazadas de diagnósticos irreversibles, impuestas por un modelo biomédico y desde una concepción del capacitismo en cuanto la funcionalidad, y comenzar a desfragmentar aquellas concepciones y miradas abocadas a la idea de los “beneficios” y/o premios que se otorgaban a una PCD por su condición. Porque en realidad, no se trata de brindar un beneficio sino de garantizar y saldar lo que ha presentado por años, una deuda por parte de la sociedad a las PCD, y fundamentalmente sus derechos humanos básicos, primando en el accionar la justicia social y ocupacional.

Trabajo decente: un camino hacia el empleo competitivo

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se hace presente el término “*Trabajo Decente*” para representar la idea del “buen trabajo”, articulando el componente económico con el social, y así establecer cuáles son las características que debe reunir en una relación laboral “que sea digna” y construya su estructura en base a los estándares de las organizaciones internacionales especializadas en el tema. Mediante este concepto, se pretende que el trabajo de carácter productivo sea realizado bajo las condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente se puede describir y/o caracterizar por 4 (cuatro) objetivos de base: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (OIT, 2008). Es decir, que posee como ejes transversales a la igualdad y la no discriminación en materia de empleo y ocupación en pos de la justicia social, y por ende ocupacional, respondiendo en parte a las demandas del resto de los organismos internacionales relacionados al trabajo. Esto último resulta esencial para abarcar el trabajo y la inserción laboral de PCD en empleos competitivos.

El concepto de “trabajo decente” resulta fundamental para referirnos y desplazar las frases tan renombradas en la vida cotidiana, donde expresan que todo trabajo dignifica, que los puestos laborales sobran, pero las personas no quieren acceder a ellos, y además con la idea de crear espacios exclusivos donde se genere trabajo para un grupo “x” de personas. Esto trae a la premisa que debemos tener en cuanto el trabajo de que la calidad y las condiciones bajo las cuales ese trabajo debe ser realizado es tan, o más, importante como la posibilidad de acceder a un empleo remunerado. Como lo expresa la Constitución de la OIT, hay condiciones de trabajo que abarcan situaciones de injusticia, desigualdad y miseria para los seres humanos involucrados lo que puede alterar y/o perjudicar el estado general de paz y justicia social. En otras palabras, un trabajo sólo dignifica a la persona que lo realiza cuando le permite desarrollar su potencial, sus capacidades, cualidades que le son propias, cuando se respetan los principios y derechos laborales, que representa “igual remuneración por igual trabajo”, sin discriminación de cualquier índole (género, discapacidad, etc.), y sin seguridad social ni diálogo entre los pares, en resumen, cuando constituye por sí, un trabajo decente.

En cuanto a modalidades de empleo en inserción laboral de PCD se pueden distinguir 3: *trabajo protegido; autoempleo y empleo abierto y competitivo*. Si bien cuando hablamos de inclusión laboral hacemos referencia a la idea de posicionarnos desde un discurso no capacitista y desde la perspectiva de discapacidad e igualdad de oportunidades, en ocasiones, por motivos de edad, patología, elección, adecuación y/o adaptación, el Trabajo Protegido representa una mejor opción para algunas PCD las cuales pueden presentar dificultades para su desempeño, por los factores mencionados, que no le permiten acceder a una tarea de carácter competitivo, insertarse en el mercado laboral de competencia económica y/o independiente-autónomo. Por lo tanto, en este

sentido, esta modalidad laboral se presenta como una opción o alternativa a tener en cuenta para PCD, que les permite a las mismas realizar actividades productivas, y así también funcionar como un proceso de preparación para una futura transición a un empleo competitivo que se adecue a sus posibilidades de desempeño y los requerimientos del mercado, en los casos en donde sea posible. Dicha modalidad laboral se encuentra contemplada y regulada en la *Ley N° 26.816* en la cual se da origen al *Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad* que, además, es implementado en base a 3 categorías: Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE); Taller Protegido de Producción (TPP) y Grupos Laborales Protegidos (GLP). El trabajo independiente, autoempleo y/o empleo competitivo independiente es aquel que realiza la PCD por su cuenta o bien junto con otras personas, constituyendo microemprendimientos, emprendimientos y/o hasta cooperativas de trabajo, a través de los cuales se dedican a la producción de bienes o servicios dentro de la categoría “autogestión”. Finalmente, la modalidad de Empleo Competitivo hace referencia a todas aquellas actividades que una PCD puede desarrollar en diferentes ámbitos de la comunidad como empresas y/o fábricas, que brindan servicios, producen bienes de consumo, entre otros, y lo hacen mediante un proceso de inclusión socio-laboral. Es aquí, que además de atravesar por situaciones de formación y selección que le son propias a la empresa que realiza la contratación, lo realiza de forma integrada con otros/as trabajadores/as con o sin discapacidad. La categoría en la que se establece dicho empleo es bajo una relación de dependencia, y se encuentra regulada por las leyes y artículos que le son correspondientes en materia laboral.

De acuerdo a la temática laboral desde esta perspectiva, la Convención Internacional sobre los Derechos de las PCD, la cual fue abordada en el Capítulo III de dicho trabajo, en su Artículo 27 “Trabajo y Empleo” expresa que los Estados Partes por un lado, deben fomentar el ejercicio del

derecho al trabajo y adoptar medidas que se consideren necesarias con el objetivo de promover el empleo en el sector privado, procurando que se realicen *ajustes razonables* en el lugar y puesto de trabajo, y además, deben emplear a personas con discapacidad en el sector público. Aquí es de importancia resaltar el concepto de ajustes razonables ya que refiere a aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que son requeridas y utilizadas para poder garantizar a la PCD (física, sensorial, mental y/o intelectual) el pleno ejercicio de su derecho al trabajo. El mismo, por tanto, debe establecerse en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Estos ajustes razonables, por tanto, están establecidos y son regulados como un derecho a favor del trabajador con discapacidad, pero también responde a una obligación por parte de los empleadores a los que les son requeridos. La única excepción para su implementación sería el hecho que la misma conlleva una carga económica que resulte excesiva para el empleador. En este caso en particular, la negativa a implementar los ajustes razonables por parte empleador, no podrá ser considerada como un acto de discriminación frente a la persona que los solicita, en este caso, al trabajador con discapacidad. Entre los tipos de apoyos que se pueden requerir y solicitar se encuentran los apoyos verbales como repetir una pregunta, realizar preguntas abiertas o cerradas a responder con Si/No; los apoyos gestuales como representar una emoción o señalar un objeto; y los de tipo modelado que implican interpretar lo que se va a aprender mientras la persona observa la ejecución. Los mismos se pueden aplicar de acuerdo a diferentes niveles según sean requeridos: en el nivel “intermitente” los apoyos se entregan en situaciones o episodios puntuales; en el nivel “limitado” el apoyo es regular es decir que su persistencia es temporal o de tiempo limitado; y en el nivel “extenso” como su nombre lo indica, posee una regularidad que puede ser diaria o semanal y no posee límite temporal, por lo que se considera un apoyo a largo plazo y de alta intensidad. Por lo

anteriormente expuesto, se debe comprender que existen tanto apoyos como personas en el mundo, por lo que cada apoyo o ajuste razonable debe adaptarse a los requerimientos de cada una, con sus particularidades, singularidades, deseos y motivaciones, sin prejuicios ni presiones externas, como tampoco se debe dar por sentado que la tecnología avanzada será la solución a cualquier inconveniente, en algunos casos solo bastará con la predisposición, la escucha activa y la innovación por parte del equipo a cargo. En definitiva, puede tratarse de un poco de ayuda, un poco de organización, un ambiente que minimice las diferencias y brinde aprendizaje, un poco de conciencia, un poco de confianza. O simplemente, una oportunidad, como para cualquier persona.

La Ley N° 22.431 fue sancionada y promulgada en el año 1981, en el contexto de un régimen militar. En ese momento, su nombre fue dado desde el término *discapacitado*, denominada “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados”, entendiendo la misma como toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, implicando desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral. Además, en el *Capítulo I*, se posiciona desde la concepción de asistencia y beneficios a los mismos en cuanto procesos de rehabilitación y Formación laboral o profesional, seguridad social, escolarización, orientación o promoción individual, familiar y social, y bajo la afirmación de neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca. Tal es así que en el artículo 3 expresa que debe ser la Secretaría de Estado de Salud Pública (actual Ministerio de Salud de la Nación) la encargada de certificar la existencia de una discapacidad, su posibilidad de rehabilitación y el tipo de actividad laboral que puede desarrollar. De forma clara, la ley establecida en ese momento encuadra y clasifica a cada persona detrás y en base a un diagnóstico, tal como fue descrito en el modelo médico y la CIDDM, otorgando la posibilidad de acción y decisión a un tercero “capacitado”. En

lo que respecta al área laboral particularmente, en el *artículo 8 del capítulo II* se refiere a la obligación por parte del Estado Nacional en cuanto a la ocupación laboral de las personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 4% (cuatro por ciento) de la totalidad de su personal, gozando de los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, teniendo como organismo de control al Ministerio de Trabajo.

Con las modificaciones que fueron propuestas por la Ley N° 25.689 del año 2003 se añadió en al *artículo 8* que “los ministerios que no tengan la cantidad de empleados relevados con los datos de la cantidad de cargos cubiertos con PCD, se considerará que incumplen con el 4% y los postulantes podrán hacer valer sus derechos de prioridad de ingreso”, y el Estado es también el encargado de asegurar que, en los sistemas de selección de personal, se garanticen las condiciones adecuadas, brindando las ayudas técnicas necesarias y proveyendo los programas de capacitación y adaptación requeridos para efectivizar la integración de las PCD a sus puestos de trabajo. El agente responsable de la administración del empleo de las PCD dentro del empleo competitivo es el *Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad (SECLAS)*, el cual funciona bajo la dependencia de un organismo provincial, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. El mismo tiene como objetivo principal diseñar las acciones y políticas orientadas a lograr la inserción laboral de la PCD en su puesto de trabajo competitivo dentro de empresas privadas y/o instituciones oficiales, respondiendo a las demandas existentes en el mercado laboral. Posee como ventaja, estar conformado por un equipo de trabajo que es interdisciplinario, el cual es el encargado de realizar las evaluaciones laborales de los aspirantes, promocionar sus perfiles, tanto en el ámbito público como privado, y llevando a cabo un

seguimiento de aquellas PCD que sean incluidas laboralmente. Debido a que fue creado según lo que establece la Ley Provincial N° 10.592 “Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas con Discapacidad”, debe procurar por el cumplimiento efectivo del cupo mínimo del 4 % establecido para el ingreso a la Administración Pública Provincial, porcentaje de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado, cualquiera sea la modalidad de contratación.

Responsabilidad Social Empresarial:

nuevo paradigma de gestión empresarial

Todos los componentes que integran la sociedad toman decisiones, modifican sus reglas, llevan a cabo acciones y, en ocasiones, además, adoptan una serie de políticas en función de los cambios y las consecuencias que los mismos generan en los territorios donde están insertos. El sector empresarial no es la excepción, por lo que adopta una herramienta denominada *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE) también llamada *Corporativa*, la cual se debe comprender como responsabilidad integral ya que abarca las dimensiones tanto sociales, económicas como culturales, tomando conciencia real de los efectos generados, mediante una actitud proactiva y flexible, para dar respuesta, por un lado, al nuevo paradigma en el cual se encuentra inmersa la gestión empresarial como producto del proceso de globalización en el que nos desarrollamos, y además, a las exigencias propias que surgen tanto de la sociedad como del mercado a la empresa.

El concepto de Representación Social en las empresas tiene su origen o punto de partida en lo que se denominó la “Cumbre del Consejo Europeo” realizada en el mes de marzo en el año 2000, en la ciudad capital de Lisboa. En ella se planteó la necesidad de incluir ciertas estrategias

empresariales en base a 3 ejes principales: lo económico, lo social y lo ambiental. Es decir, comenzar a poner en práctica ciertas cuestiones con el fin de crecer económicamente de manera sostenible en cuanto lo ecológico-ambiental y, lo que se adapta directamente a la temática planteada en dicha investigación, también debe serlo en materia de cohesión social, presentando estrategias bajo los conceptos de *igualdad de oportunidades e inclusión social*.

De acuerdo a lo establecido en la Norma ISO 26000, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede definirse como *la integración, de carácter voluntaria, por parte de la cualquier tipo de organización de temas sociales y ambientales* en lo que refiere a sus operaciones de tipo comerciales como también en los procesos productivos y en las relaciones con los grupos de interés con los cuales interactúa como lo son los clientes, que acceden a los productos y/o servicios que ofrece la empresa, los proveedores que brindan la materia prima y resto de recursos materiales, y los trabajadores que conforman el recurso humano, la mano de obra esencial para que estas actividades se lleven a cabo. Es decir, que las empresas deciden acceder y emprender acciones que estén destinadas a generar procesos de mejoría en lo relacionado a su gestión específicamente para poder minimizar (en aquellos casos que no puedan anularse) los impactos, tanto sobre el medio ambiente como en la sociedad, que resultan de la actividad a la cual se dedica la misma, en el presente como también acciones destinadas a posibles futuras consecuencias.

La RSE proporciona sólo una guía de acción que la empresa elige adoptar y decide considerar sus recomendaciones, la cual posee como base social la premisa de integrar, desde la perspectiva de los negocios, el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad, desde una perspectiva de los derechos humanos y con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad. El

entorno social, así como el económico, jurídico y el institucional, condiciona la actividad de las empresas provocando alteraciones con sus características propias, subjetivas e individuales como lo son las personas en sí mismas, por lo que pueden producir modificaciones en sus aspectos cualitativos, en sus objetivos y en las expectativas y demandas por parte de la comunidad y grupos de interés, a las cuales la empresa deberá dar respuesta.

Dentro del ámbito social específicamente, se establecen 6 (seis) líneas de actuación:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación: en cuanto a lograr la igualdad en los tratos y oportunidades, y donde se deberán eliminar todos los tipos de discriminaciones que se pueden presentar dentro de la empresa. Además, la organización debe procurar que los recursos existentes sean distribuidos de forma justa e igualitaria, implementando un cambio en su estructura, y para lo que deberá poner al alcance todos los medios disponibles que sean necesarios para tal fin. Entre beneficios posibles que genera un plan basado en la igualdad de oportunidades se destacan: la diversidad en cuanto a niveles de profesionalización del personal contratado, la adopción de una forma de gestión que priorice y fomente de manera permanente la motivación de las personas involucradas y el sentimiento de pertenencia de las mismas a la empresa, incorporando formas de gestión y de organización más flexibles para mejorar aspectos tales como la imagen, la reputación y el prestigio propio de la empresa, procurando la fidelización por parte de las personas que conforman el equipo humano primordial, con la organización.
- Prevención de Riesgos Laborales: en este aspecto la organización tiene que procurar la búsqueda de ir más allá de la simple reducción de los daños que pueden ocasionar los accidentes laborales. En este sentido, la empresa debe considerar este aspecto como un

elemento estratégico en la gestión global de la empresa, mediante la adquisición de programas de salud, generando espacios de educación, formación continua y asesoramiento permanente.

- Formación Interna: la empresa debe facilitar y garantizar la formación continua a todas las partes, a lo largo de su trayectoria profesional dentro de la organización, con sus respectivos indicadores de medición.
- Comunicación y participación: desde la empresa se debe comprender a la comunicación empresarial y la participación de todas las personas como elementos claves para el adecuado funcionamiento de esta tanto en el contexto actual como a futuro.
- Relación con clientes y proveedores: la empresa debe tener en cuenta las demandas y las necesidades de los clientes, entre los cuales se deben incluir los clientes de tipo externos, como proveedores y consumidores, como los clientes de tipo internos, es decir, los propios trabajadores empleados.
- Integración en la comunidad: la empresa no solo debe enfocar su atención en el contexto internacional, sino que es de suma importancia que se logre una alianza con el contexto local, es decir, con la comunidad, ya que esto genera un “valor añadido” para la organización que es de gran importancia.

De acuerdo con estos lineamientos, la RSE representa para la empresa una ventaja en el mercado en cuanto a su posición frente a su competencia como también a los consumidores de los bienes y servicios que la misma ofrece. Desde la perspectiva de la sociedad, la empresa se ha convertido en un importante agente social, por lo que ya no ejerce ni pone en práctica acciones sin consideración de sus habitantes, por el contrario, dichas personas son las que permitieron y lo

continúan haciendo, que las empresas puedan emprender nuevos rumbos o nuevas prácticas, como por ejemplo, considerar la implementación de programas de inclusión laboral para PCD, promoviendo cursos sobre temáticas socialmente significativas, entre otras. Debido a esto, los clientes y la sociedad en general esperan, y hasta en ocasiones exigen, que las empresas ejerzan un rol protagonista en cuanto el desarrollo y predominio del bienestar y calidad de vida de sus trabajadores, pero también de la comunidad en la cual se inserta e interactúa, reconociendo y desarrollando activamente políticas y prácticas corporativas que sean responsables socialmente. Dichos valores sociales deben estar incorporados y se deben reflejar en su cultura y su filosofía empresarial, en sus objetivos y en las estrategias que se utilicen para tal fin.

Beneficios impositivos para empleadores

En cuanto a los empleadores que incorporen trabajadores con discapacidad (TCD) obtienen beneficios impositivos de carácter nacional, y en algunas regiones, además, se les adiciona beneficios provinciales en el impuesto a los ingresos brutos, que se adecuan a la legislación provincial que corresponda entre las cuales se incluye la provincia de Buenos Aires. Entre los beneficios de carácter nacional se encuentran, la ley anteriormente mencionada Ley N° 22.431 “Sistema de Protección Integral de Personas con Discapacidad”, modificada por la Ley N.º 23.021, cuyo *artículo 23* expresa que los empleadores que empleen a PCD (en planta y/o a domicilio) tendrán derecho a optar por una deducción especial prevista, en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, la cual equivale al 70 % de las retribuciones correspondientes al personal conformado por PCD, que se contempla en cada período fiscal y se realiza al cierre de cada período. En el *artículo 87* de la Ley N° 24.013 denominada “Ley de Empleo – Protección del

Trabajo”. se expresa que los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado se encontrarán exentos, por el período de 1 año, del pago del 50% de las contribuciones patronales y jubilatorias al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSPyJ), a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo, independientemente de lo que expresa la ley mencionada en el párrafo anterior. Para concluir, cabe aclarar que, para que los descuentos impositivos referentes a las contribuciones a la Seguridad Social se puedan aplicar, el empleador debe consignar frente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) específicamente en el “alta temprana”, que se trata de la inserción laboral de una PCD, a la cual se le solicitará la presentación del CUD, que deberá estar vigente. Este debe formar parte del legajo del trabajador, y quedará archivado en la empresa para las auditorías. En cuanto a lo que refiere el ingreso al empleo de un TCD, las obligaciones del empleador son las mismas que en cualquier otra relación laboral.

Posibilidades de empleo para las personas con discapacidad

La tasa de actividad de las PCD alcanza un 35,9%, es decir que, del total de las PCD residentes en el país, aproximadamente un tercio son económicamente activas, brecha que se vuelve aún más significativa en la diferencia por género, donde los varones tienen una tasa de empleo de 40,3%, mientras que la de las mujeres alcanza un 25,8% (INDEC, 2018)

Los programas del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social (MTEySS) tienen como principal objetivo promover la inserción laboral de PCD en el sector privado, a través del otorgamiento de beneficios económicos directos a los empleados y empleadores que hagan efectiva

su contratación. Por otra parte, para que la empresa pueda acceder a estos programas del MTEySS y sus beneficios correspondientes, el CUD debe estar vigente.

- Programa de Inserción Laboral (PIL): dicho programa promueve la inserción de los trabajadores con discapacidad en entornos laborales competitivos, mediante incentivos económicos a empleadores públicos y privados para su contratación. Otorga a los trabajadores con discapacidad una suma determinada de dinero de acuerdo a dos parámetros, tiempo completo o tiempo parcial, el cual se continua durante 12 meses. El empleador tiene permitido descontar del monto total de la remuneración que se percibe, es decir, que el MTEySS es el encargado de depositar estos montos en la cuenta de la persona que resulta empleada, los cuales serán descontados del salario que le pague la empresa. El empleador solo le debe abonar al TCD la diferencia necesaria para alcanzar el salario establecido de acuerdo a la categoría laboral que corresponda. Las contribuciones a la Seguridad Social están a cargo del empleador, las cuales serán calculadas sobre la totalidad del salario. Dicho programa se encuentra destinado a las PCD mayores de 18 años Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial (Ley N.º 22.431, art. 3), que se encuentren desocupados, que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo, y se encuentren inscriptos en la base de datos del MTEySS. Además, para ser beneficiario del programa no deben estar percibiendo la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral. Por otro lado, también se considera que empresas privadas y organismos públicos interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad son beneficiarios del programa: el empleador que se encuentre interesado en participar del PIL, debe completar el formulario de solicitud

de inscripción al REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo) y presentar la solicitud de adhesión ante la Oficina de Empleo Municipal de la Red de Servicios de Empleo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS. Una vez otorgado el número de inscripción, se procede a la presentación de la Carta de Adhesión, a fin de garantizar la igualdad de derechos y obligaciones en la normativa laboral.

- Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (PET): Este programa tiene como objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos e incrementar las competencias, habilidades y destrezas de las PCD que se encuentren desocupados, y de esta manera promover su inserción laboral a través de prácticas calificantes en el puesto de trabajo, incluyendo procesos de formación y el acompañamiento de una tutoría especializada. Las personas que resultan beneficiarias son PCD/TCD mayores de 18 años que se encuentran desocupadas, con CUD vigente, que no perciban la prestación por desempleo ni ayudas económicas de otros programas sociales, de empleo o capacitación laboral, y se encuentren inscriptos en la base de datos del MTEySS. Una vez ingresados al programa reciben una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS, montos que varían según el tipo de empresa (micro, pequeña, mediana y grande), o en forma conjunta con la empresa que realiza la contratación, donde se establece una carga horaria de 20 horas semanales. También son beneficiarios las empresas privadas, organismos públicos e instituciones sin fines de lucro, interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad. La participación de los TCD se instrumenta a través de proyectos, los cuales están compuestos por capacitaciones y actividades de práctica en el puesto de trabajo de acuerdo con las demandas y las posibilidades de inserción laboral en la región, y que deben

ser formulados y presentados ante la Oficina de Empleo Municipal o ante el MTEySS. Para que dichas capacitaciones se realicen deben contar con la asistencia de 1 tutor cada 5 participantes. Tienen una duración de 1 a 6 meses en el sector privado, con cobertura de un seguro de accidentes personales.

Barreras a la inclusión laboral desde la perspectiva empresarial

Las barreras, si bien se pueden definir de diversas maneras, todas ellas hacen referencia a las vallas y/o obstáculos entre dos componentes. Desde esta posición de acuerdo a la temática, adoptamos el término de barreras para referirnos a un impedimento o una “traba” de tipo física, cultural, social, comunicacional, educacional, política o institucional, que impide la inclusión de las PCD y los coloca en una situación de exclusión, discriminación y desigualdad en cuanto a las oportunidades de desempeñarse y/o participar en sus ocupaciones y en los espacios en los cuales cada persona lleva a cabo sus actividades, entendiéndose por dichos espacios, a lugares de trabajo, de educación o enseñanza, de atención médica, de participación social y comunitaria, de recreación, entre otros. En cuanto a *barreras físicas* podemos encontrar las edilicias y/o arquitectónicas, presentes en los edificios y espacios tanto públicos como privados, las urbanísticas, presentes como ejemplo en la vía pública, y del transporte, privado y/o público de pasajeros de cualquier índole. Las *barreras culturales, educacionales y comunicacionales* se pueden abordar en conjunto de acuerdo a la temática que desarrollamos, se refieren a las valoraciones y conceptualizaciones sociales de tipo generalizadas o sectorizadas hacia las PCD, y a la ausencia de medios adecuados para que estas personas puedan participar activamente en la comunidad. Con respecto a éstas últimas, son consideradas como las principales barreras en cuando

la inclusión y plena participación de las personas en sus ocupaciones significativas y en todos los espacios que son de su interés, y que se hacen presentes en todos los aspectos de la vida social, sin embargo, a pesar de ser las que más impacto tienen en la vida de las PCD, se vuelven invisibles al resto de la comunidad al no ser tangibles en comparación con las primeras, donde la falta de una rampa en una vereda o ausencia de ascensor en un edificio pueden verse en cuanto construcción a modificar. Es debido a esto, que es necesario su visibilización mediante la palabra y la significación de estas barreras, para así poder emprender el camino a su modificación y reconstrucción.

Las barreras en el ámbito laboral específicamente se refieren a aquellos factores que provocan limitaciones tanto en el acceso como en el desempeño de las PCD a dicho ámbito. En particular, se debe poner el énfasis en las *resistencias*, es decir, en los modelos mentales que se hacen presentes en las personas que ocupan roles de empleadores y en sus colaboradores, y, en consecuencia, en las PCD que no se permiten ver posibilidades de inserción laboral, o de inclusión sociolaboral, una vez en el puesto de trabajo en concreto. Estas barreras y resistencias se pueden presentar tanto de forma interna como externa a la empresa (RED, 2015). Entre las *barreras internas* se pueden nombrar:

- Desconocimiento sobre la discapacidad: el desconocimiento (tipos de discapacidad, cómo trabajar el tema de discapacidad, normativas vigentes, beneficios impositivos para empresas, entre otras) se presenta como una barrera dentro de la organización, junto con la falta de experiencia, donde los prejuicios hacia las PCD y su inserción laboral se ven incrementados.

-
- Espacios arquitectónicos poco accesibles: este tipo de barreras internas se hacen presentes en las instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad, bajo la excusación, por ejemplo, de los altos costos que ello puede generar.
 - Cultura organizacional poco inclusiva: se hace visible cuando se evidencia la dificultad de algunas organizaciones de instalar el tema de la discapacidad y la diversidad en general, con la inclusión laboral de PCD en particular, por predominar culturas organizacionales de tipo conservadoras. Esto representa una verdadera barrera interna que obstaculiza los procesos de inclusión de PCD en el mercado laboral competitivo.
 - Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las PCD: refiere, por un lado, a las competencias de las PCD, poniendo bajo cuestionamiento que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones, en comparación con otros compañeros y compañeras de trabajo. Pero también, la falta de habilidades sociales y personales de las PCD durante el proceso de selección, y posteriormente, durante su relación sociolaboral.
 - Dificultades en los procesos de selección: debido a que, en ocasiones, las empresas no contemplan algunos ajustes en los procesos de selección en caso de que se postule una PCD. Por ejemplo, no contar con selectores preparados para tal fin, lo que provoca consecuencias a futuro en la vida laboral de la PCD.

Entre las *barreras externas* se encuentran:

- Resistencia de las PCD a declarar la discapacidad: en aquellos casos en donde la discapacidad de la persona no es visible, hay temor a situaciones de discriminación. La filosofía que posee cada empresa en sus programas de diversidad debe ser comunicada,

para generar transparencia en la organización, y que los colaboradores estén informados de ello.

- Disyuntiva de las PCD entre el salario y la pensión por discapacidad: lo que puede provocar que dichas personas se nieguen a un empleo competitivo, debido a que, en el caso de que la persona pierda el trabajo, dicha pensión no se recupera inmediatamente.
- Falta de capacitación técnica en la formación laboral: diferencia existente entre los tipos de capacitación en oficios que se ofrecen en los centros de formación laboral y las calificaciones técnicas que requieren algunas empresas de la industria tecnológica.
- Desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva: el sistema laboral competitivo ha excluido en demasiadas ocasiones a las PCD, por lo que muchas de ellas no buscan insertarse laboralmente en empresas. En ocasiones por suponer que no son elegibles para un puesto si no está explícitamente aclarado que está abierto a PCD.
- Falta de registros de PCD en todo el país: sucede en las empresas que tienen sedes distribuidas por todo el país, donde a la hora de reclutar PCD, no cuentan con bases de datos de PCD.
- Resistencia por parte de las familias de PCD: Las familias de las personas con discapacidad a veces pueden ser sobreprotectoras o tener expectativas distintas, por lo que pueden presentar resistencias a que su familiar con discapacidad se inserte laboralmente. Algunas veces estas actitudes están basadas en la creencia de que la empresa puede tomar ventaja de las PCD, o para evitar situaciones hostiles o de riesgo.

Por último, otra de las barreras que se hace presente durante todo el proceso de inclusión de PCD en las empresas, es la *discriminación*. La misma puede afectar su incorporación e inclusión en

los equipos de trabajo y, en consecuencia, una disminución de la productividad en el puesto de trabajo.

Para finalizar, debemos resaltar la importancia de sostener el discurso con buenas prácticas (Pantano, 2009), es decir, que más allá de tomar como sustento teórico y hasta defensivo al marco legal en el cual se ampara a las PCD en diversos ámbitos, como el laboral que es el tema al cual nos referimos en el presente trabajo, las acciones que emprendemos y las prácticas que realizamos en la cotidianidad, deben reflejar, fortalecer y acordar las distancias que nos separan de dicho campo posicionado desde el discurso. Y de esta manera, deben ser prácticas de calidad, pensadas y creadas para representar en ellas los valores que se representan en los DD.HH. y específicamente en lo aplicado a las PCD, los cuales han sido producto de una lucha desarrollada durante años y que no puede reducirse en un accionar sin compromiso o desde la simple solidaridad vacía en contenido. Las mismas deben mantener y reivindicar los pilares máximos, para exponerlos e interpelar, que nada se emprenda ni accione si es privado de libertad, sin inclusión, sin participación, sin equidad o sin igualdad de oportunidades. La diversidad es un factor clave de competitividad. La inclusión es acción, visión, una decisión y un aprendizaje constante. Lograr y generar un conocimiento acerca de las habilidades y capacidades que pueden poner al servicio de las organizaciones los TCD, es lo que contribuye de manera real y concreta a encontrar valor en la diversidad, desde la promoción de estándares como el respeto por las diferencias y la diversidad, incentivando el despliegue de cada ser humano y sus singularidades (R.E.D. 2015)

Bibliografía

- Agüeros Sánchez F., Rodríguez García H. J., Sandoval Cervantes D. I. (2011). *La Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva*. “La Administración y la Responsabilidad Social Empresarial”. XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Coahuila. Saltillo, México
- Corradi Bracco, C. (2015) *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos*. 1a ed ilustrada. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella
- Discapacidad y empleo: Por el derecho a ser explotados. Publicado en *Le Monde Diplomatique (El Dipló)*, Edición Cono Sur, Octubre 2008, Año X, Número 112, páginas 34-36
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C (2018) *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultado definitivos 2018*. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC.
- Ley 22.431 (1981). *De Protección Integral para los Discapacitados*. GLADNET Collection. Paper 6. Disponible en <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/>
- Ley 25.689 Modificación de la Ley N° 22.431 (2003) *Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad*. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Disponible en <http://trabajo.gob.ar/downloads/discapacidad/ley25689.pdf>
- Neffa, J. C. (1999) Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*, 1: 127-162. Disponible en: http://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

-
- Pantano, L. (2009). *Magnitud de la Discapacidad en Argentina: de los dichos a los hechos*. Jornadas de Difusión y Seguimiento de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Universidad de la República. Uruguay. Disponible on line: <https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.pdf>

Capítulo V:

Terapia Ocupacional y su rol en la

Inclusión Laboral

“Diversidad es que te inviten a una fiesta, inclusión es que te saquen a bailar” - Verna Myers

Proceso de Rehabilitación Integral: el camino hacia la inclusión sociolaboral

“Las personas eligen ocupaciones, que comprometen sus días, y al hacerlo se desarrolla su identidad ocupacional y se constituyen en seres ocupacionales”. M. Pellegrini

El objetivo que debe estar presente en cada encuentro desde Terapia Ocupacional, de acuerdo con el Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, es propiciar y acompañar a las personas en acciones y procesos tendientes a apoyar la salud y el mayor bienestar posible y la participación en las cuestiones de la vida cotidiana, a través del compromiso con la ocupación. De acuerdo a lo anterior, no debe perderse de vista y atención la necesidad por parte de la persona, organizaciones y poblaciones, de comprometerse con una ocupación determinada de acuerdo a sus intereses y necesidades, y de su transcurrir en ella, lo cual le permita experimentar su independencia en acción y autonomía en decisión, equidad y participación en comunidad. De esto se desprende la relación directa que tiene dicha disciplina con las ocupaciones, con relación a su valor real y concreto como herramienta de intervención, mediante la prevención, promoción y tratamiento, en el encuadre terapéutico con cada persona. La ocupación no debe reducirse a acciones o actos específicos, sin carga significativa ni implicancia física, ya que dicha simplificación quita el componente clave de esta en función a promover el bienestar, conservar o recuperar la salud y propiciar la calidad de vida en sus entornos y espacios comunes con los cuales una persona interactúa, como el área educativa, laboral y social.

La ocupación humana debe ser comprendida como un proceso transversal, y por ende transformador, dinámico, que se encuentra en constante movimiento y se desarrolla en un contexto determinado, manteniendo constante relación con sus componentes e interacción con sus

condicionantes históricos, culturales, políticos, económicos y eco-ambientales. Es ese aspecto de transversalidad y de transformación el cual debe permanecer presente, y más aún la idea de reciprocidad, es decir, que la ocupación refiere y provoca ciertas modificaciones en la persona que la realiza debido a las identificaciones que allí se realizan y los beneficios que puede provocar dicho quehacer en un tiempo y espacio determinado y en circunstancias adecuadas, pero también, la ocupación se ve enriquecida con el accionar por parte de la persona, quien le aporta su experiencia, sus connotaciones determinadas por su subjetividad, las significaciones propias y colectivas, las cuales se determinan por la vida en comunidad. Es a través del trabajo, como una de las áreas de ocupación propiamente, que las personas construyen parte de su identidad, en cuanto identidad ocupacional, generan hábitos y rutinas que provocan un orden en la vida cotidiana, mejoran la percepción de su salud, bienestar y calidad de vida, demuestran aumento de autoestima y de sensación de productividad como producto de tener responsabilidades y un rol ante un otro en sociedad, con los cuales interactúa por lo que el trabajo además, brinda una oportunidad invaluable en cuanto proceso de socialización e inclusión.

La **rehabilitación integral** constituye un proceso terapéutico amplio compuesto por tres importantes etapas: funcional, profesional y social. Cada una de estas etapas, que se suceden entre sí, cumplen diferentes funciones a lo largo del tratamiento de la persona. El proceso conjuga el carácter rehabilitador con el educativo, formativo y laboral en articulación con la esfera social, con el fin último de promover una mejor calidad de vida de la persona con discapacidad y lograr la plena inclusión en su medio familiar, social y ocupacional. Para esto, se identifican y establecen prioridades de acción, en función de alcanzar las metas propuestas y posteriormente, posibilitar el seguimiento.

-
1. Rehabilitación Funcional: es la primera etapa del proceso. En la misma se suceden aquellas acciones y terapias de carácter interdisciplinario destinadas a mejorar y optimizar los aspectos de carácter estructural y, como su nombre lo indica, funcionales de la persona. Considera la combinación de técnicas, procedimientos y conocimiento de diferentes profesionales con el objetivo común de mejorar, recuperar o restablecer la funcionalidad y potencializar las capacidades remanentes para alcanzar un mayor desenvolvimiento en todas las áreas de desempeño. Incluye programas específicos de terapia física, del lenguaje, psicología, servicios médicos especializados, formulación de órtesis y prótesis, entre otras.

 2. Rehabilitación Profesional: en esta segunda etapa de la RI se incluyen los procesos de capacitación y formación de la persona, mediado por diversos modos de intervención por parte del profesional en pos de alcanzar un acercamiento a la inclusión plena en la comunidad a través del desempeño productivo. La rehabilitación profesional puede comenzar de manera simultánea con las demás acciones de rehabilitación correspondientes a la etapa anterior, y, además, en conjunto con acciones concretas destinadas a la persona y su ambiente, el entorno próximo tanto físico como social con el que interactúa, destinadas a potenciar las capacidades del individuo en sus aspectos personal, familiar y social con las exigencias del ambiente. Se constituye por 6 subetapas, las cuales, si bien poseen un orden secuencial para su aplicación en el proceso de rehabilitación, están en permanente interacción y revisión por parte del profesional, de acuerdo a los requerimientos de cada persona:
 - *Evaluación*: se realiza una valoración de la persona en cuanto a sus potencialidades, aptitudes y expectativas ocupacionales, realizando un análisis y un diagnóstico ocupacional,

identificando aquellos factores propios de la persona y/o de su medio próximo, que pueden entorpecer o perjudicar el proceso de rehabilitación.

- *Orientación:* en esta subetapa del proceso se ayuda y colabora con la persona para favorecer, motivar y resolver la toma de decisiones respecto de la elección de ocupación, en consideración de sus características, junto con resultados obtenidos de la evaluación y las oportunidades de realizar una actividad productiva en un puesto determinado, que ofrezca el mercado.
- *Adaptación:* se lleva a cabo como un proceso educativo y formativo a través del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan destrezas, aptitudes y valores que las hacen competentes para la participación en el mercado laboral, en los diferentes niveles y modalidades que este ofrece. Por lo que se llevan a cabo estrategias de intervención destinadas a la preparación de la persona interesada para su ingreso a un empleo competitivo dentro del mercado laboral.
- *Formación Laboral:* tiene como fin satisfacer las necesidades de capacitación de la persona, para poder desempeñar una actividad productiva, a diferentes niveles de calificación y dentro de las condiciones existentes a nivel nacional en el mercado del trabajo. Fomentar la comprensión del significado del trabajo permite contribuir a la conformación de la conciencia y a la valoración del rol como trabajador, para que la PCD tome el lugar de protagonismo en todo momento. Se pueden determinar situaciones de capacitación externas según intereses y capacidades de la persona y acorde a su realidad socioeconómica y familiar.

- *Colocación:* se realiza el asesoramiento de la persona interesada acerca de las diferentes opciones en relación a lo laboral, de acuerdo a un análisis previo correspondiente de 3 factores, persona-trabajo-ambiente. Se compara el perfil laboral tentativo realizado con la información obtenida de los pasos anteriores con el análisis del puesto a ocupar. Además, se emprenden acciones destinadas a identificar barreras en el lugar de trabajo, y el puesto en particular, implementación de tecnología que sirva como método de apoyo y/o ajuste razonable, y las posibles adaptaciones y ajustes razonables al medio de trabajo.

- *Seguimiento:* en esta etapa se realiza una valoración de la adaptación, calidad del desempeño y aceptación social de la persona que finalizó el programa de entrenamiento o de pasantías laborales y se encuentra próximo a ingresar en un nuevo puesto de trabajo. Aquí la intervención del TO se da mediante estrategias como la valoración y análisis del desempeño laboral del trabajador en cuanto calidad en la ejecución de los patrones requerentes en la actividad, evitando su deterioro personal o profesional, su adaptación a las demandas del puesto y su grado de satisfacción y conformidad con el mismo, garantizando que tenga los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador.

Estas etapas constituyen los aspectos centrales del proceso por el cual transcurre la persona para llegar a la última etapa del proceso de rehabilitación integral. Si bien se desarrollan en un orden para su estudio y comprensión, puede suceder que mientras una persona se encuentra transitando una etapa en particular, desde el equipo se requiera una revisión, retroceso y/o complementar con aspectos de una etapa posterior.

3. *Inclusión sociolaboral:* el proceso de rehabilitación integral culmina y solo se considera verdaderamente alcanzado con éxito, con el cumplimiento de esta tercera etapa, donde se

concreta la incorporación de la persona a planta permanente, en un puesto de trabajo concreto, formal y competitivo. Esto implica, por ende, que deben respetar y cumplir todos los requisitos y las obligaciones que un empleo en relación de dependencia refiere, pero también, con los derechos y los beneficios que posee un trabajo de estas características como lo son un sueldo fijo, aportes jubilatorios, goce de vacaciones pagas, aguinaldo, ART - aseguradora contra riesgos laborales, entre otros). En esta última etapa es el TO, quien trabaja junto a otras disciplinas en pos del mismo fin que es la inclusión de la PCD al medio laboral y social, encargado de ofrecer y asesorar en cuanto los apoyos necesarios y ajustes razonables, los cuales pueden estar destinados tanto a las personas mediante soportes y servicios como al sector social de trabajo adoptando las medidas adecuadas para intentar reducir las barreras de todo orden que puedan dificultar la inclusión. Es fundamental que el TO pueda desarrollar, dentro del equipo interdisciplinario, estrategias y habilidades como la escucha activa hacia la persona y demás actores participantes del proceso de inclusión, generar confianza para con el profesional y para sí mismo, así como trabajar bajo un criterio unificado con base en una lógica de la autonomía y no asistencia. Es decir, que debe adoptar un rol de mediador laboral que brinda los apoyos individualizados, que no son generalizables ni aplicables para todas las PCD, ni para todos los puestos de trabajo.

Además de lo laboral propiamente dicho, se realiza una inclusión social dentro de este ámbito, en cuanto a la vinculación con sus compañeros de trabajo y demás personas que conforman el recurso humano de la organización empleadora. De acuerdo con el *Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional - Inclusión e integración de las Personas con Discapacidad* (GLARP I.I.P.D) dicho proceso se produce cuando la PCD participa en

la vida cotidiana de la comunidad, a través del desarrollo de una actividad que es productiva para la persona, y con el deseo, la capacidad y la oportunidad de desempeñar.

Si bien se considera la finalización del proceso en esta etapa como expusimos al comienzo, este proceso requiere de un seguimiento y supervisión por parte del TO, en una primera instancia cada 45 días aproximadamente, y posteriormente, de acuerdo con su evolución, puede extenderse a una vez al año para realizar un registro del mismo. Mediante estas acciones de supervisión, el TO tiene la posibilidad de generar seguridad en el empleador en todas las fases del proceso de integración laboral, evaluar los resultados del proceso realizado y, además, proporcionar la información que sea necesaria y solicitada en pos de mejorar el proceso y hacer los ajustes necesarios y razonables a través de apoyos los cuales como sucede con el seguimiento, se irán retirando de manera paulatina, siempre de acuerdo con la persona.

El rol de la Terapia Ocupacional en la construcción de representaciones e imaginarios sociales

“De eso se trata, de coincidir con gente que te haga ver cosas que tu no ves.

Que te enseñe a mirar con otros ojos.”

Mario Benedetti

La Terapia Ocupacional debe ser entendida, comprendida y analizada desde las complejidades que conlleva ser una institución, un verdadero dispositivo social. Siguiendo las líneas de Alejandro Guajardo Córdoba, solo de esa manera podremos abordar sus funciones en cuanto (re)construcción de identidades, las cuales deben trascender las singularidades y voluntades individuales, para poder abordar más allá de la profesión y el ámbito científico, sino desde la intervención en el ámbito social. La relación y la incumbencia, por tanto, que existe de la Terapia Ocupacional en la construcción que supone el imaginario se debe a que la misma, también debió su creación y posterior establecimiento a causa de demandas sociales desde lo sanitario, lo laboral, lo educativo, entre otros, por lo que responde desde una perspectiva basada en la comunidad para abordar las problemáticas de esta. en la cual sus objetivos, evaluación, intervención y seguimiento son guiados por los mismos protagonistas, y se encuentran centrados en la ocupación. De acuerdo con la línea teórica que sostiene la Organización Mundial de la Salud, donde las causas explicativas de la enfermedad y de la discapacidad son principalmente sociales, la Terapia Ocupacional debe establecer sus bases, además desde la perspectiva comunitaria y social, desde la equidad y la oportunidad social, donde la salud se encuentra representada cuando las personas tienen la posibilidad de desarrollar su máximo potencial independientemente de las circunstancias

sociales. Todos los componentes que intervienen en una persona y en su proceso de salud o de enfermar son constituidos en el ámbito social.

“La construcción de identidades en, desde, con la comunidad, desde los otros, desde la relación con los actores concretos a los cuales se dirige nuestro actuar, en un marco de equivalencia, interrelacionados e interdependientes, debe ser lo que nos guíe” (Gujardo, 2016)

Desde esta perspectiva, estos son los condicionantes de la verdadera evolución, lo que genera que la Terapia Ocupacional se encuentre en formación y reestructuración constante, sus inicios bajo el modelo biomédico rehabilitador donde era necesaria una normalización de la persona para adaptarla a lo impuesto sin problematizar ni cuestionar lo establecido, atravesando los paradigmas y crisis correspondientes que lograban provocar a los agentes participantes y generar rupturas a lo establecido, modificar el status quo, despertar luces en sus caminos para llegar a ser lo que hoy somos, que no es más de lo que podemos llegar a ser, pero ya no desde la individualidad y supremacía, sino todo lo contrario, insertos en una realidad que nos interpela y nos modifica en pos de avanzar. Y esto solo se puede generar y concretar si es junto con los grupos que adoptan un rol activo en la intervención, para tomar las riendas de su camino en pos de una autonomía real no ficticia, ni “como si”, transformando realidades sociales dentro de ellas.

Es por la razón de que la Terapia Ocupacional surgió desde la necesidad social y se sostuvo gracias a las luchas de los colectivos participantes, que la misma significa y ocupa un lugar con más impacto y trascendencia de lo que podemos, a veces, imaginar, pero debemos cargar con dicha responsabilidad y depositarla en acciones que se traducen a prácticas dignas, desde la equidad y la participación plena. Por dicha razón, es que las Terapias Ocupacionales hoy existentes, lograron conformar y confirmar sus identidades desde esta realidad con otros y otras, nunca desde la

individualidad, debido a que solo existimos cuando un otro nos nombra, nos hace propios y nos devuelve modificados, nos interpela hasta el interior más puro que ya no nos pertenece, sino que es la absoluta producción de un intercambio constante y enriquecedor con los otros, comprendiendo lo valioso y verdadero en la inclusión de la diversidad, en la diferencia, en la pluralidad. El hecho sincero de poder “asumir la existencia de Terapias Ocupacionales es el resultado, justamente, de reconocer estos efectos e implicancias en la producción de sujetos y de realidades” (Guajardo Córdoba, 2016). Cuando hacemos referencia en nuestro discurso a la idea de no categorizar ni establecer etiquetas a un otro porque esto provoca pasividad, delimitación y condicionalidad, debemos trasladar dichas bases que lo sostienen hacia la construcción de nuestra propia identidad, rechazando la rigidez y fijación, para poder ser comprendidas desde la multidimensionalidad e interdisciplinaridad, como sujetos inmersos en historias, culturas y temporalidades que le son propias pero además comparte, intercambia y conforma su ser en relación a estas. Lo que sucede de igual manera con las ocupaciones en las cuales las persona se compromete y desempeña desde las significaciones que en él se generan, también desde lo social, lo histórico y temporal.

La ocupación brinda una (re)significación en la vida de una persona, y a su vez, por su efecto dialéctico y cualidad dinámica, son las mismas personas con sus especificidades físicas, sociales, culturales y temporales las que le adjudican a la/s ocupación/es variedad de significados tanto individuales como los construidos en comunidad. Frente al primer punto, el significado adjudicado a la ocupación se expresa en motivación, interés y compromiso de las capacidades físicas y mentales, como estructuras internas. Únicamente cuando la persona prefiere y deposita en una ocupación sus valoraciones y significados, es cuando ésta puede dotar de significado a la vida

de manera integral, y donde la persona tiene la posibilidad de utilizarla como herramienta mediadora para transformar varios de los aspectos de su realidad.

El rol y la intervención del TO en cuanto a esta temática entonces, es fomentar y propiciar la necesidad de la persona de comprometerse en ocupaciones que lo doten de significaciones en cuanto una expresión de sus características intrínsecas, pero también de un rol ciudadano involucrado con las demás personas que conforman su medio ambiente y contexto más próximo, con dos capacidades claves, la autodeterminación y autodesarrollo, desde una perspectiva colectiva, de igualdad de oportunidades y de Derechos Humanos (Navarrete Salas *et. al.*, 2015). En estas circunstancias, el trabajo logra ocupar un lugar de suma importancia, siendo en la mayoría de los casos, el principal camino para conseguir la plena participación en la comunidad. En el caso de las PCD el trabajo mediante un proceso de inclusión laboral, que es acompañado y graduado mediante ajustes razonables y personales, adquiere una especial connotación en cuanto al valor que éste produce como un real sentimiento de pertenencia en la comunidad, el desarrollo de su redes sociales en los contextos más próximos con los cuales interactúa y se auto significa, como también ocupar un nuevo rol dentro de la dinámica familiar mediante la independencia que le otorga la retribución económica que recibe, posicionándose desde un rol activo y productivo tanto para sí como para terceros. En definitiva, el acceso al mercado de trabajo y la inserción laboral a un empleo competitivo son factores que resultan fundamentales para conseguir la inclusión social de las PCD.

En consonancia a lo anterior expuesto, mediante las ocupaciones, el TO ocupa el rol y ejerce las funciones como facilitador y fortalecedor, con mayor énfasis, de aquellas conductas de carácter social, pero por demás, ejercer un rol activo en cuanto acompañante de la persona que

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

quiere y desea ser la constructora de su propia realidad y de las modificaciones que en ella pueden ocurrir. Mediante las acciones de brindar y facilitar a la persona las herramientas para que sea ella misma la protagonista y quien “tome las riendas” de su propio proceso, donde el TO es el agente de salud que acompaña y guía, junto a ella, demostrando paridad, mostrando una nueva oportunidad.

Bibliografía

- Carrasco, J. y Olivares, D. (2008) Haciendo camino al andar: construcción y comprensión de la Ocupación para la investigación y práctica de la Terapia Ocupacional. Revista chilena de Terapia Ocupacional, (8). Recuperado de: <http://web.uchile.cl/vignette/terapiaocupacional>
- Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional - GLARP. (1998). Modelos de Rehabilitación laboral. Bogotá, Colombia.
- Kronenberg F., Simó Algado S., Pollard N. (2015) Terapia ocupacional sin fronteras. Aprendiendo del espíritu de supervivientes. Edit. Panamericana. Madrid.
- Navarrete Salas E., et al (2015) *Terapia ocupacional y Exclusión Social. Hacia una praxis basada en los derechos humanos*. Primera Edición. Editorial Segismundo SpA
- Trujillo, A., Sanabria, L., Carrizosa, L., & Parra, E. (2011). Comprensión de la ocupación humana. En C. Rojas, Grupo de Investigación Ocupación y Realización Humana. (Ed.), *Ocupación: sentido, realización y libertad. Diálogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Rojas, C. (Ed.). (2011). *Ocupación: sentido, realización y libertad. Diálogos ocupacionales en torno al sujeto, la sociedad y el medio ambiente*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Simó, A. S., Guajardo, C. A., & Corrêa, O. F. (2016). *Terapias ocupacionales desde el sur: derechos humanos, ciudadanía y participación*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tema

La representación social de la discapacidad (visual, intelectual, sensorial, motora y visceral) de los empleadores y del personal de Recursos Humanos (RR.HH.) de las empresas del sector privado de la ciudad de Mar Del Plata.

Problema

¿Cómo es la representación social acerca de la discapacidad (visual, sensorial, intelectual, motora y visceral) de empleadores y personal de RR.HH. de empresas del sector privado de la ciudad de Mar del Plata en el período 2019/2020?

Objetivo general

- Analizar las Representaciones Sociales de los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas del sector privado que tienen sede de sus empresas en la ciudad de Mar del Plata en el periodo 2019/2020.

Objetivos específicos

- Caracterizar las actitudes de los empleadores y personal de RR.HH. en relación con la discapacidad.

-
- Indagar acerca de las fuentes de información de los empleadores y personal de RR.HH. de la temática discapacidad.
 - Conocer las creencias de los empleadores y del personal de RR.HH. en relación con la discapacidad.
 - Identificar los factores favorecedores y limitantes acerca de la discapacidad presentes en las representaciones sociales de los empleadores y del personal de RR.HH.
 - Fundamentar el rol de la Terapia Ocupacional en la construcción de representaciones sociales.
 - Establecer propuestas de intervención desde Terapia Ocupacional para facilitar las condiciones adecuadas en procesos de inclusión sociolaboral y fomentar la participación de los empleadores en programas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Enfoque de investigación y tipo de estudio

El presente estudio tiene un enfoque de tipo cualitativo y el estudio es exploratorio y descriptivo. El tipo de enfoque *cualitativo* nos permite indagar sobre las percepciones y representaciones que poseen los empleadores y el personal que conforma RR.HH., acerca de la discapacidad; conocer qué conceptos e ideas tienen acerca de las personas con discapacidad, construidos mediante sus experiencias vividas y las relaciones sociales. Este enfoque favorece el estudio de la realidad en su contexto natural, y los concibe a los empleadores y personal de RR.HH. del sector privado-empresarial no sólo como variables de estudio, sino como un todo desde una mirada holística. La observación constante, el análisis de cada situación relacionada con el comportamiento entre las personas, es la base de la investigación cualitativa. El tipo de estudio

exploratorio nos permite indagar sobre una temática o problema de investigación poco estudiado y nos posibilita abordar dichos fenómenos desde nuevas perspectivas, en tanto permite obtener información sobre las representaciones sociales de la discapacidad de los empleadores y personal de RR.HH. del Municipio de General Pueyrredón, información con la que no se cuenta hasta el momento. La modalidad **descriptiva** caracteriza al objeto de estudio (personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis). En cuanto a la dimensión temporal el presente estudio representa un corte transversal ya que la recolección de datos se realiza en un único momento determinado y específico.

Variable de estudio

Las representaciones sociales de los empleadores y personal de RR.HH. del sector privado empresarial.

Definición conceptual

Representaciones Sociales: “*modalidad particular de conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre individuos*” (Moscovici en Banchs, 1986.p.29). Conforman un mapa conceptual que permite y facilita la interpretación de la realidad circundante, en relación con el proceso de interrelación e intercambio entre las personas para comprender los cambios de la vida social y permite cuestionar lo socialmente preestablecido.

A través del contexto social donde se sitúan los individuos, y la comunicación que se establece entre ellos; se conforman marcos conceptuales que proporcionan un bagaje cultural conformado por códigos, valores e ideologías relacionadas con su grupo de pertenencia o ideologías transmitidas dentro de la sociedad. (Jodelet, 1986)

Definición operacional

Dimensionamiento del concepto

Las representaciones sociales poseen tres dimensiones:

1. ***Creencia o campo de la representación*** es entendido como la estructura que da forma a la representación. Indagamos acerca de la creencia que tienen los empleadores y personal de RRHH acerca de la discapacidad en el sector laboral.
2. ***Actitud*** es aquella orientación ya sea positiva o negativa, favorable o desfavorable de un determinado conocimiento. La misma puede identificarse en el comportamiento y lenguaje de las personas.
3. ***Fuente de información*** es la representación de la suma de conocimientos que se posee a propósito de un fenómeno de naturaleza social. Se refiere a la cantidad, calidad de la información que se posee y de donde proviene la misma.

Población

Los empleadores y personal de RR.HH. de empresas del sector privado con experiencia previa en Inclusión laboral mediante programas específicos de inclusión sociolaboral que se desarrollan en el Municipio de General Pueyrredón.

La muestra estuvo conformada por un total de 7 empleadores y personal de RR.HH. de empresas del sector privado con experiencia previa en Inclusión laboral mediante programas específicos de inclusión sociolaboral que se desarrollaron en la Municipalidad de General Pueyrredón, en los años 2019/2020.

Método de selección de la muestra

La selección de la muestra fue *no probabilística por conveniencia* debido a que la elección de las empresas y su empleadores y personal de RR.HH. fue orientada con relación a la accesibilidad de dicha población a través del Taller de Emprendimiento para la Integración Social del Municipio de General Pueyrredón, espacio de práctica clínica de la carrera de Terapia Ocupacional en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Criterios de selección de la muestra:

Criterios de inclusión

Personas:

- de ambos sexos,
- empleadores de empresas privadas, y/o personal de RR.HH.
- que trabajan en empresas privadas donde previamente habían realizado inclusiones laborales de Personas con Discapacidad.

Criterios de exclusión

Personas:

- que pertenezcan a RRHH y/o personal encargado de la incorporación del personal de empresas del sector público.
- que pertenezcan a otras áreas administrativas de la empresa como por ejemplo área de contabilidad.
- RRHH y/o personal encargado de la incorporación del personal que decida no participar en la investigación o no se encuentre presente el día de toma de datos.

Técnicas de recolección de datos

Entrevistas Semiestructuradas

La entrevista semiestructurada consistió en una guía de asuntos elaborada acerca de los principales aspectos socio-ambientales y las representaciones sociales sobre la discapacidad, indagando en profundidad las creencias, actitudes y fuentes de información.

Se realizaron *preguntas abiertas*, ya que no se presentaron opciones de respuesta, y *focalizadas*, porque refieren a un foco de interés en particular, a los empleadores y personal de RR.HH. Las personas entrevistadas han podido expresar sus opiniones e incluso, el entrevistador como facilitador, se ha desviado de las preguntas iniciales con la posibilidad y la libertad de introducir preguntas adicionales; han surgido aspectos interesantes que no estuvieron contemplados en el guión, lo que permitió precisar conceptos u obtener mayor información personal detallada sobre las representaciones sociales acerca de la discapacidad.

La entrevista estuvo conformada por preguntas abiertas, divididas en dos apartados. El primer apartado abarcó los *datos sociodemográficos* cuya información es condicionante para la *producción* de las Representaciones Sociales (conocer al sujeto, su entorno, y los elementos que contribuyen a la construcción de las representaciones sociales, por ejemplo: edad, género autopercebido, empresa en donde desempeña sus funciones, puesto de trabajo y antigüedad en el puesto). El segundo apartado estuvo constituido por 11 preguntas abiertas, organizadas en función a las *3 dimensiones* que abarca su definición operacional: *creencia o campo de información, actitud y fuente de información* (Moscovici, 1979). Cada pregunta fue confeccionada con el fin de explorar las ideas, creencias, actitudes y opiniones sobre la Inclusión laboral que tienen los empleadores y RR.HH, de las empresas entrevistadas, según su experiencia personal y laboral con personas con discapacidad.

Encuentros con informantes claves

Los informantes claves son una fuente primaria de información en las investigaciones de tipo cualitativas (Taylor & Bogdan, 1986). Debido a sus experiencias vividas y su relación con el elemento de estudio, permiten ampliar los conocimientos hasta el momento obtenidos sobre una determinada situación y/o temática, la posibilidad de realizar nuevas preguntas que acompañarán la búsqueda en los relatos de los participantes de la muestra, asentar los aspectos considerados hasta el momento y la apertura al acceso a nuevos escenarios relacionados. Además, los encuentros con informantes claves permiten a los investigadores cualitativos acercarse y comprender en profundidad la “realidad” social a estudiar (Alejo & Osorio, 2016).

Los informantes claves de esta investigación fueron Soledad Reyes y la Lic. en Trabajo Social Paola Núñez, debido a que ambas se desempeñan en la Oficina Municipal de Empleo, dependencia de la Municipalidad de General Pueyrredón, quienes nos brindaron información acerca de la situación actual en cuanto inclusiones laborales de PCD en el ámbito privado, y su percepción de la discapacidad tanto desde su experiencia personal y subjetiva como también desde el rol profesional y la perspectiva institucional.

Los encuentros fueron realizados mediante plataformas digitales de videoconferencia, los mismos fueron grabados para su posterior consulta.

Procedimiento de recolección de datos

La presente investigación se caracterizó por la obtención de información a través de fuente primaria. La técnica de recolección de datos utilizada fue una entrevista semiestructurada con preguntas

abiertas y focalizadas; la misma fue aplicada a los empleadores y RR.HH. de las empresas privadas de Gral. Pueyrredón.

La técnica de recolección de datos - entrevista - fue aplicada a cada entrevistada por las autoras en conjunto, alternando de a una pregunta para la realización de la misma de forma que la entrevista se presente de manera clara y ordenada. Previamente a la implementación de la técnica se informó a la persona a entrevistar sobre la finalidad de la investigación y acerca de la finalidad que tiene la entrevista dentro de la misma, con la importancia que posee la información que se brindará en cada respuesta obtenida.

Entre las autoras se acordaron las pautas sobre el modo de implementación de la entrevista, demostrando su legitimidad, seriedad y la importancia de la investigación para la temática. Se buscó la espontaneidad y sinceridad en las respuestas brindadas, no se indujo a una respuesta determinada ni se preguntó de manera tendenciosa y/o confusa, de manera tal que las preguntas fueron formuladas con un lenguaje común y familiar a las partes intervinientes, se realizó de a una por vez, sin condicionar el tipo ni el tiempo de respuesta.

Las entrevistas se realizaron mediante plataformas digitales que permitieron la modalidad de videollamada y la grabación de la misma para facilitar el posterior análisis de datos. Que los encuentros permanezcan grabados, nos brindó imagen además de sonido, lo que nos permitió la observación de conductas, posturas y gestos que pueden pasar desapercibidas en el momento en que se realiza la entrevista a causa de la modalidad virtual.

Mediante la lectura y posterior firma de un consentimiento informado, se les informó acerca del anonimato de su participación dentro de la investigación, lo que dió el lugar para resolver posibles dudas y/o interrogantes que puedan surgir por parte del entrevistado respecto al mismo.

Prueba Piloto

Con la finalidad de comprobar la eficacia del instrumento de recolección de datos, se administró la entrevista a empleadores y personal de RR.HH. del sector público; debido a que estas personas poseen características semejantes al grupo de estudio de esta investigación. De este modo, *“Se somete a prueba, no sólo el instrumento de medición, sino también las condiciones de aplicación y los procedimientos involucrados en ella (...). Con dicha prueba se analiza si el instrumento se comprende y si los ítems funcionan de manera adecuada, se evalúa el lenguaje y la redacción con el fin de calcular la confiabilidad inicial y, de ser posible, la validez del instrumento”* (Sampieri Hernandez R., Fernandez Collado C., y Baptista Lucio P, 2006).

A raíz de la realización de la misma, se puede decir que la entrevista demanda un tiempo de cuarenta minutos aproximadamente y según lo expuesto por los entrevistados esta no resulta ni extensa ni tediosa. Los entrevistados aceptaron participar de la prueba piloto tras la lectura y firma del correspondiente consentimiento informado, en el cual se comunica el tema de investigación, los objetivos y el anonimato de su participación.

Las preguntas formuladas fueron comprendidas en su totalidad, por lo que no se consideró necesario realizar modificaciones en las mismas.

Con respecto a la forma de administración del instrumento, no se ha evidenciado dificultades, y a su vez, se ha logrado cumplir con las pautas previamente acordadas entre las autoras. El clima generado fue propicio para un correcto desenvolvimiento de los entrevistados, logrando que se expresaran con libertad. Sin embargo, siempre que fue necesario, se repregunto cuando la pregunta no era contestada en su totalidad, sin inducir a respuestas en ningún momento.

ANÁLISIS

DE DATOS

Análisis de datos

El análisis de datos se llevará a cabo en conjunto por ambas autoras, quienes realizarán la transcripción de las grabaciones audiovisuales de los/as entrevistados/as, y de las observaciones de las conductas corporales manifestadas durante la misma, lo que permitirá un análisis exhaustivo de los datos y configurar una estructura en base a los mismos, en relación con el marco del problema de investigación.

Cada pregunta de la entrevista con su respectiva respuesta será estudiada y analizada por separado, y posteriormente en conjunto, para clasificarlas de acuerdo a la dimensión de la variable involucrada y de acuerdo a la categoría de respuesta que corresponda, agrupando las mismas teniendo en cuenta similitudes y/o diferencias que resulten significativas al estudio. En cuanto a los factores a determinar, se presentan aquellos que resultan facilitadores y/o limitantes en cuanto actitud; y los aspectos positivos y negativos que se presentan en la temática en cuestión. Los mismos serán identificados a partir de ideas, creencias y opiniones que serán manifestadas en las respuestas correspondientes por los/as entrevistados/as.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En este apartado se desarrollarán los resultados obtenidos posterior al análisis de las entrevistas realizadas a las personas que se desempeñan como empleadores y RR.HH. de las empresas privadas ubicadas en General Pueyrredón.

El enfoque cualitativo de esta investigación, nos permite obtener información de manera directa de los sujetos pertenecientes al grupo de estudio y la forma en que los mismos conciben e interpretan su realidad, en base a la cual (re)organizan sus prácticas diarias. Para la obtención de dicha información, las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron entrevistas semiestructuradas y encuentros con informantes claves.

Para la convocatoria se realizó una entrevista con personal de la Oficina de Empleo de General Pueyrredón, informantes claves de la investigación, y con la Lic. en Terapia Ocupacional, Sandra Chaves, quien forma parte del sector dentro del MGP a partir del cual se establece el proceso de inclusión sociolaboral, a fin de conocer la situación en la que se encuentra la ciudad en materia de inclusión laboral y detectar aquellas personas que cumplieran con los criterios de inclusión: empresas del sector privado, experiencia previa en programas de inclusión laboral (PET/PIL), período abarcado en el estudio (2018-2019) y puestos laborales requeridos (RR.HH/empleadores).

Para conformar el grupo de estudio se enviaron por e-mail las cartas de solicitudes de entrevista a 10 personas, la cual constaba de una breve descripción del trabajo de investigación, sus finalidades, además de las pautas acerca de la modalidad y duración de la entrevista. En la primera etapa se enviaron las cartas a todas aquellas personas que cumplían con los criterios de inclusión y exclusión de este estudio; a las mismas respondieron y aceptaron la entrevista 3 personas que

corresponden al sector RR.HH. de empresas privadas y una persona bajo la denominación de “Socio-gerente”. Se les volvió a enviar la carta a aquellos que no habían respondido, y en esta segunda etapa fueron 3 personas las que respondieron y aceptaron la entrevista. Por lo tanto, el grupo de estudio quedó conformado por un total de 7 entrevistadas, siendo 2 las personas que no respondieron dichas notas. En relación a este último dato, las informantes claves de la Oficina de Empleo refirieron que dicha situación podría deberse al hecho de la gran cantidad de tareas que llevan a cabo las personas en esos puestos, sumado a que la época del año presentaba un adicional a la situación debido al año atípico y difícil atravesado por las empresas del sector privado en la ciudad, sin embargo, en términos generales expresaban una buena predisposición e interés por la temática de estudio.

La totalidad de las personas entrevistadas manifestaron como género autopercebido mujer, de las cuales 1 corresponde entre 20 a 30 años, 3 entre 31 a 40 y 3 corresponden a personas entre 41 y 50 años.

En cuanto a profesión/ nivel de instrucción alcanzado, 6 poseen formación superior/universitaria/de grado: Lic. en Marketing, Lic. en Recursos Humanos, Lic. en Trabajo Social, Lic. en Psicología/ Tecnicatura en Acompañante Terapéutico, Abogada; 1 de ellas Maestra de Nivel Inicial, y la persona restante no posee estudios universitarios como tampoco terciarios, solamente con formación en RR.HH mediante cursos certificados.

En relación a la antigüedad de la persona tanto en la empresa como en el puesto de RR.HH, 1 de las entrevistadas presenta 26 años en la empresa ocupando varios puestos laborales, 3 entrevistadas cuentan con 15 años de antigüedad tanto en la empresa como en el puesto actual respectivamente, 1 de ellas con 11 años en la empresa pero 9 años en el puesto, y 2 entrevistadas

que cuentan con 2 años en la empresa, una con 9 meses en el puesto, presentando el menor tiempo de antigüedad del grupo de estudio.

En cuanto a los factores a determinar, se destacaron aquellos que resultan facilitadores y/o limitantes en cuanto a la actitud de los/las mismos/as hacia la temática discapacidad; y los aspectos positivos y negativos que se presentan en la temática en cuestión. Los mismos serán identificados a partir de ideas, creencias y opiniones que serán manifestadas en las respuestas correspondientes por los/as entrevistados/as, elementos mediante los cuales se expresan y ponen en evidencia las representaciones sociales de las personas, junto con las acciones y comportamientos. Las representaciones sociales como método de aprehensión e interpretación de la información proveniente del medio circundante, permiten comprender cuestiones sociales preestablecidas y cuestionar las mismas, pero también conforman marcos conceptuales cuyos códigos e ideologías son transmitidos e instalados entre los miembros de la sociedad. Estos aspectos de las representaciones sociales ocupan nuestro trabajo de investigación de manera predominante, poniendo el eje central en la forma en que las personas que se desempeñan en empresas privadas interpretan la discapacidad y lo reflejan en las prácticas que llevan a diario en sus puestos laborales dentro de las mismas.

Dentro de la Representación Social existen tres dimensiones:

Fuente de información se refiere tanto a la cantidad como a la calidad de la información que se posee y de donde proviene la misma. En relación a esta dimensión solicitamos a los empleadores y personal de RR.HH. que identifiquen cuales son los medios y canales que le permitieron obtener información para conocer la temática de discapacidad y los programas de inclusión laboral para PCD.

Creencia o campo de la representación, que conforman la estructura que da forma a la representación. Para esta dimensión, se recolectó información sobre las creencias acerca de la discapacidad solicitándoles a los empleadores y RR.HH. que definan el término discapacidad y expresen cuales son los conceptos que asocian con éste.

Actitud que se define como la orientación positiva o negativa, favorable o desfavorable de un determinado conocimiento que se identifica mediante el comportamiento y el lenguaje. Para realizar la recolección de datos acerca de la misma se interrogó sobre las acciones llevadas a cabo desde la empresa en relación a la discapacidad y si en base a ello existían proyectos en cuanto inclusión laboral. Se les preguntó además sobre el aporte de las PCD y los procesos de inclusión laboral en las empresas privadas, destacando aspectos positivos y negativos del mismo, como también acerca de las valoraciones de las PCD y sus variantes, posterior a concluir las experiencias.

La totalidad de las personas entrevistadas para dicho estudio, identificó más de una *f fuente de información* acerca de la discapacidad: formación académica (terciaria y/o universitaria de grado), cursos y seminarios realizados por cuenta propia, material de lectura por Internet y la interacción con las propias personas con discapacidad mediante la inclusión de las mismas en distintas áreas de la comunidad. Con respecto a la inclusión laboral propiamente, la mayoría de las entrevistadas manifestó conocer los Programas de Inclusión Laboral (PIL) y de Entrenamiento para el Trabajo (PET) mediante la comunicación con la Oficina de Empleo de la Municipalidad de General Pueyrredón, y la Comisión de RR.HH. del Parque Industrial, a través de reuniones y charlas. Mientras que solo 2 de las entrevistadas restantes manifestaron que fue por su propia

cuenta, consultando material acerca del área laboral y acercándose a las personas encargadas de dicha tarea en la ciudad de Mar del Plata.

“Con respecto a la discapacidad, el hecho de poner en marcha los programas hizo que retome la lectura. También participé en charlas. Considero que este tipo de charlas no son muy difundidas o frecuentes. Estaría muy bueno que haya más, y sean más frecuentes” (G, 28 años). “Trabajamos en conjunto con la Oficina de Empleo cuando había que reclutar o hacer la selección de personal para las temporadas (...) y en una de esas reuniones que teníamos, surgió la charla. Por ahí siempre hablábamos de los programas de inserción laboral para jóvenes, y en este caso, comenzamos cuando se estaba experimentando, fue el primer año cuando arrancamos del programa para discapacidad” (S, 35 años).

Las primeras dos citas reflejan la manera en que el personal de las empresas obtiene información acerca de la discapacidad, donde son los programas de inclusión para PCD los que constituyen una cadena de instrucción para las mismas, y que también, generan una red de conocimientos para futuras acciones relacionadas a la temática, constituyendo la principal fuente de información acerca de la discapacidad. La posibilidad de acercarse a las áreas correspondientes brinda una puerta de acceso a nueva terminología y prácticas, como también recordar aprendizajes y continuar aprehendiendo conocimientos.

“(…) uno no dedica tiempo a instruirse de eso, es más coyuntural, cuando te pasa ahí es donde aprendes. Aprendes desde el momento en el que empezas a hacer las entrevistas, porque las personas te cuentan sus capacidades y sus capacidades limitadas (...). Fuimos aprendiendo en el camino, creo que el 80% fue la convivencia” (G, 49 años). “La verdad es que fui aprendiendo en el

momento de todo eso” (L, 43 años). “Entonces bueno, al dedicarle tiempo de charlar, de donde le gustaba, donde te sentís cómodo, vas sacando su potencial (...) Pero como digo, no fue que me formé antes ni nada, sino que es dedicarle tiempo para escucharlos...” (V, 47 años)

En estos relatos, se refleja otra modalidad de aprendizaje de la temática discapacidad, que también se ve plasmada en varios relatos del grupo de estudio, como lo es la noción de desconocer la temática, previo a las incorporaciones a la empresa, obteniendo información directa desde las propias PCD, en entrevistas y conversaciones, considerando que de otro modo no se hubieran acercado a ésta de la misma manera. Sin embargo, a pesar de demostrar un interés por obtener información de esta manera, el primer relato presenta terminología que no coincide con la denominación establecida por el nuevo paradigma de la discapacidad.

“La verdad es que no, no consulté material estando en el puesto, y tampoco nadie te lo ofrece. El trabajo en inclusión es algo liviano aún. He notado muchas falencias, falta de conocimiento, de información” (E, 40 años). “Me fui súper decepcionada (de la atención en la Municipalidad), porque me encontré con esta realidad, que las personas que tienen que ocuparse o preocuparse, no me supieron guiar, no me dijeron que existía la Oficina de Empleo, con quien me podría contactar, fue todo muy liviano como se trató el tema...” (U, 39 años).

Nos parece importante resaltar la información presente en las frases citadas debido a que dichos relatos nos muestran una realidad paralela en la que se ven insertas las PCD pero que también se vuelven padecientes de ella, lo que se demuestra en la falta de instrucción que presenta el personal que se encuentra en ciertas áreas ocupando un cargo, cuya función es brindar información para el resto de la comunidad, dentro de la cual se ubican el personal de RR.HH. quienes se encargan de facilitar y generar oportunidades laborales para dicha población, que de otra

manera no las obtiene. Esto volcado a la realidad y a la práctica diaria provoca mayor desinformación, confusión y enlentece los tiempos cuyos plazos deberían ser más cortos donde en el mientras tanto son las PCD las que se ven perjudicadas al no acceder, por ejemplo, a una experiencia laboral como la que se manifiesta en los relatos. Además, estas citas demuestran la falta de organización y continuidad que presentan las empresas una vez comenzados los procesos de inclusión, debido a que solo son pocas las personas encargadas de articular todos los programas con estos espacios y no es suficiente para cubrir todas las áreas destinadas al ejercicio laboral.

“Si bien todos estamos con muchas cosas, la verdad es muy interesante, y también el hecho de conocerlos a través de experiencias propias tiene otro plus” (G, 28 años). “Soy una convencida de que nunca es suficiente. Por eso me sigo formando, sigo haciendo cursos, sigo avanzando porque si creyera que ya tengo la información suficiente de determinada temática, no podría hacer bien mi trabajo (ríe)” (U, 39 años).

Por último, y en relación al párrafo anterior, 6 de las entrevistas manifestaron que la información recibida y las fuentes consultadas acerca de la discapacidad, no fueron suficientes para poder abarcar la temática y desempeñarse, y que por esto, están interesadas en recibir formación del tema así como también instruirse a través de los relatos de las empresas que ya atravesaron por el proceso de inclusión laboral y cuyas experiencias se vuelven muy enriquecedoras por considerarse de primera mano, lo que facilita y podría contribuir en la labor diaria de estas personas, acortando plazos e incluyendo más personas.

En relación a las *creencias o campo de representación*, la mayor parte de las entrevistadas expresan la imagen que les representa el término discapacidad desde una visión “positiva”, apoyando su discurso desde la igualdad, quitándole las consideraciones peyorativas y

discriminatorias del término, pero a la vez, en sus relatos, demuestran la utilización de terminología que pertenece una visión que no presenta una perspectiva holística sino que reduce a la persona en base a su discapacidad, diagnóstico o circunstancia. “No abordé la experiencia como discapacidad, para mi somos todos discapacitados. O sea, yo lo trate desde el primer momento como cualquier otro de los chicos o de las personas que estaba entrevistando o reclutando para otra posición digamos. La verdad es que no me llevo con el término. Nunca fue tomado como ‘el proyecto de discapacidad’ sino como una experiencia nueva” (V, 47 años). “La primera foto de un discapacitado era una persona que no tenía capacidades para resolver, invalido con Síndrome de Down. Pero hoy, desde hace 4 años de la primera experiencia, cambió todo eso porque pude aprender acerca de las capacidades diferentes” (G, 49 años). “Lo primero que se me viene a la mente es cuando una amiga me dijo ‘no se dice discapacitado sino capacidades diferentes’. La palabra discapacidad me remite a eso, saquémosle la cuestión peyorativa, que nos ha acompañado durante mucho tiempo. Lo veo como una incapacidad para hacer alguna cuestión, pero a la vez, los recursos que tiene una persona para poder sobrellevar eso, y desarrollar las capacidades para poder compensar o no aquellas cuestiones que tienen en falta” (G, 28 años).

El siguiente relato ejemplifica cómo la discapacidad es abordada en ocasiones desde la incapacidad y el asistencialismo, anteponiendo la discapacidad a la persona, estableciendo la ayuda más que como factor adicional y/u opcional, sino que se plantea como un elemento indispensable para la persona al momento de desempeñarse: “Son personas como nosotros, pero con alguna dificultad. Hay que ver qué discapacidad tienen como para poder ayudarlos un poco más o un poco menos. Los que están acá son nenes, tenes que estar atrás, son como una criatura más. Se me viene eso a la mente con la discapacidad, la palabra “ayuda” (...) Como le pasó al chico autista, que ahora

es socio, trabaja 8 horas, utiliza máquinas, sus compañeros lo ayudaron (...) De hecho tenemos de socio a un chico Down, que trabaja 4 horas por día” (L, 43 años).

A diferencia del relato anterior, una de las entrevistadas manifestó que su representación o esquema de la discapacidad establece dificultades para interactuar con otras personas, cuando las mismas no aplican la terminología adecuada en relación al nuevo paradigma de la discapacidad, conformando un esquema de la otra persona, donde resalta: “Yo escucho a la otra persona y pienso si realmente tiene noción de lo que está hablando. Porque he escuchado más sobre prejuicios, y pude medir que hay un desconocimiento enorme a nivel laboral y social. Más que una imagen, lo que se me viene a la cabeza es eso, si ese otro u otra tendrá idea de lo que implica esa palabra, si es que la usan de manera correcta, porque dicen ‘discapacitado/a’, ‘mogólico/a’, ‘invalido/a’, ‘pobrecito/a’, ya cuando usan mal los términos me doy cuenta que desconocen absolutamente. (U, 39 años).

Con respecto a los conceptos que las entrevistadas relacionan directamente con la temática de discapacidad, se destaca una gran variedad: “Ayuda, aprendizaje y confianza. Ayudarlos a aprender y también que tengan confianza en sí mismos, que sepan que lo pueden lograr, eso también es un avance para ellos” (L, 43 años). “Exclusión social, debilidad y desarrollo de fortalezas” (G, 28 años). “Resiliencia, ganas y entusiasmo. Porque la verdad es que ellos lo tomaron como una oportunidad que se les dió y lo supieron aprovechar al 100%. El compromiso fue muy emocionante, la verdad, que ingresaron las ganas que tenían y el entusiasmo” (S, 35 años). “Inteligencia, fuerza y empatía” (U, 39 años). Estas citas relacionan el término y los elementos que lo componen, con la fortaleza que requieren las PCD para afrontar y superar las dificultades que se le imponen al interactuar con el medio ambiente. En cuanto a los conceptos expresados, en uno de

los relatos se puso en manifiesto el cambio y las modificaciones que tuvieron los mismos en cuanto esquema mental de la discapacidad, tras haber tenido la experiencia de inclusión laboral con PCD: “Si me preguntabas antes de la experiencia de inclusión laboral por la que atravesamos, te hubiese dicho fragilidad e incapacidad. Actualmente digo, primero desafío, después coraje y también decisión. Podría agregar actitud, que creo que es clave y hace la diferencia. (...) Porque si ante la imposibilidad física de hacer algo yo le sumo no querer hacerlo, se genera una verdadera discapacidad” (G, 49 años). “Primero diría desdramatizar. Yo te puedo hablar de un montón de cosas... pero yo creo que alguien que no conoce o que no tuvo la experiencia de tratarla, no lo conoce. Te sumaría desafío y experiencia, pero desdramatizar es lo que me quedó como conclusión de la experiencia y lo que resume todo, es lo que te queda” (V, 47 años).

Una de las personas entrevistadas expresó como palabras: “Personas, expectativas y derechos” (E, 40 años), la cual fue la única que manifestó los conceptos en relación a la nueva mirada de la discapacidad, anteponiendo la cualidad de persona ante un diagnóstico y sus derechos como tal.

Al momento de expresar una definición, algunas de las entrevistadas definen a la discapacidad ligada a una visión negativa, al déficit o la imposibilidad para desempeñarse en sus ocupaciones: “Yo a la discapacidad la considero como una cierta limitación para realizar todas las tareas en su totalidad, pero no como un impedimento para, aunque sea, poder realizarla. Creo también que la limitación se la pone la sociedad misma, no lo tomo solo desde el lado de la limitación o privación a hacer ciertas cosas (...) Hay mucho desconocimiento, y eso causa mucho prejuicio al término” (S, 35 años). “La discapacidad entendida como la incapacidad o falta de desarrollar la vida de forma normal, por alguna patología que puede llegar a ser física o mental”

(G, 28 años). “Creo que son personas normales como nosotros, con una cierta imposibilidad, pero personas al fin” (L, 43). Otras de las entrevistadas, sin embargo, relacionaron el término desde una posición más neutral en cuanto a la persona: “La discapacidad es simplemente una característica más de algunas personas” (U, 39 años). “Lo definiría como una persona con experiencias diferentes” (E, 40 años).

En cuanto a esto, nos parece importante citar parte del relato de una de las entrevistadas “S” (47 años), la cual formó parte en el comienzo del proceso de aplicación de los programas de inclusión laboral para PCD en la ciudad, quien a pesar de manifestar complicaciones para expresar una definición del concepto, quiso destacar otros aspectos: “Solo se me ocurre, como punto de todo esto, que si les podría hablar de la gratitud y de las felicitaciones, pero a los padres de cada uno de los jóvenes, el acompañamiento que tenían (...). Porque, lo que eran esos jóvenes, fueron por esos padres los que tuvieron que desdramatizar inicialmente (la discapacidad). Eran todos mayores de 18 años, y vos veías la autonomía que tenían, la forma de desenvolverse. Por su comportamiento, forma de ser, su independencia, no debe ser fácil ¿no?”. En este relato, S. nos cuenta la importancia de generar un vínculo con la familia también, ya que la misma proporciona un sostén en la vida diaria de estas personas, por lo que no debe tratarse como algo ajeno, sino que debe integrarse como parte del proceso, sin dejar de brindarle la centralidad de la atención a la persona que se encuentra dentro del puesto laboral. Esto también forma parte de la percepción y el abordaje de manera holística de la PCD que se debe establecer. Con relación a esto, surgió además la noción de “red de contención” para que las PCD realicen un proceso de inclusión integral, evitando mayores dificultades que se pueden presentar en el proceso socio-laboral: “La red de contención del equipo al que llegaron los chicos fue elegida previamente, en este caso el equipo de limpieza tiene un líder

con unas características muy particulares, muy humanas, y eso la verdad potenció las posibilidades de los chicos” (G, 28 años).

Con respecto a las *Actitudes*, podemos analizar diferentes aspectos. Por un lado, dos de las entrevistadas se refirieron a una noción de igualdad que establecieron para con las PCD al momento de su ingreso tanto a la empresa como al puesto de trabajo específicamente, coincidiendo en la modalidad de rotación para brindar experiencia en el rubro para todas las personas incorporadas. Además, hicieron referencia a la necesidad que existe acerca de brindar información y formación hacia el personal de todas las áreas que forman parte de la misma, con la posibilidad de interacción con las PCD de acuerdo al puesto.

“Los chicos en inclusión, durante esos 4 años en realidad, ocupaban todos los puestos que necesitaban cubrirse, quizás si tenía la precaución y no los ubicaba en, no sé, operando una torre o algo que sea peligroso para ellos, no buscaba el riesgo, pero después estaban en todos los puestos...” (V, 47 años). “Antes que yo llegara, había un desconocimiento enorme respecto a esta temática (...). Así que fui yo la que arranqué con esto, y fui observando que al comienzo fue tomado con mucha alegría, con muchas dudas, necesitaban mucha información constante, por eso reuní a los dueños para contarles de qué consistía la propuesta. Y bueno ellos primero un poco dubitativos, pero confiando en mi aceptaron. Ellos ahora, el personal que está actualmente trabajando, se ve que no tiene ninguna diferencia con el resto, logré eso la verdad, que seamos todos iguales, que no haya discriminación, que entiendan que somos todos iguales allí y afuera también...” (U, 39 años).

Con respecto a la última cita, la relación que se establece entre los compañeros y compañeras de trabajo es otro aspecto que resalta en los diálogos expresados por las entrevistadas, destacando dicha cuestión como un elemento fundamental para una inclusión satisfactoria y considerando el “feedback” y/o vivencias recíprocas que se establecen en dichos procesos.

“Lo primero que hacemos desde la empresa es el proceso de entrevista, y partimos de considerar a esas personas como un par... Después en la práctica, a veces, se hacen diferencias porque, por ejemplo, muchos chicos necesitan ir al médico entonces una vez al mes se les da el día(...). Lo que pasaba muchas veces es que estos chicos venían siendo tratados “entre algodones” por los padres por tener un hijo discapacitado, y una vez en el trabajo, fueron los mismos compañeros los que los “normalizaron”. Y eso marca una diferencia abismal. Es más, después con los compañeros salen, los invitan a salir a tomar algo, sin pensar en esa persona con ‘capacidades diferentes’. (...) Como tampoco tienen prioridades frente a sus compañeros, durante el trabajo son iguales en todos los sentidos.” (G, 49 años).

Cuando les preguntamos a las entrevistadas si se encontraban interesadas en adoptar nuevas medidas con respecto a la temática, dentro de las cuales se incluyen los Programas de Inclusión Laboral y de Entrenamiento para el Trabajo, la mayor parte de las mismas manifestó estar de acuerdo y con entusiasmo tanto para continuar con los Programas implementados en el momento, como también en incorporar nuevos programas y/o estrategias en relación a la temática, hasta alargar los plazos de los mismos para realizar inclusiones de mayor duración en el puesto de la PCD como así también realizar las modificaciones arquitectónicas que sean necesarias para facilitar el desempeño laboral de la persona: “Por mi parte, yo pienso seguir trabajando con esta temática, tanto en esta farmacia como en el trabajo que me encuentre en un futuro. (...) Lo que

logré fueron algunas modificaciones del lugar, estructurales, junto con técnicos del área de Seguridad e Higiene del equipo, para futuras búsquedas.” (U, 39 años). “Ahora que me lo preguntas, ¡sí! La empresa está en construcción de un edificio en frente y estamos haciendo rampas para el ingreso” (G, 28 años).

Solo 2 personas del grupo de estudio se manifestaron negativamente debido a la actual situación pandémica. Esto condujo a tomar ciertas medidas internas como la reducción de personal, el cierre de áreas como el comedor común, como también las consecuencias por la inhabilitación del transporte público de pasajeros, lo que afectó a todas las empresas y por ende a sus trabajadores/as: “Por ahora no, el contexto no ayuda digamos” (E, 40 años). “Yo por mi parte digo que sí, sin dudarlo, pero por la estructura de la empresa además creo que estaría bueno complementar un entrenamiento completo de este programa, necesitamos este paso previo para continuar. Pero creo que, para adoptar otra medida, en cuanto contratar a más personas, nos faltó como cerrar ese círculo que se interrumpió por la pandemia. Más adelante se podrá rever, pero creo que nos falta ese paso previo” (S, 35 años).

Una de las entrevistadas manifestó como principal obstáculo para implementar nuevas medidas en relación a la discapacidad a los trámites burocráticos para acceder, lo que entorpece la manera y la velocidad para incluir PCD a los puestos de trabajo: “Ojalá que sí (...) Las veces que no se dio no fue por problemas de la empresa, sino que fue por temas de la Oficina de Empleo, los papeles, pero no fue por falta de voluntad...” (V, 47 años).

Con respecto a los aspectos positivos y negativos de contratar PCD en empresas del sector privado nos encontramos con una gran variedad de respuestas, pero todas las entrevistadas pudieron identificar ambos tipos de factores utilizando como soporte y justificación de las mismas

a las experiencias transcurridas durante el proceso de inclusión laboral de PCD. Entre los aspectos positivos se destacó de manera recurrente, en varios relatos, que atravesar por la experiencia de estos programas y la consecuente acción de involucrarse de manera social por parte de la empresa, tanto de los/as empleados/as del área administrativa o de los/as trabajadores/as en planta permanente, resultó como una herramienta útil, proporcionando una base sólida de información confiable acerca del nuevo paradigma de la discapacidad, lo que les permitió aprender sobre la temática de discapacidad, eliminar prejuicios y desmitificar situaciones antes planteadas, permitiendo así animarse a nuevas experiencias.

“En cuanto positivo tiene varios aspectos... En primer lugar, concientizar a las personas sobre lo que es el término, sobre los distintos tipos de discapacidades que hay, que se saquen la imagen de la persona con Síndrome de Down solamente (...) Entonces ahí me encontré que muchas personas se iban acercando a contarme que tenían un familiar con discapacidad... Hablar, visibilizar, que se pueda poner en palabras eso. Desde ese lugar fue muy positivo” (U, 39 años).

“Como positivo, creo que todo, lo de romper prejuicios. (...) A cada uno de los que nos tocó involucrarnos o tener contacto con cada uno de los jóvenes yo creo que fue para abrirte, desdramatizar como les decía... porque muchas veces es desconocimiento entonces es el no conocer, o no saber, el prejuicio y demás, fue la experiencia la que nos dejó romper con todo eso” (V, 47 años).

“Desde la experiencia que se genera a nivel social para la empresa, a nivel cultural por los cambios que se van haciendo (...) Esto es la misma oportunidad para todos, que es difícil de conseguir tanto para la persona con discapacidad como para cualquiera, sin embargo, se ven más vulneradas las oportunidades para las PCD. Los cambios que nos ha traído a nivel cultural para la empresa, la visión que se genera y también, el compromiso mismo que van teniendo las personas

con discapacidad en este cambio de paradigma o mentalidad. Es positivo también, en el aprendizaje que nos deja a todos a seguir apostando a lo diferente. Más allá de lo laboral, el cambio en el equipo tiene que ver con la representación social que tenemos de la discapacidad...” (G, 28 años).

En cuanto a los aspectos negativos, se retomaron las ideas acerca del retraso en las inclusiones laborales de PCD debido a la burocracia existente al momento de emprender estos programas, lo cual se transforma en un verdadero obstáculo que trae consigo pérdida de tiempo y de oportunidades para las personas solicitantes del mismo. Retomando a la última cita, la misma entrevistada detalla esta situación en su relato: “Lo negativo por ahí fue, en este caso, entrar en un proceso burocrático que demora mucho tiempo y la verdad que poder sostener la motivación y el interés en el objetivo propuesto... podría ser muchísimo más fácil y estructurado, con una guía que me diga los pasos a seguir”. Además, se destacó como aspecto negativo a las cuestiones acerca del desconocimiento de la discapacidad en la comunidad y la ausencia de perspectiva de discapacidad y DD.HH, que si bien en el apartado de los aspectos positivos se transformó en algo beneficioso, lo cual se pudo transformar mediante la experiencia transcurrida, continúa siendo una característica a seguir trabajando: “Lo negativo fue que era tan grande el desconocimiento que había, que costó muchísimo, el contador por ejemplo de una de las sucursales nunca jamás había trabajado con este tipo de perspectiva, y esto hizo que mi trabajo fuera doble, porque tuve que explicarle la ley... entonces fue un arduo trabajo...” (U, 39 años).

Aquí también se resaltó la noción de falta de formación que poseen las personas que se encuentran en la lista de los aspirantes para ingresar a los programas, lo que señala su falta de experiencia en el área laboral propiamente, pero que sería un aspecto modificable si se realizaran

prácticas previas o instancias de formación en cuanto a las habilidades sociales y ocupacionales requeridas y en cuanto a los elementos básicos que forman parte de un puesto laboral en una empresa/fabrica. “En aspectos negativos, resalto el carácter, lo actitudinal. Cuando incorporamos gente a la empresa, lo hacemos para que forme parte del conjunto... Entonces cuando actitudinalmente no sirve o no suma, porque no quieren en realidad trabajar en ese puesto, no lo podemos considerar como algo positivo. Remarco esto porque muchos vienen con algunos decibeles arriba digamos, son más irritables, menos pacientes” (G, 49 años). “Aspecto negativo ninguno... Quizás tardas un poco más en la producción porque tenes que explicarle varias veces lo mismo” (L, 43 años). “Como aspecto negativo podría nombrar el hecho de que algunos son chicos ya “grandes” en edad, 20 y pico ya, y a su vez para la mayoría de estos era su primer empleo. Entonces quizás, teníamos que prepararnos y trabajar más ciertos temas como la puntualidad y el ausentismo, pero bueno, también entendemos que es su primer trabajo” (S, 35 años).

Finalmente, al indagar acerca de las valoraciones sobre la discapacidad que tenían las persona que conformaron el grupo de estudio previamente a las experiencias vividas con la temática, la totalidad de las entrevistadas coincidieron en que efectivamente fueron estas acciones en inclusión las que modificaron y/o mejoraron, en por lo menos algunos aspectos, la manera en que ellas mismas abordaban a la discapacidad. “Si totalmente, pero no eran prejuicios, sino que era desconocimiento totalmente, quizás por no tener posibilidades inmediatas, por no haber tenido la experiencia de compartir con jóvenes, como después lo hicimos... Es una cadena de contacto que te va llevando por este camino, por eso quiere que se vayan animando, se derriben estos prejuicios y que se den más posibilidades y oportunidades” (V, 47 años). “Si, porque en el imaginario decís

esto de que pueden hacer todas las tareas, las ganas que tienen y demás, pero realmente verlo y compartirlo es otra cosa. La verdad es que súper bien, para todos” (S, 35 años).

En adición a esto, 3 de las entrevistadas hicieron referencia a la terminología que usaban previo a esto, lo cual sí se vio modificado tanto en sus relatos como también reflejado en la práctica diaria, tanto desde sus roles como por parte de los compañeros/as de trabajo, y las acciones que se emprendieron a futuro por parte de la empresa. “Si, creo que la experiencia fue sumamente enriquecedora. En cuanto a los compañeros de trabajo, si se siente el cambio, en la forma en que se refieren, como hablan. Cambiaron la forma de pensar sobre la persona con discapacidad, ya no como “pobrecito, hay que ayudarlo”. Sino como uno más, una persona que tiene capacidades para hacer un montón de cosas que hay que descubrir y potenciarlas como con todos” (G, 28 años). “Si bien ya no uso palabras como “pobrecito”, a veces me enoja porque uno aprende que es una persona con capacidades diferentes y que estas capacidades, que las podría usar, no las usa. Pero si aprendí que hay un montón de cosas, como que no hay que prejuizar, hay que ver si se puede, y si se puede, intentarlo” (G, 49 años). “Si por supuesto. (...) Muchas veces se los trata en diminutivo, o como “pobrecito”, como nenes o se los trata de “ayudar”, pero de una manera torpe, que no suma, y sin respetar sus decisiones, sino lo contrario, y es por desconocimiento” (U, 39 años).

Solo una de las entrevistadas manifestó no haber modificado demasiado las valoraciones que tenía acerca de la discapacidad a partir de las inclusiones laborales, lo que se adjudicaría a que dicho proceso no fue comenzado ni solicitado por ella, sino que continuó el proceso tras el retiro de la persona encargada, la cual se encontraba en el puesto que actualmente ocupa y gestionó todo lo referido a los programas.

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

Para finalizar este análisis de datos creemos relevante poder destacar que las Representaciones Sociales en relación a la discapacidad, como también de las acciones de inclusión laboral, adoptan formas similares entre las personas entrevistadas que formaron parte del grupo de estudio, pertenecientes a un mismo contexto socio cultural y ocupando todas ellas el mismo puesto laboral dentro de sus respectivas empresas, encontrando factores significativos en aquellas personas con experiencias previas a las mencionadas en las empresas, lo que se relacionaría directamente con sus motivaciones propias y aspiraciones personales.

Bibliografía

- BANCH M. A. “Concepto de ‘Representaciones Sociales’: Análisis Comparativo”.
Revista Costarricense de Psicología. no 8-9. 1986. pág. 27-40
- Escoffier, N.; Sellaro, N.; Trillo, P. (2008). *Informantes clave: la utilidad de la técnica para los estudios migratorios*. I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica.
Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9491/ev.9491.pdf
- SAMPIERI HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ COLLADO C., y BAPTISTA LUCIO P.
“Metodología de la investigación”. 4° ed. México. Mc. Graw Hill. 2006. p 306.
- Hernandez Sampieri, R.; Fernandez Collado, C.; Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. 5a. edición. México D.F., México. The McGRAW-HILL Companies.
Disponible en: https://www.esup.edu.pe/dep_investigacion/Metodologia/pdf
- Jodelet, Denise. (1984). *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*. En Moscovici, Serge. (comp.). *Psicología Social, II*. Barcelona, España: Ediciones Paidós.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN DESDE TERAPIA

OCUPACIONAL EN EL ÁREA LABORAL

Desde la perspectiva de Derechos Humanos y el enfoque desde el paradigma social y comunitario de la discapacidad, el presente trabajo de investigación nos permitió conocer de manera concreta y precisa la situación en la que se encuentra el sector laboral del ámbito privado en la Ciudad de Mar del Plata, lo que nos brinda la posibilidad de idear y estructurar estrategias de abordaje e intervención a las problemáticas presentes en torno a la temática elegida y su vinculación con el área laboral y de vida digna. Teniendo como eje central de la cuestión a las Representaciones Sociales de las personas participantes, consideramos que dicha investigación permitirá consolidar los procesos actuales y fomentar futuros procesos en relación a la inclusión laboral de PCD en todos los establecimientos privados de la ciudad de Mar del Plata.

Cada persona, como ser social que vive inserta y en constante interacción con otras personas, necesita crear, utilizar y re-estructurar sus representaciones de manera permanente, lo que le permite modificar pensamientos, ideas y creencias que hasta el momento poseía como determinantes, para reorganizar sus actitudes y conductas que se manifiestan en el exterior, en la comunidad en donde se desempeña. Esta situación la pudimos comprobar mediante los relatos obtenidos de las personas que fueron entrevistadas para nuestra investigación, en donde las mismas mencionan y recuerdan diversas situaciones previas donde se han involucrado con la temática, realizando comparaciones con la experiencia más reciente, y donde, a medida que ponen en palabras, expresan los cambios que denotan tanto el paso del tiempo como el aprendizaje personal, laboral y/o profesional. Además de las concepciones que se fueron modificando en ese proceso, las

personas pudieron manifestar los cambios tanto en su discurso utilizado para abordar este tema, como también las acciones y las prácticas en las que se fueron involucrando, y en las cuales aplican una gran variedad de modalidades de intervención en su hacer profesional, influenciadas por los diversos factores externos e internos que las atraviesan y las componen, como los son los factores sociales, históricos, culturales y políticos que configuran a toda persona por tratarse de un ser multidimensional por sí mismo. Debemos agregar a esto las situaciones vividas que conforman sus experiencias, deseos y motivaciones, cuya interacción e interrelación configuran las Representaciones Sociales, a las cuales tuvimos la posibilidad de acceder y conocer mediante las dimensiones que la componen, permitiendo notar sus particularidades a través de la subjetividad de los relatos brindados.

En cuanto a las fuentes de información, se puede considerar en términos generales, que la totalidad de los entrevistados han tenido algún tipo de información formal sobre discapacidad, sin embargo, esta información se encuentra supeditada a la formación académica y el interés y/o motivación personal que posee el entrevistado en relación a la temática discapacidad. Conforme a esto, cabe destacar que las fuentes de información formales no son accesibles para todas las personas debido a que las dependencias que deberían cumplir un rol informativo hacia la comunidad, no poseen la formación adecuada y correspondiente sobre la temática en cuestión, lo cual repercute directamente en la calidad y cantidad de inclusiones laborales a llevar a cabo, vulnerando el derecho al trabajo de las PCD. Y en cuanto a las fuentes de información de tipo informal, la totalidad de las entrevistadas han destacado el conocimiento transmitido directamente por las PCD, constituyéndose como la principal fuente de información, ya que es a través de la experiencia de la Inclusión laboral de las PCD en donde mayormente se han enriquecido de

conocimiento e instrucción sobre discapacidad, sobre los programas de inclusión laboral y el funcionamiento del mismo. Es gracias a estas experiencias que la mayoría de las entrevistadas manifiestan su deseo de continuar realizando nuevas inclusiones.

Es debido a esto que, desde nuestra mirada, creemos de suma importancia resaltar la necesidad de realizar **capacitaciones internas** de todo el personal de carácter municipal en la temática discapacidad, tanto del área de discapacidad como de todas las áreas involucradas directa o indirectamente en los programas de inclusión laboral. Como temáticas a abordar se destacan los paradigmas de la discapacidad, tipos de discapacidades, las leyes y los programas de inclusión laboral con sus protocolos de ejecución, sistemas de apoyo y/o ajustes necesarios-razonables. Para esto, resulta indispensable garantizar espacios de formación y reflexión bajo la modalidad de talleres, en donde participen todos los/as empleados/as municipales. Posteriormente, una vez realizadas dichas capacitaciones, se replicarán dichos encuentros para el personal de RR.HH. de las empresas debido a que es el agente a cargo de brindar las oportunidades laborales de manera directa y de garantizar los lugares para poder culminar con la última etapa de la rehabilitación integral, la inclusión socio-laboral, como se demostró en el presente trabajo.

Por este motivo consideramos que ambas instancias de formación mencionadas anteriormente, deben estar conformadas, además de un Terapeuta Ocupacional y personal de la Oficina de Empleo, por PCD que posean experiencias previas en estos programas, tanto de entrenamiento como de inclusión laboral, para brindar su relato en primera persona. Esto le permitirá adoptar un rol activo dentro de su proceso y apropiarse de su trayectoria laboral.

En relación a las creencias, se evidenció que la discapacidad es abordada por algunas personas del grupo de estudio desde la perspectiva del modelo rehabilitador, es decir, interpretando

la misma desde la falta o incapacidad para desempeñarse, donde es la persona la que se debe adaptar a un puesto de trabajo determinado de acuerdo a su condición, y el trabajo es considerado como una especie de beneficio y/o oportunidad especial que se le brinda, pero también se destacaron varios relatos desde la perspectiva social, donde se destacó la importancia de realizar modificaciones en el entorno ya que es éste el que dificulta la participación de la PCD debido a que no es accesible. Esta coexistencia de paradigmas es lo que permite resaltar la importancia de propiciar espacios de reflexión y de prácticas reales, para modificar y correr el eje de la visión asistencialista, ya que a pesar de expresar su motivación para corregir errores en cuestiones prácticas, en el discurso continúan presentándose conceptos correspondientes a una visión médica-capacitista lo que interfiere en el momento de adoptar programas de inclusión laboral desde una perspectiva holística e integral del trabajo.

Como estrategia de intervención desde Terapia Ocupacional, proponemos llevar a cabo **acciones de difusión virtual con información** clara y precisa acerca de la temática de discapacidad- CUD/ pensión/ CPCD- y sus derechos a la hora de acceder e insertarse en el ámbito laboral- programas y normativas vigentes), con base en los DD.HH. y la concepción integral de la PCD. Las mismas se deberán publicar en todos los portales y/o páginas web oficiales tanto de la MGP y sus dependencias, como en las empresas privadas que participaron de dicho estudio, en conjunto con la UNMDP, para que dicha información sea accesible a todas las personas interesadas en la temática, como también a aquellas que no estén involucradas directamente en su vida cotidiana, entendiendo y abordando a éstos últimos como población estratégica para acceder a nuevos espacios y aumentar el alcance y el interés en la comunidad. Para esto resulta imprescindible posicionarnos desde la perspectiva social de la discapacidad, entiendo por esto, que

la falta de oportunidades y de accesibilidad de las PDC al campo laboral competitivo está dado por el desconocimiento del personal de RR.HH, siendo las acciones que se emprenden basadas en conceptos como la integración en lugar de inclusión, y la “normalización” de la persona para adaptarse a un puesto de trabajo en lugar de crear espacios de accesibilidad universal, para poder así eliminar las barreras arquitectónicas, sociales y actitudinales que dificultan y entorpecen dicho proceso.

En función a la gran demanda expresada por los entrevistados y considerando este aspecto como uno de los factores limitantes detectados a la hora de llevar a cabo acciones en el área laboral con PCD, creemos conveniente la **creación de un registro público** a cargo de la Dirección Municipal de Discapacidad, donde se detalle los establecimientos que han participado de los programas de inclusión laboral, y donde se acceda a la siguiente información de las mismas: rubro/actividad comercial, año en que se realizaron las inclusiones (aclarando si se realizaron más de una), cantidad de pasantes, los puestos laborales que fueron ocupados, disponibilidad actual de la empresa a nuevas incorporaciones, el contacto del/la encargado/a de RR.HH, y relatos o experiencias en primera persona de las PCD que formaron parte de dicha experiencia. Al igual que las acciones de difusión, la finalidad del mismo es que esta información sea accesible y esté al alcance de todos los interesados.

Con respecto a las actitudes, nos encontramos con una situación más que beneficiosa en lo que respecta la inclusión laboral de PCD debido a que haber decidido adoptar medidas en relación a PCD y su desarrollo sin inconvenientes significativos resultó una motivación más que suficiente para involucrarse de una manera más comprometida con la temática, despojando temores propios a lo desconocido. Por otro lado, uno de los componentes del proceso de inclusión laboral que se

destacó en todos los relatos del grupo de estudio fue el hecho de involucrar a los compañeros de trabajo como parte del proceso, medida que se adoptó en su momento sin dimensionar lo indispensable que resulta para garantizar una verdadera inclusión. La noción de “igualdad” se vio reflejada en todas las acciones que se fueron llevando a cabo desde las empresas, de acuerdo a lo expresado por las entrevistadas, lo que pone en manifiesto la manera en que el personal de RR.HH. pretende abordar a las PCD en proceso de inclusión, lo que creemos fue en parte producto de la información recibida previa a la incorporación, como también por el trato diario con ellas. Por otro lado, destacamos la decisión del área de RR.HH. de incorporar a las PCD en múltiples puestos, con la intención de que además puedan aprender diversos oficios que les permitan obtener herramientas para concretar futuras inclusiones, que enriquezcan su trayectoria laboral y ocupacional.

Por último, teniendo en cuenta ésta última dimensión, pero también con la finalidad de abordar todo el proceso en su totalidad y de manera integral, consideramos como una acción necesaria la **conformación de un dispositivo interdisciplinario de intervención socio-laboral**, como resultado del trabajo conjunto entre la UNMDP y la Dirección Municipal de Discapacidad, que además de brindar espacios de reflexión y consulta durante todo el proceso a quien lo requiera, lleve adelante acciones que serán abordadas en relación a tres instancias:

- Previo a la incorporación: aquí se establecerá el primer contacto tanto con el personal a cargo en la empresa, con los trabajadores de la misma, y con la/s PCD que fueron seleccionadas previo a su inscripción en la Oficina de Empleo Municipal. Aquí dicho dispositivo se abocará a trabajar específicamente con dicha/s persona/s en lo que refiere: habilidades laborales competitivas -puntualidad, roles, responsabilidades-, sociales y/o de comunicación - trabajo en equipo, flexibilidad, empatía y asertividad-, y ocupacionales -

sus 3 áreas principales AVD/ ocio y tiempo libre/ trabajo-, entendiendo estas últimas como parte fundamental de la vida de cualquier persona y que se modifican de manera constante.

- Durante el proceso de inclusión o etapa de seguimiento. Dicha etapa tiene como finalidad detectar y disminuir barreras u obstáculos en el desempeño sociolaboral, realizar recomendaciones, adaptaciones y/o modificaciones en el puesto de trabajo, recalcando la importancia de los ajustes razonables, desarrollado en capítulo IV del Marco Teórico. Además, en paralelo a dichas acciones, se deberá detectar y fortalecer los sistemas de apoyo existentes para la persona, tanto externos -familia, amigos- como internos, es decir, aquellos generados por los compañeros de trabajo, los propios trabajadores de dicha empresa.
- Al finalizar: se realizará el cierre y posterior balance de dicha experiencia, a fin de recabar información que sirva como herramienta para mejorar las condiciones presentes que pueden estar replicándose en otra situación o proceso de inclusión, lo que permite anticiparse y realizar las modificaciones pertinentes, como también, sentar las bases para adoptar nuevas medidas con respecto a la temática que resulten beneficiosas para replicar en futuras incorporaciones y promover procesos de inclusión laboral de PCD.

Al referirnos al área laboral, debemos hacer mención acerca de cuál concepción de trabajo y de empleo sostenemos para desarrollar la temática de inclusión laboral e igualdad-equidad de oportunidades. El trabajo aporta una estructura en la vida de la persona que participa y se involucra en él, por lo que la inclusión laboral de PCD se debe proponer como una visión a la hora de establecer estrategias de intervención y a la cual las empresas, como espacio que ofrece puestos

laborales, deben adherir de manera consciente para impregnar de políticas inclusivas a toda la organización, en el sentido de la importancia que genera la incorporación de PCD a un empleo competitivo, como esto contribuye al aprendizaje interpersonal y desencadena, por ende, una mayor conciencia social comunitaria.

En este sentido, debemos hacer referencia al concepto de Justicia Ocupacional, la cual debe procurar que se les brinden las mismas oportunidades a todas las personas, tanto en cantidad como en calidad, lo que garantiza una total y plena participación de la misma en las ocupaciones que eligen y en las cuales se comprometen en su hacer. Por lo tanto, las prácticas a llevar a cabo desde la Terapia Ocupacional deben procurar y promover el verdadero cambio social en todas las áreas de la comunidad, como también a nivel personal y subjetivo, emprender acciones para que las personas puedan acceder a ocupaciones significativas que brindan propósito a sus vidas. En conjunto, ambas prácticas deben responder a las necesidades concretas y reales de los participantes, considerando sus deseos, motivaciones y requerimientos como el mapa que marca el camino a seguir, apoyándonos en las herramientas existentes, como las leyes y documentos que abordan la temática de la discapacidad.

Por último, creemos de suma importancia recalcar la necesidad de generar espacios desde Terapia Ocupacional, que estén coordinados o supervisados por parte de dicho profesional, pero además que contemplen la participación de los propios agentes que forman estos sectores diariamente. De esta manera, se podrán establecer espacios de comunicación y sensibilización acerca de la temática de la discapacidad, para poder informar, guiar y orientar al resto de la comunidad, facilitando y brindando oportunidades. Además, teniendo en cuenta las experiencias narradas en los relatos de las entrevistadas, resulta clave a la hora de pensar y organizar estas

prácticas, dar el lugar de protagonista a la PCD, entendiendo por esto a otorgarle las herramientas y habilidades que sean necesarias para potenciar sus capacidades, y teniendo en cuenta su relato en primera persona para permitir modificar nuestros esquemas previos, lo que conforma, al fin y al cabo, nuestras representaciones sociales en torno a esto. Solo de esta manera, es posible la verdadera transformación social en pos de una sociedad más justa e igualitaria.

***“Por un mundo donde seamos socialmente iguales,
humanamente diferentes
y totalmente libres”.***
Rosa Luxemburgo

ANEXO

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad.

<https://docs.google.com/forms/d/1trtvm4-eTx1ww6WaL8pg3VH0lpfoO9iTiGDITiZ8e2s/edit>

Datos personales / del puesto:

- Edad:
- Género autopercebido:
- Profesión
- Empresa
- Puesto
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa? ¿Y en tu puesto actual?

Campo de información

- ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?
- ¿Consideras que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?
- ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?

Campo de representación

- ¿Qué imagen le viene a la mente cuándo le mencionan la palabra discapacidad?

-
- Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con ese concepto
 - ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?

Campo de actitud

- ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?
- ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?
- ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?
- ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?
- ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?

SOLICITUD DE ENTREVISTA

Mar del Plata, 23 de noviembre del 2020

Estimados señores/as. Somos De Piero, Malen DNI: 38.953.266 y Gira Llanos, Delina DNI:38669735. Estudiantes avanzadas de la carrera Lic. Terapia Ocupacional. Nos encontramos realizando nuestro Plan de Tesis cuya temática de investigación es la Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de RR.HH. de las empresas del sector privado que tienen sede de sus empresas en la ciudad de Mar del Plata en el periodo 2019/2020.

Por tal motivo, solicitamos, mediante esta carta, una entrevista virtual, a realizar a través de plataforma digital a elección.

Agradecemos de antemano su atención y una pronta confirmación.

Los saludamos cordialmente.

De Piero, Malen.

Gira Llanos, Delina.

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

Toda información obtenida en este estudio será considerada confidencial y será usada sólo a efectos de investigación. Mi identidad será mantenida en el anonimato.

Debido al contexto que estamos transitando (marco de COVID-19) y la metodología de recolección de datos a utilizar obligada ante esta contingencia, seguimos garantizando el anonimato de la participación en el estudio, pero solicitamos tenga a bien ingresar su nombre y apellido, DNI, y un correo electrónico, por cualquier eventualidad y para la devolución de los resultados y conclusión. Reiterando que sus datos personales serán totalmente confidenciales.

DERECHO A REHUSAR O ABANDONAR:

Mi participación en el estudio es enteramente voluntaria y soy libre de rehusar a tomar parte o a abandonar en cualquier momento.

CONSENTIMIENTO:

Consiento en participar en este estudio. He recibido una copia de este documento y he tenido la oportunidad de leerlo y/o que me lo lean.

FIRMA:.....

FECHA:.....

**FIRMA DEL
INVESTIGADOR:**.....

ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVE

1. ¿Qué acciones y actividades se llevan a cabo desde de la Oficina de Empleo? ¿Y desde tu rol en particular?
2. ¿Cómo consideras que se encuentra la situación laboral de las PCD en Mar del Plata?
3. ¿Cuántas empresas privadas han realizado inclusiones laborales de PCD en MDP?
4. ¿Las empresas se interesan por contratar PCD? Si la respuesta es sí ¿cuáles crees que son las principales razones para ello, y según tu opinión, porque deberían contratarlas?
5. Desde tu experiencia, ¿cuáles son las creencias, estereotipos y prejuicios que predominan en los empleadores al contratar PCD? ¿Crees que se modifican al transcurrir el tiempo?
6. ¿Pensas que las empresas privadas de Mar del Plata tienen acceso a la información sobre discapacidad? ¿Y sobre las posibilidades de inclusión sociolaboral?
7. ¿Conocen otras inclusiones laborales que se den por fuera de estos programas de entrenamiento? Si la respuesta es Sí. ¿Quiénes trabajan? a cargo de que profesional se manejan? ¿Cómo?

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración y tiempo!

ENTREVISTAS REALIZADAS

ENTREVISTA N° 1.

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad

Datos personales / del puesto:

- Edad: 28
- Género autopercebido: femenino
- Profesión: Lic. Psicología. (adeuda 2 materias)
- Empresa: Norgreen S.A
- Puesto: Responsable de RR.HH.
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa?: 2 años.
- ¿Y en tu puesto actual?: 9 meses.

ENTREVISTA:

- **Pregunta N°1: ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?**

Estando en mi puesto, tome conocimiento de los Programas a través de una reunión realizada por la Comisión de RR.HH. del Parque Industrial. En dicha reunión, uno de los representantes de estos programas nos cuenta de qué se trata, cuenta experiencias que habían tenido. A partir de ahí, yo me pongo en contacto con Sandra Chaves, para poder llevar adelante el programa en Norgreen. Luego, leí los reglamentos del programa, y después de mucha comunicación con Sandra, pudimos implementarlo en nuestra empresa y en otras empresas del Parque también lo hicieron. Así que, también fue conocer los programas a través de las experiencias de mis propios compañeros. Con respecto a la discapacidad... el hecho de poner en marcha los

programas hizo que retome la lectura. También participé en charlas, una de ellas fue por invitación de Sandra, después creo que nada más.

- **Pregunta N°2: ¿Consideras que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

No, no... por ahí yo soy una persona muy estructurada, o quizá la estructura de la empresa, me ha llevado a pensarlo así, pero considero que este tipo de charlas, como la que me invitó Sandra en su momento, no son o muy difundidas o frecuentes. Estaría muy bueno que haya más, y sean más frecuentes. Si bien todos estamos con muchas cosas, la verdad es muy interesante, y también el hecho de conocerlos a través de experiencias propias tiene otro plus.

- **Pregunta N°3: ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

Si, consulté material de lectura, me fui adentrando sola por mi cuenta. Y bueno, asistiendo a las charlas que te mencione antes.

- **Pregunta N°4: ¿Qué imagen le viene a la mente cuando le mencionan la palabra discapacidad?**

Lo que primero se me viene a la cabeza, es por ahí, el concepto en sí mismo y me acuerdo de una situación en particular con una compañera que me dice: no se dice discapacidad, sino, persona con capacidades diferentes. La palabra discapacidad me remite a eso, saquémosle la cuestión peyorativa, que nos ha acompañado durante mucho tiempo, la cuestión discriminatoria de la palabra. La palabra tiene que ver con esta falta o incapacidad para desarrollar la vida de forma normal, y todo en términos estadísticos, osea la normalidad en términos estadísticos. Pero, por otro lado, lo veo como una incapacidad para hacer alguna cuestión, pero a la vez, los recursos que tiene una persona para poder sobrellevar eso y desarrollar las capacidades para poder compensar o no aquellas cuestiones que tienen en falta.

Les cuento una experiencia de lo ya vivido en la empresa, tenemos una persona en el programa de inclusión con un retraso madurativo moderado, y una de las primeras características, que por ahí era la más notable, era que no socializaba, no hablaba con nadie. A partir de toda la red de sostén que se genera en el equipo que ingresó, eso se fue modificando con el tiempo, y hoy en día es una persona que puede hablar libremente, que se acerca, que no tiene miedo de

preguntar. Entonces trabajar en esas cosas, que quizá en su momento fueron debilidades y ver el cambio fue muy bueno para todos. El primer puesto que ingresamos a la empresa fue en el ámbito más social que tenemos, que era entregando las viandas en el comedor, y bueno fue apostar ahí. Después los otros puestos fueron dándose en otros sectores que necesitábamos, siempre tratando de que el ambiente sea el mejor. Tratamos de normalizarlo, lo máximo posible. La red de contención del equipo al que llegaron los chicos fue elegida previamente, el equipo de limpieza tiene un líder con unas características muy particulares, muy humanas y eso la verdad potenció las posibilidades de los chicos.

- **Pregunta N°5: Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con ese concepto**

Exclusión social, debilidad y desarrollo de fortalezas.

- **Pregunta N°6: ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?**

La discapacidad entendida como la incapacidad o la falta de desarrollar la vida de forma normal, por alguna patología que puede llegar a ser física o mental.

- **Pregunta N°7: ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

Los programas, todo lo que fue la inducción antes del ingreso de los chicos, las reuniones con el equipo hablando de las personas que iban a ingresar, porque era algo nuevo que implementamos. El proceso duró mucho tiempo, muchos meses, justo nos agarró el tiempo en que se había cerrado los programas y nosotros veníamos con todas las pilas, ahí tuvimos unos problemas, pero durante todo ese proceso tuvimos el acompañamiento de Sandra y desde mi equipo con la supervisora de Limpieza, con ella fuimos trabajando juntas en todo el proceso. Desde repensar el puesto de trabajo, la solicitud de búsqueda y después cada uno con su equipo. También el día que ingresaron, hicimos una recorrida por toda la empresa y los seguimientos fueron semanales y/o mensuales.

- **Pregunta N°8: ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?**

Ahora que lo decís, ¡Sí! La empresa está en construcción de un edificio en frente y estamos haciendo rampas para el ingreso.

-
- **Pregunta N°9: ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Y... se me ocurren muchos positivos, pero los negativos tengo que pensarlos. Lo negativo por ahí fue, en este caso, entrar en un proceso burocrático que demora mucho tiempo y la verdad que poder sostener la motivación y el interés en el objetivo propuesto, frente a estas situaciones la verdad que es negativo, podría ser muchísimo más fácil y estructurado, con una guía que me diga los pasos a seguir. Ese sería un punto donde se podría mejorar. Eso como negativo. Y respecto a la inclusión en sí misma, no encuentro cosas negativas. De lo positivo, es positivo en muchas cuestiones, desde la experiencia que se genera a nivel social para la empresa, a nivel cultural por los cambios que se van haciendo. No sé..., mañana ingresa una persona a la empresa para desarrollar una tarea y lo desarrolla bien, no hay que hacer ninguna diferencia con respecto al resto, la persona tiene el mismo régimen, horario, no tiene ningún beneficio particular y eso nos ha traído un montón de cuestiones positivas por la imagen que se genera frente al resto del grupo, de no dejarlos en el lugar de “pobrecitos” ni en el lugar donde se le remarque que está en un programa y sea asistencialismo o una ayuda. Esto es la misma oportunidad para todos, una oportunidad que es difícil de conseguir tanto para la persona con discapacidad como para cualquiera, sin embargo, se ven más vulneradas las oportunidades a las personas con discapacidad.

Lo positivo, son los cambios que nos ha traído a nivel cultural para la empresa, la visión que se genera y también, el compromiso mismo que van teniendo las personas con discapacidad en este cambio de paradigma o mentalidad. Es positivo también, en el aprendizaje que nos deja a todos a seguir apostando a lo diferente. En lo burocrático que te mencionaba antes, también, nos pone en contacto con las personas a cargo, como es su gestión para poder llevar adelante todo, el despliegue que se puede lograr, y eso también es un aprendizaje, porque uno como empresa tiene un montón de recursos y herramientas que desconocemos. En lo que fue mi gestión, eso me abrió mucho la cabeza para pensar en muchas cosas, por ejemplo, poder responder a la necesidad del otro. Con respecto a la discapacidad, esto de conocer bien a la persona, sus fortalezas y debilidades, cómo puede desarrollarse. También toda la ingeniería que tenemos como asignarle el turno, las tareas que tiene que hacer y lo que se le puede ir sumando e ir aprendiendo.

- **Pregunta N°10: ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?**

Más allá de lo laboral, lo positivo es el cambio en nuestro equipo, que tiene que ver con la representación social que tenemos de la discapacidad, en una persona que tiene capacidades diferentes, sacar a la discapacidad del lugar de la persona que necesita que le estén encima, que tienes que comportarte diferente, hablar más fuerte, como si no entendiera o fuera un niño.

- **Pregunta N°11 ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?**

Y, no mucho, a ver yo ya venía con una idea, por haber trabajado como Acompañante terapéutica, y ya había adoptado una posición al respecto. Si creo que la experiencia en sí misma, fue sumamente enriquecedora. Pero en líneas generales sigue siendo el mismo. En cuanto a los compañeros de trabajo, si se siente el cambio, en la forma en que se refieren, como hablan. Cambiaron la forma de pensar sobre la persona con discapacidad, ya no como pobrecito, hay que ayudarlo. Si no como uno más, una persona que tiene capacidades para hacer un montón de cosas que hay que descubrirlas y potenciarlas como con todos. Y también muchas cosas que no va a poder hacerlas o le va a costar un poco más..., y es lo que tenemos que tener en cuenta.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N° 2.

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad.

Datos personales / del puesto:

- Edad: 35 años
- Género autopercebido: mujer/ femenino
- Profesión: Lic. en Servicio Social. Docente
- Empresa: Havanna
- Puesto: RR.HH.
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa? ¿Y en tu puesto actual?: 11 años en la empresa y 9 en el puesto actual.

ENTREVISTA

- **Pregunta N°1. ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿y acerca de los programas de inclusión laboral?**

En lo personal he obtenido información desde muy chica. Soy de Necochea y allí íbamos a una escuela pública que, a partir de cuarto grado hacíamos integración con una escuela especial. Durante ese año íbamos los días viernes y cursamos el día en la escuela especial, y después ellos iban otro día a nuestra escuela. Ese fue el primer acercamiento con la temática discapacidad, por la orientación del colegio al que iba, su ideología y también al ser una ciudad más chica también lo permitía. Después, la carrera que elegí también me llevó a estar siempre en conocimiento de los programas vigentes, como los de inclusión laboral. También hice la residencia en educación, y quizá nunca me involucré “de lleno” en lo que es la educación especial, pero siempre fue muy cercano. Es así como mi formación lo atravesó en cierta parte. Igualmente, más que en la facultad lo que más me quedo digamos fue lo sucedido en la escuela, que nos hayan dado ese aprendizaje fue buenísimo, porque lo vivimos bastante de cerca. La facultad te da conocimientos desde otro lado, desde otra perspectiva.

-
- **Pregunta N°2. ¿Consideras que las temáticas consultas brindan información suficiente para abordar la temática de discapacidad e inclusión laboral? ¿Por qué?**

Sí totalmente, sí. Porque en ese primer acercamiento que tuvimos, junto con la Oficina de Empleo, ellas nos contaron lo que era el programa, en qué consistía, cómo eran las condiciones, etc. Después de muchos encuentros, había algunas cuestiones muy puntuales que no me quedaban muy claras, pero siempre nos ampliaban la información, fueron muy claras y nos brindaban información por demás. El programa en el que nosotros estábamos participando también estaba bien diagramado, porque ya habían hecho incorporaciones en otras empresas, ya estaba “aceitado” el tema. Yo pertenezco a la comisión de RRHH del parque (industrial) y hacemos reuniones mensuales para tratar diferentes temáticas y compartir situaciones que vive cada empresa y generalmente van a ofrecer distintos tipos de cursos, etc. Y bueno fueron de empleo a explicar el programa este de entrenamiento y ese fue el contacto, nos explicaron cómo era el tipo de contratación yo después se lo planteé a mi gerente, el gerente a los directores y bueno después nos aprobaron el ingreso. Por la cantidad de gente que tenemos nosotros acá nos aprobaron 4 ingresos, ahí se evaluaron los puestos de trabajo, después vinieron las terapistas, bueno Sandra y demás para ver los puestos a los que se podían desempeñar mejor y bueno comenzaron. Luego de las entrevistas con Sandra y con Mirta decidimos no ponerlos a ellos solos hacer una tarea específica, sino que estén con el resto de los operarios, separados entre ellos, fueron rotando, hicieron diferentes labores digamos a mí no me parecía no se ponerlos a los 4 juntos en un lugar digamos, eso no era integración y tampoco les iba a servir a ellos. Hacían otro horario si por el tema del contrato, eso sí era diferente el horario, pero yo recuerdo que los habíamos registrado, ellos tenían que fichar en el reloj como el resto de los operarios, se iban al comedor, al vestuario, el régimen de horario era reducido, pero no podían llegar tarde era todo igual al resto, eran 4 operarios más ósea no tenían ningún beneficio extra digamos.

- **Pregunta N°3 ¿Tuviste oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

No, la verdad que lo hice el año pasado cuando tuvimos esta situación particular, pero dentro de mi rol la verdad que no. Desde la empresa la primera articulación que hicimos fue con la Municipalidad, desde la Oficina de Empleo con Sandra (Chaves), y fue de los años que llevo

acá en la empresa, la primera vez que tuvimos una cercanía para poder hacer una articulación porque la verdad que yo insistí desde lo personal, insistí bastante para que se pueda llevar a cabo. Se lo presenté a Sandra en varias reuniones y desde ahí se pudo realizar la articulación. Hace muchos años habían intentado, pero no se concluyó. En cuanto a incorporaciones fue recién ahora, y en cuanto información y estar al tanto, siempre fue por curiosidad mía y por estar en el tema por mi formación, no desde la empresa.

- **Pregunta N°4. ¿Qué imagen se te viene a la mente cuando te mencionan la palabra discapacidad?**

Personas con ganas y entusiasmo, la experiencia me lo demostró... la verdad es que fue increíble.

- **Pregunta N°5. Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con este concepto.**

Resiliencia, ganas y compromiso. Porque la verdad es que ellos lo tomaron como una oportunidad que se les dio y lo supieron aprovechar al 100%. Por cuestiones de la pandemia no pudimos continuar, pero es el día de hoy que siguen llamando para ver cuándo pueden volver a trabajar. El compromiso fue muy emocionante la verdad que cuando ingresaron las ganas que tenían, el entusiasmo. Esta es una empresa muy grande, hay muchas máquinas... era todo impactante para ellos.

- **Pregunta N°6 ¿Que representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar tu definición?**

Yo a la discapacidad la considero como una cierta limitación para realizar todas las tareas, capaz en su totalidad, pero no como un impedimento para, aunque sea una parte poder realizarla. Lo que es la vida cotidiana depende la discapacidad que tenga, pero yo creo que, con terapia, etc. No hay limitación y pueden tener una vida “normal” entre comillas... depende obviamente la discapacidad que sea, hay algunas que obviamente no les van a permitir. Creo también que la limitación se la pone la sociedad misma, no lo tomo solo desde el lado de la limitación o privación a hacer ciertas cosas.

-
- **Pregunta N°7 ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

No, por el momento no, pero porque la verdad empezamos todos como con muchas ganas y los resultados fueron buenos, al principio obviamente estaba el temor, pero después quedó todo en suspenso por esto de la pandemia y la verdad es que no se avanzó, no pudimos seguir y quedó todo ahí. Ahora estamos viendo si podemos retomar, pero bueno estamos todavía evaluándolo.

- **Pregunta N°8 ¿Consideran adoptar nuevas medidas como son los programas de inclusión laboral?**

Por el momento, considero que primero deberíamos completar esta primera experiencia. Yo por mi parte digo que sí, sin dudar, pero por la estructura de la empresa además creo que estaría bueno completar un entrenamiento completo de este programa, necesitamos este paso previo para continuar. Pero creo que, para adoptar otra medida, en cuanto contratar a más personas, nos faltó como cerrar ese círculo que se interrumpió por la pandemia. Más adelante se podría rever, pero creo que nos falta este paso previo. Yo estaba muy contenta porque lograr que la empresa se abra para emprender estas acciones es un primer gran paso. Para que ellos mismos vean que pueden trabajar como cualquier otro operario, porque tienen el mismo compromiso y hasta más ganas también.

- **Pregunta N°9 ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Aspectos positivos todos, porque en cuanto a las tareas de elaboración, las pueden desarrollar perfectamente, adaptándole y viendo de acuerdo a la discapacidad que tengan la tarea que los pones a hacer. Algunos chicos que comenzaron podían hacer muchas cosas sin problema, y también había algunos que no podían hacer tareas de fuerza, por ejemplo. Ahí, en esas situaciones, tenes que evaluar qué patologías tienen esas personas. Aspectos negativos, podría nombrar el hecho de que algunos son chicos ya “grandes” en edad, 20 y pico de años ya, y a su vez para la mayoría de éstos, era su primer empleo. Entonces quizás, teníamos que prepararnos y trabajar más ciertos temas como la puntualidad y el ausentismo, pero bueno, también entendemos que es su primer trabajo, y si bien desde la Oficina de Empleo se hacían cursos, los

chicos que ingresaban no tenían demasiada práctica en cuanto al compromiso. No lo considero grave porque a todos nos pasó en nuestro primer trabajo, de no ver las normas, ni saber cómo funcionan, y aún más en una fábrica, que puede ser todo muy estructurado, el tema de los horarios, los tiempos para ir a comer, para ir al baño. Esto para un primer trabajo puede ser muy rígido, por lo que lo considero como negativo, pero también entiendo que debe ser bastante violento llegar y que te digan que somos 400 personas trabajando, divididos en varios turnos. Pero también creo sería negativo si no se trabaja con la gente, el tema de cómo es la mirada del otro, como los trata. En la empresa no hemos tenido problemas, pero para que sea productivo también, y que sean todos iguales en cuanto al trabajo. Entiendo que también esto se gana con el tiempo. Nosotros no tuvimos la posibilidad de que perdure en el tiempo y haber podido ver todo el proceso, y acá al ser tan rígido todo, por ahí les cuesta un poquito más, pero después no veo ningún inconveniente.

- **Pregunta N°10. ¿Consideras que dichas valoraciones con respecto a la discapacidad en la empresa cambiaron a partir de tu experiencia previa de inclusión laboral?**

Sí, porque en el imaginario decís esto de que pueden hacer todas las tareas, las ganas que tienen y demás, pero realmente verlo y compartirlo es otra cosa. Cuando aceptaron la propuesta, y después cuando vinieron, yo les decía a mis amigos/as y pares que el día en que me vaya de este lugar, me voy a retirar realizada, porque una cosa es el imaginario que se tiene, pero realmente era emocionante, y no solo en mí, que por ahí me conmueve más por mi formación, pero era a todos los tenía sensibilizados. También piensas, quizás a una empresa no le cuesta tanto incorporar y hacer integración, y lo importante que es para las personas que quizá no tienen la oportunidad o les cuesta todo. Si hoy hay desempleo en la ciudad, a las personas con discapacidad les cuesta un montón más y no tienen la posibilidad. Entonces el agradecimiento que tenían, y era solamente verlos, no necesitaban decirlo porque vos los veías y era la verdad, que fue increíble y superó ampliamente las expectativas. Es el día de hoy que me acuerdo y me emociono de nuevo porque la verdad es que quizás para una empresa no implica tanto cambio, y como si puedes cambiar la perspectiva y el aprendizaje de la otra persona. Y con los compañeros de trabajo también, súper bien, y eso que acá hay mucha gente de muchos años, los

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

conocemos a todos. Cuando ingresaron trabajaban con la modalidad “espejo”, donde un compañero les enseñaba, por eso tratábamos de ponerlos con las personas más simpáticas si se quiere, o aquellos que los iban hacer sentir bien y los iban acompañar. Así que la verdad súper bien para todos.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N° 3.

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad

Datos personales / del puesto:

- Edad: 40 años
- Género autopercebido: mujer/ femenino
- Profesión: Lic. en Marketing
- Empresa: Expomar (Grupo Expo SA)
- Puesto: Responsable de Gestión de Calidad. Responsable de Marketing y RRHH
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa? ¿Y en tu puesto actual?: 15 años tanto en la empresa como en el puesto actual.

ENTREVISTA

- **Pregunta N°1. ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿y acerca de los programas de inclusión laboral?**

Hace 13 años decidimos como política de la empresa tener un % de empleados con discapacidad, queríamos trabajar en inclusión. Y así tomamos a nuestro primer empleado, mediante una búsqueda clásica.... luego al segundo. Y en el caso del último, lo hicimos mediante un programa que nos presentó la oficina de empleo, pero no porque ellos nos lo comentaran, sino que nosotros salimos a buscar información y llegamos ahí.

- **Pregunta N°2. ¿Consideras que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

En mi experiencia no con la oficina de empleo, note muchas falencias, falta de conocimiento, falta de conexión, de información.

- **Pregunta N°3. ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

No, y tampoco nadie te lo ofrece. El trabajo en inclusión es algo liviano aún.

- **Pregunta N°4. ¿Qué imagen le viene a la mente cuándo le mencionan la palabra discapacidad?**

Las tres excelentes personas, efectivas, productivas que tengo de compañeros. (Hablando en el marco laboral).

- **Pregunta N°5. Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con este concepto.**

Personas - expectativas – derechos

- **Pregunta N°6. ¿Que representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar tu definición?**

Lo definiría como alguien con experiencias diferentes.

- **Pregunta N°7. ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

Más que búsquedas, ninguna.

- **Pregunta N°8. ¿Consideran adoptar nuevas medidas como son los programas de inclusión laboral?**

Por ahora no, el contexto no nos está ayudando.

- **Pregunta N°9. ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

No encuentro diferencia en contratar personal con o sin discapacidad. En nuestra experiencia es igual. Y ahí es donde la política tiene que trabajar, y bajar mensajes claros que todos somos iguales. Todos merecemos oportunidades.

- **Pregunta N°10.** *¿Consideras que dichas valoraciones con respecto a la discapacidad en la empresa cambiaron a partir de tu experiencia previa de inclusión laboral?*

Apertura mental en algunos casos

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N° 4.

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad.

Datos personales / del puesto:

- Edad: 49 años
- Género autopercebido: mujer/ femenino
- Profesión: Abogada
- Empresa: Bandini&Guarnieri S.R.L
- Puesto: Socio gerente
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa? ¿Y en tu puesto actual?: 15 años en la empresa y en el puesto actual.

ENTREVISTA:

- **Pregunta N°1: ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?**

La verdad, a través de las Asistentes Sociales, nos han informado bastante y nos han capacitado bastante porque uno no dedica tiempo a instruirse de eso, más coyuntural, cuando te pasa ahí es donde aprendes. Aprendes desde el momento en el que empiezas hacer las entrevistas porque las personas te cuentan sus capacidades y sus capacidades limitadas, entonces uno aprende como hablar, hasta dónde y cómo puede con cada capacidad diferente, pasar de discapacidad a capacidad diferente. Fuimos aprendiendo en el camino, creo que el 80% fue la convivencia. La verdad que no recuerdo cómo llegamos a estos programas, porque además de esto nosotros tenemos pasantías con la Universidad, entonces es todo tan vertiginoso. Recuerdo que tenía una amiga que trabajaba en la Municipalidad, y ella me dijo que estaban haciendo programas de trabajo. Nosotros siempre tratamos de buscar en la sociedad por eso también hablamos de los pasantes porque tratamos de que los estudiantes puedan conseguir eso porque los ayuda a

seguir estudiando, bueno uno va buscando, mientras va trabajando y abriendo su panorama. Mi amiga me dijo que había algo en la municipalidad de trabajo, pero no me dijo de discapacidad. Cuando empezamos hablar con las personas, nos explicaron que había un abanico amplio, primer empleo, víctimas de violencia y entre ellos discapacidad. Al principio a la discapacidad nos parece como que solo hace referencia a no poder caminar, no ver o tener Síndrome de Down, eso para nosotros era un pantallazo de la discapacidad. Yo no sabía, en realidad uno sabe muy poco, de las “discapacidades orgánicas”. Yo no sabía que una persona que tiene problemas de corazón es discapacitado, en realidad uno piensa que es una persona enferma, vulgarmente hablando, pero no que tiene una capacidad diferente, que la va a tener que tener toda su vida y con eso va a tener que aprender a interactuar. Esas cosas las fui aprendiendo.

- **Pregunta N°2: ¿Consideras que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

No para nada. Lo que pasa es que, cuanto más sabes, sentís que hubieses acertado tiempos, lo que para nosotros es oro porque vivimos corriendo para llegar con todo, y mejorado resultados, sin dudas. En las entrevistas, por ejemplo, desde el primer momento dije que para cada chico con capacidades diferentes que entrevisto voy a necesitar tiempo, ya que para él esa oportunidad es muy importante, tiene mucha entidad. Después de muchos años en esto uno aprende.

- **Pregunta N°3: ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

Nosotros tenemos un trabajo muy específico en esta empresa. Lo primero que pensamos, cuando nos hablan de discapacidad es, qué tipo de discapacidad puede ejercer este oficio, en este caso el “caller” o gestor telefónico, el cual tiene muchas aristas, ya que tienen que aprender varias cosas como el manejo de vocabulario, manejo de lenguaje específico utilizado en las llamadas telefónicas. Entonces se piensa cuáles capacidades diferentes se pueden aplicar en este trabajo. Por ejemplo, aún no contamos con “braille”, y es algo que no podríamos aplicar

al sistema, por lo que descartamos a esas personas que, para este trabajo puntual no podrían aplicar, aunque para otro tipo de trabajo sí. En cuanto al edificio donde nos encontramos, es un lugar que ya existía cuando nos instalamos, y si bien intentamos acortar las barreras arquitectónicas, son muy difíciles porque no estamos en planta baja sino en un piso alto, por ejemplo, ante una silla de ruedas que tiene que tener ciertas condiciones que no las tenemos. Entonces lo que hicimos fue pensar en otras discapacidades que se puedan adaptar. Un caso concreto que tenemos, es un chico que tiene un problema en un brazo, que no tiene sensibilidad, tiene como una atrofia en su bracito, es más cortito también, por lo que el tema era como esa persona va a poder escribir con velocidad lo que va escuchando, ya que funciona como un feedback el sistema y se va cargando en un programa en el momento. Por eso es que todas estábamos muy expectantes, para ver si él podía hablar ya que incluso tiene un poquito de tartamudez y problemas de dicción, que viene con el problema de origen, con su discapacidad. Y finalmente vimos que fue cuestión de tiempo nada más, mucha paciencia, y ahora escribe rápido con una mano, no lo tuve que separar en otro sector, sino que está junto a sus compañeros.

- **Pregunta N°4 ¿Qué imagen le viene a la mente cuando le mencionan la palabra discapacidad?**

La primera foto de un discapacitado era una persona que no tenía capacidades para resolver, invalido o con síndrome de Down. Antes, cuando se acercaban estos chicos a una entrevista, yo los veía súper frágiles, pensando que les podía pasar, que iban a sufrir y salir llorando. Pero hoy, después de 4 años de la primera experiencia, cambió todo eso porque pude aprender acerca de las capacidades diferentes. Si bien como decía, lleva mucho tiempo, paciencia y trabajo tratar con ellos, se pueden obtener buenos resultados.

- **Pregunta N°5: Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con ese concepto**

Si me preguntabas antes de la experiencia de inclusión laboral por la que atravesamos te hubiese dicho fragilidad e incapacidad. Actualmente digo, primero desafío, después coraje y también decisión. Podría agregar también actitud, que creo que es clave y hace la diferencia por

los cuales algunos están trabajando y otros no. No tener actitud se vuelve una discapacidad, porque si ante la imposibilidad física de hacer algo yo le sumo no querer hacerlo, se genera la verdadera discapacidad.

- **Pregunta N°6: ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?**

Creo que la discapacidad es algo que tiene una persona, que, por un acto o un hecho, o también cuestión natural, tiene una capacidad diferente comparado al resto de las personas. Creo que solo nos damos cuenta de su capacidad diferente cuando la comparamos con un parámetro de normalidad. Después también creo que esas capacidades diferentes se potencian algunas, y que, en algunos casos, genera que tengan determinadas conductas distintas esas personas, que no las tendrían si no hubiesen tenido esa discapacidad.

- **Pregunta N°7: ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

Lo primero que hacemos desde la empresa es el proceso de entrevista, y partimos de considerar a esas personas como un par, un “chico” o chico cualquiera, sin tener el carnet de discapacidad, sin diferencias. Después en la práctica a veces se hacen diferencia porque, por ejemplo, muchos chicos necesitan ir al médico entonces una vez al mes se les da el día. Desde el trabajo en sí, buscamos materiales que lo puedan ayudar en las actividades. Retomando al chico del problema en el brazo, le preguntamos dónde colocar el mouse, donde le quedaba más cómodo, si prefería estar en una esquina sentado, etc. Los compañeros los tratan como uno más. Lo que pasaba muchas veces es que estos chicos venían siendo tratados “entre algodones” por los padres, por tener un hijo discapacitado, y una vez en el trabajo, fueron los mismos compañeros los que los “normalizaron”, solo considerando su incapacidad para hacer algo. Y eso marca una diferencia abismal. Es más, después con los compañeros salen, los invitan a salir a tomar algo, sin pensar en esa persona con capacidades diferentes. También lo que pasa es que otros vienen con un carácter fuerte, y tienen que adaptarse a obligaciones y a horarios, que antes no tenían, ceder frente a otro, que no lo hacían. Pero para los padres es difícil tener que tratarlos como

alguien que solo no puede hacer algo específico, nada más, no poder correr, escribir, pero todo lo demás sí. Como tampoco tienen prioridades frente a sus compañeros, durante el trabajo son iguales en todos los sentidos. Cuando entran a trabajar, cortan con la burbuja que le crea la familia, se les normaliza la vida. Son años que tenemos de trabajar con mucha gente, donde todos somos incapaces en algún sentido, todos no podemos hacer algo, socialmente tenemos muchas discapacidades, pero aprendemos con el tiempo. Muchas veces los chicos discapacitados comienzan con un “no puedo”, entonces lo que tienen que cambiar es, como puedo hacerlo, de qué forma, y ahí mejorarlo. Pero tienen una tendencia a quedarse también en eso, de no poder hacerlo, y justificarlo con su incapacidad.

- **Pregunta N°8: ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?**

Si nos gustaría. Con el tema de la pandemia se paró todo, pero lo estamos charlando, porque hoy estamos todos con home office, y lo que más enriquece a la discapacidad en el trabajo son los pares, y eso hoy no está. Sin esa parte es muy difícil comenzar algo nuevo, porque se le puede explicar a la persona como hacer el trabajo en la casa, pero si falta el día a día con los compañeros, ganando experiencia, no se puede garantizar nada. De manera presencial podemos supervisar el trabajo y explicar cualquier cosa que necesiten, pero a distancia eso se vuelve muy difícil, porque se pierde la proximidad de ver lo que se hace. Por eso es que la situación actual, por lo menos a nosotros por el trabajo que realizamos, no nos ayuda para nada. Mientras esto pasa igual, alentamos a otras instituciones a que se animen a pasar por esta experiencia, que la transiten, aunque no todos contamos con el mismo tiempo ni con la misma paciencia.

- **Pregunta N°9: ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Primero aclarar que, como tuve experiencias muy buenas, también tuve experiencias malas como todo en la vida. En aspectos negativos, resalto el carácter, lo actitudinal. Cuando incorporamos gente a la empresa, lo hacemos para que forme parte del conjunto, porque somos una comunidad de trabajadores. Entonces, cuando actitudinalmente no sirve o no suma, porque no quieren en realidad trabajar en ese puesto, no lo podemos considerar como algo positivo.

También pasa con las personas que no son discapacitadas, pero remarco esto en las que, si son, porque muchos vienen con algunos decibeles arriba digamos, son más irritables, menos pacientes. Quizás para otro tipo de trabajo no sea considerados como negativo, en algún trabajo individual, que no requiera interacción con el otro, pero en nuestro trabajo sí, porque tratamos de que haya “paz social”. Otro aspecto que no lo considero quizás como negativo, pero hay que prestar atención y tiempo, son los cuidados de estos chicos, a quien llamar si algo pasa, tener cuidado con la medicación, como también saber si necesitan algo específico para trabajar. Eso siempre hay que tenerlo presente, que los cuidados que hay que tener van a ser mayores, tener consideraciones que para el resto no tenes. Y en cuanto los aspectos positivos, primero, consideramos que dar trabajo fue siempre una bendición, aunque a veces es un dolor de cabeza a la larga da mucha satisfacción, porque sabes que estás ayudando al otro en cierto sentido.

- **Pregunta N°10: ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?**

La experiencia, sin dudas. Hace alrededor de 5 años que comenzamos con este proceso. Como dice la frase, “el movimiento se demuestra andando” y así es, por eso animo a todos a que pasen por esta experiencia. Si uno quiere ver cómo funciona esto, tiene que involucrarse, y si te va mal, tuviste la oportunidad de intentarlo, no funcionó, no era el momento.

- **Pregunta N°11: ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?**

Sí, no sé si para mejor o para peor, pero definitivamente cambiaron. Porque si bien ya no uso palabras como “pobrecito”, a veces me enoja porque uno aprende que es una persona con capacidades diferentes y que estas capacidades, que las podría usar, no las usa. Pero si aprendí que hay un montón de cosas, como que no hay que prejuizar, hay que ver si se puede, y si se puede, intentarlo. Como también, cuando no se puede, darse cuenta de esto y decir basta. Entonces con el tiempo aprendes, que sirve, que no, como se puede ir cambiando para adaptarnos, pero se aprende con el transcurso de los golpes. La igualdad que queremos es en todo, y si hay que suspender a un chico discapacitado por algo que hizo, lo hago. Así se

Representación Social de la discapacidad en empleadores y personal de Recursos Humanos en las Empresas Privadas de Mar del Plata.

De Piero, Malen., Gira Llanos, Delina Mabel
UNMDP-2021

establece la igualdad, estableciendo las mismas sanciones como también los mismos premios para todos. Y yo voy y le explico las veces que necesite, pero si no cambia sus “mañas” o no pone esfuerzo, no va a servir para ese puesto. El trabajo te enseña a ser disciplinado, pero a muchos chicos discapacitados les cuesta esto. El día a día es un desafío, pero vale la pena.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N°5

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad

Datos personales / del puesto:

- Edad: 47
 - Género autopercebido: Mujer/Femenino
 - Profesión: Maestra de nivel inicial (sin ejercicio). Formación en RRHH y Administración.
 - Empresa: Aquasol
 - Puesto: Responsable de RR.HH.
 - ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa?: 14 años
 - ¿Y en tu puesto actual?: 14 años
-
- **Pregunta N°1: ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?**

Bueno sobre discapacidad en función a mi formación y siempre que estas comprometido socialmente como que estás atenta a todo, en cuanto a los programas de inclusión... laborales, de inserción laboral, a través de la Oficina de Empleo Municipal. **¿La Oficina de Empleo se acercó a la empresa para comentarles sobre los programas?** Trabajamos en conjunto con la Oficina cuando había que reclutar o hacer la selección de personal para las temporadas, aprovechábamos también la base de datos con los postulados y entonces a través de ellos se abría esa fuente en cuanto a ... puestos vacantes que había. Entonces en una de las temporadas, porque estas búsquedas se hacían siempre por temporada que es el momento de trabajo o de mayor trabajo en el parque, sacábamos las búsquedas y en una de esas reuniones que teníamos surgió la charla. Por ahí siempre hablábamos de los programas de inserción laboral para jóvenes, y en este caso se estaba experimentando, porque creo que fue el primer año cuando arrancamos del programa para discapacidad y bueno ahí fue donde arrancamos. No recuerdo bien ahora en qué año, estaba pensando porque tuvimos 3 temporadas y 1 que no llegamos a

trabajar bien porque bueno, es bastante burocrático en cuanto a las autorizaciones que se hacían en La Plata, y no se llegó, y la temporada para nosotros es muy corta, los chicos empezaban a trabajar en Enero y trabajan Enero y Febrero, entonces no se llegó, pero fueron 3 veranos.

- **Pregunta N°2: ¿Consideras que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

En realidad, a eso me refería, no consulté fuentes, me llevé más allá con la formación, poca, porque en realidad no estoy formada en Educación Especial. Lo que les quería comentar es que no lo trate como “discapacidad” sino que los abordé como el resto de personal que fue incluido dentro de la planta porque me tomé el tiempo para escucharlos. Entonces, somos todos distintos, en distintos grados, con cada uno al conversar llegábamos a sostener que capacidad o que era lo que te gustaba hacer, entonces dentro de lo que te gustaba hacer era donde ibas a brillar, entonces no fue que me formé en discapacidad, sino que tuve todo el tiempo para sentarme y poder charlar. Tampoco fueron tantos chicos que estuvieron, un año estuvieron 5, creo que el máximo fue 7 que hemos tenido, pero si después de un tiempo de charlar con cada uno de ellos, a veces no se los podía individualizar cuando no podían expresarse solos y lo hacían más cómodos en grupos. Pero charlando se pregunta, qué es lo que más te gusta hacer o qué es lo que te gustaría hacer. Ahí, por ejemplo, surgió uno de los chicos (M.) Súper responsable donde en la Atención al cliente brillaba, entonces estaba en el sector gastronómico, en servicio, atento a cuando el visitante terminaba de comer juntar, acomodar las mesas, estar atento a eso, con otra compañera (L.). Bueno también con. no me acuerdo el nombre ¡que feo, que mal!, pero me dice, a mí me gusta enchastrarme con harina, ¿y qué sabes hacer? “Y... yo hago panes y pizza” me decía, pero acá no hacemos panes y pizza le decía, pero hacemos milanesas, entonces nunca dábamos abasto con la cantidad de producción que hacía él, que era lo que más te gustaba. Entonces bueno, al dedicarle tiempo de charlar, de donde le gustaba, donde te sentís cómodo, vas sacando su potencial, y realmente era mucho, mucho lo que había, lo que tenían para dar, y lo que nosotros para aprender de ellos. Pero como les digo, no fue que me formé ni nada, sino que es dedicarle el tiempo para escucharlos, que muchas veces es como que se “rotulan”, se “encasillan”, y así no pueden hacer. **¿Fue información de fuente**

primaria directamente? Mi fuente de información era ellos, y contagiaban, y lo bueno también fue eso, que era tanta la alegría que ellos tenían, de sentirse “útiles”... o no, útiles no, que estaban brindando un servicio, que era necesario, entonces era contagioso para el resto de sus compañeros también. Por ejemplo, ellos venían de lunes a viernes, 4 horas, y el fin de semana que no estaban se notaba su ausencia, porque era muy comprometido su labor.

Eso también para destacar, la parte social digamos, con los compañeros, fue increíble también, es como que llegaban ellos que entraban a las 13hs hasta las 17hs, entonces quizás ya venían y se traían sus viandas y almorzaban todos juntos, así ya después se iba cada uno a su posición. También hay muchos estudiantes de Educación Física, de Magisterio, entonces el contacto... estaban todos con mucha predisposición para enseñar, y lo que nos quedó después de temporada es que terminamos aprendiendo nosotros.

- **Pregunta N°3: ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

No consulte material específico, si la Oficina de Empleo nos comentó sobre las leyes y demás, cuando llegó con su propuesta. Pero no se tomó desde el aspecto impositivo ni desde el “beneficio” que tenía para la empresa, porque el beneficio creo que pasó por otro lado, no por algo económico por llamarlo, ni siquiera fue por... qué se yo... lamentablemente muchos lo usan como una vidriera, acá fue bastante silencioso, no se publicaban fotos ni se hacía ningún tipo de marketing de esto. Tuvimos inclusiones laborales del Taller donde está Sandra, con chicos que tenían retraso madurativo, y también de la Escuela Alito con población de Síndrome de Down.

- **Pregunta N°4: ¿Qué imagen le viene a la mente cuando le mencionan la palabra discapacidad?**

Es como les decía antes, no lo aborde como discapacidad, para mi somos todos discapacitados. O sea, yo lo trate desde el primer momento como cualquier otro de los chicos o de las personas que estaba entrevistando o reclutando para otra posición digamos, todos tenemos capacidad o aptitud para determinadas cosas, entonces en este caso... fue por eso que le dedique ese tiempo

a escuchar y charlar, y tratar de sacar o encontrar, lo que cada uno podía dar, pero nunca como alguien diferente. La verdad es que no me llevo con el término discapacidad... Cuando me lo propusieron, al principio, porque yo soy empleada de la empresa, me lo propuse como un desafío, entonces hubo que hablar con los dueños, mis superiores, mis jefes, y dije “yo me animo, si me autorizan”, porque creo que primero fue un desafío mío, personal, donde después todos se sumaron a la movida y a esa buena vibra que había, porque realmente era buena vibra la que había. Cuando llegó la propuesta, y la pensé, de repente es como un momento que, por el inicio de temporada que es de mucho trabajo, no llegas de detenerte demasiado, imagínate que pasamos de una planta de 20 empleados a 160, así, entonces tenes que tomar en lo que es Diciembre tenes que armar todo un parque que estuvo dormido durante el año, entonces no era sólo este grupo de chicos, sino que se sumaban a toda esta movida que arrancamos a armar con la apertura previa al parque. Ellos arrancaban el 2 de enero, y fue bueno, fue bueno porque, ya te digo, nunca fue tomado desde “el proyecto de discapacidad” sino que fue algo como, “bueno vamos”. Se adoptó simplemente como una experiencia nueva digamos.

- **Pregunta N°5: Menciona 3 palabras que consideres se relacionan directamente con ese concepto**

Primero diría desdramatizar, poder desdramatizar el término, creo que esa es la principal. Yo te puedo hablar de amor... de un montón de cosas, pero yo creo que alguien que no conoce, o que no tuvo la experiencia de tratarla, a mi lo que me quedó como conclusión es eso, desdramatizar. También sumaría como te dije antes, desafío y experiencia, y por último desdramatizar que es lo que resume todo es lo que te queda.

- **Pregunta N°6: ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?**

Me agarro siempre de la experiencia, por eso se me complica mucho redactar algo así la verdad... Solo se me ocurre, como punto de todo esto, que, si les podría hablar de la gratitud y de las felicitaciones, pero a los padres de cada uno de los jóvenes, el acompañamiento que los

jóvenes tenían, de repente mi abrazo va a esos padres. Porque lo que eran esos jóvenes fueron por esos padres también que desdramatizar inicialmente, porque acá eran todos mayores de 18 años, pero vos veías la autonomía que tenían, la forma de desenvolverse, entonces yo lo que siento es, más que al joven es abrazar, gratitud y felicitaciones a sus padres, que no se mencionan, porque nos quedamos en la discapacidad y en el joven, pero detrás de ese joven y de muchos otros, que por ahí anda a saber pobre la suerte que habrán tenido, yo di con estos jóvenes que unos padres increíbles y te dabas cuenta en la manera en que eran ellos. Por su comportamiento, su forma de ser, su independencia, no debe ser fácil ¿no? Como padres tenemos miedos propios siempre, siempre como que tratas de contener, y ni hablar de estos padres con estos jóvenes que por ahí, no sé, con algún temita en el léxico, en la forma de expresarse... porque te cuentan y te hablan un montón pero por ahí bueno, tras un momento de nervios o que no entiendes algo que quieren comentarte, estos padres los soltaba, hasta por ahí me escribían y me decían “Vero, llamale la atención a X” o “Vero, ¿llegó bien?” porque venían en el micro, el micro de línea urbano, llegaron a horario, por eso también tuve una linda relación con los padres. Teníamos una chica por ejemplo (Laurita) que cuando se formaba una tormenta se bloqueaba y un montón de miedo a la tormenta eléctrica, entonces “mamá venía a buscarla”, pero fueron muy pocas veces acudía. Algunos de ellos, ahora me acuerdo, tenían un acompañante ¿terapéutico puede ser? que los visitaban, por ejemplo, a ella la visitaba una vez por semana o cada 15 días, venía y me preguntaba cómo había sido su semana o si había tenido una situación en particular en su casa si se había visto reflejada en el trabajo, eso sí. Hay mucho desconocimiento, y eso causa mucho prejuicio al término, y yo creo que es el temor a lo desconocido lo que causa tanto prejuicio justamente.

- **Pregunta N°7: ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

La experiencia con discapacidad surgió de una charla con la Oficina de Empleo Municipal, donde me comentaron de estos programas de inclusión, entonces eso fue lo que me llevó a animarme más que nada, fue un desafío porque yo experiencia no tenía, tampoco formación... entonces fue una experiencia. Y ahí es donde conocí a Sandra Chaves en el Taller (de

Emprendimiento de Integración Social MGP) y donde tuve la oportunidad del primer contacto con los jóvenes para charlar y comenzar a conocerlos un poquito más. Los chicos en inclusión, durante esos 4 años en realidad, ocupaban todos los puestos que necesitaban cubrirse, quizás si tenía la precaución y no los ubicaba en, no sé, operando una torre o algo que sea peligroso para ellos, no buscaba el riesgo, pero después estaban en todos los puestos, como atención al cliente que fue excelente. Se realizaron 4 temporadas, con una duración de 2 meses por cada joven, y ojalá sea algo que se contagie.

• **Pregunta N°9: ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?**

Ojalá que sí, la verdad como les digo, es algo que espero que se contagie. Las veces que no se dio no fue por temas de la empresa, sino que fue por temas de la Oficina de Empleo, los papeles, pero no fue por falta de voluntad para acceder al Programa. Yo a los jóvenes los tengo en WhatsApp y recibía todos los días mensajes por parte de los jóvenes a ver cuando empezaban a trabajar.

• **Pregunta N°10: ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Lo negativo fue que, lamentablemente, no se dieron en cuanto a tiempo, porque es mucho el tema del “papelerío”, y me acuerdo que, no sé si por algo político o que era, pero se mandan todos los papeles a La Plata, ahí en La Plata los firmaban, las autorizaciones, los asignaban, y entre esos tiempos y los tiempos de la actividad, al ser una actividad de temporada tampoco tenías para ofrecer algo con continuidad, y eran acotados. Después, otra cosa no hubo...

Y en lo positivo creo que todo, lo de romper prejuicios, pero no a la empresa porque en ese sentido nunca “discriminaron” pero nunca ningún tipo de situación de ese estilo. A cada uno de los que nos tocó involucrarnos o tener contacto con cada uno de los jóvenes yo creo que fue para abrirte, desdramatizar como les decía... porque muchas veces es desconocimiento entonces es el no conocer, o no saber, el prejuicio y demás, fue la experiencia la que nos dejó romper con todo eso. Y como esto siempre fue un trabajo en equipo, solo se les dijo que iba a haber unos compañeros o del equipo de trabajo que iban a estar “integrados” en el puesto, pero

como les digo, no hubo ningún inconveniente, es más se armaron grupos lindos donde después de trabajar se celebraban cumpleaños y estábamos todos invitados al festejo de cumpleaños, la verdad es que eso fue fabuloso.

- **Pregunta N°11: ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?**

Lo resumo como les dije, fue la experiencia que me permitió ver todo eso. Yo a los chicos los entreviste a todos antes de ingresar, y el momento que iba charlando con ellos y los iba conociendo, que fueron alrededor de 7, les iba preguntando en cuanto a la experiencia o donde se sentían cómodos, que habían hecho, porque muchos hacían talleres aparte, estaban todos con secundaria finalizada entonces tenían lectoescritura perfecta también. Por eso era solo charlar con ellos, y darse cuenta de donde perfilaban y en cuanto a su personalidad también, porque podes tener experiencia en tal o cual cosa, pero yo les decía ¿dónde te sentís cómodo?, y ahí decía, ¡probemos! ya que tenemos la posibilidad y la oportunidad de hacer algo nuevo. Por eso, como les digo, fue hablar con ellos y descubrir un montón de cosas que después se reflejaron en el trabajo y el trato con ellos y sus compañeros.

- **Pregunta N°12 ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?**

Totalmente, pero no eran prejuicios, sino que era desconocimiento totalmente, quizás por no tener posibilidades inmediatas, por no haber tenido la experiencia de compartir con jóvenes, como después lo hicimos, que ofrecimos el espacio del parque para que otros chicos puedan ir a hacer una huerta de su taller de jardinería de la escuela a donde asistían, y al ir ahí, me permitió continuar el contacto con los jóvenes. Es una cadena de contacto que te va llevando por este camino, por eso quiere que se vayan animando, se derriben estos prejuicios y que se den más posibilidades y oportunidades.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N°6

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad

Datos personales / del puesto:

- Edad: 43
- Género autopercebido: Mujer/Femenino
- Profesión:
- Empresa: Cooperativa “El Amanecer”.
- Puesto: RRHH. Encargada del personal de la cooperativa.
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa?: 26 años. Pasando por todos los puestos, desde repositora, promotora, recepcionista, entre muchos otros.
- ¿Y en tu puesto actual?: Hace 3 años que soy la encargada de prepararle los retornos a los socios, ya que al ser cooperativa no hay sueldos, somos monotributistas. En el puesto de RRHH formalmente, hace un año, soy la que lleva el registro de todo. Me formé para este puesto, hice el curso de recursos humanos para ayudarme en lo que no sabía.
- **Pregunta N°1: ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?**

No, la verdad que de discapacidad no. Y sobre los programas de inclusión por Sandra y Soledad que me ofrecían la posibilidad de que vuelvan a ingresar chicos. Pero más allá de eso, nada. En su momento, cuando arrancó todo esto, lo hacía Carlos Castro que estaba en personal y después su hija Rocío, ellos saben bien cómo arrancó todo. Una vez armado todo lo de RRHH, hablé con Sandra, me puse al tanto y las últimas entrevistas con los chicos nuevos las hice yo, pero no estuve presente en el ingreso de los primeros.

Ahora tenemos seis chicos con discapacidad en la cooperativa. Se les hizo una entrevista para saber sus perfiles, en realidad, Sandra nos trajo un perfil para los locales y otro para la parte de producción. Los que entraron en producción son 3 chicos que ya habían estado años anteriores, les va bárbaro. Uno de los chicos ingresó y ahora es socio, y está manejando las máquinas. Se

desenvuelven muy bien y tienen una relación muy dinámica con sus compañeros. Ingresaron 3 en producción y 3 en distintos negocios de atención al público, ahí dependiendo de sus capacidades están en la parte de ventas o en reposición.

- **Pregunta N°2: ¿Considerás que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

No se la verdad, fui aprendiendo en el momento de todo eso...

- **Pregunta N°3: ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

No, pero me interesaría, si recibiera material, para poder asesorarme más. Me gusta aprender cosas nuevas.

- **Pregunta N°4: ¿Qué imagen le viene a la mente cuando le mencionan la palabra discapacidad?**

- Son personas como nosotros con alguna dificultad, nada más. Hay que ver qué tipo de discapacidad tienen como para poder ayudarlos un poco más o un poco menos. Los que están acá, son nenes, tenes que estar atrás, son como una criatura más, le ponen onda y hay que ayudarlos, que ellos estén bien y puedan integrarse.

Me aparece en la mente la palabra “ayuda”. No es que no lo puedan hacer. Yo lo tomo así, son personas como nosotros con alguna discapacidad que se tienen que integrar o tratar que se integren y lo pasen lo mejor posible. Les costará un poco más, para eso los ayudamos y lo logran. Como le pasó al chico autista, que ahora es socio, trabaja 8, 9 horas, utiliza máquinas, sus compañeros lo ayudaron e integraron.

- **Pregunta N°5: Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con ese concepto**

Ayuda, aprendizaje y confianza. Ayudarlos a aprender y también que tengan confianza en sí mismos, que sepan que lo pueden lograr, eso también es un avance para ellos. La mayoría había trabajado acá en años anteriores, y como ya los conocíamos la entrevista fue simple. Solo se tomaron 3 chicos nuevos y por como hablaban y se desempeñaban fueron para atención al público. Pero en general todos tenían alguna experiencia mínima.

- **Pregunta N°6: ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?**

Personas normales como nosotros, con una cierta imposibilidad, pero personas al fin. Todos tienen algo, pero todos son humanos y son personas que merecen igual que nosotros. De hecho nosotros tenemos de socio a un chico Down, Emanuel, que trabaja 4 horas por día. El ama la cooperativa.

- **Pregunta N°7: ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

De la gestión anterior, Carlos Castro se encargaba de todas las inclusiones y él ya se jubiló hace 3 años. Luego lo manejo si hija Rocío, y ahora soy yo la encargada.

- **Pregunta N°8: ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?**

El periodo de inclusión de los chicos en la cooperativa es de 6 meses. ¡Y si, si! siempre estamos abiertos a incorporar. Pedimos si se les podía aumentar otros 6 meses. Ellos no cobran nada, les paga el municipio, lo único que nosotros les damos porque nos obligan del Ministerio de empleo son \$600 pesos por mes para la mutual, y los viáticos que son \$1530 por semana. Así que al mes se llevan \$6120, más lo que les da el Municipio y los \$600 para la mutual. Todo eso se los damos a principio de mes. Si viven muy lejos y es de noche se les paga el remis, eso aparte de los \$6720. Ellos están 4 horas al día, de lunes a viernes, los feriados no trabajan.

-
- **Pregunta N°9: ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Negativo ninguno. Quizá tardas un poco más en la producción, porque tenés que explicarle varias veces lo mismo, pero tampoco sería algo negativo.

En positivo nos ayuda a nosotros y nosotros a ellos, por ejemplo, cubriendo vacaciones y un montón de cosas que hacen que mejore el ambiente laboral. Porque son uno más de nosotros. Si hubiera más lugares la verdad que no me molestaría que agreguen más chicos, por ejemplo, cuando a los chicos se les termino, hablamos con uno y con otro para que se los vuelvan a aumentar, porque ellos se iban re mal, como que se les parte el alma. Estaría bueno que les den la posibilidad de seguir, que no dure solo 6 meses y que puedan seguir más tiempo. No creo que sea tan complicado extenderlo.

Nosotros le explicábamos que iban a ir al sector en donde se necesite, quizá no al mismo que antes porque puede que estén completos. Por ejemplo, ahora estaban necesitando en "Sachet", por eso fueron algunos a ese sector a apilar cajones. Les preguntábamos antes en la entrevista y decían que no tenían problema. Yo creo que si vuelven es porque la pasaron bien. ¡Ojalá! Que se los extiendan. Estaría bueno que puedan darles más oportunidades. O sea, si ya pasaron por los papeles ya saben cómo fue, debería ser más fácil. Estaría bueno que mejoren eso. Están en el medio ellos, que ya estuvieron tantos años y estás viendo que están funcionando, les hace bien a ellos.

- **Pregunta N°10: ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?**

La experiencia supongo, porque más no sé... lo que pasa es que en mí puesto no da al contacto con ellos, si en las entrevistas, donde le decimos "otra vez vos" como te digo desde mi puesto no tengo el contacto.

Más allá de lo que me dice mi marido, sus experiencias con el chico con el que trabaja, lo apodan el bombero, riéndome me dice que 20 veces le tuve que explicar cómo hacer las cosas. Otra que me contó, es que lo vio tocándose la panza, y le pregunta: "vos no tenes ganas de hacer caca" y le responde y si! Dale corre que yo te cubro le decía mi marido. Y otra que pasó,

es que utilizaban la manguera y tocaron algo y ¡salía vapor! Ellos asustados de que se mandaron alguna cagada y no, mi marido les explica que habían apretado un botón equivocado.

- **Pregunta N°11: ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?**

No, siempre opiné lo mismo, que eran gente como nosotros con una mínima discapacidad nada más, si tuve más contacto que antes no tuve la suerte de tenerlo. En lo personal si conocí algo nuevo. Pero ya te digo, siempre mi pensamiento fue el mismo, son gente normal que hay que ayudarlos un poquito más y nada más. Cómo te dije, estaría bueno que dure un poco más, o armar grupos y les toque 6 meses a un grupo y 6 meses a otro. La verdad es que no pusimos más porque nos dieron ese cupo. Si no hubiéramos tomado más. Es lindo el ambiente, la pasan bien, hablan de todo. Está re bueno como los integraron. Ya te conté, tenemos como socio a un chico autista, Franco, iba a todos los cumpleaños, estaba con nosotros y ahora lo ves manejando una máquina de dulce de leche. Se nota que tiene una discapacidad, pero no le impide nada. Él es amigo de todos.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

ENTREVISTA N°7

Entrevista dirigida a los empleadores y personal de RR.HH. de las empresas privadas de la ciudad de Mar del Plata, en el año 2020, para obtener información acerca de las representaciones sociales que poseen sobre la Discapacidad

Datos personales / del puesto:

- Edad: 39
- Género autopercebido: Mujer/Femenino
- Profesión: Lic. en Recursos Humanos. Cursando Maestría en Administración de Negocio
- Empresa: Farmacias Pizzolo
- Puesto: Encargada del área de RR.HH.
- ¿Cuántos años de antigüedad tienes en esta empresa?: 2 años
- ¿Y en tu puesto actual?: 2 años
- **Pregunta N°1: ¿A través de qué medios has obtenido información acerca de la discapacidad? ¿Y acerca de los programas de inclusión laboral?**

Llegué a Mar del Plata en el año 2019, y la verdad es que me costó conseguir trabajo. Con la experiencia de trabajar con este tipo de inclusión en Córdoba, sabía de esta temática digamos, entonces lo que hice fue, me presenté en la Municipalidad, una vez que comencé a trabajar en esta empresa, conociendo a los dueños y todo el trabajo que había por hacer y el personal que había para tomar, les consulté si existía la posibilidad o si tenían o habían tenido experiencia en contratar personas con discapacidad. No tenían ni idea en qué consistía, la dueña se puso muy contenta y dijo que le encantaba la idea, pensando que se trataba de personas que tienen Síndrome de Down, desconociendo la cantidad de tipos de discapacidad que hay digamos. Entonces también me di cuenta allí del desconocimiento que había en este tema, y todo el trabajo que me tocaba hacer a mí también. Ellos estuvieron de acuerdo por supuesto, que era lo que me importaba a mi digamos, y ahí fue cuando comencé este camino. Como les decía, ahí fui a la Municipalidad al otro día a las 8 de la mañana estaba ahí para preguntar por alguna

persona de algún área que me pudiera asesorar acerca de contratar personas con discapacidad a una empresa. En la municipalidad me atendió un señor, que se rió y me dijo que era “muy temprano para buscar a alguien” y me dio el número 147 para que llame que “quizás iba a tener suerte”. No dimensionó la importancia de lo que yo le estaba planteando. Por supuesto que no debe tener ningún familiar o amigo, amiga, persona cercana, y tiene un desconocimiento enorme sobre este tema. Me fui súper decepcionada, porque me encontré con esta realidad, que las personas que tienen que ocuparse y preocuparse no me supieron guiar, no me dijo que existía una Oficina de Empleo, no me dijo con quién me podía contactar concretamente, fue todo muy liviano como se trató el tema y fue muy decepcionante. Por la experiencia que yo traía de Córdoba, me había idealizado la situación, entonces ahí no sabía que hacer porque como les digo, yo no tenía contactos, no conocía a nadie, no sabía cómo manejarme... entonces pregunte si alguien tenía un contacto en la Oficina con el Ministerio de Trabajo o con alguien que me pueda guiar en este tipo de situaciones. Ahí fue cuando uno de los gerentes de área me dice “no sé si te va a servir, pero mi ex esposa es psicóloga, y trabaja para un área de la Municipalidad y puede hacerte un contacto”, y ahí fue, que por medio de una cadena de contactos que armé, logré que se comunicara conmigo Sandra Chaves y Soledad Reyes de la Oficina de Empleo. Fue todo un proceso que duró alrededor de 2 meses. Yo venía de trabajar en Mercedes Benz en Córdoba, y bueno ellos ahí directamente ya tenían todos los contactos, trabajaban mucho con este tipo de incorporaciones, entonces era mucho más simple, yo ya sabía a donde tenía ir, con quien contactarme, como tenía que hacer con los perfiles y todo era mucho más rápido y más simple digamos. Pero por suerte, si bien era más simple, yo ya conocía todo el proceso, tenía experiencia en selección y en todo lo que había que hacer en la organización digamos, cuando ingresaran las personas sabía que tenía que hacer todo ese trabajo de desensibilización, de información, conocía como hacerlo, y toda esa experiencia me sirvió para poder volcarlo aquí en la farmacia. Venía con todo ese proceso incorporado.

Luego de contactarme con Sandra y Soledad, tuve una reunión con ella, primero por mails, luego personalmente, me preguntaron varias cosas y les conté que tengo una especialidad en diversidad, inclusión y género también que me permite tener otras herramientas para trabajar en esa temática, entonces desde ese lugar las chicas pudieron entablar esa charla conmigo de otra manera diferente.

Todo fue muy “trabajoso”, me pasó que después de la reunión con la Oficina de Empleo, me paso que había que entregar cierta documentación hasta tal fecha, y después de tal fecha, por ejemplo, era hasta el 10, y si no llegaba para ese día pasaba todo para el próximo mes las incorporaciones, entonces era como demasiada burocracia y también yo no estaba acostumbrada, allá era más simple que esto. Y después también, me encontré con algo muy distinto, que en Córdoba por supuesto que supongo se debe al tamaño de la población obviamente, pero... muy pocos perfiles, muy poca gente, creo o supongo que es por eso, por el tamaño de la ciudad, o si porque realmente no hay mucha gente anotada en este tipo de planes, o porque... yo por ejemplo no veo en la tele publicidades que hablen sobre la inclusión y en Córdoba sí, porque el gobierno hace mucha publicidad con esto para que se conozca.

- **Pregunta N°2: ¿Considerás que las fuentes consultadas brindan información suficiente para abordar la temática? ¿Por qué?**

Yo creo, y soy una convencida, de que nunca es suficiente. Por eso soy una persona que me sigo formando, que sigo haciendo cursos, que sigo avanzando porque, si creyera que ya tengo la información suficiente de determinada temática, no podría hacer bien mi trabajo (ríe). Siento que siempre me va a faltar algo, sino es de la teoría es de la práctica, porque la práctica también me enseña, y bueno es un aprendizaje constante, no creo que tenga toda la información. Tengo información, buena información como para hacer mi trabajo, pero no sé si es suficiente, como te digo... La Oficina de Empleo me brindó información sobre otros programas laborales, de lo demás como las leyes y la convención, yo ya tenía una base y ellas lo sabían. Lo que sucede con la Universidad en Córdoba por ejemplo, es que te hace participar, hay una materia que tiene prácticas que te dan la posibilidad de trabajar en varios lugares que llegan a darte otra perspectiva, otro tipo de sensibilidad, desde varios tipos de poblaciones como personas trans, personas con discapacidad, con todo lo que es villas también, es más, yo crecí en un barrio muy humilde donde la droga es muy común, y lo que hizo la universidad fue poner una sede en ese barrio y dar becas al 100% y 50% para que esa gente pueda acceder a la educación universitaria, y trabajaron en conjunto con el SEDRONAR, y eso generó que los estudiantes que concurrían esa universidad que al ser privada y paga asistían personas generalmente de

“clase social alta” puedan conocer y “chocarse” con otras realidades. Eso es muy importante desde la educación.

- **Pregunta N°3: ¿Tuviste la oportunidad, en el tiempo transcurrido ocupando este rol, de consultar materiales con respecto a la discapacidad?**

Desde chica fui muy curiosa, es la verdad. El secundario lo terminé a los 20 años, porque desde los 15 que trabajo, y desde allí seguir trabajando para poder acceder a estudiar una carrera. No sabía bien, no tenía ningún referente para que me guíe en que estudiar. Cuando a mi papá lo despidieron de una fábrica donde trabajó 25 años, ahí surgió mi curiosidad de saber porque había pasado eso, quería estudiar algo que tuviera que ver sobre qué pasa cuando quiebra una empresa, con los empleados, todo me dió una gran incertidumbre. Encontré esta carrera, que primero hice el terciario y después el nivel universitario, para lo cual tuve que estudiar y trabajar, me costó muchísimo. Al haber vivido todo lo que viví, siempre consideré tener otra experiencia y otra sensibilidad con lo que es la carrera, el impacto que tiene en las personas, desde otro lugar digamos. Entonces, si bien la formación la tengo, la base de la carrera es psicología, administración de empresas y derecho, yo me avoque también a lo que es la investigación. La verdad es que me apasiona. Entonces también seguí haciendo cursos y formándome, pero por motus proprio, más que nada.

- **Pregunta N°4: ¿Qué imagen le viene a la mente cuando le mencionan la palabra discapacidad?**

La verdad es que soy un poco compleja (ríe), porque imagen en si no se me viene ninguna. En realidad, cuando hablan de discapacidad, yo escucho a la otra persona y pienso si realmente tiene noción de lo que está hablando. Porque he escuchado más sobre prejuicios, y pude medir que hay un desconocimiento enorme a nivel laboral, y social seguro, pero sobre todo laboral. Y más que una imagen, lo que se me viene a la cabeza es eso, si ese otro u otra tendrá idea lo que implica esa palabra, si es que la usan de manera correcta, porque dicen “discapacitados/a”, “mogólico/a”, “inválidos”, “pobrecito”, ya cuando usan mal los términos me doy cuenta que desconocen absolutamente. Se me hace un gráfico de la persona y me pongo a pensar eso,

cuánto sabrá esta persona de lo que está hablando. Por eso, cuando hice este trabajo en la farmacia, de incorporar a las personas, agarre y antes de eso di como una capacitación, a los dueños y al resto del personal.

- **Pregunta N°5: Menciona 3 palabras que consideras se relacionan directamente con ese concepto**

Inteligencia, fuerza y empatía.

- **Pregunta N°6: ¿Qué representa para usted el término discapacidad? Con tus palabras ¿podes expresar una definición?**

La discapacidad es simplemente una característica de algunas personas, una característica más, eso se me viene a la mente...

- **Pregunta N°7: ¿Qué acciones se emprendieron desde la empresa ante la temática discapacidad y la inclusión laboral?**

Antes de que yo llegara, había un desconocimiento enorme respecto a esta temática. y eso que, la persona que estuvo antes que yo en el área de RR.HH. era psicóloga laboral, y se supone que debería saberlo, pero no, tampoco. Así que fui yo la que arranqué con esto, y fui observando que al comienzo fue tomado con mucha alegría, con muchas dudas, necesitaban mucha información constante, por eso primero reuní a los dueños para contarles de qué consistía la propuesta. Y bueno ellos primero un poco dubitativos, pero confiando en mi aceptaron. Ellos ahora, el personal que está actualmente trabajando, se ve que no tiene ninguna diferencia con el resto, logre eso verdad, que seamos todos iguales, que no haya discriminación, que entiendan que somos todos iguales allí y afuera también, y lo que logré hacer fueron algunas modificaciones del lugar, estructurales, junto con un técnico de Seguridad e Higiene, para futuras búsquedas.

- **Pregunta N°8: ¿Se pretende adoptar nuevas medidas con respecto a este tema?**

Creo que todo depende de la persona que esté a cargo del área, la verdad. El área de RR.HH. no debería limitarse solamente a lo que es liquidación de sueldos, selección de personal y administración, sino que debería trabajar con otro compromiso, desde otro lugar, eso es lo que permitiría únicamente que este tipo de trabajo se puedan seguir haciendo tanto en la farmacia como en otras empresas. Por mi parte yo pienso seguir trabajando con esta temática, tanto en esta farmacia como en el trabajo que me encuentre en un futuro, porque es mi manera de trabajar digamos. Pero no puedo decirte que los dueños no. El área de esta empresa es muy autónoma, yo lo que hago es proponer, dar un respaldo a mi propuesta y continuar, y me dejan trabajar sola mucho tiempo.

- **Pregunta N°9: ¿Cuáles consideras que son los aspectos positivos y negativos en cuanto aporte a la empresa de contratar personas con discapacidad?**

Lo positivo... tiene varios aspectos. En primer lugar, concientizar a las personas sobre lo que es el término, sobre los distintos tipos de discapacidades que hay, que se saquen la imagen de la persona con Síndrome de Down solamente, porque no es solo esa la única discapacidad que existe, sino que hay un montón. Entonces también me encontré que muchas personas se iban acercando a contarme que tenían un familiar con discapacidad... Hablar, visibilizar, que se pueda poner en palabras eso. Desde ese lugar fue muy positivo. Además, que lograran incorporar a una persona, a un compañero, una compañera más, de otro lugar, como lo que es, una persona más, no es alguien distinto ni especial.

Lo negativo fue que era tan grande el desconocimiento que había, que costó muchísimo, quién es el contador, por ejemplo, de una de las sucursales, nunca jamás había trabajado con este tipo de perspectiva, y esto hizo que mi trabajo fuera doble, porque tuve que explicarle la ley, como tenía que hacer el recibo... entonces fue un arduo trabajo, terminé renegando un montón, con una persona además muy ortodoxa.

- **Pregunta N°10: ¿Podes señalar cuales son las razones que te conducen a emitir dicha valoración?**

Por la experiencia. De esto no se habla, y es necesario. Como de un montón de temas, como el acoso laboral, la violencia en el trabajo, todo lo que pasa en las organizaciones que de alguna manera hay que visibilizar. Estamos muy atrasados en un montón de cosas. Yo trato y sé que sumo mi granito de arena en lo que es inclusión, pero sé que falta mucho más todavía... Y no escucho que en otros lugares se hable de inclusión o discapacidad, no se habla, no se dice y no se hace. Por eso me interesó mucho cuando me contactaron para esta entrevista, porque es sumamente necesario aportar a estos estudios sobre la temática. Otra cosa que me parece grave es la remuneración que reciben estas personas a cambio de su trabajo, que con eso quizás una persona sin discapacidad no puede vivir, no puede comprarse ni un medicamento. Como si la persona fuera la culpable de lo que le pasa. Muchas veces se los trata en diminutivo, o como “pobrecito”, como nenes o se los trata de “ayudar” pero de una manera torpe que no suma y sin respetar sus decisiones, sino lo contrario, y es por desconocimiento. Por eso creo que todavía queda mucho por hacer, por eso celebro estos trabajos, para que haya información y se comunique de la temática.

- **Pregunta N°11: ¿Consideras que cambiaron a partir de la experiencia previa de inclusión laboral de personas con discapacidad a la empresa?**

Si, por supuesto, por mi historia como te dije, había muchas cosas que no me asombraban, sino que me eran y son familiares. Pero al entrar de fondo en esta temática, cambió mucho, mis pensamientos, mi manera de ver esa realidad. Naturalizarlo... fue un poco de lo que logré con los empleados y empleadas de esta farmacia, que logren naturalizarlo.

¡Muchas Gracias! Fue un placer poder hacerte la entrevista. Gracias por tu tiempo.

Entrevista a Soledad Reyes, representante de la Oficina de Empleo de Mar del Plata, dependiente de la Municipalidad de General Pueyrredon, realizada el día 26 de noviembre de 2020.

Entrevistador (E): ¿Qué acciones y actividades se llevan a cabo desde de la Oficina de Empleo? ¿En qué área te desempeñas? ¿Y cual es tu rol en particular?

Soledad Reyes (S.R) La oficina de empleo funciona como una consultora a nivel público, estamos en la Calle Marcelo T. de Alvear 115, esq Soliz.

Si bien ahora por la pandemia es todo distinto, antes la gente se acercaba de forma espontánea, se anotaba o llevaba un Currículum Vitae. Cada persona tiene una entrevista personal antes de dejar sus datos y cargarlos al sistema. Manejamos distintos programas, todo lo que tenga que ver con desocupación. La Oficina de Empleo funciona para todas las personas, como aquellas que están bajo un programa social. Por ejemplo, en lo que es discapacidad, existe un programa llamado “Promover la igualdad de oportunidades de empleo”, donde las PCD se pueden acercar tanto a la Oficina de Empleo como a la Dirección Municipal de Discapacidad, ubicada en Pescadores 456, también pueden recurrir al SeClas (Servicio de Colocación Laboral Selectiva para Personas con Discapacidad). La persona debería hacer ese circuito, porque es importante que también pase por SeClas, ya que el día que tenga que jubilarse, la persona debe estar inscripto allí. En el programa PROMOVER, está la Lic. Paola Nuñez, trabajadora social, que es quien recibe a las personas con discapacidad, cualquiera sea el tipo de discapacidad. Lo que tienen que hacer para anotarse, es llevar su certificado de discapacidad (CUD), fotocopia de DNI, y lo que hace Paola es tomarle una entrevista para evaluarlo, para ver si esa persona está en condiciones de trabajar o no, o simplemente necesita asesoramiento en distintas áreas que maneja el Municipio, o en alguna ONG, o también para los cursos que vayan surgiendo, entonces lo que se le pregunta, además de toda su trayectoria laboral y si la tiene o no, es cuál es su interés. De acuerdo a su interés, en que se quiere formar, cuando existen cursos de formación profesional, ya sea municipal o nacional, y nosotros tenemos esa información, se llama a la gente para ver si les interesa y así convocarlos. Estando dentro del programa promover, hay cursos convenidos con el Ministerio de Trabajo, por ejemplo,

un curso de cocinero, entonces el Ministerio le abona \$1600 por realizar el curso. Hay cursos que no están convenidos, pero también los pueden hacer. La función de Promover es poder asesorar a la persona que llega, en las distintas inquietudes que pueda tener, desde cómo gestionar la tarjeta SUBE, hasta cómo gestionar el CUD en pescadores, también se lo asesora en Entrenamientos Laborales. Cualquier persona que posea certificado de discapacidad, lo primero que tiene que hacer es anotarse en promover y cuando surgen distintos entrenamientos, que son como pasantías en empresas privadas. Cuando hay una empresa interesada, como, por ejemplo, Norgreen y Havanna, en temporada trabajamos con el Amanecer, Adorado, se visita a la empresa. Yo estoy en el área de intermediación laboral, en mi área somos varios que trabajamos en conjunto, visitamos a la empresa, vemos que es lo que necesitan, cuál es el perfil que requieren, cuales son las tareas; muchas veces también vamos con la Lic. Sandra Chaves, para que evalúe la parte edilicia, y la discapacidad de las personas en cuanto a las tareas. Los entrenamientos en las empresas privadas tienen como máximo un tiempo de seis meses, con ayuda económica del Ministerio, no están en relación de dependencia, esto es lo que seduce a las empresas a tomar a una PCD. Y poder sacar ese miedo, de que la Discapacidad no es algo malo, muchas veces piensan que va a llegar alguien en silla de ruedas que no se puede ni mover o girar la cabeza, por ejemplo, siempre nos dicen que no tienen baño para silla de ruedas, y la discapacidad no es solamente eso. Esto es lo que se evalúa que tengan las condiciones para que la persona que vaya se sienta cómoda. Hay dos objetivos, el objetivo principal es que quedé en relación de dependencia, y el segundo, en caso que no queden efectivos, tiene que ver con la esfera social, que puedan salir y animarse, poder estar en un grupo. Lo bueno ahora, es lo nuevo de la Pensión por Discapacidad, que antes se perdía, ahora no, siempre que el sueldo no sea mayor a \$55.000, si es un sueldo menor, se toma el sueldo de la empresa más la pensión. Este era uno de los grandes temores de muchas personas, que no aceptaban un trabajo fijo, porque al perder la pensión, es muy difícil volverla a tener, y nada te garantiza que en el trabajo no te vayan a echar. y el miedo mayor era perder la obra social que les brinda la pensión. Hay una ley nueva, que está consignada, después se las paso. Hay mucha desinformación, muchos aún no saben.

(E) ¿Cómo consideras que se encuentra la situación laboral de las PCD en Mar del Plata?

S.R: Creo que ahora viene mejor, es muy difícil definirlo por la situación de pandemia que atravesamos, nos afecta a todos por igual, y creo que este año no podemos tomarlo para estadísticas. Pero si, a nosotros como Oficina de Empleo, nos fue incrementando poder insertar personas. Es un trabajo de hormiga, de golpear puertas, a veces tienes que tratar de convencer a las personas, que te den una oportunidad, y después que ya empieza alguien, ya quieren contratar a mas PCD, porque les va bárbaro, tienen mucho más compromiso, más responsabilidad, lo toman de otra manera. No hemos tenido inconvenientes con PCD, de a poco se está perdiendo ese miedo a incorporar a PCD.

(E) ¿Hay un registro actual de cuántas empresas privadas han realizado inclusiones laborales de PCD en MDP?

S.R: Si, hay un registro, el 2020 está inconcluso por la situación de pandemia que trabó todo, si hay uno más formal del 2019. Lo que si se hace mucho son los entrenamientos laborales del estado, Municipio o ONG, también todos los entrenamientos que hace Sandra Chaves. En este periodo ingresaron 187 personas en distintos entrenamientos, ya sea privados, estatales o ONG. Nosotros trabajamos con distintas ONG, como *Dar más, Talleres, INaReps, ASDEMAR*. Con estas ONG se trabaja y brinda los entrenamientos laborales, que son las prácticas que hacen dentro de las ONG, como por ejemplo ASDEMAR que tiene panadería.

¿Las empresas se interesan por contratar PCD? Si la respuesta es sí ¿cuáles crees que son las principales razones para ello, y según tu opinión, porque deberían contratarlas?

S.R: Cuando un empleador nos pide alguna persona para cubrir un puesto, también le comentamos que trabajamos con la línea de discapacidad. Actualmente estamos trabajando con la Universidad, planeamos hacer un proyecto en conjunto y con los chicos que están estudiando y tienen una discapacidad.

Lo que se le plantea a la empresa es probar, y siendo sinceros, uno los seduce desde la parte económica, les explicamos que, tomando a una PCD, tienen diferentes beneficios que les otorga el Ministerio, aparte a nivel Nacional hay beneficios impositivos, el 50% en ingresos brutos, 30% en cargas, y otros descuentos que hacen interesante a la hora de contratar PCD.

Como estos son entrenamientos, y no tienes una relación laboral, si la persona no les gusta la pueden dar de baja e intentar con otra persona, siempre y cuando el motivo tenga que ver con la ejecución de la tarea. Siempre se empieza a seducir con la parte económica, después nombramos los lugares y empresas que han tomado, porque son conocidos y eso les da más confianza y les despierta cierto interés.

(E) Desde tu experiencia, ¿cuáles son las creencias, estereotipos y prejuicios que predominan en los empleadores al contratar PCD? ¿Crees que se modifican al transcurrir el tiempo?

S.R: Es el miedo, el miedo a no saber cómo tratarlos, el miedo a si le pueden decir algo o no, el miedo a que les agarre una crisis y no saber qué hacer. Es el miedo a lo que ellos ven diferente, me parece que es eso. Nos pasó en la primera inserción que hicimos en el Amanecer, ingresó Emanuel, que tiene Síndrome de Down y Franco que tiene Asperger. La primera entrevista que tuvimos con Carlos, el tesorero del Amanecer no sabía qué hacer, tenía temor, a que decirles, muchas concepciones de cómo se iban a comportar. Si Soledad Alves, no le daba la contención y el seguimiento, con la oportunidad de que por cualquier cosa llamaran, no sé si se hubieran animado a tomarlos, porque él tenía otra idea de la enfermedad, otra idea del Síndrome de Down, entonces creían que no podía hacer nada, que podría ser una molestia en la empresa. Ahora la relación que construyeron es muy unida.

Esos dos chicos ahora son socios del Amanecer, y la evolución de ellos en todo este proceso ha sido enorme, tanto que hasta uno de ellos estudia en la Universidad.

(E) ¿Consideras que se produce un verdadero cambio después de un proceso de inclusión?

S.R: ¡Sí! Para el empresario muchísimo, porque realmente se sorprenden, pero además para la misma persona y su familia. Para todos es el cambio, y si, el cambio está siempre.

(E) ¿Pensas que las empresas privadas de Mar del Plata tienen acceso a la información sobre discapacidad? ¿Y sobre las posibilidades de inclusión sociolaboral?

S.R: No, la información también es un trabajo de hormiga, nunca se ha hecho demasiada difusión, nunca supimos el porqué, pero no hay conocimiento sobre nosotros, nuestro trabajo con las

inclusiones, por ejemplo, hoy estuve hablando con una empresa de ropa, y no sabía ni siquiera que existimos, y así con muchísimas empresas. No se hace una difusión en lo que tiene que ver con publicidad más que nada. Nosotros podemos enviar mail a las empresas, pero si en ese momento no necesitan nada, capaz que ni lo leen o ni se acuerdan. Le falta mucha difusión a los programas, que son a nivel Nacional y están desde 2007/2008, miren la cantidad que años que ha pasado, y aún no se conoce, no se conoce ni dónde está la Oficina de Empleo. Les falta mucha difusión, porque después cuando se los planteamos, quedan asombrados y dicen “qué bueno que está” “mira qué posibilidades”. Una vez que la empresa sabe que nosotros hacemos la experiencia, son constantes las nuevas solicitudes. Es un trabajo muy de boca en boca.

(E) ¿Conocen otras inclusiones laborales que se den por fuera de estos programas de entrenamiento? Si la respuesta es Sí. ¿Quiénes trabajan? a cargo de que profesional se manejan? ¿cómo?

S.R: Esta CILSA que es una ONG, da cursos para personas con o sin discapacidad, ellos tienen una mesa con distintas empresas y presentan varias inclusiones laborales. También está el SeClas, que es de Provincia, a las personas se les crea un expediente y hacen inclusiones laborales en empresas privadas. Hay una TO y hacen toda la parte del seguimiento y selección.

En todos los colegios para PCD como Emdor, Portal del Sol, donde se realizan las prácticas profesionalizantes, también buscan empresas para hacer inserción laboral. Luego se comunican con nosotros, para que como Oficina de Empleo vayamos y les informemos de los beneficios impositivos y demás. Básicamente, en todos los centros de día, trabajan la parte laboral. Después está la Red Arista, donde trabaja una TO y hacen inclusiones laborales.

¡Muchas gracias por tu tiempo, por contarnos tu visión y tu experiencia!

Entrevista a Lic. Paola Núñez, representante de la Oficina de Empleo de Mar del Plata, de la Municipalidad de General Pueyrredón, realizada el día 30 de noviembre de 2020.

Entrevistador (E): ¿Qué acciones y actividades se llevan a cabo desde de la Oficina de Empleo? ¿Y desde tu rol en particular?

Paola Núñez (P.N.): Yo soy Trabajadora Social y estoy en la Oficina desde el 2014. Lo que realizo desde este lugar es llevar a cabo el *Programa Promover la Igualdad de Oportunidades* que está dirigido a personas mayores de 18 años, y tiene distintas contraprestaciones como la posibilidad de que la persona se inscriba en algún curso de formación profesional, que debe estar aprobado por el Ministerio de Trabajo, por el cual recibe una beca o una compensación económica. Armamos el Curriculum (Vitae) de la persona en base a los datos brindados por ella cuando se acercó a la Oficina por primera vez, los cuales también son cargados en una plataforma de carácter nacional y en la cual también es cargado el CV. Se realiza una evaluación del perfil de la persona, y se la tiene en cuenta para *Entrenamientos Para el Trabajo* (EPT), que es otra de las contraprestaciones del programa. El EPT es una práctica calificante, la persona recibe actualmente \$7500 por mes por participar. No genera vínculo laboral, sino que la persona sólo concurre y aprende un oficio para el cual puede requerir experiencia. Para esto, se recurre a las personas del área de “intermediación laboral” quienes están encargados de difundir los programas, por ejemplo, en las empresas, las cuales, sí se interesan por incorporar PCD bajo un EPT, lo manifiestan a la oficina por medio de esta. Si el EPT se desarrolla en el ámbito público, en una empresa del Estado, es de hasta 8 meses de duración, y si es en el ámbito privado, en una empresa privada, es hasta 6 meses, siempre aclarando que el empleador no tiene la obligación de incorporar a planta esta persona una vez finalizado el entrenamiento, sino que puede finalizar la práctica y desvincularse. Otro programa vigente es el *Programa de Inclusión Laboral* (PIL), donde sí se genera un vínculo laboral y la persona queda bajo relación de dependencia y Convenio Colectivo de Trabajo según el rubro en donde se incorpore. Aquí el PIL resulta una ayuda para la empresa que incorpora una PCD, a la cual se le da una ayuda por 12 meses con extensión a 6 meses más, donde el Ministerio paga el sueldo de esa persona y la empresa aporta un porcentaje mínimo. Por último, se encuentra

el *Programa de Empleo Independiente*, el cual está dirigido a personas con “perfil de artesano” que pretenden, pero no tienen los recursos para llevar a cabo su propio emprendimiento. Para esto, se lo ingresa a la persona al Programa Promover y se lo deriva al área de Microemprendimiento. La persona realiza un curso de gestión empresarial de 2 meses de duración, en donde aprende cómo llevar a cabo su propio emprendimiento, y además debe contar con cierto conocimiento informático como Word y Excel. Si se desarrolla correctamente, el Ministerio aprueba el proyecto (con un plazo de 3 a 6 meses para su aprobación) y le otorga un capital inicial de \$63.900, el cual no es un dinero a devolver, sino que la persona debe demostrar en qué utilizó el dinero. Desde mi rol, acompañé en la formación de CV, realicé las evaluaciones correspondientes de los perfiles para el EPT y el PIL, acompañé también a la persona en cuanto a la elección del curso de formación que le interesara. Hasta el año 2015 tuvimos una oferta educativa de alrededor de 400 cursos de formación profesional, donde la PCD que se acercaba a la oficina podía inscribirse al curso de interés, la mayoría optaba por gastronomía y sector administrativo ya que contaban con gran salida laboral. Aquí surgen algunos inconvenientes, como en el taller de gastronomía, que el profesor no sabía Lengua De Señas (LDS) entonces no podía dictar el taller a PCD auditiva, resultando una población perjudicada y que debía abandonar el taller, no así otras discapacidades como la discapacidad intelectual, motriz y/o visceral. Con el cambio de gestión del 2015, toda la oferta mermó, llegando a entre 6 y 10 cursos, con un tiempo de suspensión de los mismos. En el año 2019 se pudieron sostener algunos cursos, entre 4 o 5 cursos de formación en atención al público, operador de máquinas viales, servicio de casas particulares, pero al no ser los más solicitados, las personas se anotaban no por interés en la temática sino por la beca. Actualmente hay 180 personas en los Talleres de Emprendimiento Laboral.

(E). ¿Cómo consideras que se encuentra la situación laboral de las PCD en Mar del Plata?

P.N. La situación laboral en el ámbito privado es complicada. Como les comentaba, existe la Ley Provincial 10.542 que habla del cupo del 4% pero en realidad es el ámbito público el que está obligado a incorporar personas para completar este cupo. El ámbito privado no está obligado a hacerlo, solo está “invitado” a participar de la incorporación de personal bajo esta ley, sin obligación. Esto lo que genera es que el empresario no se comprometa tanto en incorporar PCD, y

quedan más predispuestos a un entrenamiento laboral, que no genera relación de dependencia, y no tanto a un PIL que si la genera. Y aquí es donde se genera la problemática porque se encuentran 200 personas bajo entrenamiento y solo 2, en un año, en inclusión laboral. Esto tiene que ver, según mi perspectiva dada por la experiencia en este rol, con el prejuicio que tienen de las PCD, donde desde una perspectiva histórica consideran a la PCD como una persona improductiva, relacionada con la locura y el encierro. Por esto es que es tan importante construir una nueva imagen de la PCD mediante las herramientas profesionales a nuestro alcance, con la deconstrucción de viejas creencias, comenzando a generar espacios que sean inclusivos. La realidad es que es bastante complicado este trabajado, pero lo intentamos cambiar mediante la difusión de los programas, tanto de entrenamiento como de inclusión laboral, para intentar al menos que el empresario comience a cambiar estos prejuicios y que comience a pensar que la PCD es tan productiva como cualquier otra, que quizás pueda requerir algunas modificaciones en términos de accesibilidad, por usar, por ejemplo, silla de ruedas, pero eso no quiere decir que no pueda trabajar, solo se debe considerar cuales son las tareas que puede hacer, cuáles son sus destrezas, sus habilidades y capacidades, sus gustos como también sus necesidades, y brindar las condiciones necesarias para que se lleve a cabo. Cada una de esas cuestiones son importantes a la hora de seleccionar un trabajo, ayudan a que la persona conozca sus habilidades y sus capacidades laboral, que quizás por falta de experiencia no lo sabían y tenían prejuicios con ellos/as mismos/as, y con estas oportunidades logran creen en sí mismos/as y comenzar a pensar una vida propia independiente. En el ámbito privado lo que ocurre es que existen ciertos beneficios impositivos para las empresas que contraten PCD, pero a veces a las grandes empresas no les “sirve” tanto, si a las pequeñas y medianas empresas. Pero sobre todo desde el empresariado manifiestan que esta es una responsabilidad (incorporar una PCD) que no van a saber “manejar”, por lo que se intenta explicar que no se trata de una responsabilidad sino de una integralidad de derechos y pensar en la persona con su discapacidad.

(E). ¿Cuántas empresas privadas han realizado inclusiones laborales de PCD en MDP?

P.N. De todas las empresas de Mar del Plata, solo 10 empresas han atravesado un proceso de

inclusión laboral, que tengamos registro desde la Oficina de Empleo.

(E). ¿Las empresas se interesan por contratar PCD? Si la respuesta es sí ¿cuáles crees que son las principales razones para ello, y según tu opinión, porque deberían contratarlas?

P.N. Desde la Oficina es muy arduo el trabajo que realizamos, ir y visitar a las empresas, comentarle de los programas y de las políticas que se llevan a cabo. Si bien muchas empresas conocen acerca de lo que se trata la inclusión laboral de PCD, aún les falta poner en práctica y comprometerse verdaderamente con lo que es la Responsabilidad Social Empresarial, la cual es una herramienta muy necesaria e implica una tarea muy ardua para poner en práctica y desarrollarla. Lo social específicamente siempre queda como “relegado” en las empresas, primero está lo económico, la ganancia de dinero, y último queda lo social. Si es cierto, que el contexto con el cual nos encontramos durante el 2020 no ayudó en lo relacionado a estas cuestiones, sobre todo en las empresas que se vieron obligados a reducir personal para poder mantenerse, por lo que mucho menos van a pensar en ese momento en incorporar PCD como empleados, principalmente por los protocolos sanitarios obligatorios. Esto último presenta una situación clave a la hora de analizar lo que sucede, porque interfiere directamente y modifica lo que venía, quizás, ocurriendo en materia de inclusión laboral. Algo que me gustaría agregar, en cuanto a la inclusión laboral, es que no debe confundirse esto con precarización laboral, y esto se le debe aclarar al empleador. Esto no debe convertirse en un trabajo informal ni precarizado, la PCD va a cumplir prácticas calificantes en los entrenamientos, con su experiencia, si la tiene, pero que su fin es obtener herramientas para que se pueda desempeñar en un futuro, en otras áreas.

(E). Desde tu experiencia, ¿cuáles son las creencias, estereotipos y prejuicios que predominan en los empleadores al contratar PCD?

P.N. Prejuicios hay y muchos. En materia de inclusión laboral hay mucho trabajo por hacer y es necesario que toda la sociedad esté involucrada, por lo que resulta bastante complejo. Si en un año sólo pudieron ingresar 2 personas, es porque algo está fallando, y tiene que ver con muchos factores no solo el empresario. Una desde su rol puede hacer cientos de cosas para concientizar al

empresario, pero hay que tener en cuenta que su búsqueda siempre va a ser primero, generar dinero, donde lo social queda el tercer o cuarto lugar, en contrario a lo que sucede con mi profesión, por ejemplo, o la mirada que tiene un/una TO.

(E). ¿Crees que se modifican al transcurrir el tiempo?

P.N. Si bien con el transcurso de los años han habido muchas experiencias, creo que aún no se ha logrado modificar esto a gran escala. Aún estamos muy lejos de llegar a generar una empleabilidad plena, pensando siempre en un trabajo digno y decente, debido a todos estos prejuicios de los cuales comentaba en las preguntas anteriores.

(E). ¿Pensás que las empresas privadas de Mar del Plata tienen acceso a la información sobre discapacidad? ¿Y sobre las posibilidades de inclusión sociolaboral?

P.N. Todos los programas vigentes se pueden consultar desde las páginas oficiales, donde además hay mucho material al respecto para que puedan consultar, con muchas experiencias de los entrenamientos en otras provincias, pero la información es limitada. Muchos de los empleadores nos han manifestado, por ejemplo, que no conocían estos beneficios impositivos, y no porque haya sido una mala acción de la Oficina de Empleo o desde el Ministerio de Trabajo de la Nación o de la Provincia no hagan difusión, sino porque toda esta información se transmite en un solo día día en una empresa, y el empresario, con su rutina diaria, se olvida de todo eso, porque ese día no se comprometió con esa causa. Entonces, lo que sucede es que se informa de ello, y después, si quiere y demuestra interés, viene a consultar si podemos guiarlo en ese proceso, ya desde un compromiso y una responsabilidad mayor. Quizás una de las fallas importantes que tenemos, es que la información no circula por ejemplo en las redes sociales, para que sea más masiva la llegada. Si las empresas no ingresan en el sistema, como sucede con cualquier persona particular, no se informan de los programas ni de las leyes existentes con respecto a lo laboral. Una buena herramienta para brindar información, sobre todo en lo referido a los procesos de inclusión laboral, en las empresas sería organizar encuentros y ferias presenciales.

(E). ¿Conocen otras inclusiones laborales que se den por fuera de estos programas de entrenamiento? Si la respuesta es Sí. ¿Quiénes trabajan? ¿a cargo de que profesional se

manejan?

P.N. Para sumar a lo que les comenté en la primera pregunta, otro programa que existe es el “Programa Empalme”, que se trabaja localmente en conjunto con el Programa Jóvenes. Este programa funciona como el de Inserción Laboral, tiende a generar un trabajo en relación de dependencia. Desde la oficina de empleo específicamente nos encargamos del Programa Promover, donde las personas se inscriben y posteriormente pueden incorporarse en un Entrenamiento Laboral, en el PIL, y también se los puede tener en cuenta para el Programa Empalme, si la empresa quiere incorporar PCD bajo estos programas. Y también el Programa de Empleo Independiente, o “autoempleo”. En el 2019 se anotaron 274 personas, y en el 2020 se anotaron 43 personas, este número descendió de esta manera debido a la pandemia. En total, actualmente en el Programa hay 1929 activas, y 60 fueron dadas de baja debido a que ingresaron con un empleo a la Municipalidad, debido a una incompatibilidad con alguna O.S o por jubilaciones. Otras líneas existentes para generar empleabilidad, y que no dependen de la Oficina de Empleo son, por ejemplo, el Programa Potenciar Trabajo y Hacemos Futuro que pertenecen a otros organismos estatales, pero no tengo información si desde esos programas se incorporan PCD como lo hacen los programas que nosotros manejamos. En lo que respecta a la Oficina, nosotros articulamos de manera permanente con otras ONG como AIPE, Dar Más, Centro Nuevos Horizontes, las cuales implementan entrenamientos laborales en el encuadre de ONG o centros de día, haciendo actividades terapéuticas, ya que no presentan un perfil a incorporar en una empresa. En esta modalidad se encuentran 108 personas.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración y tiempo!