



**EL ABORDAJE DE LA PSICOPEDAGOGÍA
LABORAL PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS**

Informe Final

Rocío Mariel Rojas

Octubre 2019

UFLO

UNIVERSIDAD DE FLORES

UNIDAD ACADÉMICA: FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

RECTORA: ARQ. RUTH FISCHÉ

DECANA: LIC. BEATRIZ LABRIT

DIRECTORA DE LA CARRERA: LIC. LAURA WAISMAN

TUTOR TEMÁTICO: LIC. MARTÍN ÁLVAREZ

TUTOR METODOLÓGICO: LIC. LORENA VARELA

NOMBRE Y APELLIDO: ROCÍO MARIEL ROJAS

LEGAJO: 18758

TÍTULO: “EL ABORDAJE DE LA PSICOPEDAGOGÍA LABORAL PARA LA
INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS”

LUGAR: CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

FECHA: OCTUBRE 2019

Resumen

El Abordaje de la Psicopedagogía Laboral para la Inclusión de Personas con Discapacidad en empresas.

La Psicopedagogía laboral es una rama de la Psicopedagogía que se dedica al contexto empresarial y/o laboral, con el fin de mejorar dichos espacios teniendo en cuenta el aprendizaje de la tarea laboral y los agentes intervinientes.

Esta investigación tiene como objetivo principal realizar un acercamiento a las intervenciones del profesional licenciado en psicopedagogía cumpliendo funciones en el ámbito laboral, con el fin de establecer si su instrucción podría ser utilizada para generar apoyos que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Asimismo pretende generar nuevos aportes teóricos sobre la Psicopedagogía en el ámbito laboral reconociéndolo como un ámbito de corta trayectoria y de escasa información teórica.

En la actualidad, la discapacidad es considerada como un fenómeno social que depende de las presencia de barreras que se presentan en el entorno. Estas barreras se originan cuando este no se ajusta a la condición de la persona con discapacidad y de las actitudes sociales negativas que impiden o restringen su participación plena y efectiva en ella, cercenando sus derechos y dificultando su participación en igualdad de condiciones que las demás personas.

La pertinencia de esta investigación emerge a partir de la notable escasez de antecedentes teóricos de las intervenciones de la psicopedagogía laboral y por la alta tasa de desempleo que afecta a esta población.

La investigación es cualitativa de tipo no experimental descriptiva y correlacional, ya que se llevó a cabo teniendo en cuenta un abordaje metodológico basado en revisión de los constructos teóricos de cada variable presentada en el problema, y de datos y conclusiones obtenidos por medio de entrevistas a psicopedagogos laborales y empresas inclusivas procediendo luego a establecer relaciones.

La conclusión final demuestra la idoneidad del profesional especializado en Psicopedagogía Laboral para intervenir en ámbitos empresariales y generar apoyos que promuevan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual.

De esta manera, a su vez permite obtener nuevos aportes teóricos que vinculen a la temática con problemáticas sociales actuales que abren nuevas incumbencias de intervención del profesional.

Índice

1. Cuerpo Metodológico	1
Planteo del Problema de Investigación	1
Objetivos	1
Pregunta de investigación.....	2
Objeto de estudio.....	2
Tipo de estudio y metodología	2
Técnicas de recolección.....	2
Participantes	2
Procedimiento	3
2. Marco Teórico	4
Introducción a la Psicopedagogía Laboral.....	4
Psicopedagogía en Argentina.	4
Psicopedagogía Laboral.	5
El Aprendizaje en la Adultez.....	9
<i>Concepto de Adultez</i>	9
Tabla 1 Características de la Adultez Temprana según Erikson, Levinson y Schaie	10
Discapacidad e Inclusión laboral	14
La Discapacidad en el mundo.....	19
La Discapacidad en Argentina.....	22
<i>Trabajo y Discapacidad</i>	22
Inclusión.....	28
2.1. Análisis de los Resultados	31
2.2. Conclusión.....	35
2.3. Referencias y Bibliografía	38
2.4. Anexos	41

1. Cuerpo Metodológico

Planteo del Problema de Investigación

El presente trabajo, el cual se titula "El abordaje de la Psicopedagogía Laboral para la Inclusión de Personas con Discapacidad ", es una investigación que tiene por objetivo indagar las competencias de la Psicopedagogía laboral y sus posibles intervenciones en empresas para favorecer la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Actualmente la Discapacidad es considerada como un fenómeno social, depende de la presencia de barreras que se presentan en el entorno cuando este no se ajusta a la condición de la persona con discapacidad y de las actitudes sociales negativas que impiden o restringen su participación plena y efectiva en la sociedad, cercenando sus derechos y dificultando su participación en igualdad de condiciones con las demás personas.

Los profesionales dedicados a la discapacidad ya no solo trabajan para rehabilitar sino también para generar acciones sociales orientadas a la eliminación de barreras que propicien la inclusión.

La pertinencia de esta investigación surge a partir de la notable escasez de antecedentes teóricos de las intervenciones de la psicopedagogía laboral así como también por la alta tasa de desempleo que afecta a esta población.

Pretende responder si es factible que un profesional psicopedagogo pueda intervenir en ámbitos laborales para eliminar barreras que atenten contra la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Objetivos

- Generar nuevos aportes teóricos sobre la psicopedagogía en el ámbito laboral.
- Lograr un acercamiento a las intervenciones del profesional en psicopedagogía laboral proyectando posibles intervenciones para favorecer la inclusión de personas con discapacidad intelectual.

Pregunta de investigación

¿Es posible que la instrucción de un psicopedagogo laboral y sus intervenciones en empresas favorezcan la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual?

¿Qué tipo de intervenciones puede realizar un psicopedagogo laboral en pos de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Objeto de estudio

El objeto de estudio de la investigación serán los apoyos psicopedagógicos que precisan las empresas que contraten personas con discapacidad intelectual.

Tipo de estudio y metodología

La investigación es de diseño no experimental, se desarrolla un estudio descriptivo debido a que se abordan los constructos teóricos de cada variable presentadas en el problema y a su vez correlacional ya que se procede luego a relacionarlas.

Técnicas de recolección

Para la presente investigación resultó apropiado utilizar como técnicas de recolección de datos:

- Revisión de literatura.
- Entrevistas a empleadores de personas con discapacidad y a profesionales psicopedagogos dedicados al ámbito laboral.

Participantes

- Empresas que emplean personas con discapacidad.
- Psicopedagogos laborales.

Procedimiento

Durante el desarrollo de esta investigación se realizará en primera medida la revisión de la literatura referida a psicopedagogía laboral, adultez, discapacidad e inclusión laboral.

Luego se intentará relacionar dichos conceptos con la finalidad de realizar entrevistas pertinentes que permitan recoger información actualizada y asimismo repensar intervenciones psicopedagógicas para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

1. Marco Teórico

Introducción a la Psicopedagogía Laboral

Psicopedagogía en Argentina.

En Argentina, la Psicopedagogía nace como carrera de formación profesional en la Universidad del Salvador de Buenos Aires durante la segunda mitad del siglo XX (Ventura; Gagliardi; Moscolini, 2012).

Esta titulación se constituyó como la pionera en Sudamérica, en contraposición con otros países como Brasil y Chile.

El objetivo principal de su surgimiento era el de perfeccionar a docentes para dar respuesta a dificultades de aprendizaje presentes en el sistema educativo.

Actualmente la Psicopedagogía se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo ese aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores, cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes (Müller, 2008).

Se trata de una práctica donde se encuentran personas aprendiendo en diversos momentos de la vida y contextos.

Desde sus comienzos, centrada en "el alumno que tiene problemas de aprendizaje" pasó a dedicarse a comprender los síntomas en el contexto familiar y escolar, al abordaje grupal e institucional, a la formación y asesoramiento de docentes y padres y al trabajo interdisciplinario con otros profesionales (Müller, 1999).

De esta manera, la labor del licenciado en psicopedagogía ya no solo se limita al espacio educativo, si no que posee las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo en otros campos de acción tales como el ámbito clínico, laboral, comunitario y forense; dedicándose al

estudio de los procesos de aprendizaje de las personas durante todo su ciclo vital y teniendo en cuenta a su vez lo intelectual, lo emocional y el contexto donde se desarrolla el aprendizaje.

Psicopedagogía Laboral.

Antecedentes.

Desde la segunda mitad del siglo XX, con el surgimiento de la globalización, es posible notar grandes cambios a los cuales debimos adaptarnos.

Este proceso dinámico producido principalmente por la sociedad ha dado inicio a la revolución informática, produciendo una creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo uniendo sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global.

La posmodernidad ha planteado cambios sustanciales en la economía, que se traducen como: el surgimiento de una tecnología intelectual, la creación de una economía de servicios, la preeminencia de una clase profesional y técnica, y la planificación de la tecnología (Bell, 2006).

Estos cambios fueron dando lugar a una redistribución de ocupaciones, provocando el surgimiento de nuevas actividades laborales y la desaparición de otras.

Se produce una ruptura entre la educación y el trabajo; el poder ser parte de un mundo laboral tan complejo deja de depender de la formación escolar tradicional y quién no continúa aprendiendo queda fuera del sistema laboral.

A partir de este contexto, las nuevas demandas sociales dan espacio al surgimiento de un nuevo ámbito de la psicopedagogía: el ámbito laboral.

¿Qué es la Psicopedagogía Laboral?

Se encarga de asesorar y orientar al adulto en el aprendizaje de la tarea en el trabajo y por lo tanto de colaborar en la inserción y permanencia del individuo en el mercado laboral, constituyéndose este así en sujeto trabajador. (D`Anna; Hernández, 2006)

Así, entendemos por Psicopedagogía Laboral al estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Ello implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades entre personas, grupos e instituciones. El interés principal entonces, no radica en el aprendizaje de conocimientos técnicos, si no del aprendizaje del trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación con la tarea, el aprendizaje de roles, la relación con otros trabajadores, a la cultura organizacional y a la identidad laboral (D`Anna, 2006).

Como toda rama de la Psicopedagogía incluye la integración de los sistemas afectivos, cognitivos, sociales y supone la capacidad de aprender a aprender.

Es una investigación científica y aplicación práctica. Su interés científico está centrado en el aprendizaje de la tarea laboral.

Su práctica se apoya en los marcos teóricos de la psicopedagogía propiamente dicha y a su vez, se completa con otros variados aportes con ella vinculadas, como la Biología, la Psicología Social, la Sociología, la Filosofía, el Derecho y la Economía.

El método que utiliza es el método clínico, ya que se centra en la singularidad de cada individuo, grupo, organización o institución, e implica percibir, mirar, escuchar, comprender, elaborar e intervenir desde una posición (Hernández, 2008).

El abordaje se basa en el análisis de técnicas, herramientas y recursos para poder descubrir, comprender, emprender, aportar al proceso de aprendizaje en el trabajo.

El aprendizaje laboral.

El aprendizaje del trabajo se reactualiza y se reestructura en el momento en que nos insertamos en la vida laboral, es decir cuando nuestro proyecto interno comienza a interactuar dialécticamente con la realidad, donde transformamos a esta y a su vez nos transformamos a nosotros, a través de una adaptación activa.

En ese momento comenzamos a elegir, qué hacer, cómo hacer, dónde, para qué y porqué, y abarca, en el sistema precedente, la fase de formación y de actividad laboral propiamente dicha.

Los alcances del aprendizaje en este nuevo contexto proponen al sujeto una doble función: como proceso y como efecto. Como proceso, porque es un nexo vinculante de los jóvenes y los adultos en el trabajo, el mercado laboral y el contexto socio histórico-cultural. Como efecto, por su relación con la sabiduría a través de la integración de los saberes (saber-conocer, saber-hacer y saber-ser).

El proceso de aprender a trabajar debe ser incluido en un proceso más amplio, a saber, el que abarca todo el ciclo laboral de una persona, y que podemos esquematizar del siguiente modo:

- a) Selección
- b) Formación
- c) Actividad Laboral
- d) Desvinculación

El Psicopedagogo Laboral: Sus intervenciones.

El psicopedagogo laboral se encargara de implementar un conjunto de procedimientos para actuar sobre la realidad del aprendizaje, en los niveles individual, grupal, organizacional con fines preventivos, terapéuticos y de organización y asesoramiento. (Hernández, 2008).

Su gestión profesional comienza con la demanda de su intervención que puede ser efectuada por individuos, empresas u organizaciones. De esta manera, el psicopedagogo laboral atendiendo a su demanda, podrá desempeñar su rol en los ámbitos organizacional y/o asistencial.

En el ámbito de las organizaciones, realizará tareas de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional- laboral que podrían darse siendo un consultor externo o perteneciente al plantel de la organización.

Selección de personal: Se encargará de predecir el aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo, en las tareas y en su integración al medio laboral. Ello, mediante la detección de la

capacidad de aprendizaje laboral y la posibilidad de las personas para aprender la cultura organizacional.

Capacitación: Implica la comprensión de los procesos afectivos y cognitivos, promoviendo el desarrollo de los aprendizajes de la tarea y la búsqueda de estrategias para la solución de los problemas. El psicopedagogo, realizara su abordaje focalizándose en el diagnóstico y tratamiento de las dificultades de aprendizaje en el trabajo.

Asesoramiento y orientación laboral: Ofrecerá asesoramiento (individual, grupal, institucional) a los trabajadores en la caracterización de los procesos de aprendizaje. Realizará diagnóstico de la demanda de las organizaciones. Podrá realizar proyectos con el objetivo de atender a las demandas e implementar estrategias de resolución. Orientar respecto a las adecuaciones metodológicas acordes con las características bio-psico-sociales del adulto y de sus grupos de trabajo. Podrá participar en las dinámicas de las relaciones con la finalidad de establecer procesos de integración e intercambio. Realizar el diagnóstico de los aspectos personales comprometidos en el aprendizaje laboral, para poder efectuar pronósticos de evolución con la consiguiente orientación ocupacional. Participar en equipos interdisciplinarios responsables de la elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos en las aulas de trabajo, el aprendizaje del trabajo y la producción.

En fin, el rol del psicopedagogo laboral-organizacional no se resume al diagnóstico y asistencia de las dificultades de aprendizaje del adulto, sino que se extiende al campo preventivo.

En el ámbito asistencial, realizará intervenciones con el fin sanar dificultades de aprendizaje del trabajo como también en los procesos de orientación ocupacional, laboral y profesional. Comprenderá: orientar ocupacional-laboralmente, atender a las conflictivas de la identidad profesional y laboral, abordar las dificultades de aprendizaje de los adultos en la tarea. (Civitelli, s.f.).

Hernández (2008) propone que la gestión del psicopedagogo laboral, podrá clasificarse según criterios distintos y complementarios, y el entrecruzamiento entre estos criterios será quien la defina.

Los criterios son los siguientes:

- 1) Según la finalidad de la gestión podrá realizar tareas preventivas, asistenciales o de docencia e investigación.
- 2) Según el lugar físico donde se desarrolle su gestión.
- 3) Según el nivel de análisis considerado, podrá ser intrasubjetivo (personas), intersubjetivo (grupos) y transubjetivo (contexto cultural, organizaciones, sociedad).

El Aprendizaje en la Adulthood.

Concepto de Adulthood.

Convencionalmente, llamamos “adulto” a aquellas personas que tienen entre 18 y 70 años de edad aproximadamente, en este sentido ubicamos a la adulthood entre la adolescencia y la senectud pero ¿Qué es la adulthood?.

Etimológicamente, la palabra adulto viene del latino “adultus” que significa que “ha llegado a la plenitud de su crecimiento o desarrollo” (RAE, 2019).

Hasta la segunda mitad del s. XX, el desarrollo humano es entendido como paralelo al biológico, suponiendo crecimiento hasta la adolescencia, estancamiento durante la adulthood y deterioro en la vejez. En este sentido, la palabra adulto implicaría entonces una etapa de la vida estabilizada, poco dinámica y de escasos cambios.

Sin embargo, diferentes investigadores del desarrollo humano afirman que la transición a la vida adulta no depende tanto de los factores biológicos como depende de los acontecimientos sociales y los retos a los que se enfrentan los jóvenes, los cuales le procuran la independencia necesaria para ser adulto (Uriarte Arciniega, 2005). En otras palabras, los procesos psicológicos, no dependen del crecimiento sino de la historia particular del sujeto y la asimilación de sus experiencias.

Se trata de una cuestión sociológica y psicológica ya que el estatus de edad afecta al yo, al auto concepto, a la percepción social y a las interacciones sociales (Uriarte Arciniega, 2005).

De esta forma, la persona, su psique, su conducta y en definitiva su desarrollo se entiende como el resultado de múltiples causas entre las que se incluyen las determinaciones biológicas, las causas históricas o influencia del momento en el que la persona vive, y las causas sociales o influencia de una sociedad determinada en la conducta de una persona. Da lugar a un desarrollo multidireccional que hace a la persona adulta única.

Las investigaciones realizadas sobre la psicología del desarrollo señalan que son cinco los acontecimientos sociales que marcan el inicio de la vida adulta: La finalización de la formación académica y profesional, el trabajo y la independencia económica, el vivir independiente respecto de los padres, el matrimonio; y tener el primer hijo (K. Schaie y S. Willis, 2003). Con anterioridad a ellos otros autores (Havighurst, 1952; Bromley, 1966; Erikson, 1973; Riegel, 1975; Levinson, 1977, en G. Craig, 1988) han destacado fenómenos sociales semejantes y las implicaciones en los cambios de roles sociales. (Uriarte Arciniega, 2005).

Papalia y Olds (1997) consideran que la edad de la adulta se extiende a partir de los 20 años y establecen tres tipos de adultez: Adultez temprana (entre los 20 y 40 años de edad), Adultez Intermedia (entre los 40 y 45 años de edad) y Adultez tardía (a partir de los 65 años de edad). (Uriarte Arciniega, 2005).

A continuación, por medio de un cuadro comparativo se expondrá las concepciones de algunos investigadores del desarrollo psicológico y las características que corresponden a la edad adulta temprana.

Tabla 1 *Características de la Adultez Temprana según Erikson, Levinson y Schaie*

Etapas	Erikson 1973	Levinson 1977	Schaie 2003
Nombre	Intimidad frente a Aislamiento	Adultez temprana	Etapas de Logro
	Generatividad frente a Estancamiento		
Características	Consiste en ser	Desde los 17 años	Desde el final de la

<p>capaz comprometerse con otra persona, establecer una relación de intimidad, cercanía estrecha y confianza en el otro, pero sin perder la propia identidad o sentido de quién soy yo en este mundo.</p> <p>Quienes se estanquen en esta etapa lo harán en un sentimiento profundo de aislamiento social y verán en los otros una amenaza para el propio yo, que le impedirá la generatividad y la integración del yo propias de las etapas siguientes.</p> <p>El adulto generativo será productivo en el trabajo, tendrá y educará a sus hijos de forma comprometida, será creativo y se sentirá satisfecho de la labor que hace. Las cualidades que surgen de esta etapa son la productividad y el cuidado.</p>	<p>hasta los 45 años. Es el momento de lograr las aspiraciones de la juventud: una familia, un trabajo, posición social, y culminar con grandes satisfacciones asociadas a ellos. Sin embargo, también es el momento de mayor estrés asociado a las responsabilidades familiares y laborales, a los problemas económicos o a la toma de decisiones.</p>	<p>adolescencia hasta aproximadamente los 30 o 31 años.</p> <p>El conocimiento adquirido se gestiona para conseguir metas personales: terminar una carrera, buscar un trabajo, una familia. Cumplimos nuestras expectativas que nos han mantenido motivados hacia los objetivos establecidos.</p>
--	---	---

Nota: Cuadro comparativo. Información recogida del libro *Psicología del Desarrollo*

El aprendizaje del adulto.

Las características del aprendizaje del adulto dependen en gran medida en la psicología propia de esta edad de desarrollo.

El adulto, realiza a partir de ciertas condiciones históricas y sociales concretas, un aprendizaje escolar y uno no escolar, que puede operar en forma simultánea y/o complementariamente, en su proceso de desarrollo.

Llamaremos al aprendizaje no escolar al aprendizaje social, abierto, asistemático, que el alumno realiza a partir de sus necesidades primarias, básicas, de subsistencia y convivencia. En la enseñanza de los adultos, el éxito del aprendizaje depende en gran medida del interés compartido y su autenticidad que moviliza la atención y la acción de las partes involucradas en el proceso.

A cualquier edad, el aprendizaje es un proceso personal, nadie aprende por nadie, e implica un cambio de conocimientos, de conductas o de experiencias socioafectivas como resultado de una necesidad interna o de una demanda del medio ambiente. Ocurre cuando la persona está preparada para aprender; el conocimiento se construye a partir de lo que la persona ya sabe, depende tanto del propósito y del interés del individuo como del grado de desarrollo de las capacidades intelectuales inherentes a la persona.

El hecho de que el estudiante adulto sea diferente permite comprender lo que Havighurst llama el “momento propicio para enseñar”. Este momento llega cuando una persona necesita de un conocimiento o técnica que lo ayude a resolver algún problema vital y ocupacional (Fainholc, 1999).

El adulto quiere respuestas que se relacionen directamente con su vida; las probabilidades residen en que él las adapte a las experiencias de su vida, mediante estimaciones cualitativas y experiencias vitales que le permitan hacer nuevas consideraciones.

Se encuentra influenciada por el deseo obtener conocimientos aplicables a la vida cotidiana.

Para concluir los adultos son motivados a aprender a medida que ese aprendizaje satisface sus necesidades de experiencia e intereses. La orientación adulta al aprendizaje está centrada en la vida; por lo tanto, las unidades apropiadas para el aprendizaje adulto son situaciones reales.

Dificultades de aprendizaje en el adulto.

La edad adulta trae la posibilidad de elegir con más conciencia, la posibilidad del sujeto de hacerse de forma más segura, una persona responsable de sus actos y acciones por el descubrimiento de sí mismo y del mundo que lo rodea. Y en este descubrimiento que ocurre en todo momento, también se da cuenta de sus imperfecciones, sus dificultades y sus posibilidades de encontrar la manera de resolverlas. Dependiendo de su madurez, toma conciencia de la situación y busca la manera de solucionarlo. Una de ellas es buscando a un profesional que pueda ayudarlo. Finalmente si el problema es del rango de dificultades o trastornos de aprendizaje, la búsqueda se dirige hacia el psicopedagogo.

Según García Aretio (1998) estas son algunas de las dificultades de aprendizaje que surgen en la etapa adulta:

- La perspectiva de alcanzar altas metas soñadas en la adolescencia se reduce. A veces tienen una exigencia meramente pragmática.
- Disminuye la curiosidad juvenil.
- La inteligencia se estanca y la memoria disminuye. No le interesan las ideas abstractas y teóricas, prefiere los problemas de la vida real.
- Se reduce la reacción sensorial y perceptiva, por lo cual el aprendizaje suele ser más lento.
- Quien tiene poca experiencia en el estudio se cree poco dotado para el logro de determinadas metas de tipo intelectual.
- A los adultos cada vez les cuesta más adaptarse a nuevas situaciones.
- Cansancio y escasez de tiempo para dedicarlo al esfuerzo intelectual

La acción psicopedagógica en esta franja etaria contiene “características específicas y complejas por su naturaleza ya que requiere una mirada especial y particular, dado a que se trata de personas con posiciones definidas, acerca de sí mismo, sobre la vida, sobre sus experiencias de vida” (Pereira,2009).

El adulto trae consigo cierto sentido crítico que debe ser observado teniendo en cuenta la madurez que la edad le impone, son personas que presentan ideas y opiniones definidas, con posiciones claras sobre lo que piensan.

Se debe tener en cuenta, la edad del sujeto, su sexo, sus intereses, su estructura cognitiva, su profesión, sus intereses y su disponibilidad de tiempo. A través de ello es que se realizara la acción psicopedagógica.

Discapacidad e Inclusión laboral

Discapacidad: Un concepto dinámico.

Las concepciones y criterios para pensar y definir qué es una persona con discapacidad fueron cambiando a través del tiempo, de acuerdo con la situación política, económica y social que fue atravesando cada cultura.

Actualmente se considera la discapacidad como un fenómeno social, ya que está en función del entorno y de las actitudes predominantes de la sociedad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) define a las personas con discapacidad como “Aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p.4).

Dicha definición se basa en el modelo de social, que a continuación será desarrollado, y que propone respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.

Entenderlo de esta manera significa ubicar como eje de la problemática a las actitudes ya instaladas hacia las personas con discapacidad, aceptadas y replicadas sistemáticamente a lo largo del tiempo dentro de una comunidad determinada.

Como se dijo antes, la discapacidad es un concepto que evoluciona. Lo que entendemos hoy como discapacidad, no siempre fue del mismo modo. A lo largo de la historia se observan diferentes concepciones que en sociedad actual coexisten.

Modelos de Trato Social

En efecto de estas conceptualizaciones dinámicas, en la actualidad se puede distinguir tres “Modelos” de trato social: el Modelo de Prescindencia, el Modelo Médico o Rehabilitador y el Modelo Social.

Modelo de Prescindencia

En la Antigüedad, las personas con algún tipo de déficit eran consideradas innecesarias ya que no cumplían con el criterio de normalidad de la época que estaba estrechamente relacionado con la posibilidad de contribuir en las guerras. El origen de este déficit era considerado religioso, un castigo divino o una advertencia por parte de los dioses.

Las personas con discapacidad eran desvalorizadas a tal medida de ser por ello desechadas.

Dentro de este modelo también se pueden reconocer dos submodelos: el submodelo Eugenésico y el submodelo de Marginación.

El submodelo Eugenésico podría ser situado en la antigüedad clásica (sociedades griega y romana). El nacimiento de un niño o niña con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres en el caso de Grecia, o una advertencia de que la alianza con los dioses se encontraba rota en el caso de Roma.

La idea de que la vida de una persona con discapacidad no merecía la pena ser vivida, más la consideración acerca de su condición de carga (para los padres y para la sociedad), llevaba a prescindir de estas personas mediante prácticas eugenésicas, como el infanticidio.

El submodelo de Marginación tiene como característica principal la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor y el rechazo por considerarlas objeto de maleficios y advertencia de un peligro inminente.

Los encargados de diagnosticar si un comportamiento fuera de la normal era fruto de un proceso natural o de uno diabólico eran el médico y el sacerdote, aunque el peritaje médico solía estar supeditado a la opinión teológica.

Sin embargo, aunque en este modelo ya no se comete infanticidio, gran parte de los niños y niñas con discapacidad mueren como consecuencia de omisiones básicas. Mientras que los que sobreviven o los mayores, vivían obligadamente en el ejercicio de la mendicidad y de ser objeto de burla y diversión.

Modelo Médico o Rehabilitador

Este modelo se contextualiza en la posguerra de la Primera Guerra Mundial (1914- 1918).

El origen de la discapacidad se centra en el déficit o el diagnóstico médico, es decir que ya no se habla de Dios o del diablo, sino en términos de “enfermedad” o como “ausencia de salud”.

Se considera que las personas con discapacidad pueden tener algo que aportar a la comunidad, pero sólo en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas, y logren asimilarse a las demás personas “válidas y capaces” en la mayor medida posible. Con lo cual, entran en un “proceso de normalización” a fin de poder obtener por parte de la sociedad un valor como personas y como ciudadanas y ciudadanos.

La atención se centra en la discapacidad (en aquello que la persona no es capaz de realizar) produciéndose subestimación hacia las aptitudes de las personas con discapacidad y generando un trato social que se basa en una actitud paternalista y caritativa.

Modelo Social

A finales de los años 60`, en un marco de lucha por los derechos civiles, un grupo de personas con discapacidad cuestiona el Modelo Médico o Rehabilitador y crea el “Movimiento de Vida Independiente”.

Bajo el lema “Nada de nosotros sin nosotros”, propone una nueva forma de pensar la discapacidad que consiste en respetar la autonomía de estas personas para decidir sobre sus propias vidas y persigue suprimir las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales derivadas de los prejuicios y preconceptos sociales.

Esta nueva forma de pensar la discapacidad se enmarca en lo que llamamos Modelo Social, que, en contraposición con el modelo anterior, propone que la discapacidad es el producto del déficit de la persona (físico, sensorial, intelectual, psicosocial) por las barreras del entorno.

La inclusión será, por lo tanto, el resultado de un conjunto de acciones que toda la sociedad deberá llevar a cabo para reducir o suprimir estas barreras.

A partir del mismo se deroga el pensamiento de que las causas originarias de la discapacidad sean religiosas ni médico-científicas, pasando a ser puramente sociales.

Aun así, no se trata de ocultar una realidad médica que sino de reducir al ámbito médico lo estrictamente sanitario y no mezclarlo con la problemática social derivada de la discapacidad.

La sociedad debe promover en todos sus ámbitos la igualdad de oportunidades en la participación social de todos sus ciudadanos, para evitar así la discriminación y la desventaja tradicional soportada por las personas con discapacidad permanentemente.

Criterios para definir a la Discapacidad:

El colectivo de personas con discapacidad es un grupo en sí mismo diverso y heterogéneo. Considerando que desde el Modelo Social de la Discapacidad pensamos que la discapacidad es el resultado de la interacción entre el déficit de la persona y el entorno, una posible clasificación de la discapacidad estará basada en el tipo de barreras que se asocian a un determinado déficit y un conjunto de apoyos posibles para suprimirlas.

Teniendo en cuenta el déficit de las personas con discapacidad, existen diferentes criterios para conocerlo, determinarlo y comprenderlo. Esto nos ayudara a crear los apoyos necesarios en función de lograr eliminar dichas barreras.

En primer lugar podemos entender que la discapacidad puede ser, genética es decir que es transmitida de padres a hijos; congénita, surge al nacimiento de la persona pero no depende de factores hereditarios, es decir que es producto de alteraciones durante la gestación; y adquirida, se produce luego del nacimiento de una persona, puede ser ocasionada por distintas enfermedades, o por accidentes de diversa índole (laborales, domésticos, deportivos, de tránsito, violencia).

A su vez podemos entender, que este déficit puede hacerse presente en forma permanente, es decir cuando no puede haber recuperación de la funcionalidad afectada, o temporal, cuando la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación.

Las limitaciones que pudiera presentar una persona al realizar una tarea o acción en su entorno, teniendo en cuenta su capacidad real, sin que sea aumentada por la tecnología o dispositivos de ayuda o terceras personas, puede clasificarse en los siguientes tipos:

Intelectual: Una persona con discapacidad intelectual puede tener deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras. Este tipo de discapacidad es muy amplio y abarcativo, ya que engloba, entre otros, la dificultad para ejecutar diversas tareas y los retrasos madurativos. La discapacidad intelectual puede ser leve, moderada, grave o profunda. Asimismo, puede estar asociada con rasgos psiquiátricos o de trastornos del comportamiento.

Psicosocial: Una persona con discapacidad psicosocial puede tener deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.

Motora: Una persona con discapacidad motora puede tener deficiencias o limitaciones en las funciones motoras, la postura, o en uno o más miembros del cuerpo; la ausencia total de estos (amputación); disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejias). Se caracteriza por ser inferior o superior. Las personas con discapacidad motora pueden contar con apoyos personales como sillas de ruedas o muletas que permiten un mejor desenvolvimiento en el entorno.

Sensorial Visual: Una persona con discapacidad visual puede tener deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso. La deficiencia parcial de la vista se denomina “disminución visual” o “baja visión”, y la pérdida completa de este sentido, “ceguera”.

Sensorial Auditiva: Una persona con discapacidad auditiva puede tener deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas. El déficit en la función auditiva se denomina “hipoacusia” (que va desde leve a profunda, en uno o ambos oídos); puede tener efectos en la comunicación oral y en el dominio del lenguaje. La deficiencia grave o total de la capacidad de oír se denomina “sordera”. En la mayoría de los casos, las personas hipoacúsicas pueden mejorar su audición con un audífono o un implante coclear.

Visceral: Una persona con discapacidad visceral puede tener deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros. En los casos de las personas trasplantadas, donantes de órganos o inscritos en lista de espera, estas pueden contar con un certificado otorgado por el Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante impulsa (INCUCAI) que sirve para acreditar su condición, y que tiene por objetivo garantizar el derecho de licencias laborales especiales. Este certificado no está enmarcado dentro del certificado único de discapacidad.

La Discapacidad en el mundo.

La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto. Si bien forma parte de la condición humana y es posible que la mayoría de las personas sufran algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, las personas con discapacidad y sus familias se encuentran cotidianamente enfrentándose a obstáculos presentes en su entorno que cuales contribuyen a que experimenten desventajas y favorecen la exclusión social (OMS, 2011).

Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial. El número de personas con discapacidad está creciendo, esta cifra es superior a las estimaciones previas correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%. (OMS, 2011).

Existe una enorme variabilidad en la experiencia de la discapacidad. Aunque la discapacidad se correlaciona con desventaja, no todas las personas discapacitadas tienen las mismas desventajas. Por ejemplo, aparte de los obstáculos discapacitantes, las mujeres con discapacidad sufren discriminación de género. En las escuelas los aprendices con discapacidad motora suelen ser más incluidos que los que padecen déficit intelectual o sensorial. Los más excluidos en el mercado laboral son los que presentan problemas de salud mental o déficit intelectuales. (OMS, 2011).

¿Cuáles son los obstáculos discapacitantes?

Tanto la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) como la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) subrayan el papel que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad. Algunos de ellos son:

Políticas y normas insuficientes: La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes.

Actitudes negativas: Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.

Prestación insuficiente de servicios: Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.

Problemas con la prestación de servicios: La mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia pueden afectar a la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad. Los proveedores de asistencia carecían de la competencia adecuada para atender sus necesidades; una probabilidad cuatro

veces mayor de ser tratadas mal, y una probabilidad tres veces mayor de que se les negara la atención de salud necesaria.

Financiación insuficiente: Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios, sea cual sea el nivel de ingresos del país.

Falta de accesibilidad: Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. Las personas con discapacidad, en comparación con las no discapacitadas, tienen tasas significativamente más bajas de uso de tecnologías de información y comunicación, y en algunos casos es posible incluso que no puedan acceder a productos y servicios tan básicos como el teléfono, la televisión o la Internet.

Falta de consulta y participación: Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones en cuestiones que afectan directamente a su vida.

Falta de datos y pruebas: La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas.

¿Cómo está afectada la vida de las personas con discapacidad?

Los obstáculos discapacitantes contribuyen a las desventajas que experimentan las personas con discapacidad.

Peores resultados sanitarios: tienen peores niveles de salud que la población general. Pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades. Corren un mayor riesgo de estar expuestas a violencia. La necesidad no satisfecha de servicios de rehabilitación (incluidos los dispositivos auxiliares) puede tener malas consecuencias para las personas con discapacidad, como el deterioro del estado general de salud, limitaciones de las actividades, restricciones para la participación y peor calidad de vida.

Peores resultados académicos: Los niños con discapacidad tienen menos probabilidades que sus homólogos no discapacitados de ingresar en la escuela, permanecer en ella y superar los cursos sucesivos.

Menor participación económica: Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan.

Tasas más altas de pobreza: En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones -como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud- y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. Las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares. Debido a estos gastos más elevados, es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares.

Mayor dependencia y participación limitada: El recurso a soluciones de institucionalización, la falta de vida comunitaria y unos servicios deficientes aíslan a las personas con discapacidad y las hacen dependientes de otros. La mayor parte del apoyo procede de familiares o redes sociales. Pero recurrir exclusivamente al apoyo informal puede tener consecuencias adversas para los cuidadores, como tensión psicológica y emocional, aislamiento y pérdida de oportunidades socioeconómicas.

La Discapacidad en Argentina.

Datos demográficos: Población

De acuerdo al último Censo Nacional de 2010, en la Argentina hay 5.114.190 personas con dificultades o limitaciones permanentes, lo que constituye el 12,9 % del total de la población.

Trabajo y Discapacidad.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan en sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Sin embargo, las personas con discapacidad se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente.

Marco Jurídico

Existen diferentes disposiciones a nivel internacional como nacional que señalan el derecho de las personas con discapacidad al acceso de trabajo digno.

Nuestro país se adhiere a las convenciones de nivel internacional; entre las principales se seleccionaron las siguientes:

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículo 27. Trabajo y empleo

- 1- Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

- 2- Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Artículo 7. Empleo

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.
3. Los programas de medidas estatales deben incluir:
 - a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
 - b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuanto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.

Artículo 1: El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

Artículo 3: El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

Estadísticas de Desempleo

La Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) realizada durante el año 2018 expone que, en relación con la tasa de desocupación, se observa que el 10,3% de la población con dificultad económicamente activa se encuentra desocupada.

De acuerdo con los resultados se detecta que:

1. El grupo de edad de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consistencia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,7%. El segundo grupo de mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes de entre 14 a 29 años, quienes son inactivos en un 65,4%. Este mismo grupo de edad presenta la mayor tasa de desocupación (16,5%), o sea, la mayor proporción de población con dificultad activa que demanda trabajo y no lo consigue. Con respecto a la tasa de empleo, los grupos de edades centrales presentan las mayores tasas: entre las personas de 30 a 49 años, el 57,5% se encuentra ocupado y en el grupo de 50 a 64 años, el 45,1% está ocupado.
2. Las personas con solo una dificultad presentan tasas de inactividad más bajas que las personas con dos y tres o más dificultades. Mientras que el 57,5% de las personas con una dificultad son inactivas, el 72,1% de aquellas con dos dificultades y el 82,9% de las personas con tres dificultades o más están en dicha situación.
3. Si se considera a la población con una sola dificultad por el tipo de dificultad, también se encuentran diferencias en las tasas de inactividad. Las personas con dificultad solo visual

de 14 años y más exhiben la tasa de inactividad más baja (39,7%), mientras que la población con dificultad mental-cognitiva presenta la tasa de inactividad más alta (70,0%).

Inclusión.

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2017).

De esta manera entendemos que la inclusión se basa en el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades individuales que los hace únicos y por lo que exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de” dando a la garantía de que el individuo con discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones.

Entendiendo de esta manera a la inclusión laboral de personas con discapacidad como la posibilidad de que todas las personas puedan participar de las búsquedas de personal activas en el mercado, siendo evaluados por sus conocimientos, sus habilidades y sus capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado.

La equidad planteada debe garantizarse en materia de acceso y condiciones de selección, modo de contratación, continuidad, promoción profesional y desarrollo individual, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador sin discapacidad; reduciendo o suprimiendo las barreras del entorno con la provisión de los apoyos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Barreras para la Inclusión Laboral en empresas

En la investigación cualitativa exploratoria “Iniciativas, experiencias y prácticas de diversidad desarrolladas por empresas en Argentina” realizada en el año 2014 por la “R.E.D. de empresas

por la diversidad del Espacio de Negocios Inclusivos” detectó resistencias y barreras tanto en las empresas que trabajaban el tema discapacidad, como en las que no lo hacían. Detectaron también que estas barreras no correspondían a un único tipo, si no que eran diversas. Algunas de las señaladas fueron las barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, culturales y legales.

Barreras internas a las empresas:

Desconocimiento sobre la discapacidad: El desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población. Las empresas manifestaron tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento, entre otras cuestiones. En la mayoría de las empresas también prevalece el desconocimiento sobre los diversos tipos de discapacidad.

Espacios arquitectónicos poco accesibles: Las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad, los costos en los que incurrirían una adaptación edilicia y el gasto en recursos humanos o inversión de tiempo.

Cultura organizacional poco inclusiva: Algunas personas entrevistadas manifestaron la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral en particular, dentro de empresas con culturas organizacionales conservadoras.

Preconceptos sobre el desempeño y habilidades: Uno de los preconceptos más arraigados en las empresas refiere a las competencias de las personas con discapacidad, y alude a que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto de los colaboradores, lo que pone en cuestión que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Otro preconcepto refiere a la falta de habilidades interpersonales estas personas, que puede actuar en su contra durante el proceso de selección y durante su relación laboral.

Falta de adaptación de las organizaciones: Esta dificultad hace referencia a la necesidad de que las organizaciones realicen las adecuaciones necesarias en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento. La falta de adecuación de las organizaciones o el desarrollo

tardío de estas capacidades pueden dificultar tanto las iniciativas de diversidad como la inclusión, la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de la persona.

Dificultades en los procesos de selección: Durante el proceso de selección pueden surgir una serie de dificultades. Es probable que las empresas, antes de la inclusión, no contemplen algunos ajustes en los procesos de selección en caso de que se postule una persona con discapacidad. A su vez, no contar con selectores capacitados puede llevar a que la información obtenida en la entrevista laboral esté incompleta, lo que tiene consecuencias futuras en la vida laboral de la persona, así como en el equipo de trabajo.

Temor ante la desvinculación: En caso de que la organización decida desvincular una persona con discapacidad, las empresas pueden tener temor a que inicien acciones legales alegando discriminación.

Barreras externas a las empresas:

Resistencias de las personas a declarar la discapacidad: Las empresas pueden encontrar resistencia por parte de estos a declarar la discapacidad, sobre todo en aquellos casos en los que no es visible. Esto se puede explicar por el temor a ser discriminados.

Disyuntiva de las personas con discapacidad entre el salario y la pensión por discapacidad: Puede suceder que algunas personas sean reticentes a incorporarse a un trabajo en relación de dependencia. Esto se puede explicar porque, en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la pensión no sucede de forma inmediata. También puede ocurrir que sean reticentes a registrarse en categorías superiores al Monotributo Social, ya que esta categoría es la única en la que no se pierde la pensión.

Obstáculos en el sistema educativo formal: Las personas con discapacidad se encuentran sistemáticamente obstáculos en la educación formal que afectan la finalización de los ciclos educativos. Esto se convierte en un condicionante para la inclusión laboral en empresas, especialmente en aquellas que demandan perfiles profesionales o altamente calificados, y acentúa la dificultad para el desarrollo y acceso a puestos jerárquicos dentro de las organizaciones.

Falta de capacitación técnica en la formación laboral: La diferencia entre los tipos de capacitación en oficios que se ofrecen en los centros de formación laboral y las calificaciones técnicas que requieren algunas empresas, particularmente en la industria tecnológica o de innovación, puede constituir una barrera para la inserción laboral.

Desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva: El sistema laboral competitivo ha excluido hasta el momento a las personas con discapacidad, lo que puede explicar que muchas de ellas no busquen insertarse laboralmente en empresas. Puede suceder que las personas con discapacidad no se enteren de las oportunidades laborales que surgen en el ámbito privado, desconozcan que, por sus habilidades y conocimientos, califican para acceder al mercado competitivo, supongan que no son elegibles para un puesto si no está explícitamente aclarado que está abierto a personas con discapacidad, que luego de varias experiencias fallidas en la búsqueda de un empleo en el ámbito laboral competitivo, puedan desanimarse.

Falta de registros de personas con discapacidad en todo el país: Otra barrera con la que se encuentran las empresas que tienen diversas sedes en todo el país es que, a la hora de reclutar personas con discapacidad en esas sedes, no encuentran fuentes de reclutamiento o bases de datos.

Resistencia por parte de las familias de la persona con discapacidad: Las familias de las personas con discapacidad a veces pueden ser sobreprotectoras o tener expectativas distintas, por lo que pueden presentar resistencias a que su familiar con discapacidad se inserte laboralmente. Algunas veces estas actitudes están basadas en la creencia de que la empresa puede tomar ventaja de las personas con discapacidad o para evitar situaciones hostiles o de riesgo.

1.1. Análisis de los Resultados

Los datos arrojados de la presente investigación surgen a partir de la revisión de la literatura y de entrevistas realizadas a: una empresa inclusiva y a profesionales en psicopedagogía laboral.

La convocatoria a la participación de la entrevista es realizada en forma telefónica y por internet. Una vez confirmada la colaboración en la investigación, las entrevistas realizadas en formato Google fueron enviadas por correo electrónico.

En todos los casos los apellidos de los participantes serán reservados y únicamente se los llamara durante esta investigación por su nombre.

Entrevistas realizadas a profesionales en Psicopedagogía Laboral:

Las entrevistas realizadas a psicopedagogos laborales fueron aplicadas a tres participantes los cuales fueron contactados por internet y accedieron amablemente a la propuesta.

Oswaldo

El primer entrevistado fue Oswaldo, psicopedagogo laboral de 57 años, empleado en la empresa "El Centinela" que pertenece a "Grupo Milano".

Sus principales tareas como psicopedagogo laboral consisten en la elección del personal y la capacitación de los ingresantes.

La principal demanda a la que debe responder como profesional es encontrar al personal indicado para el puesto que se desea cubrir teniendo en cuenta fundamentalmente la capacidad de adaptación que se precisa en cada tarea y apelando en muchos casos a la capacitación como modo de adaptación.

De acuerdo a su experiencia, Oswaldo considera que es posible que sólo un 25% de las empresas conocieran a la Psicopedagogía Laboral.

Al indagar sobre las principales barreras que podrían surgir en el ámbito laboral y que limitarían la participación de las personas con discapacidad intelectual leve-moderada, el sostiene que los preconceptos sobre el desempeño y habilidades de estas personas podrían ser un principal obstaculizador y que desde la psicopedagogía laboral es posible generar apoyos a las empresas para fomentar la inclusión, teniendo en cuenta ante todo los preconceptos de los empresarios sobre la relación productividad y calidad.

En su experiencia laboral, al momento no ha tenido la oportunidad de tener como compañero de trabajo a una persona con discapacidad intelectual.

Florencia

La segunda entrevistada es Florencia, psicopedagoga laboral de 37 años de edad, quien trabaja en una consultora independiente.

Sus principales tareas como psicopedagoga laboral consisten en la selección de personal, la capacitación y diseño educativo, y en evaluación de personal.

De acuerdo a su experiencia, considera que es posible que un 50% de las empresas conocieran a la Psicopedagogía Laboral.

Ante la pregunta sobre las demandas a la que debe responder como profesional responde que en lo que respecta a capacitación las demandas que surgen son en función a lo que se releve mientras que en selección de personal, actualmente dado a la crisis económica, no hay movimiento de personal ni búsquedas laborales. A su vez, las organizaciones suelen presentar conflictos en la comunicación y en cómo se relacionan en algunos casos.

Al indagar sobre las principales barreras que podrían surgir en el ámbito laboral y que limitarían la participación de las personas con discapacidad intelectual leve-moderada, plantea como posible obstaculizador la escasa información sobre las diferentes problemáticas de las personas con discapacidad, su relación con el perfil del puesto y sobre la ley que las empresas deben incluir a las personas con discapacidad. A su vez considera que hay perfiles que pueden ser funcionales para determinadas tareas laborales.

Como psicopedagoga laboral estima que, desde la profesión es posible brindar apoyos a empresas, siendo estos un gran aporte para fomentar la inclusión laboral en las mismas.

En su experiencia laboral, al momento no ha tenido la oportunidad de tener como compañero de trabajo a una persona con discapacidad intelectual.

Lourdes

La tercer entrevistada es Lourdes, psicopedagoga laboral de 34 años. Actualmente se desempeña en su consultora “Cenit”.

Sus principales tareas como psicopedagoga laboral consisten en gestionar los procesos de búsqueda y selección, de capacitación y psicotécnicos.

Durante la entrevista manifiesta que desde la psicopedagoga laboral es posible aportar en los procesos de aprendizaje, tanto en las organizaciones como en el de las personas en situación laboral.

Desde su experiencia considera que es posible que un porcentaje menor al 10% de las empresas conozcan a la Psicopedagogía Laboral.

Menciona a su vez que; la cultura organizacional poco inclusiva, los preconceptos sobre el desempeño y habilidades de personas con discapacidad intelectual, las dificultades en los procesos de selección y los espacios arquitectónicos poco accesibles son barreras que se hacen presentes en las empresas imposibilitando la inclusión de personas con discapacidad. Sin embargo, estima que es posible desde el abordaje de un psicopedagogo laboral generar acciones en gestión del cambio para una cultura inclusiva así como también fomentar que las organizaciones estén orientadas al aprendizaje.

Al igual que los anteriores entrevistados, no ha compartido ninguna experiencia laboral con una persona con discapacidad intelectual.

Entrevista realizada a Empresa Inclusiva

Se realiza una entrevista a la empresa inclusiva DIRECTV.

El contacto es efectuado vía telefónica y una vez confirmada su participación se envía al gerente de la sucursal de Munro, el link con la respectiva entrevista en formato google.

DIRECTV es una de las marcas de la empresa Vrio Corp., una compañía líder de servicios de entretenimiento digital. La misma está establecida en 10 países de Sudamérica y en el Caribe,

y en la región cuenta con aproximadamente 13.6M de suscriptores en 11 países y más de 12.000 empleados en la región.

DIRECTV Munro

Enzo, gerente de la sucursal, comenta durante la entrevista que la misma comenzó a ser inclusiva en el año 2.013.

Al preguntarle por la selección del personal manifiesta que la empresa cuenta con personal capacitado también en la selección de personas con discapacidad y que simultáneamente, si es necesario, interviene realizando adaptaciones al puesto de trabajo en donde estas personas se desempeñan.

Las personas con discapacidad intelectual contratadas se desempeñan en diferentes puestos de trabajo. Entre ellos nombra: Responsabilidad de la Seguridad Empresarial, Administración de Ventas, Legales, Operaciones, Seguridad e Higiene y Cuentas a Pagar.

Al solicitarle describir las potencialidades de estos empleados responde que es ser engagement de sus compañeros, mientras que nombra como debilidad la capacidad para integrarse.

Enzo, desde su experiencia considera que una empresa inclusiva permite mayor desarrollo e integración de equipos, mucha diversidad y pluralidad de experiencias, enriquecimiento de habilidades de compañeros de trabajo y unión grupal.

1.2.Conclusión

La presente investigación sobre el abordaje del psicopedagogo laboral en empresas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual ha permitido realizar un acercamiento a al rol del psicopedagogo laboral como también a la problemática con la que conviven esta población.

La inquietud de la realización de esta investigación es la aportar nuevos conocimientos sobre las intervenciones de la psicopedagogía laboral que favorezcan la empleabilidad de las personas con discapacidad, las cuales en comparación a las personas que no presentan déficits,

tienen una alta tasa de desempleo que los afecta significativamente volviéndolos vulnerables y marginándolos a la precariedad.

Desde la revisión de la literatura, se constata que el porcentaje de personas con discapacidad en actividad laboral es de un 25% a un 30% aproximadamente y que dentro de ese porcentaje las personas con discapacidad intelectual son los más excluidos en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta que la Convención Mundial de Derechos de Personas con Discapacidad define a las mismas como “Aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, es imprescindible repensar que prácticas podrían cooperar para la eliminación de dichas barreras.

A su vez se pudo comprender que algunos de los obstáculos discapacitantes están vinculados a los preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las personas con discapacidad, la falta de adaptación de las organizaciones, las dificultades en los procesos de selección, la falta de capacitación técnica en la formación laboral, la desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva y la falta de registros de personas con discapacidad en todo el país; factores de posible intervención psicopedagógica.

Como también se pudo advertir, la necesidad de la obtención de un puesto de trabajo para el saludable desarrollo psicológico de la vida del hombre.

Como señalan diferentes investigadores del desarrollo psicológico, la transición a la vida adulta no depende tanto de los factores biológicos como depende de los acontecimientos sociales y los retos a los que se enfrentan los jóvenes, los cuales le procuran la independencia necesaria para ser adulto, entre ellas el acceso a un empleo y su estabilidad.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a profesionales de la psicopedagogía laboral y a empresas inclusivas, se concluye en que es posible que las competencias e intervenciones de un psicopedagogo laboral en empresas favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Las entrevistas realizadas permitieron responder a la pregunta de investigación estableciendo que la inclusión laboral es posible siempre y cuando se cuente en las empresas con personal

capacitado y que, desde su instrucción, el psicopedagogo laboral podría ser un agente facilitador de apoyos a la inclusión laboral durante todas las etapas del ciclo laboral: selección, formación, actividad laboral y desvinculación.

Asimismo, conforme a la experiencia de los entrevistados, sería factible determinar que sólo un máximo del 50% de las empresas conozca la existencia y la incumbencia del psicopedagogo laboral, lo cual también fundamenta la necesidad de la realización de la investigación al igual que la corta trayectoria de la Psicopedagogía Laboral y la escasez de su material bibliográfico.

De este modo, es ineludible continuar investigando sobre el abordaje de la psicopedagogía laboral en empresas inclusivas y las posibles demandas que pueden surgir en los diferentes espacios empresariales. Analizar cuáles de estas demandas podrían ser comunes en los espacios empresariales y como implementar estrategias oportunas para su atención.

Finalmente es necesario explicitar que esta investigación se apoya en el Modelo Social de Trato a las personas con Discapacidad, buscando de esta manera pensar y establecer prácticas que permitan la eliminación de barreras obstaculizadoras de inclusión, procurando siempre y únicamente la transformación de los contextos laborales y promoviendo la aceptación ante la diversidad.

1.3. Referencias y Bibliografía

Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas (1971) “*Declaración de los Derechos del Retrasado Mental*”. <http://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2017/02/Declaración-de-los-Derechos-del-Retrasado-Mental.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2006) “*Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*”.
<https://www.who.int/disabilities/media/news/unconvention/es/>
- D’Anna, S. y Hernández L. (2006) “*Introducción a la Psicopedagogía Laboral*”. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy Ediciones.
- García Aretio, L. (1998) “*Educación superior a distancia. Análisis de su eficacia*”. Badajoz: UNED.
- Hernández, L. (2008) “*Temas de Psicopedagogía laboral I*”. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.
- I.N.D.E.C (2014) “*Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Serie C. Población con dificultad o limitación permanente*”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2014.
- I.N.D.E.C (2018) “*Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad: resultados definitivos*”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos- Libro Digital.
- Izquierdo Martínez, A. (2007) “*Psicología del Desarrollo de la Edad Adulta. Teorías y Contexto*”. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores. Badajoz, España: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832315005>

Müiller, M. (2008) *“Aprender a ser”*. Buenos Aires: Bonum.

Organización Mundial de la Salud. (2011) *“Informe Mundial sobre la Discapacidad”*. Suiza: Ediciones de la OMS
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1999) *“Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”*.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

Ventura, A.; Gagliardi, R. y Moscoloni, Nora. *“Contextualización histórica e institucionalización académica de la psicopedagogía en Argentina”*. Estudios e Pesquisas em Psicologia. Río de Janeiro: CONICET.

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/46179/CONICET_Digital_Nro.25404.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Bibliografía:

Aprendizaje hoy (2006) *“Revistas de actualidad psicopedagógica N°34”*. Buenos Aires: Aprendizaje hoy.

Aprendizaje hoy (2006) *“Revistas de actualidad psicopedagógica N°36”*. Buenos Aires: Aprendizaje hoy.

Carrión, A. (1995). *“Psicología del Desarrollo Adulto”*. Madrid: Narcea, Ediciones.

Corradi Bracco, C. (2015) *“Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Actores y Procesos”*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.

García, M. (s.f) “*Andrología: El aprendizaje en adultos*”. Centro de Evaluación Organizacional y del Talento Humano. Ciudad de México; Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

García Madruga, J. y Delval J. (2010) “*Psicología del Desarrollo I*”. Madrid: Closas-Orcoyen, S. L.

Vallejos, A. (2014) “*Memoria, Trabajo y Discapacidad. La ley 20923 y el paradigma social de la discapacidad la historia o las historias (in)visibles de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina*”.

<https://www.margen.org/suscri/margen74/vallejos.pdf>

1.4. Anexos

ENCUESTA AL LICENCIADO EN PSICOPEDAGOGÍA LABORAL

Encuesta para investigación cualitativa de abordaje psicopedagógico laboral

¿Dónde se emplea como Lic. en Psicopedagogía Laboral? *

¿Cuáles son sus principales tareas en su empleo? *

¿Cuáles son las principales problemáticas que surgen en el ámbito laboral a las cuales tiene que atender como psicopedagogo laboral? *

**¿En qué porcentaje considera que las empresas conocen la Psicopedagogía Laboral?
Responda desde su experiencia ***

- 100%
- 75%
- 50%

- 25%
- Menor al 10%

La inclusión social de personas con discapacidad intelectual leve-moderada en la Argentina se ve obstaculizada por la existencia de diversas barreras que limitan su participación en la sociedad. ¿Cuáles considera que son las principales barreras que podrían surgir en el ámbito laboral? *

- Cultura organizacional poco inclusiva
- Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de personas con discapacidad intelectual
- Dificultades en los procesos de selección
- Espacios arquitectónicos poco accesibles
- Todas las anteriores
- Otros:

Desde la formación del Licenciado en Psicopedagogía Laboral ¿Considera que es posible generar apoyos a las empresas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve-moderada?*

¿Compartió alguna experiencia laboral con una persona con discapacidad intelectual leve-moderada?

¿Conoce sobre los incentivos económicos que aporta el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a las empresas inclusivas?*

- SI

- NO
-

ENTREVISTA A EMPRESAS INCLUSIVAS

Entrevista para investigación cualitativa sobre el abordaje de la Psicopedagogía Laboral para la inclusión laboral

Describa brevemente su empresa *



¿Hace cuánto tiempo su empresa comenzó a ser inclusiva? *



¿En qué puestos de trabajo se desempeñan las personas con discapacidad contratadas?*



Elija uno de sus empleados con discapacidad y responda: ¿Cuáles son sus fortalezas?*



Elija uno de sus empleados con discapacidad y responda: ¿Cuáles son sus debilidades?



¿Cómo es la etapa de selección que se realiza a las personas con discapacidad en su empresa?*



¿Realiza algún tipo de configuración-adaptación al puesto de trabajo de un empleado con discapacidad?*



De acuerdo a su experiencia laboral ¿Qué diferencias encuentra entre una empresa

inclusiva y una empresa no inclusiva?

¿Cómo es su conocimiento sobre la Psicopedagogía Laboral? *

- Mucho
- Poco
- Ninguno

¿Considera que se presenta algún desafío al contratar a una persona con discapacidad?*

- Si
- No
- Otros:

Si la respuesta anterior fue afirmativa por favor comente cuales

Si su empleado con discapacidad requiere de apoyos ¿Usted cuenta en su empresa con algún profesional especializado?*

- Si
 - No
-