



UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA EMPRESA

Facultad de Administración y Negocios

Licenciatura en Recursos Humanos

**“Inclusión laboral de personas con discapacidad
intelectual – Argentina”**

Alumnos:

- ✓ Arias Mele, Julieta (LU:1020539)
- ✓ Herrera Lartigue, Santiago (LU: 129477)
- ✓ Yanson, Melisa (LU: 1028539)

Profesor:

- ✓ Martín Alterson

2014

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación, de carácter descriptivo, tiene como propósito conocer los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en la Argentina, a partir de las siguientes perspectivas: fundaciones/asociaciones, empresas privadas/organismos públicos y profesionales.

Como herramienta de investigación, realizamos entrevistas semi-estructuradas a distintos representantes de la muestra. Las fundaciones/asociaciones elegidas fueron: ADEEI, DISCAR, Nuevo Surco y ASDRA. McDonald's, Green Eat y Adecco son las empresas analizadas junto al Servicio Nacional de Rehabilitación que pertenece a un Organismo Público. Por último, entrevistamos a tres profesionales: Terapeuta Ocupacional, Psicopedagoga y Trabajadora Social.

A partir de la investigación, obtuvimos como conclusiones finales que las personas con discapacidad intelectual deben pasar por un proceso de capacitación previo al ingreso al puesto de trabajo. En el mismo se evalúan las características necesarias para determinar qué puesto de trabajo es el indicado para cada uno de los jóvenes, la cantidad de horas que éstos pueden trabajar, destacar las fortalezas y trabajar en las debilidades, de tal manera que se pueda lograr el éxito de la inclusión laboral. Además, los jóvenes deben recibir apoyo para poder resolver ciertas circunstancias del entorno que los puede afectar, tanto en lo personal como en lo laboral.

Palabras claves: inclusión laboral, personas con discapacidad intelectual, capacitación.

ABSTRACT

The following descriptive research aims to know programs of labor inclusion of people with intellectual disabilities in Argentina, from the following perspectives: foundations / associations, private companies / public agencies and professionals.

As a research tool, we did semi-structured interviews to various representatives of the sample. Foundations / Associations selected were: ADEEI, DISCAR, Nuevo Surco and ASDRA.

McDonald, Green Eat and Adecco are the companies analyzed together with the National Rehabilitation Service belonging to a Public Agency. Finally, we interviewed three professionals: Occupational Therapist, Educational Psychologist and Social Worker.

Considering our research, we have concluded that people with intellectual disabilities must go through a training process prior starting in the workplace. In this process, necessary features are evaluated to determine which job is right for each youth, the number of hours they can work, highlighting the strengths and working on weaknesses, with the purpose of achieving successful labor inclusion. Further, young people should be supported to solve circumstances of their environment that can affect their both, labor and personally.

Keywords: labor inclusion, people with intellectual disabilities, training process.

Contenidos

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
Contenidos.....	4
1 CAPÍTULO I.....	10
1.1 Introducción.....	10
1.2 Tema de investigación	10
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Tipo de investigación	11
1.5 Metodología	12
1.6 Población	12
2 CAPÍTULO II.....	13
2.1 Marco teórico	13
2.2 Conceptos de Discapacidad	13
2.2.1 Real Academia Española:	14
2.2.2 Ley 22.431	14
2.2.3 OMS.....	14
2.2.4 ONU.....	14
2.2.5 Servicio Nacional de Rehabilitación	15
2.3 Grados y Tipos de Discapacidad.....	15
2.3.1 Grados de discapacidad.....	15
2.4 Discapacidad Intelectual.....	15
2.5 Causas de la discapacidad intelectual.....	16

2.6	Grados de afectación según el DSM-IV.....	17
2.6.1	Discapacidad cognitiva leve CI 50-55 a 70.....	17
2.6.2	Discapacidad cognitiva moderada CI 35-40 a 50-55.....	17
2.6.3	Discapacidad cognitiva grave CI 20-25 a 35-40.....	18
2.6.4	Discapacidad cognitiva profunda CI 20-25.....	18
2.6.5	Síndrome de Asperge.....	19
2.6.6	Síndrome Epiléptico en niñas con retraso mental.....	19
2.6.7	Síndrome de Rett.....	19
2.6.8	Síndrome de Dravet.....	20
2.6.9	Síndrome de Prader-Willi.....	20
2.6.10	Síndrome de Down.....	21
2.6.11	Autismo.....	22
2.6.12	Síndrome X frágil o Síndrome de Martin y Bell.....	22
2.6.13	Fenilcetonuria.....	22
2.6.14	Alzheimer.....	23
2.7	Marco Legal.....	23
2.8	La discapacidad y su entorno.....	26
2.8.1	Entorno familiar.....	26
2.8.2	Entorno escolar.....	28
2.8.3	Relación entorno familiar / escolar / laboral.....	29
2.9	Estadísticas sobre discapacidad.....	29
2.9.1	Habitantes en la República Argentina.....	31
2.9.2	Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI).....	32
2.9.3	Certificado único de discapacidad.....	36
3	CAPÍTULO 3: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	40
3.1	Presentaciones.....	40
3.1.1	Fundaciones/ Asociaciones.....	40
3.1.2	Empresas.....	43
3.1.3	Organismos Públicos.....	45
3.2	Programas de Inserción Laboral.....	45
3.2.1	Fundaciones / Asociaciones.....	46
3.2.2	Empresas Privadas y SNR.....	51
3.3	Perfiles de puestos.....	52
3.3.1	Fundaciones/Asociaciones.....	53

3.3.2	Empresas privadas y SNR	55
3.3.3	Profesionales.	57
3.4	Selección y reclutamiento.....	58
3.4.1	Fundaciones/Asociaciones.....	58
3.4.2	Empresas y SNR.....	60
3.5	Condiciones de contratación.....	62
3.5.1	Fundaciones/Asociaciones.....	62
3.5.2	Empresas y SNR.....	64
3.6	Seguimiento/Apoyo	65
3.6.1	Fundaciones/Asociaciones.....	65
3.6.2	Empresas y SNR.....	67
3.6.3	Profesionales	69
3.7	Índices de personas con discapacidad insertadas laboralmente	69
3.7.1	Fundaciones/Asociaciones.....	69
3.7.2	Empresas Y SNR	70
4	CAPÍTULO: 4 – EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN.	72
4.1	Fundaciones y Asociaciones.....	72
4.2	Empresas y SNR.....	74
4.3	Profesionales	78
5	CAPÍTULO: 5 – CONCLUSIONES	80
5.1	Objetivos Generales	80
5.2	Objetivos específicos.....	81
6	BIBLIOGRAFIA	84
7	ANEXOS.....	87
7.1	ANEXO I: ADEEI.....	87
7.2	ANEXO II: Fundación Discar	92
7.3	ANEXO III: Fundación Nuevo Surco	97

7.4	ANEXO IV: ASDRA.....	101
7.5	ANEXO V: McDonald´s	104
7.6	ANEXO VI: Green Eat	107
7.7	ANEXO VII: ADECCO	110
7.8	ANEXO IIX: Servicio Nacional de Rehabilitación.....	112
7.9	ANEXO IX: Marina Ballester	116
7.10	ANEXO X: Nayla Quintana	118
7.11	ANEXO XI: Silvina Solari	121
7.12	ANEXO XII – Presentación	123

Índice de Tablas y Cuadros

Tabla 1 - Población total y variación inter censal absoluta y relativa por provincia. años 2001-2010.....	31
Tabla 2 - Población con discapacidad y cantidad de discapacitados. año 2002-2003.	33
Tabla 3 - Población con discapacidad. cantidad y tipo de discapacidad. año 2002-2003.	34
Tabla 4 - Población con discapacidad y su condición de actividad	34
Tabla 5 - Condición de actividad por sexo	35
Tabla 6 - Población con discapacidad que se encuentran en la categoría de obrero o empleado con respecto al área de inserción laboral, por tipo de discapacidad	35
Tabla 7 - Distribución de las personas con discapacidad con cud que fueron certificadas con un sólo tipo de discapacidad. república argentina. año 2013.....	38
Tabla 8 - Distribución de las personas mayores de 14 años con discapacidad con cud por condición de actividad según sexo. república argentina. año 2013.....	39
Cuadro 1 - Comparación fundaciones/asociaciones	72
Cuadro 2- Comparación fundaciones/asociaciones	75
Cuadro 3- Comparación fundaciones/asociaciones	78

Indice de Gráficos

Gráfico 1 - División por sexo	32
Gráfico 2 - Cantidad de discapacitados en porcentaje sobre la población total al 2003...	33
Gráfico 3 - Tendencia de certificado de discapacidad. 2004.....	36
Gráfico 4 - Evolución de cuds emitidos por año. total país. 2013.....	37
Gráfico 5 - Distribución del total acumulado de cuds emitidos por año, total país 2013.	38

1 Capítulo I

1.1 Introducción

Según Rocío Lagorreta (2009), las personas con discapacidad han recorrido un largo camino desde el abandono, hasta su integración en la sociedad y su adaptación física y psicológica.

En la actualidad, se dejó de tener el concepto que las personas con discapacidad son enfermas, y éstos comienzan a ser considerados para realizar distintas tareas que aportan valor a la sociedad como cualquier persona. Se considera, no solo el diagnóstico del médico, sino que también se tiene en cuenta la patología que engloba la problemática que posee cada individuo.

La discapacidad es muy amplia; nos enfocaremos en las personas con discapacidad intelectual. Por lo tanto, hemos decidido encuadrar nuestro trabajo de investigación para abordar tres puntos de vista: por un lado, las empresas que emplean a personas con discapacidad intelectual; por otro lado, las fundaciones que trabajan en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; y por último, los profesionales que trabajan con personas con discapacidad intelectual.

1.2 Tema de investigación

Investigaremos y determinaremos la forma en que las personas con discapacidad intelectual se desenvuelven para insertarse laboralmente, considerando el proceso que deben llevar a cabo para lograr dicho objetivo y finalizando con el seguimiento que necesitan a lo largo de su vida laboral. Abordaremos esta investigación a partir de tres perspectivas: profesionales de la salud, fundaciones, empresas privadas y organismos públicos que emplean personas con discapacidad Intelectual.

A partir de los profesionales, nos interesa conocer las características de las personas con discapacidad intelectual. Tanto las fundaciones como las empresas privadas y los organismos públicos, para entender como se debe preparar a estas personas, cómo las contratan, qué beneficios tienen, cuáles son las capacitaciones necesarias, inducción, inserción y seguimiento.

Es de nuestro interés reflejar y dar a conocer cuáles son las tareas para las cuales estas personas están o podrían ser preparadas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- ✓ Determinar tipos de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual a partir del conocimiento que brindan profesionales, fundaciones y empresas privadas comprometidas con la integración laboral y social de dichas personas.
- ✓ Describir cuáles son los pasos, necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar características de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual.
- ✓ Determinar y especificar las características principales de la discapacidad intelectual según los profesionales.
- ✓ Describir las formas de trabajo que tienen las fundaciones para capacitar a las personas con discapacidad intelectual, para luego insertarlas laboralmente.
- ✓ Comparar las formas de contratación, requisitos y cantidad de empleados con discapacidad que poseen empresas privadas (Adecco, Green Eat y McDonald's) y Organismos públicos (Servicio Nacional de Rehabilitación).

1.4 Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada será la descriptiva, ya que está orientado a conexiones o condiciones existentes.

Se basará en determinar y establecer formas y condiciones que deben desarrollar las personas con discapacidad para insertarse laboralmente.

Para elaborar el trabajo se tendrán en cuenta tres enfoques: profesionales, fundaciones y empresas privadas y organismo público.

1.5 Metodología

Utilizaremos una metodología cualitativa, teniendo en cuenta la observación naturalista y subjetiva. Para ello, se considerarán datos reales de la República Argentina, asumiendo que la realidad puede variar con el paso del tiempo.

Para llevar a cabo el trabajo de investigación utilizaremos: entrevista semi estructurada. Se confeccionarán preguntas previamente establecidas dependiendo del enfoque que abordaremos, y dirigidas a responder los objetivos planteados.

En el caso de los profesionales nos interesa conocer un punto de vista subjetivo y profesional acerca de los requerimientos necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan insertarse laboralmente; como así también conocer el aspecto biológico del desarrollo de la discapacidad.

Desde el punto de vista empresas/ organismos públicos, nos interesa conocer: el programa de inclusión social al ámbito laboral, cantidad de personas con discapacidad intelectual que están en nomina actualmente, y si fue necesario realizar reestructuraciones edilicias.

Por parte de las fundaciones nos interesa relevar el programa que desarrollan y el seguimiento que les realizan a las personas que insertan laboralmente; como así también, conocer los casos de personas que trabajan en ellas.

1.6 Población

Se considera para la investigación:

- ✓ Profesionales del tema: Nayla Quintana, Silvina Solari y Marina Ballester
- ✓ Fundaciones/Asociaciones especializadas: Fundación DISCAR, ADEEI (Asociación para el desarrollo de la Educación Especial y la Integración), Fundación NUEVO SURCO y ASDRA.
- ✓ Empresas privadas tales como Adecco, Green Eat y McDonald's en comparación con Organismos públicos fundamentalmente hablando del Servicio Nacional de Rehabilitación.

2 Capítulo II

2.1 Marco teórico

En el Capítulo II daremos introducción a los conceptos de discapacidad, según especialistas, leyes, autores, etc. A su vez, explicaremos los distintos tipos de discapacidad para comprender cada una de ellas y poder interiorizarnos en el marco de las personas con discapacidad intelectual.

Continuaremos evaluando el marco normativo argentino que defiende y protege los derechos de las personas con discapacidad que posee Argentina. Previo a las normas, a lo largo del siglo XX, la discapacidad estaba asociada a la exclusión del individuo. Desde la década del 80 ha ido mejorando esta visión, acompañado del desarrollo de modelos sociales de discapacidad, sancionándose leyes para poder brindarle, a estas personas, las herramientas necesarias para evitar la exclusión social.

A continuación señalaremos, los conceptos y las condiciones de convivencia de las personas con discapacidad con su entorno familiar y escolar, según la opinión de algunos autores. Tema que se continuará desarrollando con mayor profundidad en la investigación del capítulo III.

Una vez interiorizados en el tema, haremos referencia a las personas con discapacidad intelectual en particular. Definiremos los distintos tipos y sus características, para entender la multiplicidad que encuadra.

Por último, se mostrarán las estadísticas que fueron realizadas por el INDEC en el Censo 2001 y 2010 en conjunto con la Encuesta Nacional de Discapacidad. A pesar de que hemos decidido enfocar la investigación en personas con discapacidad intelectual, es importante conocer los números en general a nivel país para entender y dimensionar la cantidad de personas con discapacidad.

2.2 Conceptos de Discapacidad

A continuación citaremos algunas definiciones de discapacidad:

2.2.1 Real Academia Española:

- ✓ Discapacidad: Cualidad de discapacitado.
- ✓ Discapacitado: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

2.2.2 Ley 22.431

Art. 2º: - A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

2.2.3 OMS

La Organización mundial de la Salud (OMS), para el concepto de discapacidad, propuso hacer una distinción entre los términos “deficiencia, discapacidad y minusvalía”, la cual presentó en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad Y Minusvalías (CIDDM) con la finalidad de dar a conocer el significado correcto de cada una de las palabras y así no discriminar a nadie por un mal uso de los conceptos.

1. Deficiencia: *“Es toda perdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica.”*
2. Discapacidad: *“Es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma, o dentro del margen, que se considera normal para un ser humano”.*
3. Minusvalía: *“Es una situación de desventaja para un individuo determinado, de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desarrollo de un rol que es normal en su caso, en función de la edad, sexo y factores culturales y sociales.”*

2.2.4 ONU

Las personas con discapacidad incluyen a 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.

Define a la Discapacidad como “un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”

2.3 Grados y Tipos de Discapacidad

A continuación se diferenciarán los distintos grados y tipos de discapacidad según lo expone en su Anuario 2013 el Servicio Nacional de Rehabilitación.

2.3.1 Grados de discapacidad

Discapacidad leve: Son personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. Sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.

Discapacidad moderada: Son personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria. A veces requiere apoyo en labores básicas de autocuidado y supera con dificultad sólo algunas barreras del entorno.

Discapacidad severa: Son personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona. No logran superar las barreras del entorno.

2.4 Discapacidad Intelectual

Según el libro “*Empresa inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad (2013)*”, las discapacidades se pueden diferenciar de la siguiente manera:

- Discapacidad intelectual: Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, ausencia de funciones mentales junto a limitaciones en áreas de habilidades como la comunicación, habilidades sociales, autodirección, salud y seguridad, entre otros.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define “La Salud Mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar

las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.”¹ Tener salud mental no se limita a no padecer algún tipo de trastorno mental, sino que es un estado más amplio, que implica aspectos biopsicosociales.

Discapacidad Mental es un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso (asociadas o no a otras funciones y/o estructuras corporales deficientes), y en las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un contexto/entorno normalizado, tomando como parámetro su capacidad habilidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o de terceras personas.

Según la norma mental del Servicio Nacional de Rehabilitación, para evaluar personas se utilizan dos clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud en su décima revisión (CIE-10), y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). Cabe señalar que para la identificación de las condiciones de salud de origen mental puede ser enriquecedor el uso del “Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales” (DSM-IVTR) de la Asociación Americana de Psiquiatría.

Se debe realizar una mirada distinta a la que tenemos todos, considerando que la discapacidad mental no es sinónimo de enfermedad, sino la resultante de la interrelación de un complejo conjunto de elementos biopsicosociales donde cada condición de salud será evaluada con una visión integral desde una mirada interdisciplinaria. (CUD-NORMA-MENTAL, 2012)

2.5 Causas de la discapacidad intelectual

- Genéticas: Genes anormales heredados de los padres o errores cuando los genes se combinan.
- Problemas en el embarazo: Cuando el bebé no se desarrolla apropiadamente dentro de su madre. Por ejemplo, puede haber un problema con la manera en la cual se dividen sus células durante su crecimiento. Una mujer que bebe alcohol o que contrae una infección

¹ http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html (AI 01/09/2014)

como rubéola durante su embarazo puede también tener un bebé con una discapacidad intelectual.

- Problemas al nacer: Por ejemplo, si no está recibiendo suficiente oxígeno, podría tener una discapacidad intelectual.
- Problemas de la salud: Enfermedades tales como tos convulsiva, varicela, o meningitis pueden causar una discapacidad intelectual. La discapacidad intelectual puede también ser causada por malnutrición extrema (por no comer bien), no recibir suficiente cuidado médico, o por ser expuesto a venenos como plomo o mercurio.

El funcionamiento intelectual (también conocido como el coeficiente de inteligencia, o "IQ" en inglés) es generalmente medido por medio de una prueba llamada prueba de coeficiente de inteligencia. La medida promedio es 100. Se cree que las personas que sacan menos de 70 a 75 tienen discapacidad intelectual.

2.6 Grados de afectación según el DSM-IV²

2.6.1 Discapacidad cognitiva leve CI 50-55 a 70.

“Se los denomina los de la “etapa educable” son alrededor del 85 % de las personas afectadas por el trastorno. Suelen desarrollar habilidades sociales y de comunicación durante los años preescolares (0-5 años de edad), tienen insuficiencias mínimas en las áreas sensorio-motoras y con frecuencia no son distinguibles de otros niños sin discapacidad cognitiva hasta edades posteriores. Acostumbran a adquirir habilidades sociales y laborales adecuadas para una autonomía mínima, pero pueden necesitar supervisión, orientación y asistencia, especialmente en situaciones de estrés social o económico desusado. Contando con apoyos adecuados, los sujetos con discapacidad cognitiva leve acostumbran a vivir satisfactoriamente en la comunidad, sea independientemente, sea en establecimientos supervisados.”

2.6.2 Discapacidad cognitiva moderada CI 35-40 a 50-55.

“La discapacidad cognitiva moderada equivale aproximadamente a la categoría pedagógica de «adiestrable». Este grupo constituye alrededor del 10 % de toda la población

² American Psychiatric Association (2014). *DSM-4. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Editorial Médica Panamericana. [ISBN 9788498358100](https://doi.org/10.1016/S0876-7754(14)70001-0).

con discapacidad cognitiva. Adquieren habilidades de comunicación durante los primeros años de la niñez. Pueden aprovecharse de una formación laboral y, con supervisión moderada, atender a su propio cuidado personal. También pueden beneficiarse de adiestramiento en habilidades sociales y laborales, pero es improbable que progresen más allá de un segundo nivel en materias escolares. Pueden aprender a trasladarse independientemente por lugares que les son familiares. En su mayoría son capaces de realizar trabajos no cualificados o semicualificados, siempre con supervisión, en talleres protegidos o en el mercado general del trabajo. Se adaptan bien a la vida en comunidad, usualmente en instituciones con supervisión.”

2.6.3 Discapacidad cognitiva grave CI 20-25 a 35-40.

“Incluye el 3-4 % de los individuos con discapacidad cognitiva. Durante los primeros años de la niñez adquieren un lenguaje comunicativo escaso o nulo. Durante la edad escolar pueden aprender a hablar y pueden ser adiestrados en habilidades elementales de cuidado personal. Se benefician sólo limitadamente de la enseñanza de materias pre académicas como la familiaridad con el alfabeto y el cálculo simple, pero pueden dominar ciertas habilidades como el aprendizaje de la lectura global de algunas palabras imprescindibles para la “supervivencia”. Los adultos pueden ser capaces de realizar tareas simples estrechamente supervisadas en instituciones. En su mayoría se adaptan bien a la vida en la comunidad a no ser que sufran alguna discapacidad asociada que requiera cuidados especializados o cualquier otro tipo de asistencia.”

2.6.4 Discapacidad cognitiva profunda CI 20-25.

“Incluye aproximadamente en el 1 % y el 2 % de las personas con discapacidad cognitiva. La mayoría de los individuos con este diagnóstico presentan una enfermedad neurológica identificada que explica su discapacidad cognitiva. Durante los primeros años desarrollan considerables alteraciones del funcionamiento sensorio motor. Puede predecirse un desarrollo óptimo en un ambiente altamente estructurado con ayudas y supervisión constantes, así como con una relación individualizada con el educador. El desarrollo motor y las habilidades para la comunicación y el cuidado personal pueden mejorar si se les somete a un adiestramiento adecuado. Algunos de ellos llegan a realizar tareas simples en instituciones protegidas y estrechamente supervisados.

Dependiendo del nivel de gravedad de discapacidad cognitiva, el sujeto se puede educar y capacitar para que aprenda a vivir en la sociedad.

La discapacidad cognitiva, en la escala de medición de la inteligencia está por debajo de 70 de CI (cociente intelectual) Es la contraparte al otro extremo de la inteligencia, que es la superdotación, esta se encuentra por arriba de 130 de CI”.

Algunos Síndromes de la discapacidad intelectual son³:

2.6.5 Síndrome de Asperge

“Trastorno del desarrollo cerebral muy frecuente (de 3 a 7 por cada 1.000 niños de 7 a 16 años), que afecta más a niños que niñas. Fue reconocido en 1994, por lo que la población general e incluso muchos profesionales lo desconocen. La persona que lo padece tiene un aspecto externo normal, suele ser inteligente y no tiene retraso en la adquisición del habla, pero tiene problemas para relacionarse con los demás pueden presentar comportamientos inadecuados. Las características principales son: tics nerviosos, babeo, miedo o angustia ante estimulaciones sensoriales (tacto y ruido principalmente), pobre coordinación motriz, interés compulsivo y constante en un tema particular, rituales de conducta cotidianos, comprensión literal de las palabras, ingenuidad, entre otras.”⁴

2.6.6 Síndrome Epiléptico en niñas con retraso mental

“Al haberse descubierto en el 2008 no es ampliamente conocido por la comunidad médica. Se trata de un tipo de epilepsia genética provocado por una mutación en el Gen PCDH19, los varones pueden ser portadores, pero no sufren la enfermedad, sin embargo las niñas muestran numerosas crisis epilépticas, el 70% de las niñas sufre algún tipo de retraso mental y problemas psicológicos, psiquiátricos o del desarrollo, un 30% son completamente normales. La especial diferenciación de este tipo de epilepsia con respecto a otras es que infecciones y fiebre pueden disparar la posibilidad de que ocurran las crisis. Las crisis habitualmente se dan en clusters (crisis epilépticas consecutivas durante uno o varios días) y requiere de hospitalización. La confirmación de este tipo de epilepsia solo se puede dar cuando se realiza un análisis genético. Este síndrome se le conoce ahora como EFMR abreviatura del inglés (***Epilepsy y Female with Mental Retardation***).”⁵

2.6.7 Síndrome de Rett

“Se trata de un trastorno neurológico, que se describió al principio sólo en niñas, en el que el desarrollo temprano es normal, pero entre los 7 meses y 2 años hay una

³ Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud en su décima revisión (CIE-10) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

⁴ Pichot, Pierre (Coordinador general); López-Ibor Aliño, Juan J. (Director edición española); Valdés Miyar, Manuel (Coordinador edición española) (1995), *DSM-IV Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, Primera edición en EE.UU. por la American Psychiatric Association, Washington, D.C., 1994., Barcelona: Masson S.A., pp. 73 y 79, [ISBN84-458-0297-6](https://doi.org/10.1016/S0211-132X(95)70000-0).

⁵ Sheffer, Ingrid (2008). «[Epilepsy Female with/without Mental Retardation](https://doi.org/10.1016/j.brain.2008.04.018)». *Oxford Journals*. <http://brain.oxfordjournals.org/content/131/4/918.full>.

pérdida parcial o completa de capacidades manuales adquiridas y del habla, retraso en el crecimiento de la cabeza y la consecuencia es una grave invalidez mental. Su incidencia es de 1 caso por cada 15000 niñas nacidas vivas; es un trastorno neurológico progresivo severo. Está ligado al Cromosoma X; los niños concebidos con esta mutación finalizan en aborto espontáneo, ya que el Síndrome de Rett se debe a mutaciones espontáneas no hereditarias. Las primeras manifestaciones aparecen entre los 6 y los 30 meses de edad en forma de deficiencia mental severa. El desarrollo de la niña ha sido normal hasta esta edad, algunas incluso pronuncian palabras o combinaciones de palabras sencillas. Muchas de estas niñas andan en la edad que les corresponde mientras que otras presentan incapacidad para andar. Clínicamente se caracteriza, entre otras, por hipotonía (extremidades flexibles), regresión en el desarrollo, crecimiento de la cabeza más pequeña de lo habitual (microcefalia), pérdida de uso de las manos, que realizan movimientos estereotipados y repetitivos. También se pierde la capacidad de interacción social, presentan dificultades para expresar y comprender el lenguaje y se producen convulsiones en una gran parte de los pacientes. El tratamiento tienen que ser multidisciplinar; la fisioterapia y la rehabilitación en su conjunto son fundamentales. A pesar de que no existe un tratamiento farmacológico específico, los anticonvulsivos pueden beneficiar a las niñas para tratar los ataques epilépticos y, también, para mejorar el estado de alerta en algunas pacientes”⁶.

2.6.8 Síndrome de Dravet

“Es la epilepsia mioclonica más severa que existe junto con el Síndrome de West, cursa con epilepsia incontrolable con retraso mental de algún tipo la mayoría de las veces, los estatus epilépticos son frecuentes y las crisis ocurren especialmente con un aumento de temperatura. Los niños adolescentes terminan habitualmente con un alto grado de dependencia. Es una enfermedad genética provocada por una mutación en un gen, en la mayoría de los casos el SCN1A, aunque recientemente se han descubierto otros genes implicados.”

2.6.9 Síndrome de Prader-Willi

“Es un defecto congénito no hereditario que puede afectar por igual a cualquier bebé, independientemente de su sexo, raza o condición de vida. Se caracteriza fundamentalmente por un apetito insaciable y por problemas de conducta. Otros síntomas son el escaso tono muscular, deficiencia mental, desarrollo sexual deficiente, corta estatura, manos y pies pequeños, problemas visuales, dentales, trastornos respiratorios, escoliosis y

⁶ Síndrome de Rett - Criterios diagnósticos., 2012

diabetes. La causa es una incógnita y no hay posibilidad de curación. Hay que tener mucho cuidado para que esta persona no tenga fácil acceso a la comida pues tienen auténtica obsesión por comer, lo que provoca frecuentemente problemas de obesidad”⁷.

2.6.10 Síndrome de Down

“Alteración genética del par 21 que presenta tres cromosomas (trisomía 21); uno de cada 700 niños nace con este síndrome, en todos los grupos étnicos, con tendencia a engendrar varones. Si bien cualquier persona está expuesta a concebir un hijo Down, las madres de edad avanzada tienen más posibilidades de tener descendencia con este trastorno. Ocasiona un retraso mental que varía desde leve a grave y se asocia además con características faciales y físicas propias: estatura baja y cabeza pequeña, redondeada; frente inclinada; orejas de implantación baja; ojos sesgados hacia arriba y afuera; boca abierta; lengua grande y fisurada; dedos meñiques cortos y curvados hacia adentro; manos anchas con surco transversal en la palma. A veces se detectan anomalías congénitas del corazón, en el tabique que separa los lados izquierdo y derecho. En algunos casos aparece hacia los 40 años demencia prematura tipo Alzheimer. El cociente intelectual promedia en 50, pero además de esta menor capacidad cognitiva y de los mencionados rasgos físicos, no existen grandes diferencias en su desarrollo y adquisición de hábitos con el resto de los niños.”⁸

⁷ Emerick, Jill E; Vogt, Karen S (2013). «[Endocrine manifestations and management of Prader-Willi syndrome](#)» (en inglés). *International Journal of Pediatric Endocrinology* **2013** (14). doi:10.1186/1687-9856-2013-14. <http://www.ijpeonline.com/content/2013/1/14>. (2013).

⁸ Siegfried M. Pueschel, *Síndrome de Down: Hacia un futuro mejor*. Ed. Masson, 2002.

2.6.11 Autismo

“Consiste en un trastorno profundo del desarrollo que afecta las capacidades de relación, comunicación y flexibilidad del comportamiento. Las estadísticas mundiales señalan que cinco de cada 10 mil nacidos tiene autismo, en su mayoría varones y generalmente está vinculado a algún nivel de retardo mental; las conductas propias de este síndrome comienzan a manifestarse antes de los tres años de vida, desconociéndose hasta ahora sus causas. Las principales características que presenta la persona autista son: Dificultad para usar el lenguaje o ausencia de él; indiferencia al medio que lo rodea; desconocimiento de su propia identidad; falta de comunicación con otras personas; ausencia de contacto visual; incapacidad para jugar y simbolizar su realidad con el juego; movimientos repetitivos y estereotipados; falta de iniciativa propia.”⁹

2.6.12 Síndrome X frágil o Síndrome de Martin y Bell

“Es la segunda causa de retraso mental, después del Síndrome de Down, y la primera causa de retraso mental hereditario. Su diagnóstico suele ser tardío y a veces erróneo, ya que a menudo se le confunde con autismo. Se presenta mayormente en varones; fue descubierto en 1943 y, gracias a los avances médicos, en 1992 se desarrolló un test basado en el ADN para diagnosticar tanto a portadores como a afectados por este síndrome. Las características físicas típicas que presentan las personas con cromosoma X Frágil son: Cara alargada, orejas grandes y/o separadas y estrabismo, aunque estos rasgos no están presentes en todos los casos ni con la misma intensidad. Las características de conducta más frecuentes en los varones son: hiperactividad, trastornos de atención, timidez extrema, evitación de la mirada, lenguaje repetitivo, estereotipias como aleteos o morderse la mano, angustia, hipersensibilidad a los estímulos, resistencia a los cambios, etc. En las mujeres se presenta angustia, timidez y dificultades en áreas como las matemáticas. Hoy por hoy, no existe un tratamiento médico curativo, pero sí tratamientos paliativos de alguno de sus síntomas, de cara a mejorar determinados problemas físicos y, por otra parte, educativo, adaptado a las necesidades y habilidades de cada individuo. Ambos han de comenzar lo antes posible. En nuestro país, el diagnóstico del Síndrome se realiza a través de tres criterios: El clínico, el cito genético (relacionado a la conformación celular) y el genealógico (que se refiere a la presencia de la enfermedad dentro de la familia).”¹⁰

2.6.13 Fenilcetonuria

⁹ NilsBrose, «Autismo», *Mente y Cerebro*, Pág. 38, 2009.

¹⁰ Federación Española del Síndrome X Frágil

“Es una enfermedad hereditaria causada por un defecto metabólico que afecta el modo en que el cuerpo procesa las proteínas. Si bien afecta a todos los grupos étnicos, es extraño en la raza negra y en los judíos askenazi. Los niños con fenilcetonuria no pueden procesar una parte de la proteína llamada fenilalanina hidroxilasa; como consecuencia, se produce una acumulación de fenilalanina en el flujo sanguíneo del niño que, si no es diagnosticada antes de los seis meses de vida, provoca daños cerebrales. Mediante el uso de una prueba desarrollada en los años 60 - consistente en una pequeña punción en el talón del bebé para extraer y analizar una muestra de sangre- se puede detectar precozmente esta enfermedad. Es posible prevenir el retraso mental completamente, si comienza a tratarse al bebé con una dieta especial que tenga poca fenilalanina antes de su tercera semana de vida”.¹¹

2.6.14 Alzheimer

“Esta enfermedad afecta las partes del cerebro que controlan el pensamiento, la memoria y el lenguaje. La memoria se debilita, los hechos cotidianos recientes no son recordados y en la medida que avanza se afecta la memoria para los eventos vitales más antiguos; los afectos se empobrecen, con pérdida del interés para mantener relaciones sociales con la familia y el entorno, mostrando un progresivo aislamiento social. El proceso de la enfermedad es gradual y generalmente la persona se deteriora lentamente; hasta ahora la causa de la enfermedad es desconocida y no tiene cura. Este padecimiento lleva el nombre del Doctor Alois Alzheimer quien en 1906 describió cambios en el tejido del cerebro de una mujer que había muerto de lo que se creía era una enfermedad mental inusual. Ahora estos cambios característicos y anormales en el cerebro se reconocen como la Enfermedad de Alzheimer, la que afecta a todos los grupos de la sociedad; aunque es más común entre las personas mayores, los jóvenes también pueden presentarla.”¹²

2.7 Marco Legal

En la Argentina, a partir del 16 de marzo de 1981, día en que fue sancionada la “*Ley 22.431, Sistema de protección integral de los discapacitados*”, las personas con discapacidad fueron tomadas en cuenta como parte de la sociedad, en la cual tienen la posibilidad de desempeñarse como un ciudadano más, a pesar de sus diferencias. A los efectos de este

¹¹ www.fenilcetonuria.es - Página web de la Universidad de Granada con recursos innovadores sobre la fenilcetonuria para afectados, estudiantes e investigadores.

¹² Según la entrada «alzhéimer», en el Diccionario panhispánico de dudas (2005) de las Academias del español, aunque la pronunciación etimológica del apellido alemán es /áltsjáimer/ (en AFI ' ?altshaime), normalmente en español se pronuncia /alséimer/ o /alzéimer/.

trabajo de investigación, a continuación expondremos los puntos más sobresalientes de la nombrada ley.

El artículo 1ro establece un sistema de protección integral de las personas con discapacidad, a fin de que las mismas se desempeñen en la comunidad con un rol equivalente al de una persona normal.

El artículo 3ro, menciona a la Secretaria de Estado de Salud Pública como única entidad capaz de certificar en cada caso la existencia de discapacidad, su naturaleza y grado, como así también el tipo de actividad laboral o profesional que puede desempeñar cada uno de ellos, teniendo en cuenta personalidad y antecedentes.

El artículo 4to establece que el estado, a través de sus organismos, se compromete a prestar los servicios que se mencionan más abajo, siempre que, las personas de quienes dependan, no puedan afrontar el gasto:

- a) Rehabilitación integral, entendida como el desarrollo de las capacidades de la persona discapacitada;
- b) Formación laboral o profesional;
- c) Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual;
- d) Regímenes diferenciales de seguridad social;
- e) Escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios provistos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común;
- f) Orientación o promoción individual, familiar y social.

En los artículos 6to y 7mo de la nombrada ley, se prevén la prestación de servicios especiales destinados a las personas con discapacidad, como así también la creación de talleres protegidos con fines terapéuticos, y por último, la creación de hogares de internación total o parcial para aquellas familias que les sea dificultoso su cuidado.

El Estado y todos sus organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales y empresas del Estado y el Municipio de la Ciudad de Buenos Aires, deben emplear no menos del 4% de la totalidad de sus empleados, a personas con discapacidad.

A las personas con discapacidad se les dará prioridad al momento de que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio de público o privado del Estado nacional o del Municipio de la Ciudad de Buenos Aires, para la explotación de pequeño comercios.

En el artículo 13 se establece que el Ministerio de Cultura y Educación tendrá a su cargo:

- a) Orientar las derivaciones y controlar los tratamientos de los educandos discapacitados, en todos los grados educacionales especiales, oficiales o privados, en cuanto dichas acciones se vinculen con la escolarización de los discapacitados tendiendo a su integración al sistema educativo;
- b) Dictar las normas de ingreso y egreso a establecimientos educacionales para personas discapacitadas, las cuales se extenderán desde la detección de los déficits hasta los casos de discapacidad profunda, aun cuando ésta no encuadre en el régimen de las escuelas de educación especial;
- c) Crear centros de valuación y orientación vocacional para los educandos discapacitados;
- d) Coordinar con las autoridades competentes las derivaciones de los educandos discapacitados a tareas competitivas o a talleres protegidos;
- e) Formar personal docente y profesionales especializados para todos los grados educacionales de los discapacitados, promoviendo los recursos humanos necesarios para la ejecución de los programas de asistencia, docencia e investigación en materia de rehabilitación.

Hasta entonces en la Argentina no había legislación al respecto, y con la puesta en marcha de la misma, se puede suponer una inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad.

Posteriormente, la Resolución N° 438 del 2001 establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desarrollará todas las acciones necesarias para promover el progreso socio-laboral de las personas con discapacidad.

En el artículo 23 de la ley 24.901, "Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las personas con discapacidad", se hace referencia a la formación laboral de la persona con discapacidad y como debe ser el proceso de formación con la finalidad de inserción socio-laboral.

El artículo 24 de esta ley hace referencia al centro “*Centro de Día*”, y en el artículo 25 al “*Centro Educativo Terapéutico*”. El Centro de Día tiene como fin realizar actividades que se desempeñan con habitualidad, con el objeto de posibilitar el mejor desarrollo en su vida cotidiana. El Centro Educativo Terapéutico busca incorporar conocimientos y aprendizaje educativo a través de enfoques, metodologías y técnicas de carácter terapéutico; éste apunta a niños de entre 6 a 24 años que no pueden acceder a educación especial sistemática y necesitan un proceso educativo adecuado a sus necesidades.

Cabe destacar que previo a las leyes y a las resoluciones anteriormente mencionadas, en el año 1971, Naciones Unidas en su 2017^a realizó la declaración de los Derechos del Retrasado Mental, que plantea la necesidad de ayudar a los retrasados mentales a desarrollar sin aptitudes en las más diversas esferas de actividad, así como de fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social normal. En la misma declaración, se establece respetar los mismos derechos que los demás seres humanos: derecho a la atención médica y tratamiento físico, educación, capacitación, rehabilitación y orientación que permita desarrollar al máximo su capacidad.

2.8 La discapacidad y su entorno

Para poder comprender el desarrollo de individuos con discapacidad en el entorno, es necesario separar cada ámbito en particular. Conocer la historia desde lo familiar hasta la integración social para poder entender todo lo que atraviesan día a día para ser incluidos en la sociedad.

Según Rocio Legorreta (2009) dice que de cada diez niños, uno va a tener una discapacidad; un 2% de todos los bebés que nacen en el mundo pueden ser niños con discapacidad intelectual.

Continuando con las palabras de Lagorreta, la discapacidad es una cuestión de derechos humanos ya que sufren de desigualdad; por ejemplo, cuando se les niega la igualdad de acceso al empleo, educación, etc. Además, están sujetos a que se viole su dignidad, cuando son objeto de violencia o abuso. Y por último, a algunas personas se les niega la autonomía cuando se las interna contra su propia voluntad, cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal, etc.

2.8.1 Entorno familiar

Lagorreta sostiene que, las familias reciben a un miembro con la novedad y el amor de lo más esperado. Las familias, pasan por un proceso semejante al duelo hasta la aceptación por más que no sea lo que tanto anhelaban.

Las familias comienzan a hacer muchas preguntas acerca de cómo será la crianza del niño a causa del desconocimiento que tienen. Se asimila el tema cuando piensan en que un bebé es primeramente un bebé, sin importar su inteligencia o condición.

El entorno familiar debe ser de apoyo y en el mismo, intervienen los padres, hijos, abuelos, y otros familiares. Los hermanos sirven de gran apoyo y estimulan el desarrollo del nuevo miembro. Y cada miembro de la familia que quiera colaborar es preciso que se indique el “¿Cómo?”.

Para no consumir el tiempo pensando en por qué pasó, es mejor comprender que no todo tiene explicación, que no todas las preguntas tienen respuesta pero aparecen muchas culpas.

El mayor peligro es que recaiga en los padres la culpa del “¿Por qué?”. Para ello, es preciso que tengan presente que no son los culpables.

Se señala otra clase de culpa que se refiere a sentir que no se hace lo suficiente. Además de intentar cualquier alternativa, se encuentran con situaciones que no tienen solución. No se debe permitir que te declaren culpable por algo que no tiene explicación.

Analizando el entorno familiar surgen distintas variables según Scorgie y Wilgosh (1998). Por un lado en las familias con un niño discapacitado aparecen los factores socioeconómicos y las habilidades y creatividad de los familiares para la resolución de problemas entrantes. Por ello, es necesario el apoyo que deben recibir los padres en conjunto con el niño. Cuando hablamos de los padres, es importante contar con una buena relación de pareja para resolver los conflictos en tiempo sin restarle importancia al resto de las responsabilidades. Con respecto al niño, se debe definir el grado de discapacidad dentro de varias variables que también son de importancia como ser la edad, el género, etc.

También se deben considerar las variables externas que rodean a la familia, donde interviene el apoyo de las fundaciones y profesionales para que el niño tenga una vida lo más integrada posible a la realidad social que se vive.

Tal vez uno de los aspectos más difíciles para un padre o madre de estos niños es poder ser realista: acomodar las expectativas para ponerlas en su justo valor y no esperar más

de lo que el niño puede alcanzar; pero tampoco menos de ese aspecto desconocido que los niños con discapacidad tienen, y que suele mitigar una deficiencia con el desarrollo de habilidades compensatorias.

2.8.2 Entorno escolar

“La Educación Especial es la modalidad del Sistema Educativo destinada a asegurar el derecho a la educación de las personas con discapacidades, temporales o permanentes, en todos los niveles y modalidades del Sistema. La Educación Especial se rige por el principio de inclusión educativa, de acuerdo con el inciso n) del artículo 11 de esta Ley. La Educación Especial brinda atención educativa en todas aquellas problemáticas específicas que no puedan ser abordadas por la educación común. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación garantizará la integración de los/as alumnos/as con discapacidades temporales o permanentes en todos los niveles y modalidades según las posibilidades de cada persona.”¹³

Los representantes de 92 gobiernos y 25 organizaciones internacionales se reunieron en España (Declaración de Salamanca, 1994), para hacer avanzar el objetivo de educación para todos, teniendo en cuenta aquellos con necesidades educativas especiales. Se realizó con la intención de que las instituciones incluyan a todos y apoyen el aprendizaje para que las escuelas contribuyan con la sociedad.

“Las escuelas deben acoger a todos los niños independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales, emocionales, sociales u otras”. (Artículo 3, marco conceptual para la acción de Salamanca, 1994).

La educación es un derecho para todos los individuos, asistir a la escuela provee interacción social para todos los niños, tengan o no discapacidad. De esta forma, se logra una igualdad de condiciones necesaria para el día de mañana.

La educación inclusiva se orienta a que todos los niños tengan la igualdad de condiciones en la sociedad y que los maestros se vuelven mejores maestros cuando son responsables por todos los niños. Asumiendo esa responsabilidad, los maestros se hacen más

¹³ Ley de Educación Nacional N° 26.206, Art 42, 2006

activos, innovadores y creativos, y aprenden a fijarse en las necesidades del individuo (López “Hacia la educación inclusiva”).

Los padres tienen una decisión fundamental a la hora de elegir la escuela que educará a su hijo. Es fundamental que seleccionen la adecuada según las necesidades que tenga su hijo y se decidirá por una escuela regular o por una Escuela de Educación Especial, según sea la más conveniente. El seguimiento del niño a nivel pedagógico para evaluar el desarrollo que tiene en el nivel educativo y con la integración social es necesario para tener una continuidad.

La educación es fundamental para desarrollar la integración y la formación necesaria para continuar con el progreso laboral. Es el derecho a la educación que todos los individuos merecen para prepararse para el futuro y así poder insertarse en el mundo laboral.

2.8.3 Relación entorno familiar / escolar / laboral

La relación entre los tres entornos que rodea a una persona con discapacidad es fundamental para entrelazar las características y necesidades que se requieren, para que se puedan integrar a la sociedad en general como un miembro más con igualdad de condiciones.

Mencionamos la igualdad de condiciones porque muchas veces las personas con discapacidad son vulneradas desde el nacimiento y sucede porque no se comprende, o no se quiere comprender, que todos merecemos los mismos derechos.

La familia es el punto fundamental en la convergencia para lograr integridad en todos los aspectos de la vida cotidiana. Un diagnóstico temprano hace que todo fluya más rápido para saber cómo actuar. En la medida que la familia acepte las condiciones del niño y se acerque a los expertos del tema, lograrán que ese niño pueda ser beneficiado en la vida para conseguir su primer trabajo.

En el proceso intervienen, muchas veces, las fundaciones que trabajan en el desarrollo de las habilidades que el joven requiere para la vida laboral. Pero en este proceso, es fundamental y el apoyo de la familia que debe servir de guía y apoyo para todo niño.

2.9 Estadísticas sobre discapacidad

De acuerdo al Informe Mundial sobre Discapacidad (OMS; 2011) “la medición de la discapacidad constituye una experiencia pluridimensional compleja y plantea varios desafíos. Los métodos para medir la discapacidad varían de un país a otro e inciden en los resultados.

Las medidas operacionales de discapacidad varían según el objetivo y la aplicación de los datos, la manera en que se concibe la discapacidad, los aspectos de la discapacidad examinados (deficiencias, limitaciones de la actividad, restricciones de participación, condiciones de salud conexas, factores ambientales), las definiciones, el diseño de las preguntas, las fuentes de información, los métodos de recopilación de datos...”

Fehacientemente no se conocen los datos reales de personas con discapacidad en Argentina. A partir de diferentes instrumentos se intenta llegar a un cálculo lo más real posible. Para ello, tendremos en cuenta a la ENDI (Encuesta Nacional de Discapacidad), el Censo 2001, Censo 2010 y al Anuario 2013 que expone el SRN (Servicio Nacional de Rehabilitación).

La ENDI fue realizada en el período de 2002/2003 y refleja las mismas características que se tienen en cuenta para un Censo, salvando la diferencia de focalizar el tema en preguntas más detalladas para obtener mejores resultados y poder dividir a la población de personas con discapacidad.

El Censo 2001 fue un gran progreso hablando del tema en cuestión, ya que se comenzaron a evaluar y a considerar las personas con discapacidad, agregando unas preguntas a la encuesta que se realizó en todos los hogares. A su vez, el Censo 2010 obtuvo una nueva mejora, donde incluyeron más preguntas para poder cuantificar y llegar a un número más real.

Tanto en el caso de la ENDI como los Censos, cabe mencionar que se realiza en términos generales no pudiendo constatar la información que las personas brindan a los Censistas.

El verdadero dato surge del SRN. A partir de 2009 se comenzó con el proceso de otorgar un Certificado único de discapacidad, que mencionaremos más adelante, para poder explicar las características y llegar a los datos más reales a partir de los especialistas que intervienen en el otorgamiento del mismo.

2.9.1 Habitantes en la República Argentina

Para comenzar el análisis, exponemos a continuación los resultados del Censo 2010 que fue proporcionada por Nora Parada¹⁴, para tener en cuenta el crecimiento de habitantes que tuvimos en los últimos 10 años.

Tabla 1 - Población total y variación inter censal absoluta y relativa por provincia. Años 2001-2010

	Población		Variación absoluta	Variación relativa (%)
	2001	2010		
Total del país	36.260.130	40.117.096	3.856.966	10,6
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	2.776.138	2.890.151	114.013	4,1
Buenos Aires	13.827.203	15.625.084	1.797.881	13,0
24 partidos del Gran Buenos Aires	8.684.437	9.916.715	1.232.278	14,2
Interior de la provincia de Buenos Aires	5.142.766	5.708.369	565.603	11,0
Catamarca	334.568	367.828	33.260	9,9
Chaco	984.446	1.055.259	70.813	7,2
Chubut	413.237	509.108	95.871	23,2
Córdoba	3.066.801	3.308.876	242.075	7,9
Corrientes	930.991	992.595	61.604	6,6
Entre Ríos	1.158.147	1.235.994	77.847	6,7
Formosa	486.559	530.162	43.603	9,0
Jujuy	611.888	673.307	61.419	10,0
La Pampa	299.294	318.951	19.657	6,6
La Rioja	289.983	333.642	43.659	15,1
Mendoza	1.579.651	1.738.929	159.278	10,1
Misiones	965.522	1.101.593	136.071	14,1
Neuquén	474.155	551.266	77.111	16,3
Río Negro	552.822	638.645	85.823	15,5
Salta	1.079.051	1.214.441	135.390	12,5
San Juan	620.023	681.055	61.032	9,8
San Luis	367.933	432.310	64.377	17,5
Santa Cruz	196.958	273.964	77.006	39,1
Santa Fe	3.000.701	3.194.537	193.836	6,5
Santiago del Estero	804.457	874.006	69.549	8,6
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	101.079	127.205	26.126	25,8
Tucumán	1.338.523	1.448.188	109.665	8,2

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001 y 2010.

¹⁴Parada Nora, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Centro Estadístico de Servicios. 15/10/2014.

2.9.2 Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)

En Argentina, se realizó en 2002 y 2003 la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), y es complementaria al Censo para llegar a datos estadísticos más concretos. La misma fue realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

La primer etapa se llevó a cabo en el Censo del 2001 donde se incluyeron una serie de preguntas para saber si en el hogar hay al menos un miembro de la familia con discapacidad. De esta forma, se detectaron los hogares que poseen personas con discapacidad, sobre los cuales realizaron la encuesta para llegar al detalle y poder hacer las correspondientes divisiones según las características que expresaron las personas.

Haciendo referencia a ambas fuentes, se llega a determinar que la población en 2001 era de 36.260.130 habitantes, de los cuales 17.659.072 (48%) eran varones. La encuesta (ENDI) arrojó un resultado de 2.176.123 (7%) personas con discapacidad de los cuales hay 1.165.551 de mujeres representando un 53,6%.

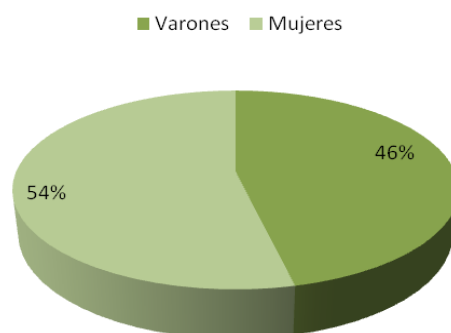


Gráfico 1 - División por sexo

Fuente: Elaboración Propia

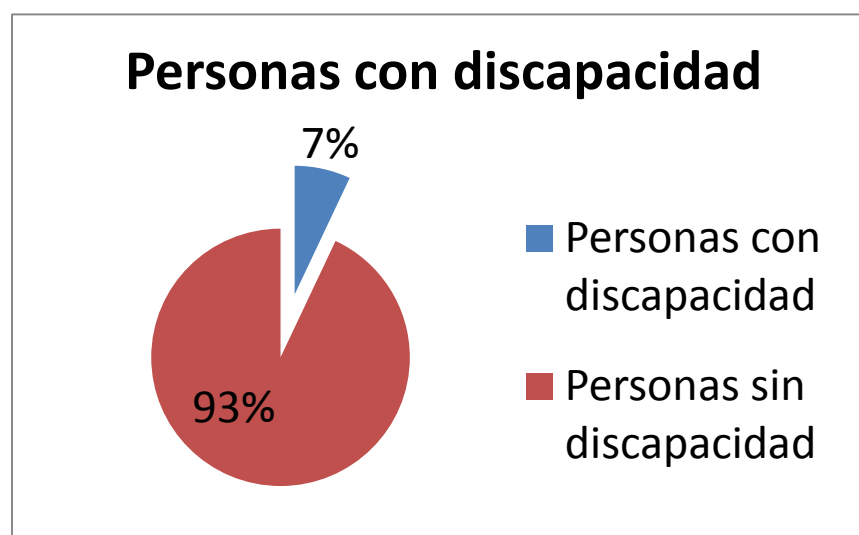


Gráfico 2 - Cantidad de discapacitados en porcentaje sobre la población total al 2003.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2 - Población con discapacidad y Cantidad de discapacitados. Año 2002-2003.

Prevalencia por grupos de edad	Total del país	Regiones					
		Gran Buenos Aires	Cuyo	Pampeana	Patagonia	Noreste	Noroeste
Total	2.176.123,0	677.003,0	176.477,0	823.326,0	98.534,0	155.560,0	245.223,0
Una discapacidad	73,9	76,1	72,7	74,4	74,9	70,5	69,4
Dos discapacidades	20,2	19,0	21,6	19,5	19,8	23,3	22,7
Tres discapacidades y más	5,9	5,0	5,7	6,1	5,3	6,2	7,9

Fuente: ENDI

La mayor cantidad de personas con discapacidad se da en la región pampeana con 823.326 y le sigue el Gran Buenos Aires con 677.003 personas con alguna discapacidad.

Basándonos en el análisis pormenorizado (Pantano, 2005) de los datos de la ENDI, a continuación se detallarán algunas caracterizaciones: en la quinta parte de los hogares argentinos hay una persona con al menos una discapacidad, además, 3 de cada 100 niños de 0-14 años tienen al menos una discapacidad, 6 de cada 100 personas entre 15 y 64 años tienen al menos una discapacidad, 28 de cada 100 adultos mayores tienen al menos una discapacidad; y cada 100 personas de 15 a 64 años, 48 tienen alguna discapacidad.

Tabla 3 - Población con discapacidad. Cantidad y tipo de discapacidad. Año 2002-2003

Regiones	Total (1)	Tipo de discapacidad					
		Visual	Auditiva	Del habla	Motora	Mental	Otra discapacidad
Total del país	2.886.443	634.029	520.533	110.073	1.139.792	436.307	45.709
Gran Buenos Aires	875.299	167.973	153.129	28.844	372.221	135.621	17.511
Cuyo	236.412	57.916	41.341	7.310	89.360	37.544	(a)
NEA	212.873	44.901	38.754	12.371	77.909	34.924	(a)
NOA	342.626	78.958	56.545	16.082	130.155	55.185	(a)
Pampeana	1.090.442	257.069	203.485	40.097	420.776	156.419	12.596
Patagonia	128.791	27.212	27.279	(a)	49.371	16.614	(a)
Distribución porcentual							
Total del país	100,0	22,0	18,0	3,8	39,5	15,1	1,6
Gran Buenos Aires	100,0	19,2	17,5	3,3	42,5	15,5	2,0
Cuyo	100,0	24,5	17,5	3,1	37,8	15,9	(a)
NEA	100,0	21,1	18,2	5,8	36,6	16,4	(a)
NOA	100,0	23,0	16,5	4,7	38,0	16,1	(a)
Pampeana	100,0	23,6	18,7	3,7	38,6	14,3	1,2
Patagonia	100,0	21,1	21,2	(a)	38,3	12,9	(a)

Fuente: INDEC – ENDI

Los resultados nos muestran que 436.307 personas poseen discapacidad mental (15,5% de total población) y claramente se puede identificar que la discapacidad que más miembros posee es la motora con 1.139.792 personas (39,5 % de total población).

Tabla 4 - Población con discapacidad y su condición de actividad

Cantidad y tipo de discapacidad	Total	Condición de Actividad								
		Ocupado	Desocupado	Inactivo	Desconocido					
	%	%	%	%	%					
Total	1.945.042	100,0	483.717	24,9	90.748	4,7	1.330.238	68,4	40.339	2,1
Una discapacidad	1.423.759	100,0	403.743	28,4	77.095	5,4	910.039	63,9	32.882	2,3
Sólo visual	289.685	100,0	113.370	39,1	18.217	6,3	146.393	50,5	11.705	4,0
Sólo auditiva	236.641	100,0	94.435	39,9	12.668	5,4	125.443	53,0	(..)	(..)
Sólo del habla	23.462	100,0	6.904	29,4	(..)	(..)	14.374	61,3	(..)	(..)
Sólo mental	198.040	100,0	39.543	20,0	9.934	5,0	145.318	73,4	(..)	(..)
Sólo motora	639.201	100,0	143.371	22,4	32.489	5,1	450.549	70,5	12.792	2,0

Fuente: ENDI

Evaluando todos los casos, podemos mencionar que las personas con discapacidad intelectual son las que tienen menor representación cuando hablamos sobre la cantidad por habitante. Además, se establece según la encuesta que el 20% de 198.040 habitantes que se encuentran activos laboralmente, poseen trabajo. Y dentro de la edad que se consideran en actividad es una de las discapacidades que más inactivos posee, hablando de más del 73%.

La desocupación en las personas con discapacidad intelectual representa uno de los índices más bajos, ya que hay muchos considerados inactivos por diferentes condiciones; como por ejemplo, por edad, etc.

Tabla 5 - Condición de actividad por sexo

Sexo	Total	Condición de Actividad								
		Ocupado		Desocupado		Inactivo		Desconocido		
		%	%	%	%	%	%	%	%	
Total	1.945.042	100,0	483.717	24,9	90.748	4,7	1.330.238	68,4	40.339	2,1
Varones	877.324	100,0	296.269	33,8	50.133	5,7	513.941	58,6	16.981	1,9
Mujeres	1.067.718	100,0	187.448	17,6	40.615	3,8	816.297	76,5	23.358	2,2

Fuente: ENDI

Se puede analizar que de 1.945.042 personas en condición de empleabilidad, el 68.4% se encuentra inactiva y solo el 24,9% se encuentra ocupado. Los índices de desocupados son bajos teniendo en cuenta que hay mucha inactividad.

Tabla 6 - Población con discapacidad que se encuentran en la categoría de obrero o empleado con respecto al área de inserción laboral, por tipo de discapacidad

Cantidad y tipo de discapacidad	Total	Área de Inserción laboral						
		Estatad		Privada		Desconocido		
		%	%	%	%	%	%	
Total	229.946	100,0	74.516	32,4	145.118	63,1	10.312	4,5
Una discapacidad	189.845	100,0	63.019	33,2	120.404	63,4	6.422	3,4
Sólo visual	54.837	100,0	19.618	35,8	32.713	59,7	(..)	(..)
Sólo auditiva	47.005	100,0	14.548	30,9	31.259	66,5	(..)	(..)
Sólo del habla	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)	(..)
Sólo mental	18.950	100,0	(..)	(..)	13.249	69,9	(..)	(..)
Sólo motora	64.558	100,0	22.344	34,6	40.968	63,5	(..)	(..)

Fuente: ENDI

En términos relativos, el 63,1% se encuentra empleado en el sector privado, dejando el 32,4% para el sector público.

En particular, sobre las personas con discapacidad intelectual, en 2003 no había registros de trabajadores en el ámbito estatal, concentrando el 69,9% en el sector privado. En este caso, solo estamos considerando las personas con discapacidad que poseen una sola de ellas.

“La ENDI - complementaria del Censo 2001- constituye la primera experiencia de este tipo en el país y en América Latina, y tiene como objetivo: *cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad en lo referente al desenvolvimiento de la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.*”¹⁵

2.9.3 Certificado único de discapacidad

Dentro de los datos estadísticos, es importante mencionar la existencia del certificado único de discapacidad (CUD) que otorga el Servicio Nacional de Rehabilitación.

En el marco de la Certificación de la Discapacidad, se consideró solo a la población a la cual se le otorga el certificado, luego de una evaluación funcional. La clasificación se lleva a cabo por profesionales y en base las normas establecidas a partir de las divisiones según discapacidad que comentamos desde un principio.

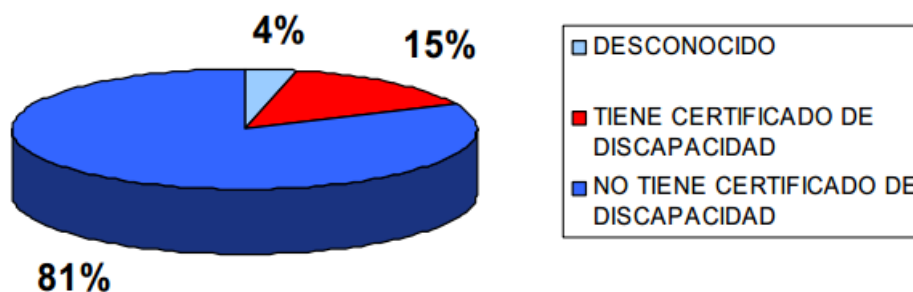


Gráfico 3 - Tendencia de certificado de discapacidad. 2004

Fuente: ENDI

En términos generales, se llegó a la conclusión de que el 15 % de las personas con discapacidad son los que poseían certificado al 2004.

En la evaluación realizada por Pantano (2005) indicó que de cada 100 personas, 80 contaban con el certificado de discapacidad.

¹⁵ Gacetilla Octubre 2004 - Indec

En el Anuario 2013 del Servicio Nacional de Rehabilitación, se arrojaron datos informativos que se fueron actualizando en la Encuesta: en Argentina se emitieron 174.373 CUD's en el año 2013; la certificación se incrementó un 70% en el último tiempo considerado entre el 2009 y el 2013, y gran parte se debe a la Intervención de las Juntas Evaluadoras de todo el territorio nacional.

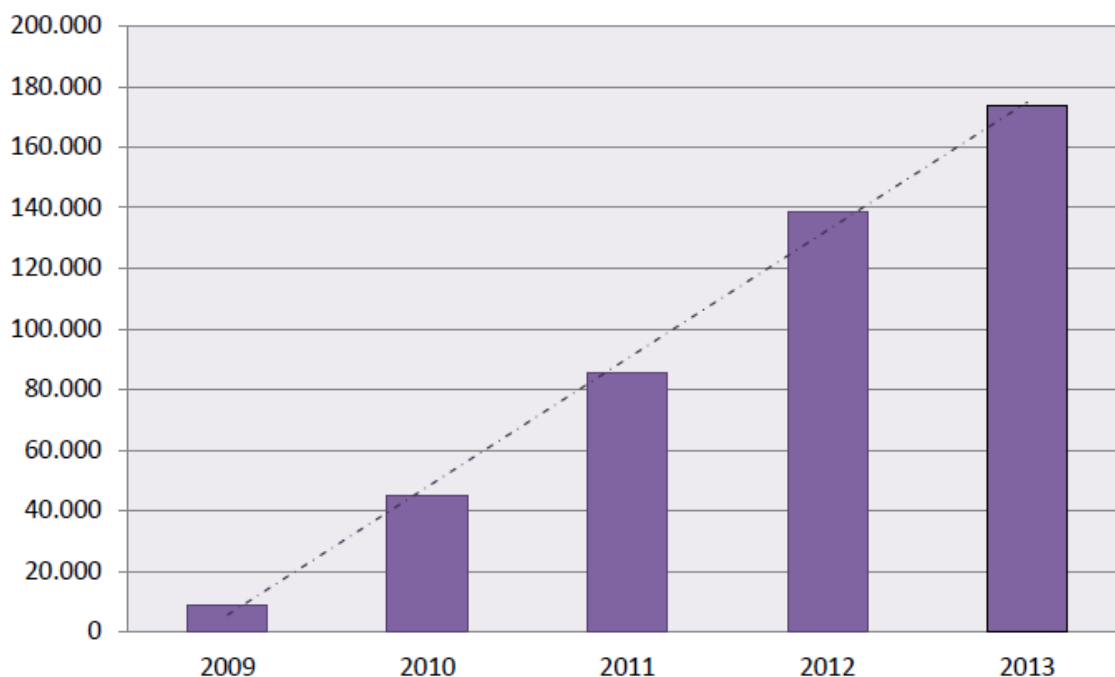


Gráfico 4 - Evolución de CUDs emitidos por año. Total país. 2013

Fuente: Registro Nacional de Personas con Discapacidad.

Los registros administrativos nacionales o locales, se constituyen en una fuente de información de gran relevancia para la descripción de la discapacidad, ya que éstos son generalmente establecidos por ley como requisito formal para la certificación de la discapacidad que permite acceder a beneficios sociales en salud, educación, trabajo, pensiones y subsidios sociales, transporte, etc. Los datos obtenidos a través de este tipo de instrumentos generalmente dependen de un procedimiento formalmente reglamentado para la valoración y certificación de la discapacidad a nivel local y/o nacional.

Los registros del CUD representan una caracterización de la discapacidad realizada por expertos; por lo cual, se elimina la autoidentificación de cada sujeto como suele pasar en las encuestas. Una de las limitaciones que representa es que solo se tiene el registro de las personas que han iniciado el trámite para evaluar su situación. Por lo tanto, establecer los números generales y llevarlos a la realidad es sumamente complejo.

En nuestro país, durante el año 2013, se emitieron 174.373 Certificados Únicos de Discapacidad, los cuales equivalen en términos absolutos a cantidad de personas con CUDs. La provincia de Buenos Aires fue la que concentró la mayor cantidad de emisiones con un 43%, cifra que representa a un total de 74.979 personas con discapacidad manifestando un aumento de alrededor de 12 puntos porcentuales respecto del año anterior; la siguieron Santa Fe y Mendoza con 10,4% (18.195 personas con discapacidad) y 6,8% (11.774 personas con discapacidad), respectivamente. En el año 2011, y con la incorporación de casi la totalidad de las provincias al Registro Nacional de Situación de las Personas con Discapacidad, la certificación se incrementó en un 70%.

El acumulado de CUDs asciende a la suma de 450.000 aproximadamente, dándose una distribución exponencial en la evolución de los años.

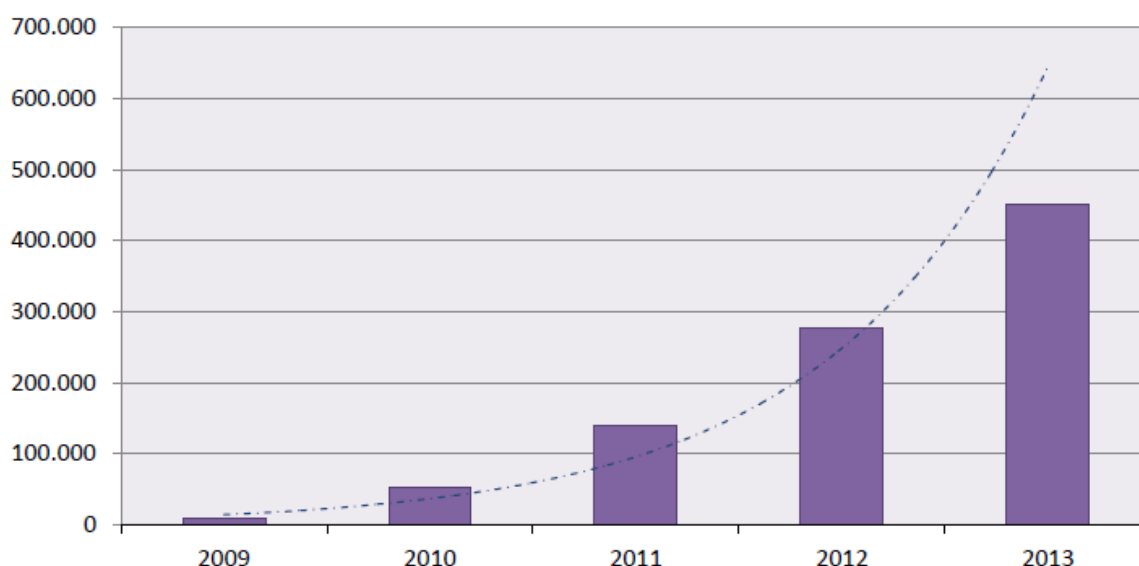


Gráfico 5 - Distribución del total acumulado de CUDs emitidos por año. Total país. 2013

Fuente: Servicio Nacional de personas con discapacidad.

Tabla 7 - Distribución de las personas con discapacidad con CUD que fueron certificadas con un sólo tipo de discapacidad. República Argentina. Año 2013

Tipo de discapacidad	Cant. de Personas	%
Motora	47.938	32,7%
Mental	59.933	40,8%
Auditiva	13.443	9,2%
Visual	9.566	6,5%
Visceral	15.935	10,9%
Total	146.815	100,0%

Fuente: Registro Nacional de Personas con Discapacidad

Concentrando la investigación en personas con una sola discapacidad, el 40% está confirmado por personas con discapacidad mental. Además, se puede analizar las personas que poseen más de una discapacidad, que se concentran principalmente en la discapacidad motora / mental.

Hablando en términos identificados por sexo, el 47,3% son mujeres.

Entre las personas con discapacidad certificadas con CUD, mayores de 14 años, un 11,5% declaró que trabaja. Dentro de este grupo, el 13,8 % son varones y el 9,1% son mujeres. Además, el 62,9% dijeron ser obreros o empleados, mientras que el 31,8% declararon ser trabajadores independientes, y el 3,9 % trabajador familiar; apenas el 1,4% se ubicó en la categoría patrón.

Tabla 8 - Distribución de las personas mayores de 14 años con discapacidad con CUD por condición de actividad según sexo. República Argentina. Año 2013

Condición de Actividad	Cant. de personas	%
Trabaja	15.667	11,5%
No trabaja	120.885	88,5%
Total	136.552	100,0%

Fuente: Registro Nacional de Personas con Discapacidad

3 Capítulo 3: Resultados de la Investigación.

Como mencionamos al comienzo de la investigación, nuestro trabajo se basa en el análisis a partir de tres puntos de vista; por un lado recurrimos a las Fundaciones/Asociaciones que trabajan en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual; en esta oportunidad, hemos entrevistado a ADEEI, Fundación Discar, Fundación Nuevo Surco y ASDRA. Luego, indagamos en las formas y características de contratación que se llevan a cabo las empresas privadas como Adecco, Green Eat y McDonald's, y finalmente en un organismo público como es el Servicio Nacional de rehabilitación.

Durante todo el análisis, consideramos fundamental el análisis de los profesionales en materia de inserción laboral. Realizamos las siguientes entrevistas: Silvina Solari, Licenciada en Terapia Ocupacional y trabaja en el área de colocación en ADEEI; Nayla Quintana, Licenciada en Trabajo Social y trabaja en el equipo técnico de ADEEI; y Marina Ballester, Psicopedagoga.

3.1 Presentaciones

3.1.1 Fundaciones/ Asociaciones

ADEEI

ADEEI es una asociación civil sin fines de lucro, cuya prioridad es desarrollar acciones a favor de las personas con discapacidad a partir de una respuesta integradora para su inclusión escolar, laboral y social.

Fue creada por Graciela Ricciu y Ana Brusco el 13 de Julio de 1994 a partir de un acuerdo con la Liga Iberoamericana de Educación Especial e Integración, con el propósito general de divulgar los alcances de la Educación Especial y de la Integración Escolar, realizar investigaciones y actividades de capacitación sobre esta temática en forma conjunta con otras instituciones nacionales e internacionales y brindar asesoramiento a padres, familiares y personas con discapacidad.

En 2004 inauguró el Servicio de Apoyo a la Formación e Integración Laboral. La intencionalidad de esta oferta es desarrollar en los jóvenes competencias laborales que posibiliten lograr condiciones de empleabilidad en el mercado laboral competitivo.

Tuvimos la oportunidad de entrevistar a Sra. Rosana Adinolfi, terapeuta ocupacional que trabaja en la asociación hace más de 10 años conformando el equipo técnico interdisciplinario que evalúa todo el proceso de integración laboral. Durante la entrevista, pudimos conocer la modalidad de trabajo que lleva a cabo ADEEI y el compromiso que tiene cada uno de sus miembros con el trabajo diario. Un compromiso social sin límites y un entusiasmo que los caracteriza desde que ingresan a la casa que poseen en Núñez.

Misión: “Promover la integración escolar, social y laboral de personas con discapacidad para una mayor calidad de vida”.

Visión: “Comprometernos con un accionar permanente para lograr la participación activa y plena de las personas con discapacidad en la sociedad”.¹⁶

Fundación Discar

Con el objetivo de acercar el arte a las personas con discapacidad intelectual, en 1991, Victoria Shocrón fundó DISCAR; y junto a un grupo de profesionales comenzaron a trabajar en las aulas prestadas de la escuela Municipal Nro. 5 de la Ciudad de Buenos Aires. Todo surgió a partir de un encuentro circunstancial que tuvo con un niño con discapacidad intelectual.

En 1992 la creatividad de Victoria la llevó a organizar el “Fútbol de las Estrellas” para recaudar fondos y mantener las actividades de la fundación. Así llegó la compra de la primera sede de DISCAR (Santiago del Estero 866). En ese mismo año, se acercó a la empresa McDonald’s (Arcos Dorados) para solicitar fondos para el desarrollo del programa, y el presidente le ofreció puestos de trabajo para los alumnos de DISCAR, dando origen así al EcA (Empleo con Apoyo), programa de DISCAR que permite incluir a las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral normalizado.

Tuvimos la oportunidad de entrevistar a la Licenciada Vanesa Ferraro, Coordinadora del Programa de Empleo con Apoyo (EcA).

Misión: “Trabajamos con las personas con discapacidad intelectual, para el desarrollo de sus capacidades, favoreciendo su inclusión social y/o laboral”.

¹⁶ <http://www.adeei.org.ar/>, (Al 08/11/2014).

Visión: “Ser un referente en el ámbito de la inclusión. Aspiramos a que la inclusión de las personas con discapacidad intelectual sea un hecho natural y cotidiano en nuestra sociedad. Aspiramos a que las personas con discapacidad intelectual sean ciudadanos de pleno derecho”.¹⁷

Fundación Nuevo Surco

En el año 1986 Laura Mayoral, junto a padres de niños con síndrome de Down crean la fundación, con el objetivo fundamental puesto en la estimulación integral en cuanto al desarrollo intelectual, físico, psicológico, afectivo y espiritual de niños, adolescentes y adultos con debilidad mental leve y moderada brindándole una atención personalizada para su futura inserción laboral y social.

Tuvimos la oportunidad de conocer a Laura Mayoral, quien nos contó en detalle todo lo que realiza la fundación y el funcionamiento de la misma con respecto a la inserción laboral.

Conformaron un Centro de día y un colegio para niños, adolescentes y jóvenes con diagnóstico de debilidad mental leve y debilidad mental moderada, que en condiciones y hábitos de convivencia normales, puedan formarse en un grupo de similar nivel recibiendo educación pre-primaria, primaria y post-primaria con salida laboral y un programa de autovalimiento, recreación y competencia para una mejor inserción laboral y social.¹⁸

ASDRA

ASDRA es la Asociación Síndrome de Down de la República Argentina; una asociación civil sin fines de lucro fundada por padres de personas con síndrome de Down en 1988, y que trabaja por la plena inclusión de sus hijos.

En 2013 presenta los fundamentos de su “Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual”, que tiene como meta fomentar la inserción de una de las poblaciones más postergadas en el ámbito del trabajo: las personas con síndrome de Down, en particular, y con discapacidad intelectual, en general.

¹⁷ <http://www.fundaciondiscar.org.ar/#>, (AI 08/11/2014).

¹⁸ <http://fundacionnuevosurco.org/>, (AI 08/11/2014).

Tuvimos la posibilidad de conocer a Silvina Alonso, quién es la encargada del programa de inclusión laboral.

Misión: “Nuestra misión es brindar contención, información y capacitación a los padres y familiares de personas con síndrome de Down; informar y capacitar a los profesionales, a las empresas e instituciones y a todos los sectores de la sociedad; y persuadir a las autoridades gubernamentales para que implementen políticas públicas que aseguren el ejercicio de los derechos de las personas con síndrome de Down.”

Visión: “Nuestra visión, en tanto, consiste en ser la ONG de referencia en la Argentina, con un mensaje esperanzador y realista, respecto de las personas con síndrome de Down y su plena inclusión en la sociedad.”¹⁹

3.1.2 Empresas

Adecco

Adecco es una compañía de Recursos Humanos con base en Suiza, que da trabajo a aproximadamente 500.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con aproximadamente 28.000 empleados propios (a jornada completa) y 5.500 oficinas en 60 países del mundo.

Adecco es impulsada a formar parte de la inclusión laboral a partir de querer promover a la diversidad en los equipos de trabajo, brindándole a las personas con discapacidad, la posibilidad y oportunidad de demostrar sus capacidades mirando siempre lo que tienen y no lo que les falta, como nos comentó Jéssica Lores, encargada del proceso de selección.

Misión: “Identificar y desarrollar personas para acompañar y satisfacer las necesidades de nuestros interlocutores (clientes - candidatos - trabajadores - proveedores - accionistas), brindando soluciones de capital humano, empleabilidad y trabajo que impacten en forma positiva y generen efectividad en las organizaciones, basándonos en los valores que guían nuestro actuar.”

Visión: “Alcanzar y mantener una posición de liderazgo en nuestros negocios, con un sólido y sustentable desempeño, con base en la excelencia y calidad del servicio que

¹⁹ <https://asdra.org.ar/>, (Al 08/11/2014).

ofrecemos, superando las expectativas de nuestros asociados-clientes, nuestra gente, accionistas y la comunidad en la que vivimos y nos desenvolvemos.”²⁰

Green Eat

Empresa que se caracteriza por comer rico y saludable. Se inspiran de tal forma para que nunca se deban usar conservantes, saborizantes ni agregados químicos en sus cocinas. Buscan la forma de crear comida rica y sana respetando la personalidad de cada alimento.

Tuvimos la posibilidad de conocer y entrevista a María Camila Pellegata encargada de Recursos Humanos en la empresa y nos comentó que, Green Eat, busca que el día a día sea diferente tanto con la comida como con el trato con la gente.²¹

McDonald's

McDonald's es mundialmente reconocida como empresa líder en el segmento de comidas rápidas; además, por ser una de las mejores oportunidades de oferta de Franquicias.

La clave del éxito de McDonald's es tener una base muy firme de personas.

La creación de McDonald's fue en 1955 cuando Ray Kroc inauguró su primer local en Des Plaines, Illinois.

Actualmente existen más de 26.000 locales distribuidos en 126 países constituyendo una marca consagrada con una clientela fiel de más de 40 millones de personas por día.

En Argentina, el primer local de McDonald's llegó a través de Arcos Dorados S.A. y fue inaugurado en 1986 en el barrio de Belgrano, en la Ciudad de Buenos Aires. A lo largo de todos estos años, llegaron al año 1999 con más de 164 puntos de venta en todo el país.

Su experiencia en el reclutamiento, la selección y la formación de Franquiciados calificados, así como la relación de mutua confianza que tienen con cada uno de ellos, han sido factores determinantes de su sostenido crecimiento.

²⁰ <http://www.Adecco.com.ar/inicio.aspx> (Al 11/11/2014).

²¹ <http://greeneat.com.ar/>, (Al 11/11/2014)

Gisela Acerbi es gerente selector de Arcos Dorados y fue quién nos ha proporcionado la información y el conocimiento de cómo se desarrolla el programa que lleva McDonald's desde 1992, "Empleo con Apoyo".

Misión: "Ser los mejores del mundo en la experiencia de servicio en restaurantes de comida rápida."

Visión: "Ser reconocidos por los empleados, clientes, competidores, proveedores, inversionistas y el público en general."²²

3.1.3 Organismos Públicos

Servicio Nacional de Rehabilitación

El Servicio Nacional de Rehabilitación es un Organismo Público descentralizado dependiente del Ministerio de Salud de la Nación y es rector, dentro el ámbito de la salud, en lo referente a la normatización y ejecución de las políticas en discapacidad y rehabilitación.

A lo largo de sólidos años de gestión, el SNR fue moldeando sus ámbitos de incumbencia, con el objeto de optimizar sus esfuerzos en un marco de actuación acorde a necesidades reales en discapacidad y rehabilitación.

Misión: "Promover y facilitar en todo el país la efectiva implementación de políticas, programas y acciones que fomenten la prevención, promoción, rehabilitación e integración de la persona con discapacidad".

Visión: "Ser el órgano rector de la normatización y ejecución en políticas de discapacidad y rehabilitación".²³

3.2 Programas de Inserción Laboral

A continuación, expondremos los distintos programas y regímenes que implementan las fundaciones/asociaciones y empresas que trabajan con la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

²² <http://www.mcdonald's.com.ar/>, (Al 11/11/2014)

²³ <http://www.snr.gob.ar/>, (Al11/11/2014)

Nos interesa conocer la metodología de aplicación que tiene cada uno a la hora de evaluar el ingreso de un nuevo empleado con éstas características.

3.2.1 Fundaciones / Asociaciones

ADEEI

El programa de inserción laboral consta de tres etapas: Aprestamiento Laboral, Servicio de prestaciones de Apoyo y Colocación. Los beneficiarios del programa son todos los jóvenes de 18 a 40 años.

La primer etapa busca lograr la habilitación laboral de la población con discapacidad para posibilitar su inserción en el mundo del trabajo ya sea éste competitivo, protegido, empresa social, pequeña y mediana empresa, empleo con apoyo, grupos laborales protegidos, etc. Se encuentra comprendida por tres instancias: Evaluación y Orientación, Capacitaciones específicas y Pasantías laborales.

En Evaluación y Orientación exploran intereses, trabajan el autoconocimiento del joven, que él conozca sus fortalezas y dificultades, y se arma un plan de trabajo individual. Se orienta hacia el tipo de capacitación adecuada o bien se realiza la derivación correspondiente.

En la instancia de “Capacitaciones específicas”, los jóvenes están entre un año y medio y tres años como máximo (el tiempo depende de las habilidades y el caso que represente cada uno de los jóvenes). Se busca promover la adquisición de competencias para su inserción laboral y recibirá capacitación personalizada en los siguientes talleres:

- Preformativo Laboral
- Taller polivalente
- Taller de Computación
- Taller de estimulación cognitiva
- Taller de reflexión
- Taller de autovaloramiento
- Taller de socialización, tiempo libre y movilidad comunitaria

Los jóvenes pueden ingresar en cualquier etapa del año y hay varios profesionales asignados para formar grupos de hasta 10 jóvenes. El propósito es reunirse con los jóvenes para saber qué dificultades tienen, cuáles son sus habilidades y conjuntamente analizan que objetivos deben ir trabajando en esta etapa. Se hace un proceso de adaptación antes de pasar a Colocación, mediante reuniones y charlas y dependiendo las condiciones que presenten van

recibiendo el apoyo de los profesionales. Cada joven es evaluado cada dos meses para ver el seguimiento y así poder mejorar los puntos más débiles.

La última instancia de la primer etapa son la de Pasantías donde todos los jóvenes pasan por una obligatoriamente; las mismas pueden ser o no remuneradas. Todo es comunicado a los jóvenes así como también se les explica que pueden no renovar el contrato.

ADEEI no es una bolsa de trabajo pero busca que todos los jóvenes que pasan por las pasantías cuenten con la experiencia de haber trabajado en una empresa.

La segunda etapa es comprendida por el servicio de prestaciones de apoyo. Son jóvenes que tienen dificultad intelectual más leve, y puede ser que tengan un principio de nivel terciario y no pudieron continuar pero poseen más posibilidad de conseguir un trabajo.

Con ellos se trabaja de la misma manera, pasando por las 3 etapas pero en forma individual con una terapeuta ocupacional especializada en lo laboral. Se ponen objetivos con cada uno, pasan por diferentes muestras de trabajo y luego se pasa a colocación, que realiza la búsqueda para estos puestos y para poder realizar la pasantía. El perfil de estos jóvenes también se hace en la etapa de capacitación.

Hay jóvenes que no tienen grupo social o que tienen alguna patología como síndrome de Asperge, y no pueden relacionarse con los demás de manera adecuada, por lo cual, los profesionales forman grupos pequeños generando estimulación social.

Por último, tienen a la etapa de colocación que cumple la función de la adaptación y el seguimiento del joven en el puesto de trabajo. Además, tienen la gestión con las empresas, otorgando charlas de sensibilización para quienes lo requieran, y su principal función es el análisis del puesto de trabajo, determinan cuáles son las características de las tareas que el joven tendría que hacer como así también todos los factores ambientales que pueden influir.

Se llega a un inter cruzamiento con las características y el perfil del joven. Una vez que colocación decide quién es el joven indicado, realizan una reunión con él y sus familias para que firmen el acuerdo de pasantía.

Fundación DISCAR

En fundación DISCAR las personas comienzan realizando una formación para el empleo que se dicta de Marzo a Diciembre. Realizan una formación general que les servirá

para ocupar cualquier puesto de trabajo: formación integral e individualizada para una adecuada inclusión en el trabajo competitivo. No se enseñan oficios, ni se los capacita para un puesto específico. El curso tiene una frecuencia de tres veces por semana y una duración de 2 horas y media por día.

En los alumnos con discapacidad intelectual buscan desarrollar: conciencia respecto al significado del trabajo, autodeterminación frente a situaciones nuevas, redescubrimiento de posibilidades, seguridad y revalorización personal.

Durante los meses que dura la formación se va conociendo a las personas, sus gustos e intereses, sus fortalezas y aspectos a mejorar.

Una vez finalizada la formación, los integrantes del grupo formado, pasan a ser consideradas en la base de datos. Aquí es donde se determina la formación de un pre-perfil laboral.

Una vez que surge un puesto de trabajo ven quienes, de los que realizaron la formación, reúnen los requisitos y se los considera para el empleo. A partir de ahí, comienzan las etapas del proceso de inclusión laboral.

Para una inclusión laboral exitosa y sustentable de las personas con discapacidad intelectual, el equipo de profesionales de DISCAR lleva a cabo, con las empresas, los pasos que se detallan a continuación:

1º paso – Contacto con la empresa: lo realiza Victoria, presidente de la Fundación. Una vez que la empresa está convencida de que quiere realizar la inclusión, interviene el equipo técnico.

2º paso – Relevamiento de puestos de trabajo. (a partir de los 16 años)

3º paso – Evaluación y selección de postulantes.

4º paso – Capacitación a la empresa.

Se realizan 2 o 3 charlas en las cuales se informa acerca de las características del programa de “Empleo con Apoyo”, se brinda información acerca de la discapacidad y, fundamentalmente, se otorga un espacio en el cual las personas que conformarán el entorno de trabajo puedan evacuar sus dudas, temores, inquietudes, etc.

5º paso – Seguimiento sistematizado durante toda la duración en el empleo.

Con respecto a los pasos dos y tres, serán explicados en el desarrollo de las formas de reclutamiento y selección y el 5º paso será explicado en la sección de seguimiento y apoyo.

Fundación Nuevo Surco

La fundación no posee un programa de inserción laboral; trabajan con los jóvenes que van a la escuela de educación especial que se dicta allí mismo.

La fundación tiene la política de no aceptar a cualquier chico que vaya sin haber pasado por la escuela, ya que han tenido experiencias desfavorables y no solo perjudica a la reputación de la fundación sino que fundamentalmente frustra a la familia y al joven. Por eso mismo, es que solamente aceptan casos que van a la escuela, y algunos que se integran más tarde pero que tienen un informe de discapacidad leve que puede cumplir con las normas de responsabilidad que se manejan en la fundación.

Durante la etapa de la escuela, se evalúan ciertas características para ir guiando la enseñanza e ir estableciendo las habilidades de cada persona. Además, se desarrollan talleres de computación, artesanías, cocina, carpintería, etc. En los mismos, trabajan la elaboración de una secuencia de trabajo como así también todo lo que se refiere a la buena presencia que se debe tener para ir al trabajo. Se determinan los horarios a respetar, el orden en el puesto que van a ocupar y, fundamentalmente, el trabajo en equipo con quienes van a ser sus compañeros.

Mantienen como principio el desarrollo en la escuela, ya que las personas con discapacidad intelectual pocas veces tienen la posibilidad de ir a una escuela y deben corregir muchos detalles para lograr una buena integración. La fundación trabaja arduamente el tema, porque ante un fracaso, sienten que retroceden 10 años en su experiencia.

Una vez que los profesionales establecen que ya están preparados para insertarse en el mundo laboral, se coloca a cada uno de los jóvenes en una lista esperando que aparezca el puesto de trabajo indicado. No buscan un trabajo para cada chico; sino que cuando aparece el puesto de trabajo, buscan a quien sea el indicado para ocuparlo.

Con cada empresa se realizan talleres para que sepan cómo se debe interactuar con una persona con discapacidad intelectual. Generalmente se realizan charlas con los gerentes, pero en el caso que se desee establecer una chara con los empleados, la fundación se encarga de ésto. En el taller se evalúan las reglas que no se deben romper, cómo son los

horarios, y las formas para tratarlos y poder comprender que son personas como cualquier otro. Además, buscan que se comprenda que le deben exigir como a cualquier otro empleado en cuanto a la puntualidad, la higiene, y se explica que tienen otros tiempos de ejecución y adaptación. y deben respetarlos para lograr el éxito en la inserción.

ASDRA

Posee el “Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual”, diseñado para promover la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de: la promoción de oportunidades de trabajo, la información sobre las potencialidades de los trabajadores con discapacidad a las empresas y la preparación del entorno familiar para que motiven a sus familiares con discapacidad a que trabajen como hecho fundamental para la vida autónoma e independiente.

La modalidad que utilizan es la de “Empleo con apoyo/ Rehabilitación profesional” que, a diferencia de los programas laborales tradicionales en los que primero se forma y después se busca el puesto de trabajo y se inserta a la persona en el mismo, favorece la inclusión del candidato en un trabajo concreto y es entonces cuando se le ofrece entrenamiento, formación y apoyo relacionado con la tarea a desempeñar.

Para el desarrollo de este programa se cuenta con el apoyo de 4 actores:

1.- ASDRA.

2.- Familias: las de las nuevas generaciones de personas con discapacidad intelectual tienen clara la importancia de educar en un modelo que promueva la habilitación de ellas, y no su rehabilitación. No obstante, aún se observa que hay sobreprotección en algunos núcleos familiares. Ésto hace que las personas con discapacidad intelectual, si bien son educadas para la autonomía y la autodeterminación, permanezcan con sus familias ancladas en la etapa adolescente y sin poder independizarse mediante un empleo, sin poseer sus propios espacios.

3.-Centros de Formación Laboral/Instituciones que brindan servicio de capacitación a personas con discapacidad intelectual: son organizaciones que preparan a trabajadores con discapacidad intelectual a través de la metodología del empleo con apoyo (EcA). Las instituciones que trabajan en conjunto son: ADEEI, Fundación Claudina Thevenet, CCRAI y Fundación Cedemil.

4.-Empresas: contribuyen a la financiación del programa. Abren las puertas para insertar laboralmente a las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral abierto y competitivo.

3.2.2 Empresas Privadas y SNR

ADECCO

Adecco es la única empresa analizada que cuenta con su propio programa y no trabajan con ninguna fundación; cuentan con la experiencia de una terapeuta ocupacional que desarrolla los relevamientos de puestos de trabajo que pueden hacer las personas con discapacidad en general.

El programa surgió a raíz de promover la diversidad en los equipos de trabajo y como empresa de gestión de recursos humanos para difundir entre los clientes la inclusión de trabajadores con discapacidad; brindando a éstos, la oportunidad de demostrar sus capacidades, mirando siempre lo que tienen y no aquello que les falta, según nos comentó Jéssica Lores.

Antes de incorporar a una persona con discapacidad, se realiza internamente (o brindan a los clientes) una capacitación al equipo de trabajo con quien va a trabajar diariamente la persona con discapacidad, poniendo el foco durante la capacitación en cómo vincularse con el nuevo trabajador con discapacidad e integrarlo al equipo de trabajo. Asimismo, al incorporar una persona con discapacidad, adaptan el puesto de trabajo para que pueda realizar sus tareas de manera cómoda y efectiva.

No trabajan con ninguna fundación para lo que se refiere a la inserción laboral, sólo cuentan con la bolsa de trabajo de la empresa. En el único caso que cuentan con el apoyo de CILSA es cuando el candidato requiere perfeccionarse con respecto a la educación que recibió.

Green Eat

Camila nos comentó que trabajan únicamente con la Fundación ADEEI, y los chicos con discapacidad intelectual que ingresan son los que comienzan con la pasantía que establece ADEEI por un año. Finalizado el plazo, se hace un contrato por tiempo indeterminado, si es que el joven se puede desempeñar correctamente y surge una vacante efectiva en el lugar de trabajo.

En Green Eat, se establece una reunión con el equipo de trabajo para que conozcan ciertas características que presentan las personas con discapacidad intelectual. Pero luego no se pasa por ningún proceso distinto a los demás; sólo se tienen en cuenta el período de adaptación que deben tener los chicos con discapacidad.

Durante el primer año, ADEEI realiza el seguimiento que establece, pero una vez finalizado el plazo no tienen ningún seguimiento dentro de la empresa.

McDonald's

Poseen el programa de "Empleo con apoyo". El programa surgió en el año 1992 gracias al CEO de la empresa y Victoria Shocrón de la Fundación Discar. El principal fundamento fue que en Arcos Dorados no se contaba con un programa de responsabilidad social empresaria. El lema que llevan es que todas estas personas deben ser incluidas laboralmente en nuestra sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador.

Trabajan únicamente con dos fundaciones: DISCAR y NUEVO SURCO, y solo reciben jóvenes de estas fundaciones ya que cuentan con su respaldo y experiencia para saber las características que poseen para desarrollarse laboralmente.

McDonald's se encarga de la primer reunión entre el joven y un compañero que desarrolla la misma actividad dentro de la empresa, quién lo capacita. Y por último, cumplen con el horario que establece la fundación en conjunto con el joven y la familia.

SNR

El Servicio Nacional de Rehabilitación no cuenta con ningún programa de Inserción Laboral. Siempre que surge la posibilidad de que un puesto sea ocupado por una persona con discapacidad, se hace la búsqueda por medio de la bolsa de trabajo que posee. En el proceso no interviene ninguna fundación. Los casos son analizados por los profesionales que tienen allí trabajando para el servicio.

3.3 Perfiles de puestos

En la siguiente sección, se expondrán los resultados de las entrevistas en base a los perfiles de puestos y se determinarán las características de los puestos de trabajo que pueden ocupar las personas con discapacidad.

ADEEI

En ADEEI se busca que los jóvenes puedan ingresar a un trabajo competitivo. En el pasaje por los 7 talleres antes mencionados, se hace un análisis para determinar el perfil de cada uno de los jóvenes. Es muy importante el seguimiento de cada caso ya que se evalúan ciertas características y evoluciones que no presentan todos los jóvenes por igual.

En los talleres se evalúa la tolerancia al tiempo de trabajo, concentración, comunicación con los compañeros, etc. Hay jóvenes que tienen mayor habilidad para realizar trabajos repetitivos y otros que requieren una lista de tareas predefinidas porque pierden el poder de la concentración y se le asignan multitareas para que no tengan distracción. Por lo tanto, cada uno es particular en el desarrollo y el desempeño.

Los profesionales son los encargados de crear el perfil de cada joven para que luego pase a colocación y así le puedan otorgar la pasantía que más se ajuste a sus necesidades. Las pasantías son de 4 horas, y se evalúa el caso para aquellos que puedan trabajar más horas una vez que sean contratados por tiempo indeterminado.

Con respecto al tiempo de trabajo, en los talleres se evalúa la tolerancia y se va determinando la cantidad de horas por día o por semana que pueden dedicarle al trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual son hábiles para realizar tareas de tipo **Data Entry**, Archivo, atención al cliente, reposidores, ayudante de cocina, armado de bijou, recortado y pegado de papeles con sentido de trabajo, cadetería interna y externa, venta, mozo, camarero, etc.

Pudimos apreciar durante la entrevista que los jóvenes estaban en el taller de tareas administrativas y realizaban trabajo de archivo para evaluar el desempeño en el taller polivalente.

Fundación DISCAR

Dentro de la sección del desarrollo del programa, mencionamos el paso dos que corresponde al relevamiento de los puestos de trabajo donde se determinan los puestos de trabajo que pueden ocupar las personas con discapacidad. En el caso de McDonald's, los trabajos realizados son variados. Actualmente las personas trabajan realizando tareas

administrativas, tareas de servicio y limpieza, y tareas de reposición. El único puesto que no ocupan es el de Caja.

Los requerimientos del puesto definen que trabajos pueden realizar las personas, y de acuerdo a estos requisitos será el perfil (habilidades y conocimientos) que debe tener la persona para poder ser incluida. Este perfil es confeccionado por los profesionales de Discar para poder determinar qué candidato es el adecuado para el puesto requerido. Dentro de lo que se analiza, la principal característica es la tolerancia al tiempo de trabajo. Generalmente insertan laboralmente a personas con discapacidad intelectual que trabajen 12 horas semanales; igualmente, es una condición que establecen los profesionales de acuerdo al estudio que realizan de cada joven.

En lo que refiere al programa “empleo con apoyo”, una vez pasados los 3 meses se evalúan las posibilidades de la empresa y de la persona para determinar si puede haber un incremento en el horario laboral. En esta tarea intervienen: el orientador laboral, la fundación como apoyo del joven y la decisión de las necesidades y gustos del joven.

Fundación Nuevo Surco

Los perfiles de puestos son confeccionados a medida que se tienen las vacantes que pueden ocupar los chicos. Los terapeutas ocupacionales, en conjunto con Laura Mayoral, hacen el relevamiento de los puestos que pueden ocupar en las empresas y a partir de ahí elaboran el perfil ideal.

Las personas con discapacidad intelectual pueden realizar varios trabajos: son muy hábiles para las tareas rutinarias y para tener un detalle de lo que deben hacer en el día.

En la fundación se evalúan las habilidades y las dificultades de cada caso. Hay niveles de discapacidad muy leves que pueden adquirir o desarrollar la habilidad para ingresar a puestos de trabajo como **Data Entry**. Igualmente, son más los casos en los que no pueden estar frente a tareas que requieran una computadora o leer. Son muy hábiles para desarrollarse en tareas como ayudante de cocina, limpieza, atención al público, archivo, mantenimiento del edificio en general, cadetería interna y externa, jardinería etc.

A los chicos que son más rutinarios les gusta que les digan la lista de lo que tienen que hacer, y pueden estar 8 hs haciendo lo mismo que nunca se van a demostrar fatigados; por esto mismo, es fundamental elaborar el perfil adecuado de cada joven.

ASDRA

El análisis de puesto, en general, lo realiza la terapeuta ocupacional Silvana Alonso, quién visita los futuros lugares de trabajo para hacer un análisis del entorno tanto edilicio como cognitivo. Luego los perfiles los realizan las colaboradoras de las fundaciones con las cuales trabajan en conjunto. Las mismas, son las que seleccionan la persona indicada según el perfil del puesto que se desea cubrir.

Los puestos que pueden cubrir varían según las empresas y los intereses de cada una de las personas. Estos son: recepción, administración, cadetería, etc.

3.3.2 Empresas privadas y SNR

ADECCO

Jésica Lores nos especificó ciertos criterios para analizar los perfiles y determinar los puestos que pueden ocupar las personas con discapacidad.

En este caso en particular, nos comentaron que no trabajan con ninguna fundación directamente y que ellos, como empresa especializada, brindan apoyo y seguimiento a las empresas que contraten empleados con discapacidad. Pero en el caso de los que contrataron ellos mismos, no interviene nadie.

En cuanto al análisis de puesto, Adecco trabaja en conjunto con una terapeuta ocupacional, quien releva las características que requiere el puesto que tienen vacante.

Adecco considera que las personas con discapacidad pueden realizar cualquier tipo de tarea, siempre que la discapacidad que posean así lo permita. Consideran importante adaptar el puesto de trabajo y elaborar un informe de la terapeuta ocupacional para que el puesto seleccionado sea el ideal.

Con respecto a la carga horaria, Adecco selecciona empleados con las mismas características para todos y trabajan full time. Por lo tanto, el tipo de discapacidad debe estar en una categoría de leve para que puedan cumplir con las condiciones de contratación.

A diferencia de los trabajadores convencionales, Adecco es más flexible a la hora de evaluar los perfiles de puestos, ya que generalmente las personas con discapacidad no poseen un estudio universitario. Para los empleados es obligatorio estar cursando o haber terminado una carrera de grado.

Para ejemplificar, Adecco no posee un perfil único de puesto para las personas con discapacidad. Ellos consideran que pueden ser contratados para cualquier tipo de trabajo siempre que las limitaciones de la discapacidad así lo permita. Actualmente hay personas con discapacidad trabajando en el área de Sourcing & Recluiting.

Green Eat

Durante el primer año de la pasantía, la fundación determina el lugar que puede ocupar la persona, considerando las características que evaluaron.

Una vez que son contratados por la empresa, por tiempo indeterminado, Camila nos comentó que no tienen determinado que puesto podrían ocupar las personas con discapacidad. Consideran fundamental respetar los tiempos de adaptación a las tareas. Primero se les otorgan tareas más fáciles, y luego van aprendiendo y avanzando con el paso del tiempo. Es importante hacer el seguimiento y brindar el apoyo que necesiten.

Desde la empresa, consideran que pueden desarrollarse en cualquier tarea siempre que el aumento de trabajo sea progresivo.

Actualmente tienen a un empleado en administración y a 2 empleados en sucursales realizando tareas de limpieza, ayudante de cocina y atención al público.

McDonald's

Gisela nos comentó que las personas con discapacidad pueden realizar cualquier tarea dentro de la sucursal; rotan por todos los puestos menos por la caja.

A partir de un inconveniente que surgió en la elaboración de las hamburguesas, se solicitó que los jóvenes no puedan elaborarlas; por lo tanto, ahora no se incorporan al paso de la cocción de las mismas pero sí siguen armando los combos.

La distribución de las tareas está sujeta a las posibilidades de cada persona. Hay casos en que los chicos no cuentan con la posibilidad de leer las pantallas con los detalles de los pedidos, entonces hay alguien en ese sector que pueda cumplir con el requisito.

Todos los casos son supervisados por la fundación Discar y Nuevo Surco, para que los chicos no se frustren y siempre puedan hacer trabajos en los que se desempeñen correctamente.

McDonald's considera que pueden realizar trabajos de baja y mediana calificación dentro de las sucursales.

SNR

Estela Suglia, Licenciada en Psicología, es asesora en la Dirección Principal del Servicio Nacional de Rehabilitación y tiene muchos años de experiencia en selección de personal y nos contó su experiencia. Ella comenzó la entrevista indicando que no se crea un puesto para una persona con discapacidad.

Con respecto a los análisis de los perfiles de puesto, nos comentó que no se crean nuevos puestos para personas con discapacidad. Ellos evalúan cada caso en particular según los informes de los profesionales que atienden a cada joven y se determina a que puesto puede presentarse. Aquellas personas que presentan un grado leve de discapacidad, muchas veces son profesionales que no cuentan con una experiencia laboral y allí le otorgan la oportunidad de desempeñar su función en la materia que estudió y se capacitó. Además, tienen empleo de archivo y cadetería que son trabajos en donde los jóvenes se desarrollan muy bien.

Igualmente Estela nos dijo: “el desempeño laboral de las personas con discapacidad no está determinado o definido por la discapacidad, se trata de correr el eje para poder pensarlo, cada persona es singular y su desempeño tendrá que ver con su personalidad, la noción de personalidad, convoca a su historia de vida, su formación, su experiencia previa etc.”

Una vez que coincide el perfil del puesto solicitado, con el joven que se está postulando, se lleva a cabo la entrevista.

3.3.3 Profesionales.

Según la Lic. Marina Ballester, los perfiles de puesto se formulan para cada persona en particular. Se efectúa un cruce entre los perfiles laborales y el análisis ocupacional de cada puesto para evaluar quien es el candidato indicado. No se deben perder de vista los intereses motivacionales y personales para buscar el puesto indicado. Culmina su respuesta en la entrevista diciendo que “no hay una regla hegemónica, siendo de suma importancia considerar que por más que dos sujetos tengan discapacidad mental, no son iguales y por ende, los trabajos que pueden efectuar o deseen realizar tampoco son los mismos”.

Por otro lado, tenemos la respuesta de la entrevista que realizó la Lic. Nayla Quintana quién nos indicó que, en primera instancia, se analiza en profundidad las características de

cada individuo, las dificultades y las habilidades que poseen. Es decir, se considera tanto el perfil del sujeto como el puesto de trabajo; y en virtud de la compatibilidad entre uno y otro, se resuelve que tal sujeto puede insertarse en tal puesto. No hay un trabajo más indicado para uno que para otro, se evalúa que la complejidad del mismo sea acorde a las posibilidades y a los recursos intelectuales.

Por último, Silvina Solari nos comentó que todo depende de las características del puesto y las habilidades de la persona. No se puede identificar una familia de trabajos que pueden realizar porque todos son distintos, pero para las personas con discapacidad intelectual se consideran puestos de trabajo de mediana y baja calificación, puestos auxiliares en las áreas de servicios y producción.

3.4 Selección y reclutamiento

A continuación, nos interesó conocer las formas de selección y reclutamiento de personas con discapacidad.

3.4.1 Fundaciones/Asociaciones

ADEEI

Adeei trabaja con empresas y organismos públicos para insertar laboralmente a la mayor cantidad de personas con discapacidad posible.

Como mencionamos en la descripción del proceso que cumple ADEEI, los perfiles de cada joven son comparados con los de puestos que se buscan en las pasantías. Las empresas tienen la posibilidad de otorgar una pasantía rentada o no. Para aquellas que no son rentadas, se les hace una aclaración a los jóvenes para que lo consideren como experiencia para luego conseguir un trabajo fijo.

“Colocación” hace el análisis de los puestos que desean cubrir las empresas para buscar el candidato que se ajuste al mismo.

En una primera instancia los jóvenes tienen una entrevista con el área de colocación de ADEEI donde se evalúan sus características. Luego, tienen una entrevista con el área de empleo de las empresas siguiendo con el protocolo que proponen desde la fundación.

En el caso que pasado esos tres meses a un año de pasantía, la empresa decida contratar al joven, ésta es la encargada de realizar una entrevista formal para comentarle los

procesos y forma de contratación. En estos casos, ADEEI funciona como mediador para que el joven se sienta preparado, a pesar de que en los talleres pasan por entrenamiento de entrevistas para estar más seguros de sí mismos.

Se busca que los jóvenes se desempeñen solos en la medida de lo posible, para poder lograr seguridad e independencia.

Fundación DISCAR

Las inclusiones se van realizando conforme van surgiendo los puestos de trabajo. Una vez que las personas realizan la formación, sus datos y pre-perfiles laborales quedan en la base de datos. En la medida que surgen los puestos, se los va convocando. La decisión final, de aceptar o no la oferta laboral, es de los jóvenes.

Una vez preseleccionada la persona, se le realiza la propuesta laboral por parte de la fundación. Si la persona acepta, continúa el proceso. Si la persona rechaza la oferta, se lo tiene en cuenta para futuras búsquedas y se inicia el proceso con otro candidato que reúna los requerimientos del puesto.

Una característica relevante del proceso es que también se evalúa a la familia. Es fundamental contar con los apoyos del entorno familiar, dado que podrán (y tendrán) que colaborar con la persona, y seguir las indicaciones que el Orientador Laboral realice.

Cada empresa trabaja de forma independiente. Por lo tanto, la fundación se amolda al proceso de selección que tengan, siempre que primero realicen el análisis para evaluar la posibilidad de que el candidato sea el indicado para ocupar el puesto.

Fundación Nuevo Surco

La fundación hace la primer entrevista con las empresas como contamos en las etapas anteriores y una vez que tienen los puestos indicados, se procede al reclutamiento de las personas.

La forma de reclutar a los jóvenes es mediante la lista que nos comentó Laura que tienen en la fundación, donde tienen adjunto de detalle de las características de cada uno de los chicos que pueden ingresar al mercado laboral.

De acuerdo al puesto que se desea cubrir, se analiza a los jóvenes para dar con el indicado.

La fundación elabora el perfil y selecciona al indicado que va a ser presentado a la empresa.

Finalmente la empresa realiza la entrevista como cualquier otra persona sin discapacidad y sigue con los requisitos que establece la empresa.

Por parte de la fundación, se pide que el proceso sea igual que cualquier empleado para que no surjan las diferencias. Todos los empleados tienen los mismos beneficios y las mismas obligaciones.

Lamentablemente, no todos los casos de los jóvenes se pueden integrar a cualquier empresa. Por eso es fundamental el análisis de los profesionales de la fundación.

ASDRA

ASDRA hace una primera entrevista con la empresa para contar el programa; si ésta acepta, se procede a hacer el análisis de los puestos a cubrir. Luego, se buscan los perfiles en las distintas fundaciones con las que trabaja.

Cuando se da con el perfil indicado, se hace la propuesta a la persona, y si hay acuerdo, se hace la entrevista con la empresa. En la misma, interviene el selector de la empresa y un mediador de ASDRA por cualquier duda o conflicto que pueda surgir en la entrevista.

No se llega a contratar a todos y, generalmente, los tiempos que manejan las empresas son mucho más acelerados que los que manejan las fundaciones, por lo cual muchas veces hay puestos que se pierden.

3.4.2 Empresas y SNR

ADECCO

Adecco posee el mismo proceso de selección para las personas con discapacidad que para cualquier otro candidato, y es a través de la postulación en la bolsa de trabajo.

Una vez recibidos a los candidatos, se los entrevista y se realiza un proceso de selección que sea para todos iguales. Más allá de que ellos quieren llevar a cabo un proceso de inclusión, es importante destacar que hay limitaciones para ciertos puestos y eso debe ser evaluado y considerado a la hora de formar la terna.

Una terna es evaluada por el responsable y, en caso de ser seleccionado, continúa con el proceso como cualquier otra persona sin discapacidad.

Una vez que ingresa, tienen los mismos derechos y obligaciones en la empresa que el resto de los empleados.

McDonald's

El reclutamiento está a cargo de las fundaciones. Una vez que ingresan a la empresa, tienen el mismo comportamiento que un empleado sin discapacidad. Tienen una entrevista en Arcos Dorados, donde se les hace el ofrecimiento del puesto formal, indicando el procedimiento y la selección de los horarios; y por último, aceptada la oferta laboral, se hace entrega del uniforme necesario para realizar el trabajo.

Green Eat

Cuentan con dos formas de contratación en dos instancias diferentes. En un primer momento, ingresan por la Asociación ADEEI, quienes son los encargados de hacer la entrevista de la pasantía. La empresa hace una entrevista para incorporar a la persona según recomendación de ADEEI. Una vez finalizada la pasantía, se hace una entrevista para realizar el ofrecimiento del puesto de trabajo por contrato indeterminado. Allí es donde la fundación deja de interactuar directamente y la empresa es quién realiza la entrevista para establecer las condiciones y las tareas.

SNR

Estela hizo principal hincapié en la Selección para contarnos que hacen el proceso de la misma forma con todos. Una vez que se evalúan los puestos vacantes, se decide cuáles pueden ser cubiertos por personas con discapacidad y se efectúa la entrevista personal.

Cuentan con una base de datos de todos los CV que llegan al Servicio para tenerlos en cuenta para futuras búsquedas. La selección, muchas veces, está a cargo de Estela quien

hace el primer contacto con el candidato donde se evalúan las condiciones que presenta y se solicitan todos los certificados correspondientes.

Una vez que pasa la primer entrevista, se hace un análisis del puesto de trabajo, donde se evalúan las condiciones que necesita el candidato para amoldar su lugar de trabajo a la persona. Además, al contratar a personas con cualquier tipo de discapacidad, algunas requieren otra central telefónica o un escritorio más bajo, etc. Cada caso en particular es evaluado al detalle para que el nuevo ingresante se sienta cómodo con su puesto de trabajo.

3.5 Condiciones de contratación

3.5.1 Fundaciones/Asociaciones

ADEEI

ADEEI realiza la tarea de determinar si los jóvenes pueden o no llegar a tener su trabajo por tiempo indeterminado. En el caso que el joven no cuente con las características necesarias o posea un nivel de discapacidad superior, se deriva a los talleres protegidos.

El Ministerio de Trabajo tiene dos programas que se ajustan, uno a las pasantías y el otro al trabajo por tiempo indeterminado. El EPT (Programa de entrenamiento para el trabajo) es el que se efectúa cuando la empresa contrata un pasante, donde el ministerio hace un aporte como remuneración estímulo. El otro programa es el PIL (Programa de Inclusión laboral), que se utiliza cuando la empresa contrata al joven por tiempo indeterminado.

Con aquellos jóvenes que cumplen con las características y pueden continuar con el programa, tienen el servicio de pasantías, por el que los jóvenes deben pasar previo a la búsqueda de un trabajo por tiempo indeterminado. Aquí es donde se evalúa para ver si el perfil fue realizado de manera correcta.

El contrato de las pasantías es firmado por ADEEI y por la empresa que va a contratar al joven. En el contrato se adjunta la documentación de los padres del joven que dan conformidad de lo que van a realizar. Además, se les explica que no es un contrato indeterminado de trabajo, sino que deben tomarlo como una experiencia para generar crecimiento en los conocimientos adquiridos.

Por otro lado, están las empresas que pasados esos tres meses deciden contratar al empleado por tiempo indeterminado. El PIL se establece por un año y, pasado ese tiempo, es un contrato como cualquier otro. El caso de los organismos públicos es distinto porque tienen

otro tipo de contratos, y sólo son contratados por tiempo indeterminado si llegan a ser parte de la planta permanente.

Fundación DISCAR

La fundación trabaja únicamente con contratos por tiempo indeterminado. Se realiza el contrato como a cualquier persona sin discapacidad y cumplen con los mismos requisitos, beneficios y obligaciones que todos.

La única diferencia es el periodo de adaptación que tiene cada uno de los jóvenes, donde se hace principal foco en que se respete la adecuación al trabajo.

En el caso de McDonald's, todos los jóvenes son capacitados por empleados de allí; por lo tanto, la fundación realiza capacitaciones para que los mismos empleados de McDonald's sepan como desenvolverse en las labores del día a día con las personas con discapacidad. Al tener manuales, es importante que sepan que en estos casos es condición necesaria que alguien sirva de apoyo para las capacitaciones.

Fundación Nuevo Surco

La fundación trabaja únicamente con contratos por tiempo indeterminado como cualquier persona sin discapacidad y por los derechos que otorga la LCT (Ley de Contrato del Trabajo).

No están a favor de las pasantías porque consideran que una persona con discapacidad tiene los mismos derechos que una persona sin discapacidad, por lo tanto solamente aceptan esta modalidad de contratación.

Sólo evalúan la cantidad de horas que pueden trabajar, de acuerdo al grado de discapacidad y a las posibilidades de cada uno de los jóvenes.

Además, nos explicaron que si a un joven se le otorga un trabajo y se lo quitan de la noche a la mañana, no es fácil que ellos comprendan y muchas veces pueden frustrarse y provocar un retroceso en el avance que la fundación hace.

ASDRA

ASDRA se maneja de la misma manera que se maneja ADEEI, ya que trabajan en conjunto en esta etapa.

Con respecto a la cantidad de horas que pueden trabajar, hay una diferencia entre las personas con discapacitados intelectual (donde puede variar según el caso) y las personas con síndrome de Down, que solo pueden trabajar entre 4 y 5 horas por día, ya que pasado ese plazo pueden tener fatiga o falta de atención.

3.5.2 Empresas y SNR

ADECCO

Adecco tiene la misma política para toda la empresa, independientemente si es o no una personas con discapacidad.

En cuanto al horario, cumplen las mismas horas al igual que cualquier miembro de la empresa. Con respecto a las políticas de empleo y a los beneficios, tienen los mismos en todos los casos. Por lo tanto, la contratación es por tiempo indeterminado.

Green Eat

Trabajan junto con la fundación ADEEI en un primer momento con el proyecto de las pasantías. Una vez que ésta finalice, se hace un contrato por tiempo indeterminado como cualquier empleado.

Durante la Pasantía se trabaja con el programa del Ministerio del Trabajo, donde ANSES deposita parte de la asignación estímulo y la empresa se hace cargo del restante. El tiempo de la pasantía es de un año y la empresa tiene la posibilidad de contratar a la persona o no. Una vez que se contrata por tiempo indeterminado, la empresa es quién se hace cargo por completo del sueldo como cualquier otro empleado y allí tiene los mismos derechos y beneficios que cualquier empleado de la empresa.

Lo único que se diferencia es la cantidad de horas que pueden trabajar, dependiendo de cada caso en particular.

McDonald's

Únicamente trabajan con contratos por tiempo indeterminado como cualquier trabajador, quienes trabajan en general, 12 horas semanales. En los casos que se pueda

evaluar trabajar más horas, si en la sucursal no hay problema, se evalúan los cambios de horarios.

Una vez que pasan los tres meses de prueba, según establece la LCT, se evalúan los casos en que los jóvenes puedan trabajar más horas. Las evaluaciones se hacen de acuerdo al lugar en la sucursal e intervienen las fundaciones para ayudar a determinar qué joven puede trabajar más horas, según sea recomendable y teniendo en cuenta los horarios de las actividades que realizan los mismos fuera del horario de trabajo.

SNR

Según nos comentó Estela, las formas de contratación que se llevan a cabo con personas con discapacidad son las mismas que con cualquier nuevo ingresante. En el servicio existen dos tipos de contratos: los de Planta Permanente con contrato indeterminado, según lo reglamenta la Ley; y luego están las personas contratadas, con un contrato de un año que se renueva. Las personas con discapacidad pueden formar parte de los concursos que se abren anualmente para pasar a ser parte de la planta permanente del servicio.

Además, tienen los mismos derechos y beneficios que cualquier persona que trabaje en el servicio. No se realiza ninguna diferencia.

3.6 Seguimiento/Apoyo

3.6.1 Fundaciones/Asociaciones

ADEEI

Mientras dure el proceso de pasantía y contrato definitivo, se realiza un seguimiento y apoyo a todos los jóvenes.

Durante las pasantías, ADEEI tiene referentes que son los que hacen el seguimiento a los jóvenes para que se adapten a la empresa y brindar ayuda cuando sea necesaria.

En el proceso en que los jóvenes son contratados por las empresas por tiempo indeterminado, conforman talleres de apoyo que se dan en ADEEI a contra turno, donde se van analizando diferentes tópicos que van surgiendo para exponerlos en grupo.

El seguimiento en la pasantía es obligatorio, y se evalúa si el perfil fue el indicado para el joven que está ocupando ese puesto. Una vez que los profesionales efectúan las

evaluaciones de seguimiento con el joven y con la empresa, el apoyo se va haciendo más espaciado y según necesidad. El joven es quién va a demandar el apoyo con mayor o menor seguimiento. Desde ADEEI, se proponen tres reuniones por semana a contra turno, luego bajan a una por semana, y a una por mes. Una vez que se considera que el joven de desempeña bien, éste tiene la posibilidad de continuar o no con las clases de apoyo. Siempre se mantiene a la familia informada acerca de la decisión del joven, porque se considera fundamental su apoyo en todo el proceso.

En caso que los jóvenes requieran volver a las clases de apoyo, ADEEI tiene sus puertas siempre abiertas para recibirlos, a pesar de que ellos hacen el seguimiento para lograr que los jóvenes sean lo más independiente posible dentro de sus posibilidades.

Fundación DISCAR

El 5º paso del programa corresponde al seguimiento sistematizado en el empleo.

Durante el primer mes de trabajo, el seguimiento es más intenso, luego pasa a ser bimestral y dura toda la vida laboral de la persona. Acompañan tanto el ingreso, donde se realizan las capacitaciones a las personas que van a capacitar a los jóvenes con discapacidad en el puesto de trabajo, como el desarrollo que tienen éstos en el ambiente de trabajo y el egreso laboral. Si bien esto es sistematizado, la empresa sabe que cuenta con su apoyo cada vez que lo necesite; lo mismo la persona incluida y la familia.

Es fundamental el apoyo de las tres partes: la familia juega un rol fundamental para que el joven se pueda desempeñar lo más libre posible en el ambiente laboral, la empresa debe hacer un seguimiento para evaluar y respetar el proceso de adaptación; y por último, la fundación nunca pierde foco en verificar que el joven esté adecuado de forma correcta a su trabajo.

Por parte de la fundación, se realizan los informes correspondientes para evaluar el seguimiento de los jóvenes.

Fundación Nuevo Surco

Llevan a cabo un seguimiento para acompañar a la empresa y al nuevo empleado.

A la empresa se le pide un informe bimestral para ser comparado con el que elabora el empleado, donde se evalúa la conformidad de ambos lados.

En un primer momento, cuando ingresan, se hacen visitas semanales y luego dependiendo el caso, se van aislando parcialmente, sea quincenal o mensualmente.

Consideran importante el seguimiento pero no persiguen a los jóvenes, para que se puedan sentir lo más integrados a las empresas.

Las empresas saben que frente a cualquier duda o inquietud pueden comunicarse con la fundación para que ésta se haga presente según el caso.

ASDRA

El seguimiento que llevan a cabo es tanto para las empresas como para los trabajadores que se incluyeron.

La comunicación es cada 15 días, o a demanda ya que todos poseen los mails y números celulares de todos. La comunicación es fluida y corre en todas las direcciones.

Además, poseen el seguimiento de las fundaciones con la que trabajan en conjunto.

3.6.2 Empresas y SNR

ADECCO

Adecco no realiza un seguimiento específico para las personas que son contratadas en la empresa. Para los clientes, realiza seguimiento y apoyo continuamente.

Igualmente se encuentra a disposición todo el equipo de empleo y selección para brindar el servicio de apoyo, en caso de ser necesario. Así mismo, la guía de la terapeuta ocupacional sirve para el desempeño del nuevo compañero.

Se considera fundamental para tener éxito en la contratación y en el desempeño del nuevo miembro, que la empresa donde vaya a ingresar la persona que posee discapacidad sea capacitada en las formas de cómo vincularse con el nuevo trabajador. Asimismo, se adapta el puesto de trabajo según las necesidades de tenga el nuevo empleado, habilitándole las herramientas necesarias para que pueda desempeñar su tarea normalmente día a día en su puesto de trabajo.

Green Eat

En el caso de Green Eat, todos los empleados ingresan por contacto de la fundación ADEEI y deben guiarse con el programa que efectúan ellos. Durante la pasantía es obligación que cumplan con el programa como comentamos anteriormente. A medida que avanza el tiempo, se van haciendo más independientes de la fundación. Igualmente, los jóvenes saben que siempre pueden contar con el apoyo de la fundación. Además, es importante que sigan asistiendo a los talleres que arman fuera de la jornada laboral.

Una vez que los empleados son contratados por la empresa por tiempo indeterminado, ADEEI no hace un seguimiento específico; pero en el caso que los jóvenes requieran un apoyo, la fundación nunca se aísla por completo. Van alejando el apoyo para que solo sea requerido en caso de ser necesario.

La empresa también puede solicitar la presencia de la fundación en un caso que considere necesario, sin límite de tiempo.

McDonald's

En McDonald's, el seguimiento y apoyo es continuo por parte de las fundaciones. Como hablamos anteriormente, se hace un seguimiento por semana y, a medida que se va afianzando el nuevo empleado, las visitas de la fundación son más esporádicas. Continúan asistiendo cada 15 días y luego una vez por mes y así, hasta que el empleado llega a estar seguro en su puesto de trabajo.

Además, ambas fundaciones (Discar y Nuevo Surco) solicitan informes de los responsables de forma bimestral para hacer un seguimiento de la evolución del empleado. Los informes son evaluados en conjunto con los que hacen los jóvenes para verificar las similitudes.

En el caso de DISCAR, se hace un seguimiento que va cambiando con el tiempo pero es durante toda la etapa laboral.

SNR

Durante el trabajo diario, no se hace un seguimiento más que la evaluación de desempeño como a cualquier empleado; consideran importante otorgar las mismas condiciones para todos. Igualmente, nos especificaron que toda persona con discapacidad cuenta con un apoyo por fuera de cualquier trabajo que esté desempeñando. Generalmente,

cuentan con el apoyo profesional de especialistas en empleo por fuera de cualquier fundación, asociación o trabajo.

Sin embargo, en el caso que se vea algún detalle o mal desempeño, se evalúa en conjunto con los profesionales que están en el servicio, para brindar apoyo a la persona con discapacidad.

3.6.3 Profesionales

La Lic. Marina Ballester considera que es necesario el apoyo en los niveles iniciales o sostenidos, pero a medida que pasa el tiempo, se busca que las personas con discapacidad generen autonomía para no requerir apoyo del mediador laboral, y así poder hacer carrera en sus puestos. Distinto es cuando las personas son derivadas a los talleres protegidos donde por el grado de discapacidad es necesario que siempre cuenten con un apoyo.

Nayla Quintana nos comentó que en general lo requieren, y según el caso, varía la intensidad, la frecuencia y el tipo de seguimiento; todo tiene que ver con las necesidades particulares de cada sujeto. El seguimiento permite brindar los ajustes necesarios con el sujeto y con el entorno. Se busca que el retiro sea progresivo.

Silvina Solari considera necesaria la capacitación para ingresar al entorno laboral, como así también los apoyos a la inclusión y el seguimiento laboral. Todo debe ir acompañado del apoyo de las familias y de las terapias extras que pueda presenciar el sujeto.

3.7 Índices de personas con discapacidad insertadas laboralmente

En este caso mencionaremos los números de las personas con discapacidad que se encuentran en los programas de inserción laboral que poseen las fundaciones/asociaciones. Asimismo, expondremos los números que nos facilitaron las empresas, teniendo en cuenta que el SNR y Adecco no diferencian los tipos de discapacidad. A la hora de brindarnos información lo hacen a partir de todos los trabajadores, no solo se centra en las personas con discapacidad intelectual.

3.7.1 Fundaciones/Asociaciones

ADEEI

Actualmente tienen 190 jóvenes que han insertado en el mundo laboral con éxito (desde el 2009). Gracias a las pasantías, se obtiene un 95% de casos favorables. Se encuentra

tan bien analizado, cada caso en particular, que tienen mucho éxito en la inserción laboral. Rosana nos comentó que muchas veces se sienten trabados porque no hay tantas empresas que entiendan que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos, y que son personas que pueden desempeñarse muy bien en su función dentro de la empresa.

Fundación Discar

Discar trabaja desde 1992 junto a McDonald's, actualmente mantienen una dotación de 81 empleados. Con el paso de los años, se fue logrando la concientización de las empresas para que sean más inclusivas. Otra de las empresas que tiene muchos contratados es Falabella, con 26 empleados permanentes.

Entre las empresas inclusivas que trabajan con junto a Discar podemos mencionar a Sodimac, Petrobras, Four Seasons, PWC, Farmacity, Village Cines, entres otras.

Fundación Nuevo Surco

La fundación tienen 119 personas insertadas laboralmente desde 1993. Iniciaron con el programa que tiene a McDonald's como el caso de la empresa que tiene mayor índice de empleados con discapacidad intelectual y con más antigüedad.

En promedio, tienen un ingreso de 10 jóvenes por año a las diferentes empresas que apoyan el programa en conjunto de la fundación.

ASDRA

Actualmente tiene 12 personas insertadas laboralmente desde octubre del 2013 y se están gestionando 12 puestos más.

3.7.2 Empresas Y SNR

ADECCO

Actualmente posee 3 trabajadores con discapacidad (representa un 0.03% del total de la dotación). Dos se desempeñan en tareas dentro de Sourcing & Recluiting, y una persona se

encuentra desarrollando el proceso de selección en una sucursal, entrevistando candidatos y atendiendo a clientes.²⁴

Green Eat

Actualmente, se encuentran trabajando 3 personas con discapacidad intelectual (representa un 6% del total de la dotación); una de ellas en el área de administración y dos en sucursales.

Tienen proyectado integrar a una persona por sucursal, pero a veces es complicado porque según la ubicación de algunos locales, solicitan algunas características de contratación que no permiten las pasantías. Por lo tanto, sólo pueden ingresar si son contratados por tiempo indeterminado.

McDonald's

Actualmente, se encuentran trabajando 120 personas con discapacidad intelectual (representa un 1% del total de la dotación).

Tienen como proyección contratar de 6 a 10 personas por año, según la disponibilidad que tengan las sucursales. Los mismos son presentados por las fundaciones Nuevo Surco y Discar como mencionamos anteriormente.

SNR

Según la ley, cualquier organismo público debe contar con al menos el 4% de su dotación de personal con personas con discapacidad. Actualmente, el servicio cuenta con más del 4%. En la entrevista nos han comentado que no se limitan a los números. Siempre que surge un puesto que puede ser ocupado por personas con discapacidad, se evalúan las opciones para ver si se puede incrementar este número, otorgándoles mayor oportunidad para estar insertados en el medio laboral.

²⁴ <http://trade.nosis.com/es/ADECCO-ARGENTINA-SA/30656760172/1/p#.VHqCHvI5Mbs> , (AI 29/11/2014)

4 Capítulo: 4 – Evaluación y análisis de la investigación.

En el desarrollo del capítulo, se evaluarán los mencionados en el capítulo tres para encontrar similitudes y diferencias a partir de las entrevistas realizadas con cada uno de ellos. De esta forma se intenta determinar, a partir de los tres parámetros, acercarnos a la realidad en las condiciones de trabajo que presentan las personas con discapacidad intelectual.

4.1 Fundaciones y Asociaciones

En el detalle de las entrevistas realizadas en las fundaciones y asociaciones se puede determinar que no hay un criterio definitivo. Cada uno puede establecer el programa que considere mejor para la integración laboral.

En las entrevistas realizadas, llegamos a la conclusión, que existen diferencias tanto en los programas como en el pensamiento que lleva cada una de ellas. A continuación, mostraremos un cuadro comparativo entre las fundaciones participantes.

Cuadro 1 - Comparación Fundaciones/Asociaciones

	ADEEI	Discar	Nuevo Surco	ASDRA
Entrevista	Rosana Adinolfi	Vanesa Ferraro	Laura Mayoral	Silvina Alonso
Tipo de Capacitación	Programa de 1 a 3 años.	Programa de 9 meses.	Escuela Educación Especial.	Programa conjunto ADEEI y otras.
Edad	De los 18, hasta los 40 años.	A partir de los 16 años.	A partir de los 16 años.	No especificaron edad.
Tipo de Contratación	Pasantía, tiempo Indeterminado.	Por tiempo Indeterminado	Por tiempo Indeterminado	Según la fundación que intervenga
Cantidad de horas de trabajo	Depende de un análisis profesional. Comienza con 20 hs semanales.	Análisis Profesional. Generalmente 12 hs semanales.	Análisis Profesional. Generalmente 12 hs semanales.	Según lo determine el puesto de trabajo. PsD: 4 hs diarias
Cantidad de jóvenes incluidos	190	159	119	12

Perfiles adecuados	<ul style="list-style-type: none"> • Cadetería. • Ayudante de cocina. • Limpieza. • Atención al cliente. • Archivo • Data entry 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadetería interna y externa. • Ayudante de cocina. • Limpieza. • Atención al cliente. • Archivo • Data entry 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadetería interna y externa. • Ayudante de cocina. • Limpieza. • Atención al cliente. • Archivo • Data entry 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción • Administración • Cadetería.
---------------------------	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

Con el cuadro de arriba podemos hacer la comparación sobre las diferencias que tiene cada programa que presenta cada uno de los programas.

Tanto ADEEI, como Discar son fundaciones que reciben a cualquier persona con discapacidad intelectual. Todos ellos comienzan la capacitación por los talleres. Cada uno de los talleres los ayuda a formarse laboral y socialmente para poder lograr una exitosa inserción socio-laboral. En el caso de Nuevo Surco, solamente integran laboralmente a las personas que previamente pasaron por la Escuela de Educación Especial, que funciona en el mismo sitio de la fundación. El porqué de la diferencia, radica en que la Fundación Nuevo Surco considera que en cortos períodos de capacitación no se llega a determinar las características específicas de cada persona; ellos como fundación no quieren fracasar a la hora de insertar laboralmente a una persona con discapacidad intelectual, porque cada vez que los jóvenes tienen un fracaso, es considerado como que retroceso equivalente a 10 años.

ADEEI y Discar, consideran que los jóvenes pueden ingresar en cualquier época de año, por la flexibilidad que brindan los programas de capacitación y apoyo de estas dos fundaciones. Al momento del ingreso se evaluarán las capacidades, habilidades y dificultades de cada uno, tomándose estos informes como punto de evolución y comparación del progreso de la persona. Para los casos que el grupo de profesionales considere que no se podrá insertar laboralmente por su grado de discapacidad o posterior a realizar las capacitaciones no se logre insertarlo, se informará a la familia y al joven la posibilidad de derivarlo a un taller protegido, donde realizará tareas con el apoyo profesional idóneo y un seguimiento adecuado.

En cuanto a la edad para ingresar a los programas, tanto Discar como Nuevo Surco, los aceptan a partir de los 16 años, y en ADEEI que el programa es para jóvenes a partir de los 18 años, hasta los 40 años de edad. Hay que tener en cuenta que en los programas de Discar y Nuevo Surco, los jóvenes no tienen la posibilidad de trabajar hasta los 18 años.

Cuando hablamos del tipo de contratación, encontramos diferencias entre las cuatro (4) instituciones. ADEEI considera importante que todos los jóvenes tengan una experiencia

laboral, sea o no rentada. Es por eso que la fundación se apoya en el programa del Ministerio del Trabajo, que ayuda a que las empresas a afrontar el gasto para abrir las vacantes. El programa del MTySeS consiste en pasantías que tienen una duración de un año y luego la empresa tiene la posibilidad de contratarlo por tiempo indeterminado, si así lo desean. En caso contrario la fundación seguirá buscando un puesto de trabajo para poder insertar al joven.

Ante situaciones como la que se planteo anteriormente, tanto Discar como Nuevo Surco, buscan la contratación por tiempo indeterminado de la persona, sin pasar previamente por el proceso de pasantías o prácticas rentadas o no. Consideran que el joven pasa por una etapa difícil de superar al romperse caerse la posibilidad de tener un trabajo estable, teniendo en cuenta que se puede dar el caso en que no vuelva a conseguir un puesto adecuado para el cual apliquen.

Los Perfiles de puestos y cantidad de horas que puede trabajar los jóvenes se analizan de forma conjunta. En todos los casos analizados encontramos similitudes en cuanto al funcionamiento y a la manera de actuar. Las cuatro instituciones consideran que la base para buscar el puesto adecuado o más acorde a las capacidades de de cada joven, son las evaluaciones que se realizan antes de comenzar las capacitaciones y los informes de desempeño. De las evaluaciones y los informes surgen los tipos de puestos que pueden llegar a ocupar los jóvenes y la cantidad de horas que podrán desempeñar algunas de las tareas. ADEEI y Discar consideran que si los jóvenes tienen el deseo de querer trabajar más horas y la empresa les da la posibilidad, es un gran avance para cada uno de ellos.

ADEEI sostiene que los profesionales son quienes determinan cuántas horas pueden trabajar, según su tolerancia a las tareas, concentración y sus habilidades. Por otro lado, Nuevo Surco y Discar sostienen que los horarios son determinados en los perfiles de cada candidato por los profesionales, pero se recomienda que cumplan con una jornada reducida, para que puedan seguir haciendo otras actividades fuera del horario laboral. En el caso de ASDRA, sostienen que una persona con discapacidad intelectual puede variar la cantidad de horas. Para el caso particular de las personas con síndrome de Down, pasadas las 4 horas, los profesionales aseguran que pierden la concentración, por lo que no es recomendable horarios de trabajo extensos.

4.2 Empresas y SNR

Entre las tres (3) empresas privadas analizadas y el Servicio Nacional de Rehabilitación, realizamos el siguiente cuadro para representar las similitudes y diferencias entre ellos.

Cuadro 2- Comparación Fundaciones/Asociaciones

	McDonald's	Green Eat	Adecco	SNR
Entrevista	Gisela Acerbi	María Camila Pellegata	Jésica Lores	Estela Suglia
Cantidad PcD/Total dotación	120 / 12.000 = 1%	3 / 50 = 6%	3 / 7700 = 0,0003%	Más del 4 %.
Sueldo y Beneficios	Proporcional a las horas trabajadas	Proporcional a las horas trabajadas	Proporcional a las horas trabajadas	Proporcional a las horas trabajadas
Posibilidad de crecimiento	Solo tareas en la sucursal. Actualmente requieren mayores requisitos.	Si. A medida que pasa el tiempo puede ir variando la tarea y el puesto según habilidades del empleado.	Consideran que pueden ocupar cualquier puesto.	Consideran que pueden ocupar cualquier puesto.
Tipos de contratos	Contrato tiempo Indeterminado.	Pasantía, contrato tiempo Indeterminado	Contrato tiempo Indeterminado.	Contratados / Planta Permanente.
Cantidad de horas	Comienzan con 12 hs semanales y luego de los tres meses de prueba, se evalúa cada caso.	Comienza con el programa de pasantía de Adeei y después se evalúa.	Se busca que cumplan con las 8 horas diarias.	Según indicación Médica.
¿Reciben apoyo profesional?	Fundación Discar (Latinoamérica) y Fundación Nuevo Surco.	ADEEI	No cuentan con apoyo de fundaciones. Tiene su propia terapeuta ocupacional.	No cuentan con apoyo de fundaciones. Cuentan con su grupo de profesionales.
Perfil de Puesto	Atención al Cliente. Limpieza. Ayudante de cocina. Ayudante de Caja.	No discriminan los trabajos que pueden realizar.	No discriminan los trabajos que pueden realizar.	No discriminan los trabajos que pueden realizar.

Fuente: Elaboración propia.

Cuando realizamos la consulta por la cantidad de empleados con discapacidad que poseen, nos dimos cuenta de que no solo estamos evaluando el tema para cuantificar, sino que también surgieron conversaciones acerca de la importancia que le representa a cada empresa contar con personas con discapacidad. En todos los casos se pudieron evaluar los distintos puntos de vista: McDonald's, nos comentó que tienen una política muy fuerte a la hora de contratar personas con discapacidad y se sienten muy conformes con el programa que llevan a

cabo desde 1992 junto a Fundación Discar, además, proyectan un ingreso por año fijo, siempre que la sucursal cuente con la necesidad de adquirir personal; Green Eat, tiene una gran iniciativa de contratar personas con discapacidad y se sienten satisfechos y conformes con el rendimiento de los jóvenes, además, aseguraron que el clima laboral cambió mucho a partir de la incorporación de los mismos; Adecco, tiene un programa y quieren seguir con el ingreso de personas con discapacidad pero demostraron en la entrevista ser la empresa más inexperta en el tema; por último, el Servicio Nacional de Rehabilitación muestra las ganas de generar un cambio en la sociedad y consideran fundamental la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral y es así como nos comentaron que ellos cumplen con el porcentaje obligatorio por ley y se preocupan por seguir incorporando gente con discapacidad para darles la oportunidad con igualdad de condiciones.

De los datos obtenidos sobre la cantidad de trabajadores que tienen actualmente las empresas y el SNR como organismo público, el que arrojó el valor más bajo fue Adecco, con el 0,0003 % de empleados sobre un total de 7.700 empleados.

En cuanto a los sueldos y los beneficios que les otorgan, no hay diferencia con el sueldo que puede obtener una persona que no posea discapacidad. En las 3 empresas y el SNR nos observaron que en el caso en que la carga horaria sea menor, se les paga un sueldo proporcional. Todos los empleados tienen los mismos derechos y obligaciones dentro de las empresas.

Con respecto a los tipos de trabajos que pueden desarrollar, notamos una marcada diferencia en la forma de pensar de cada entrevistado. McDonald's contestó que pueden desarrollar la gran mayoría de las tareas que se llevan a cabo en una sucursal, ocupando cualquier puesto con excepción de las cajas registradoras. Green Eat nos contestó que a los jóvenes se los incorpora al puesto con tareas simples, específicas, bien detalladas y que no recaiga responsabilidades. A medida que se familiarizan con las tareas asignadas, se van incorporando nuevas tareas paulatinamente, sin que dejen de hacer las anteriores. Por último Adecco y SNR, consideran que pueden realizar cualquier tipo de trabajo siempre que sea posible por la discapacidad.

En cuanto a la forma de contratación, Adecco y McDonald's inician la relación laboral por tiempo indeterminado. El SNR contrata a los empleados, sin discriminar si tiene o no discapacidad, por el plazo de un (1) año, bajo un contrato firmado por las partes intervinientes, el cual tiene renovación anual. Todos tienen la posibilidad de concursar para entrar en planta permanente, pero hay que tener en cuenta que el joven con una discapacidad intelectual al no saben cuando pueden suceder, y como nos comentó ADEEI, puede llegar a ser frustrante para el joven. Green Eat tiene el programa de pasantías que propone a través de ADEEI, en

conjunto con el MTySeS. En el caso que el joven no sea contratado por la empresa puede generarse, como mencionamos anteriormente, un grado de frustración, con la diferencia que cuentan con el apoyo de la fundación y los grupos de ayuda de la misma.

Con respecto a la carga horaria, McDonald's y Green Eat concuerdan en que se puede ampliar el horario siempre que ellos así lo deseen y que la empresa pueda brindarles la posibilidad. Hay que destacar que McDonald's luego de los tres primeros meses, en los que trabajan doce (12) horas semanales, permite el aumento de carga horaria, y Green Eat lo implementa una vez que se haya cumplido la pasantía, que consta de 20 horas. Adecco no tiene restricción en cuanto al horario de trabajo, todos hacen la misma cantidad de horas, al igual que cualquier otro empleado. En el SNR nos indicaron que el horario se determina según prescripción médica.

Consideramos importante realizar un análisis del apoyo que reciben ya que contamos con casos que cuentan con apoyo profesional y otros que no. Por lo tanto, encontramos diferencias en cuanto al tratamiento que se les otorga a los empleados que poseen discapacidad intelectual. Tanto McDonald's como Green Eat tienen el apoyo de las fundaciones y ninguno de los dos selecciona personas con discapacidad por fuera del proceso que llevan las fundaciones. Las fundaciones son quienes hacen el seguimiento de las personas como fue explicado en el detalle del análisis por parte de las fundaciones. Con respecto a Adecco y al SNR, no cuentan con apoyo de las fundaciones pero ambos indicaron que tienen a profesionales especializados en salud para poder estar frente a cualquier necesidad que se presente.

Por último, analizamos los distintos puntos de vista de los perfiles de puesto. En el único caso que mencionaron concretamente las tareas que pueden realizar los jóvenes fue en McDonald's, donde indicaron que solo van a ser empleados de sucursal realizando las tareas de mantenimiento, ayudante de cocina, atención al público y ayudante de caja. En el resto de las empresas y el organismo analizado, nos comentaron que los trabajos pueden variar y que siempre que se los capacite, se puede lograr el éxito de la inserción laboral.

4.3 Profesionales

Por último, analizaremos los resultados que expusimos en el capítulo tres teniendo en cuenta las entrevistas que le realizamos a los profesionales del tema.

Cuadro 3- Comparación Fundaciones/Asociaciones

	Silvina Solari	Nayla Quintana	Marina Ballester
Profesión	Lic. Terapia Ocupacional	Lic. En Trabajo Social	Psicopedagoga
Discapacidad	“Deficiencia que padece el individuo que en interrelación con el medio producen algún tipo de restricción para su participación.”	“Interacción de una persona con una deficiencia y su entorno, que se configura como discapacitante en la medida en que no brinda la posibilidad de inclusión, de participación, de igualdad de oportunidades.”	“La principal característica de la discapacidad mental es el rendimiento intelectual por debajo de la media.”
Intervención Temprana	Reducir al mínimo las barreras y las desventajas de la discapacidad.	Generar estimulación y un máximo despliegue de las posibilidades de la persona.	La estimulación temprana es más rica cuando se tiene plasticidad cerebral.
Tipos de trabajos	Puestos de mediana y baja calificación.	Se evalúa el puesto de trabajo con el perfil del sujeto y se busca quienes sean compatibles.	No hay dos sujetos iguales, por tan motivo depende de cada caso.
Apoyo	Requieren Capacitación, apoyo y seguimiento laboral.	En general, sí. Varía la intensidad, frecuencia y tipo de seguimiento de acuerdo a cada persona.	Se busca que ganen autonomía
Carga Horaria	Se apunta a una jornada laboral reducida.	Surge del Análisis Ocupacional y se busca el puesto que encaje con el perfil.	Se evalúa a partir de la tolerancia al trabajo y las competencias.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la discapacidad, los tres profesionales tuvieron respuestas muy similares a lo que menciona la OMS como discapacidad intelectual. Además, consideran que cuánto antes se estimule el cerebro y cuánto más joven sea, tiene mayores posibilidades de adquirir y mejorar sus habilidades.

Con respecto a los tipos de trabajos que pueden realizar, el análisis es muy delicado y todos tienen mucho cuidado al mencionar el tema. Silvina fue la única que desde la sinceridad nos dijo que solamente pueden apuntar a trabajos de media a baja calificación y todo depende

de sus capacidades. Por otro lado, los otros dos profesionales, señalan que no hay dos personas iguales, por lo tanto, se debe evaluar el puesto de trabajo que se desea cubrir y las posibilidades del perfil de la persona que mejor se asemeja a la búsqueda.

En cuanto a la asistencia, los tres casos coinciden en que hace falta el apoyo de alguien especializado en el tema, pero con el tiempo el apoyo se va haciendo más opcional buscando que los jóvenes ganen autonomía. Igualmente esto se evalúa según el caso ya que cada persona es diferente y puede tener distintas necesidades. Marina fue quién hizo hincapié en que es fundamental que los jóvenes vayan generando la autonomía necesaria para que sólo se requiera de apoyo si es que hace falta.

Por último, en cuanto a la jornada de trabajo existen diferentes opiniones. Silvina es quién aconseja que la jornada de trabajo sea reducida. Esto se debe a que es necesario que los jóvenes cuenten con tiempo para realizar otras actividades que son fundamentales para su desarrollo diario, como ser el deporte y las terapias que deben seguir haciendo. En cambio, los otros dos profesionales no especifican una determinada cantidad de horas, solamente hacen foco a que depende de la tolerancia al tiempo que tiene cada persona y esto surge del análisis del puesto que se les realiza a los jóvenes en las fundaciones, por ellos es fundamental el apoyo de las mismas.

5 Capítulo: 5 – Conclusiones

Para concluir el trabajo de investigación, consideramos fundamental desarrollar, a partir de cada objetivo planteado en el capítulo I, el análisis de los resultados que arrojó la investigación realizada. De esta forma, se busca comprender y determinar los procesos de inserción laboral que deben llevar a cabo las personas con discapacidad intelectual.

Para el desarrollo del mismo, hicimos una distinción en dos objetivos generales y cuatro más específicos.

5.1 Objetivos Generales

- i. **“Determinar tipos de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual, a partir del conocimiento que brindan profesionales, fundaciones y empresas privadas comprometidas con la integración laboral y social de dichas personas.”**

Pudimos concluir que, tanto profesionales como las instituciones/fundaciones coinciden, en su gran mayoría, en que los puestos más calificados para las personas con discapacidad intelectual son todos los que tienen que ver con perfiles de mediana y baja calificación; entre ellos mencionaron: cadetería, mantenimiento, ayudante de cocina, archivo, reposición, atención al público, entre otras.

En cambio, las empresas expresaron que les resulta indistinto en qué puestos se encuentren, siempre y cuando puedan realizar las tareas asignadas, exceptuando la empresa McDonald's. Ésta nos expresó que los empleados se limitan únicamente a trabajos de baja calificación que tienen que ver con la rotación por diversos puestos, pero siempre dentro del local, es decir, son perfiles de calificación únicamente baja.

- ii. **“Describir cuáles son los pasos a seguir necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo.”**

Tanto las fundaciones/asociaciones, como los profesionales especializados, coinciden en que es fundamental la capacitación que desarrollan las diferentes instituciones a las personas con discapacidad intelectual puedan adquirir las habilidades necesarias, para desarrollar su trabajo con éxito. Por ejemplo, es importante realizar cursos de autovalimiento

para que desarrollen autonomía en ciertos aspectos de la vida cotidiana, talleres para desarrollar la tolerancia al trabajo y el trabajo en equipo, etc.

El otro paso fundamental tiene que ver con el apoyo y seguimiento que se les brinda en el puesto de trabajo. Al principio tiene una presencia muy fuerte, y luego se le va quitando paulatinamente hasta lograr la autonomía de la persona. Igualmente, siempre que sea necesario, se cuenta con el apoyo de las fundaciones. Las instituciones que visitamos indicaron que siempre que el joven sienta la necesidad de recurrir al apoyo de ellos, van a estar disponibles para poder ayudarlos.

5.2 Objetivos específicos

iii. **“Determinar características de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual.”**

En este caso, diferenciamos los distintos puntos de vista que nos brindaron.

Por un lado, los profesionales nos contaron que, detectaron que las personas con discapacidad intelectual pueden realizar cualquier trabajo de mediana y baja calificación, según la capacidad y gustos de cada una de las personas, ya que no todos tienen los mismos intereses, gustos y capacidades. Para ésto, se compara el puesto con el perfil de cada uno.

Las fundaciones nos comentaron que pueden realizar tareas de baja calificación; en general, son tareas rutinarias y repetitivas. Agregaron que hay algunos jóvenes que requieren de una lista detallada de las tareas que van a realizar en el día y otros que no. Cada persona es distinta, pero debido a posibles frustraciones, consideran que este tipo de tareas son las ideales.

Con respecto a las empresas, se encuentran divididas las posiciones. Adecco y el Servicio Nacional de Rehabilitación, al no tener apoyo de las fundaciones, no hacen ninguna diferenciación entre personas sin discapacidad y personas con discapacidad intelectual; por lo tanto, consideran que pueden realizar cualquier tipo de trabajo, lo que genera que en la mayoría de los casos no tengan éxito las incorporaciones ya que muchos de ellos no soportan las presiones. En cambio en McDonald's, las personas con discapacidad intelectual se desempeñan en puestos de baja calificación; dentro de los locales pueden rotar por cualquiera de las áreas del mismo, exceptuando la caja (por el manejo de dinero), y la producción de los alimentos. Finalmente Green Eat reflexiona que pueden realizar tareas de mediana y baja calificación, siempre y cuando la persona tenga las competencias necesarias para

desempeñarse correctamente en el puesto. Además, estiman que se les puede ir agregando tareas, siempre que se tenga en cuenta el tiempo que cada joven requiere para poder desempeñarse en las mismas como corresponde.

iv. “Determinar y especificar las características principales de la discapacidad intelectual según los profesionales.”

Las tres profesionales coincidieron y tuvieron respuestas muy similares a lo que menciona la OMS, que indica que la discapacidad intelectual resulta de la interacción de las personas con deficiencias o limitaciones y su plena participación social en igualdad de condiciones, lo que implica un impacto en la calidad de vida. Consideran que lo más importante es la estimulación temprana, ya que cuánto antes se estimule el cerebro y cuánto más joven sea la persona, tiene mayores posibilidades de adquirir y mejorar sus habilidades.

v. “Describir las formas de trabajo que tienen las fundaciones para capacitar a las personas con discapacidad intelectual para luego poder insertarlas laboralmente.”

Según la totalidad de los casos analizados, concuerdan en que es necesario: tanto ADEEI como DISCAR, consideran fundamental y obligatorio pasar por la etapa de capacitación que tiene el programa de cada una de ellas. En los mismos se evalúan distintos criterios para determinar para qué trabajos son más indicados para lograr el éxito de la inserción. En el caso de Fundación Nuevo Surco, nos comentaron que todos los jóvenes insertados tienen que pasar obligatoriamente por la educación especial, que es complementada con talleres, como por ejemplo: el de autovalimiento, artesanía, etc.; donde se elaboran las aptitudes que tienen los jóvenes. Y por último, ASDRA considera que la capacitación es fundamental, y siguen con los planes que llevan a cabo las fundaciones que colaboran con ellos. Por lo tanto, todos consideran que es necesario conocer a cada persona para luego ver en qué puesto de trabajo van a tener mejor desempeño.

Por otro lado, el perfil del candidato es fundamental y se evalúa en los talleres. Hay que conocer a cada uno porque no todos son iguales, y cada uno tiene más habilidad en una cosa que en otra. El perfil adecuado hace el éxito de la inserción laboral, y no hay un perfil para un trabajo determinado. Primero se evalúa el puesto de trabajo que se debe cubrir y, dentro de las características que presente el mismo, se evalúan los candidatos que den con el perfil que el mismo requiere.

Las fundaciones sostienen que es muy importante realizar el seguimiento y debe ser dependiendo el caso. No se puede establecer un tiempo determinado porque varía según la

necesidad de cada joven y de cada empresa. Generalmente, se busca la autonomía, es decir, que en algún momento ya no requieran de la ayuda de las fundaciones.

vi. “Describir y determinar las formas de contratación, requisitos y cantidad de empleados con discapacidad que poseen empresas privadas (Adecco, Green Eat y McDonald’s) vs. Organismos públicos (Servicio Nacional de Rehabilitación).”

En cuanto a la forma de contratación, las empresas trabajan con la modalidad de tiempo indeterminado como indica la ley. En particular, en Green Eat trabajan el primer año con la pasantía que proporciona ADEEI y luego, si contrata a la persona, lo hace por tiempo indeterminado. El Servicio Nacional de Rehabilitación, al ser un organismo público, se maneja con contratos renovables anualmente y existe la posibilidad de pasar a planta permanente, (beneficio lo tienen tanto las personas sin discapacidad como las personas con discapacidad intelectual). En conclusión, en la mayoría de los casos analizados, prevalece la contratación por tiempo indeterminado.

Con respecto a los requisitos, en el caso de McDonald’s y Green Eat solo pueden ingresar si es por medio de las fundaciones antes mencionadas. Con respecto a Adecco, ingresan como cualquier otro empleado, por medio de la base de datos. En el caso del SNR, ingresan por la bolsa de trabajo que poseen.

Por último, la cantidad de empleados con discapacidad intelectual que tienen cada una de las empresas y el organismo público es: McDonald’s tienen 1% (120 empleados con discapacidad intelectual), Green Eat tiene el 6% (3 empleados con discapacidad intelectual), Adecco tiene el 0,003% (3 empleados con discapacidad intelectual) y el Servicio Nacional de Rehabilitación tiene más del 4% (aproximado de 14 personas con varias discapacidades, ya que no fue especificada la cantidad dividida por tipo de discapacidad).

6 BIBLIOGRAFIA

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina - <http://www.indec.gov.ar/>. (Al 20/09/2014)
- OIT, “Empresas inclusivas”, Guía para la contratación de personas con discapacidad, 2013.
- Siegfried M. Pueschel, *Síndrome de Down: Hacia un futuro mejor*. Ed. Masson, 2002.
- American Psychiatric Association. DSM-4. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Editorial Médica Panamericana. ISBN 9788498358100, 2014.
- Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud en su décima revisión (CIE-10) y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). 2014.
- Pichot, Pierre (Coordinador general); López-Ibor Aliño, Juan J. (Director edición española); Valdés Miyar, Manuel (Coordinador edición española) (1995), *DSM-IV Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*, Primera edición en EE.UU. por la American Psychiatric Association, Washington, D.C., 1994., Barcelona: Masson S.A., pp. 73 y 79, ISBN84-458-0297-6.
- Dr. Mauricio Javier Melgarejo, Síndrome de Rett - Criterios diagnósticos, 2012
- Sheffer, Ingrid. «Epilepsy Female with/without MentalRetardation». *Oxford Journals*. <http://brain.oxfordjournals.org/content/131/4/918.full>. 2008.
- Emerick, Jill E; Vogt, Karen S. «[Endocrine manifestations and management of Prader-Willi syndrome](#)» (en Inglés). *International Journal of Pediatric Endocrinology* 2013 (14). [doi:10.1186/1687-9856-2013-14](https://doi.org/10.1186/1687-9856-2013-14). <http://www.ijpeonline.com/content/2013/1/14>. 2013.
- Servicio Nacional de Rehabilitación - <http://www.snr.gob.ar/>, 2014.
- Lagorreta Rocio, Cuando nace un niño con discapacidad, 2009.
- Anuario 2013, Servicio Nacional de Rehabilitación, <http://www.snr.gob.ar/uploads/Anuario-2013-ANEXOS.pdf>, al 10/09/2014.

- Bruno Bettelheim, «Autismo», *Mente y Cerebro*, Pág 38, 2009.
- www.fenilcetonuria.es - Página web de la Universidad de Granada con recursos innovadores sobre la fenilcetonuria para afectados, estudiantes e investigadores. (AI 11/09/2014)
- Ley de Educación Nacional N° 26.206, 2006
- <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm>, 1981. (AI 13/09/2014).
- Parada Nora, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Centro Estadístico de Servicios, 15/10/2014.
- Fundación Discar – <http://www.fundaciondiscar.org.ar/#> (AI 10/09/2014)
- Organización Mundial de la Salud:
http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html (AI 01/09/2014)
- Fundación Nuevo Surco - <http://fundacionnuevosurco.org/> (10/09/2014)
- ADEEI - <http://www.adeei.org.ar/> (AI 08/11/2014)
- ADECCO - <http://www.adecco.com.ar/> (AI 08/11/2014)
- Mc Donalds - <http://www.mcdonalds.com.ar/> (AI 08/11/2014)
- ASDRA - <https://asdra.org.ar/> (AI 08/11/2014)
- Green Eat - <http://greeneat.com.ar/> (AI 08/11/2014)
- <http://www.feaps.org/biblioteca/documentos/discapacidad.htm>, (AI 11/11/2014)
- <http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php>, (AI 11/11/2014)
- <http://portal.educ.ar/debates/eid/informatica/para-trabajar-clase/capacitacion-en-oficios-para-alumnos-con-discapacidad-intelectual.php>, (AI 11/11/2014)

- <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/ley-de-discapacidad.pdf>, (AI 11/11/2014)
- Disposición N° 171/2012, Norma Mental, Servicio Nacional de Rehabilitación. Clasificación Internacional del funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud, conocida como CIF de la Organización Mundial de la Salud -OMS- , 2001.
- ONU- Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>, 2014.
- http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_totalpais.asp - CENSO 2010, (AI 11/09/2014)
- http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf, (AI 11/09/2014)
- <https://www.youtube.com/watch?v=tykZqiYeSWY> – Video Fundación ADEEI, AI 20/11/2014

7 ANEXOS

7.1 ANEXO I: ADEEI

Entrevista: Rosana Adinolfi

Equipo: Técnico – Interdisciplinario

A Rosana le proporcionamos la opción de realizar la entrevista que llevamos para todas las fundaciones por igual y se decidió no utilizarla para que nos pueda detallar mejor el programa que llevan a cabo. A continuación se expondrán las palabras de Rosana.

Contamos con 3 servicios en lo que se refiere a integración laboral de personas con discapacidad intelectual:

1. Servicio de aprestamiento laboral

Este servicio a su vez consta de 3 etapas:

- Etapa de evaluación y orientación
- Capacitación específica
- Pasantías laborales

La duración es aproximadamente entre 1 año y medio y 3 años, donde el joven tiene la capacitación y la preparación para el trabajo. La variación del tiempo del curso es de acuerdo a las características de cada joven. Los cursos comienzan durante todo el año, por lo tanto, los recibimos en el momento que deseen ingresar.

En la etapa de evaluación y orientación exploran intereses, trabajan el autoconocimiento, fortalezas y dificultades, y se arma un plan de trabajo individual.

En el área de capacitación específica se lo capacita en diversos puestos acordes a sus intereses, pero también se hacen entrenamiento en otros puestos ya que de ésta forma no se limitan en cuanto a intereses y posibilidades laborales, y se ven en puesto en los que no se imaginaron.

Cuando se termina esta etapa de capacitación específica, se realiza el perfil laboral, éste se pasa al área de colocación, que toman el perfil y en base a las gestiones realizadas

por colocación en empresas o a contactos familiares, se hace una equiparación entre las características de los puestos de trabajo y las características del joven. Se entrecruza los datos y se asignan a diversos puestos. Luego se hace la entrevista con la empresa.

En la etapa de pasantías, en la que interviene colocación, que va a hacer el seguimiento expuesto del joven, una adaptación hasta que logre autonomía en el puesto.

Durante estas etapas los jóvenes pasan obligatoriamente por 7 talleres de preparación del trabajo:

Taller pre-formativo laboral: Es un taller teórico práctico y tiene que ver con el conocimiento del mundo laboral, autoconocimiento propio de dificultades y fortalezas, entrenamiento en entrevistas laborales, actividades que tienen que ver con la búsqueda laboral, se les muestra organigramas de empresas, etcétera.

Taller polivalente: Reciben un entrenamiento continuado de 4 grandes áreas: administrativa, manual, culinaria y servicio. Las áreas son muy amplias entonces se busca una cierta cantidad de puestos donde los jóvenes puedan entrenarse durante la capacitación. Se intenta que el taller polivalente y el taller de computación trabajen unidos en diferentes tareas, por ejemplo las administrativas.

Taller de computación: los jóvenes que trabajan en relación a habilidades de computación ven programas básicos (herramientas de Windows), las cuales las usan como herramienta de comunicación o de búsqueda. Lo ven de una manera más simplificada. Los jóvenes que están más preparados y tienen más habilidades, se los incentiva más y se los entrena por ejemplo, en puestos como Data Entry, ya que en algunos lugares piden que puedan llenar planillas.

Taller de estimulación cognitiva: tiene que ver con la estimulación de las funciones cognitivas superiores (atención, memoria y concentración) con distintos ejercicios y prácticas que tienen que ver con la decisión de estrategias para después aplicarla a la vida cotidiana.

Taller de reflexión: tiene que ver con el trabajo de los vínculos adecuados en el hogar, en lo social y en el trabajo. Nuestra capacitación es socio-laboral, por lo cual, la idea es que estén preparados y que tengan habilidades sociales para ingresar en un puesto de trabajo y no tengan dificultades con los pares. Este taller lo da una psicóloga que, con autorización de los padres, también da entre otros, talleres de sexualidad, y lo que se intenta es que el joven se conozca a sí mismo en lo intrapersonal para saber qué cosas tiene que modificar a la hora de tener una adecuada habilidad social.

Taller de autovalimiento: se trabaja la autonomía en varios ámbitos, empezando por las habilidades de vida básicas (alimentación, vestimenta, higiene, etc.). También trabaja con actividades más complejas como: pagar un servicio, llamar a un médico, usar una tarjeta de crédito, etc. Nosotros creemos que ellos mismos pueden tener la autonomía para hacer diversas cosas en el hogar.

Taller de socialización, tiempo libre y movilidad comunitaria: Este taller, trabaja estas 3 grandes áreas: tiempo libre se refiere a que usan el tiempo libre para desarrollar distintas actividades (salida con amigos, uso de computadora, etc.), movilidad comunitaria trabaja en cómo se maneja en la calle (si es un buen peatón, si mira ambos lados al cruzar, trabajan con Guía T, uso de la agenda, etc.), pretende que tengan movilidad comunitaria independiente, es decir, que puedan manejarse solos lo cual los va a beneficiar también en el trabajo, ya que pueden por ejemplo ir y volver solos.

Se hace un trabajo personalizado del cual se encarga una profesional (referente) que realiza el seguimiento de 10 jóvenes desde el ingreso hasta que pasan a colocación. Este profesional, se reúne con cada uno de los jóvenes y se plantean objetivos para que la persona sepa el proceso por el cual va a pasar; y se charlan las debilidades, las fortalezas, reforzando todo lo visto en los talleres para plantearse los objetivos que van a ir trabajando en el proceso de capacitación.

Los profesionales hacen informes bimestrales del desempeño del joven en los talleres, por lo cual se puede ir viendo la evolución individual de cada uno.

2. Servicio de Prestaciones de Apoyo

Este servicio es individual, trabaja con jóvenes con dificultades intelectuales pero en un nivel más leve. Por ejemplo, son jóvenes que llegaron a un nivel terciario pero por alguna razón, por ejemplo personal, no pudieron terminarlo. Ellos tienen más posibilidades de encontrar trabajo, pero por su cuenta les resulta difícil.

Con ellos se trabaja de la misma manera, pasando por las 3 etapas pero en forma individual con una terapeuta ocupacional especializada en lo laboral que trabaja con ellos. Se ponen objetivos con cada uno y luego se pasa a colocación que realiza la búsqueda para estos puestos y para poder realizar la pasantía.

Hay jóvenes que no tienen grupo social, ya que no pueden relacionarse con los demás de manera adecuada, por lo cual, los profesionales forman grupos pequeños de cinco personas generando y estimulando zonas sociales.

También, al servicio de prestaciones de apoyo, concurren personas con dificultades motoras, visuales y personas que por ejemplo pasaron por alguna catástrofe, la cual dejó secuelas importantes.

3. Servicio de colocación

Tiene la función de seguimiento, de adaptación del joven en el puesto de trabajo y también la función de gestión con empresas. En la última, se realizan charlas en distintas empresas donde su principal propósito es hacer el análisis de los puestos de trabajo, analizando de cada puesto las características de las tareas y del ambiente laboral. Verifica factores que puedan influir en el joven y con este análisis se hace el entrecruzamiento (perfil del joven) y se chequea que este apto para el puesto.

Colocación llama al joven para ofrecerle el puesto, paralelamente se llama a la familia para que lo charlen; y si todas las condiciones están dadas, se firma el acuerdo de pasantía.

Las pasantías pueden ser no rentadas (voluntariado), donde ese tiempo de capacitación se usa como parte del entrenamiento y de adquisición de herramientas.

Hay empresas que no quieren tomar jóvenes con discapacidad, pero lo que si hacen es abrirnos la puerta para que los jóvenes tengan el entrenamiento necesario.

Cuando nos abren esa puerta, el ministerio de trabajo tiene dos programas:

- ✓ EPT: programa de entrenamiento para el trabajo. Cuando la empresa no tiene intención de contratar se utiliza éste sistema donde el ministerio de trabajo se encarga de abonar la mayor parte de los honorarios y la empresa se encarga de otra mínima parte, para que durante ese tiempo el joven esté activamente trabajando.
- ✓ PIL: programa de inclusión laboral. Cuando la empresa si tiene la intención de contratar, este programa tiene una duración de un año. Los 3 primeros meses de trabajo son para ver si el joven funciona en dicho puesto. Después de terminado ese año pueden contratar al joven por tiempo indeterminado.

En cualquiera de las dos opciones que elija la empresa, ADEEI le realiza un seguimiento al joven. Donde se le brinda el apoyo que le haga falta y luego se le va quitando hasta que el joven no lo necesite más.

Desde el principio se hace un taller de sostenimiento de puesto (en contra turno). Consiste en que los jóvenes, cuando salen del trabajo, se acerquen a la fundación y de manera grupal se charla la problemática de acuerdo a las situaciones que puedan ir surgiendo.

No todos vienen, ya que después de pasado un tiempo, los mismos jóvenes van informando que no lo necesitan.

Principalmente lo realizamos una vez por mes y finalmente a demanda.

7.2 ANEXO II: Fundación Discar

Entrevista: Licenciada Vanesa Ferraro

Puesto: Coordinadora del Programa Empleo con Apoyo

Fundación Discar decidió completar la entrevista teniendo como partida las preguntas que tienen como fin cubrir con nuestras expectativas en base a los objetivos.

1. ¿Por qué deciden trabajar con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual? ¿Hace cuánto está la fundación trabajando en este proyecto?

Brindo la información que tenemos en nuestra página web.

En 1986 un encuentro circunstancial con un niño con discapacidad intelectual, encendió en Victoria Shocrón, madre, actriz y bailarina, la necesidad de trabajar junto a las personas con discapacidad intelectual (PcDI).

Con el objetivo de acercar el arte a las PcDI, en 1991 Victoria fundó DISCAR, y junto a un grupo de profesionales comenzaron a trabajar en las aulas prestadas de la escuela Municipal Nro. 5, de la Ciudad de Buenos Aires.

En 1992 la creatividad de Victoria la llevó a organizar el “Fútbol de las Estrellas” para recaudar fondos y mantener las actividades de la fundación. Así llegó la compra de la primera sede de DISCAR (Santiago del Estero 866) En ese mismo año, Victoria se acercó a la empresa McDonald’s (Arcos Dorados) para solicitar puestos de trabajo para los alumnos de DISCAR, dando origen así al EcA (Empleo con Apoyo) programa de DISCAR que permite incluir a las PcDI en el ámbito laboral normalizado.

A esto te puedo agregar, que en realidad Victoria fue a Arcos Dorados a pedir fondos y el presidente de la compañía le ofreció puestos de trabajo. En el año 93 se realizaron las primeras inclusiones. Desde ese año continuamos con el Programa de Empleo con Apoyo.

2. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen? ¿Cómo es el proceso hasta saber qué trabajo pueden o quieren realizar las personas?

Los trabajos son variados. Actualmente las personas trabajan realizando tareas administrativas, tareas de servicio y limpieza, tareas de reposición, etc.

El criterio está definido por los requerimientos del puesto, de acuerdo a estos requisitos será el perfil (habilidades y conocimientos) que debe tener la persona para poder ser incluida.

En la fundación las personas comienzan realizando una formación para el empleo que se da de marzo a diciembre. En este curso no se enseñan oficios, ni se los capacita para un puesto específico, es formación general que les servirá para ocupar cualquier puesto de trabajo: “formación integral e individualizada para una adecuada inclusión en el trabajo competitivo”.

Busca desarrollar en los alumnos con discapacidad intelectual:

- 1) Conciencia respecto al significado del trabajo.
- 2) Autodeterminación frente a situaciones nuevas.
- 3) Redescubrimiento de posibilidades, seguridad y revalorización personal.

Durante los meses que dura la formación se va conociendo a las personas, sus gustos e intereses, sus fortalezas y aspectos a mejorar.

Una vez finalizada la Formación las personas pasan a ser consideradas en la base de datos, terminan la formación con un pre-perfil laboral.

Una vez que surge un puesto de trabajo vemos quienes de los que realizaron la formación reúnen los requisitos y se los tiene en cuenta para el empleo. A partir de ahí comienzan las etapas del proceso de inclusión laboral.

El equipo de profesionales de DISCAR realiza los siguientes pasos para lograr una inclusión laboral exitosa y sustentable de las personas con discapacidad intelectual.

1º paso – Contacto con la empresa

Este primer paso lo realiza Victoria, presidente de la Fundación. Una vez que la empresa está convencida de que quiere realizar la inclusión interviene el equipo técnico.

2º paso – Relevamiento de puestos de trabajo.

3º paso – Evaluación y selección de postulantes.

Los pasos 2 y 3 son como se realizarían en cualquier búsqueda, solo que lo realizan profesionales del equipo y no de la empresa. Una vez que está preseleccionada la persona, se le realiza la propuesta laboral, la persona puede elegir o no, según sus intereses y expectativas, ocupar el puesto. Si la persona acepta, se continúa con el proceso. Si la persona rechaza la oferta, se lo tiene en cuenta para futuras búsquedas y se inicia el proceso con otro candidato que reúna los requerimientos del puesto.

Una diferencia es que también se evalúa a la familia. Es fundamental contar con los apoyos del entorno familiar, son ellos los que podrán y tendrán que colaborar con la persona y seguir las indicaciones que el Orientador Laboral realice.

4º paso – Capacitación a la empresa

Se realizan 2 o 3 charlas en las cuales se informa acerca de las características del programa de Empleo con Apoyo, se brinda información acerca de la discapacidad y fundamentalmente se otorga un espacio en el cual las personas que conformaran el entorno de trabajo puedan evacuar sus dudas, temores, inquietudes, etc.

5º paso – Seguimiento sistematizado durante toda la duración en el empleo. Durante el primer mes de trabajo el seguimiento es más intenso, luego pasa a ser bimestral y dura toda la vida laboral de la persona. Acompañamos tanto el ingreso, como el desarrollo y el egreso laboral. Si bien esto es lo sistematizado, la empresa sabe que cuenta con nuestro apoyo cada vez que lo necesite. Lo mismo la persona incluida y la familia.

3. Durante el proceso de inserción, ¿qué tipo de seguimiento les realizan? ¿por cuánto tiempo lo hacen?

5º paso – Seguimiento sistematizado durante toda la duración en el empleo. Durante el primer mes de trabajo el seguimiento es más intenso, luego pasa a ser bimestral y dura toda la vida laboral de la persona. Acompañamos tanto el ingreso, como el desarrollo y el egreso laboral. Si bien esto es lo sistematizado, la empresa sabe que cuenta con nuestro apoyo cada vez que lo necesite. Lo mismo la persona incluida y la familia.

Se realizan diferentes instancias que implican encuentros en el lugar de trabajo, y encuentros con la persona y su familia en la Fundación.

Trabajamos brindando apoyos a las 3 patas fundamentales del programa: Persona incluida, Entorno Laboral y Entorno familiar.

4. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas con discapacidad intelectual?

Desde el encuadre del Programa de Empleo con Apoyo las personas que son incluidas empiezan trabajando 3 veces por semana 4 horas por día. La jornada es reducida para darle tiempo al empleado y al entorno a que se vayan adaptando a la nueva situación.

Para muchos es una primera experiencia, para la persona incluida es nuevo ya que por lo general es su primer trabajo y para el entorno también es nuevo ya que rara vez las personas que conforman el grupo de trabajo han trabajado antes con una persona con discapacidad. Una vez que pasa el período de prueba de 3 meses o según el desempeño laboral del empleado (persona con discapacidad incluida), según sea su adaptación y la del entorno, el empleado podrá incrementar su carga horaria. Esto dependerá no sólo de su buen desempeño sino también de las necesidades de la compañía. El empleado debe ser productivo. Por eso es esencial la figura del orientador Laboral, que es el responsable de realizar el seguimiento, y es el que tendrá como función principal ser “facilitador”, ser “nexo/puente” entre el empleado y su entorno (tanto laboral como familiar). En resumen, la carga horaria inicial es 12hs semanales. Luego será el entorno laboral en conjunto con el Orientador laboral quienes decidan el incremento y la extensión de la jornada laboral. También se tendrá en cuenta los deseos y necesidades de la persona.

5. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Las inclusiones se van realizando conforme van surgiendo los puestos de trabajo. Una vez que las personas realizan la formación, sus datos y pre-perfiles laborales, quedan en la base de datos. En la medida que surgen los puestos, se los va convocando. Ellos pueden elegir aceptar o no la oferta laboral.

No se llega a contratar a todos. Las ofertas laborales son inferiores a la cantidad de personas que llegan a formarse o ya están en condiciones de ser incluidos laboralmente.

6. ¿Qué requisitos deben cumplir las empresas y los candidatos?

3 palabras son claves: DESEAR- CREER- CONFIAR

Las empresas deben querer y creer en la inclusión laboral, deben “desear incluir”, querer dar la oportunidad a una persona con discapacidad, deben creer en sus capacidades y confiar en que la persona seleccionada va a poder cumplir con su trabajo, confiar en el equipo

de profesionales que acompañarán todo el proceso ya que estarán para brindar los apoyos que los actores intervinientes necesiten.

El empleado debe desear trabajar. Creer en sus capacidades y confiar, en sí mismo y en el entorno que acompañará todo el proceso de inclusión laboral.

En cuanto a los requerimientos más técnicos, la empresa debe tener una vacante en un puesto existente, no debe inventar un puesto para la persona a incluir. Deberán estar dispuestos a realizar todos los ajustes que sean necesarios para la “accesibilidad” de la persona. (Adaptaciones edilicias, material para cumplir los procedimientos, etc.).

En cuanto al empleado deberá tener el perfil y reunir los requerimientos del puesto. Deberá tener determinadas competencias generales comunes a cualquier puesto de trabajo, como habilidades sociales, habilidades adaptativas, empatía, etc. y poseer las competencias específicas o conocimientos específicos, como por ejemplo: manejo de PC, lectura y escritura, etc.

7. ¿Qué tipo de discapacidad tiene mayor inserción laboral?

La Fundación trabaja únicamente con Personas con Discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Desconozco el porcentaje de inclusión de personas con otro tipo de discapacidad.

A pesar de los avances el porcentaje de inclusión laboral es bajo para todos los tipos de discapacidad.

7.3 ANEXO III: Fundación Nuevo Surco

Entrevista: Laura Mayoral

Equipo: Dirección

Al comienzo de la entrevista, le comentamos a Laura la posibilidad de mantener una charla informal por si se sentía más cómoda y nos mencionó que no tenía problema en responder a nuestras preguntas semi-estructuradas.

1. ¿Por qué deciden trabajar con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual? ¿Hace cuánto esta la fundación trabajando en este proyecto?

Soy Fonoaudióloga y siempre trabajé con muchos chicos con síndrome de Down. En conjunto con un grupo de padres, surgió la necesidad de brindar una fundación que se ocupe de la educación especial para estos niños que muchas veces estaban en escuelas y no eran tenidos en cuenta para nada o simplemente estaban por estar. En el año 89 se creó la fundación. Empezamos a ver que los chicos tenían muy poca posibilidad de terminar la escuela y nos interesó crear una fundación con un conjunto de padres para desarrollar la educación especial que estos niños necesitaban. La fundación no solo trabaja con chicos con síndrome de Down sino que también trabaja con personas con discapacidad intelectual leve. Luego en el 92 empezó la integración laboral, apostando a que podían hacer otra cosa. Algunos estaban integrados laboral y socialmente pero no era una verdadera integración. Algunos chicos ingresan sin hablar o sin lectoescritura y acá se trata. En el año 92 se comenzó a integrar en McDonald's, pero no es la única empresa que trabaja con la integración.

2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene mayor inserción laboral?

Las discapacidades que poseen mayor inserción laboral son las que tienen de referencia a visual y motora. Con respecto a la discapacidad intelectual resulta más difícil porque representa mayor dificultad a la hora de establecer los trabajos en los que pueden ser útiles. Decir que pueden hacer cualquier tipo de trabajo es querer ocultar las dificultades que tienen y es nuestra obligación ser realistas. Por estos motivos, las personas con discapacidad intelectual son las que tienen los índices de menor empleabilidad.

3. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen? ¿Cómo es el proceso hasta saber que trabajo pueden o quieren realizar las personas?

Las personas con discapacidad intelectual, pueden realizar varios trabajos. Son muy hábiles para las tareas rutinarias y para tener un detalle de lo que deben hacer en el día.

En la fundación se evalúan las habilidades y las dificultades de cada caso. Hay niveles de discapacidad muy leves que pueden adquirir o desarrollar la habilidad para ingresar a puestos de trabajo como Data Entry. Igualmente son más los casos en los que no pueden estar frente a tareas que requieran una computadora o leer. Son muy hábiles para desarrollarse en tareas como ayudante de cocina, limpieza, atención al público, archivo, mantenimiento del edificio en general, cadetería interna y externa, jardinería etc.

A los chicos que son más rutinarios les gusta que les digan la lista de lo que tienen que hacer y pueden estar 8 hs haciendo lo mismo que nunca se van a demostrar fatigados.

4. Durante el proceso de inserción, ¿qué tipo de seguimiento les realizan? ¿por cuánto tiempo lo hacen?

En un primer momento se realizan charlas con los gerentes de las empresas para que conozcan algunos detalles de cómo debe ser el trato con las personas con discapacidad intelectual. Además, mencionamos la importancia de que cada joven tenga un referente en la empresa para que pueda resolver cualquier inquietud. Otro de los temas fundamentales, es que las empresas deben comprender que el joven tiene otro periodo de adaptación al puesto de trabajo.

Una vez que ingresan al empleo, se realiza un seguimiento desde cerca dos veces por semana, luego se va evaluando a evolución y nos comenzamos a alejar haciendo visitas como 15 días y luego una por mes y así como lo va requiriendo cada caso.

Antes de la inserción en el mundo laboral nos aseguramos que el trabajo sea el indicado para el joven. De esta forma, evitamos que el mismo se frustre.

En conclusión, el seguimiento es particular de cada caso. En algunos casos es más rápido y en otros requiere mayor seguimiento. El mismo apoyo es para las empresas, en caso que se requiera hacer charlas, nosotros vamos a hablar para solucionar cualquier inconveniente que pueda surgir en la marcha.

La empresa nos debe enviar informes bimestrales y nosotros comparamos los informes con las charlas que tenemos con los jóvenes así podemos hacer un seguimiento.

5. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

En la fundación nos preocupamos por determinar la carga horaria que puede tener cada joven de acuerdo a sus características.

En el caso de McDonald's, los jóvenes trabajan 12 horas semanales porque van aquellos que no pueden tener una carga horaria de 8 horas semanales por las actividades que deben seguir haciendo en conjunto con la fundación. Hay otros jóvenes que son evaluados y se llega a determinar que pueden hacer un trabajo de 8 horas semanales.

6. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Nos gustaría que todos puedan ser contratados, pero lamentablemente sabemos que es complicado, pero hacemos todo lo posible.

Tenemos una lista con los informes de cada uno de los jóvenes y una vez que sale un nuevo puesto de trabajo, vemos cuál es el indicado para ocupar ese lugar.

El proceso comienza cuando vamos a evaluar a las empresas los puestos que pueden ser ocupados por una persona con discapacidad intelectual, luego se busca en la lista a las personas que cumplan con las características que requiere el puesto. Finalmente se hace la presentación del puesto al empleado y por último tienen la entrevista como cualquier otro candidato con el personal de RRHH de la empresa.

Se realiza un contrato por tiempo indeterminado como cualquier persona a partir de los 16 años en adelante. Porque la fundación considera que si vos le das un trabajo a una persona con discapacidad mental y a los tres meses lo tenes que sacar es como darle a un niño un chocolate y sacárselo. Si no firman contratos, no los integramos.

Actualmente las empresas que integran son: McDonald's, Griomoldi, La Buenos Aires Seguros, Jumbo y HSBC. Los que nos dan trabajo, porque en este momento cuesta conseguir.

7. ¿Qué requisitos deben cumplir las empresas y los candidatos?

En McDonald's rotan como cualquier empleado por toda la sucursal. Lo único que no hacen es estar en la caja porque no tienen que tener manejo de dinero. La exigencia es la misma.

También solicitamos que a las personas les exijan como a cualquier otro empleado, con la puntualidad, la exigencia, higiene, como cualquier empleado. Solo se pide que le

respeten el tiempo de ejecución, porque las personas con síndrome de down son muy prolijas muy metódicas y muy sistemático, pero un poco más lento que una persona sin el síndrome.

Son muy buenos empleados en McDonald's porque no se cansan, porque no se frustran de hacer siempre lo mismo. A partir de un problema los sacaron de la cocina para no tener problemas.

Los chicos del Pringles Morgan son chicos que tienen debilidad mental pero no con síndrome de down y también nos encargamos de incluirlos en el ámbito laboral.

Como comentario agrego que, actualmente estamos peleando en el ministerio de trabajo para que lo que especifiquen que deben integrar personas con síndrome de down, por ejemplo 33,33 motores, 33,33 sensoriales y 33,33 mentales. Porque para los pocos trabajos que hay toman una persona cuadripléjica antes que a uno con mental. Me gustaría que la ley cambie en ese sentido.

Las instituciones deben integrar de manera adecuada a las personas, en McDonald's los entrenan ellos. En la fundación los enseñan a respetar la autoridad, el tiempo, la higiene el orden de la secuencia de un trabajo, etc. Si alguien le dice algo aunque no les gusten lo tienen que hacer.

La experiencia de las empresas que empezaron a integrar, están contentas y siguen integrando. No es que se integran 10 personas por año pero bueno, se integra lo que se puede. Por situaciones del país, en estos momentos está muy parado pero se sigue haciendo el esfuerzo. En McDonald's, en este año, hay dos personas nuevas, prometieron otros dos pero los patearon para el año que viene, pero bueno con la paciencia se consigue.

7.4 ANEXO IV: ASDRA

Entrevista: Silvina Alonso, Terapeuta Ocupacional.

Puesto: Encargada del programa de inclusión laboral.

1. ¿Por qué deciden trabajar con inserción laboral de personas con discapacidad intelectual? ¿Hace cuánto está la fundación trabajando en este proyecto?

ASDRA nació hace 26 años, fue fundada por padres de chicos con síndrome de Down. A medida que iban creciendo esos niños, los papás iban batallando para que sean incluidos primero por la estimulación temprana y luego por la escuela inclusiva. Ahora los chicos tienen edad para trabajar (28-30 años) y empezaron a ver la necesidad.

Éste proyecto, de inclusión laboral, nació en octubre del 2012. Actualmente hay 12 personas incluidas en su puesto y 12 en proceso de gestión.

Al ser una ONG no tenemos recurso humano para capacitar a una persona con discapacidad, por eso trabajamos como nexo con 4 instituciones que son:

- Adeei
- CRAY
- FUNDACION CEDEMIL
- CLAUDINA THEVENET.

Las personas se capacitan en las instituciones en competencias laborales (teórico y práctico) con la idea de trabajo en equipo competitivo.

2. ¿Qué tipo de discapacidad tiene mayor inserción laboral?

Los que mayor inserción laboral tienen son las personas que poseen retraso intelectual o mental leve o moderado.

Los que menor porcentaje de inclusión tiene son las personas que tienen síndrome de Down.

**3. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen?
¿Cómo es el proceso hasta saber que trabajo pueden o quieren realizar las personas?**

Todos tienen distintos intereses, a algunos les gustan el área de cocina, otros el área administrativa, cadetería, etc. En las instituciones, las personas evalúan sus intereses en forma constante, entonces saben de acuerdo a su interés, para donde va a apuntar más su capacitación. Por lo cual, los tipos de trabajo que pueden realizar son variados, tiene que ver con los intereses y competencias laborales de cada uno.

Desde el programa nosotros gestionamos el puesto, una vez gestionado se piensa la necesidad que la empresa tiene que cubrir, ya que nuestra idea no es inventar un puesto para alguien, sino cubrir una necesidad.

Una vez gestionado el puesto, hago el análisis del puesto o bien lo hace una profesional de las fundaciones con las que trabajamos. Evaluamos los requerimientos cognitivos y motrices que tiene el puesto, el ambiente en cuanto a lo edilicio, el entorno social, etc.

Una vez que se hace el análisis, se busca el candidato ideal para el puesto, y cuando se encuentra, comienza el proceso de inclusión.

Previo a la inclusión se puede hacer una charla de sensibilización al entorno, en donde si la empresa y la persona con discapacidad desean que concurra ASDRA nosotros lo hacemos en conjunto con la fundación para reforzar.

4. Durante el proceso de inserción, ¿qué tipo de seguimiento les realizan? ¿por cuánto tiempo lo hacen?

El seguimiento con la empresa es fundamental, lo hacemos vía llamada telefónica y mails. Con algunos se da una relación tan estrecha que nos comunicamos por whatsapp.

Desde el comienzo del programa me hice la costumbre de cada 15 días hacer una comunicación para saber cómo están, si necesitan ayuda con algo tanto a las personas que se están incluyendo laboralmente como a las chicas de las fundaciones.

El seguimiento se hace sobre la fundación y sobre la empresa, ya que las fundaciones muchas veces no tienen los mismos tiempos que las empresas, y si nosotros no estamos

haciéndole seguimiento, puede pasar que se pierda un puesto ya que no pudieron cumplir con el requerimiento a tiempo.

5. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

Para las personas con síndrome de Down las jornadas de trabajo son de 4 o 5 horas al día por un tema de fatiga y de atención, ya que si se supera ese tiempo, se cansan y el desempeño se ve influido.

Para las personas con discapacidad intelectual es de acuerdo a las posibilidades de las personas.

6. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Los pasos a seguir son: la gestión del puesto, el análisis del puesto y la evaluación del trabajador.

Una vez que están los candidatos, pasan por una entrevista que la hace el empleador. A esa entrevista puede ir con un apoyo que no va a ser un familiar sino una mediadora laboral de una fundación.

La inclusión y capacitación se realiza con un apoyo técnico que generalmente son terapeutas ocupacionales, van al puesto y le enseña a desempeñar las tareas y adaptan algunas si es necesario.

Luego esa terapeuta puede seguir yendo, pero solo a evaluar esporádicamente dado que ya no puede intervenir en el trabajo.

7. ¿Qué requisitos deben cumplir las empresas y los candidatos?

La empresa no tiene que cumplir mayor requisito que los legales. El trabajador tiene que cumplir con el requisito de tener el perfil del puesto, porque si no lo más probable es que falle.

7.5 ANEXO V: McDonald's

Entrevista: Gisela Acerbi

Puesto: Gerente Selector

1. ¿Qué cantidad de personas con discapacidad tienen actualmente en la planta funcional?

Actualmente contamos con 120 trabajadores y todos tienen discapacidad intelectual. Mayormente síndrome de Down.

2. ¿Qué los impulsó o motivó a contratar a personas con discapacidad?

Dado que no existen programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que impulsen la vinculación de personas en condición de discapacidad, la empresa desde hace años, el CEO, decidió promoverlo bajo el lema que todas estas personas deben ser incluidas laboralmente en nuestra sociedad, bajo las mismas garantías y oportunidades que cualquier trabajador. En el año 1992 realizó la alianza con Fundación Discar quién es la encargada de llevar a cabo el programa de Empleo con Apoyo.

3. ¿Cómo está conformado el grupo de trabajo en que se desempeña la persona con discapacidad?

Son grupos muy heterogéneos, entre 16 y 25 años de edad, femenino y masculino. Según cada sucursal, entre 40 y 150 empleados convencionales y uno/dos de empleo con apoyo. Se intenta que siempre tengan un referente para que puedan sentirse apoyados por alguien de la empresa.

4. ¿Cuáles considera que son los puestos más indicados para ellos? ¿El sexo de la persona los diferencia o condiciona en algo?

El sexo no es condicional para nada. Realizan principalmente tareas de atención al cliente, limpieza, mantenimiento de la sucursal, ayudante de cocina, armado de combos, etc. Llegan a ser hasta ayudante de caja ya que en caja no pueden estar directamente ellos.

5. ¿Qué tipo de contrato manejan? ¿Consideran un tiempo mínimo de contratación?

El contrato que utilizamos es por tiempo indeterminado como cualquier otro empleado que ingresa, no hay plazos al ser indeterminado. Las condiciones y el convenio son iguales para todos en todos los sentidos, al igual que la aplicación de la LCT.

6. ¿Realizan alguna capacitación o adaptación al puesto de trabajo y a la empresa con el nuevo empleado?

Se realiza una reunión inicial al comienzo donde se presentan a los compañeros que ocupan el mismo puesto en la misma y distinta franja. En la misma reunión se presenta al equipo gerencial de todos los turnos y el gerente de local (autoridad máxima). En el día a día, se presentan a los compañeros de los otros puestos, se informa que función realiza cada uno y sus nombres. Existe un área de descanso donde los empleados comparten experiencias, almuerzan, meriendan o cenan juntos según cada turno. La capacitación al puesto de trabajo se hace con un empleado de la sucursal.

7. ¿Cuentan con respaldo profesional?

Si, trabajamos con fundación Discar y Nuevo Surco, nadie ingresa si no es bajo el paraguas de las fundaciones.

8. ¿Trabajan conjuntamente con alguna fundación?

Ídem anterior.

9. ¿Tiene proyectado aumentar la dotación de personas con discapacidad?

Si, proyectamos entre 6 y 10 ingresos por año aprox.

10. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen?

Atención al cliente y limpieza, dependiendo de las capacidades y habilidades, ejemplo los que no tienen lectoescritura, difícil ocupen puestos de cocina, los equipos son todos automáticos a través de pantallas

Todos los empleados reciben el mismo entrenamiento. Se entrega material teórico para comprender el puesto, en este caso con un entrenador que leerá el material y lo explicará, en paralelo se desarrolla el entrenamiento práctico en el mismo puesto de trabajo, donde el nuevo empleado estará acompañado por el entrenador durante los primeros días trabajando hombro a hombro.

11. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

Solamente ingresan por medio de la fundación, por lo tanto, ellos son quienes nos establecen que empleados pueden trabajar más horas. Inicialmente hacen una jornada de 12 horas semanales, tres veces por semana. Pasado los tres meses, se hace una evaluación del candidato y se evalúa la posibilidad por parte de la empresa y por parte de la persona, para ver si puede hacer más horas.

12. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Los postulantes son seleccionados inicialmente por las fundaciones (Discar y Nuevo surco). Luego son derivados al departamento de Recursos Humanos para avanzar con el proceso del pre ocupacional, presentación en la sucursal, tomar el talle de uniformes y realizar la firma de contrato/inducción.

7.6 ANEXO VI: Green Eat

Entrevista: Maria Camila Pellegata

Puesto: Lic. en Ciencia de la Educación - Gerente de RRHH en Tea Connection y Green Eat

1. ¿Qué cantidad de personas con discapacidad tienen actualmente en la planta funcional?

Actualmente Green Eat tiene tres (3) personas con discapacidad intelectual. Estas tres personas ya están integradas laboralmente en la empresa, por tiempo indeterminado.

Una de ellas está trabajando en las oficinas administrativas. Las otras dos personas se encuentran trabajando en los locales de la cadena de comida.

2. ¿Qué los impulsó o motivó a contratar a personas con discapacidad?

Se sienten cómodos trabajando con personas con discapacidad intelectual. Anteriormente, trabajé en McDonald's y tuve la oportunidad de trabajar con personas con discapacidad intelectual.

En el caso particular de las oficinas administrativas, notaron un cambio positivo en el comportamiento de los empleados. Los ayudó a ordenarse más en la forma de trabajar y mejoró el trato entre los mismos compañeros.

No se los incorpora a trabajar para aprovechar beneficios impositivos, por ejemplo.

3. ¿Trabajan conjuntamente con alguna fundación?

Actualmente con la única fundación que trabajamos es ADEEI.

4. ¿Cómo está conformado el grupo de trabajo en que se desempeña la persona con discapacidad?

Es como cualquier grupo de trabajo. Se los incluye como a cualquier otro empleado, no se hace diferenciación alguna. Siempre teniendo en cuenta que son personas que no rinden al cien por cien a causa de su discapacidad, pero se les da el mayor apoyo posible, para que puedan progresar lo más posible.

Se los hace participar de las mismas actividades que el resto de los empleados de la compañía.

5. ¿Cuáles considera que son los puestos más indicados para ellos? ¿El sexo de la persona los diferencia o condiciona en algo?

Pueden ocupar cualquier puesto de trabajo. Se debe comenzar por las tareas más simples y a medida que las comienza a incorporar, se van agregando más. Siempre realizando el debido seguimiento y brindando el apoyo necesario. Es importante, tener paciencia y enseñarles las tareas a realizar con el mayor detalle posible.

No se hace diferencia por el sexo de la persona en ningún momento, ni en los puestos a cubrir.

6. ¿Qué tipo de contrato manejan? ¿Consideran un tiempo mínimo de contratación?

Se los incorpora bajo la modalidad de pasantía, por un año. En el transcurso de la pasantía, se trabaja bajo el Programa de pasantía del Ministerio de Trabajo, en donde el ANSES le deposita una parte de la asignación estímulo y la empresa completa el resto.

Cumplido el año, se los incorpora a la compañía a tiempo indeterminado.

7. ¿Realizan alguna capacitación o adaptación al puesto de trabajo y a la empresa con el nuevo empleado?

No se realiza ninguna capacitación o inducción especial para el caso particular de ellos. El proceso de incorporación es el mismo para todos los empleados.

Cuando ingresaron en la compañía las personas con discapacidad intelectual se los reunió a los empleados y se les informó del ingreso de las personas y algunos puntos a tener en cuenta.

8. ¿Cuentan con respaldo profesional?

No se cuenta con respaldo profesional dentro de la empresa. El único respaldo o apoyo que tenemos es el de ADEEI durante el programa de pasantía de la persona.

Específicamente luego de cumplida la pasantía, la empresa no tiene más contacto con ADEEI por la persona en particular.

9. ¿Tiene proyectado aumentar la dotación de personas con discapacidad?

A futuro se quiera contratar a 1 persona con discapacidad intelectual por local de Green Eat. Actualmente contamos con 5 locales. En caso de aumentar la dotación administrativa, nos gustaría sumar más gente, pero no por el momento.

10. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen?

Pueden realizar cualquier trabajo, hay que explicarles más detalladamente el proceso, hacer un seguimiento más puntual hasta que obtengan la confianza necesaria para desempeñarse solo y tener paciencia.

11. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

La carga horaria se arregla con ellos, alguno podrá o querrá trabajar más que otro, eso depende de cada persona. Somos flexibles en ese sentido.

Cuando comienza con las pasantías trabajan cuatro (4) horas diarias. Finalizada la pasantía se arreglan los horarios dependiendo de la necesidad de cada uno. Hay turnos de 4, 6, 7 u 8 horas. Ellos son libres de elegir. El sueldo siempre es proporcional a las horas trabajadas, como cualquier empleado.

12. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

El proceso es igual que el de una persona sin discapacidad. La única diferencia es el trabajo que se realiza con ADEEI hasta que son contratados definitivamente. Exceptuado este paso, desde la primera entrevista con ellos son tratados como cualquier otro.

7.7 ANEXO VII: ADECCO

Entrevista: Jérica Lores

Puesto: Encargada de Empleo

1. ¿Qué cantidad de personas con discapacidad tienen actualmente en la planta funcional?

Personal Interno 3 colaboradores con discapacidad.

2. ¿Qué los impulsó o motivó a contratar a personas con discapacidad?

Nuestra motivación surgió a raíz de promover la diversidad en los equipos de trabajo y especializarnos como empresa de gestión de recursos humanos en difundir entre nuestros clientes la problemática y brindar asesoramiento y capacitación para la inclusión de trabajadores con discapacidad. Brindando a las personas con discapacidad, la oportunidad de demostrar sus capacidades mirando siempre lo que tienen y no aquello que les falta.

3. ¿Cómo está conformado el grupo de trabajo en que se desempeña la persona con discapacidad?

Dos de las personas con discapacidad trabajan en el área de Sourcing & Recruiting realizando tareas de Data Entry. El equipo de trabajo está compuesto por cuatro personas y las dos personas con discapacidad reportan al Gerente de Sourcing & Recruiting. Asimismo, otra de nuestros empleados con discapacidad está actualmente trabajando en una sucursal llevando adelante procesos de selección entrevistando candidatos y atendiendo a clientes; y forma parte de un equipo de trabajo con otros 6 empleados.

4. ¿Cuáles considera que son los puestos más indicados para ellos? ¿El sexo de la persona los diferencia o condiciona en algo?

En Adecco consideramos que el sexo no condiciona a la hora de realizar un trabajo ni para un trabajador convencional ni tampoco para un trabajador con discapacidad. Los puestos más indicados para una persona con discapacidad en muchas oportunidades dependen de la discapacidad que el trabajador posea. Por ejemplo, en los casos de un trabajador con discapacidad auditiva seguramente no estará ocupando posiciones de vínculo con clientes/consumidores donde tenga que relacionarse y conversar por teléfono como sucede en

los calls center, generalmente personas con este tipo de discapacidad ocupan posiciones de data entry, carga de facturas, etc.

5. ¿Qué tipo de contrato manejan? ¿Consideran un tiempo mínimo de contratación?

Las personas con discapacidad manejan el mismo tipo de contrato que un trabajador convencional, con los mismos derechos y obligaciones. Lo mismo sucede con el tiempo de contratación rigen las mismas obligaciones y derechos para las personas con discapacidad.

6. ¿Realizan alguna capacitación o adaptación al puesto de trabajo y a la empresa con el nuevo empleado?

Si, antes de realizar el proceso de incorporación de una persona con discapacidad realizamos internamente o brindamos a nuestros clientes una capacitación al equipo de trabajo con quien va a trabajar diariamente la persona con discapacidad poniendo el foco durante la capacitación en cómo vincularse con el nuevo trabajador con discapacidad e integrarlo al equipo de trabajo. Asimismo, al incorporar una persona con discapacidad, adaptamos el puesto de trabajo para que el trabajador pueda realizar sus tareas. Es importante darle las herramientas a las personas con discapacidad para que realicen su trabajo.

7. ¿Cuentan con respaldo profesional?

Si contamos con el respaldo de una terapeuta ocupacional que realiza el relevamiento de puesto de trabajo.

8. ¿Trabajan conjuntamente con alguna fundación?

En lo que respecta a inclusión de personas con discapacidad no trabajamos con ninguna Fundación para la contratación, ya que nosotros como compañía ofrecemos un servicio de inclusión de personas con discapacidad brindando acompañamiento al cliente. Si trabajamos en alianza con Fundaciones, como por ejemplo, con Fundación CILSA en capacitación y formación de jóvenes con discapacidad para que finalicen sus estudios secundarios y promoviendo la continuidad de los estudios universitarios.

9. ¿Tiene proyectado aumentar la dotación de personas con discapacidad?

Si, esperamos poder continuar realizando inserciones. Si bien no hemos establecido un número, consideramos importante como empresa de recursos humanos que promueve la diversidad aumentar la dotación interna.

10. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen?

Las personas con discapacidad pueden realizar cualquier trabajo al igual que un trabajador convencional. Es importante adaptar el puesto de trabajo y elaborar un informe junto con una terapeuta ocupacional para definir las recomendaciones para el puesto de trabajo.

11. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

Las personas con discapacidad trabajan en horario full time y cumplen con el desarrollo de sus tareas al igual que cualquier trabajador convencional.

12. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Una vez abierto el proceso de selección se buscan candidatos en nuestra base de datos, se entrevistan y luego se presenta una terna al responsable del área. Si se abre una posición, no se contratan todas las personas con discapacidad que se entrevistaron. Más allá de querer llevar adelante un proceso de inclusión, también se tienen en cuenta los candidatos sin discapacidad para todas las posiciones y participan en el proceso de selección al igual que cualquier candidato convencional o sin discapacidad.

13. ¿Qué requisitos deben cumplir las empresas y los candidatos?

Los requisitos que se solicitan a los candidatos dependen de los detalles del perfil del puesto para el cual se postulen, a diferencia de cualquier trabajador convencional que por política interna de la compañía para ingresar a la empresa debe estar graduado o estudiando una carrera universitaria, al momento de realizar una inclusión tenemos en cuenta que algunos candidatos pueden no cumplir con este requisito y por eso somos más flexibles. Asimismo, en su legajo además de contar con sus datos el empleador le solicita su certificado de discapacidad. Respecto de los requisitos que deben cumplir las empresas son las mismas que para cualquier trabajador convencional o sin discapacidad.

7.8 ANEXO IIX: Servicio Nacional de Rehabilitación

Entrevista: Estela Suglia

Puesto: Empleo

- 1. ¿Qué cantidad de personas con discapacidad tiene actualmente en la planta funcional?**

Actualmente contamos con más del 4% de personas con discapacidad.

2. ¿Qué los impulsó o motivó a contratar personas con discapacidad?

El interés, en contratar personas con discapacidad, es inherente a los principales intereses de nuestro organismo y estos se cristalizan en funcionamiento del organismo en su conjunto. Independiente de ello, si se puede, existe la ley 26816 que crea el régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad.

3. ¿Cómo está conformado el grupo de trabajo en que se desempeña la persona con discapacidad?

En todas las direcciones de este organismo, que son cuatro, trabajan personas con discapacidad que se desempeñan en puestos profesionales y administrativos, puede decirse que las áreas de desempeño son indistintas. El grupo humano de trabajo se conforma por la definición de funciones, no “se crea un puesto para una persona con discapacidad”, en todo caso se hacen son “ajustes razonables” que implica por ejemplo modificar la altura del escritorio o asignar determinado aparato telefónico.

4. ¿Cuáles considera que son los puestos más indicados para ellos? ¿El sexo de la persona los diferencia o condiciona en algo?

Esto un poco, te lo respondí en la anterior, igual te puedo agregar que el desempeño laboral de las personas con discapacidad no está determinado o definido por la discapacidad, se trata de correr el eje para poder pensarlo, cada persona es singular y su desempeño tendrá que ver con su personalidad, la noción de personalidad, convoca a su historia de vida, su formación, su experiencia previa, etc.

5. ¿Qué tipo de contrato manejan? ¿Consideran un tiempo mínimo de contratación?

El mismo que para cualquier otra persona que ingresa a trabajar. En este organismo hay gente que es de planta permanente porque ha concursado y ganó el concurso y hay gente que está en el régimen de contrato. Son exactamente las mismas condiciones, tanto para la selección, incorporación y la evaluación de desempeño.

6. ¿Realizan alguna capacitación o adaptación al puesto de trabajo y a la empresa con el nuevo empleado?

Hacemos una inducción que tiene los mismos contenidos y modalidad para todos. Y si se piensa en el tiempo de adaptación, siempre se considera la singularidad de caso.

7. ¿Cuentan con respaldo profesional?

En términos generales, el respaldo profesional no es necesario dentro del marco laboral.

8. ¿Trabajan conjuntamente con alguna fundación?

No.

9. ¿Tiene proyectado aumentar la dotación de personas con discapacidad?

Siempre, y esto también de modo independiente al 4% que indica la ley y que ya hemos alcanzado.

10. ¿Qué tipos de trabajos pueden realizar, cómo y con qué criterio lo definen?

Se intenta respetar el trabajo para el que fue contratado. No se crea un puesto aparte por el hecho de ser una persona con discapacidad. Lo único que difiere es la capacidad de exigencia que se le puede presentar en el puesto de trabajo diario. Se amoldan las condiciones para que el joven se sienta seguro de sí mismo.

11. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas?

Cada persona trae el certificado que corresponde con el análisis de la cantidad de horas que puede trabajar y se le respeta en el contrato. No nos encargamos de determinar estos puntos en el servicio. Contamos con profesionales especializados pero son detalles que tienen que indicar quienes tratan profesionalmente a las personas.

12. ¿Cómo es el proceso hasta que son contratados? ¿Llegan a contratar a todos?

Generalmente los candidatos pasan por una entrevista que realizo personalmente donde hace una pequeña introducción de cómo se trabaja en el servicio. Además, aprovecho la oportunidad para conocer sus inquietudes y las tareas que le gustaría realizar. De acuerdo a sus habilidades desarrollo el perfil de los puestos que puede cubrir la persona. Igualmente siempre vienen con asesoramiento profesional y ahí es donde alguien ya investigó que tareas son aptas para que se pueda desempeñar con esto.

No se contrata a todos los que se presentan porque depende de la cantidad de gente que se está buscando y de los puestos que tenemos para cubrir.

13. ¿Qué requisitos deben cumplir las empresas y los candidatos?

Deben contar con CUD, de lo contrario se evalúa el caso para recomendarle y colaborar para que lo tramite.

Deben ser mayor de edad y contar con apoyo de la familia por cualquier inconveniente para poder comunicarlos.

Deben presentar el análisis de un profesional que determine las características para poder desempeñarse en el trabajo. Si presenta alguna condición en particular, la cantidad de horas que puede trabajar, si necesita asistencia, etc.

7.9 ANEXO IX: Marina Ballester

Profesional: Lic. Marina Ballester

Profesión: Psicopedagoga

1. ¿Cómo se define la discapacidad? ¿Cuáles son las principales características de la discapacidad intelectual? ¿Cuáles son los beneficios de la detección e intervención temprana en las personas con discapacidad?

Es difícil definir la discapacidad porque es compleja y el concepto va cambiando marcadamente a través del tiempo. Conuerdo con la OMS que resulta de la interacción de las personas con deficiencias o limitaciones y su plena participación social en igualdad de condiciones, lo que implica un impacto en la calidad de vida.

La principal característica de la discapacidad mental es el rendimiento intelectual por debajo de la media, desde un punto de vista cuantitativo.

Los principales beneficios de la detección temprana son: la posibilidad de estimulación cuando la plasticidad cerebral es más rica y a su vez, la oportunidad de establecer un programa de tratamiento que permita que estas limitaciones impacten lo menos posible en la calidad de vida y en su bienestar bio-psico-social. Además, permite acompañar a la familia e ir generando conciencia en la importancia del proceso de autodeterminación.

2. ¿Qué se considera a la hora de determinar qué tipos de trabajo pueden realizar las personas?

El perfil laboral de la persona que desea trabajar y el análisis ocupacional del puesto (AO). Se hace un entrecruce entre ambos para pensar en conjunto la posibilidad laboral. No hay un trabajo determinado para cada discapacidad sino que lo importante es que la evaluación se centre en la persona siendo un requisito necesario considerar el nivel motivacional y los intereses individuales.

3. ¿Cuáles son los trabajos más indicados para que se logren insertar laboralmente?

Como mencioné anteriormente depende de cada persona. No hay una regla hegemónica, siendo de suma importancia considerar que por más que dos sujetos tengan discapacidad mental, no son iguales y por ende, los trabajos que pueden efectuar o deseen realizar tampoco son los mismos.

4. ¿Requieren de un tratamiento/seguimiento profesional? ¿Según el grado de discapacidad varia?

Desde ADEEI, buscamos que las personas con discapacidad ganen autonomía, la suficiente como para no requerir apoyos del mediador laboral y poder hacer carrera en sus puestos.

Si requieren apoyos iniciales o sostenidos o intermitentes se deberá evaluar en función de la persona. A demás, se debe considerar el tipo de mercado al que se apunta en función de la necesidad de apoyos (mercado laboral competitivo o protegido) teniendo en cuenta el perfil laboral.

5. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas en su jornada de trabajo?

Aunque peque de reiterativa, su perfil laboral que es individual y la capacidad de tolerancia al tiempo de trabajo, si lo evaluamos desde las competencias.

7.10 ANEXO X: Nayla Quintana

Profesional: Nayla Quintana

Título Universitario: Lic. en Trabajo Social

Puesto: Trabajadora Social (Equipo Técnico en ADEEI ESCOLAR / Equipo Técnico en ADEEI LABORAL / Equipo de Colocación Laboral)

1. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la fundación?, ¿Qué te motivo a trabajar en la misma?

Comencé a trabajar en ADEEI ESCOLAR en el junio del año 2013. Luego, entre los meses de septiembre y diciembre realicé la suplencia de la trabajadora social de ADEEI LABORAL, que estuvo de licencia por maternidad. En mayo del 2014, a partir de la renuncia de la TS de laboral, me incorporo efectivamente al área laboral. Actualmente pertenezco a las dos grandes áreas que tiene Adeei, aunque con un rol y funciones distintas.

Con respecto a la motivación, el campo de la discapacidad es sumamente interesante como campo de trabajo. Particularmente para el trabajo social se configura como un campo emergente (no tradicional), y se está viendo una tendencia muy grande a incorporar TS en los equipos de los diversos dispositivos. La realidad es que históricamente fue un campo más conquistado por otras disciplinas (más ligadas al modelo médico, a la rehabilitación). Y actualmente, en el proceso de transición de paradigmas que atravesamos, se está abriendo el espectro. Al considerar la dimensión social en la producción de la discapacidad, las ciencias sociales tienen mucho para aportar. Y en esto se inserta el trabajo social, la sociología, la antropología, etc., con sus marcos teóricos, sus perspectivas y se habilitan otras posibilidades de intervención, lo cual es sumamente interesante y desafiante.

2. ¿Cómo se define la discapacidad? ¿Cuáles son las principales características de la discapacidad intelectual? ¿Cuáles son los beneficios de la detección e intervención temprana en las personas con discapacidad?

La discapacidad puede ser definida desde varios enfoques, correspondientes a los paradigmas que se instalaron y hoy conviven. Desde ADEEI consideramos a la discapacidad en los términos de la Convención, y del marco teórico correspondiente al modelo social, entendida entonces como producto de la interacción de una persona con una deficiencia y su entorno, que se configura como discapacitante en la medida en que no brinda la posibilidad de inclusión, de participación, de igualdad de oportunidades. El foco no está puesto entonces en la persona, sino en la relación con el entorno, en el que hay barreras sociales que discapacitan a determinadas personas.

En la discapacidad intelectual intervienen tal vez mayores factores vinculados a prejuicios respecto a la imposibilidad de insertarse en la sociedad como sujetos activos.

Por supuesto que la intervención temprana permite generar una mayor estimulación y un máximo despliegue de las posibilidades de las personas.

3. ¿Qué se considera a la hora de determinar que tipos de trabajo pueden realizar las personas?

Nosotros consideramos en igual medida las habilidades y destrezas de los sujetos, por un lado, y las características del trabajo y su entorno, por otro.

Se analizan en profundidad las características de los sujetos, sus dificultades, sus habilidades, destrezas, intereses y los apoyos que requiere; y todo esto se pone en relación con un puesto de trabajo, sus características, las habilidades que requiere para ser ejecutado adecuadamente, las características del entorno de trabajo y los apoyos que es posible diseñar. Es decir, se considera tanto el perfil del sujeto como el puesto de trabajo; y en virtud de la compatibilidad entre uno y otro, se resuelve que tal sujeto puede insertarse en tal puesto.

4. ¿Cuáles son los trabajos más indicados para que se logren insertar laboralmente?

No hay, a priori, un puesto más indicado que otro para una inclusión laboral. Por supuesto que se evalúa que la complejidad del mismo sea acorde a las posibilidades y recursos intelectuales que tiene el sujeto. Pero se analiza cada caso en particular; y en virtud del análisis se diseñan los apoyos que la persona, con un perfil adecuado al puesto, eventualmente requeriría.

5. ¿Requieren de un tratamiento/seguimiento profesional? ¿Según el grado de discapacidad varía?

La necesidad de seguimiento también se evalúa en cada caso. En general, sí. Lo que varía es la intensidad, frecuencia y tipo de seguimiento. No tiene que ver con el tipo de discapacidad, si no con las necesidades particulares de cada sujeto. El seguimiento permite realizar los ajustes necesarios, brindar los apoyos para el sujeto y para el entorno. Es un recurso que permite que el sujeto se adapte adecuadamente al puesto, que se desarrolle óptimamente y que, progresivamente, los apoyos se vayan retirando (el seguimiento nunca apunta a eternizarse, sino que se busca un retiro progresivo). También sirve muchas veces como apoyo para el empleador y el grupo de compañeros, que tiene dudas, miedos, inquietudes, sugerencias.

6. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas en su jornada de trabajo?

Al igual que los puntos anteriores; la carga horaria depende de varios factores. Por un lado se contempla la necesidad del puesto de trabajo y el empleador. Dado que se realiza un análisis ocupacional del puesto, se busca un perfil de sujeto que pueda responder al mismo y, por ende, a la carga horaria que el puesto requiere. No obstante, también se consideran las posibilidades de la persona de sostener una actividad por determinada cantidad de horas. No se fuerza ni se sobre exige a nadie. En ocasiones, cuando se considera que la persona responde adecuadamente a las tareas, pero le sería beneficioso reducir la carga horaria, se propone al empleador; pero en casos excepcionales.

El propósito de nuestro trabajo es que cada persona se inserte en un puesto adecuado para ella, que le exija en virtud de sus posibilidades. Por lo tanto, se intentan equiparar ambas variables. No hay a priori una determinación, siempre se evalúa el caso particular.

7.11 ANEXO XI: Silvina Solari

Profesional: Silvina Solari

Carrera: Licenciada en Terapia Ocupacional

1. ¿Cómo se define la discapacidad? ¿Cuáles son las principales características de la discapacidad intelectual? ¿Cuáles son los beneficios de la detección e intervención temprana en las personas con discapacidad?

La discapacidad corresponde a alguna deficiencia que padece un individuo que en interrelación con el medio produce algún tipo de restricción para su participación.

En cuanto a las discapacidad intelectual, la principal característica es la necesidad de apoyos variados para el desarrollo de roles deseados y correspondientes a la edad, y la participación activa en su comunidad.

La detección e intervención temprana favorecen la implementación de los apoyos necesarios (a la persona y su entorno) para reducir al mínimo las barreras y desventajas producto de su discapacidad.

2. ¿Qué se considera a la hora de determinar qué tipos de trabajo pueden realizar las personas?

Las características de la persona y las exigencias del puesto de trabajo. El tipo de puesto dependerá de las capacidades de cada individuo.

3. ¿Cuáles son los trabajos más indicados para que se logren insertar laboralmente?

No se puede determinar una generalidad de familias de ocupaciones para un tipo de discapacidad, pero podríamos a grandes rasgos plantear; puestos de trabajo de mediana y baja calificación, puestos de auxiliares en áreas de servicios y producción. Desde allí para arriba, siempre según el perfil laboral de la persona.

4. ¿Requieren de un tratamiento/seguimiento profesional? ¿Según el grado de discapacidad varía?

Si, se requiere de capacitación, apoyos a la inclusión y seguimiento laboral. Varía de acuerdo a la discapacidad, pero principalmente a la persona, y ello dependerá más que del tipo

de discapacidad; de la formación y preparación laboral previa, las características de las tareas y puesto de trabajo, y conjuntos de apoyos extra laborales (familia, terapias, etc.)

5. ¿Qué determina la carga horaria que pueden tener las personas en su jornada de trabajo?

En primer lugar la empresa; el puesto a ocupar tiene siempre determinadas exigencias y la carga horaria es una de ellas. En segundo lugar las características de la persona. De ser posible, en la recomendación profesional siempre apuntamos a una jornada laboral reducida (a no ser que las necesidades de joven sean distintas).



UADE UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LA ECONOMÍA

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual Argentina

Profesor: Martin Alterson

Integrantes

- Arias Mele, Julieta
- Herrera Lartigue, Santiago
- Yanson, Melisa



Agenda

- ✓ Objetivos
- ✓ Tipo de investigación, metodología y población
- ✓ Reglamentación
- ✓ Estadísticas
- ✓ Análisis y Resultados
- ✓ Conclusiones

Objetivos Generales

- ✓ “Determinar tipos de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual a partir del conocimiento que brindan profesionales, fundaciones y empresas privadas comprometidas con la integración laboral y social de dichas personas.”
- ✓ “Describir cuáles son los pasos a seguir, necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo.”

Objetivos Específicos

- ✓ “Determinar características de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual.”
- ✓ “Determinar y especificar las características principales de la discapacidad intelectual según los profesionales.”
- ✓ “Describir las formas de trabajo que tienen las fundaciones para capacitar a las personas con discapacidad intelectual para luego poder insertarlas laboralmente.”
- ✓ “Describir y determinar las formas de contratación, requisitos y cantidad de empleados con discapacidad que poseen empresas privadas (Adecco, Green Eat y Mc Donalds) vs. Organismos públicos (Servicio Nacional de Rehabilitación).”

Tipo de Investigación

- ✓ Descriptiva

Metodología

- ✓ Cualitativa: Entrevistas semi-estructuradas

Población

- ✓ Fundaciones/Asociaciones
- ✓ Empresas
- ✓ Profesionales



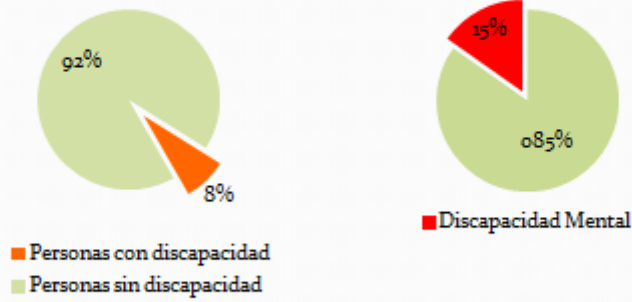
Reglamentación

- ✓ Año '71: *Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*
- ✓ Año '81: Ley 22.431 – *Sistema de protección integral de los discapacitados.*
- ✓ Ley 24.901: “*Centro de día*” y “*Centro educativo terapéutico*”
- ✓ Resolución N° 438 del 2001



Estadísticas

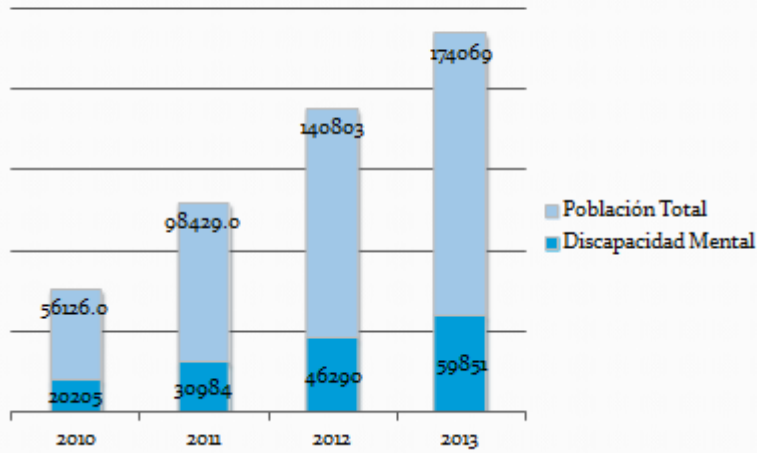
Personas con discapacidad



Población Total
36.260.130

FUENTE: ENDI (2002)

Personas con Discapacidad con CUD



Análisis y Resultados



Fundaciones y Asociaciones

	ADEEI	Discar	Nuevo Surco	ASDRA
Tipo de Capacitación	1 a 3 años	9 meses	E.E.E.	P. Conjunto
Edad	18 a 40 años	16 años	16 años	
Tipo de Contratación	Pasantía Indeterminado	Indeterminado	Indeterminado	Fundación
Horas de trabajo	Análisis Profesional	Análisis Profesional (12hs)	Análisis Profesional (12hs)	SdD 4hs diarias
Cantidad	190	159	119	12
Perfiles	Baja	Baja	Baja	Baja

Empresas y SNR

	Mc Donalds	Green Eat	Adecco	SNR
PcD/Dt	1%	6%	0.03%	+ 4%
Sueldo y Beneficios	Igual para todos	Igual para todos	Igual para todos	Igual para todos
Desarrollo	Solo Sucursal	SI	Multi Puestos	Multi Puestos
Contratos	Indeterminado	Pasantías Indeterminado	Indeterminado	Contratados Planta Permanente
Horas	12hs Sem.	Adeei	= para todos	Indicación Médica
Apoyo	F Discar y Nuevo Surco	Adeei	NO	NO
Perfiles	Baja	Indistinto	Indistinto	Indistinto

Profesionales

	Terapeuta Ocupacional	Trabajadora Social	Psicopedagoga
Discapacidad	"Deficiencia / Restricción"	"Interacción"	"Rendimiento intelectual"
Intervención Temprana	Reduce Barreras	Estimulación	Plasticidad Cerebral
Tipos de Trabajos	Mediana/ Baja Calificación	Perfil Vs Puesto	Perfil Vs Puesto
Apoyo	Seguimiento Laboral + Apoyo familiar	Requieren • Intensidad • Frecuencia • Tipo de seguimiento	• Niveles Iniciales • Autonomía
Carga Horaria	Reducida	Análisis Ocupacional	Tolerancia y Competencias



Conclusiones



“Determinar tipos de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual a partir del conocimiento que brindan profesionales, fundaciones y empresas privadas comprometidas con la integración laboral y social de dichas personas”.

- Profesionales y Fundaciones: Coinciden

- ✓ Cadetería, mantenimiento, archivo, reposición, limpieza, atención al público, etc.

- Empresas

- ✓ Mayoría: Indistinto

- ✓ Mc Donalds: Baja Calificación

“Describir cuáles son los pasos a seguir, necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a un empleo”.

- Capacitación para adquirir habilidades en las fundaciones especializadas en la discapacidad intelectual. (Fundaciones y profesionales)
 - ✓ Curso de autovalimiento
 - ✓ Talleres para desarrollar la tolerancia al trabajo
- Apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo:
 - ✓ Progresivo hacia la autonomía

“Determinar características de trabajos que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual”.

- ✓ Mediana o baja calificación.
- ✓ Tareas mayormente rutinarias y bien definidas.
- ✓ Interacción con el público interno y/o externo.

“Determinar y especificar las características principales de la discapacidad intelectual según los profesionales”.

- ✓ Deficiencias, Restricción o Limitaciones.
- ✓ Rendimiento intelectual por debajo de la media.

“Describir las formas de trabajo que tienen las fundaciones para capacitar a las personas con discapacidad intelectual para luego poder insertarlas laboralmente”.

- ✓ Todas trabajan con planes de capacitación.
- ✓ Todos toman la misma capacitación. No se hace diferencia entre los ingresantes.

- ✓ Preferencia ADEEI

“Describir y determinar las formas de contratación, requisitos y cantidad de empleados con discapacidad que poseen empresas privadas (Adecco, Green Eat y Mc Donalds) vs. Organismos públicos (Servicio Nacional de Rehabilitación)”.

- | | | |
|-----------------|--------------|--------------------|
| •Contratos: | •Requisitos: | •Empleados: |
| ✓ Pasantía | ✓ Contacto | ✓ Mc Donalds - 120 |
| ✓ Indeterminado | ✓ Fundación | ✓ Green Eat - 3 |
| | | ✓ Adecco - 3 |
| | | ✓ SNR - 14 |

¡Muchas gracias!

20/11/2014