



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

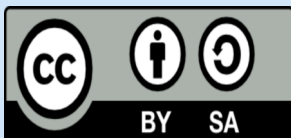
Maturano, Diego Enrique

Trabajo y Discapacidad : Análisis del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, desde la perspectiva de sus participantes, en el distrito de Florencio Varela entre 2015 y 2019

2022

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – Compartir igual 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Maturano, D. E. (2022). Trabajo y Discapacidad : Análisis del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, desde la perspectiva de sus participantes, en el distrito de Florencio Varela entre 2015 y 2019 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3202>



“Trabajo y Discapacidad: Análisis del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, desde la perspectiva de sus participantes, en el distrito de Florencio Varela entre 2015 y 2019”.

Trabajo Final para optar por el título de grado de Licenciado en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración

Autor: **Diego Enrique, Maturano**

Correo electrónico: **diegomaturano07@gmail.com**

Directora: **María Isabel Hartfiel**

Co-Directora: **Ilana Reck**

Florencio Varela, Buenos Aires, Argentina

Año 2022

Agradecimientos

Dedico todo este esfuerzo y mérito académico a mi familia, principalmente a mi mamá y a mi abuela, dos maravillosas mujeres quienes me criaron brindándome todo el amor posible y fueron las protagonistas de inspiración a ser mejor persona día a día, para llegar más lejos de lo nunca esperé.

A mis dos ángeles guardianes que me protegen y me incentivan a seguir adelante desde el cielo, mis primos: Sebastián y Ricky, quienes me inculcaron el valor del estudio, para formarme como persona y cumplir con todas mis metas aspiracionales; ellos están por siempre y para siempre presente en mi corazón.

Quiero atribuirles todo este proceso y camino enriquecedor de enseñanza-aprendizaje, a mi directora María Isabel Hartfiel y a mi co-directora Ilana Reck en la elaboración de este trabajo, por la suma paciencia, perseverancia, compromiso y acompañamiento en todo este largo recorrido para lograr un producto final como este. Gran parte de todo lo realizado en este documento es mérito de ustedes también; para Marisel quien estuvo desde el principio (pionera de esta temática) y para Ilana, una gran profesional quien me dio una mano muy grande para avanzar en todo este último tiempo.

También, quiero dedicar este escrito a mis queridos amigos, colegas y futuros profesionales de la carrera, quienes fui conociendo y compartiendo momentos increíbles dentro o fuera del espacio curricular.

Por último, sin más preámbulos a mi segunda casa, la UNAJ que no solo me marcó como primera generación de mi familia en terminar una carrera universitaria, sino que además me dio el espacio para ser quien soy y asumir una responsabilidad con esta disciplina, ocupando un rol trascendental en el accionar de los derechos y deberes democráticos para una sociedad más justa, igualitaria, equitativa e inclusiva.

Resumen

El presente trabajo de investigación se orientó a comprender como una política pública denominada “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”, prosigue los criterios de inclusión socio-laboral e igualdad de oportunidades para los participantes con discapacidad motriz-visceral y sensorial en Florencio Varela. Se realizó un análisis sobre las perspectivas y experiencias de los trabajadores con discapacidad que permitió visibilizar cómo se producen los procesos de entrenamiento, desarrollo y capacitación en su vínculo con el sector público.

Se utilizó un abordaje metodológico cualitativo para analizar los discursos de los sujetos en cuestión en su relación con el ambiente de trabajo en el sector público, mediante la utilización de herramientas tales como, entrevistas semi-estructuradas con los participantes del programa y con el secretario general local que gestiona el programa, para conocer cómo es jurisdiccionalmente su implementación y ejecución para la población con discapacidad.

En suma, entre los hallazgos de este trabajo, se puede mencionar que los participantes del programa destacan la relevancia que juega el acompañamiento socio-institucional, no solo por parte de los facilitadores que lo coordinan, sino también por sus propios compañeros de trabajo con o sin discapacidad, bajo una lógica de inclusión socio-laboral. Es posible afirmar que es esta una política que apunta a una empleabilidad más eficiente.

Palabras claves: Discapacidad – Inclusión socio-laboral – Empleabilidad – Política Pública – Igualdad de oportunidades.

Abstract

The present research work was oriented to understand as a public policy called “Promote Equal Employment Opportunities”, continues the criteria of socio-labour inclusion and equal opportunities, for participants with motor-visceral and sensory disabilities in Florencio Varela. An analysis was carried out on the perspectives and experiences of disabled workers allowed to make visible, how training, development and training processes are produced internally, in their relationship with the public sector.

A qualitative methodological approach was used to analyze the speeches of the subjects in question in their relationship with the work environment in the public sector, through the use of tools such as semi-structured interviews with program participants and with the local general secretary who manages the program, to know how is it implementation and execution jurisdictionally for the population with disabilities.

Finally, between the findings of this work, it can be mentioned that the participants of the program emphasize the relevance that socio-institutional accompaniment plays, not only by the facilitators who coordinate it, but also by their own co-workers with or without disabilities, under a logic of socio-labour inclusion. It is possible to affirm that this is a policy that aims at a more efficient employability.

Keys words: Disability - Socio-labor inclusion - Employability - Public Politics - Equal opportunities.

Índice

	Página
Introducción	7
Abordaje Metodológico	8
Capítulo 1. La discapacidad: historización, conceptualizaciones y contexto actual	10
1.1. Modelos Paradigmáticos sobre la concepción de discapacidad.....	10
1.2. La construcción social de la discapacidad desde un aspecto multidimensional. Perspectiva Laboral.....	13
1.3. La discapacidad en el mundo del trabajo y el accionar de las políticas públicas. Algunos datos internacionales y nacionales que dimensionan el problema.....	17
1.4. Impacto del COVID-19 en materia de empleabilidad de las Personas con Discapacidad (PcD)	22
1.4.1. La desestructuración del mercado de trabajo en pandemia sobre las PcD, en el contexto español.....	22
1.4.2. Pandemia y mercado laboral en el contexto argentino.....	24
Capítulo 2. Nociones teóricas integrales sobre políticas públicas, discapacidad y trabajo. Marcos normativos en universalización de los derechos de las PcD	26
2.1. La construcción compleja y multidimensional del término políticas públicas.....	27
2.2. Conceptualización y distinción de las políticas de empleo y empleo con apoyo.....	29
2.3. Caracterización y distinción conceptual entre Trabajo, Empleo y Empleabilidad.....	31
2.4. Otras categorías teóricas básicas: ¿Qué es la inclusión? Perspectiva laboral.....	33
2.5. Trayectorias laborales.....	34
2.6. Legislaciones y/o normativas inclusivas vigentes que salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.....	34
Capítulo 3. La inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad a través de una política pública	37
3.1. Programas de empleabilidad para la inclusión socio-laboral y el desarrollo de las personas con discapacidad.....	37
3.2. Programa: Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad.....	39
3.2.1. Función y Líneas de Acción.....	39

3.2.2. Franja Horaria, Plazos y Cupos estipulados.....	45
3.2.3. Marco Legislativo.....	46
3.2.4 Actores Involucrados.....	47
Capítulo 4. Análisis del programa desde la perspectiva de sus participantes.....	49
4.1. Contexto actual del programa “Promover”, desde la perspectiva institucional de la oficina de empleo varelense.....	49
4.2. Conociendo a los participantes del programa.....	50
4.3. Vínculos Familiares.....	52
4.4. Formación educativa.....	55
4.5. Experiencias laborales previas.....	56
4.6. Experiencia con el programa.....	59
4.7. Proyecciones de vida a futuro.....	63
Conclusiones.....	67
Referencias bibliográficas.....	71
Fuentes bibliográficas.....	74
Anexos.....	77
Anexo I. Consentimiento informado.....	77
Anexo II. Guía de preguntas.....	77

Introducción

La creciente problematización sobre la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad se ha puesto en el centro de debate por diversos organismos internacionales de derechos humanos (DDHH) y organizaciones civiles representativas para esta comunidad a nivel mundial. Ante ello, el accionar de actores políticos, intentan dar algunas respuestas pragmáticas mediante la implementación de medidas focales destinadas a brindar herramientas productivas subsidiarias. Con ello se busca canalizar las problemáticas de empleabilidad de la población con discapacidad en situaciones de vulnerabilidad ocupacional, que permitan generar igualdad de oportunidades para su desempeño en la sociedad.

La presente investigación indaga en las oportunidades de empleabilidad de personas con discapacidad motora-visceral y sensorial a partir de la implementación de una política pública concreta en el conurbano bonaerense. Analizando una temática clave para la población con discapacidad en materia de inclusión socio-laboral, teniendo en cuenta que la perspectiva elegida supone recuperar la mirada de los propios participantes sobre un plan de acción del Estado Nacional que promociona los derechos de este sector de la sociedad.

El objetivo entonces es analizar las perspectivas, experiencias y trayectorias laborales, en torno a la empleabilidad de las personas con discapacidad motora-visceral y sensorial dentro del programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo”, a partir de las experiencias de los participantes entrevistados en su paso por el programa en el distrito de Florencio Varela.

Los casos estudiados corresponden a personas con discapacidad motora-visceral y sensorial que se encuentran realizando actividades productivas para la generación de habilidades hacia un camino al emprendedurismo o adaptarse a un entorno laboral en relación de dependencia, en el sector público o privado. Por otra parte, se hará hincapié en el análisis de una política pública de gran envergadura a nivel nacional con intención de conocer las características de su implementación, en el distrito de Florencio Varela. Esto involucra la participación del municipio y la oficina de empleo local, ya sea para que los participantes del programa puedan acceder a un primer empleo y/o para que puedan adquirir habilidades necesarias en la generación de actividades productivas de manera independiente.

Esta producción académica se estructura en cuatro capítulos y subcapítulos: el primero de ellos, se abocará a presentar un recorrido histórico sobre la temática de la discapacidad desde

distintos modelos paradigmáticos y el accionar de las políticas públicas que contribuyen al estudio de las diversas barreras existentes frente a las latentes desigualdades en la sociedad, entre ellas, acceder a un puesto de trabajo. También se incluirá un apartado ampliado que pone en eje esta problemática en un contexto determinado de pandemia mundial. En el segundo capítulo, se incluirá la descripción y el análisis de conceptos teóricos tales como: discapacidad y los tipos de discapacidad (motriz, sensorial, visceral, entre otros), políticas públicas, de empleo (activas y pasivas, con apoyo, y su vertiente sobre empleabilidad), trayectorias laborales e inclusión socio-laboral, teniendo en cuenta los marcos normativos que regulan y salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. En el tercer capítulo, se describe y analiza el programa, reconociendo su función, líneas de acción (principalmente se destacará la línea 2 de inserción laboral)¹, alcances, marcos normativos y actores involucrados que condicionan su implementación en el distrito. En el cuarto y último capítulo, se describe el funcionamiento y ejecución del programa a partir de las perspectivas y experiencias vividas por los trabajadores con discapacidad entrevistados, mediante un acompañamiento socio-institucional por parte de los facilitadores y sus compañeros de trabajo, en el vínculo con un espacio de trabajo en la función pública.

Abordaje Metodológico

La investigación exploratoria de enfoque cualitativo de este trabajo posee la intención de explicar cómo se desempeñan las personas con discapacidad motriz-visceral y sensorial en una experiencia real de trabajo, teniendo en cuenta el significado que le atribuyen los sujetos (Vasilachis et. al, 2006).

Para la recolección de los datos recabados se utilizaron entrevistas abiertas semi-estructuradas con informantes claves, es decir participantes del programa del distrito de Florencio Varela en el periodo 2019, y una breve entrevista institucional al secretario general de la oficina de empleo local en el periodo 2021, con motivo de conocer nuevos aspectos relevantes de esta problemática, ante el contexto complejo y dinámico que atraviesa el campo de estudio.

El primer encuentro se realizó con el secretario general de la oficina local², a los fines de plantear un estudio de investigación, para llevar a cabo las entrevistas. Cabe destacar, que se

¹ Véase el apartado “*función y líneas de acción*” del capítulo 3.

² La oficina local se sitúa en el mismo edificio del Concejo Deliberante de Florencio Varela, cumpliendo otra función independiente de servicios de empleo como organismo gubernamental del estado nacional.

conserva la confidencialidad y el anonimato de los sujetos en cuestión para preservar la integridad no solo de los participantes del programa, sino también de los actores involucrados en la oficina de empleo local, debido a que se interactúa con un organismo gubernamental dependiente del Estado Nacional. En este marco institucional, para la realización de las entrevistas se expide un consentimiento informado, y así a posteriori se realizaron los encuentros con el secretario general y los integrantes del programa analizado. Las reuniones fueron realizadas con los trabajadores con discapacidad para tratar de conocer los patrones de comportamientos, las costumbres, las experiencias y las perspectivas en el desempeño habitual en una actividad o ejercicio de trabajo. En este trabajo se toma del enfoque etnográfico su aporte en relación a la importancia de recuperar la perspectiva de los actores y poner en contexto esas conversaciones (Ameigeiras et. al 2006). Por otro lado, las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo estando presentes las facilitadoras brindando el acompañamiento y apoyo constante a cada trabajador con discapacidad, quienes intervienen en los relatos en algunos de ellos, cuyos casos fueron relevantes para ampliar información y esclarecer ciertos puntos.

Por lo tanto, estas interacciones sociales se producen, en palabras de Vasilachis (2006), mediante “relaciones e interacciones cara a cara, compartiendo actividades y sentimientos durante un período prolongado de tiempo” (p.125), en las que el investigador realiza anotaciones explícitas de algunas frases u opiniones relevantes vinculadas a una guía de preguntas que permitan de alguna manera responder los objetivos específicos del trabajo de investigación. Cabe señalar que posteriormente a las entrevistas, se mantuvo un constante feedback (retroalimentación) de manera flexible con los participantes del programa, así como con el secretario general. Los relatos de los trabajadores con discapacidad se grabaron y luego desgrabaron, para un adecuado tratamiento y procesamiento de la información obtenida.

Capítulo 1. La discapacidad: historización, conceptualizaciones y contexto actual.

1.1. Modelos Paradigmáticos sobre la concepción de discapacidad.

Todos los conceptos y categorías teóricas evolucionan a lo largo del tiempo, se puede pensar que el término de discapacidad en particular, es una categoría que suscita diversas controversias ante propuestas de modelos antagónicos que dan cuenta de la complejidad que asume. Por lo tanto, en este capítulo se enfoca en las principales nociones sobre discapacidad.

El concepto de discapacidad se asocia, por un lado, a las deficiencias físicas, mentales o emocionales que una persona posee, y por el otro, a un conjunto de atribuciones o significados de patrones de conducta en proceso de maduración temporal (Sosa, 2009). Se puede aceptar que su significado se complejiza de acuerdo a los comportamientos heterogéneos de una sociedad que logra impedir o efectivizar la participación de los derechos de las personas con discapacidad (de ahora en adelante se utilizará las siglas: PcD) en distintos ámbitos y en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad (Sosa, 2009).

Tanto Palacios (2008) como Sosa (2009), consideran que la discapacidad fue concebida en principio desde un **Modelo de Prescindencia**, que data de sociedades antiguas, donde las ideas predominantes eran de prácticas tortuosas hacia aquel individuo que no aporta valor agregado a la sociedad o resultan ser improductivos. Durante los siglos XVII y XVIII, aquellas personas con deficiencias psíquicas, eran trasladadas a orfanatos y manicomios como acto de desprecio, sin apercibimiento de una atención médica específica (Sosa, 2009), ya que, esta etapa era caracterizada por el desmedro de toda aquella persona que presentará una deficiencia. En la edad media, según Palacios (2008), se observa una relación de trabajo y riqueza que establecía el protagonismo de la iglesia cristiana, un trato misericordioso y humanitario para las PcD, ante un acto de castigo y de crueldad de la sociedad feudal, objeto de la exclusión social y participativo, de estos actores en cuestión, en los extractos productivos. De esta manera, se destaca en un *submodelo eugenésico* donde la discapacidad es entendida como un castigo divino hacia aquellos que no pueden aportar nada a la sociedad, aplicando prácticas a los efectos de prescindir de la persona (Palacios, 2008) a diferencia de un *submodelo de marginación* donde la discapacidad es considerada como objeto de rechazo mediante prácticas de exclusión de todas las actividades en el entorno social (Palacios, 2008).

Entrando a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, la PcD considerada como sujeto de discriminación y en aislamiento, cobra vital importancia no solo para la iglesia como eje de atención, sino también para el estado como “sujeto psico-médico-pedagógico” (Sosa, 2009, p.61), con el derecho de tutela y de asistencia social (Sosa, 2009). No obstante, en la socialdemocracia nazi se acentuó la persecución y esterilización de PcD, de igual manera ocurrió en “las dos guerras mundiales y otros enfrentamientos bélicos (Guerra de Corea, Vietnam, etc.)” (Padilla-Muñoz, 2010, p.395) caracterizados como sujetos perturbadores. Por lo tanto, las concepciones de discriminación, desigualdad y violencia forman parte de un círculo de retroalimentación tendiente a naturalizar e invisibilizar socialmente las prácticas de maltrato hacia la PcD (Sosa, 2009).

Desde el neopositivismo, surge la idea de un **Modelo de Rehabilitación** que tiene origen en el siglo XIX en el marco de la segunda guerra mundial, y supone que la discapacidad es producto de la diversidad funcional como enfermedad, manifestado por causas del funcionamiento sistémico de la biología humana, lo que “se traduce en la posibilidad de mejoramiento de la calidad de vida de las personas afectadas” (Palacios, 2008, p.67) considerando a la educación especial inclusive como herramienta prioritaria para transitar el camino a la rehabilitación o recuperación de la persona en ese estado (Palacios, 2008). En este caso, “el rol del sujeto es paciente o cliente de asistencia médica, con derecho a corregir o modificar su estado físico, psíquico o sensorial” (Sosa, 2009, p.62), para retomar al estado clínico anterior y determinar el grado de aptitud en el desempeño de un papel en la sociedad. Entonces, este modelo médico considera, que las causas de la discapacidad no son religiosas, sino funcionales en términos de salud o enfermedad, considerando que la persona requiere de tratamiento constante para su reinscripción en una actividad. Ese tratamiento concilia una adecuada adaptación de la persona y un cambio en las aptitudes para desempeñarse mejor en el entorno (Sosa, 2009).

Esta mirada habilita a pensar que, como destaca Sosa (2009), las limitaciones no se producen únicamente por causas funcionales, sino también por prácticas sociales en coexistencia con otras tendencias paradigmáticas:

“desde una visión en sus orígenes médicos y sanitarios, para proyectarse en otras manifestaciones de la vida de las personas, en sus aspectos: sociales, económicos, políticos, laborales, culturales, de entretenimiento o de placer, etc.” (p.63).

Para finales de la década del 70 se da a conocer el **Modelo Social** más precisamente en los Estados Unidos y en el Reino Unido, mediante las manifestaciones por las libertades, derechos e igualdad de oportunidades por parte de una asociación de PcD y la sociedad civil, denominado Movimiento de Vida Independiente (Palacios, 2008). Lo que permitió este movimiento fue “la participación política de las personas con discapacidad y sus organizaciones abrió un nuevo frente en el área de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria” (Palacios, 2008, p.107). En suma, este movimiento contempla que quienes mejor conocen las necesidades y limitaciones que presentan la comunidad con discapacidad, no son los enfermeros o médicos, sino las PcD. (Palacios, 2008).

Este modelo considera que las limitaciones individuales no son las raíces del problema, sino las limitaciones que se construyen en el contexto social, parte desde una noción de *utilidad social*, en la que toda persona con discapacidad tiene mucho que aportar a la sociedad (Palacios, 2008). No obstante, hay procesos de normalización que se deben plantear desde una perspectiva integral vinculando lo antropológico y lo cultural en todas las instituciones (por ejemplo, la utilización de rampas y sistemas de comunicación inclusivos (como el *sistema braille* en las organizaciones) y que permita atender la diversidad de sujetos (Sosa, 2009). Por lo tanto, se debe aceptar las diferentes capacidades de cada persona en vez de hacer hincapié en las restricciones o categorizadas como “incapacidades” para sus desempeños en todos los ámbitos, fundamentalmente en el laboral.

Trascender de un paradigma a otro conlleva un esfuerzo colectivo por parte de todas las instituciones que conforman ese contexto (Sosa, 2009) y no debe ser lineal o unívoco, sino que debe ser transversal y participativo.

Autores como Padilla Muñoz (2010) destacan otro modelo que, si bien no resulta predominante, permite nuclear todas las características previamente mencionadas, cuya denominación es **Modelo Biopsicosocial**, que identifica complementariamente la interacción compleja del sujeto según su aptitud psicofísica como mental con los factores ambientales. Esta clasificación contemporánea, “requiere un modelo multidimensional, que incorpore aspectos médicos, sociales, jurídicos” (Padilla Muñoz, 2010, p.408), capaz de comprender la diversidad en términos de discapacidad.

En síntesis, resulta indispensable lograr la igualdad de participación de las PcD en la vida comunitaria, y el reconocimiento de sus derechos tendientes a decidir sobre sus propias vidas (Sosa, 2009).

1.2. La construcción social de la discapacidad desde un aspecto multidimensional. Perspectiva Laboral.

Resulta indispensable para adentrarse sobre el concepto de discapacidad, tomar en cuenta los marcos normativos que respaldan su categorización: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados Nacional y Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas de la provincia de Buenos Aires.

En primer lugar, la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CIDPCD) y su protocolo facultativo, aprobado en el año 2006 por la asamblea general de las Naciones Unidas, señala que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (Ley N°26.378, 2008, art. n°1).

En segundo lugar, el *Sistema de Protección Integral de los Discapacitados* que rige para todo el territorio nacional considera “discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral” (Ley N°22.431, 1981, art n°2).

Por último, el *Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas*, que rige para la provincia de Buenos Aires, sostiene que “una discapacidad es toda restricción o ausencia –debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano” (Ley n°10.592, 1987, art. n°2). De esta manera, puede interpretarse que la discapacidad es la producción de obstáculos que se materializan arbitrariamente en el ejercicio pleno y efectivo de los derechos consagrados hacia todas las personas que forman parte de una sociedad.

Esto nos lleva a decir conceptualmente que el término de discapacidad, se presentan en distintos tipos, a partir de la postura que adopta Corradi Bracco (2015):

Discapacidad Intelectual: Son aquellas limitaciones funcionales cognitivas que padece una persona y que dificultan su capacidad de aprendizaje, comprensión, lenguaje, entre otras; puede presentar complejidades en el ejercicio de sus tareas ante retrasos mentales. Los niveles

de este tipo de discapacidad pueden ser leves, graves o profundos, a partir de trastornos psiquiátricos.

Discapacidad Psicosocial: Son aquellas deficiencias o trastornos del comportamiento que hacen a una persona perder su criterio propio de razonamiento sobre los demás.

Discapacidad Motora: Son aquellas deficiencias o limitaciones que padece una persona por la ausencia o pérdida de autonomía de control por alguna de las extremidades del cuerpo. Pueden contar con apoyos personales mediante una silla de ruedas o muletas para un mejor desempeño en el entorno.

Discapacidad Sensorial-Visual: Son aquellas deficiencias o carencia de visión que presenta una persona en su estructura ocular que afectan al sistema nervioso. Cuando la persona padece de una deficiencia parcial, se denomina como “disminución visual” y cuando es absoluta, se denomina “ceguera”.

Discapacidad Sensorial-Auditiva: Son aquellas deficiencias o pérdida de las funciones y/o estructuras auditivas. Cuanto mayor sea el grado de complejidad (leve, parcial y total) que atraviesa una persona en su condición biológica, mayores son los problemas de comunicación y del dominio del lenguaje. Ese déficit en su función se denomina “hipoacusia”. En los casos de gravedad total que impide la capacidad de oír de la persona, conlleva a una “sordera”.

Discapacidad Visceral: Son aquellas deficiencias, limitaciones o daños en los órganos internos de una persona que le impide el desarrollo habitual de sus actividades cotidianas. Puede afectar al sistema cardiológico, intestinal, inmunológico, renal, entre otros.

A partir de lo desarrollado anteriormente, se puede sostener que la discapacidad en un individuo no solo puede ser representada por diagnósticos médicos-científicos, sino también por obstáculos del ambiente que impiden a la persona interactuar con el entorno. “Estamos ante un conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales surgen del entorno social, que implica la responsabilidad colectiva de la sociedad en general para realizar las modificaciones ambientales necesarias a todas las áreas de la vida social” (Sosa, 2009, p.70).

Algunos determinantes, como la condición social, inciden fuertemente en cómo se determina y transita la discapacidad. En este sentido, la discapacidad, siguiendo la postura de Yrigoyen (2003), se puede medir por el nivel de pobreza que afronta cada ciudadano, pues hay sectores sociales que poseen menores posibilidades de acceder al mercado de trabajo, ante condiciones

estructurales y de subsistencia que complejiza una mejora de calidad de vida. Además, ello deteriora la esperanza de vida, debido a una prevalencia de una discapacidad que se genera a largo plazo. Esto induce a que las PcD carecen de potencialidades laborales, agudizando la contribución económica familiar, y se transforman en sujetos pasivos al estar dependientes de ayudas asistenciales por un plan estratégico del Estado Nacional (De Lorenzo, 2004).

Siguiendo la postura de Corradi Bracco (2015) hay factores ambientales limitantes y externos que se manifiestan en: barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, tecnológicas, culturales y legales, como instrumentos invisibilizados que representan obstáculos para las PcD, disminuyendo el acceso inclusivo al mercado de trabajo.

Esta multiplicidad de barreras, pueden representar resistencias a la contratación, acceso y desempeño de los trabajadores con discapacidad (de ahora en adelante se utilizarán las siglas: TcD), interpretados tales como, factores internos y factores externos en las organizaciones (Corradi Bracco, 2015):

- **Factores internos en las organizaciones:** Aquí se puede considerar en primer lugar, *el desconocimiento de la normativa vigente y modalidades de contratación y de los distintos tipos de discapacidad, los espacios arquitectónicos que cumplan con condiciones edilicias y de accesibilidad para los distintos tipos de discapacidades, una cultura organizacional más flexible ante otras culturas más conservadoras que pueden representar significativamente una barrera a un mercado laboral más segmentado y competitivo.* En segundo lugar, *los preconceptos y prejuicios sobre las competencias de los TcD, tendientes a ser ninguneados en el desempeño y rendimiento personal, en los altos índices de ausentismo y en tendencias proclives a mayores padecimientos de otras patologías temporales (p.ej. una congestión, etc.).* En tercer lugar, *a una insuficiencia en políticas de integración e incluso en equipos de trabajo que permita corroborar la diversidad que se plantea para el desempeño laboral de la persona.* Por último, *ello se replica en los procesos de búsqueda y de selección, ante prácticas desleales en los requerimientos de contratación de personal con discapacidad o cuando se efectúa una desvinculación en las empresas pueden someterse a instancias legales producto de comportamientos discriminatorios* (Corradi Bracco, 2015). Sin lugar a dudas, “Cuando la desvinculación se realiza por cuestiones de desempeño y actitudinales, es importante el *feedback* permanente con la persona empleada” (Corradi Bracco, 2015, p.22), de esta manera permitirá conocer las

inquietudes personales del TcD, al enfatizar en fortalezas y abordar sobre las debilidades, para mejorar su rendimiento individual como colectivo en su espacio de trabajo.

- **Factores externos en las organizaciones:** Se hace mención sobre: en primer lugar, *que tanto las personas con discapacidad como los colaboradores de la organización deben establecer una comunicación fluida que permita aplicar a la filosofía y responder a la ética profesional de la empresa.* En segundo lugar, *la incorporación a un trabajo en relación de dependencia, implica desde el paso del postulante, la retracción a una pensión por discapacidad, no obstante, será acreedor de otros derechos correspondientes al sistema de seguridad social.* En tercer lugar, *otro de los factores que impiden la integración e inclusión es el acceso al sistema educativo formal, impactando negativamente en la culminación del ciclo educativo, ante la insuficiencia de centros de capacitación técnica y profesional para la contratación e inserción laboral de los TcD.* Por último, *el desconocimiento de las FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) por parte de cada persona, la menor tasa de registro en la base de datos que manipulan las empresas para la búsqueda de personal con discapacidad, y actitudes conservadoras de terceros o allegados de la persona con discapacidad, van disminuyendo la posibilidad de insertarlos laboralmente (Corradi Bracco, 2015).*

Estos factores que impiden la participación de los TcD en los sectores productivos, se encuentran subjetivizadas e invisibilizadas por un conjunto de prácticas discriminativas que se reproducen en la vida cotidiana contribuyendo a relaciones desiguales o asimétricas para el ejercicio de los derechos laborales para las PcD (Sosa, 2009).

Otra cuestión que afecta la empleabilidad de la población con discapacidad se relaciona al género, las cualidades o capacidades laborales de las mujeres respecto a la de los hombres se encuentran estigmatizadas y presentan mayores dificultades de acceso a una oportunidad de trabajo. Entonces, esto retroalimenta un círculo vicioso sobre los modelos productivos de PcD (De Lorenzo, 2004).

1.3. La discapacidad en el mundo del trabajo y el accionar de las políticas públicas.

Algunos datos internacionales y nacionales que dimensionan el problema.

En esta parte del capítulo, se abordarán experiencias de otros países que muestran la complejidad de la problemática de la inclusión laboral para esta comunidad en cuestión.

En el Informe Mundial sobre Discapacidad (2011)³, se evidencia una tasa de ocupación del 52,8% para los hombres con discapacidad y un 19,6% para las mujeres con discapacidad, mientras que para los hombres sin discapacidad la tasa de ocupación asciende prácticamente al 65% y un 30% para el caso de las mujeres sin discapacidad. Esto se ve reflejado en un análisis llevado a cabo por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)⁴, en 27 países donde las PcD en edad laboral poseen mayores desigualdades y restricciones en el mercado de trabajo en relación a las personas sin discapacidad.

Entre algunos casos para analizar, se tomarán los siguientes:

En España se realizó un relevamiento sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) que caracteriza la empleabilidad de las PcD. Además, se llevaron a cabo programas para la inclusión socio-laboral activa, capaces de mejorar sus condiciones en el mercado de trabajo en el país.

Con respecto a la modalidad de empleo en el contexto español, se encuentran mecanismos con apoyo⁵ en Centros Especiales de Empleo (CEE), y programas basados en la inclusión socio-laboral en respuesta de las problemáticas de desempleo para las PcD. Entre ellas, por ejemplo, se crea para el año 2007 el Programa de Inserción Laboral (PIL), desde un enfoque social con intervención de actores partícipes de la política y de asistencia social. Esto permite articular la empleabilidad para determinadas personas en ambientes facilitadores sin obstáculo

³ Informe elaborado de manera mancomunada por la OMS (Organización Mundial de la Salud) y el BM (Banco Mundial) que proporcionan los datos destinados a la construcción de políticas y programas innovadoras hacia especialistas, investigadores, académicos, entre otros, que permitan mediante medidas concretas, la participación, inclusión y promoción de los derechos humanos, en todos sus niveles y sectores, de las PcD.

⁴ Es una organización internacional cuya misión es brindar recopilación de información y asesoramiento, de manera co-participativa con otros actores políticos y sociales, para establecer políticas públicas que permitan promover la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar de todas las personas. Ver en: <https://www.oecd.org>

⁵ En relación a lo que se denomina como, modelo de apoyo, capaz de favorecer una mayor inclusión socio-laboral e igualdad de oportunidades para las PcD en el entorno, a través de tecnologías de apoyo para determinadas personas con limitaciones funcionales (ya sean; sonoros, físicos, visuales, corporales, etc.) que resulte plausible para su desempeño independiente de los cuidados en sociedad. De todas formas, el apoyo técnico permite la adecuada movilidad e interacción de las PcD con los factores ambientales.

alguno, mediante no solo la intervención de un preparador social en los procesos de selección, evaluación y adaptación a puesto de trabajo, sino también del apoyo familiar que permitan, adecuar el conjunto de competencias que poseen las PcD en un entorno laboral e inclusivo (Mercado-García & García-Vicente, 2010). En relación al empleo protegido, constituye uno de los pilares fundamentales para aquellas PcD, promoviendo los lazos necesarios de inclusión de estos individuos, como sujetos capaces de trabajar y constatar en su inserción laboral, prácticas de exclusión social y discriminatorias (Palacios, 2008).

En el contexto Latinoamericano, se puede mencionar el caso de México, en donde según datos arrojados por la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) del año 2019, alrededor de 7,7 millones de sus habitantes padecían una discapacidad representada por el 6,7% de la población (Díaz Figueroa, 2017). El 65,4% de la población sin discapacidad se encuentra económicamente activa, en detrimento del 38,5% de las PcD. Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México, las personas excluidas de la participación en la actividad económica son mayoritariamente mujeres, (Díaz Figueroa, 2017). Esto permite visibilizar la intersección de discapacidad y género, demostrando una falta de igualdad de oportunidades laborales, sobre todo de las mujeres.

De este modo, el Estado mexicano para responder a las problemáticas de derecho al trabajo para las PcD y a la igualdad de oportunidades, instrumentó una serie de políticas públicas, entre ellas, se encuentra el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD) que en conjunto de esfuerzos coordinados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con la Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) e instituciones públicas, privadas y sociales, que promueven la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad ocupacional (Díaz Figueroa, 2017).

No obstante, Díaz Figueroa (2017), señala que el diseño de las leyes y políticas públicas del Estado se ha hecho desde un paradigma médico-rehabilitador que describe a la discapacidad como un problema de salud deficitario, resultando necesario normalizar o corregir a estas personas para ser parte de la sociedad, categorizadas bajo un perfil de víctimas o débiles. Asimismo, es indispensable que el entorno acomode sus estructuras, eliminando todo tipo de barreras que limitan la plena participación efectiva de los ciudadanos con discapacidad (Díaz Figueroa, 2017).

Para el caso en Perú, se tomará como eje de análisis la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS), en la que se indica que un 10,4% de la población posee algún tipo

de discapacidad, y que el grupo mayoritario corresponde a las mujeres (Varillas, 2018). El mayor índice de incidencia de discapacidad se encuentra representado por una limitación visual con un 48,3%, seguida por motriz con un 15,1% y auditiva con un 7,6%. La tasa de ocupación para las PcD en el país resulta del 23,8%, esto siguiendo a Varillas (2018) da cuenta de una tendencia hacia una situación de vulnerabilidad socio-laboral. Dado la escasa actuación de las políticas públicas y el Estado para atender esta problemática, Varillas (2018) señala que las organizaciones civiles tales como la “Unión Nacional de Ciegos del Perú” (UNCP), el “Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima” (CERCIL) y la “Asociación Peruana de Ciegos Católicos”, dieron respuesta a través de promover el bienestar social y espiritual de las PcD mediante el desarrollo de habilidades intrínsecamente emocionales e individuales para lograr la inclusión laboral. También el autor sostiene que la Fundación ONCE para América Latina (FOAL), proveniente de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), como entidad no lucrativa solidaria dió apoyo a las PcD visual, a través de una iniciativa denominada Proyecto Ágora, cuyo objetivo fue brindar herramientas de apoyo para generar la empleabilidad y el desarrollo personal, mediante procesos de capacitación y formación profesional que permitan la igualdad de oportunidades e inclusión socio-laboral de este sector poblacional (Varillas, 2018).

En nuestro país, el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)⁶ con el apoyo de la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS)⁷, se llevó a cabo el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018), y realizó un relevamiento de la Población Económicamente Activa (PEA), encontrando que la tasa total de actividad con dificultad es del 35,9% para acceder a un primer empleo. Esta difiere por cuestiones de género, en primer lugar, se registran a los varones con un 44,4% y, en segundo lugar, con un 29,1% a las mujeres. Por otro lado, la tasa total de inactividad de las PcD es del 64%, aunque representa un 55,6% para el caso de los varones, y un 71% para el caso de las mujeres, de esta manera queda acentuada la brecha de desigualdad por género para una oportunidad de empleo. Cabe destacar, que “en relación con la tasa de desocupación, se observa que el 10,3% de la población con dificultad económicamente activa se encuentra desocupada” (Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, 2018; p.125). También, la tasa de

⁶ Organismo público descentralizado del Ministerio de Economía de la Nación, que brinda asistencia técnica de indicadores y parámetros estadísticos estructurales del país al Estado Nacional. Sitio web disponible en: <https://www.indec.gob.ar/>

⁷ Institución gubernamental que fomenta el desarrollo y la aplicación de políticas públicas que garanticen los derechos de las personas con discapacidad de manera inclusiva en la sociedad. Sitio web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/andis>

inactividad en personas con discapacidad visual resulta de un 39,7% más bajo, a diferencia de un 62% sobre las personas con discapacidad motora, para acceder al mercado laboral (Estudio Nacional Sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, 2018).

Sin embargo, la tasa de empleo con dificultad para las PcD se encuentra representada en un 32,2%, y un 49,4% es empleada u obrera de esta población (Encuesta Nacional Sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, 2018). Por otro lado, hay un 40,5% de las PcD que trabajan como cuentapropistas o autónomos, un 6,8% de esta población con discapacidad que se desempeña como trabajador familiar y el 3,3% posee una adjudicación como patrón o empleador, aunque se observan irregularidades en su estabilidad en el ejercicio de los derechos laborales (Venturiello, 2017).

Por consiguiente, en el sector privado hay una proporción del 66% de las PcD allí empleadas, inferior al 72% que la población sin discapacidad, debido a los obstáculos complejos y multidimensionales mencionados en el subcapítulo anterior. Ahora bien, la participación de las PcD en el sector público es del 34%, con respecto a un 27% sobre la población en general sin discapacidad (Venturiello, 2017), pese a las irregularidades del cupo laboral para PcD en la gestión pública de un 4% de la plantilla de personal en organismos autónomos, autárquicos y empresas de servicios estatales o privadas.

La actuación y accionar de las políticas públicas en términos de discapacidad en nuestro país, resultaron históricamente escasas y endurecidas ante una crisis institucional-económica entre los años 2001 y 2002, pues esta recuperación fue ralentizada y transitoria hacia los trabajadores asalariados formales y sectores sociales en situación de pobreza para lograr generar un bienestar social (Venturiello, 2017). No obstante, en este contexto, se instrumentaron una serie de políticas de promoción del empleo con el objetivo de salvaguardar a los sectores sociales más vulnerables, con la posibilidad de acceder al mercado laboral. Para el año 2003, se crea la *Dirección de Promoción de Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad (DPETD)*⁸ en el lanzamiento de políticas de inclusión laboral para las PcD. Posteriormente para el año 2007, las oficinas de empleo adquieren la facultad, por medio de la Secretaría de Empleo, de estratificar estas políticas a nivel local, que permitía:

⁸ Organismo encargado de brindar asesoría exclusiva a instituciones y entidades con o sin fines de lucro, sobre las PcD, en el marco de brindar transparencia en las distintas acciones políticas que fomenten el acceso a un mercado de trabajo inclusivo, de calidad y en igualdad de oportunidades. Cabe destacar que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), que propone mejorar la empleabilidad de trabajadores con discapacidad en condiciones equitativas e inclusivas.

la participación activa de las PcD en sus derechos laborales, la integralidad de los receptores de las políticas y la transversalidad de las políticas en el territorio argentino con problemáticas de acceso al empleo (Mareño Sempertegui, 2015).

Actualmente, la existencia de discrepancias entre actores políticos y públicos de miembros de la sociedad civil, denotan un diálogo y articulación insuficiente entre los organismos del Estado (Venturiello, 2017) y en la determinación de una agenda en común e implementación de políticas estratégicamente transversales para atender las contingencias de los sectores más vulnerables tales como, de la población con discapacidad. La experiencia de los esquemas de apoyo (Sosa, 2009) de la Argentina difieren del contexto de otros países. En el último tiempo, se ubican acciones desplegadas de distintos actores sociales en conjunto con el MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), para la implementación de programas específicos en impulso de herramientas de empleo o el desarrollo de emprendimientos propios destinadas a las PcD, que si bien continúan en funcionamiento independiente, operan de manera articulada: *Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (PIL)*, *Programa de Empleo Independiente (PEI)*, y el *programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo*. Este último se analizará y profundizará en los próximos capítulos de esta producción académica.

1.4. Impacto del COVID-19 en materia de empleabilidad de las Personas con Discapacidad (PcD).

1.4.1. La desestructuración del mercado de trabajo en pandemia sobre las PcD, en el contexto español.

La Fundación ONCE⁹ en colaboración con Inserta Empleo¹⁰ llevaron adelante un informe que describe el impacto que tuvo la situación epidemiológica mundial fundamentalmente sobre la población con discapacidad en España, catalogado como grupo socialmente vulnerable. El objetivo que persigue es conocer cómo el contexto de pandemia fue condicionando a las PcD en las distintas esferas de su vida. Para ello utilizaron encuestas autoadministradas hacia 1400 personas de las registradas en la base de datos de la agencia de intermediación laboral con la fundación, en el período del 6 al 25 de mayo del 2020. Por otro lado, se analizan

⁹ Asociación española representativa del colectivo de PcD, cuya finalidad es promover la inclusión social, a partir de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para más información: <https://fundaciononce.es/es>

¹⁰ Entidad especializada de la Fundación ONCE, encargada de brindar servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo en la gestión de talento humano con discapacidad en pos de una inclusión laboral. Fuente disponible en: <https://www.insertaempleo.es/>

características secundarias tales como el perfil personal de las PcD afectadas por el COVID-19, diversas medidas aplicadas de confinamiento, efectos sobre la calidad de salud psico-física, medición del empleo y desempleo, y mecanismos de alcance de seguridad social.

Según la información arrojada por el informe, la composición del mercado de trabajo de las PcD empleadas en España reflejada en la muestra es del 29% hasta el contexto de la pandemia (ODISMET et al., 2021). Sin embargo, la encuesta realizada por la Fundación ONCE (2020), refleja que del total de las PcD que respondieron el cuestionario, hay un 53% que se encuentran en circunstancia de desempleo. Por otro lado, se destaca en este informe que un 48% de los encuestados tiene un alto nivel de ocupación producto de la implementación de los Centros Especiales de Empleo (CEE), como nichos de la inclusión socio-laboral. No obstante, en el año 2019 en España se generaron más de un 24,5% de contratos en los CEE.

Por otra parte, la Fundación ONCE (2020) señala que ante la emergencia sanitaria muchas empresas (alrededor del 42% de los casos) optaron por mecanismos remotos o por la suspensión de servicios y/o actividades, implementando un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)¹¹. Sin embargo, esta medida alcanzó a un 17% de TcD mediante lo que se conoce como teletrabajo, en otros casos a un 12% de estos trabajadores se les redujo su jornada laboral y un 2% de esta población tuvo que rescindir su contrato¹².

Las razones que explican esta situación se relacionan a que las PcD se encontraron por largo tiempo buscando empleo sin éxito, eran autónomos y/o sus emprendimientos no fueron redituables, por ende, algunos fueron despedidos por contexto de pandemia y otros estuvieron en búsqueda activa de empleo. Esto demuestra las condiciones limitantes para el acceso al mercado de trabajo de las PcD ¹³.

1.4.2. Pandemia y mercado laboral en el contexto argentino

En conmemoración del Día Internacional de las PcD, la REDI (Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad)¹⁴ publica un documento en relación a la invisibilización y

¹¹ Es un mecanismo de suspensión o contratación temporal de trabajadores por medio de agentes empleadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Fuente disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10421953/03/20/que-es-un-erte-y-como-afectara-a-trabajadores-y-empresas-en-espana.html?gclid=Cj0KCCQjw7MGJBhD-ARIsAMZ0eeviNwxCVis3BmHwzguINaKQ3FjcRZPOjsYBiazKPPYwzyZ8usrw3tkaArEaEALw_wcB

¹² ODISMET et al. op. cit. (2021).

¹³ Ídem.

¹⁴ Es una organización de derechos humanos, constituida por personas con discapacidad y sus familiares, en aglomeración con otros organismos representantes de esta población, en promoción de la visibilización y

retracción de derechos sobre discapacidad ante el contexto de pandemia en nuestro país. Allí Marcelo Betti (2020), presidente de la REDI, destaca la inadecuada implementación de políticas públicas transversales con el fin de mitigar las desigualdades y el deterioro de calidad de vida de la población con discapacidad, debido a un insuficiente presupuesto que permita responder a la verdadera inclusión socio-laboral de sus receptores.

En el sistema de empleo público de nuestro país, para la REDI se observan sesgos de inequidad e ineficiencia ante el incumplimiento de la ley de cupo ya que el porcentaje de las PcD empleadas es del 0,9% cuando debería ser del 4% según la Ley N.º 25.689 (Sistema de Protección Integral de los Discapacitados).

En un informe elaborado por la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires se señala, que el cupo laboral de las PcD tanto porteño como a nivel nacional en el sector público, se estima cerca del 0,61%, inferior al 4% que rige para todo el país, y del 5% que se establece por ley en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (El auditor, 2021). Esto implica una doble discriminación representada en primer lugar por la ineficiente actualización e incumplimiento de la Ley de cupo n°1502¹⁵ de CABA del empleo público para personal con discapacidad. Y en segundo lugar, por el enfoque de carácter médico-rehabilitador hacia esta población.

En materia de seguridad social, las pensiones no contributivas que concede el Estado Nacional no resultan suficientes para cubrir la canasta básica calculada por el INDEC. En la accesibilidad y movilidad de la población con discapacidad, la REDI señala que se deben asumir gastos adicionales para el traslado y utilización del transporte público mediante esquemas de apoyos.

Por otro lado, la REDI manifiesta que los programas implementados por el gobierno nacional para paliar la pandemia, tales como el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), la Tarjeta Alimentar y el programa Potenciar Trabajo alentado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, no contemplaron al colectivo de las PcD. Se produce una desestimación hacia los marcos normativos tales como la Ley N°22.431, en palabras de Marcelo Betti hay “un enfoque que no es el de la Convención de Naciones Unidas a la cual el país adhiere y está escrita con un vocabulario médico que no responde a las verdaderas necesidades de las

reivindicación de sus derechos, desde el diseño de políticas públicas inclusivas para una participación libre y activa en la sociedad (REDI, 2020).

¹⁵ Para más información, visite sitio web en línea: <http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1502.html>

personas con discapacidad” (El auditor, 2021), y una violación de la constitución nacional del art. 80 inciso 7, que vulnera la promoción de la igualdad de oportunidades.

En este sentido, parece imprescindible en la agenda nacional una revisión desde un enfoque social para deconstruir prácticas discriminatorias socialmente instauradas, para reformular normativas que promuevan la generación inclusiva de empleo e implementación de políticas públicas focalizadas en derechos humanos sobre las PcD. Estas políticas deben ser transversales y sostenidas en el tiempo en coparticipación de los distintos organismos, a los efectos de responder las contingencias de esta población en todas las esferas de la vida.

Por su parte, Solé, Fernández & Benítez (2021) consideran que la emergencia sanitaria impactó en distintas vertientes de la producción local, regional, nacional e internacional y sobre todo en la generación y preservación del empleo. Con ello, resurgió el tradicional teletrabajo que en la década del ‘70 fue un mecanismo para paliar las dificultades en el acceso al empleo y lograr conciliar la vida familiar con la laboral, como tiempo invertido en producir (Solé et al., 2021). No obstante, esta modalidad, según señalan los autores, se fue condicionando ante el incremento de costos de servicios, la desregulación del contrato y la flexibilidad de la jornada laboral, recayendo en las PcD quienes encontraron mayores problemáticas para sostener el empleo. A modo de ejemplo, en Uruguay se presentó un proyecto de ley denominado “Promoción y regulación del teletrabajo en el sector privado” con el objetivo de que este esquema se implementará bajo condiciones racionales e inclusivas que permitan reglamentar los derechos y deberes, en principio, de los trabajadores con discapacidad motriz y psicosociales, y de aquellos padres con niños que requieren de cuidados y de apoyos mediante asistencia médica (Solé et al. 2021). Además, se presentó un proyecto que implicó la modificación de artículos de la Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad (Ley n°18.651)¹⁶ para regular la totalidad o parcialidad del trabajo en el sector público de aquellas personas con idoneidad de ocupar el cupo del 4%, estableciendo un mínimo no inferior al 20% de las vacantes para desempeñar las tareas bajo esta modalidad remota (Solé et al., 2021). Para el caso de nuestro país, el régimen de Teletrabajo (que se incorpora como modalidad de contrato de trabajo de la Ley N°20.744), homologado por el Poder Ejecutivo Nacional y avalado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social

¹⁶ Corresponde a la legislación de Uruguay, promoviendo los derechos de las PcD en todas las esferas de la vida. Disponible en: https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Foig.cepal.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2010_ley18651_ury.pdf&clen=103294&chunk=true

de la Nación (MTEySS) de la Ley Simple N°27555¹⁷ y sus modificaciones, no se contempla los deberes y derechos de los trabajadores con discapacidad, dado a las contingencias de infraestructurales y sanitarias de emergencia azotadas por el COVID-19 a nivel mundial.

En definitiva, esto simboliza un desconocimiento institucional y regresivo de las reivindicaciones del colectivo de las PcD hacia el potencial humano que disponen por aportar a la sociedad, remarcando la responsabilidad del Estado Nacional de garantizar y respetar los derechos del acceso al empleo público para las PcD en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad en general.

Capítulo 2. Nociones teóricas integrales sobre políticas públicas, discapacidad y trabajo. Marcos normativos en universalización de los derechos de las PcD.

Este apartado del capítulo se abocará a conceptualizar los términos relativos a las políticas públicas, políticas de empleo (con y sin apoyo), empleabilidad, inclusión laboral y trayectorias laborales, que permiten vincularse con la problemática en cuestión. También, se caracterizará ciertos marcos normativos, tales como; la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPCD), el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, y el Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas Discapacitadas, para entender cómo se amparan y protegen los derechos universales de las personas con discapacidad (PcD), en distintos ámbitos, fundamentalmente en los productivos.

2.1. La construcción compleja y multidimensional del término políticas públicas.

El desarrollo de este capítulo se centrará en la acepción compleja y multidimensional de políticas públicas, haciendo un breve recorrido desde la participación de actores estatales y políticos, hasta la intervención de la sociedad civil con el objeto de tomar este instrumento como mecanismo de reivindicación y manifestar la consagración de derechos e intereses comunes. Además, se describirá la construcción de una serie de etapas que consolidan toda política pública que permiten orientar las acciones de los actores involucrados.

Una política es pública cuando su construcción va más allá de los intereses personales y posee un alcance colectivo, cuyo propósito es beneficiar a todos los actores involucrados (Rendón

¹⁷ Para más información visite sitio web disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm> (Infoleg).

et. al, 2012). De este modo, a las políticas públicas se las considera como las respuestas que brinda el Estado ante una problemática social específica (Rendón et. al, 2012).

Según Meny & Thoenig (1992), las políticas públicas pueden ser entendidas como un conjunto de prácticas y normas que actúan en un determinado contexto dirigidas por una autoridad pública de manera explícita o implícitamente, para atender los asuntos públicos. Según estos autores, poseen las siguientes características:

- Un contenido: la política pública posee un medio que permite movilizar recursos para generar ciertos resultados o productos (*outcomes*).
- Un programa: la política pública conlleva un conjunto de actividades en pos de un compromiso social.
- Una orientación normativa: la política pública no es el resultado de respuestas aleatorias, carentes de sentido o de discrecionalidad, sino que más bien hay una tendencia a la finalidad de intereses de los decisores públicos.
- Un factor de coerción: la política pública se encuentra sujeta al monopolio de la fuerza coercitiva legítima que puede ejercer la autoridad gubernamental.
- Una competencia social: la política pública se define por un conjunto de comportamientos y de prácticas en el accionar público, que afectan directa o indirectamente los intereses comprometidos de los actores involucrados.

Otros de los aportes a esta construcción conceptual compleja es la de Villanueva (2012), que define las políticas públicas como “un conjunto de acciones intencionales y causales, orientadas a la realización de un objetivo de interés/beneficio público” (p.17), que implica esfuerzos multidimensionales -legales, políticos, financieros y administrativos- de varios actores para alcanzar los resultados esperados. Este accionar conlleva a un Estado menos coactivo y omnipotente, al actuar en coparticipación con otros actores de la sociedad para delimitar las decisiones adecuadas a un proyecto (Villanueva, 2012). También, involucra acciones y decisiones racionales a “una cuestión social o políticamente relevante” (Jaime, et al. 2013, p.59) que merece especial atención de los actores intervinientes de acuerdo al contexto, mediante un posicionamiento eficaz frente a los asuntos públicos, capaces de transformar la realidad.

En cierto modo, las políticas públicas obedecen a un proceso no lineal, complejo, que pretende responder a las necesidades tangibles de grupos sociales determinados, en tanto existan condiciones que generan desigualdades y alegan alternativas para prioridades circunstanciales (...) (Rendón et. al, 2012, p. 463).

La construcción de una política pública será focalizada de acuerdo a la manifestación de aquellos actores sociales sobre situaciones particulares, que precisan la intervención de autoridades públicas para revertir desigualdades en el ejercicio de los deberes y derechos en la dinámica con el entorno.

Si bien esta producción académica no se enfoca al análisis de la construcción de las políticas públicas, cabe destacar sus etapas, siguiendo la perspectiva de Villanueva (2012) que son: la formulación de una agenda, la definición del problema público, reformulación de una política para atender la problemática, proceso de toma de decisiones, la comunicación de la política, base de implementación y evaluación de los resultados.

Para sintetizar, se podrá adoptar la postura de Villanueva (2012) considerando a las políticas públicas como el conjunto de decisiones y acciones sistematizadas llevadas a cabo por determinados actores políticos, económicos y sociales, que permitan atender los acontecimientos o problemas de carácter público.

2.2. Conceptualización y distinción de las políticas de empleo y empleo con apoyo.

En esta sección del capítulo se realizará una descripción y distinción de dos acepciones tales como, *políticas de empleo y empleo con apoyo*. Cada una de ellas se focalizará en determinados sectores sociales, apuntando a fines específicos.

Es importante mencionar que existen dos subclasificaciones en el campo de las políticas públicas, por un lado, bajo la perspectiva de Brenda Brown (2016), las políticas de empleo activas y pasivas (desde un sentido amplio y desde un sentido estricto) y, por el otro lado, con las políticas de empleo con apoyo.

En principio, las políticas de empleo para Brenda Brown (2016) en un *sentido amplio* son “todas aquellas intervenciones que se hacen desde el gobierno nacional para incidir o afectar de una manera u otra, directa e indirectamente, en la calidad y cantidad de empleo”, (ACILTRHA, Brenda Brown, 2016) ,por ejemplo, un paquete de medidas políticas que buscan

impactar en la macroeconomía para lograr aumentar la productividad y la reactivación del consumo mediante el diseño de nuevos puestos de trabajos. En un *sentido estricto*, Brown (2016) señala que las políticas de empleo resultan ser aquellas intervenciones desde el MTEySS, con el objetivo de disminuir las desigualdades que puedan llegar a tener algunos grupos poblacionales en relación con la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo.

Dentro de lo que se considera como políticas de empleo, se encuentra un conjunto de políticas que se pueden dividir en 2 grupos: políticas activas, y políticas pasivas. El primer caso, involucra a personas en situación de vulnerabilidad socio-ocupacional mediante un paradigma de superación y/o reactivación frente a estas problemáticas (Brown, 2016) de manera progresiva. El objetivo principal es estimular la inclusión laboral y aumentar la empleabilidad de estas personas. El segundo caso, resulta de la construcción de un mecanismo de protección social¹⁸ para aquella población empleada en un contexto coyuntural de incertidumbre en un mercado de trabajo inestable (Brown, 2016).

En cuanto a las políticas activas de empleo, se pueden mencionar los programas nacionales de alcance territorial y/o sectorial que son sostenidos en determinados períodos por el gobierno nacional, que busca generar mayores herramientas de empleabilidad, entre ellos: *el Programa de Inserción Laboral (PIL)*, *el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo*, *Potenciar Trabajo*, entre otros.

Cuando se habla de modalidad con apoyo, forma parte del proceso íntegro de políticas públicas, caracterizándose fundamentalmente por la reincorporación de las PcD en los entornos cotidianos.

La modalidad de Empleo con Apoyo (ECA), según lo que sostiene Urries Vega (2010), nació en la década de los '80 en los Estados Unidos, y permitió la inserción laboral de las PcD en entornos diversos e inclusivos. Por lo tanto, se ha planteado a las políticas de empleo con apoyo (ECA) como la integración y adaptabilidad de los TcD en ambientes flexibles de trabajo a mediano o largo plazo, con la posibilidad de lograr la igualdad de oportunidades y de participación en sectores productivos (Urries Vega, 2010).

¹⁸ Por ejemplo, el seguro de base contributiva por desempleo que busca estabilizar aquellos riesgos que puedan tener las personas que se encuentran trabajando y temen por perder su puesto de trabajo en el transcurso de un determinado tiempo, es decir de no contar con ingresos y buscar alternativas ocupacionales informales (changas, prima por producción, etc.).

Mercado-García & García-Vicente (2010) definen al ECA, como el conjunto de acciones realizadas por tutorías especializadas institucionales, con el objeto de facilitar la adaptabilidad social y laboral de los TcD que presentan mayores dificultades en acceder a un puesto de trabajo, en condiciones equitativas con cualquier otro trabajador en una organización. A su vez, Mercado-García & García-Vicente (2010) entienden que hay distintas fases metodológicas del ECA, entre ellas:

- a) ***Búsqueda de empleo***: En esta primera fase, se detectan las expectativas que poseen las personas receptoras del programa como de su familia.
- b) ***Estudio y valoración de los candidatos y candidatas***: En esta fase el preparador o la preparadora laboral analiza si la PcD es susceptible de acceder al programa, cumpliendo con los siguientes requisitos: no presentar alteraciones en la conducta para su inclusión; valorar la implicación familiar; determinar sus aptitudes independientes para realizar una actividad productiva, y determinar las habilidades o destrezas personales de cada participante, para el desempeño del puesto de trabajo.
- c) ***Análisis de los puestos de trabajo***: El preparador o la preparadora laboral realiza un análisis de los distintos perfiles de usuarios y usuarias para lograr la empleabilidad adecuada, acorde a las características y a la complejidad de las tareas.
- d) ***Selección y colocación***: En esta etapa, se procede a vínculos previos con el participante del programa, para intervenir en factores obstaculizadores del acceso al empleo.
- e) ***Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo***: El preparador o preparadora laboral, juega un papel trascendental, dado que debe apoyar a la PcD para desarrollar estrategias de aprendizaje que faciliten la adquisición de las habilidades y construcción de vínculos sociales con otras personas en el ámbito de trabajo.
- f) ***Seguimiento y valoración global del proceso***: El preparador o preparadora laboral realiza una evaluación del rendimiento del participante del programa, y de la calidad ejecutada en el puesto de trabajo asignado. De esta manera, se

reducen progresivamente los apoyos y se sugiere el aprendizaje de nuevas habilidades.

En suma, se puede sostener que el concepto de empleo con apoyo (ECA), conlleva un proceso de capacitación hacia las PcD a través de un conjunto de actitudes y aptitudes necesarias y/o requeridas para obtener y conservar un determinado empleo (Acuña & Bulit Goñi, 2010). En la implementación de estrategias de empleabilidad bajo estas nociones, se establecen mecanismos de incentivos tales como, aportes jurídicos contemplando el vínculo laboral con dicho sector de la población.

2.3. Caracterización y distinción conceptual entre Trabajo, Empleo y Empleabilidad.

En esta sección del capítulo, resulta central definir los términos trabajo, empleo y empleabilidad, dado que permite identificar si se trata de un derecho u obligación, de una actividad o una habilidad a los fines de satisfacer necesidades individuales o concretar un vínculo para obtener algo a cambio.

Se utiliza la categoría “trabajo”, tal y como lo plantea Neffa (1999), sobre aquella actividad multidimensional, relacional e intersubjetiva que involucra capacidades cognitivas y psíquicas para relacionarse con el entorno. Resulta una actividad productiva socialmente compartida con otros, en la que interviene no sólo un saber hacer, sino también un saber ser en la construcción de una identidad dentro un determinado ámbito ya sea escuela, universidad, organización, entre otros (Neffa, 1999). En otras palabras, no se lo puede tipificar únicamente como un fin en sí mismo, una obligación o una actividad que meramente posibilita la obtención de un ingreso económico, sino también como señala Méda (2007), aquella actividad creativa y expresiva humana, de las capacidades y destrezas individuales, que permiten otorgarles utilidad en ámbitos socialmente compartidos con otros individuos.

Para Vidal Espinoza & Cornejo Valderrama (2016) el trabajo, es considerado una actividad coordinada inherentemente humana, que implica facultades físicas, morales, intelectuales y emocionales, desde el aspecto creativo para crear un bien o servicio con el fin de satisfacer la complejidad de necesidades individuales, colectivas y/o comunitarias.

Con respecto al término de empleo, resulta el primer vínculo legal-laboral de una persona con una institución que condiciona toda forma de pago monetario reestructurando y decodificando el trabajo tradicional o invisibilizadas, a modo de ejemplo, las personas que aportan al mantenimiento del hogar. De esta manera, el concepto de empleo es aquel cuya actividad

resulta socialmente útil, reconocida y remunerada por agentes empleadores, en el intercambio de servicios individuales para el goce de los derechos de protección, en materia de seguridad social, y de garantías jurídicas (Neffa, 1999).

Por otra parte, el término complejo de empleabilidad, surge en las últimas décadas del siglo XX, y es reconocido etimológicamente en inglés como *employability*, *employ* significa “empleo” y *ability* deriva de la palabra “habilidad”; así se refiere a la habilidad de encontrar y conservar un empleo (Suárez Lantarón, 2016). Entonces, la empleabilidad es entendida como el conjunto de competencias personales adquiridas y adaptadas del individuo, a través de la dinámica social al interactuar con el medio ambiente que lo rodea, en este caso, con el mercado de trabajo (Suárez Lantarón, 2016). Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se lo puede definir como aquel conjunto de actitudes y aptitudes personales predeterminadas que se van proyectando mediante las oportunidades de una instrucción académica y formación profesional *per se* de obtener lo que se conoce como trabajo decente¹⁹. Por último, en palabras de Mareño Sempertegui (2015), la empleabilidad es “el conjunto de atributos, características y cualidades personales, que son necesarias para conseguir y conservar un empleo” (Párrafo n°4, p.412).

Siguiendo la postura de Mareño Sempertegui (2015), en este trabajo la empleabilidad se entiende como el conjunto de cualidades y competencias mínimas requeridas a un individuo con el fin de incluirse en el mercado de trabajo.

2.4. Otras categorías teóricas básicas: ¿Qué es la inclusión? Perspectiva laboral.

En esta parte del capítulo, se refleja la categorización del término inclusión, para luego comprender ese término en similitud sobre la población con discapacidad, en pos de interactuar y forjar vínculos productivos, a partir de la descripción del concepto de inclusión laboral.

Sobre la idea que se puede tomar del término inclusión, se reflejan la adaptabilidad y accesibilidad de las PcD en un entorno determinado, que no solo puede estar restringido por las estructuras arquitectónicas, sino más bien por una perspectiva contextual comunitaria, a partir de una mirada subjetiva de las personas en general en distintos ámbitos sobre esta población (Sosa, 2009). En contraste con ello, se establece una disputa teórica-conceptual

¹⁹ Es la reproducción de vínculos sociales, que permiten generar valor agregado, en el reconocimiento al trabajador como portador de derechos.

entre el término inclusión e integración, dado que éste último posee un carácter polisémico al contar con una multiplicidad de significados siendo utilizados para determinados fines (tales como; educativos, médicos, políticos, entre otros). Esto responde a un análisis antropológico-médico que definen institucionalmente organismos nacionales e internacionales para delimitar políticas públicas en protección y satisfacción de las necesidades de las PcD.

Resulta aconsejable, sostiene Sosa (2009), pensar en un análisis más sociológico que antropológico del término integración, ya que toda PcD debe desarrollar al máximo sus capacidades para superar el paradigma de rehabilitación y estar en condiciones salubres²⁰. Cuando se habla de inclusión, puede ser considerado como aquella participación plena y efectiva de esta comunidad en todas las actividades de la vida social. Por lo tanto, hay “un conjunto complejo de condiciones, muchas de las cuales surgen del entorno social, que implica la responsabilidad colectiva de la sociedad en general para realizar las modificaciones ambientales necesarias a todas las áreas de la vida social” (Sosa, 2009, p. 70).

Entonces, será visto aquí fundamentalmente el término inclusión laboral desde una perspectiva social, definiéndolo de la siguiente manera: desempeño libre de toda actividad humana en condiciones dignas y equitativas en desmedro de todo acto discriminatorio, exclusivo y estigmativo de las prácticas socialmente impregnadas en virtud de vínculos laborales (Sosa, 2009). Por lo tanto, lo que este autor está señalando es que ambas dimensiones social y laboral, se construyen por medio de las interacciones sociales, propias de patrones de comportamientos cotidianos, impactando en todos los ámbitos posibles.

2.5. Trayectorias laborales.

Las trayectorias laborales, pueden ser aquellos cursos de acciones que toma el individuo en distintas dimensiones ocupacionales de su vida, determinando la posición de su actividad y/o carrera profesional con el transcurso del tiempo, teniendo un impacto a futuro (Orejuela Gómez & Correa García, 2007).

Partiendo de la postura de Juliana Frassa (2008), las trayectorias laborales, apuntan a la recapitulación de interpretaciones, estrategias y toma de decisiones racionales como emocionales de los individuos en consideración a las experiencias subjetivas vividas con el transcurso del tiempo, y establecer nuevos horizontes a futuro.

²⁰ Proceso de normalización, suponiendo que toda persona debe ajustarse a un patrón de comportamiento o regla fisiológica para cumplir con los estándares ideales para ser acreedor a derechos universales (Sosa,2009).

Los elementos que conforman este concepto, se analizan en 3 ejes que menciona la investigadora, y se consideran significativamente relevantes:

En primer lugar, la estructura de oportunidades del mundo externo, entendida como las probabilidades de acceso a bienes y servicios o al desempeño de actividades con las que el sujeto se enfrenta. En segundo lugar, el conjunto de disposiciones y capacidades de los sujetos que se ponen en juego en la vida cotidiana (saberes, disposiciones culturales, lógicas que orientan la acción, habilidades, etc.). Por último, la variable del tiempo traspasa los otros ejes y define su mutua relación entre pasado y presente, proyectándose hacia el futuro (Frassa, 2008, p. 248).

2.6. Legislaciones y/o normativas inclusivas vigentes que salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Para cerrar este capítulo, se hará hincapié en recuperar normativas vigentes en relación con todos los tópicos tratocados en apartados anteriores tales como, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Ley N°26.378), el *Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad* (Ley N°22.431) y *Régimen jurídico básico integral para las personas con discapacidad* (Ley N°10.592), que permiten manifestar los derechos y garantías incorporadas a esta población e implementadas en políticas públicas como directrices, en el desarrollo del talento y promoción de la igualdad de oportunidades para las PcD dentro del mercado laboral.

Según Venturiello (2017), la transversalidad de las políticas públicas se construye desde la inclusión socio-laboral de las PcD, en un entorno ordinario, bajo adecuadas condiciones y modalidades laborales en las que cada individuo presta su servicio en un determinado puesto de trabajo. Los actores públicos como la sociedad civil, manifiestan la necesidad de formación de una agenda en común con las autoridades estatales para la articulación de estrategias y planes de acción que conlleven a la planificación de políticas públicas, en credibilidad al acceso y el libre ejercicio integral de los derechos de las PcD en todos los ámbitos (Venturiello, 2017).

Desde esta perspectiva, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, bajo la Ley N°26.378, salvaguardan la integridad y accesibilidad de esta población en: los lugares de trabajo, en el libre ejercicio de sus derechos laborales en condiciones, saludables,

dignas y equitativas que tiendan a promover la discriminación positiva²¹ a favor de la comunidad con discapacidad (Trabajo y Empleo, artículo N°27).

Por otra parte, la Ley N°22.431 el *Sistema de protección integral de las personas con discapacidad*, entre sus atribuciones establece en el artículo n°8, que el estado como a si sus organismos interdependientes autónomos, autárquicos y de servicios públicos, se encuentran obligados en admitir personal con discapacidad no inferior a un 4% en la plantilla organizacional e instituir en la reserva del puesto, la ocupación de esta población. En los casos de infringirse en los deberes u obligaciones con lo estipulado para la contratación de personal con discapacidad, independientemente de su modalidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y de Formación de Recursos Humanos, la Comisión Nacional asesora para la integración de personas con discapacidad y todo organismo del aparato estatal que impida dicha solicitud, serán sancionados al no velar por los derechos e igualdad de oportunidades de los sujetos en cuestión. Asimismo, el Ministerio de Trabajo, priorizará la creación de talleres protegidos de producción, para su habilitación, registro y supervisión de la misma forma, apoyará la labor de las PcD en el régimen de trabajo a domicilio (Ley N°26.378, art.12).

Con respecto a la igualdad de oportunidades que deben proseguir estas instituciones, se entiende como el desarrollo pleno y efectivo de las libertades universales que posee toda persona en el mundo, garantizando un derecho a desempeñar en cualquier ámbito, sin importar la condición en que se efectúe. A partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo n°1 manifiesta: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, se reconoce a hombres y mujeres independientemente de sus deficiencias físicas, psicológicas, mentales o sensoriales, la dignidad e igualdad de oportunidades ante la diversidad de individuos en sociedad (OIT, 2014). Por lo tanto, la igualdad de oportunidades significa comprender las diferencias individuales y de grupo, como así también de las barreras existenciales que obstaculizan la participación de estos sujetos en la vida social (OIT, 2014). Además, promueve la vinculación estrecha con la dignidad humana, la igualdad de trato y la no discriminación, cuyos artículos n°5 y n°6 de la CIDPCD (Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) salvaguardan los derechos fundamentales tales como, la vida de hombres, mujeres y niños con

²¹ Representan aquellas medidas de acción que proporcionan el acceso preferencial a la educación, al empleo, a la asistencia social o al bienestar social para personas con discapacidad, con el objetivo de crear una sociedad más igualitaria. Concepto disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/discriminaci%C3%B3n-positiva>.

discapacidad, traducidas en medidas de protección al desarrollo y/o ejercicio libre de los derechos consagrados, en la participación plena y efectiva de estas atribuciones en sociedad. Para la OIT (2018), la promoción de igualdad de oportunidades de empleo para las PcD, responde a un buen entorno laboral y permite potenciar el talento humano en tiempo presente y futuro con las empresas.

Según la Ley N°10.592, *Régimen Jurídico Básico Integral para las Personas con Discapacidad*, se pueden destacar algunos de los incisos del artículo n°7, que tanto el Ministerio de Desarrollo Social en coparticipación con el MTEySS deben garantizar determinados beneficios y servicios asistenciales para los receptores de una política pública, tales como: Los medios de rehabilitación e integración social para el desarrollo del potencial de esta población; Sistemas de subsidios y de préstamos con el fin de realizar una actividad productiva; Proveer de asistencia técnica y financiera sectoriales a los municipios y a las entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo programas elaborados por el MTEySS; Fomentar la creación de talleres protegidos de producción, teniendo en cuenta la habilitación, supervisión y la puesta en marcha de los mismos para garantizar las condiciones necesarias a su funcionamiento adecuado; Promover el desarrollo de otros programas que brinden asistencia social a la PcD y su núcleo familiar, en pos de lograr la integración y participación del sujeto en cuestión, incentivando el desarrollo humano.

Capítulo 3. La inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad a través de una política pública.

3.1. Programas de empleabilidad para la inclusión socio-laboral y el desarrollo de las personas con discapacidad.

En esta sección del capítulo se realizará una breve descripción y caracterización de los programas destinados a brindar herramientas de formación, capacitación y desarrollo del potencial humano de las PcD, respondiendo a las necesidades y contingencias socio-ocupacionales, mediante el desempeño de actividades productivas para generar la empleabilidad o el trabajo independiente de esta población en cuestión.

Los programas de empleabilidad existentes en el territorio nacional promueven la inclusión socio-laboral de las PcD y se implementan de forma interjurisdiccional, en los distintos

distritos del AMBA. A continuación, se caracterizará por un lado, el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (PIL) y el Programa de Empleo Independiente (PEI), ambos de alcance nacional y financiados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), destinados a la población con o sin discapacidad, y por el otro lado, un proyecto federal denominado Programa de Empleo con Apoyo (PEA) dirigido a las personas con discapacidad psicosocial, dependiente del Ministerio de Trabajo y Salud de la Ciudad de Buenos Aires.

Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad (PIL): Promueve la contratación de trabajadores con o sin discapacidad en todo el territorio nacional, en entornos laborales competitivos mediante una asignación estímulo para empleadores de carácter público o privado (MTEySS, Resolución 2186/2010). El acceso a esta herramienta de empleabilidad varía en función de la edad, el género de las personas contratadas y el tipo de empresa:

- Nueve (9) meses para varones menores de 40 años.
- Doce (12) meses para mujeres, hombres mayores de 40 años y/o personas cuya identidad de género no coincida con el sexo asignado al momento de su nacimiento.

El financiamiento que realiza el MTEySS varía de acuerdo al tamaño de empresa y la jornada laboral, de este modo aquellas pequeñas y medianas empresas (PyMES) con menor tasa de trabajadores, percibirán menor resarcimiento económico a diferencia de aquellas que cuenten con mayor número de empleados²².

Destinatarios del programa:

1. Trabajadores desocupados mayores de dieciocho (18) años de edad, incluidos en el Seguro de Capacitación y Empleo, en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo o en otros programas o acciones ejecutados por el MTEySS.
2. Trabajadores desocupados mayores de dieciocho (18) años de edad con discapacidad;
3. Trabajadores desocupados mayores de dieciocho (18) años de edad que presenten dificultades de inserción en el empleo (Resolución 2186/2010, art. n°3).

²² Para más información visitar página web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/pil>

Programa de Empleo Independiente (PEI): Asiste a trabajadores desocupados con o sin discapacidad en todo el territorio nacional, para lograr una inclusión socio-laboral con apoyo al desarrollo y a la formalización de emprendimientos productivos, mediante el vínculo de redes asociativas locales (MTEySS, Resolución 1862/2011). Estos emprendimientos pueden ser individuales o colectivos, contando con asistencia técnica y económica por parte del MTEySS, orientadas en herramientas, máquinas, instalaciones de luz o de gas e insumos, que permitan solventar la formulación del proyecto. Al cumplir un 1 año de antigüedad del emprendimiento, los emprendedores podrán acceder a un único mecanismo de microfinanciamiento.

Destinatarios: Trabajadores desocupados con discapacidad adheridos al programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo - Línea de Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral y a TcD adjudicatarios a un comercio pequeño bajo la Ley N°22.431 (Sistema de Protección Integral de los Discapacitados).

De los requisitos: Aprobar un curso de gestión empresarial, definir los recursos para el desarrollo del plan, contar con conocimientos administrativos y contables, e interiorizarse sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores independientes²³.

Programa Empleo con Apoyo (PEA) (Resolución N°1972/MSCG/2017): Con la aprobación del proyecto de extensión del Ministerio de Trabajo y de Salud del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y dependiente de la Dirección General de Salud Mental, este programa brinda un sistema de apoyo a la PcD psicosocial, en la transición de un empleo y de herramientas productivas, con el fin de facilitar su inclusión socio-laboral al mercado abierto y competitivo. Los destinatarios corresponden a personas que poseen este tipo de discapacidad, mayores de 18 años de edad e interesadas en tener un empleo. El objetivo que persigue es orientar los procesos de transición entre la capacitación, formación y trabajo de todas las personas usuarias del programa con la intención de lograr la inclusión laboral efectiva en puestos formales, mediante apoyos individualizados para cada integrante, formando parte un proceso de rehabilitación²⁴ de la persona con discapacidad psicosocial²⁵.

²³ Para más información visitar página web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/pei>

²⁴ Concepto del modelo médico rehabilitador sostenida por Palacios (2008) y Sosa (2009).

²⁵ Para más información visitar página web disponible en: <https://www.buenosaires.gob.ar/salud/saludmental/programa-de-empleo-con-apoyo>

Otros de los programas de carácter nacional cuya finalidad es estimular la formación, el desarrollo y las competencias de la población con discapacidad, es el Programa “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad”; que a continuación se caracterizará en detalle, dado que constituye el objeto de estudio de esta investigación, mencionando la modalidad de ejecución, líneas de acción y de marco institucional, para regular el acceso inclusivo de sus participantes al mercado laboral.

3.2. Programa: Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad.

Esta parte del capítulo se dedicará a la caracterización de este programa, ya que su análisis es uno de los objetivos de este TIF. Además, se describirá la función de acompañamiento, por medio de tutorías hacia las PcD, las actividades estratégicas implementadas para la adquisición de habilidades y competencias laborales, así como el encuadre normativo para lograr la inclusión socio-laboral de sus participantes.

3.2.1. Función y Líneas de Acción.

El programa “Promover” (de ahora en adelante) tiene como objetivo, acompañar a la PcD en su trayecto ocupacional para lograr desarrollo inclusivo de sus actitudes y competencias laborales, en actividades y emprendimientos productivos independientes (Secretaría de Empleo, Resolución 877/2011).

Esta iniciativa se encuentra dirigida a trabajadores desocupados mayores de 18 años de edad que se encuentren en búsqueda activa de empleo, dispongan del CUD y tengan residencia permanente en el país (Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, 2011). Este programa se estructura bajo 2 líneas de acción y una etapa de entrenamiento destinadas a la formación y actualización de las actitudes y aptitudes calificativas, competitivas y adecuadas de toda persona para un perfil profesional y/o productivo en la sociedad:

En primer lugar, las actividades asociativas de interés comunitario (de ahora en adelante denominada Línea 1) son llevadas a cabo mediante una OTI (Orientación al Trabajo Independiente) que permite a los participantes del programa mejorar sus trayectorias académicas y potenciar sus habilidades al presentar proyectos productivos independientes desde un perfil de emprendedores. En segundo lugar, las actividades de apoyo a la inserción laboral (de ahora en adelante denominada Línea 2), se realizan a través del entrenamiento y

formación laboral en el sector público o privado, ya sea, en el club de empresas, talleres protegidos u oficinas de empleos, en el marco de un empleo en relación de dependencia.

Actividades Asociativas de Interés Comunitario (Línea 1): Aquellas actividades que realizan las personas que “presentan limitaciones funcionales de carácter psicosociales, mentales, intelectuales o cognitivas” (Resolución 877/2011, art. n°10), inscriptas en proyectos diseñados por las entidades públicas o privadas sin fines de lucro²⁶ que les permitan desarrollar sus competencias laborales, en función de lograr un autoempleo. Dichos proyectos, según el artículo n°12 de la Resolución 877/2011, deberán estar constituidos por un grupo de ocho (8) a doce (12) personas que cuenten con la presencia de un tutor o coordinador, que corresponda al tipo de discapacidad, para la realización de las actividades en los centros de formación establecidos. La duración mínima de la capacitación es de doce (12) meses y máxima de veinticuatro (24) meses. Además, posee una carga horaria de cuatro (4) a seis (6) horas diarias y doce (12) a veinte (20) horas semanales y que se distribuyen entre tres (3) a cinco (5) días por semana, sumado a un desarrollo de las actividades en sedes habilitadas y en condiciones accesibles, donde deberá asistir un responsable técnico que dirige el proyecto (Resolución 877/2011, art. n°12).

Las personas participantes inscriptas en esta línea, perciben una ayuda económica mensual de \$5.000, siendo compatible con aquella contraprestación laboral devengada igual o inferior a tres (3) salarios mínimos, vitales y móviles durante los primeros tres (3) meses de cada nueva relación laboral que inicien los sujetos durante su participación en el Programa (Resolución 877/2011, artículo N°13).

Por su parte, incluye la contratación de un seguro por accidentes personales para todos aquellos participantes en esta línea de acción y un financiamiento de aproximadamente de \$3000 por mes y por proyecto dadas las actividades productivas esenciales con el objeto de lograr la inclusión socio-laboral, a través de emprendimientos personales.

La segunda línea denominada, *Actividades de Apoyo a la inserción laboral (Línea 2):* Está destinada a asistir en la construcción y/o actualización de las trayectorias laborales²⁷ como

²⁶ Esta inscripción se realiza por medio del REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo) para más información ingresar a: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/regice>.

²⁷ Es aquella recapitulación de estrategias y toma de decisiones, tanto racionales como emocionales, de los individuos en consideración a las experiencias subjetivas vividas con el transcurso del tiempo, en análisis a nuevos desafíos que se presentan cotidianamente (Frassa, 2008).

también educativas de las PcD que son parte del programa, mediante la consecución de sus estudios obligatorios y un entrenamiento de trabajo, para la generación inclusiva de conocimientos en actividades productivas orientadas a una relación de dependencia (Resolución 877/2011, art. n°40).

Por otra parte, las personas participantes de este programa, según el artículo n°45 de la Resolución 877/2011, podrán acceder a prestaciones en:

- Talleres de orientación laboral para la adquisición de herramientas de trabajo en un proyecto formativo y vocacional.
- Talleres de apoyo a la búsqueda estratégica de empleo.
- Procesos para la certificación de los estudios formales obligatorios que les permitan a los sujetos del programa finalizar el nivel primario y/o secundario.
- Cursos de formación profesional que les permitan mejorar o adquirir sus competencias laborales, en pos de adoptar un perfil a las necesidades de cubrir un puesto de trabajo inclusivo y de calidad.
- Actividades de entrenamiento para el trabajo ya sea en el sector público o privado, de manera que integre las calificaciones y competencias laborales para ocupar un cargo.
- Certificación de las competencias laborales adquiridas bajo el programa,
- Apoyo a la inclusión laboral en cualquiera de los sectores mencionados mediante mecanismos de incentivos a su contratación.
- Cursos de gestión de actividades productivas desde un perfil de emprendedor percibiendo apoyo técnico por parte de los tutores, percibiendo una asistencia económica que permitan solventar el proyecto a libre elección de los participantes.

Según el artículo n°50 de la Resolución 877/2011 señala, que los destinatarios que se encuentren bajo esta línea de acción, perciben una ayuda económica mensual de \$7.500, en el marco de: En primer lugar, formar parte de los talleres de orientación laboral, por un plazo máximo de hasta tres (3) meses, para la consecución de sus estudios obligatorios (primarios/secundarios); En segundo lugar, participar de la formación profesional, en los talleres de asistencia a la empleabilidad e integración social, por un plazo máximo de hasta cuatro (4) meses y; Por último, participar de los talleres de apoyo estratégico en la búsqueda

de empleo por un máximo de seis (6) meses continuos o discontinuos. Cabe destacar, que reciben ayuda económica mensual en la inscripción de unas de las líneas de acción por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses (Resolución 877/2011, art. n°50, párrafo 6).

El “Promover” se implementa mayormente, en función de discapacidades tales como: motora, visual, hipoacusia, visceral o múltiple. No obstante, para la persona con discapacidad intelectual, persigue otra finalidad en donde se lo deriva a las actividades de Línea 1 ya que, se pretende incluir socialmente como parte de una comunidad, con las mismas posibilidades de desarrollo, de crecimiento, de progreso, y fundamentalmente como sujeto de derecho y en condiciones de igualdad. En estos casos, las acciones implementadas por el programa a nivel local resultan de derivar a estas personas a Centros de día²⁸, para asignarles un rol en la sociedad.

En carácter de declaración jurada, el participante que se disponga bajo una Fórmula de Adhesión para formar parte de esta última línea, debe ser mayor de 18 años de edad, acreditar una discapacidad en los términos de las Leyes N° 22.431, N° 24.901²⁹ o norma análoga provincial, encontrarse en búsqueda activa de empleo, residir en el país y no percibir un seguro por desempleo estipulado por la Ley N° 24.013³⁰, ni ayudas económicas previstas en otros programas nacionales, provinciales o municipales de empleo y/o capacitación laboral cuyas acciones no sean complementarias o acumulativas respecto de esta línea de actividades del programa.

²⁸ Son aquellas organizaciones no gubernamentales de carácter socio-rehabilitador, destinada a ofrecer oportunidades para el desarrollo máximo de las potencialidades de las PcD, a través de actividades de la vida diaria y social. A su vez, se implementa los apoyos necesarios que permiten a estos individuos construir un proyecto personal, para mejorar la calidad de vida y aumentar las oportunidades sociales como laborales de los integrantes.

²⁹ En primer lugar, la Ley N° 22.431 del Sistema de Protección Integral de los Discapacitados consiste en resguardar y asegurar la atención médica, educativa y de seguridad social de este sector de la población, al concederles asignaciones estímulos y requisas en pos de amparar su situación, ofreciéndoles a su vez la igualdad de oportunidades de desempeñar un rol equitativo al de la sociedad en general (Ley N° 22.431, 1981, Art. N°1). En segundo lugar, la Ley N° 24901 del Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las personas con discapacidad, contempla las acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles a estos una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos (Ley N° 24.901, 1997, Art. N°1).

³⁰ Corresponde a la Ley Nacional de Empleo, destinada a garantizar el derecho constitucional a trabajar a la población argentina mediante políticas de empleo que garanticen mejorar la situación socio-económica de todos sus habitantes del país.

En paralelo al programa “Promover”, se implementan las acciones de entrenamiento para el trabajo (EPT)³¹, con el objetivo de fortalecer el sector productivo de las PyMES, incorporando personal con discapacidad, en pos al incentivo del potencial humano de esta población en entornos laborales más inclusivos. Por lo tanto, esta vinculación de ambos programas permite beneficiar de manera retroactiva no solo a las empresas contratantes, sino también aquellos trabajadores desocupados registrados en la base de datos de las oficinas de empleos locales, que se analizan en los párrafos subsiguientes.

Otras de las vías de ingreso al programa “Promover”, según en una entrevista institucional con el Secretario Gral. de la oficina de empleo (2021), se pueden representar de la siguiente manera:

- Por un alto o informe médico que habilite a la persona con discapacidad intelectual-mental para desempeñarse en actividades de Línea 2 del programa “Promover”.
- Por incapacidad previa; donde las personas tuvieron accidente o enfermedad no profesional y se acrediten como acreedores de un subsidio del sistema de seguridad social (por ejemplo, una pensión no contributiva por invalidez), pueden acceder por medio del CUD al “Promover”.
- Por contar con herramientas de aprendizajes por oficios o experiencia autónoma; mayormente son los que forman parte de esta posibilidad de inserción laboral o construyen su independencia.
- Por familiaridad; de aquellos integrantes que cuenten con familiares en situaciones adversas o sin padecer las mismas contingencias, pueden formar parte del programa, si y solo si poseen formación educativa preliminar. Para el caso de jóvenes en estas condiciones, accederán al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

³¹ Para más información sobre cómo se aplican, finalidad y las normativas que cumplen las acciones de entrenamiento para el trabajo, visite sitio web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/ept>

Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT)

Resulta indispensable describir brevemente algunas nociones básicas para marcar la distinción que juega estas acciones: En primer lugar, la capacitación como el conjunto de esfuerzos coordinados de manera sistemática y planificada, que proporciona las habilidades imprescindibles que las organizaciones solicitan, al corto plazo, de un individuo para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades del puesto; En segundo lugar, el desarrollo como la preparación específica hacia aquel individuo que reúne los conocimientos necesarios para asumir mayores niveles de responsabilidad a futuro; y en tercer lugar, el entrenamiento como la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos del individuo por una formación profesional, que le permite ejercitar habilidades psicomotrices para desempeñar mejor el trabajo en todo momento (García López, 2011).

Entonces, se puede decir que las EPT son aquellas destinadas a la promoción de competencias laborales de personas desocupadas mayores de 18 años de edad, contratadas y monitoreadas por las empresas involucradas en la inclusión y participación de estos actores, en ambientes de trabajo con el acompañamiento de una tutoría especializada³², en el transcurso de todo el desarrollo del programa “Promover”. Por ende, estas actuaciones, (cuya resolución es 905/2010), se implementan en:

1. Sector Público (Organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados).
2. Sector Privado
3. Instituciones sin fines de lucro
4. Talleres de oficios involucrando a TcD inscriptas en la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad³³ del SGTyE.

³² Para más información dirigirse a página web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/promover>

³³ Organismo encargado de brindar asesoría exclusiva a instituciones y entidades con o sin fines de lucro, sobre la población con discapacidad que se encuentra registrada en el marco de las distintas acciones políticas que fomentan el acceso a un mercado de trabajo inclusivo, de calidad y en igualdad de oportunidades (Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad, 2017).

3.2.2. Franja Horaria, Plazos y Cupos estipulados.

Estas acciones se llevan a cabo con sus particularidades, tales como, por la jornada diaria y las vacantes disponibles para cada participante, en dependencias del sector público o privado, aunque poseen la misma finalidad del programa ya caracterizado.

Del Sector Público.

Correspondientes a Organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados con una carga horaria de veinte (20) horas semanales como mínimo y de treinta (30) horas semanales como máximo. El plazo mínimo es de dos (2) meses y un plazo máximo correspondiente a ocho (8) meses. El cupo estipulado es de veinte (20) participantes en los establecimientos (Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, 2011).

Del Sector Privado.

Correspondientes a empresas extranjeras, transnacionales, nacionales y locales, con una carga horaria de veinte (20) horas semanales. El plazo mínimo es de un (1) mes y un plazo máximo correspondiente a seis (6) meses. Instituciones sin fines de lucro (Ídem).

Talleres de Oficios.

Correspondientes a talleres o centros de formación productiva, con una carga horaria de 15 a 20 horas semanales. El plazo mínimo es de tres (3) meses y un plazo de ocho (8) meses como máximo, contando con 12 participantes para el desempeño de esta acción.

Este entrenamiento consta de capacitaciones guiadas por un tutor por cada cinco (5) participantes. Las personas involucradas, ya sean con o sin discapacidad, que opten por desarrollar un emprendimiento independiente, podrán acceder al Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales³⁴, en cuyo marco recibirán asistencia técnica y económica para la formulación y ejecución de su plan de negocios (Resolución 877/2011, art. n°52).

Cabe destacar, que la iniciativa de los participantes de este programa en el marco de los emprendimientos más solicitados en el territorio de Florencio Varela corresponde a: la

³⁴ Resolución 1862/2011. Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales. Sitio Web: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/185000-189999/187881/norma.htm>.

gastronomía (pizzero, panadero, etc.), la industrial/mecánica (herrero, tornero, etc.) e informática (operador y reparador de PC). Los centros habilitados donde se llevan a cabo estas actividades del programa en el distrito vareense, son:

- Centro de Formación Profesional n°401,
- Centro de Formación Profesional n°403,
- Centro de Formación Profesional n°404, Instituto A.G.,
- Centro de Capacitación de la Comunidad Taller San José, y,
- Centro de Formación Profesional n°410, (Felipe Vallese) predio UNAJ.

3.2.3. Marco Legislativo.

El programa se aprueba con el reglamento a través de la Resolución 877/2011 y crea por medio de la Resolución 124/2011, en el marco de lo que dictamina el Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad³⁵ y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad³⁶. En este caso, se apunta hacia el cumplimiento del derecho a trabajar para las PcD, bajo la libre elección, ejercicio e inclusión en igualdad de condiciones que todos aquellos trabajadores en el mercado de trabajo. Además, se promueve herramientas de orientación técnica-vocacional o profesional, en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas personales de las PcD, de manera continua en actividades productivas de manera independiente o para la incorporación, mantenimiento y reincorporación a un empleo, ya sea en el ámbito público o privado (artículo n°27. Trabajo y Empleo, 2006).

³⁵ Promociona y asegura la Rehabilitación Médica, la finalización de los estudios formales obligatorios y la seguridad social, con la garantía de incluirlos cultural y socialmente a desempeñar un rol en la comunidad (Artículo N°1, Ley N°22.431, 1981).

³⁶ Promociona, protege y asegura el libre ejercicio de los derechos humanos de todas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que todos los miembros de la sociedad, preservando el respeto hacia la dignidad en la inclusión de los sujetos involucrados (Artículo N°1, Ley N° 26.378, 2006).

3.2.4 Actores Involucrados.

El programa implementado por el Ministerio de Trabajo, se estructura en coordinación de la Red de Oficinas de Empleo con la Gerencia de Empleo, mediante un convenio colectivo³⁷ interno que articula el vínculo entre ambos agentes institucionales y de una capacitación laboral. Esta última, se encarga de evaluar y aprobar los proyectos presentados de las instituciones municipales, para realizar un seguimiento y obtener el financiamiento por parte del MTEySS en sostenibilidad y formalización de una herramienta de trabajo de los actores involucrados (Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, 2011). En el territorio de Florencio Varela, rige ese convenio constatando el vínculo institucional entre el Ministerio de Trabajo y la Oficina de Empleo Local para el desarrollo particularmente de la línea de actividades de apoyo a la inserción laboral del programa “Promover”. Cabe destacar, que la celebración de cada convenio resulta distintivo y unívoco, ya que, el Estado Nacional manifiesta un acuerdo pautado con el gobierno municipal, dependiendo de la jurisdicción que poseen tales oficinas.

La oficina de empleo local funciona como una institución municipal que brinda asistencia y/o servicios de atención gratuita y personalizada para todas aquellas personas que buscan mejorar su empleabilidad a partir de establecer un nexo con empresas solicitantes de personal. Este vínculo se fortalece mediante programas de formación o capacitación nacional, dirigidas y promulgadas por el MTEySS y aprobadas por el gobierno nacional.

La herramienta de promoción e impulso en actividades independientes por medio de cursos y talleres brindados por los distintos centros, se conceden becas profesionales homologados por el MTEySS y un seguimiento tripartito entre la oficina de empleo local, el programa solicitante (cualquier programa que promueva la empleabilidad mencionada con anterioridad en capítulo 2 y a lo largo de este capítulo) y el MTEySS, conformando una Red de gestión co-participativa y sectorial.

³⁷ Se reglamenta institucionalmente bajo el convenio n°53801.

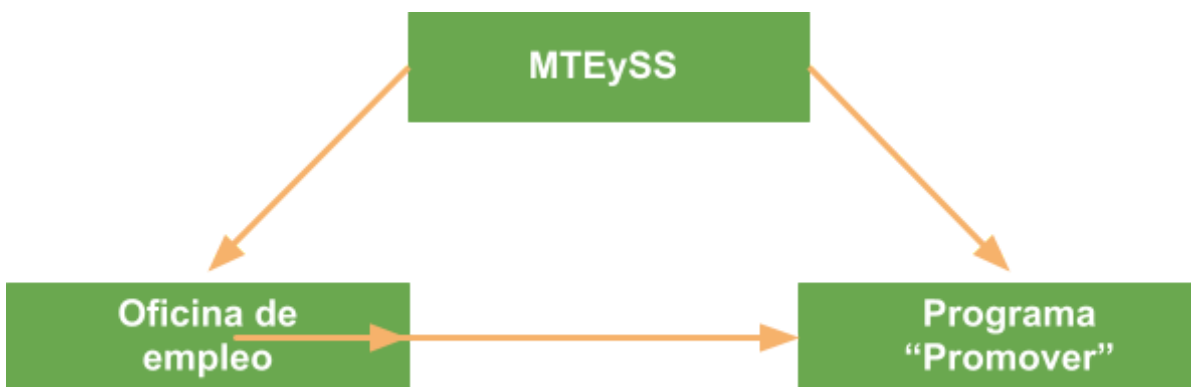


Gráfico N°1 de elaboración propia: Red de gestión co-participativa sectorial entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), Programa “Promover” y la Oficina de Empleo local de Florencio Varela.

No obstante, la oficina de empleo municipal requiere solicitar los servicios, por un lado, del Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes³⁸, para contactarse con ofertantes de su fuerza de trabajo, en este caso de las PcD que se encuentran desocupadas y que buscan activamente trabajo y, por el otro lado, estar inscriptos en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE)³⁹, encargados de brindar la actualización y organización del desarrollo técnico y productivo de todos los programas. Allí se visualizan proyectos mancomunados de las distintas instituciones de formación profesional y el registro de las entidades públicas, privadas o sin fines de lucro solicitantes, para llevar a cabo las actividades anteriormente mencionadas.

Capítulo 4. Análisis del programa desde la perspectiva de sus participantes.

4.1. Contexto actual del programa “Promover”, desde la perspectiva institucional de la oficina de empleo varelense.

En este apartado (previo al análisis del programa desde la perspectiva de los entrevistados), se hará una breve contextualización del “Promover” a partir de la información obtenida en la entrevista institucional realizada al secretario general de la oficina de empleo local.

³⁸ Para mayor información, visite página web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/busqueda>

³⁹ Para mayor aclaración de su finalidad, se puede ingresar a la página web disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/regice>.

Las personas interesadas en un proyecto productivo presentado en la oficina local⁴⁰, “pueden acceder a un subsidio social de alrededor de \$80.000 que les permiten solventar la adquisición de insumos o recursos como las maquinarias” (Oficina de Empleo Local, 2021), cuya prórroga se extiende a 1 año como plazo máximo. En cierto modo, la regulación del financiamiento se corrobora por medio de “las boletas” (comprobantes de pago, con facturas A y B), que el MTEySS reconoce y lo avala sobre cada persona involucrada, en redireccionamiento a los fondos destinados para una adjudicación equitativa de cada nuevo participante del programa (Oficina de Empleo Local, 2021). A largo plazo, todos los aportantes de la emisión de la factura de compra, son garantes de nuevos derechos, tales como: de acceder a un monotributo social, la posibilidad de optar por una obra social, cobertura médica, una jubilación provisoria, entre otros derechos correspondientes del sistema de seguridad social (Oficina de Empleo Local, 2021).

Por parte, el secretario general de la oficina de empleo local (2021), comenta que este programa dentro del distrito, se coordina primeramente por un contacto previo entre las empresas solicitantes y la “bolsa de empleo municipal” (Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes adheridos al REGICE a nivel local). Luego, se lleva a cabo un proceso de selección con los perfiles adecuados que solicitan las empresas demandantes de personal, y continuar con un entrenamiento laboral. Para ello, las empresas solicitantes de personal no deben haber despedido trabajadores por un periodo de 6 meses máximo (Oficina de Empleo Local, 2021). Si bien la legislación de este tipo de entrenamiento (Resolución 905/2010), resulta aplicable también para este programa, se indica que la duración máxima es de 8 meses máximo, contrariamente el secretario general afirma que consta de una jornada de lunes a viernes de 4 hs. diarias, 20 semanales y aproximadamente 120 horas mensuales por un periodo de 12 meses. Por su parte, el estímulo económico para los integrantes del programa previo a la pandemia era \$3600 mensuales y en contextos post-pandemia el monto aumentó a \$4500, en ajuste razonable como “letra chica” a lo que establece la legislación del programa “Promover” desde su reglamentación y operatividad (Resolución 877/2011).

4.2. Conociendo a los participantes del programa

Esta sección tiene por objeto describir el perfil de las PcD motriz y sensorial del programa “Promover” del partido de Florencio Varela fueron entrevistadas. Se identificará a cada integrante del programa y su vínculo con las herramientas de empleabilidad que promociona

⁴⁰ Secretaría de Empleo, Resolución 877/2011, art. n°20.

esta política pública, a través de sus relatos y experiencias para abordar comprensiblemente la problemática en cuestión.

Para este trabajo se han realizado entrevistas a PcD motriz y sensorial congénitas o transitorias de entre 29 y 50 años de edad, que viven en la zona de Florencio Varela. Con respecto al tipo de discapacidad hay cuatro personas que poseen discapacidad motriz (solo en un caso es congénita), una con discapacidad motriz-múltiple (o visceral) y tres con discapacidad visual-congénita. Las trayectorias laborales de los entrevistados fueron diversas, algunos antes de su ingreso al programa y al sector público local desarrollaron oficios, trabajos informales -no registrados- (tales como niñera), trabajos atípicos (tales como vendedor ambulante). Por otro lado, en cuanto a la formación académica de los TcD entrevistados, al menos dos poseen estudios universitarios en curso, uno cuenta con estudios universitarios incompletos, tres secundarios completos, uno secundario incompleto y uno nivel primario incompleto.

Trabajador Entrevistado	Edad	Trayectoria laboral (antes/después)	Formación educativa	Discapacidad	Lugar de residencia
<i>Cristina</i> (entrevista n°1)	45	Limpieza - proyecto panadería (línea 1) - oficina de empleo	Secundario completo	Motora	Barrio: Santa Rosa (Florencio Varela)
<i>Camila</i> (entrevistada n°2)	29	Masajista - oficina de empleo	Universitario incompleto	Visual (congénita)	Barrio: Bosques Norte (Florencio Varela)

<i>Viviana</i> (entrevistada n°3)	47	Atención al cliente - peluquería - oficina de empleo	Secundario incompleto	Motora/viscera l (aguda)	Barrio: La Carolina (Florencio Varela)
<i>Jonathan</i> (entrevistado n°4)	29	Centro de día - panadero - operador de Pc - cocinero vegano - oficina de empleo	Secundario completo	Visual (congénita)	Barrio: Santo Tomas (Florencio Varela)
<i>Carla -<<her mana de camila>></i> (entrevistada n°5)	25	Comerciante - atención al público - mandataria Automotor - oficina de empleo	Universitario en curso	Visual (congénita)	Barrio: Bosques Norte (Florencio Varela)
<i>Pablo</i> (entrevistado n°6)	36	Vendedor ambulante - oficina de empleo	Secundario completo	Motora	Barrio: Santa Rosa (Florencio Varela)
<i>Karina</i> (entrevistada n°7)	45	Niñera - costurera - emprendimiento costurera (línea 1) - oficina de empleo	Primario incompleto	Motora (Congénita)	Barrio: Dante Ardigó

<i>Eduardo</i> (entrevistado n°8)	37	Talabartero - oficina de empleo.	Universitario en curso	Motora	Barrio: Bosques, Villa Hudson (Florencio Varela)
---	----	--	---------------------------	--------	---

En los siguientes apartados, se profundizarán sobre los distintos aspectos que impactan en el desarrollo de un potencial humano inclusivo de las TcD, sobretodo en el mundo del trabajo.

4.3. Vínculos Familiares.

Resulta imprescindible conocer los vínculos de nuestros entrevistados para comprenderlos en su entorno social, en el desempeño habitual de sus vidas cotidianas, ya sea en sus hogares o lugar de residencia.

En cierta forma, los vínculos sociales se construyen por medio de la interacción del individuo con el mundo exterior, en la que ponderan un conjunto de significados y representaciones intersubjetivas que moldean una forma de observar la realidad, pudiendo ser compartido o no por toda la comunidad (Berger & Luckmann, 2003). Estos lazos familiares, tal como lo plantea Orce (2012) tomando la postura de Pierre Bourdieu (1997) ya no solo se fraccionan en una unidad familiar (familia tipo), sino más bien en una categoría social subjetiva más desagregada que constituyen un sinfín de representaciones y acciones por un colectivo de personas más amplios o en su defecto minoritarios (cónyuges, hermanos, madre e hijo, etc.).

Los entrevistados señalan en este sentido que se sienten acompañados por un clima familiar y de contención, para llevar a cabo sus actividades:

“Con el colectivo (...), a veces requiero el acompañamiento de mi hijo” (Entrevistada N°1).

“Con el colectivo (...), a veces me acompaña mi mamá porque tengo el mismo problema de la vista que mi hermana (Carla). Mayormente vengo con mi hermana porque también está en la oficina, en la parte de PIL, vamos y venimos juntas” (Entrevistada N°2).

Puede observarse también que en los casos de las entrevistadas n°2 y n°5 son hermanas y se dan apoyo entre sí, mostrando que el acompañamiento del núcleo familiar resulta central para sostener el desempeño colaborativo y motivacional; aquí precisamente para desplazarse del lugar de residencia hacia el trabajo:

“Viajo con mi hermana en colectivo, porque venimos juntas al programa, ella está haciendo el entrenamiento también acá jeje (se ríe)” (Entrevistada N°5).

Las familias se constituyen como aquellas instituciones emanadas de un conjunto de reglas, principios, valores, creencias y prácticas socio-culturales e históricas, quienes definen directa o indirectamente las necesidades de las PcD y permitirán lograr la autodeterminación influyendo en la calidad de vida de estos individuos (Peralta, López & Arellano Torres, 2010). Por consiguiente, el *empowerment*⁴¹ que adoptan las familias provee de la obtención o disminución de las necesidades de apoyo y la autosuficiencia de los TcD entrevistados para tomar el control de sus vidas (Peralta, López & Arellano Torres, 2010), en este caso suponiendo para el traslado al lugar de trabajo en la oficina de empleo.

En ciertos casos, el acompañamiento familiar puede ser central para que se produzca la rehabilitación, implicando la estimulación temprana hacia la PcD hasta “recuperarse” para optar por su propia autonomía, disminuyendo los aspectos diferenciales de esta población, impulsando la igualdad de condiciones vida de aquellos que no poseen discapacidad (Sosa, 2009). Así lo considera el siguiente entrevistado cuando relata en la realización de quehaceres domésticos o actividades en general, de manera independiente:

“Yo tengo artritis⁴² y me cuesta mover bien las manos y es cansador o molesto cuando tengo algo que hacer que sea repetitivo y que sea de mucho esfuerzo. Me movilizo por el transporte público, al principio si requería de acompañamiento” (Entrevistado N°8).

Ahora bien, en el caso particular de la entrevistada n°3 el proceso de acompañamiento por su familia es más fuerte, debido a un lazo afectivo y de contención que la estimula a una capacidad de resiliencia y perseverancia que ella asume ante las adversidades que se le presenta para asumir un rol en la sociedad:

⁴¹ Es la capacidad o facultad de delegar responsabilidades hacia aquellas personas para tomar sus propias decisiones, con el fin de optimizar el potencial humano en el mejoramiento integral de la calidad de vida. Para más información visite página web en línea: <https://www.significados.com/empowerment/>

⁴² La artritis es la hinchazón y la sensibilidad de una o más de las articulaciones. Los principales síntomas de la artritis son dolor y rigidez de las articulaciones, que suelen empeorar con la edad. Fuente disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/arthritis/symptoms-causes/syc-20350772>

“Depende de cómo haya levantado, a veces requiero acompañamiento, por eso mi familia está todo el tiempo. Yo tengo la suerte del acompañamiento de mi esposo para trasladarme a la oficina” (Entrevistada N°3).

A su vez esta misma entrevistada comenta, cómo se organizan o distribuyen las tareas domésticas o cotidianas, remarcando lo siguiente:

“Es todo compartido, entre todos nos complementamos (...) en pleno invierno no puedo hacer casi nada por mi discapacidad. Yo tengo esclerodermia⁴³, no solo me ataca a la piel y las articulaciones, sino también a los órganos internos (...)” (Entrevistada N°3).

Estas caracterizaciones dan cuenta de las aptitudes y sobretodo de las actitudes que asume cada entrevistado sobre su discapacidad para definir un rol en la sociedad, acerca de los grados de autonomía y a las necesidades de apoyo (que se abordará en el capítulo 4.6), para el ejercicio de sus actividades en la comunidad. Sin embargo, dentro de esos vínculos se encuentran la interacción del individuo con el contexto exterior en la que permanecen determinados sesgos discriminatorios por prácticas naturalizadas y que se asocia la mirada subjetiva en lo corporal (Sosa, 2009), así lo experimenta la entrevistada n°3:

“(...) También cuando subo al colectivo y muestro mi certificado de discapacidad y quiero sentarme la gente me mira y me dice esta persona no tiene nada” (Entrevistada N°3).

También, quedan representados los vínculos familiares reflejando el acompañamiento, dependiendo de las necesidades en cada momento en la mayoría de los casos, a excepciones de otros.

4.4. Formación educativa

De conformidad a lo que este establece al Sistema Educativo Nacional, regido por la Ley de Educación Nacional (LEN N°26.206/06), uno de los principios es la educación inclusiva hacia las PcD en todos sus niveles y modalidades. A su vez, se asegura este derecho mediante la declaración de la Ley de Educación Especial, como principio inclusivo de la LEN, para las PcD que no logran ser parte del sistema educativo común (Corradi Bracco, 2015). Por lo

⁴³ La esclerodermia es un grupo de enfermedades raras que implican el endurecimiento y el estiramiento de la piel y los tejidos conjuntivos. Se observa con más frecuencia a las mujeres que a los hombres y ocurre más comúnmente entre los 30 y los 50 años de edad. También es considerable aclarar que no solo puede afectar a la piel, sino también a los vasos sanguíneos y los órganos internos. Los síntomas varían de acuerdo a la enfermedad. Si bien no existe la cura, hay una variedad de tratamientos capaz de aliviar los síntomas y mejorar la calidad de vida. Para más información el sitio web se encuentra disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/scleroderma/symptoms-causes/syc-20351952>

tanto, se plantea un acceso a la educación equitativa e inclusiva de alcance nacional para todos, tanto en los procesos de formación continua, de oficios y de capacitación profesional al corto o largo plazo; ello se observa reflejado en los siguientes entrevistados:

“Tengo secundario completo orientado a la salud (...), me anote en la facultad para hacer de operadora de pc en un curso que ofrecían con rápida salida laboral y lo termine ahora junto con el entrenamiento, porque yo lo empecé en febrero-marzo de este año (...)” (Entrevistada n°1).

“(...) Hice un curso de formación profesional como operador y programador de PC, aprendí a usar el office, y demás para lo que estoy haciendo ahora en la oficina (...)” (Entrevistado N°4).

Por otra parte, la existencia de una multiplicidad de barreras u obstáculos en el acceso a una educación inclusiva, se encuentra sesgada por la invisibilización o desconocimiento de la diversidad de los tipos de discapacidad, así queda manifestado en el entrevistado n°4, cuya adaptabilidad se complejiza en términos funcionales, debido a una mera capacidad estructural del entorno:

“A veces me cuesta hacer las cosas porque se me cansa la vista, porque mi trabajo me implica mucho esfuerzo de la vista” (Entrevistado N°4).

Uno de los aspectos que se pueden destacar son los sentimientos de cada TcD, en relación a la identidad y de autorrealización para satisfacer sus necesidades, a pesar de las adversidades y las diferentes emociones manifestadas para concluir con el proceso educativo.

En ciertos entrevistados, se representa una oportunidad de adaptación para establecer metas en un período estipulado de tiempo:

“Para mí fue todo nuevo adquirir experiencia en el manejo de una computadora porque al principio sentía que la computadora me comía jajaja (Se ríe)” (Entrevistada N°1).

“(...) Voy a retomar el año que viene lo que quería hacer (...) quiero estudiar enfermería acá en la Jauretche” (Entrevistada N°5).

Sin embargo, en otros entrevistados se observan situaciones de abandono en algunos de los niveles educativos:

“Yo tengo el secundario incompleto y no lo termine porque en ese momento no se exigía tanto como ahora (...) siempre dije tengo un sueño o desafío pendiente que es terminar la escuela y siempre quise ser maestra porque adoro a los chicos (...) (Entrevistada N°3).

“Yo tengo el primario completo, pero ahora no tengo pensado en terminar el colegio” (Entrevistada N°7).

Como se pudo observar, el proceso de formación educativa en cada entrevistado varía, en las instancias de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la diversidad y/o accesibilidad del entorno, y a los estados emocionales que adoptan cada uno de ellos, ya sea percibido como un obstáculo o una oportunidad de adaptación para cumplir con sus objetivos (Punto que se desarrollarán en los próximos apartados del capítulo).

4.5. Experiencias laborales previas.

Las trayectorias laborales constituyen aquel recorrido socio-histórico-laboral que realizan las PcD de manera transversal, influyendo en todas las facetas de sus vidas. No obstante, esa transición del TcD, se encuentra inmersa en una serie de eventos interpretados tales como, una carrera profesional incompleta o en curso, o en su defecto, por ejemplo, por el desempeño de actividades productivas formal e informal de manera dependiente o independiente, al corto, mediano y largo plazo (Gómez & García, 2007).

De esta manera, la mayoría de los entrevistados señalan que optaron por trabajar desde jóvenes como medio de superación personal.

“Mi primer empleo fue de limpieza desde los 14 años” (Entrevistada N°1).

“El primer empleo que tuve fue en una zapatería a los 14 o 15 años, dejé de estudiar y ahí empecé” (Entrevistada N°3).

Los entrevistados reflejan el inicio de un camino hacia la voluntad de crecer y lograr un desarrollo personal mediante el trabajo que surge en un promedio de edad de entre los 14 y 18 años de edad.

La mayoría de los entrevistados experimentaron labores a temprana edad y aquí el núcleo duro de sus trayectorias se encuentra dado por “la consideración de los sujetos como individuos activos que, constantemente, producen y reproducen la sociedad en la que viven, la

cual no es otra cosa que el resultado del conjunto de relaciones sociales que los sujetos establecen entre sí y con el medio” (Frassa, 2007, p.250).

Sin embargo, según las apreciaciones de algunos de los TcD, los primeros trabajos estuvieron más vinculados a tareas repetitivas y monótonas que en cierta forma implicó un esfuerzo psicofísico, obstaculizando como bien señala Neffa (1999) la autonomía y la movilidad de recursos recreativos, afectivos y relacionales por medio del aprendizaje e independencia, capaz de interiorizarse en los vínculos internos en cada situación de trabajo, a través de la adaptabilidad en los procesos productivos.

“(...) Entre los materiales usaba, el trapeador, la escoba cosas así, pero no levantaba cosas pesadas como la mesa o las sillas, (...) ósea el único esfuerzo físico que me implicaba era en las caderas y la columna porque estaba mucho tiempo agachada” (Entrevistada N°1).

“(...) Trabajar con el cuero, para hacer monturas para los caballos, sillas para polo, todo eso, estaba trabajando en una fábrica (...). Trabajaba con el tapizado del asiento y el pegamento, con máquinas engrapadoras y todo. Éramos 60 personas de un lado a otro” (Entrevistado N°8).

En contraste, el grado de autonomía e independencia, se puede destacar en trabajos relativos a actividades solidarias y religiosas, que si bien son no remuneradas, califica como experiencia laboral, así es el caso del entrevistado n°6, quien realiza una actividad *ad honorem*⁴⁴ asumiendo un compromiso social, en beneficio de la comunidad del barrio, sobretodo de quienes más lo necesitan: *“(...) mantengo contacto con una iglesia del barrio, estoy como coordinador si se podría decir de los talleres o actividades gratuitas a la comunidad en general (...)” (Entrevistado N°6).*

La brecha a la continuidad laboral, se interpretó en las posturas de la entrevistada n°1 y entrevistada n°2 por contingencias médicas, cuando se señala, en primer lugar, que *“luego del accidente cerebro vascular (ACV)⁴⁵ hace 10 años, lo deje” (Entrevistada N°1)*, y, en segundo lugar, que *“el traslado de un lugar a otro me dificultaba un poco dado mi discapacidad visual” (Entrevistada N°2)*. Por lo tanto, esta controversia se agudiza aún más por cuestiones

⁴⁴ Cuando se presta un servicio de palabra o de conformidad a voluntad en beneficio colectivo.

⁴⁵ Suelen caracterizarse como fenómenos agudos en obstrucciones que impiden la circulación de la sangre hacia el corazón y el cerebro (...). El síntoma más común del accidente cerebrovascular es la pérdida súbita, generalmente de los brazos, piernas o cara. En una de las vivencias de la entrevistada se le presentó episodios de dificultad para caminar, mareos y pérdida del equilibrio. Para más información puede ingresar al sitio web disponible en: https://www.who.int/topics/cerebrovascular_accident/es/

de género donde las entrevistadas asumen no solo tareas de cuidado, sino también roles independientes en el desempeño de las actividades, orientando sus conductas a fines específicos.

Por último, entre las trayectorias laborales más recientes, uno de los TcD, señala el acceso previo a otros programas de empleabilidad para desarrollar sus habilidades en actividades o emprendimientos acorde a sus preferencias:

“Accedí al PIL y realice un emprendimiento para tener una panadería, para poder tener algo que me genere a mí un ingreso y tener mi propio local” (Entrevistado N°4). Sin embargo, aclara que no logró concluir con el programa, pero le permitió adquirir herramientas y conocimientos en la parte del área gastronómica, para realizar un nuevo emprendimiento por cuenta propia: *“Ahora vendo hamburguesas veganas en mi casa con mi familia” (Entrevistado N°4).*

Contrariamente, al resto de los entrevistados que nunca accedieron a un programa previo al “Promover”, uno de ellos destaca: *“Soy mandataria del automotor” (...).* *“Tengo matricula (...) empecé en diciembre del año pasado, lo hice al curso y empecé a trabajar de eso” (Entrevistada N°5).*

Como se puede observar, gran parte de las experiencias laborales previas de los entrevistados condujeron a realizar esfuerzos unos más que otros, y una autodeterminación en ciertos casos, en la toma de decisiones de ese recorrido, de trayectorias cargadas de emociones, en el vínculo con el contexto externo. Esto ya sea, para la predisposición en aprender, para socializar con el entorno, para desarrollar un potencial humano, y adaptarse a los cambios. No obstante, algunos de los entrevistados encontraron dificultades en el proceso, debido a contingencias funcionales propias del desarrollo de la discapacidad motriz-visceral o visual, aunque para otros significó la posibilidad de reunir los esfuerzos necesarios para emprender de manera independiente, en búsqueda de nuevas oportunidades.

4.6. Experiencia con el programa.

En efecto, los entrevistados conocieron el programa, a través de sus familiares y allegados más cercanos, ejerciendo así la posibilidad de desempeñarse en un entorno laboral, que les permita garantizar el acceso a primer puesto de trabajo en la gestión pública.

“Conocí el programa a través de un familiar, mi cuñada (...) me ofrecieron si quería hacer un microemprendimiento (...), pero bueno no se dio y bueno, creo que al tiempo me llamaron para el Promover” (Entrevistada N°3).

Sin embargo, hubo casos exclusivamente particulares que señalan la autonomía y autodeterminación descritas anteriormente, que no requirieron de los métodos por apoyos para la búsqueda de una oportunidad de empleo en el territorio:

“Conocí el programa cuando vine a inscribir a la oficina de empleo a entregar mi currículum (...)” (Entrevistado N°6).

“Yo accedí al programa, escribiéndole al intendente mi situación cómo me encontraba, sin trabajo, con 2 criaturas porque yo soy el único sostén de mi familia (...)” (Entrevistado N°8).

Ahora bien, en el caso de la entrevistada n°1, se observa el interés en la presentación de proyectos particulares para realizar un emprendimiento a los fines del art. 21 de la Resolución 877/2011, aunque se decide en realizar la Línea 2 de actividades del programa, para cumplir un rol en el sector público:

“Yo llegué al plan promover cuando me fui personalmente a la oficina de empleo al presentar un proyecto de un emprendimiento (...)” (Entrevistada N°1).

Por lo tanto, este programa constituye una alternativa más para incluirse en el mercado de trabajo, tal como lo señala la entrevistada n°1: *“Es un programa para las personas que tienen discapacidad, con la posibilidad de insertarse en el mundo del trabajo”.*

La mayoría de los entrevistados coinciden que, en términos administrativos y burocráticos, se expide las mencionadas documentaciones para la adhesión al programa “Promover”, en cumplimiento con el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad de la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad del MTEySS. Sin embargo, la accesibilidad a la información (art. 9, Ley N°26.378) sobre la institución y a los respectivos programas que garantizan a la comunidad, no determina exclusivamente el cumplimiento de las aristas sobre inclusión socio-laboral e igualdad de oportunidades.

“Creo que me pidieron el certificado de discapacidad, el DNI, y el CUIL” (Entrevistada N°3).

El desarrollo de las habilidades blandas (*soft skills*), ejercidas por todos los entrevistados de la Línea 2 del programa “Promover”, generalmente están relacionadas con la administración

pública. Dado el perfil de las PcD motriz y sensorial, llevando a cabo actividades acordes a sus contingencias funcionales, aprendiendo conocimientos del área.

“Yo me ocupo de la carga de datos y de recibir documentos, como el Currículum, y todo eso en la oficina de empleo” (Entrevistada N°1).

“Bueno yo manejo mucho lo que es la computadora, me manejo mucho con el Excel, carga de datos sobre el perfil de los jóvenes, porque mayormente me dedico atender a aquellos que quieran un primer trabajo” (Entrevistado N°4).

El ejercicio de las responsabilidades del puesto de todos los entrevistados como administrativos en el sector público comprendidos en el programa “Promover”, se encuentran bajo una determinada carga horaria asignada y el presentismo en los talleres y/o cursos de formación laboral como requisitos ineludibles, para percibir los estímulos económicos de esta empleabilidad (Sempertegui, 2015).

A su vez, la descripción de las tareas de los entrevistados, se encuentran ligadas a: resolución de problemas, dinamismo, capacidad organizativa, capacidad de adaptación, responsabilidad, atención al público, empatía, comunicación eficaz, trabajo en equipo, procesamiento de datos, autonomía e independencia. En este último punto se refleja el aporte que realiza el entrevistado n°4, en la actualización y mantenimiento del software destinado a la carga de datos de perfiles en el portal de empleo local:

“Me estoy dedicando también a crear un comando específico que les permite a los usuarios poder conocer el Promover y registrar sus datos en la misma página web, sin necesidad de acercarse a la oficina directamente”.

Sin embargo, la mayoría de los discursos de los entrevistados señalan que el ejercicio de la autonomía es relativo, debido a que puedan apelar a la modificación de la organización del trabajo, descartando la posibilidad de rediseñar el conjunto de responsabilidades que prosigue los lineamientos del programa⁴⁶.

En cierta forma, corresponde a un conjunto de actitudes y aptitudes propias de la labor del sector público o privado. No obstante, ello queda sujeto a los ajustes razonables en el ejercicio de sus deberes y derechos que imponga una vulneración en cada TcD en el desempeño de inadecuadas condiciones y medioambientes de trabajo (CDPCD, Ley n°26.378). También se

⁴⁶ Se asemeja a la dicotomía planteada por Neffa (1999), sobre la concepción y ejecución del trabajo.

puede destacar fundamentalmente el flujo de aprendizaje constante como aptitud valorativa en el desempeño y el crecimiento personal en cada TcD en la oficina.

En este marco de empleabilidad, los participantes del programa, perciben los apoyos periódicos a los fines de mejorar la comunicación, adaptabilidad y accesibilidad del entorno (Sosa, 2009), como así también proveer de lazos socio-productivos en este determinado contexto de entrenamiento. No obstante, las fases metodológicas que contemplan el ECA que sostienen Mercado-García & García-Vicente (2010) aplicables en la sociedad española, en este caso en nuestro país, el programa se focaliza en realizar un análisis más integral sobre la búsqueda de empleo, estudio de las expectativas, evaluación y seguimiento de los resultados arrojados por los TcD, en la ejecución de las tareas encomendadas en la oficina de empleo local.

Por su parte, la política por apoyo establecida en el “Promover” para los entrevistados está dada, siguiendo la perspectiva de Urries Vega (2010), por la adaptabilidad y flexibilidad de los TcD en situaciones de trabajo, que si bien no se logra identificar explícitamente las fases de la modalidad de empleo con apoyo, hay un seguimiento y acompañamiento que va más allá de la filosofía objetiva del cómo y para de los requerimientos del sistema por apoyo. En lo que respecta a este programa, no se circunscriben instancias técnicas constatando un procedimiento riguroso de cada etapa o fase de esta modalidad, sino más bien se prioriza los distintos grupos con discapacidad que dinamizan su desempeño con la oficina de empleo, con ello la integración en un orden de prelación ya sea física o social, sin presentar obstáculos visibles en el desarrollo de sus capacidades o competencias dentro del puesto con otras personas en el entorno (Sosa, 2009). En cierto modo, el papel que juegan los facilitadores dentro del proceso de entrenamiento en el programa, permite condicionar y acompañar el desarrollo de aptitudes individuales o colectivas entre los participantes e incluso de trabajadores ajenos al “Promover”. Asimismo, se disminuyen aquellos obstáculos que resaltan cada discapacidad mediante un ambiente flexible del entorno, adecuado a cada TcD en el ejercicio del sector público.

“Percibo la ayuda de mis compañeras de la oficina o por “Claudia (facilitadora n°1 del programa; supervisora)” (Entrevistada N°2).

“(…) siempre consulto con Laura (facilitadora n°2) o con Ricardo mismo (jefe del área) y ellos me van orientando.

Según las perspectivas de los TcD del programa, se puede interpretar que hay una flexibilidad y acompañamiento *in situ* por parte de sus colaboradoras en el entrenamiento (García-García, 2010), inclusive por parte de sus compañeros del sector que se encuentran realizando el “Promover”, haciendo más enriquecedor esta transición de aprendizaje por la oficina de empleo. Además, el apoyo para los entrevistados significó no solo una oportunidad de inclusión laboral a través del trabajo en equipo, sino más bien de una cultura del saber hacer, proporcionando ventajas recíprocas entre el integrante del programa y la oficina de empleo en incorporación de nuevas habilidades (Urries Vega, 2010).

Los entrevistados demuestran su gratitud y entusiasmo para realizar las tareas de la oficina, sobretodo por obtener un puesto de trabajo, considerando un mundo laboral cada vez más complejo y restrictivo, en cuanto la heterogeneidad de la fuerza de trabajo y de las personas, fundamentalmente, de aquellas con discapacidad. Por otro lado, otros de los aspectos que se juegan son las motivaciones intrínsecas en al menos 2 entrevistadas, sintiendo la contención social por parte de los facilitadores del programa:

“La otra vez tenía ganas de renunciar (...) porque uno se siente mal o frustrado con una discapacidad, pero ella (Claudia) o mis compañeras me motivan a seguir tironeando para seguir y para no aflojar” (Entrevistada N°1).

“Muchas veces cuando son muchas personas es difícil la convivencia entre cada uno, en cambio acá (oficina) yo no me puedo quejar, me siento muy contenida” (Entrevistada N°3).

La mayoría de los entrevistados demuestran, a través de sus relatos, la flexibilidad del período de entrenamiento con la oficina, en pos de presentar algún proyecto en particular o continuar con el programa hasta su finalización, para adherirse a otro en paralelo y así realizar alguna actividad productiva de interés independiente.

De este modo, se refleja el acompañamiento no solo por parte de sus facilitadores, tales como la supervisora o el jefe directo del área, sino también de los propios compañeros de trabajo. Además, si bien no todos los participantes se encuentran desempeñando en un mismo espacio de trabajo, predominan un lazo afectivo y social en particular que permite nutrir estos vínculos entre todos los trabajadores con o sin discapacidad. Por lo tanto, queda comprendido que el sistema de apoyo aplicado a esta área y en esta oficina de empleo local, se implementa como bien afirma Sosa (2009), a los estándares de desinstitucionalización y autonomía de las personas integrantes de un determinado espacio de trabajo.

4.7. Proyecciones de vida a futuro.

En perspectiva de lo que manifiestan los TcD, el factor de aprendizaje se encuentra atravesado con el transcurso del “Promover”, aportando a la empleabilidad y a la formación constante, identificándose un mecanismo de utilidad social, en el marco de la accesibilidad, la autonomía, y la igualdad de oportunidades⁴⁷.

En este sentido, la entrevistada n°1 asume una personalidad hospitalaria y de compromiso con la gente, poniendo en eje una visión más colaborativa predispuesta para asumir nuevos roles en beneficio de la sociedad en general, cuando afirma: *“Me gusta el área administrativa, seguir ayudando a la gente explicándole, que se sientan apoyados, me gustaría por la gente porque se merecen un trato digno y respetuoso”* (Entrevistada N°1).

La mayoría de los entrevistados, salvo la entrevistada n°1, coinciden en mejorar su perfil como profesionales y capaces de asumir nuevos compromisos o desafíos que los alienten a dejar una huella en la sociedad, de aquello que más les gusta hacer o de lo que mejor saben hacer.

“(…) Me gustaría poder especializarme más, ósea saber más para integrarse más con el trabajo en la oficina” (Entrevistada N°2).

“Me gustaría poder seguir aprendiendo como hacer entrevistas y manejar bien la computadora, digamos porque yo sé lo básico” (Entrevistada N°3).

Ahora bien, cada entrevistado posee un interés en particular sobre el programa que determina la factibilidad y el alcance como instrumento de empleabilidad hacia la población con discapacidad. Sin embargo, no se trata de promocionarla como una herramienta efímera a la inclusión socio-laboral, sino más bien como un medio más para seguir construyendo un rol en la sociedad.

“Entre las metas tengo el interés de conseguir un puesto de trabajo en el ámbito municipal, y comenzar la carrera de trabajo social en la Jauretche, y tener un trabajo estable” (Entrevistado N°6).

⁴⁷ CDPCD, Ley N°26.378, art. n°3.

“Como meta poder seguir trabajando acá hasta que me reciba de lo que estoy estudiando. Tener este trabajo como ayuda económica a mis estudios también, más allá de que ayude a mi familia ¿jino!?” (Entrevistado N°8).

Siguiendo la perspectiva de la entrevistada n°1, se identifican los aportes o contribuciones de los entrevistados para la modificación, sostenibilidad y/o mantenimiento del programa:

“Me gustaría que tenga un mayor alcance a estos cursos” (Entrevistada N°2).

“Mayor posibilidad de tener un trabajo estable (Entrevistado N°4).

Uno de los entrevistados remarca que, en las acciones de entrenamiento para el trabajo en ingreso al ejercicio de la administración pública en la oficina local, se debería extender el plazo de formación que consta de 8 meses, a un período más largo, y así posibilitar la mayor adquisición del conocimiento y de habilidades necesarias para incluirse en el mercado laboral:

“Me gustaría darle una visión más amplia del mundo del trabajo, osea sumar 1 mes más del entrenamiento porque el entrenamiento es de 8 meses” (Entrevistado N°6).

Por otra parte, los entrevistados n°7 y n°8, señalan que el programa debería garantizar la exhaustividad del proceso de formación de las habilidades profesionales y blandas (*hard- soft*) para la generación de herramientas productivas e inclusivas en un mercado laboral más complejo, diverso y competitivo:

“Que hayan cursos de computación” (Entrevistada N°7).

“Me gustaría que tenga continuidad y mucha salida laboral y que no solo quede en un curso” (Entrevistado N°8).

Entre las preguntas cruciales realizadas hacia los TcD y que resultan contenedoras de este proyecto de investigación, se focaliza en la planificación y/o visión que poseen los entrevistados, una vez concluido con el programa “Promover”, entre ellos sostienen lo siguiente:

“Entre las desventajas yo creo que puede ser poder entender mejor la computadora, y entre las ventajas entender más a la gente” (Entrevistada N°2).

“Me lo imagino con más responsabilidad, pero con muchas ganas a la vez de seguir aprendiendo y creciendo” (Entrevistado N°4).

Cabe destacar, que en estos casos los entrevistados demuestran las ventajas y desventajas que pueden encontrar en proyección a futuro, dado las circunstancias y vivencias particulares en cada uno a través del programa.

A modo de síntesis, se los invitó a reflexionar a cada entrevistado sobre la discapacidad y el trabajo; a partir de esa mirada subjetiva determinan los cambios que se deben implementar desde los valores socio-culturales, para estimular a la participación de la sociedad de manera más inclusiva e igualitaria en todas las esferas de la vida.

En primer plano, ponen en eje hacia aquellas PcD que indagan de alguna oportunidad de incluirse en el mercado de trabajo, proponiendo un mensaje claro y contundente:

“En sí tiene que venir a la oficina de empleo y animarse a participar y formar parte del programa” (Entrevistada N°2).

“Que la vida sigue, que hay que seguir adelante si o si, no te queda otra, (...) es difícil (...) porque uno se cae (...) y hay que seguir... tenemos los mismos derechos (...)” (Entrevistada N°3).

En segundo plano, ponen énfasis la mirada crítica de aquella sociedad mediante un pensamiento predominantemente desde un modelo médico sobre las PcD en el mundo laboral:

“Todos somos iguales y hay que tener en cuenta una igualdad de oportunidades para crecer que es para todos” (Entrevistada N°2).

“La discapacidad no es la visible sola, sino que hay varias, y que la gente se tiene que enterar de que existen otras (...) se tienen que concientizar” (Entrevistada N°3).

“Hay una igualdad de condiciones para todos, (...) todos tenemos las mismas posibilidades de salir a delante y progresar y se tendría que dar la posibilidad a todos sin mirar la discapacidad, y ver esa capacidad (...) notar su potencial porque hay personas que tienen discapacidad, pero tienen un potencial por más que tenga una discapacidad” (Entrevistado N°6).

Como se ha visto, se describieron los conocimientos y/o habilidades incorporadas en cada entrevistado por su paso en el programa “Promover” y los sentimientos reflejados en asumir nuevos roles, en una sociedad que impera barreras socio-históricas y culturales, predominando una ideología medicalizada y de rehabilitación del Estado. Esto se debe, como destacan gran

parte de los TcD, entender a la discapacidad como un problema desde un enfoque médico, y que aún está siendo más sesga y estigmatizada por la sociedad en general, producto del desconocimiento o prácticas heterogéneas naturalizadas, en un entorno cada vez más complejo y diverso en constante transformación.

Por ende, se manifiesta en gran parte de estos relatos, la necesidad de cambiar el paradigma consolidado para reconstruir políticas públicas progresivas que alienten la igualdad de oportunidades y la participación activa como efectiva de las PcD en todas esferas de la vida.

Conclusiones

El presente trabajo exploró las posibilidades que brindó una política pública a las PcD motriz visual y también visceral, en materia de empleabilidad y autoempleo, en promoción de la inclusión socio-laboral e igualdad de oportunidades, en el territorio de Florencio Varela, desde la perspectiva de sus participantes.

Como bien se señaló en el desarrollo de este trabajo, para los participantes el programa “Promover” supuso una inclusión socio-laboral, a partir de una experiencia significativa, en vínculo con otros miembros de la oficina de empleo local. A continuación, se presentan los principales hallazgos, y también algunos interrogantes, teniendo en cuenta los objetivos de este trabajo.

Un primer punto es que gran parte de los entrevistados demuestran una proyección a futuro para continuar con el programa y/o articularlo otras herramientas que brinden una empleabilidad en mejores condiciones y mayor grado de formalidad (esto en relación a mejores beneficios; sueldos, jubilación, obra social, protección de seguridad social, entre otros) o para contemplar la idea de un autoempleo mediante herramientas de generación de actividades productivas para emprender por cuenta propia (tener un local de hamburguesas, panadería, etc.). Para algunos de los entrevistados su paso por el programa significó no solo conectarse con un primer empleo, sino también sentirse parte activa de una comunidad de trabajo colaborativa. En contraste, otros manifestaron que su principal motivación fue la necesidad de contribuir con la economía familiar (como medio de subsistencia), mientras que hubo quienes afirman que esta instancia supuso un progreso social.

En un segundo punto, es que los participantes del “Promover” no encontraron mayores dificultades en el ejercicio de sus actividades en la oficina de empleo local. Sin embargo, para algunos resultó complejo la adaptación a algunas tareas, debido a las contingencias funcionales transitorias propias de la discapacidad, por ejemplo, forzar la vista en las computadoras de la oficina o por visitas médicas frecuentes, vinculadas a la propia discapacidad (motriz-visceral - véase caso de entrevistada n°3).

En algunos de los relatos de los TcD entrevistados, se denota la capacidad de autonomía para organizar su trabajo en el proceso de entrenamiento del programa, apuntando al crecimiento de sus competencias laborales (véase entrevistado n°4). Mientras que muchos de los entrevistados no dan cuenta de poseer aspiraciones o motivaciones para un crecimiento laboral, al menos en esta oficina de empleo.

El tercer punto a tener en cuenta, es el protagonismo que jugó el sistema de apoyos representado tanto por las familias, los compañeros de trabajo (con y sin discapacidad), como por los facilitadores del programa (las supervisoras que coordinan el “Promover” o el jefe del área de oficina). Todos ellos constituyeron las principales motivaciones para el bienestar en general y la cultura del esfuerzo, para sentirse realizados y para afrontar no solo la discapacidad, sino también nuevos desafíos técnicos en el desarrollo de su potencial humano.

Cabe destacar que, la implementación del “Promover” basado en un modelo de apoyo, no ha resultado de igual forma que en los casos de México, Perú y España. En España, por ejemplo, siguiendo a Mercado-García & García Vicente (2010), se caracteriza a los modelos por apoyos como programas bajo un paradigma médico-reparador con la intervención de un trabajador social en Centros Especiales de Empleo (CEE), que tienden a normalizar el comportamiento de las PcD en la sociedad. En cambio, en nuestro país, el programa “Promover” a nivel jurisdiccional en Florencio Varela, se aplica desde un paradigma social sostenido no desde un sentido médico, sino más bien desde el punto de vista social y comunitario disminuyendo, en la medida de lo posible, las barreras u obstáculos invisibilizados para la interacción social en un determinado entorno (Palacios, 2008). Es por ello, que este proyecto de empleabilidad se aplica en la oficina de empleo local, en talleres protegidos, centros de día, entre otros (teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, ej. disminuidos visuales con cegueras agudas o con discapacidad psicosociales/mentales).

Como se mencionó anteriormente hay un acompañamiento y apoyo no solo técnico, sino además por medio de los vínculos sociales y familiares (internos y externos al programa) de

un conjunto de personas que dinamizan el ejercicio del entrenamiento laboral aplicado al “Promover” y hacen posible un desempeño eficiente en el distrito.

La mayoría de los entrevistados destacan su participación efectiva y exclusiva en este programa como primera oportunidad de inclusión socio-laboral. Algunos tienen pensado articular lo aprendido en el “Promover” con programas como el PIL y así e incrementar las chances de otros tipos de empleabilidad ya sea en el sector público o privado.

El último punto a considerar, se relaciona con los ajustes y/o reestructuraciones en materia de recursos, adaptabilidad y alcance que la mayoría de los programas sociales con perspectivas de inclusión e igualdad de oportunidades padecieron modificaciones en los últimos tiempos. Estos ajustes y/o reestructuraciones se deben, de modo muy general a, por un lado, la coyuntura social, política y económica del país (cambios de gobierno, por ejemplo) y, por otro lado, las consecuencias de la pandemia mundial. Estas situaciones supusieron un detenimiento en el financiamiento de las políticas públicas a nivel nacional ante este contexto, destinadas a la promoción del empleo tanto en el sector público como en el sector privado. En relación a esto, al consultar bases de datos de la REDI, se observa el retroceso de la aplicación de la ley de cupos (N°22.431) sobre la que los organismos de DDHH y convenciones internacionales señalan que, hay una incorporación de entre el 0,4 y 0,9% de personal con discapacidad en planta, incumplimiento de la normativa con el 4% del cupo laboral estipulado tanto para el sector público como privado, subcontratados y/o tercerizados. Esto implicó un progreso regresivo del Estado Nacional para atender las contingencias de sectores sociales más vulnerables, como en este caso, del colectivo de PcD. No obstante, merece continuar profundizando esta observación sobre el cumplimiento de la normativa vigente y su aplicación en la praxis.

Por otro lado, es considerable mencionar que sería muy interesante retomar un tema sobre el que no fue posible profundizar en esta instancia, y que merece continuar su desarrollo en otra etapa de investigación, relacionado con indagar los contenidos educativos que reciben los participantes de la Línea 2 del programa en el territorio de Fcio. Varela, para la incorporación de habilidades socio-emocionales y laborales.

En esta línea, se plantean a continuación una serie de interrogantes que han surgido en el proceso de análisis y que pueden ser de utilidad en futuras investigaciones sobre problemática planteada: ¿Cómo se logran certificar los contenidos de finalización de estudios obligatorios de los participantes con el “Promover”, para que puedan conseguir empleo en el sector

privado?¿Es posible pensar en una inclusión socio-laboral, a través de políticas públicas en materia de discapacidad, en cargos jerárquicos?

¿Cómo incluir la perspectiva de género al análisis de políticas públicas relacionadas con trabajo y discapacidad?

A modo de cierre, se propone continuar desarrollando investigaciones e interactuando con actores centrales que forman parte de las políticas públicas en materia de discapacidad. Centrado el análisis en la articulación de los distintos actores involucrados: la participación ciudadana voluntaria, comunitaria e institucional, alentando primordialmente el acceso inclusivo al empleo o autoempleo de esta población con discapacidad.

Referencias bibliográficas

- Acuña, C. H., & Bulit Goñi, L. G. (2010). Políticas sobre la Discapacidad en la Argentina: El desafío de hacer realidad los derechos. En C. H. Acuña, L. G. Bulit Goñi, M. Chudnovsky, & F. Repetto, *1. Discapacidad: derechos y políticas públicas*, pp.27-33. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Aguilar Villanueva, L. F. (2012). La definición de política pública, su proceso y sus operaciones consecutivas. En *Política Pública. Una visión panorámica*, pp. 17-24. Bolivia: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUB)
- Ávila Rendón, C. L., Gil Obando, L. M., López López, A., & Vélez Álvarez, C. (2012). Políticas públicas y discapacidad: participación y ejercicio de derechos. *Investigaciones Andina*, pp.460-469.
- Bergamino Varillas, J. P. (2018). Discapacidad visual, competencias y empleabilidad. *Revista de ciencias de la gestión*, pp. 90-99.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2003). I. Los fundamentos del conocimiento en la vida cotidiana. En *la construcción social de la realidad*, pp.34-50. Amorrortu editores. ISBN 950-518-009-8
- Betti, M., & Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad (REDI), (2020). Capítulo 7. Los ajustes razonables, instrumento para promover el empleo. En *Conociendo Nuestros Derechos*, pp. 59-67.
- Brown, B. (2016). Charlas, Congresos y Seminarios. 6to. año. Las políticas de empleo en sentido estricto: Un análisis crítico sobre las políticas activas de empleo". Rosario, Argentina: CEIL, CONICET.
- Castillo Orué, N. E., Guinard, M. L., & Mazzei, L. (2013). La invisibilidad del desempleo en las personas con discapacidad en la Argentina. *Jornadas de sociología de la UBA. 20 años de pensar y repensar la sociología. Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI* (págs. pp.1-4). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Facultad de Cs. Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA).
- Corradi Bracco, C. (2015). Guía de inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Actores y procesos. Red de empresas por la diversidad, pp. 11 - 24.

- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, pp. 74-75.
- Díaz Figueroa, M. (2017). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, elemento necesario para su efectiva inclusión social. *Impunidad Cero*, pp. 9-14.
- Díaz Hernández, J., & Tapia Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, pp. 37 - 41.
- Frassa, J. (2008). Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo. Trayectorias Laborales y valoraciones subjetivas en un estudio del caso. *Cuestiones de Sociología, N°4*, pp. 243-268.
- García López, D. J. M. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones, pp. 1-6.
- Jaime, F. M., Dufour, G., Alessandro, M., & Amaya, P. (2013). Introducción al análisis de Políticas Públicas., *Capítulo III. Las políticas públicas: el desarrollo de un campo disciplinar*. (pp. 55-61.). Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, Argentina.: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Jordán de Urriés Vega, B. (2010). Empleo con apoyo. Supported employment. *Educación y Futuro*, pp. 32-38.
- Maldonado, J. A. (2013). El Modelo Social de Discapacidad: Una cuestión de Derechos Humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado, vol. XLVII* (núm. 138), pp.1093-1109.
- Mareño Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para. *Trabajo y Sociedad*, pp. 411- 430.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*(N°4), pp.28-29.
- Meny, Y., & Thoenig, J.-C. (1992). *Las políticas públicas. Capítulo III*. pp. 89-93. En F. Morata. Barcelona: Ariel.

- Mercado-García, E., & García-Vicente, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia, Vol. X, núm.1, 2010*, pp.51-60.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, Trabajo y Empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad N°1*, pp. 1-35.
- Orce, V. (2012). Vínculos familiares y relaciones intergeneracionales desde la perspectiva de Norbert Elías y Pierre Bourdieu, pp. 1-10.
- Orejuela Gómez, J. J., & Correa García, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: Una nueva estética. *Revista Científica Guillermo de Ockham, Vol. 5(N° 1)*, pp.59-65.
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm.16, pp.395 -408.
<http://www.redalyc.org./articulo.oa?id=82420041012>.
- Palacios, A. (2008). Capítulo 2: Caracterización del modelo social y su conexión con los derechos humanos. *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, pp. 67-122. Madrid, España: Ediciones CINCA.
- Peralta López, F., & Arellano Torres, A. (2010). Familia y discapacidad. Una perspectiva teórico-aplicada del Enfoque Centrado en la Familia para promover la autodeterminación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, Vol. 8 (núm. 3), pp. 1348-1353.
- Sánchez Solé, L., Díaz Fernández, S., & Angulo Benítez, S. (2021). Discapacidad, Trabajo y Pandemia: Nuevos debates para el Uruguay actual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos, Vol. 5 (núm. 1)*, pp. 222-244.
- Sosa, L. M. (2009). Reflexiones sobre la discapacidad. Dialógica de la inclusión y exclusión de las prácticas. *Ágora para la Educación Física y el Deporte (9)*, pp.61-70.
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. (U. d. Murcia, Ed.) *Revista de Investigación en Educación n°14*, pp.67-84.

- Tamayo Sáez, M. (1997). Capítulo 11. El Análisis de las Políticas Públicas. En R. Bañón, E. Carrillo, & U. C. Gasset (Ed.), *La nueva Administración Pública*, pp. 2-22. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Venturiello, M. P. (2017). Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina. *Revista Española de Discapacidad. Volumen 5. N°2.*, pp.149-161.
- Vidal Espinoza, R. O., & Conejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y Discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión laboral. *Papeles de Trabajo*, pp. 112-116.
- Yrigoyen, J. B. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio*, pp.75-80.

Fuentes bibliográficas

- Agencia Nacional de Discapacidad (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad*. Ministerio de Hacienda. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.: INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), pp.125-130.
- Della Porta, D., & Keating, M. (2013). ¿Cuántos enfoques hay en las ciencias sociales? En: *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales. Una perspectiva pluralista*. (pp.31-51). Madrid: Aka.
- El auditor. (2021). Trabajo. El cupo laboral de discapacidad no se cumple en Nación ni en Ciudad. Disponible en: https://elauditor.info/actualidad/el-cupo-laboral-de-discapacidad-no-se-cumple-en-nacion-ni-en-ciudad-_a618576d680c59974f6b72086?utm_source=El%20Auditor.info%20Newsletter&utm_campaign=b09fd6c1de-Newsletter20211115_Suscriptos&utm_medium=email&utm_term=0_c0d
- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2017). Programa de Empleo con Apoyo En Salud Mental. Extensión. Proyecto de Inclusión socio-laboral y cultural Dirección General de Salud Mental De la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Obtenido de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A>

[%2F%2Fdocumentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar%2Fpublico%2FPE-RES-MSG-C-MSGC-1972-17-ANX.pdf&clen=4829660&chunk=true](https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/FPE-RES-MSG-C-MSGC-1972-17-ANX.pdf&clen=4829660&chunk=true)

Ley N°10592 (1987). Régimen Jurídico Básico e Integral para las Personas con Discapacidad. art. n°2-7. Obtenido de Sistema de Información Normativa y Documental: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/B1eGmU4B.html>

Ley N°22.431 (1981). Sistema de protección integral de los discapacitados. art. n°2-8. Obtenido de Información Legislativa (InfoLeg): <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>

Ley N°26.378 (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo. Información Legislativa. art. n° 1, 5,6 ,12, 27. Obtenido de InfoLeg: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), (2010). Actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las prácticas calificantes en ambientes de trabajo. Información Legislativa (InfoLeg). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169637/texact.htm>

Organización Mundial de la Salud (OMS) & Banco Mundial (BM). (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra, Suiza: OMS.

ODISMET, Silván, C., & Quíñez, L. E. (2021). *Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19* [entre las personas con discapacidad]. Disponible en: <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo (2017). Recuperado el 05 de 09 de 2019, de <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/promover>

Secretaria de Empleo (2010). Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT). Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-905-2010-170074/actualizacion>

Secretaría de Empleo (2010). Programa de Inserción Laboral. Resolución 2186/2010. Información Legislativa (InfoLeg). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/177687/texact.htm>

Secretaria de Empleo (2011). Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales. Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1862-2011-187881/actualizacion>

Secretaría de Empleo (2011). Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. Resolución 877/2011. Información Legislativa (InfoLeg). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/183184/texact.htm>

Vasilachis de Gialdino (coord.), I., & Almeigeiras, A. R. (2006). 1. La investigación cualitativa. 2. El abordaje etnográfico en la investigación social. En: *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-43/pp.107-124). Editorial Gedisa S.A. ISBN: 978-84-9784-173-3.

Anexos

Anexo I. Consentimiento informado

Buenos días, mi nombre es Diego Maturano y soy estudiante de la carrera Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Me encuentro realizando una investigación académica sobre las personas con discapacidad que tienen la posibilidad de incluirse en el mercado de trabajo al formar parte del programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, dentro del distrito de Fcio. Varela.

El objetivo del estudio es conocer la percepción, la experiencia y las trayectorias laborales de las personas con discapacidad motriz y visual en el marco del programa, que les permitan adquirir empleabilidad. Para ello, me encuentro realizando un cuestionario asignado a este centro de la localidad bonaerense y es por esto que requiero de la participación de personas con este tipo de discapacidad respondiendo a las preguntas establecidas.

Cabe aclarar, que las respuestas a las preguntas son de carácter anónimo y confidencial, por lo cual, nadie tendrá acceso a los datos de identificación de cada persona que responda al cuestionario, así como también de la institución o establecimiento, ya que la información obtenida tendrá un impacto en el desarrollo de este trabajo de investigación con fines académicos.

Ante cualquier duda o consulta sobre el desarrollo de este trabajo, puede contactarse con la asistente de Oficina de la carrera de Licenciatura en Relaciones del Trabajo por medio de un correo electrónico: relacionesdeltrabajo.adm.unaj@gmail.com o relacionesdeltrabajo.unaj@gmail.com, de las cuales este último email le corresponde a la Coordinadora de la Carrera: Dra. Florencia Partenio. Desde ya muchas gracias por su atención.

Anexo II. Guía de preguntas.

Información socio-demográfica.

Edad-sexo-estado civil- residencia.

- ¿Con quién vivís actualmente? ¿Tienes hijos?
- ¿Quién se ocupa de realizar diariamente las tareas de la casa?
- ¿Cuál es tu forma de movilizarse de tu casa hacia otro lugar? ¿Requerís algún acompañamiento en particular? ¿De quién/es?
- ¿Qué actividades te gusta hacer en tu casa o fuera de tu casa?
- ¿Con quiénes te relacionas más en el día a día?

Trayectoria Laboral.

- ¿A qué edad empezaste a trabajar? ¿Cuál fue tu primer empleo? ¿Cómo accediste? ¿Cuáles eran los requisitos exigidos?
- ¿Cómo aprendiste a hacer tu primer trabajo? ¿Qué fue lo que te aportó? ¿Cuál era el motivo por el que ya no seguís en ese trabajo?
- ¿Accediste alguna vez a otro programa que te permita obtener un trabajo?
- ¿Cuáles eran las tareas que realizabas? ¿De qué manera resolviste alguna dificultad que se te presentaba? ¿Con qué materiales trabajas?
- ¿Qué tipos de actividades productivas realizaste para generar algún ingreso? ¿De qué manera lo realizaste?

Formación Educativa

- ¿Cuál es tu nivel educativo alcanzado? ¿De qué manera pudiste terminarlo?
- ¿Cuáles fueron los motivos que te impidieron continuar o terminar tus estudios?
- ¿Qué tipo de formación o curso hiciste en el último tiempo? ¿Cuáles fueron las herramientas de trabajo que te brindó esa capacitación?
- ¿Cómo es/fue tu proceso de aprendizaje? ¿Qué dificultades encontras/te en tu aprendizaje?

- ¿Qué es lo que más te gusta/ría aprender en la formación que percibís? ¿Cómo lo aplicarías para tu vida cotidiana?
- ¿En qué te aportaría para tu próximo empleo o para el emprendimiento que realices?

Capacitación del Programa/Desarrollo Productivo

- ¿Cómo accediste al programa? ¿Cuáles eran los requisitos exigidos para el acceso?
- ¿Qué actividades realizas a diario en la capacitación del Programa?
- ¿Cómo es tu desempeño en la realización de las actividades que ofrece el programa?
- ¿De qué manera recibís ayuda para desarrollar la capacitación del programa? ¿De quién/es?
- ¿Te encuentras realizando alguna otra actividad productiva dentro o fuera del centro? ¿De qué manera lo haces y lo vinculas para tu vida cotidiana? ¿Qué es lo que te aporta?
- ¿Cómo describirías la relación con tus compañeros del programa? ¿Y con los coordinadores?
- ¿Qué fue lo que aprendiste en el transcurso/trayecto del programa? ¿Y qué te gustaría seguir aprendiendo? ¿Cuáles son tus metas por alcanzar en el programa?
- ¿Qué te gustaría aportar al programa?
- ¿Con qué ventajas y limitaciones te imaginas en un futuro laboral?

Vida cotidiana

- ¿Cómo articulas tu jornada de formación o de capacitación con los quehaceres del hogar? ¿Alguna vez se te dificultó cumplir con el programa al mismo tiempo que tu vida personal? ¿En qué situaciones o momentos?

A modo de cierre.

- ¿Qué le dirías a aquella persona que se encuentre en tu misma condición? ¿Qué mensaje le transmitirías?