

Título Discapacidad, formación y empleo. Hacia una formación participativa

Tipo de Producto Ponencia (texto completo)

Autores Shocrón, Marisa Laura

Código del Proyecto y Título del Proyecto

C17S03 - La evolución en el empleo de las personas con discapacidad intelectual en empresas ordinarias con el programa "Empleo con Apoyo", en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Responsable del Proyecto

Shocrón, Marisa Laura

Línea

Área Temática

Administración

Fecha

Noviembre 2017

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

FUNDACIÓN
UADE

Sobre la autora:

Doctoranda en Administración (UCA). Contadora Pública (UBA). Actualmente cursando el Master en integración de personas con discapacidad (Universidad de Salamanca, España). Posgrado experto universitario de e-learning (UTN). Posgrado Especialización en Pymes Familiares (UBA). Posgrado en Aptitudes y prácticas de enseñanza inclusiva (UCA). Programa ejecutivo especializado en coaching e inteligencia emocional. (UCEMA). Docente universitaria de grado, Posgrado y Master, modalidad virtual y presencial. Autora de libros y de artículos en revistas especializadas. Participación en Congresos Nacionales e Internacionales, Simposios y Jornadas de capacitación universitaria y profesional.

e-mail: mshocron@gmail.com mshocron@uade.edu.ar

Resumen

La Convención de Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece que la educación es un derecho adquirido y que ninguna persona puede quedar excluida por motivos de discapacidad en todos los niveles educativos garantizando la posibilidad de interactuar en igualdad de condiciones.

En el año 2016 UNESCO ha presentado un Informe de Seguimiento de la Educación en el mundo (GEM), planteando la educación como una necesidad basada en los derechos humanos. Definiéndolo como formativo, transformador e inclusivo.

Es necesario velar por la no exclusión de cualquier persona con derecho a formarse. Con mayor énfasis a aquellas personas que por diferentes motivos se encuentra en una situación de vulnerabilidad, y es en ese punto, que se debería trabajar con mayor esmero, para asegurar entornos inclusivos garantizando la participación de la totalidad de los ciudadanos.

En el presente trabajo se presentan propuestas de formación profesional inclusivas. Dados los avances tecnológicos y de la comunicación, se describen recursos alternativos innovadores con el fin que los grupos más vulnerables no sean sujeto de exclusión social.

Palabras Claves: accesibilidad, discapacidad, formación.

Introducción:

En las últimas décadas se generó un cambio importante en el paradigma del concepto de discapacidad e integración social, ya que en la actualidad se habla de las capacidades de las personas y no de sus “discapacidades”, surgiendo el cambio a partir de la interacción con el medio social, en busca de su autonomía, integración social e igualdad de derechos y obligaciones.

La Organización Mundial de la Salud aplica la perspectiva social en el concepto de discapacidad, considerando que es la misma sociedad la que establece la limitación al acceso y por ende la exclusión.

Uno de los principales desafíos se centra en la incorporación del concepto de autonomía y autodeterminación de la persona con discapacidad a partir de la óptica del Estado, las propias familias, organizaciones educativas y ámbitos sociales en general.

Cobra importancia la difusión, comunicación y visibilización como elemento del conocimiento y del reconocimiento de la diversidad en la aplicación de las competencias.

En el Artículo 9 de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad se define uno de los grandes temas, “la accesibilidad”, en referencia a asegurar el acceso al entorno físico, educativo, formativo, laboral, a los sistemas de comunicación y a la tecnología de la información.

Los problemas de accesibilidad constituyen en la actualidad un factor importante de riesgo de exclusión.

La educación debe basarse en el enfoque de competencias, éstas reflejan los conocimientos, saberes previos, habilidades, capacidades y aptitudes con que cuenta una persona. En ellas nos diferenciamos y su uso adecuado define el perfil del ser proactivo.

La formación debe basarse en las competencias transversales, tales como; habilidades de comunicación, capacidad de organización y planificación, el pensamiento estratégico, el trabajo en equipo, empatía, entre otras. Todas ellas fundamentales para el desarrollo profesional en cualquier ámbito de formación profesional.

El mercado laboral es el que impone el perfil del profesional, es por ello que resulta imprescindible el accionar en el marco de la formación inclusiva, que relacione y vincule los aspectos empresariales con las necesidades y aportes sociales.

Concluyendo que la formación en competencias transversales constituye una forma de comprometernos y ser consecuentes con los cambios sociales vigentes.

Marco Conceptual

La discapacidad y el derecho al trabajo

La discapacidad

Desde los inicios de la humanidad las personas con discapacidad eran discriminadas, segregadas y maltratadas bajo conceptos y creencias de toda índole, más aún, aquellas que sufrían de una discapacidad intelectual.

La Edad Media se plantea como la etapa de una conducta cruel ante la persona con discapacidad mental, eran aislados, rechazados, encerrados y en algunos casos hasta temidos por el resto del grupo social. En algunas ocasiones eran severamente perseguidos y castigados.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad expresa:

“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”. (ONU, 2006)

Actualmente se considera la discapacidad como el resultado de la interacción entre un ambiente inaccesible y una persona, más que como un atributo inherente a un individuo.

La Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), propuesta por la OMS en el 2001, se basa por tanto en la integración de los modelos médico y social, usando un modelo biopsicosocial, que define a la discapacidad desde una perspectiva biológica, individual y social.

Se trata de una clasificación basada en el funcionamiento de la persona, que adopta un modelo universal, integrador e interactivo, donde se incorporan componentes sociales y ambientales.

El enfoque biopsicosocial, también es desarrollado por la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), enfatizando una perspectiva socio ecológica y contextual, en la que se tienen presente las fortalezas de las personas y la interacción del funcionamiento del individuo con el entorno, así como los apoyos individualizados necesarios para mejorar el funcionamiento humano.

El logro de la integración de todo grupo social se basa en la necesidad de que la sociedad tome conciencia que los propios individuos dentro del contexto son los que imponen limitaciones e imposibilidades de desarrollo de cualquier otro integrante con los mismos derechos y obligaciones.

La adecuada utilización del lenguaje es muy importante, ya que constituye por sí un medio de comunicación. El uso impropio del mismo instituye un medio de segregación.

El 01/10/2014 la Ley 26.944 aprueba el nuevo Código Civil y Comercial modifica algunos vocablos en busca de una comunicación más adecuada.

El art 152 modifica vocablos negativos que generaban una fuerte discriminación, se calificaba como “insano o demente” lo que en la actualidad se redefinió como “personas involucradas en un proceso de restricción a la capacidad”.

La discapacidad y el empleo

Todas las personas con o sin discapacidad tienen el derecho al trabajo en sus diversas modalidades. Una persona que trabaja es autónoma, valiosa, independiente, y ello le permite sentirse útil e integrada a la sociedad.

A partir de la necesidad de contribuir a construir una sociedad inclusiva, nace el interés de analizar a los actores sociales que trabajan a través programas de empleo en la inclusión de personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que busca fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Se basa en los principios de igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación (Convenio 159 OIT- 1983 y otros).

El programa de discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo promueve el trabajo digno sin diferenciación de género para las personas con discapacidad, ofreciendo y facilitando medios para resolver los obstáculos que le impiden la participación dentro del mercado laboral ordinario.

Para ello se busca analizar las estrategias para desarrollar capacitaciones y formación para el empleo, asesorar a los gobiernos y organizaciones de trabajadores y cooperar en la prestación de asistencia técnica.

Comprendiendo el concepto de inclusión social e igualdad de derechos, la visibilidad y el conocimiento son el fundamento para el mejoramiento en las posibilidades de inclusión social de personas con discapacidad, asistiendo a su construcción como seres humanos útiles y productivos, en la interacción con otros actores sociales como las empresas, a través de los programas de inclusión.

El Estado debe asumir su responsabilidad a través del dictado y de la puesta en marcha de políticas, medidas y programas que faciliten no sólo el acceso al trabajo, sino que promuevan la escolaridad de las personas con discapacidad en todos los niveles de formación, contando para ello con un recurso importante que es la implementación de los apoyos para lograr la igualdad de derechos.

El artículo 19 de la Resolución 61/106 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas propuesta por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, establece el derecho a vivir en forma independiente, a la igualdad de derechos y obligaciones, a la inclusión social.

Cualquier persona aspira a encontrar un trabajo, sentirse útil y poder solventarse económicamente.

Existe un desajuste entre las competencias y habilidades demandadas por las empresas y las adquiridas tanto en el ámbito universitario como en las diferentes organizaciones en las que se imparte formación y capacitación.

Es necesario complementar lo aprendido con la enseñanza de competencias transversales que mejoren el perfil de la persona que está por incluirse en el mercado laboral. Ello implicaría un

gran beneficio a la hora de evaluar a la persona con discapacidad en el momento de postularse a la propuesta laboral.

La mayor limitación al momento de definir la relación empleabilidad y discapacidad se presenta en las barreras laborales existentes en las empresas ordinarias establecidas por los principios sociales.

Es correcta la idea de inclusión laboral en las empresas bajo una modalidad de relación de dependencia, pero debemos entender que no es la única. La autogestión por medio de la generación de su propio emprendimiento también constituye una alternativa laboral para la persona con discapacidad.

Un concepto: Apoyos

Uno de los logros más importantes establecidos por el nuevo Código Civil y Comercial con relación a la temática planteada es la definición del concepto de “apoyos.”

Se enfatiza las facultades o habilidades personales de los individuos, definiendo en determinadas situaciones cuáles son los “apoyos” necesarios para la ejecución de la acción.

Art 43 Código Civil y Comercial- Concepto. Función. Designación.

“Se entiende por apoyo cualquier medida de carácter judicial o extrajudicial que facilite a la persona que lo necesite la toma de decisiones para dirigir su persona, administrar sus bienes y celebrar actos jurídicos en general.”

Las medidas de apoyos tienen como función la de promover la autonomía y facilitar la comunicación, la comprensión y la manifestación de voluntad de la persona para el ejercicio de sus derechos.

Las competencias profesionales cobran un protagonismo importante al momento de la selección de las personas para el empleo, estas habilidades en la actualidad se relacionan con las soluciones propuestas ante los problemas planteados.

La formación de las personas resulta de gran relevancia dados los lineamientos impuestos por la globalización y la innovación tecnológica, es importante que al pensar en dichas competencias se evalúe la posibilidad de contar con el recurso de “apoyos” necesarios y ofrecer la oportunidad de desempeño a un colectivo social. Para ello es necesario la participación de todos los actores sociales, en especial, aquellos relacionados con la educación en sus diversos niveles, las organizaciones profesionales como ámbito formativo y las mismas empresas en su especialidad.

Objetivo

Analizar y describir acciones inclusivas relacionadas con la accesibilidad y la inclusión en el mercado laboral normalizado, proponiendo y buscando concientizar al estado, a las empresas y a las organizaciones educativas formales y no formales a materializar y concretar dichas prácticas.

Desarrollo.

Propuestas de acción.

La formación, el empleo y el uso de la tecnología

La Convención de Naciones Unidas para los derechos de las Personas con Discapacidad enfatiza la no exclusión de las personas por motivos de discapacidad del sistema de educación, en busca de la igualdad de derechos en todos sus niveles educativos y en la formación profesional

Cuando la persona descubre su talento y trabaja sobre el mismo resulta más proactivo, desarrolla una mayor sensibilidad y entusiasmo, favoreciendo su creatividad y motivación para avanzar sobre distintas etapas de la investigación. Presenta los mejores resultados no sólo en la fase de estudio y formación sino también en su inclusión laboral, optando por sí mismo en muchos casos a formar parte de una estructura organizacional o por generar su propio emprendimiento.

Las personas con discapacidad se enfrentan cotidianamente con barreras establecidas por las propias organizaciones empresariales en su contexto laboral, relacionados con problemas edilicios, actitudes de los compañeros del entorno laboral, falta de definición de la cualificación profesional, y ausencia de formación y capacitación en sus diversas propuestas laborales.

En el Preámbulo de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad se indica:

“v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”

A través del análisis del contexto, de la cultura organizacional, los valores y principios de las organizaciones que funcionen o no en calidad de empresa, se debería plantear la empleabilidad desde el conocimiento de las competencias, habilidades, y cómo la inclusión laboral junto al entorno logra efectivamente una mejora en la calidad de vida de todas las personas y en especial de aquellas que son excluidas socialmente sólo por diversos mandatos sociales y el desconocimiento de los cambios de paradigmas.

Las aptitudes más solicitadas por los empleadores en el ámbito laboral consisten en adquirir y desarrollar habilidades relacionadas con:

- La comunicación y el trabajo en equipo.
- Delegación y flexibilización ante diferentes escenarios.
- Planificación y toma de decisiones.
- Capacidad de rotación en el cumplimiento de roles en respuesta a la problemática planteada.

En el proceso de sensibilización, se transmiten principios, valores y la importancia que acarrea permitir la visibilización de lo diferente y no temer a lo desconocido para aprender a partir de ello.

De esta forma es posible mencionar la implementación del aprendizaje y desarrollo de las competencias transversales dentro del ámbito formativo.

El individuo debe tener la posibilidad de demostrar su desempeño y la retroalimentación debe ser permanente y responsable asumiendo el formador una actitud empática y constructiva.

Por el contrario, nos encontramos dentro de una cultura en la que la evaluación y la calificación forma parte del centro de aprendizaje. Un profesional bien cualificado es aquel que ha logrado una mayor puntuación en su práctica, sin analizar los caminos recorridos para lograrlo, esto hace que exista una gran falencia en la importancia que implica el intercambio del conocimiento e ideas.

Finalmente, si el objetivo buscado es la inclusión de personas en todas las etapas de formación, este recurso no implica grandes inversiones económicas, sino sólo un cambio de actitud del docente o experto en el análisis de contenidos y poder lograr:

- ✓ Definir el talento del aprendiz.
- ✓ Asumir una actitud responsable en el aprendizaje.
- ✓ Permitir asesorar y orientar al profesional de acuerdo a sus intereses y capacidades.
- ✓ Definir la importancia que tiene el estudio y la investigación en la construcción del conocimiento.

Dentro del marco de la globalización, la revolución tecnológica y la comunicación, la búsqueda de recursos no exclusivos es fundamental, es por ello que la ausencia de la tecnología no debe transformarse en un nuevo elemento de exclusión social.

Concientización y participación de las organizaciones profesionales

Se puntualiza la problemática de los profesionales con cierta discapacidad, que les dificulta desarrollar o continuar con su actividad de formación, planteándose la posibilidad que las organizaciones profesionales puedan apoyarlos dados los recursos tecnológicos existentes

Las organizaciones profesionales cuentan con diferentes cursos de formación y asesoramiento, éstos podrán ser dictados bajo diferentes modalidades (presencial o virtual) y deberían estar centrados en el modelo de desarrollo de competencias transversales demandadas en el ámbito laboral. Su aplicación facilita el desarrollo de habilidades y la posibilidad de empleo ya sea en relación de dependencia o de autogestión.

La propuesta se fundamenta en los estándares sobre el Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL), considerando los objetivos planteados de utilización de métodos de enseñanza, que eliminen barreras y obstáculos de aprendizajes e implementen con la flexibilidad necesaria para adaptarse a los requerimientos y aptitudes del profesional.

A modo de síntesis el Diseño Universal para el Aprendizaje garantiza la igualdad de oportunidades y acceso al aprendizaje, refiriéndose más a un “entorno discapacitante” que a la “persona discapacitada”, se fundamenta en tres principios:

1-El “qué” del aprendizaje, y consta en ofrecer la información a través de diferentes recursos, formatos, canales.

2-El “cómo”, referenciando no solo a los recursos físicos, materiales ofrecidos para el aprendizaje sino también a la estimulación o motivación para arribar a la meta.

3-El “por qué” del aprendizaje, la estrategia debe basarse en la comprensión que no todos somos iguales, recurriendo en esta etapa a la flexibilidad para lograr una participación activa y continua.

El acogimiento de estos principios y conceptos permiten generar cursos o recursos de transmisión de conocimientos en los cuáles la motivación dependerá en gran medida de la presentación de los contenidos, de la metodología utilizada, del incentivo y por último de la evaluación del profesional.

Con respecto a la metodología, se orienta a la accesibilidad a los contenidos y entornos de aprendizaje.

La accesibilidad es el punto en el que se conjugan la capacidad funcional de una persona y el diseño o la demanda del entorno.

En síntesis, un producto, bien o entorno es accesible a una persona o a un grupo de personas en la medida que el individuo pueda hacer uso del mismo por sus propios medios, de la misma forma que podrían utilizarlo otras personas en condiciones similares y carezca de discapacidad.

La accesibilidad tiene como fin la eliminación de barreras físicas, arquitectónicas, de información, de comunicación del entorno, tanto en su hogar como en el contexto social.

Vinculado a la accesibilidad se encuentra el concepto de “Diseño Universal”.

El enfoque tradicional propone adaptar algunos productos, aplicaciones y servicios a las capacidades y necesidades de los usuarios que se ve imposibilitados a su uso por diversas circunstancias, entre ellas, por alguna discapacidad. El diseño universal es el que tiene en cuenta a todos los posibles usuarios de hacer uso de un servicio, producto o bien y es de aplicación posible a diversos entornos sociales y virtuales.

La formación o especialización profesional, la discapacidad y empleabilidad

Uno de los objetivos fundamentales a cumplir por una organización profesional es la capacitación y formación de sus profesionales. En un ámbito académico es necesario comprender el cumplimiento la igualdad de derechos de todos sus integrantes, es por ello que toda propuesta de capacitación debe basarse en el desarrollo de las competencias transversales y la empleabilidad.

Entendemos por competencias a los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes con que cuenta una persona. La visualización permitirá su desarrollo en la transformación de un obstáculo en una oportunidad.

Las personas con discapacidad en la mayoría de los ámbitos laborales, se encuentran con una dificultad importante de inclusión y tiene que ver con problemas actitudinales impuestos por la sociedad y por las personas integrantes del contexto laboral.

Dentro de las competencias transversales podrían enumerarse, las habilidades de comunicación, capacidad de organización y planificación, el pensamiento estratégico simple, el saber compartir información para enriquecer una idea, trabajar en equipo, comprender que podemos delegar una acción o tarea si por medio de ello mejoramos los resultados, proceso de toma de decisiones y la empatía.

Las competencias son de aplicación y ejercicio por parte de la totalidad de las personas que forman parte de la sociedad en su diversidad de funciones laborales dentro de empresas, organizaciones, en organismos estatales, fundaciones, emprendimientos, entre otros.

La mayor ventaja en este tipo de cursos es la retroalimentación en el intercambio actitudinal al compartir conocimientos, habilidades y experiencias por el grupo humano sin prejuicios ni prejuicios.

La formación puede elaborarse bajo la modalidad presencial o virtual, de acuerdo a las necesidades requeridas y se plantean los siguientes objetivos:

1. Formación en competencias transversales de acuerdo a lo requerido por el mercado laboral.
2. Capacitación en forma personalizada en la búsqueda del empleo.
3. Orientación hacia los recursos y conocimientos necesarios para generar su propia actividad laboral o emprendimiento.
4. Fomento en la búsqueda del propio talento. Motivación para encontrar y desarrollar activamente sus habilidades, favoreciendo la permanencia en la elección laboral.

De la suma de dicho accionar, surgirá una mayor posibilidad de inclusión en el mercado laboral de todos los ciudadanos cualquiera que sea su realidad.

Conclusión

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que, en el mundo, las personas con discapacidad participan y contribuyen al ámbito laboral en todos los niveles. Sin embargo, muchas de ellas que desean trabajar no tienen la oportunidad de hacerlo, pues se ven limitados por obstáculos impuestos por el contexto.

Los principios de igualdad, la no discriminación, la valoración de las diferentes habilidades y el derecho al trabajo representan derechos a gozar por todos los ciudadanos de la sociedad.

Comprendiendo el concepto de inclusión social e igualdad de derechos, es importante a través del conocimiento e investigación, el mejoramiento en las posibilidades de inclusión social de personas con discapacidad, colaborando con ello a su construcción como seres humanos, útiles y productivos, en la interacción con otros actores sociales como las empresas y demás organizaciones.

Dentro del marco de la globalización, de la innovación tecnológica y de la comunicación, la búsqueda de recursos no exclusivos resulta fundamental. Se debe enfatizar el aprendizaje por competencias según el interés y las necesidades formativas.

Es de considerar la responsabilidad de los expertos en asumir el compromiso con el trabajo colaborativo, la práctica reflexiva y la retroalimentación permanente y pertinente. A incentivar a la innovación y a animarse a pertenecer a ámbitos de estudio científico y a la investigación.

Los valores y la calidad de vida son conceptos que empoderan a los individuos para que sean seres humanos más valiosos, empáticos, constructivos, aprendiendo que la diferencia construye no discrimina y es parte de la enseñanza valorar las experiencias individuales.

La visibilización del tema de discapacidad debe ser objeto de difusión contando para ello con los medios de comunicación. Es importante incrementar las campañas de concientización pública y un mayor compromiso social.

La intervención de diferentes organizaciones no estatales, en el abordaje y en la concreción de acciones referidas a la discapacidad implican la necesidad que el Estado actúe por medio de la promoción de políticas sociales, de su difusión, aplicación y cumplimiento de las mismas. Deben tratarse de políticas integrales y de aplicación generalizada, coordinadas e integradas a organizaciones públicas y privadas. Son cambios que no se logran de un día para el otro, requieren del dictado de normas, del compromiso del Estado y de concretar políticas educativas inclusivas.

Con relación a las personas con discapacidad dentro de las organizaciones, en estos últimos años se ha logrado un mayor compromiso de inclusión. Si bien existen leyes que benefician económicamente su inclusión, el medio elegido debe ser el sentido social, habiéndose generado un mayor compromiso humano que no se relaciona con ninguna imposición normativa.

La pertenencia comunitaria es un derecho de todos, que habilita la autodeterminación, empoderamiento, autogestión de la propia vida y la generación de su propio plan de futuro. Todo ello converge en el concepto actual de “Calidad de Vida”; principio y necesidad social que guía las prácticas profesionales, la evaluación de resultados y la mejora continua de la calidad.

Bibliografía

Código Civil y Comercial. Ley 26.994, 01/10/2014

Convención 61/106 sobre los derechos de las personas con discapacidad (13/12/2006)

<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>

Declaración Universal de los derechos humanos. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental

<http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm>

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

Ruiz M.V., Saorín J.M. (2014). “La Evaluación Auténtica de los Procesos Educativos”. Revista Iberoamericana de educación.

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4774107&orden=1&info=link>

Verdugo, M.A. (1995). Personas con deficiencias, discapacidades y minusvalías.

En M.A.Verdugo (Ed.), Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras (pp. 1-35). Madrid: Siglo XXI