

Título La inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario por medio del programa de empleo con apoyo en Buenos Aires, Argentina

Tipo de Producto Ponencia (texto completo)

Autores Shocrón, Marisa Laura

III Congreso Internacional Universidad y Discapacidad. Universidad Autónoma de Madrid

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 2016

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

FUNDACIÓN
UADE

CIUD **III CONGRESO INTERNACIONAL UNIVERSIDAD Y DISCAPACIDAD**

10 y 11 de noviembre de 2016

COMUNICACIONES PRESENTADAS

GRUPO 3

COMPETENCIAS, EMPLEABILIDAD, EMPLEO, Y PROGRAMAS DE APOYO A LA INCLUSIÓN LABORAL



Grupo de trabajo 3 Competencias, empleabilidad, empleo, y programas de apoyo a la inclusión laboral	Experiencias y programas que mejoran la empleabilidad y las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en empleos cualificados y puestos directivos
--	---

Descripción:

La inserción laboral es el último paso dentro de todo el engranaje universitario para facilitar el desarrollo personal y profesional de los jóvenes universitarios.

Así lo han entendido las Universidades, que han puesto a disposición de sus estudiantes servicios de orientación y promoción al empleo, para facilitar el comienzo de una nueva etapa en sus vidas.

En el caso de las personas con discapacidad, conocemos por los últimos informes, que acceden en menor medida a las prácticas académicas externas, a los programas de movilidad y a otras iniciativas que mejoran su empleabilidad. Por eso es importante conocer y poner en marcha medidas específicas que redunden en una mayor inclusión laboral y capacidad de encontrar empleos técnicos y altamente cualificados. Al mismo tiempo cada vez hay más empresas comprometidas socialmente con la discapacidad y con la contratación de personas con discapacidad dentro de sus políticas de diversidad de recursos humanos. Se considera importante por tanto, conocer y diseñar estrategias e iniciativas que mejoran la empleabilidad de este colectivo y sus necesidades formativas y de aprendizaje y que redunden en último término en una mayor inclusión laboral del colectivo.

Objetivos:

- Divulgar estudios e investigaciones que nos permitan conocer mejor la realidad sociolaboral de los universitarios con discapacidad
- Presentar ejemplos de buenas prácticas en la coordinación de los distintos servicios que intervienen en el proceso de transición de la Universidad al Empleo, servicios de orientación laboral, servicios de atención a la discapacidad, etc.
- Promover y difundir programas y acciones que mejoren la empleabilidad de universitarios/as y egresados/as con discapacidad a través de la prestación del asesoramiento y los apoyos necesarios para el desarrollo de sus competencias profesionales.
- Identificar buenas prácticas en la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad por parte de las empresas y otras instituciones a nivel global.
- Realizar propuestas de Coaching y otras estrategias de orientación para mejorar las competencias y habilidades de los universitarios, para encontrar oportunidades en nuevos empleos.

COMUNICACIÓN 9

La inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario por medio del programa de empleo con apoyo en Argentina

La inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario por medio del programa de empleo con apoyo en Buenos Aires, Argentina

Autora: Shocrón Marisa Laura

Cargo: Investigadora INSOD

Universidad Argentina de la Empresa (UADE)

Buenos Aires. Argentina

I-Introducción

La empresa ordinaria es considerada el ámbito de inclusión de las personas con discapacidad intelectual.

Es requisito excluyente la capacitación de todos los actores intervinientes: la persona con discapacidad intelectual, su familia, el preparador laboral, los integrantes de la empresa y el Estado.

La universidad debe asumir su responsabilidad y participar estratégicamente para la formación de dichos agentes.

El presente plan de trabajo de investigación desarrolla la definición y ubicación del problema, el estado de la cuestión, el enfoque conceptual, los objetivos, hipótesis, metodología aplicable para analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (PDI) que participan del programa de Empleo con Apoyo en empresas ordinarias en CABA y Provincia de Buenos Aires; Argentina.

Definición del Problema

Se considera la empresa ordinaria como ámbito de inclusión de las personas con discapacidad intelectual, sus actores, la intervención del estado y de la sociedad con relación a los beneficios otorgados, comprendiendo oportunidades sociales, laborales, de movilidad, de seguridad social y legal, entre otros.

El Empleo con Apoyo es un programa de inclusión laboral en el mercado de trabajo orientado a personas con diferentes discapacidades o con determinadas dificultades.

El Empleo con apoyo se aplica a personas con discapacidad intelectual, trastornos de salud mental, discapacidad visual, auditiva y física.

En cualquiera de estos casos cumple una función fundamental a lo largo de la vida laboral de la persona con discapacidad, siendo el preparador laboral, el responsable de facilitar la adaptación social y laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en iguales condiciones que el resto de las personas que desempeñan puestos similares, asegurando el éxito a largo plazo y logrando una interacción adecuada y oportuna con el resto de los trabajadores.

Consiste en una estrategia de inclusión en la empresa ordinaria. Se establece a partir de un acuerdo entre las empresas y el individuo, asegurando condiciones laborales similares a la de cualquier otro trabajador en un puesto equivalente y dentro del mismo lugar de trabajo.

El concepto de empleo con apoyo debe ser proactivo ya que la función del preparador laboral será detectar las necesidades y generar el apoyo inmediato.

Al afirmar que se encuentra disponible a lo largo de toda la vida laboral implica que, el monitoreo es permanente y de generarse situaciones que lo ameriten se retoma la disponibilidad del apoyo.

El estudio se localizará en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, Argentina.

El problema que se plantea es:

¿Cómo se desarrolla y evoluciona el proceso de inclusión, en el mercado laboral ordinario, de las personas con discapacidad intelectual que participan en el programa de Empleo con Apoyo en CABA y Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Justificación y relevancia del proyecto.

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 discapacidades intelectuales.

La búsqueda fundamental es su inclusión en el mercado laboral ordinario y sostenerlo en el tiempo.

Dada la diversidad y poca política social desarrollada sobre el tema se tiene la intención que los organismos e instituciones competentes puedan dirigir la política del Estado en su desarrollo y la correspondiente instrumentación para lograr un avance en el tema basándose en la igualdad de oportunidades para todos los seres humanos.

Se analiza la intervención de las organizaciones privadas en el abordaje y en la concreción de acciones referidas a dicha temática, dada la ausencia de hechos y de derechos de políticas gubernamentales

En Argentina no se dispone de una sistematización de datos que aporten información con relación al tema.

Comprendiendo el concepto de inclusión social e igualdad de derechos, es importante a través del conocimiento, investigar el mejoramiento en las posibilidades de integración social de personas con discapacidad intelectual, colaborando con ello 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.

Ello conlleva a despertar la necesidad desde el Estado Nacional, Provincial y municipal a generar políticas públicas que apoyen y respalden dicha realidad.

Es relevante su estudio con referencia a las siguientes dimensiones:

✓ A nivel persona y familia:

Favorece el pleno desarrollo del individuo en su integridad, ya que el trabajo implica no sólo su progreso sino también, la trascendencia de la persona. Proyectando el concepto de integración laboral a la posibilidad de inclusión de la persona con discapacidad a la escolaridad no diferenciada en sus diferentes niveles.

En cuanto a la familia implicaría su condición de individuo activo, independiente y autónomo generador de su propio ingreso.

✓ A nivel empresarial:

La integración y aceptación sistemática de dicho colectivo de personas en las diferentes organizaciones, implica que el concepto de capacitación no sea aplicable sólo a la formación de la persona con discapacidad para la ejecución de su actividad laboral, sino también al entrenamiento y orientación de los sujetos que ocupan diferentes puestos dentro de la empresa.

Permitiendo formar una generación de dirigentes de empresas con mayor conciencia de integración de todo individuo, especialmente a actores vulnerables como los discapacitados intelectuales, que requieren de una mayor asistencia.

✓ A nivel social:

A través del conocimiento y difusión de dicho modelo se propicia la apertura, disminuyendo las barreras existentes como consecuencia del desconocimiento y el temor al vínculo con la persona con discapacidad.

Implicaría un crecimiento con relación a la convivencia no sólo dentro del ámbito empresarial, sino también en las diferentes áreas y grupos de personas integrantes de la sociedad.

El desconocimiento de la temática implica:

- Escasa accesibilidad al mercado de trabajo ordinario para personas con discapacidad.
- Falta de fondos para estimular programas de Empleo con Apoyo
- la ausencia de un marco de políticas de Empleo con Apoyo a nivel nacional, provincial y municipal
- Falta de prioridades a necesidades sociales y económicas.

Es importante tener en cuenta los intereses y preferencias de las personas con discapacidad intelectual como elementos fundamentales para la motivación que tendrá el trabajador para el desempeño de su actividad laboral en el puesto asignado.

Los principios de igualdad, la no discriminación, la valoración de las diferentes habilidades y el derecho al trabajo conllevan a evaluar que el empleo con apoyo plantea una alternativa para las personas que presentan discapacidades para llevar una vida digna para todos los seres humanos.

La responsabilidad es de todos, los organismos públicos deben tomar conciencia de generar planes de integración de las personas con diversas discapacidades, generando políticas públicas y compromisos que en la actualidad se encuentran a cargo de iniciativas privadas.

Comprendiendo el concepto de inclusión social e igualdad de derechos, es importante a través del conocimiento, investigar el mejoramiento en las posibilidades de integración social de personas con discapacidad intelectual, colaborando con ello 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

Clasificación del proyecto

Se desarrollará dentro del marco de las ciencias sociales, investigando temas relacionados con las siguientes disciplinas:

- Psicología.
- Administración.
- Sociología.
- Leyes del derecho civil y laboral.

II- Objetivos generales y específicos

Objetivo General

Analizar, describir y cuantificar la evolución de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, en las empresas participantes del programa "Empleo con Apoyo" de DISCAR, en el mercado laboral ordinario por el período 1993-2015 en CABA y Provincia de Buenos Aires. Argentina

Objetivos Específicos.

En Argentina la investigación del programa de empleo con apoyo es escasa, no existiendo hasta el momento estadísticas al respecto. De la lectura del tema podríamos mencionar la existencia de estudios, artículos, informes, ponencias en simposios elaborados por las entidades que trabajan en el tema.

Por lo mencionado anteriormente considero de utilidad la presentación de la presente propuesta de investigación, mencionando a continuación los objetivos específicos.

1. Relevar datos de cientos noventa personas con discapacidad intelectual participantes del programa empleo con apoyo y su inclusión en el mercado laboral ordinario durante el período 1993-2015 en CABA y Provincia de Buenos Aires.

2- Clasificar y sistematizar los datos relevados sobre personas con discapacidad intelectual que se desempeñan en empresas ordinarias con empleo con apoyo durante el período 1993-2015 en CABA y Provincia de Buenos Aires.

3. Analizar los resultados de la investigación de acuerdo a los siguientes elementos a evaluar

3.1 Análisis cuantitativo y evolución de las personas con discapacidad intelectual incluidas en el mercado ordinario por medio del empleo con apoyo en CABA y Provincia de Buenos Aires, Argentina a partir de las variables: Datos del trabajador, datos de la empresa, puesto de trabajo que ocupa, seguimiento en la empresa.

3.2 Análisis de variables

3.2.1 Variable de Apoyo al personal de la empresa por profesionales externos.

3.2.2. Variable de Apoyo a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo.

3.2.3. Variable sobre la Integración.

3.2.4. Variable sobre calidad de vida.

III- Marco Legal-conceptual

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

Definiciones conceptuales

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 personas que sufrían de una discapacidad mental.

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

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 búsqueda de su autonomía, integración social e igualdad de derechos y obligaciones.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD) 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)

Inclusión

Todas las personas con o sin discapacidad intelectual tienen el derecho de ser admitidos socialmente en el ámbito laboral, a valerse por sí mismo, a satisfacer necesidades psíquicas, y físicas a través de su labor cotidiana.

Es obligación de la sociedad el poder brindarle a las personas con discapacidad los apoyos, recursos, insumos y servicios requeridos para lograrlo, y en esta obligación radica la esencia de la inclusión.

Se sostiene esta premisa como un objetivo inmediato para disminuir la discriminación de las personas con discapacidad intelectual.

Es fundamental que el Estado cumpla su función en este sentido por medio del ejercicio de políticas, medidas y programas que faciliten y promueven la escolaridad de las personas con discapacidad en sus diferentes niveles y brindar los apoyos en

caso de ser necesario como un escalón previo y necesario a la posibilidad de insertarse posteriormente en el mercado laboral.

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 y a ser incluido en la comunidad en igualdad de condiciones adoptando las medidas que sean necesarias a fin de facilitar el cumplimiento de dichos derechos.
- No permitirles el ejercicio de actividades, no ser excluidos o no ser discriminado en sus diferentes acepciones.
- Gozar de la igualdad que fluye de los derechos humanos y de las libertades inherentes a los mismos.

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

La inclusión en el mundo laboral es una meta buscada por cualquier ser humano tenga o no discapacidad intelectual.

El contexto y medio social, la participación de familiares, amigos, profesionales, personas que ejercen la función de apoyos podrían suavizar, disminuir y minimizar dicha discapacidad asumiendo su rol de ayuda para con la otra persona.

Estado de situación en Argentina:

El empleo con apoyo es un programa de inserción laboral en el mercado ordinario de trabajo orientado a personas con diferentes discapacidades.

En Argentina se implementó a partir de 90, y localmente se desarrolla a través de Fundación DISCAR, que desarrolla este programa bajo este diseño de seguimiento durante toda la vida laboral del trabajador.

La Constitución Nacional hace mención en el inciso 23 del artículo 75 a la obligación de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos de la sociedad y establece:

“Legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del periodo de enseñanza elemental, y la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.”

En 1966 se funda CILSA, Organización No Gubernamental de bien público en Santa Fe, siendo el propósito principal promover la integración de personas provenientes de los sectores más vulnerables. Es la entidad asesora de Adecco organización que se compromete a lograr la integración e igualdad en el ámbito laboral en los grupos vulnerables como discapacidades.

En el año 1981 surge el “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados”, sancionado por medio de la Ley 22431 cuyo objetivo fundamental es la protección de las personas con discapacidad por medio de generar el cumplimiento de los derechos básicos de educación, salud y la posibilidad de integración laboral buscando los apoyos necesarios para lograr la inclusión.

Argentina ratifica en abril de 1987 el Convenio de la OIT, pero como consecuencia de ello el Estado es poco lo que se desarrolló al respecto.

La Ley 22431 “Sistema de Protección Integral de Discapacitados”, en Capítulo II. Trabajo y educación en su artículo 8 enuncia:

“El Estado Nacional, sus Organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal”.

Incorporando en su artículo 5

“Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.”

La Secretaría de Estado de Salud Pública debe certificar la existencia, naturaleza y grado de discapacidad y es así que en 11/2001 implementa el “Certificado único de Discapacidad (CUD), documento público y gratuito con validez nacional.

Este documento permite llevar un registro de la existencia de personas con discapacidad ante la ausencia de un registro y le permite acceder a beneficios médicos, laborales y asistenciales.

La Comisión Nacional Asesora para la Integración de personas con Discapacidad (CONADIS) es un órgano nacional que controla algunas acciones de distintos Ministerios, Organismos públicos y Organizaciones No Gubernamentales facilitando Políticas Nacionales de Prevención e igualdad de oportunidades.

Por otra parte El Consejo Federal de Discapacidad se encuentra integrado por funcionarios versados en la materia en todo el país y representantes de organizaciones no gubernamentales para personas con discapacidad.

Por medio de la *Ley 23462* se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio de Readaptación Profesional y Empleo de Personas inválidas) que busca que las autoridades competentes adopten medidas para la formación profesional y el desarrollo de las personas inválidas.

A partir de la sanción de la *Ley 24452* se destina un fondo para programas y proyectos para personas con discapacidad dichos subsidios aplican a proyectos presentados por las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales elaborados por las Unidades Ejecutoras de los Ministerios de Salud, Trabajo, Desarrollo Social y Educación. Se asignan a partir de la aprobación de un Comité Coordinador de Programas y Proyectos designados de acuerdo al Decreto 153/96- 553/97.

Debido a ciertos cuestionamientos la *Ley 25413* en su artículo 10 lo elimina determinando que serían subvencionados por fondos del Tesoro Nacional.

Complementan el cuerpo de trabajo relativo al tema los organismos no gubernamentales quienes a través de sus representantes participan de diferente manera ya sea en el comité Coordinador de Proyectos y Programas Ley 24452 como el Consejo Federal de Discapacidad.

En el 2001 se dicta la Resolución N° 438 del ministerio de Trabajo y la Resolución N° 126 de la Subsecretaría de Relaciones del Trabajo estableciendo que se incluya la temática de discapacidad en el momento de la firma del convenio y de no realizarlo deben dejar nota de dicha omisión.

En el año 2012, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, realizó el Documento: Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 35 de la Convención Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el cual expresa en relación al tema :

Trabajo y empleo

43 .El Comité toma nota de la normativa laboral que establece la obligación de un cupo laboral del 4% para personas con discapacidad en el sector público (Ley No. 25.689), así como de los diferentes programas de inserción laboral para personas con discapacidad desarrollados en el ámbito de la administración pública. Sin embargo, el Comité observa con preocupación la falta de datos desagregados (entre ellos, sexo, edad, tipo de discapacidad, ámbito geográfico, etc.) que permitan hacer un análisis del cumplimiento a nivel nacional y provincial de este cupo laboral. El Comité también expresa su preocupación ante las barreras culturales y prejuicios que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, en particular en el sector privado, a pesar de la existencia de incentivos fiscales para los empleadores y expresa asimismo su inquietud ante la discriminación laboral respecto de las mujeres con discapacidad. “

En enero del 2013 la Ley 26816 crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, estableciendo en su artículo 1 la finalidad de promover el desarrollo laboral y el acceso al empleo de las personas con discapacidad, buscando su regulación en el ámbito público y privado.

La Ley 26.816 describe las modalidades de empleo para la implementación del Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

La intención es que la persona con discapacidad desarrolle competencias para insertarse de acuerdo a las demandas de los mercados laborales y la búsqueda del entrenamiento para el empleo.

El programa de Empleo con apoyo, implica un contrato, que entre otros compromisos y en la medida de lo posible, brinde al trabajador con discapacidad intelectual condiciones laborales y de remuneración similares a las de cualquier otro empleado que se desenvuelve en una operatoria equivalente y dentro del mismo puesto de trabajo en combinación con los apoyos técnicos y humanos que sean necesarios para favorecer su inclusión.

Para que exista este programa es necesaria la intervención de varios agentes:

- La persona con discapacidad intelectual que luego de haber transitado un curso de formación para el empleo, se compromete al desafío de trabajar en una empresa del mercado.
- Una organización que interviene como nexo desde la formación, la inserción y el sostenimiento del empleo entre el trabajador con discapacidad intelectual y la empresa receptora.
- El compromiso de la empresa está basado en sostener y garantizar en el largo plazo una interacción estable entre las partes.

En línea con lo indicado en el párrafo anterior es fundamental orientar y preparar a las empresas para facilitar el proceso de inserción evitando las barreras o dificultades para su implementación.

A más de veinte años de la primera implementación en la Argentina del Empleo con Apoyo su investigación se encuentra en pleno desarrollo.

La Fundación DISCAR ha iniciado un proceso de investigación en uno de los aspectos más delicados y relevantes dentro del análisis del Empleo con Apoyo y se enfoca en la desvinculación laboral en el marco del ECA.

Es complejo el análisis de dicha temática no sólo por la ausencia de recursos, poca participación institucional sumados a la dificultad de poder aplicar una modalidad con

la referencias científicas ya que en Argentina se detecta una falta de sistematización de información

IV-Hipótesis

Hipótesis General

El programa de Empleo con apoyo presenta una evolución en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario en CABA y en Provincia de Buenos Aires, Argentina,

La hipótesis general se desagrega en

Hipótesis Específicas

Hipótesis 1- *El programa empleo con apoyo y el proceso de inclusión en sus diferentes etapas, de la persona con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario.*

Hipótesis 2- El programa empleo con apoyo experimenta un crecimiento en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario.

Hipótesis 3- El programa empleo con apoyo experimenta un crecimiento en la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral ordinario dada la intervención del recurso denominado “apoyo”

La Asociación Americana del Desarrollo y discapacidad Intelectual (AAIDD) plantea el *Modelo de prestación de apoyos* planteado para personas con discapacidad intelectual

Este modelo diseña básicamente dos componentes:

1- Cinco dimensiones del funcionamiento de la persona en la que se definen las competencias básicas requeridas para cada dimensión: habilidad intelectual, comportamiento adaptativo, salud, participación y contexto.

2. La acción e intervención de los apoyos en cada una de dichas dimensiones para lograr el correcto y óptimo funcionamiento.

La idea de dicho modelo es que para cada una de estas dimensiones se definen comportamientos, acciones y percepciones que permiten orientar y alinear el tipo de apoyos que se le deberían asignar a dicha persona.

Es importante definir un plan individualizado de apoyo de las personas de acuerdo a sus intereses y preferencias, en línea con el contexto en el cual deberá materializar su función laboral y social.

Definición de la muestra:

La selección del grupo de personas con discapacidad intelectual con el programa de Empleo con Apoyo, se realizará por medio de un muestreo no probabilístico, compuesto por 190 trabajadores con discapacidad intelectual en el rango etario comprendido entre los 20 y 45 años., que desarrollan su actividad en diversas empresas localizadas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires, Argentina.

V- Metodología

En función del problema, objetivos e hipótesis planteados, se recurrirá a la siguiente metodología:

Se trabaja en el relevamiento de la información de las personas con discapacidad intelectual que se encuentran trabajando en empresas.

Los datos se relevan de:

- ✓ Los legajos de las personas definidas en la muestra objeto de dicha investigación.
- ✓ Fichas de antecedentes y seguimientos del trabajador.
- ✓ Documentación confeccionada por los orientadores laborales.
- ✓ Entrevistas realizadas al trabajador.
- ✓ Entrevistas realizadas a las autoridades de las empresas.
- ✓ Entrevistas realizadas a los compañeros de trabajo.

Primera etapa: Entrevistas a los orientadores laborales, quienes aportan un detalle completo y pormenorizado acerca del trabajador y su inclusión.

Segunda etapa: Entrevistas a los trabajadores y familiares.

Tercera Etapa: Autoridades de la empresa y compañeros de trabajo.

Los Indicadores a analizar para el desarrollo de dicha hipótesis serán:

- a. Lograr una aproximación al conocimiento de los agentes implicados en dicho proceso:
 - a.1. El trabajador, en cuanto a sus datos personales, formación, habilidades, auto percepción.
 - a.2. La familia: colaboración, apoyo y compromiso durante el proceso de inclusión.
 - a.2. Orientadores laborales.
- b. En el puesto de trabajo:
 - b.1. Recepción por parte de sus compañeros.
 - b.2. Relaciones interpersonales en el sector dentro de la organización.
 - b.3 Cumplimiento de las tareas asignadas.

c. Reacción en la empresa:

c.1 Grado de satisfacción de las personas que intervienen en el proceso de inclusión.

c.2. Valoración de la persona en su desarrollo profesional.

c.3. Participación de las áreas gerenciales.

La muestra se estableció en 190 personas, todos ellos encuadrados en los criterios establecidos y localizadas en CABA y en Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Seguidamente se mantuvieron reuniones con los agentes intervinientes en las diferentes fases del proceso de inclusión.

Se concretarán entrevistas con los profesionales, proporcionándoles con anticipación algunos de los instrumentos propuestos.

Se analizará conjuntamente los contenidos, realizando las aclaraciones consideradas oportunas para responder las dudas relacionadas con el procedimiento de recogida de información, Considerando de suma importancia informarles con anticipación el respeto que se mantendrá sobre la privacidad

A- Instrumentos de recolección de datos:

1-Entrevistas: a los distintos agentes, utilizando el método de saturación teórica.

2-Cuestionarios elaborados en función de la estandarización de la Unión Europea de Empleo con Apoyo.

3- Relevamiento de cuestionarios que incluyen:

- ✓ Datos de la persona que responde al mismo con relación a su labor en este programa dentro del marco de la empresa.
- ✓ Datos relativos a año de inicio, continuidad en el programa y formas de financiación del mismo.
- ✓ Datos relativos a los trabajadores con discapacidad intelectual en cuanto a edad, sexo, tipo de discapacidad, residencia, frecuencia anual en cuanto a la necesidad de apoyo, salarios, estabilidad en años en el empleo.
- ✓ Datos relativos a los profesionales intervinientes: definición profesiones, capacitación en el empleo con apoyo, tiempo insumido en su labor, salarios, años de antigüedad en el proyecto.
- ✓ Datos relativos a recursos económicos: diferentes fuentes de recursos de financiación: compromiso a partir de las empresas privadas y las iniciativas de la administración pública para financiar dichos proyectos.

4- Observaciones participantes

5-Observaciones no participantes.

Realizadas en organizaciones que se dedican a la capacitación de todos los profesionales intervinientes en las diferentes etapas de implementación del empleo con apoyo

6-Relevamiento de los manuales y de guías para las buenas prácticas de interacción con personas con discapacidad implementadas por las empresas que hacen uso del empleo con apoyo.

VI-Conclusión

En Argentina en la actualidad debe establecerse una revisión integral de las leyes vigentes así como los beneficios laborales, previsionales, fiscales, de salud y asistenciales de dicho colectivo.

Es por ello que es una realidad que, cada uno de nosotros podemos generar dicho cambio a través de propuestas para el dictado de leyes que los ampare, motivar a los gobernantes, empresarios, educadores y dirigentes a los efectos de generar cambios en el contexto para que lo facilite y comprometiéndonos cada uno desde sus posibilidades a brindar la oportunidad simplemente del derecho al trabajo para lograr la autonomía suficiente para su desarrollo.

Es importante acompañar el relevamiento legal con la sistematización de un relevamiento serio, organizado, consistente que permita dar a conocer estadísticas reales a los efectos de planificar y tomar decisiones acordes a la situación social vigente

La educación en todos los niveles y la capacitación de los educadores es una necesidad de resolución a concretar en breve.

La sociedad avanza sin detenerse , sin tiempo para poder pensar en aquellas personas que no pueden seguir la velocidad y el ritmo que impone la mayoría.

Por ello, debemos procurar modificar esta situación, incorporando al mundo laboral a las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse dentro de un ámbito de igualdad y de bienestar, para ellos y para las familias que los contiene y que lucha día a día por un mundo mejor.

VII. Bibliografía consultada en el proyecto

La bibliografía y la legislación consultada responden a

- Documentos, tratados y acuerdos que surgen de la OMS.
- Ley 22431. Sistema de protección integral de las personas discapacitadas.
- Documentos de UNICEF, Convenciones y relaciones internacionales de la ONU.

- Estándares Europeos de Calidad para los servicios de empleo con apoyo. Instrumento de Evaluación. Universidad de Salamanca.2005
- El empleo con apoyo en Cataluña. Protocolo marco. Departamento de Trabajo Unión Europea.
- Información sobre discapacidad y trabajo decente. OIT; Organización Internacional del Trabajo: Noviembre 2009
- Caja de Herramientas de la Euse (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con apoyo.2010
- Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Primera Edición 2002.
- Informe ECA 2011. Evolución del Empleo con Apoyo en España. Ajuste a los Estándares de Calidad de la EUSE.2011
- Res A61/106 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas. 24/01/2007.
- Memoria y conclusiones; Primer Encuentro de Preparadores Laborales.20/12/2011 Universidad Carlos II. Madrid. España
- Informe Contrataciones Empleo con Apoyo 2012. Asociación Española de empleo con Apoyo. Mayo 2013
- Informe Contrataciones Empleo con Apoyo 2013. Asociación Española de empleo con Apoyo. Mayo 2014
- Todo es Teoría. Objetivos y Métodos de Investigación. Ruth Sautú, Ediciones Lumiere SA. 1 edic. Buenos Aires, 2003. ISBN 950-9603-57-0.
- Convención de los Derechos de las personas con discapacidad (2007)
- Informe presentado en la 11ª Conferencia de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE) Dublín, Irlanda. Junio 2013
- Ley 22431 / 1981 “Sistema de protección Integral de los Discapacitados”
- Ley 23.462 de Readaptación Profesional y empleo de personas inválidas

- Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio de Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas.
- Céspedes, G. M La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. Revista Aquichan ISSN 1657-5997. Año 5 Vol. 5. Nº 1 Colombia, 2005.
- Schalock, Robert L. Hacia una nueva concepción de la discapacidad Ponencia presentada en las III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Universidad de Salamanca, España. 1999
- [Schalock](#), R ; Verdugo, M.A. Calidad de Vida Manual Para Profesionales De La Educación, Salud Y Servicios sociales Alianza Editorial. España.2007