



Facultad de Ciencias de la Educación y Psicopedagogía.

Trabajo Final de carrera.

*Aspectos psicosociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad:
Una mirada Psicopedagógica.*

Estudiante:

Matta, Mariam Michelle

Títulos a obtener:

Licenciatura en Psicopedagogía

Profesorado en Psicopedagogía

Marzo, 2020

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme permitido cursar y terminar esta carrera que tanto me apasiona, acompañándome en cada instancia de mi recorrido como estudiante.

También agradecer a la Universidad Abierta Interamericana por acompañarme en este trayecto, a la profesora Cecilia Mazzoni por su acompañamiento y guía durante estos últimos años de carrera y a cada docente que marcó mi caminar por esta institución y mi construcción como profesional.

A mi mamá y mi hermana, pilares fundamentales para que pueda realizar este trabajo y pueda conseguir este objetivo, sin ellas no hubiese podido lograr nada y gracias a esto llegue tan lejos.

A mis amigas de la secundaria, que me apoyaron y me incentivaron a seguir cada año que pasó, entendiendo las reiteradas veces en que me encontraba ocupada.

Finalmente, a mis compañeros de trabajo, que tuvieron paciencia y me ayudaron en todo lo que necesité para llegar a la meta.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

Resumen.

El presente trabajo tiene como objetivo indagar sobre los aspectos psicosociales involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Para ello, se utilizaron cuatro Escalas Likert, las cuales se emplearon de forma conjunta en una investigación de España. Las mismas evaluaron apoyo organizacional, apoyo por parte de supervisores y empleados, satisfacción laboral e intención de abandono. La metodología que se utilizó para la investigación fue cuantitativa, ya que corresponde a una forma estructurada de recopilar y analizar los datos obtenidos. Por otra parte, es de tipo descriptiva y no experimental, ya que busca medir o evaluar diversos aspectos psicosociales de la inclusión laboral. El instrumento fue realizado por 24 empleados del ámbito privado con discapacidad motriz, sensorial e intelectual leve, pertenecientes a diferentes rubros de trabajo, de la ciudad de Rosario. Los resultados obtenidos mostraron puntajes favorables en las escalas, siendo mayor el puntaje obtenido de las personas que contaban con estabilidad laboral, a diferencia de los sujetos que presentaron un tipo de contrato de trabajo indefinido o temporal. Por otro lado, se evidenciaron gran variedad de puestos de trabajo entre los encuestados. En conclusión, las personas con discapacidad entrevistadas perciben apoyo dentro de la organización, contando con los aspectos psicosociales analizados, logrando una verdadera inclusión dentro del ámbito laboral. Además, observamos una gran variedad de puestos de trabajo lo cual corresponde a otro indicador de la misma. Finalmente, desde el área de la Psicopedagogía, podemos realizar un acompañamiento en todas las etapas del proceso de inclusión laboral, considerando las capacidades, habilidades e intereses de cada sujeto.

Palabras clave: Inclusión laboral – discapacidad – aspectos psicosociales – psicopedagogía.

ÍNDICE.

Introducción.....	5
Capítulo 1 Estado del Arte.....	8
Capítulo 2: Marco Teórico.....	12
2.1 Discapacidad.....	12
2.1.1 Delimitando conceptos.....	12
2.1.2 Clasificación.....	14
2.1.3 Discapacidad y Derechos Humanos.....	15
2.1.4 Paradigmas.....	16
2.2 Integración e Inclusión.....	17
2.2.1 Definición.....	17
2.2.2 La inclusión en el ámbito laboral.....	18
2.3 Empleo y discapacidad.....	22
2.3.1 El mercado laboral.....	23
2.4 Psicopedagogía laboral.....	25
2.4.1 Definición.....	25
2.4.2 Gestión psicopedagógica.....	25
2.5 Legislación.....	26
Capítulo 3: Metodología.....	29
3.1 Tema.....	29
3.2 Problema.....	29
3.3 Objetivo general.....	29
3.4 Objetivos específicos.....	29
3.5 Diseño.....	29
3.6 Participantes.....	30
3.7 Instrumentos para la recolección de datos.....	31
3.8 Procedimiento para la recolección de datos.....	33
3.9 Análisis de datos.....	34
Capítulo 4: Resultados.....	36
4.1 Resultados en base a los datos generales.....	36
4.2 Resultados en base a cada escala utilizada.....	39
4.3 Comparación entre datos generales y escalas utilizadas.....	41
Conclusiones.....	45

Referencias bibliográficas.....	48
Anexos.....	52
Instrumento utilizado.....	52
Consentimiento de participación.....	69

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo indagar los aspectos psicosociales de la inclusión laboral en personas con discapacidad dentro de la ciudad de Rosario. Específicamente, cómo es el apoyo organizacional, la satisfacción laboral y la intención de abandono desde la perspectiva de los empleados. A su vez, se analizan relaciones entre estos puntos. Para ello, partimos del paradigma de la inclusión laboral, el cual se basa en trabajar desde las capacidades del individuo, eliminando barreras relacionadas con la participación, el progreso y el aprendizaje. El mismo, considera las diferencias como un factor para enriquecerse, permitiendo que el empleado participe activamente dentro de la organización (O'Brien, 1990).

Los aspectos psicosociales estudiados se encuentran íntimamente relacionados con algunas de las características que deben existir para que se produzca la inclusión laboral. Dentro de éstos, podemos destacar la existencia de un ambiente favorable donde se propicie un compromiso por parte del empleador y de los compañeros de trabajo en cuanto a la persona con discapacidad. A su vez, se busca que el trabajador tenga la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel relevante dentro del ambiente laboral y de aquéllos en los que se desenvuelve como parte de una comunidad.

Dentro del ámbito psicopedagógico, es de suma importancia un abordaje desde los ejes temáticos que atraviesan dicho trabajo: el aprendizaje dentro del área laboral y la discapacidad, considerando que, para que una persona pueda desempeñarse en este contexto llevando a cabo las tareas que se le asignan, debe lograr sortear los diversos obstáculos que se le presenten.

Las dificultades pueden surgir en relación a la tarea, con otros trabajadores, en la cultura organizacional, la identidad laboral y el aprendizaje de roles. De esta manera, para que exista satisfacción laboral, el sujeto debe encontrarse en un puesto acorde a sus capacidades y experiencias, teniendo como objetivo a lograr que la persona con discapacidad pueda ser funcional y productiva de acuerdo con sus proyectos de vida, en el contexto social del cual es parte y con las características que lo identifican. Por ende, podemos tener en cuenta la gestión psicopedagógica dentro del ambiente laboral, al

centrarnos en operar sobre la realidad del aprendizaje en lo individual, grupal y organizacional.

En cuanto a la discapacidad, el psicopedagogo puede trabajar con personas que presenten dificultades y construir un perfil con sus características, habilidades y necesidades pedagógicas específicas, realizando un seguimiento mediante una comunicación permanente y brindando sugerencias sobre las posibilidades del sujeto. A raíz de esto, y tomando en cuenta fortalezas y debilidades de cada uno, es posible llevar a cabo un proceso de inclusión laboral favorable tanto para empleadores como para empleados, donde los mismos puedan desarrollar sus capacidades en un ambiente apropiado.

Respecto a las relevancias de la investigación, la misma posee una justificación teórica y práctica. Desde el punto de vista teórico, es importante indagar sobre dicha temática, ya que la misma no se encuentra explorada dentro de la ciudad de Rosario. Se tomó como antecedente, una investigación realizada en España que evalúa los aspectos anteriormente descriptos pero no fueron halladas investigaciones de este tipo dentro del país.

Cabe destacar que se encontró dentro de la ciudad, una investigación sobre empresas privadas que incluían personas con discapacidad, la cual alcanzó los objetivos de concientizar, estimular y guiar a quienes todavía no han incluido e integrado a personas con estas características o, que si lo han hecho, no cuentan con la adecuada experiencia (Forcada Rojkin, 2015).

En función de la justificación práctica, esta investigación se realiza entendiendo que podría ser de utilidad para mejorar los aspectos psicosociales que se relacionan con la inclusión laboral, como así también las condiciones de empleo donde se desempeñan las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, teniendo en cuenta el apoyo y la satisfacción percibidos por los sujetos.

Finalmente, el trabajo se encuentra dividido de la siguiente manera:

Una parte **teórica** que posee dos capítulos: *Estado del arte* y *Marco teórico*, en ese orden respectivamente. Dentro de este último apartado se desarrollan algunos aspectos tales como discapacidad, inclusión, empleo y la gestión del psicopedagogo, entre otros. Una parte **empírica**, la cual se compone por el capítulo tres y cuatro,

Metodología y Resultados, respectivamente. Por último, se presentan las *Conclusiones*, detallando los aportes y las limitaciones más importantes de la investigación.

CAPÍTULO 1: ESTADO DEL ARTE.

A partir del trabajo comenzado, se indagó material bibliográfico en búsqueda de antecedentes teóricos pertinentes para realizar la investigación, hallándose lo siguiente:

Primeramente, se consideró relevante una investigación realizada en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario y alrededores, que durante el período 2011-2012 incluían dentro de su plantel de trabajo a personas con alguna discapacidad, privatizando el tratamiento de la diversidad en dicho ámbito (Forcada Rojkin, 2015).

La muestra no es probabilística ya que no existía, al momento de realizar el trabajo de campo, un padrón de la totalidad de empresas privadas que poseían empleados con discapacidad en su plantel. Para esta investigación se ha utilizado la entrevista como método principal de recolección de información y el estudio de casos.

Se entrevistó a entidades vinculadas con la discapacidad, así como a autoridades municipales. En algunos casos también se han realizado observaciones y se ha obtenido información de libros, revistas, charlas y foros, entre otras fuentes.

Como resultado se obtuvieron recomendaciones basadas en casos prácticos que sirven para concientizar, estimular y guiar a quienes todavía no han incluido e integrado a personas con estas características, o que sí lo han hecho pero que no cuentan con demasiada experiencia (Forcada Rojkin, 2015).

Por otra parte, se descubrió una investigación en España, sobre desarrollo de políticas y estrategias de inclusión laboral ya que el mismo es uno de los países de la unión Europea con tasas más altas de desempleo entre las personas con discapacidad pese a la legislación desplegada para facilitar su inclusión. Se intenta proporcionar información útil para explorar nuevos caminos hacia la integración, partiendo de una perspectiva que incluye la acción conjunta de diferentes ámbitos y experiencia de todos los agentes involucrados (Romeo, 2018).

El objetivo principal es analizar la realidad de los centros especiales de empleo, considerando el marco jurídico que les de aplicación y los medios de financiación que disponen. Por otra parte, se analiza el grado de compromiso de diversos actores expertos en dicho ámbito.

Como resultado se obtuvo que, por un lado, los niveles de satisfacción son medios, en cuanto a la relación que mantienen con sus compañeros y moderadamente insatisfechos con el sueldo recibido. Por otra parte, en cuanto a las políticas de integración laboral, las más desarrolladas son: la colaboración con la comunidad local, así como el desarrollo de alianzas estratégicas con entidades especialistas en inclusión laboral. Finalmente, respecto al departamento de recursos humanos, son los que los expertos identifican como los más desarrollados y adaptados a las necesidades específicas de las personas con discapacidad (Romeo, 2018).

También se tuvo en cuenta un trabajo que describe el proceso de inserción laboral, el cual llevan a cabo instituciones en Caracas, desde el marco del empleo con apoyo para personas con discapacidad. El estudio se plantea a partir de la Ley para personas con discapacidad que orienta los programas de acción para la inclusión socio-laboral. El objetivo del trabajo es describir el proceso de inserción laboral con el apoyo de instituciones no gubernamentales (Chacon Galue & Celis Tujilo, 2013).

La metodología utilizada es cualitativa, por ende, la confirmación de la muestra es no probabilística. Para el desarrollo de este estudio se tuvieron en cuenta tres instrumentos para la recolección de los datos diferenciados según la muestra a estudiar: entrenadores laborales, supervisores directos y personas con discapacidad, pertenecientes al estudio.

A través de las entrevistas realizadas a los actores previamente definidos, pudo vislumbrarse el proceso de inclusión laboral que se lleva a cabo. La primera etapa es la previa a la inserción laboral, en donde se comparte la información entre empresas, se evalúa el puesto de trabajo y se realizan entrevistas. La segunda etapa concierne a la incorporación del individuo, consiste en el moldeamiento de conductas con un tiempo de acompañamiento, donde se observa que todas las instituciones se adaptan a las capacidades del individuo para determinar el tiempo específico. Por último, en la tercera etapa, se da la integración plena, en la cual gradualmente se retira el entrenador laboral (Chacon Galue & Celis Tujilo, 2013).

Otro documento utilizado fue una investigación que tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en referencias globales y sectoriales de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral. El

estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo (Garavito Escobar, 2014).

Como resultado se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las personas con discapacidad.

A pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de derechos (Garavito Escobar, 2014).

Finalmente, se encontró una investigación realizada en España, la cual presenta como objetivo explorar el rol de los recursos sociales, organizacionales y personales en las actitudes laborales y el afrontamiento de las demandas del puesto en un grupo de empleados con discapacidad que trabajan en condiciones de empleo ordinario. Analiza el rol del apoyo social dentro y fuera del trabajo y de los principales recursos del empleado que influyen en el afrontamiento de las demandas psicológicas del puesto, el nivel de satisfacción laboral e intención de abandono.

Dicha investigación se plantea como un estudio exploratorio y descriptivo en el que se utiliza un enfoque correlacional, ya que su objetivo es medir los tipos de relaciones existentes entre distintas variables en una muestra de 204 empleados con discapacidad que trabajan bajo la modalidad de empleo ordinario. El diseño es transversal ya que la medición de cada una de las variables en los trabajadores que participaron en el estudio se realizó en un solo momento temporal. Para llevar esto a cabo se utilizó una Escala Likert, la cual presenta diferentes afirmaciones en relación a la temática. Los entrevistados debieron responder que tan de acuerdo o no se encontraban con dicha afirmación.

A raíz de esto, se llegó a la conclusión de que es de suma importancia el apoyo de la organización y del supervisor para la mejora de la satisfacción laboral y la disminución de la intención de abandono de este grupo de trabajadores. Los resultados obtenidos permitieron diseñar propuestas de intervención que promuevan las conductas de apoyo social en el trabajo, la autoeficacia laboral, la autonomía y la participación de

estos empleados, en consonancia con las políticas de responsabilidad social corporativa y de gestión de la diversidad en la empresa (Pérez Torres & Alcover de la Hera, 2011).

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.

2.1 Discapacidad.

2.1.1 Delimitando conceptos.

La discapacidad es compleja, dinámica, multidimensional y objeto de discrepancia. En las últimas décadas, el movimiento de las personas con discapacidad, junto con numerosos investigadores de las ciencias sociales y de la salud, ha identificado la función de las barreras sociales y físicas presentes en la discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011). Una discapacidad es toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano (Alba Galván, 2015).

A su vez, podemos diferenciar este término de *Deficiencia* y *Minusvalía*. El primero hace referencia a toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias pueden ser temporales o permanentes, progresivas, regresivas o estáticas. Por otra parte, el concepto de minusvalía es entendido como una situación de desventaja para el individuo, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño normal en un rol. La minusvalía depende de la interacción de la persona y su entorno.

El término discapacidad pretende denominar un fenómeno multidimensional resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social, siendo importante que los individuos no sean reducidos o caracterizados sobre la base de su deficiencia o discapacidad en una o varias actividades. La discapacidad es una condición relacional, un producto en el cual una limitación funcional, en cualquier área del funcionamiento humano, queda sancionada por la sociedad, como una desviación de escaso valor social (González Castañón, 2001).

Para que una sociedad sancione como discapacidad a una limitación funcional, esta tiene que ser minoritaria y presentarse en un área valorada dentro de la cultura. Sin embargo, la mera existencia de una limitación funcional, aunque sea minoritaria, no alcanza para producir una discapacidad si no existe un mecanismo social que la sancione como minusválida, por lo cual, la discapacidad dentro de la sociedad son procesos que no dependen de una sola persona ni de un solo acto, sino que se

encuentran incluidos dentro del imaginario social, sostenidos por mecanismos analizables, desarticulables. Estos son operados por una instancia de poder dentro del marco social: la familia, la escuela, la institución médica, entre otros (González Castañón, 2001).

Uno de los aspectos que revisa la inclusión es el constructo social establecido en torno al concepto de discapacidad, instituido a merced de los cambiantes contextos políticos, sociales y económicos y con una naturaleza marginal y discriminatoria (Arnaiz Sánchez, 2003).

La transición que implicó pasar de una perspectiva individual y media a una perspectiva estructural y social ha sido descripta como un viraje desde un modelo médico a un modelo social, en el cual las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad más que por sus cuerpos. Estos modelos, a menudo se presentan como dicotómicos, pero la discapacidad no corresponde puramente al ámbito médico ni puramente al ámbito social. Se necesita un enfoque equilibrado que le dé el peso adecuado a los distintos aspectos de la discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud (World Health Organization, 2001).

Por otro lado, el modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social (World Health Organization, 2001).

2.1.2 Clasificación.

Existen diversas calificaciones de discapacidad, en este caso se distinguirán según su origen y su tipología. Según el origen de la discapacidad esta puede ser por nacimiento (congénito o prenatal) o sobrevenida (adquirida por una enfermedad o accidente)

Por otra parte, según su tipología se clasifican en tres categorías: físicas, sensoriales y psíquicas.

La *discapacidad física* se debe a deficiencias de tipo motor, las cuales implican una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, que dificulta la realización de actividades motoras convencionales. Por otro lado, también puede deberse a una discapacidad del tipo visceral. Este término corresponde a un déficit en la función de órganos internos (Alba Galván, 2015).

Las principales consecuencias que puede generar la discapacidad motriz son varias, entre ellas, movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible, dificultad con la motricidad fina y/o gruesa (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La *discapacidad sensorial*, es originada por deficiencias en los sentidos, principalmente auditivas y visuales. La primera hace referencia a la carencia, disminución o deficiencia de la capacidad auditiva, ya sea total o parcial. La segunda comprende la pérdida total o parcial del sentido de la vista. Puede clasificarse como ceguera o baja visión. Dentro de este grupo también podemos encontrar las dificultades o carencias relacionadas al habla, tanto a la dicción como a la comprensión (Organización Mundial de la Salud, 2011).

La *discapacidad psíquica* se divide en discapacidad intelectual y trastorno mental. La primera se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. El segundo, se puede definir como una alteración de los procesos cognitivos y afectivos que se traduce en trastornos de comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Los diferentes tipos de discapacidad, llevan aparejadas distintas necesidades y dificultades para la inserción socio laboral de las personas que las presentan. Las

capacidades y limitaciones determinaran la posibilidad de acceder a las ocupaciones laborales, dependiendo de la carga física e intelectual de cada una de estas (Alba Galván, 2015).

Dentro del concepto y las diversas clasificaciones sobre la discapacidad es importante tener en cuenta los factores contextuales y ambientales. Los primeros representan el trasfondo total de un individuo y de su estilo de vida. Incluyen los factores ambientales y personales que pueden tener un efecto en la persona con una condición de salud y los estados relacionados con la misma. Los segundos constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y se desarrollan. Son externos a los individuos y pueden tener una influencia negativa o positiva en el desempeño de estos como miembro de la sociedad, en la capacidad de los mismos o en sus estructuras y funciones corporales (World Health Organization. 2001).

2.1.3 Discapacidad y derechos humanos.

La discapacidad es una cuestión de derechos humanos debido a las siguientes razones:

- Sufren de desigualdad: Por ejemplo, cuando se les niega un acceso igualitario a la atención de salud, empleo, educación o participación política.
- Están sujetas a que se viole su dignidad, por ejemplo, cuando son objeto de violencia, abuso, prejuicios o falta de respeto a causa de su discapacidad
- A algunas personas se les niega la autonomía, por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se les interna en instituciones contra su voluntad o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal.

Hay una serie de documentos internacionales que ha resaltado que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos, entre los cuales se incluyen el programa de acción mundial para las personas con discapacidad (1982), la convención sobre los derechos del niño (1989) y las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Dentro de la República Argentina la prevalencia de población con dificultad de 6 años y más es del 10,2%. En términos absolutos, se corresponde con una estimación de 3.571.983 personas. Es decir, aproximadamente 10 de cada 100 personas que viven en

localidades de 5.000 habitantes y más poseen algún tipo de dificultad (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

2.1.4 Paradigmas.

En relación con la discapacidad se pueden mencionar tres grandes paradigmas.

El primero de ellos se denomina *paradigma de la prescindencia*, conforme al cual las personas con discapacidad son molestas y/o innecesarias y en consecuencia debe procederse a su marginación. Este posee dos modelos: Modelo eugenésico y modelo de marginación. En este caso, la discapacidad tiene un origen místico o religioso, es vista como una tragedia que se debe prevenir y evitar. Las personas con discapacidad son consideradas una carga para la sociedad ya que no pueden valerse por sí mismas (Heras, 2018).

Por otra parte, el *paradigma rehabilitador* centra el problema en el individuo, sus deficiencias y dificultades. Por ello, identifica como campos principales de intervención la rehabilitación psíquica, sensorial o física, mediante la intervención profesional de diferentes especialistas. Dentro de este paradigma se conoce el modelo médico y el modelo integrador. Las causas que dan origen a la discapacidad son científicas, por lo que es asistida por parte del estado. La educación especial, la rehabilitación, los servicios especiales y la seguridad social son herramientas esenciales de este modelo. El objetivo es ocultar el déficit que presente la persona con discapacidad. (Heras, 2018).

Finalmente, se encuentra el *paradigma de la autonomía personal* el cual centra el problema en el entorno como causa, una sociedad que no considera a las personas con discapacidad por lo cual se crean barreras sociales, por ende el problema no se centra en la falta de destreza del individuo. Su campo de intervención se encuentra en revertir la situación de dependencia ante los demás y afirma que ese problema se localiza en el entorno. En este paradigma, se reconoce que la diversidad forma parte de la sociedad, por lo cual se busca un proceso de normalización y eliminación de cualquier tipo de barrera. El objetivo es la inclusión de las personas con discapacidad a través de la igualdad de oportunidades (Heras, 2018).

2.2 Integración e inclusión.

2.2.1 Definición.

Al trabajar con el concepto de inclusión es importante establecer una diferencia entre este término y el de integración.

La integración supone aceptar la diferencia, sin embargo, poniendo el énfasis en el déficit, en la discapacidad. Requiere identificar e incorporar recursos humanos, materiales y técnicos que puedan existir en el entorno y utilizarlos como redes de apoyo que permiten potenciar al sujeto.

Dentro del ámbito educativo la respuesta que acompaña a la práctica integradora habitualmente es una práctica segregadora: el alumno sale del aula y no puede participar de lo que allí se hace, pero tampoco puede hacerlo cuando está dentro, porque habitualmente lleva un currículum paralelo y hace otras actividades diferentes del resto de sus compañeros. Por esto, la integración se centra en la enseñanza individualizada de todas las dificultades que tienen los alumnos.

Por otra parte, la inclusión surge con el objetivo de eliminar las diversas formas de opresión existentes a este respecto, luchando por conseguir un sistema basado en la igualdad, la participación y la no discriminación, en el marco de una sociedad verdaderamente democrática. Se opone a cualquier forma de segregación. Es un planteamiento comprometido que refleja la defensa de unos valores determinados que se relacionan con la forma de sociedad en la que queremos vivir. El objetivo es desarrollar formas más equitativas y socialmente cohesivas. Supone aprender de la diferencia y celebrarla. Se construyen, entonces, comunidades seguras donde todo el mundo es bienvenido. La inclusión habla de eliminar barreras relacionadas con la participación, el progreso, el aprendizaje (Arnaiz Sánchez, 2003).

Con esta nueva concepción, no son las personas las “discapacitadas”, sino los contextos discapacitantes. Es un cambio de paradigma que aboga por el modelo social, estableciendo que la sociedad es la que excluye, pone barreras, tiene prejuicios y bajas expectativas para con las personas más vulnerables.. En la inclusión, la respuesta educativa supone su presencia y su participación en la dinámica del aula, obteniendo logros junto a todo el alumnado puesto que permanece siempre en este lugar. Se personaliza entonces el aprendizaje, lo que supone ajustarse a las necesidades e intereses individuales de todo el alumnado.

Para poder diferenciar correctamente estos términos se deben tener en cuenta las siguientes características específicas dentro del ámbito laboral:

La integración laboral se encuentra caracterizada por:

- Centrarse en la discapacidad o diagnóstico de la persona.
- Suponer cambios superficiales en el sistema,
- Basarse en los principios de igualdad y competición
- Intentar acercar a la persona a un modelo de ser, de pensar y de actuar *normalizado*.
- Perseguir, cambiar o corregir la diferencia de la persona.
- Buscar que el empleado se adapte al grupo.

Por otra parte la inclusión se caracteriza de la siguiente manera:

- Se centra en las capacidades del individuo.
- Supone transformaciones profundas.
- Se basa en principios de equidad, cooperación y solidaridad.
- Acepta a cada uno tal y como es, reconociendo a cada persona con sus características individuales.
- Busca enriquecerse de las diferencias.
- Persigue eliminar las barreras con las que se encuentra que le impiden participar en el sistema laboral y social.
- Permite que el empleado participe activamente en la empresa.

2.2.2 La inclusión en el ámbito laboral.

La inclusión laboral debe ser entendida como el proceso por medio del cual la persona con discapacidad logra ubicarse o reubicarse, según sus posibilidades, intereses y expectativas en un cargo ofreciendo garantías convencionales de un trabajo ordinario y garantías según el déficit que presenta la persona, asegurando un trabajo digno y acorde a interés y posibilidades del individuo (Parra Dussan et al, 2004).

Existe un conjunto de indicadores a tener en cuenta para conocer si la persona con discapacidad se encuentra incluida dentro del ámbito laboral al que pertenece y si las condiciones de trabajo son favorables.

Por un lado se encuentran los sueldos de trabajadores en los cuales se busca conseguir una remuneración digna, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. También, mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención socio-sanitaria. Dentro de la empresa se debe buscar el aumento de habilidades que den opciones al individuo, de forma que las mismas sean desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otras tareas posibles (O'Brien, 1990).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que exista un incremento de las oportunidades de trabajo abriendo el mercado laboral para las personas con discapacidad al mayor número posible y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello se evita restringir sus oportunidades a determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

Es relevante la existencia de negocios inclusivos de personas con discapacidad, de manera que no solamente se incrementen las tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.

Otro aspecto es el desarrollo de puestos laborales que ofrezcan roles positivos, asegurando que el trabajador tenga la oportunidad de desarrollar relaciones sociales, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad. Además, es importante tener en cuenta los intereses y las capacidades de la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades (O'Brien, 1990).

Un ambiente favorable dentro de la empresa propicia el aumento de oportunidades de interacción de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no lo mantengan aislado, sino que tenga la oportunidad de establecer contacto con otros compañeros y que su trabajo

implique, en la medida de lo posible, esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

Dentro de la empresa, debería existir un compromiso por parte del empleador y de compañeros de trabajo en relación a la persona con discapacidad. Respecto al empleador, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo con discapacidad. Respecto a los compañeros de trabajo, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional (O'Brien, 1990).

Es importante lograr un compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

A su vez lograr competencias personales, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el puesto y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de auto-competencia (O'Brien, 1990).

Otro punto a tener en cuenta es lograr apoyos, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias se estimen oportunas. Además, desarrollar grupos de trabajo, en los que se encuentren representados todos los niveles de los

profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.

Se busca el desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que se tenga en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias (O'Brien, 1990).

Se debe tener en cuenta que la comunidad representa un todo asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión ecológica del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas. Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona (O'Brien, 1990).

La integración socio-laboral de la personas con discapacidad, como proceso, debe tener como objetivo final el empleo integrado normalizando a los sujetos, entendido como un puesto de trabajo que cuente con las mismas condiciones de cualquier otro trabajador. Además, busca que las personas con discapacidad alcancen tasas de empleo, similares a las del resto de la población (Parra Dussan et al, 2004).

Un adecuado modelo de integración laboral debe permitir la unificación de criterios para que la misma sea transversal, oportuna y eficaz, con el propósito de tener una población con discapacidad preparada de acuerdo a las tendencias del mercado laboral y económico de su entorno. En estos enfoques no debe perderse el centro de atención: el sujeto, para el cual es imprescindible realizar una actividad laboral. La que actúa como un elemento básico para la conquista de una independencia económica y social, que le permita tener otras formas de autonomía (Parra Dussan et al, 2004).

2.3 Empleo y discapacidad.

En todo el mundo hay personas con discapacidad que se desempeñan como empresarios, obreros, médicos, profesores, etc. Las mismas, pueden realizar casi cualquier trabajo y, en un ambiente apropiado, la mayoría de los sujetos pueden ser productivos. Sin embargo, las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de empleo considerablemente menores y tasas de desempleo mucho más altas que personas sin discapacidad. Las bajas tasas de participación en el mercado laboral constituyen una de las razones más importantes por las cuales la discapacidad puede conducir a la pobreza.

En el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se reconoce el derecho de las mismas a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás. Ello incluye el derecho a tener una oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a personas con discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Diversos factores influyen en los resultados que obtienen las personas con discapacidad en el mercado laboral: diferencias de productividad, imperfecciones del mercado de trabajo relacionadas con la discriminación y el prejuicio, y la falta de incentivos creada por los sistemas de prestaciones por discapacidad.

La rehabilitación profesional y los servicios relacionados con el empleo – capacitación laboral, orientación, ayuda para la búsqueda de trabajo y colocación – pueden ayudar a desarrollar o restablecer la habilidad de las personas con discapacidad para competir y facilitar su inclusión. Lo fundamental en todo esto es el cambio de actitud en el lugar de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2011).

El propósito de realizar una valoración o determinación de la discapacidad es establecer programas a procesos que le permitan a la persona acercarse a una condición de funcionalidad en concordancia con las respuestas estándares de la población en general en el contexto social, respetando sus diferencias. El propósito es que la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial pueda ser funcional y productiva de acuerdo no solamente con sus condiciones de discapacidad sino también con sus proyectos de vida, en el contexto social de cual es parte (Parra Dussan et al, 2004).

Estos procedimientos son públicos o privados, dependiendo de las necesidades y características de las personas, que por lo general se clasifican en sectores como salud, educación, trabajo, etc o en la interacción que surge de estos por la condición de integralidad del individuo (Parra Dussan et al, 2004).

2.3.1 El mercado laboral.

Para que las personas con discapacidad y sus familias puedan superar la exclusión, deben tener acceso al trabajo o a medios de vida a fin de romper algunos de los nexos entre discapacidad y pobreza. Hay empleadores que todavía piensan que las personas con discapacidad no están calificadas o no son productivas. A menudo tienen las habilidades requeridas y una tasa de absentismo muy baja (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Para favorecer el acceso al mercado de trabajo, es necesario evaluar las aptitudes, habilidades y competencias de las personas con discapacidad y trabajar para desarrollar aquellas de las que carece (Alba Galván, 2015).

Las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables -como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares-, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos. Para reducir costos adicionales que, de otra forma, deberían asumir los empleadores y empleados, puede estudiarse una serie de medidas financieras, como incentivos fiscales y financiación para adaptaciones razonables. (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Aparte de la formación profesional convencional, la formación inter pares, la tutoría y la intervención temprana son opciones prometedoras para mejorar las aptitudes de las personas con discapacidad. La rehabilitación basada en la comunidad también puede mejorar aptitudes y actitudes, reforzar la formación en el empleo y proporcionar orientación a los empleadores. En diversos países, los servicios de colocación para las personas con discapacidad, controlados por los propios usuarios, han promovido la formación y las oportunidades de empleo.

Para las personas que desarrollan una discapacidad mientras están empleadas, los programas de gestión de la discapacidad -tratamiento de casos, educación de supervisores, adaptación del lugar de trabajo, reincorporación rápida al trabajo con apoyos apropiados- han mejorado las tasas de reintegración al mundo laboral. Para algunas personas con discapacidad, incluidas las que presentan dificultades significativas de funcionamiento, los programas de empleo con apoyo pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y las oportunidades laborales. Estos programas pueden incluir instrucciones para el puesto, formación laboral especializada, supervisión adaptada individualmente, transporte y tecnologías auxiliares.

Donde predomina la economía informal, es importante promover el empleo de las personas con discapacidad por cuenta propia y facilitar el acceso a microcréditos a través de una mayor divulgación, mejorando el acceso a la información accesible y estableciendo unas condiciones crediticias personalizadas.

Los programas convencionales de protección social deberían incluir a las personas con discapacidad, al tiempo que promueven su reincorporación al mundo laboral. Entre las posibles opciones de políticas figuran separar el componente de subsidio de apoyo del componente destinado a compensar los costos adicionales que deben asumir las personas con discapacidad (como el costo de desplazarse hasta el trabajo o el costo de equipo), utilizando prestaciones de duración limitada y asegurando que merezca la pena trabajar.(Organización Mundial de la Salud, 2011).

En la búsqueda de propósitos reales de integración del individuo con discapacidad a los medios productivos en un continuo proceso de servicios, desde los de salud hasta los de integración laboral, se establecen constructos y procedimientos relacionados con la capacidad en determinada actividad con la que cuentan, con el fin de disminuir el riesgo de inactividad de las personas con discapacidad (Parra Dussan et al, 2004).

Desde la perspectiva laboral, es una cuestión de gran importancia, que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de los mismos derechos y oportunidades de los demás ciudadanos al incorporarse al mercado de trabajo. El principio de igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen la misma importancia. No se trata solamente del reconocimiento formal de los derechos, sino de poder ejercerlos de manera efectiva (Parra Dussan et al, 2004).

2.4 Psicopedagogía laboral.

2.4.1 Definición.

Entendemos por psicopedagogía laboral el estudio de las personas en situación de aprendizaje laboral. Ello implica la comprensión del aprendizaje y sus dificultades en los sujetos, grupos, organizaciones e instituciones.

La psicopedagogía laboral es investigación científica y aplicación práctica. Su interés científico, abarca los procesos de aprendizaje de las personas, de los grupos, de las organizaciones e instituciones. El interés radica en el trabajo en sí, y las dificultades que pueden surgir en relación a la tarea, con los otros trabajadores, en la cultura organizacional, en la identidad laboral y en el aprendizaje de roles (D Anna & Hernández, 1998).

Se puede definir el aprendizaje, como un proceso continuo que se da a lo largo de toda la vida, tanto en las personas como en las organizaciones. Implica una apropiación de la realidad para transformarla y transformarse (D Anna & Hernández, 1998).

El sujeto, en interacción con su ambiente, construye el conocimiento que para él resulta significativo. El aprendizaje abarca diversos niveles de análisis:

El conocimiento: Dentro de este, se incluyen las tres formas del mismo: hereditarias, lógico matemáticas y las adquiridas en función de la experiencia que permite al sujeto relacionarse con el objeto y sus propiedades.

En cuanto a la subjetividad, en este caso se considera el conjunto de la persona, de su mundo imaginario y de la constitución de su subjetividad única e irrepetible a partir de la construcción de un aparato psíquico.

Finalmente, la influencia de la cultura y del contexto socio-económico-político de las organizaciones, ejercida ya desde las primeras relaciones que el sujeto establece en su familia, escuela y trabajo (D Anna & Hernández, 1998).

2.4.2 Gestión psicopedagógica.

Se entiende por gestión psicopedagógica la instrumentación de un conjunto de procedimientos para operar sobre la realidad del aprendizaje, en los niveles individual, grupal y organizacional, con fines preventivos, terapéuticos y de asesoramiento (D Anna & Hernández, 1998).

El psicopedagogo realiza así tareas de selección, capacitación y asesoramiento ocupacional – laboral en el ámbito de las organizaciones.

1) **Selección de personal:** La esencia de este proceso es la posibilidad de predicción del aprendizaje de las personas en los grupos de trabajo, en las tareas, y en su integración al medio laboral. Implica el asesoramiento y la orientación laboral, las posibilidades de las personas para aprender y la elaboración de un sistema de reclutamiento.

2) **Capacitación de personal:** Ésta es abordada desde el saber psicopedagógico, lo que implica la comprensión de procesos psicológicos. El accionar del profesional se focaliza en el diagnóstico y abordaje de las dificultades implicadas en el aprendizaje de trabajo.

3) **Asesoramiento ocupacional y orientación laboral:** Esta actividad comprende el asesoramiento a los trabajadores en la caracterización de los procesos de aprendizaje individual, grupal y organizacional, la ejecución de diagnósticos de la demanda para elaborar proyectos para el cumplimiento de los objetivos y orientar respecto a las adecuaciones metodológicas acordes con las características bio-psico-sociales.

Su accionar laboral no se limita al diagnóstico y asistencia de las dificultades de aprendizaje del adulto, sino que se extiende al campo de la psicoprofilaxis, previendo y promoviendo mejores aprendizajes en las personas y las organizaciones (D Anna & Hernández, 1998).

2.5 Legislación.

Dentro de la provincia de Santa Fe, la ley provincial de discapacidad, registrada bajo el N° 9325 establece en el capítulo 2, artículos que legislan la temática planteada. A su vez esta ley se encuentra en concordancia con la ley nacional de personas con discapacidad N° 22.431.

Según la legislación de la provincia, el estado debe:

ARTÍCULO 8.- El Estado Provincial, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado Provincial, están obligadas a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en proporción preferentemente no inferior al 4% de la totalidad de su personal. El

Ministerio de Salud y Medio Ambiente de la Provincia fiscalizará lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 10.- Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8 gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación aplicable prevé para los agentes de la Administración Pública.

ARTÍCULO 12.- La Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social apoyará la creación de Talleres Protegidos de producción y grupos laborales protegidos, y tendrá a su cargo la habilitación, registro y supervisión de los mismos. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio (Ley N° 9325, 1983).

Por otra parte, dentro del ámbito laboral también se encuentra la ley N° 23.592 determinando que se comete acto discriminatorio quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresas en la Constitución, considerando particularmente “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

A su vez, se realizó una modificación a la Ley N 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Esta, se promulgo en el año 2003 y corresponde a la Ley 25.689. La misma, establece que:

ARTÍCULO 1° - Modificase el artículo 8° de la Ley 22.431 que quedará redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 8: El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos (Ley N° 25.689, 2003).

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerarán que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.

En este capítulo se explicarán los aspectos relacionados con el método que se llevó a cabo para realizar la investigación. En primer lugar, se delimitó el problema, el objetivo general y los objetivos específicos del presente trabajo. En segundo lugar, se especificó el diseño utilizado y las características de los participantes seleccionados. Finalmente, se detalla el instrumento de medida y el análisis de los datos recolectados.

3.1 Tema.

Aspectos psicosociales para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
Una mirada Psicopedagógica

3.2 Problema.

¿Cómo se encuentran las personas con discapacidad en el ámbito laboral desde el punto de vista psicosocial?

3.3 Objetivo general.

Indagar sobre los aspectos psicosociales involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad empleadas en diferentes empresas de la ciudad de Rosario.

3.4 Objetivos específicos.

- Conocer los aspectos demográficos de la población encuestada.
- Indagar acerca del apoyo organizacional que reciben los empleados, teniendo en cuenta las relaciones sociales dentro de diferentes empresas.
- Identificar el grado de satisfacción laboral con el que cuentan las personas con discapacidad.
- Constatar si existe intención de permanecer o abandonar la empresa en la cual se desempeñan.
- Relacionar las variables utilizadas.

3.5 Diseño.

La metodología que se utilizó fue de tipo cuantitativa, ya que corresponde a una forma estructurada de recopilar y analizar los datos obtenidos. Este tipo de investigación implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener

resultados. La escala utilizada permite recuperar los datos de manera estadística utilizando números que indican mayor o menos conformidad con el enunciado.

Por otra parte, es de tipo descriptiva, ya que busca medir o evaluar diversos aspectos psicosociales de la inclusión laboral. Se seleccionó el apoyo organizacional, la satisfacción laboral, la intención de abandono y el apoyo por parte de empleados y empleadores. Se midió cada uno de ellos a través de una escala determinada, para así llevar a cabo una descripción de lo indagado (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2006).

En este caso, la investigación que se realizó es no experimental debido a que se procede sin manipular deliberadamente la variable, por lo cual, no se construye ninguna situación, sino que se observan los participantes en su ámbito, por ende, las mismas no son provocadas intencionalmente por el investigador. Este no tiene control directo sobre dichas variables, por lo que no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Además, el presente trabajo es transversal ya que la investigación se realizó en un momento dado y no a lo largo del tiempo (Hernández Sampieri et al., 2006).

3.6 Participantes.

En esta investigación la unidad de análisis corresponde a personas con discapacidad, las cuales se encuentran empleadas en distintas empresas, correspondientes a diferentes rubros, dentro de la ciudad de Rosario.

Los participantes encuestados pertenecen a sectores y trabajos variados como empleados de empresas metalúrgicas, empleados administrativos, ayudantes de cocina, operarios, trabajadores de comercios, cuidado de ancianos, seguridad, encargados de producción, bibliotecarios, entre otros. Los mismos fueron partícipes de manera voluntaria, completando un consentimiento informado.

En este caso, para tener acceso a personas con discapacidad en su ámbito laboral se recurrió a diferentes contactos.

Por un lado, se realizó una conexión con un Centro de Día localizado en Fisherton a través de personas que hicieron de nexo. También, se obtuvo ayuda de una docente de

la Universidad la cual trabaja junto a personas con discapacidad. Además, se realizaron contactos con empresas de manera particular.

A raíz de la investigación previa realizada para obtener los participantes y a través de personas que funcionaron como nexo, se logró acceder a una gran variedad de puestos y rubros donde se emplean personas con discapacidad, exceptuando a empleados en el ámbito público ya que, en los lugares consultados, no permitían el ingreso para este tipo de actividades.

Esta forma de acceso a los participantes se denomina “informantes claves”. Estos son aquellos que por sus vivencias o relaciones pueden ayudar al investigador, convirtiéndose en una fuente importante para dar con los participantes, abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios (Hernández, Mirabal & Otalvora, 2014).

Por otra parte, se tomó la decisión metodológica de delimitar el tipo de discapacidad, seleccionando solamente personas con discapacidad sensorial, motriz e intelectual leve, ya que, en el caso de aquéllas con un déficit intelectual moderado o grave, habría que adaptar los enunciados a los fines de favorecer la comprensión de las afirmaciones de la escala elegida.

El criterio de selección de la muestra fue no probabilístico debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra, por lo cual el procedimiento no es mecánico. Esto es debido a que todos los individuos de la población no presentan iguales oportunidades de ser seleccionados (Hernández Sampieri et al., 2006).

3.7 Instrumento para la recolección de datos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuatro Escalas Likert, las cuales se emplearon de forma conjunta anteriormente en una investigación perteneciente a Vanesa Pérez Torres y Carlos Alcover de la Hera (2011). La misma presentó como propósito realizar un análisis de los aspectos psicosociales que influyen sobre la experiencia laboral de los trabajadores con capacidades diferentes en el mercado de trabajo ordinario. . El modelo del instrumento seleccionado se encuentra adjunto en los anexos del trabajo de investigación

Como primera parte del instrumento se pidieron datos descriptivos a fin de conocer el contexto laboral del participante. Los mismos corresponden a la edad, el género, el tipo de discapacidad, el nivel de estudio, la empresa y el puesto donde se desempeña, el tipo de contrato y el tipo de jornada.

Por otro lado, se seleccionaron cuatro instrumentos a través de la investigación antes mencionada. Cabe destacar que estos pertenecen a autores diferentes, es decir, que lo que se llevó a cabo por parte del trabajo mencionado anteriormente, fue una recopilación de escalas para medir distintos aspectos psicosociales. A continuación, se detallan las utilizadas:

Apoyo organizacional.

Para medir este aspecto se utilizó una adaptación al castellano de Survey of Perceived Organizational Support (SPOS). Esta escala cuenta con diecisiete preguntas conformada por siete puntos: Muy en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, levemente en desacuerdo, en duda, levemente de acuerdo, moderadamente de acuerdo, muy de acuerdo. Las puntuaciones van de 1 a 7 respectivamente.

Apoyo social del supervisor y apoyo social de los compañeros.

Estos aspectos fueron medidos a partir de dos subescalas, las cuales pertenecen al Cuestionario de Riesgo Psicosocial. Este es una adaptación al castellano del Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek (1985) realizada por Artazcoz, Cruz, Sánchez y Moncada (1996). Cada subescala cuenta con cinco afirmaciones cada una y con cuatro opciones de respuesta. Las puntuaciones varían desde muy en desacuerdo (1) a muy de acuerdo (4).

Satisfacción laboral.

En este caso, se utilizó la escala de Satisfacción Laboral S10/12 desarrollado por Meliá y Peiró (1989) la cual consta de doce afirmaciones y posee un rango de variación de **muy insatisfecho** a **muy satisfecho**. A estas se la adjudica una puntuación de 1 a 7 respectivamente.

Intención de abandono.

Para medir dicho aspecto se utilizó la escala sobre Intención de Abandono elaborada por Alcover, Martínez y Zambrano (2007) compuesta por cinco afirmaciones. Las puntuaciones varían de muy en desacuerdo (1) a muy de acuerdo (7).

3.8 Procedimiento de recolección de datos.

En la búsqueda de datos, se procedió a comunicarse con los contactos de cada lugar. Los mismos funcionaron como nexos para poder acceder a los participantes. De manera general se realizó lo siguiente:

En primer lugar, se explicó la modalidad y el contenido de la escala que se iba a administrar y se propuso la iniciativa. Es importante destacar, que en todos los casos se priorizó la decisión del entrevistado de realizar o no las escalas planteadas. Una vez que las personas accedieron, se firmó un consentimiento y se administró el instrumento. Este consentimiento se encuentra adjunto en los anexos del trabajo.

Al entrevistar a personas con discapacidad intelectual leve, para facilitar la recolección de datos, las consignas fueron leídas por la estudiante, ya que muchos de ellos presentaban dificultades en la lectura.

Por otra parte, en relación con personas hipoacúsicas, se realizaron entrevistas con las cuales presentaban adquirida la lectoescritura y la comprensión de texto. A su vez, en el caso de inconvenientes en la motricidad fina, se procedió a leer el instrumento y completar a partir de las respuestas impartidas por el entrevistado.

Cabe destacar, que en cuatro instituciones no se tuvo acceso a las personas con discapacidad sino que los instrumentos eran entregados a jefes de planta o personas que funcionaron como nexos para el contacto con los empleados y luego los mismos devolvían los instrumentos ya completos.

3.9 Análisis de datos.

Para el análisis de datos se llevó a cabo una matriz la cual se confeccionó explicitando los puntajes obtenidos de cada uno de los participantes y dividiendo la información por variables. Las mismas fueron: Apoyo organizacional, Apoyo por parte de supervisores, Apoyo por parte de empleados, Satisfacción laboral e Intención de abandono.

Cada sujeto fue establecido en filas con un número correspondiente, y a su vez las variables, fueron establecidas en columnas. Por cada categoría se realizó una tabla donde se indicó la puntuación de cada participante. Las variables utilizadas fueron variables ordinales, ya que designan diferentes categorías, admitiendo un ordenamiento.

El proceso de análisis de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:

En primer lugar, se obtuvieron porcentajes en cuanto a los aspectos generales de la escala, tales como: sexo, nivel de estudios, tipo de contrato, de puesto y de discapacidad. Por otra parte, se realizó un promedio de la edad de los participantes y de la cantidad de años trabajados dentro de la organización.

En cuanto a las escalas, cada una contó con una puntuación diferente, con lo cual se obtuvieron distintos resultados

En la primera escala, los puntajes fueron del 1 al 7, correspondiéndose *de muy en desacuerdo* a *muy de acuerdo*. La misma estaba vinculada con el apoyo organizacional.

Respecto a la segunda, las puntuaciones fueron del 1 al 4, partiendo de *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo*- Esta se relacionó con el apoyo por parte de supervisores y compañeros de trabajo.

La tercera escala comprendió los puntajes del 1 al 7, yendo de *muy insatisfecho* a *muy satisfecho*. La misma se vinculó con la satisfacción laboral.

Finalmente, la última escala, contó con puntajes del 1 *muy en desacuerdo* al 7 *muy de acuerdo*. La misma correspondía a la intención de abandono por parte del trabajador.

En todos los casos, cuanto mayor es el número obtenido, mayor es la valoración por parte de los encuestados. A su vez, cuanto menor es el número, menor es la percepción sobre las distintas categorías analizadas. Por lo cual, un puntaje más alto indica una valoración elevada de los aspectos psicosociales analizados. En el caso de las frases positivas, la puntuación máxima correspondía a estar de acuerdo con la misma.

En cambio, en las frases negativas, la puntuación máxima se relacionó con encontrarse en desacuerdo. De esta manera, pudo respetarse lo enunciado anteriormente.

Finalmente, se realizó un promedio por cada sujeto que contaba con un tipo de trabajo permanente como también de los demás sujetos que presentaban un contrato indefinido o temporal. Una vez realizada esta acción, se compararon los porcentajes obtenidos en cada grupo con el fin de observar las diferencias en ambos grupos.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS.

4.1 Resultados en base a los datos generales.

La muestra de participantes estuvo integrada por 24 personas con discapacidad que se encuentran desempeñando distintas tareas en organizaciones de la ciudad de Rosario. Las mismas son: Empleados de empresas metalúrgicas, empleados administrativos, ayudantes de cocina, operarios de fábrica, trabajadores de comercios, cajeros, acompañantes de adultos mayores, seguridad, encargados de producción, bibliotecarios, repositores, mozos y profesores en lenguaje de señas.

Es importante destacar, en cuanto a la variedad de puestos de trabajo hallados en relación con un grupo poblacional pequeño (refiriéndonos al tamaño de la muestra para el estudio estadístico) que dicha variedad es un indicador de lo que entendemos como inclusión laboral, pues de esta manera se incrementan las posibilidades de desarrollar tareas diversas que puedan desempeñar las personas con discapacidad, constituyendo un mayor abanico de posibilidades de salida laboral. A su vez, la sociedad puede asumir que efectivamente las personas con discapacidad pueden acceder a los mismos empleos que los demás individuos.

A continuación, siguiendo la tabla 1, observamos que, en su mayoría los encuestados fueron hombres. Del total de la muestra se pudieron encontrar personas con discapacidad motriz, sensorial e intelectual, en este orden de frecuencia.

	Motriz	Sensorial	Intelectual	Total
Mujer	6	0	4	10
Hombre	4	8	2	14
Total	10	8	6	24

Tabla 1: Género y tipo de discapacidad.

Se puede observar que la mayoría de las mujeres poseen discapacidad motriz, a diferencia de los hombres, que en su mayoría presentan discapacidad sensorial. En el caso de las primeras, en menor medida presentan discapacidad intelectual, siendo notorio que ninguna de las encuestadas cuenta con dificultades sensoriales. A su vez, en cuanto a los hombres, en menor medida se evidencia discapacidad motriz e intelectual, respectivamente.

La tabla 2 muestra el nivel de estudios obtenido reflejando que un mismo porcentaje de personas alcanzó el nivel primario y secundario. Por otra parte, en menor medida, los sujetos encuestados accedieron al nivel universitario y solo un 8,3% el nivel terciario.

Nivel de Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primario	9	37.5
Secundario	9	37.5
Terciario	2	8.3
Universitario	4	16.7
Total	24	100

Tabla 2: Nivel de estudios de los participantes

En relación con el tipo de contrato, siguiendo la tabla 3, se observó que la mayoría de los encuestados seleccionó la categoría **otros** realizando la aclaración de que se encontraban efectivos dentro de la organización. En menor cantidad, los sujetos manifestaron que contaban con un contrato indefinido y aún un menor porcentaje que contaban con un contrato temporal.

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Indefinido	10	41.7
Temporal	3	12.5
Otro	11	45.8
Total	24	100

Tabla 3: Tipo de contrato

En cuanto a la tabla 4, en la cual se manifiesta la jornada desempeñada por los participantes, la mitad de los mismos manifestaron realizar jornada completa. En menor cantidad, los encuestados afirmaron llevar a cabo una jornada parcial. Finalmente, solo un 8,3% mencionó la categoría **otros** sin realizar aclaraciones.

Tipo de jornada	Frecuencia	Porcentaje
Completa	12	50
Parcial	10	41,7
Otra	2	8.3
Total	24	100

Tabla 4: Tipo de jornada laboral

Respecto a la antigüedad en el puesto, el promedio de tiempo dentro de la empresa de los encuestados fue de seis años, correspondiendo a 6 meses el tiempo mínimo y 13 años el tiempo máximo. En cuanto a la edad, el promedio resultó ser de 39 años contando con una edad mínima de 19 y una edad máxima de 62 años.

4.2 Resultados en base a cada escala utilizada.

En cuanto a la escala **apoyo organizacional**, la media estadística obtenida fue de 5.38. La puntuación se corresponde con el enunciado *levemente de acuerdo*. Esto indicó que los sujetos cuentan con el apoyo por parte de la empresa, ya sea para resolver un problema, escuchar una queja o preocuparse del bienestar del empleado (Ortega, 2003).

La percepción de apoyo organizacional es considerada como uno de los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y se entiende como la interpretación general de los empleados sobre el grado en que la organización valora las contribuciones del personal y se preocupa por su bienestar (Ojada Orta, 1999).

Respecto al **apoyo social del supervisor**, el resultado de 3.13 indicó un alto grado de acuerdo con el apoyo percibido por parte del supervisor; es decir, que los trabajadores con discapacidad que participaron en este estudio recibieron un alto nivel de apoyo por parte de su jefe inmediato en forma de ayuda con las tareas, en la adaptación a la empresa, la socialización y el desarrollo de sus habilidades; además, mostraron respeto y aprecio por sus colaboradores.

Tomando como referencia que la puntuación máxima en esta escala es de cuatro, una media de 3.13 se puede considerar como un valor alto en este grupo de participantes, relacionándose con el enunciado *de acuerdo*.

El apoyo social del supervisor implica una interacción positiva de trabajo entre supervisor y subordinado. Un supervisor que brinda apoyo suele ayudar a sus subordinados motivándolos a realizar mejor su trabajo (Bhanthumnavin, 2003).

En cuanto al **apoyo social por parte de los compañeros de trabajo**, la media obtenida fue de 2.93. Esto muestra una diferencia mínima respecto al apoyo por parte de los supervisores. Sin embargo, en una escala de 1 a 4, sigue siendo una puntuación alta, correspondiendo al enunciado *de acuerdo*.

Los compañeros contribuyen a la comprensión del funcionamiento de la organización ya que se convierten en modelos a seguir y facilitan la socialización e integración en el puesto de trabajo. Además, favorecen un mejor ambiente laboral cuando apoyan las tareas a realizar, escuchan y colaboran.

A través de esto, se pudo inferir, que los sujetos encuestados cuentan con apoyo social ofrecido por parte de los compañeros, los cuales les proveen de recursos en forma

de conductas de ayuda en las tareas, amistad o afecto positivo (Chiaburu & Harrison, 2008).

Siguiendo con dicho análisis, podemos ver en la teoría utilizada la importancia de que las personas con discapacidad cuenten con roles positivos, desarrollando relaciones sociales adecuadas. Esto tiene un rol favorable en el desempeño del empleado en su ambiente laboral.

Respecto a la **satisfacción laboral**, la media estadística se encontró en los 4.72, lo cual permite situar la satisfacción laboral de este grupo de participantes en un nivel correspondiente a *Algo satisfecho*

Esto permitió evidenciar que los participantes valoran su nivel de satisfacción laboral como adecuado en los aspectos de entorno físico del trabajo, la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa y el grado en que la empresa cumple el convenio y las leyes laborales (Pérez Torres & Alcover de la Hera, 2011).

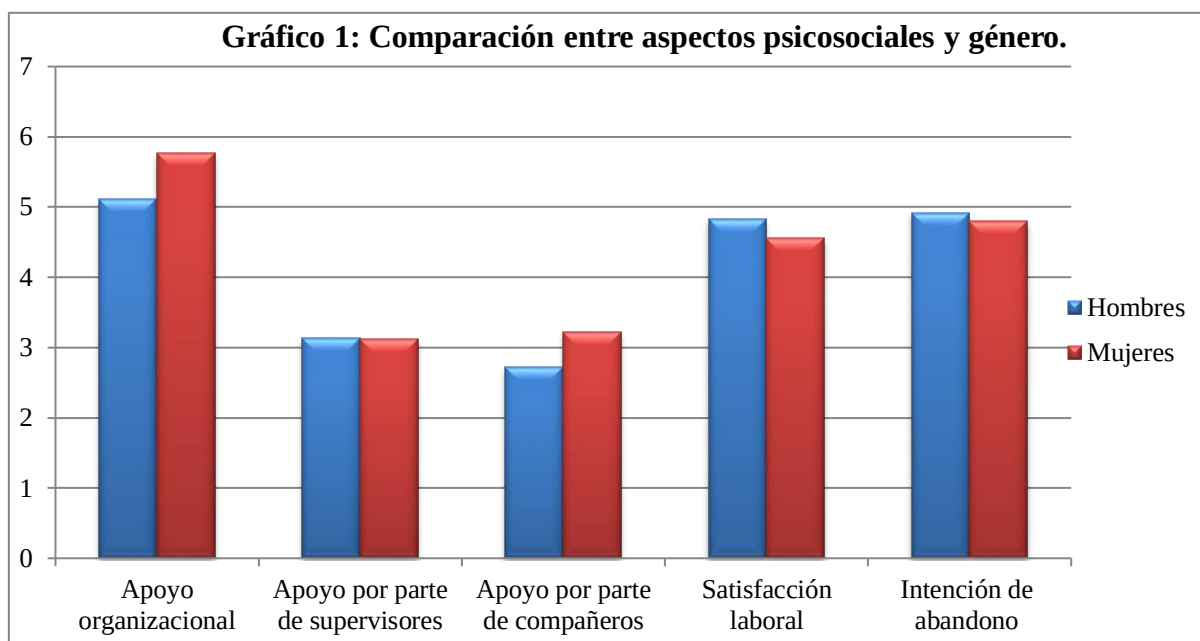
Cuando nos referimos a la satisfacción laboral también nos referimos a trabajar/actuar desde las posibilidades, intereses y expectativas del sujeto, ofreciendo garantías convencionales de un trabajo ordinario. Por lo cual, no solamente se busca que la persona mantenga un empleo, sino también que se consideren sus expectativas aspiraciones y deseos.

Finalmente, en relación a la **intención de abandono** por parte de los encuestados, la media estadística fue de 4.88, la cual reflejó que la mayoría de los participantes no tienen marcadas intenciones de abandonar la empresa donde trabajan actualmente, mostrándose conformes con el sitio de trabajo. Esta puntuación se corresponde al enunciado *levemente de acuerdo* dentro de la escala.

Relacionando los aspectos psicosociales analizados con los antecedentes, específicamente una investigación similar realizada en España por Pérez Torres y Alcover de la Hera (2011), se pudo observar que las medias obtenidas de cada aspecto son mayores en comparación con dicho estudio. Por lo cual, el grupo indagado en la presente investigación presenta mejores resultados en torno al apoyo organizacional, la satisfacción laboral, la intención de abandono y el apoyo por parte de supervisores y compañeros.

4.3 Relación entre datos generales y escalas utilizadas.

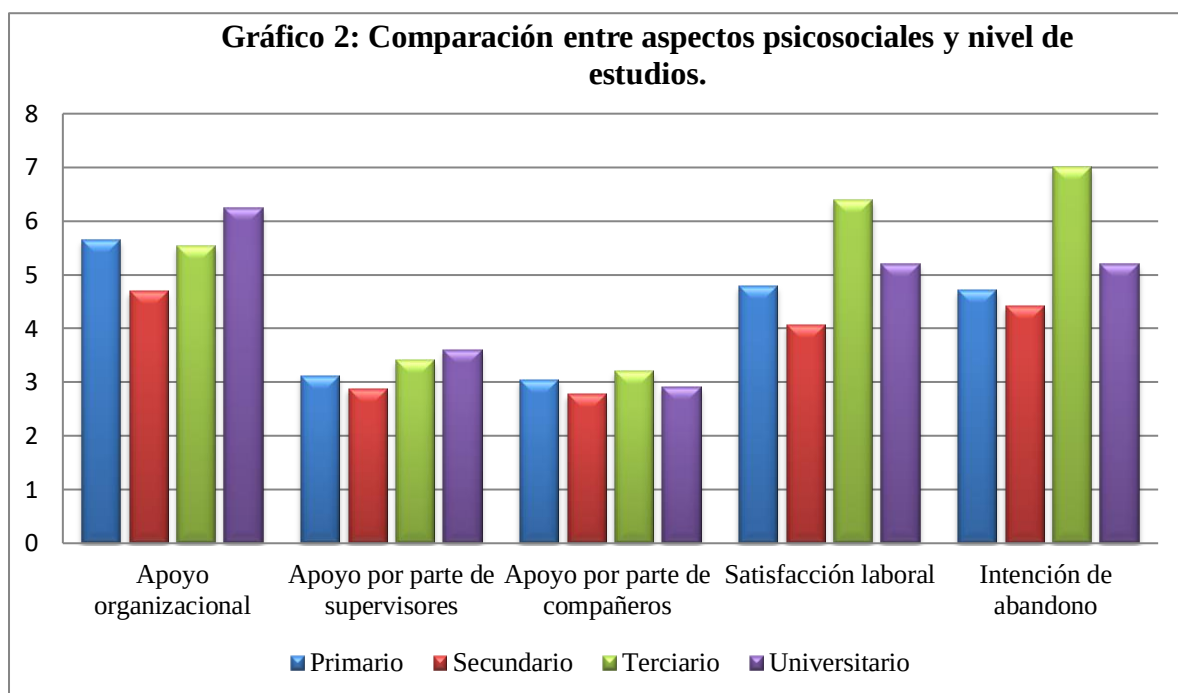
A continuación, se realizaron comparaciones entre los aspectos psicosociales y los datos generales. Los mismos fueron: género, nivel de estudios, tipo de jornada y tipo de contrato de los encuestados. A raíz de esto, se describen a continuación los resultados obtenidos:



En cuanto al género, siguiendo el gráfico número 1, observamos que, las mujeres obtuvieron una media de 5,76 mientras que los hombres contaron con una de 5,11. En este caso vemos en el gráfico que el género femenino obtuvo mayores puntajes, por lo cual puede afirmarse que las mismas perciben un mayor apoyo organizacional. Siguiendo con lo anteriormente dicho, se observa una diferencia en el apoyo por parte de compañeros de trabajo, por lo cual las mujeres perciben un mayor acompañamiento por parte de los mismos

En cuanto a la satisfacción laboral, se puede evidenciar que el género masculino obtuvo una media mayor al género femenino con una media de 4.83 para el primer grupo y 4, 56 para el segundo. Finalmente, en cuanto a la intención de abandono una vez más los resultados fueron mayores para los hombres, obteniendo una media de 4.92 mientras que las mujeres contaron con un promedio de 4.80. A partir de esto, se puede decir que los hombres poseen una mayor satisfacción laboral y presentan menos intenciones de abandonar la empresa.

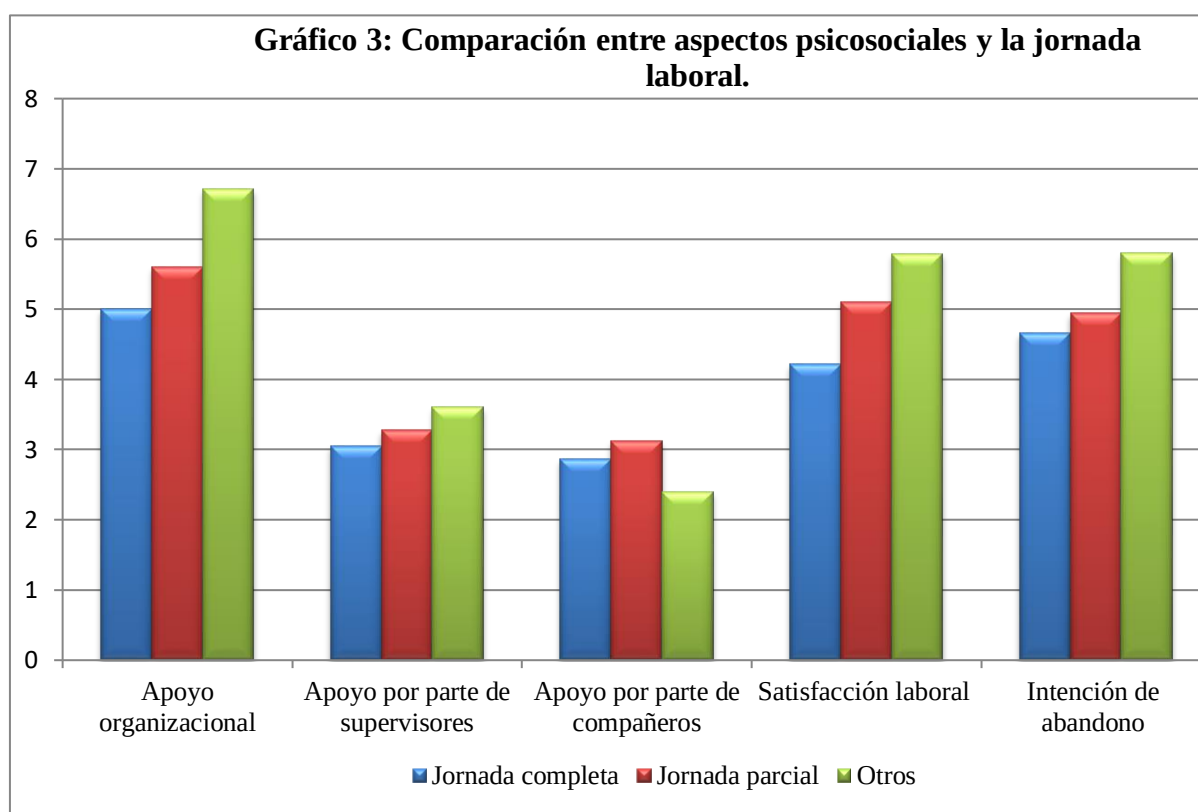
Por otra parte, también se pudieron comparar los resultados obtenidos según el nivel de estudio. A raíz de la información recuperada se llevó a cabo el siguiente gráfico:



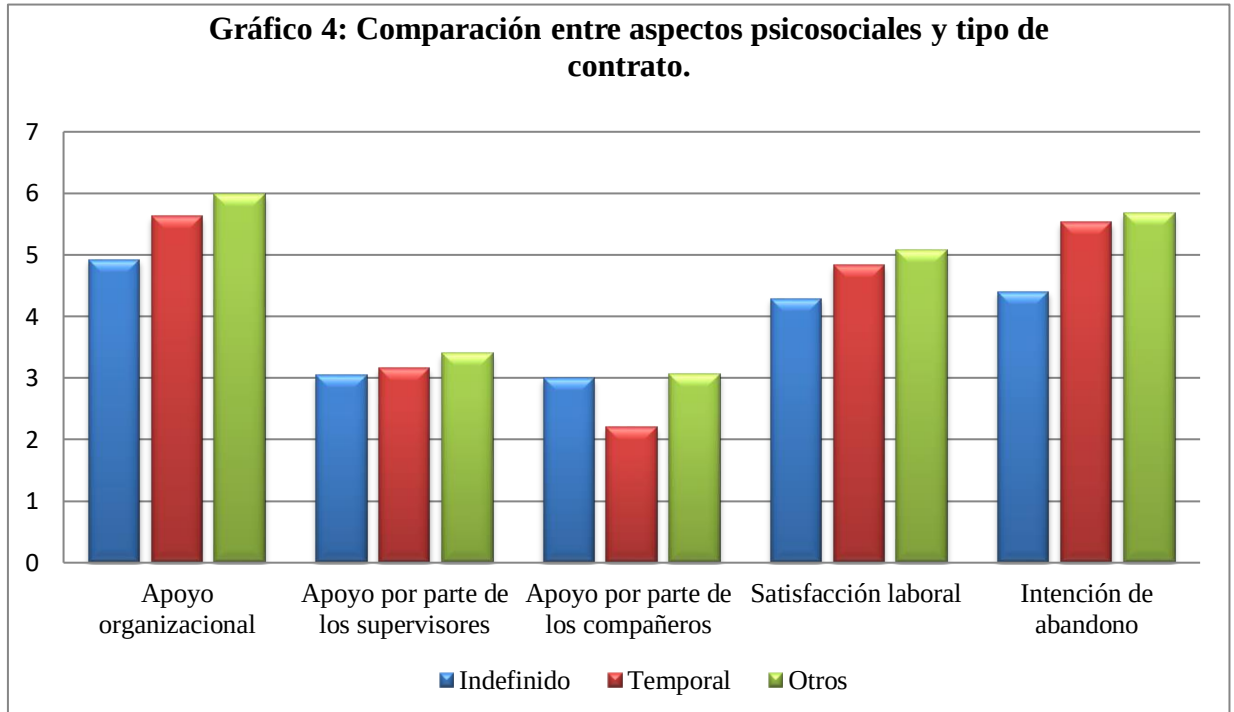
Siguiendo el mismo, observamos que en el apoyo por parte de los compañeros, la satisfacción laboral y la intención de abandono, las personas que contaban con estudios de nivel terciario obtuvieron mayores puntuaciones que los demás. Por otra parte, en las primeras dos escalas, el puntaje mayor lo obtuvieron las personas que habían accedido al nivel universitario. En todas las escalas, quienes pertenecían al nivel secundario obtuvieron los puntajes más bajos en relación con los otros grupos, obteniendo medias de 4.69 en apoyo organizacional, 2.88 en apoyo por parte de supervisores y 2.77 relacionado al apoyo por parte de sus compañeros. A su vez, se obtuvo una media de 4.07 en satisfacción laboral y 4.42 en intención de abandono.

En cuanto al tipo de jornada laboral, observamos a partir del gráfico 3, que en cuatro oportunidades la categoría **otros** obtuvo un puntaje mayor que las jornadas completas y parciales. Esto indica que las personas que seleccionaron esta categoría perciben mayor apoyo por parte de la organización y por parte de supervisores, mayor satisfacción laboral y cuentan con menos intenciones de abandonar el lugar de trabajo. Cabe destacar que en la escala apoyo por parte de compañeros, el mayor promedio fue obtenido por la personas que contaban con una jornada parcial.

Por otra parte, los sujetos que desarrollan una jornada completa obtuvieron los promedios más bajos, evidenciando una menor percepción de apoyo organizacional, por parte de supervisores y compañeros, satisfacción laboral y mayores intenciones de abandonar la empresa.



Finalmente, en relación al tipo de contrato de trabajo, se realizó una comparación entre cada uno de ellos. Cabe destacar que en la categoría **otros** las personas encuestadas realizaron la salvedad de que contaban con un trabajo fijo o estable.



A partir de los resultados obtenidos, se pudo observar que los índices generales de cada escala son mayores en sujetos que se encuentran en calidad de efectivos dentro del trabajo que desempeñan, diferenciándose de los empleados que se encuentran con un tipo de contrato indefinido o temporal.

Por otra parte, las personas con un tipo de contrato indefinido obtuvieron resultados más bajos que los otros dos grupos en todas las categorías. A raíz de esto observamos que al contar con estabilidad laboral los aspectos psicosociales analizados se corresponden con un puntaje mayor. Esto se considera pertinente ya que el objetivo de la inclusión de las personas con discapacidad es conseguir la igualdad de condiciones de trabajo y de oportunidades en todos los ámbitos donde se desempeñen.

CONCLUSIONES.

Luego de la información recabada y los resultados obtenidos se pudo llegar a las siguientes conclusiones.

En relación al primer objetivo específico, el cual hace referencia a conocer los aspectos demográficos de la población encuestada, se pudo observar una amplia variedad de rubros dentro de los cuales se encuentran incluidas personas con discapacidad. Estos, corresponden a múltiples trabajos como puestos vinculados con la fabricación, la cocina, la producción, acompañamiento de adultos mayores, seguridad, entre otros. Este es un aspecto importante ya que representa una característica relevante dentro de la inclusión laboral, la cual establece que debe existir variedad dentro del mercado de trabajo ofrecido para personas con discapacidad.

Otro punto a destacar de la investigación es que, se encontraron semejanzas en los resultados obtenidos. En cada punto, se evidenciaron respuestas favorables en relación a las variables analizadas. Esto es de suma importancia ya que el apoyo organizacional, el apoyo por parte de supervisores y empleados, la satisfacción laboral y la intención de abandono, representan características que componen la inclusión dentro del ámbito laboral. Siguiendo esto, se pudo llegar a la conclusión de que la percepción de las personas que integraron la muestra se corresponde con el cumplimiento de aspectos inclusivos.

Podemos afirmar esto ya que la inclusión laboral supone transformaciones profundas, centrándose en las capacidades del individuo. Se basa en principios de equidad, cooperación y solidaridad, reconociendo a cada persona con sus características individuales, teniendo como objetivo enriquecerse de las diferencias y eliminar las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad, las cuales le impiden participar en el sistema laboral y social.

Además, al relacionar los datos generales con los aspectos psicosociales observamos que las mujeres perciben mayor apoyo organizacional y apoyo por parte de los compañeros de trabajo, mientras los hombres demostraron mayor percepción de la satisfacción laboral y menos intenciones de abandonar la empresa. En cuanto el nivel de

estudios, las personas que contaban con un nivel terciario obtuvieron mayores puntuaciones que los demás grupos en el apoyo por parte de los compañeros, la satisfacción laboral y la intención de abandono. En relación al apoyo organizacional y el apoyo por parte de los supervisores, el puntaje mayor lo obtuvieron las personas que habían realizado estudios universitarios.

En relación al tipo de jornada laboral, la categoría **otros** obtuvo un puntaje mayor que las jornadas completas y parciales. Esto indica que las personas que seleccionaron esta categoría perciben mayor apoyo por parte de la organización y por parte de supervisores, mayor satisfacción laboral y cuentan con menos intenciones de abandonar el lugar de trabajo.

Es importante destacar que, al relacionar la estabilidad laboral de los empleados con los resultados de las escalas, fue notable la correspondencia entre los puntajes obtenidos y el tipo de relación laboral existente. Los encuestados que presentaron tipos de contratos temporales o indefinidos, obtuvieron menores puntajes en comparación a los sujetos que contaban con un trabajo estable, lo cual hace referencia a que la estabilidad laboral influye en la percepción de los encuestados respecto a los aspectos psicosociales investigados.

Es una cuestión de gran importancia, que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de los mismos derechos y oportunidades de los demás ciudadanos al incorporarse al mercado de trabajo, contando con una estabilidad laboral que les proporcione seguridad. No se trata del reconocimiento formal de los derechos, sino de poder ejercerlos de manera efectiva en condiciones de igualdad.

Por otra parte, en relación al objetivo general, se pudo observar que en líneas generales, los sujetos encuestados perciben apoyo dentro de la organización, contando con satisfacción laboral dentro de su puesto de trabajo.

A su vez, retomando el concepto de inclusión laboral, observamos que se ven reflejados los aspectos evaluados. En primera instancia, se observa el apoyo por parte de la organización, contando con roles positivos, asegurando que el trabajador tenga la oportunidad de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo.

Por otra parte, los resultados reflejan un compromiso por parte del empleador y de compañeros de trabajo en relación a la persona con discapacidad. Respecto al empleador, facilitando los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su

empleo. En relación a los compañeros de trabajo, favoreciendo la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible.

En cuanto a las limitaciones del trabajo, el factor principal de restricción fue la cantidad de personas encuestadas. Si bien, no existen censos o registros exactos de la cantidad de sujetos con discapacidad trabajando dentro de la ciudad, el número alcanzado representa un escaso porcentaje en el *universo* del trabajo. A raíz de esto, sería significativo recabar mayor información estadística, por lo que se podrían llevar a cabo nuevas investigaciones que aporten datos relevantes para la situación de inclusión de personas con discapacidad dentro de la ciudad.

Además, podrían realizarse investigaciones que indaguen sobre beneficios sociales de los empleadores, oportunidades de trabajo dentro de la ciudad, ambiente laboral favorable, relación con la comunidad, entre otros puntos. Debido a que no existen investigaciones previas de este tema específico desde una perspectiva psicopedagógica, sería importante llevar a cabo otros estudios similares con el objetivo de indagar más sobre dicha temática, relacionándolo con el ámbito psicopedagógico.

Desde el área de la Psicopedagogía, podemos realizar un acompañamiento en todas las etapas del proceso de inclusión laboral: Desde el momento de selección hasta su plena inserción dentro del puesto de trabajo, poniendo el foco en las capacidades y habilidades de la persona con discapacidad. A su vez, el psicopedagogo puede promover e incentivar mejores aprendizajes en los sujetos y en la misma organización.

Considerando las capacidades, habilidades e intereses de cada sujeto, se podrá lograr una correcta inclusión y adaptación del mismo en su lugar de trabajo, para que obtenga una vida laboral plena.

Finalmente, teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, la gestión del psicopedagogo apunta a ofrecer las herramientas para la satisfacción laboral de los empleados, realizando un acompañamiento a los empleadores y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad, favoreciendo el proceso de inclusión laboral, por lo cual sería pertinente destacar su rol dentro de este ámbito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abrajan Castro, M G, & Contreras Padilla, J M, Montoya Ramírez, S (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Alba Galván, Cristina. (2015) *Gestión de los recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción socio laboral de personas con discapacidad*. España. Ediciones Paraninfo S.A.
- Alcover, C., Martínez, D. y Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y de las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicología*, 21 (1), 151-176.
- Arnaiz Sánchez, P (2003) *Educación Inclusiva: Una escuela para todos*. España. Aljibe.
- Artazcoz L., Cruz J.L., Moncada S. y Sánchez A. (1996). Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. *Gaceta Sanitaria*, 10, 282-292.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79 – 97.

- Chacon Galue, D. Celis Tujilo, M. (2013) *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo*. Tesis de grado. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello.
- Chiaburu, D. & Harrison, D. (2008). Do peers make the place? Synthesis and meta-analysis of co-worker effects on perceptions, attitudes, OCBs and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Coral, E. (2017) Educación inclusiva. Un paradigma transformador. Pedagogías de la inclusión. *Forum Aragon*, N° 22.
- D Anna, S. Hernández, L. (1998) *Introducción a la psicopedagogía laboral: Círculos de aprendizaje*. Buenos Aires. Aprendizaje hoy.
- Forcada Rojkin, C. I. (2015) La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18, (35), 85-104.
- Garavito Escobar, D M. (2014) *La inclusión de las Personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Tesis de maestría. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia.
- Heras, L L. (2018) *La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: ¿Por qué una toma de conciencia? Una propuesta para los medios de comunicación*. Editorial universitaria Ramón Areces. Madrid.
- Hernández J. Mirabal, P. Otalvora, J. (2014) *Población, muestra, informantes clave, variable y unidad de análisis*. (Tesis de Maestría) Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Hernández Sampieri, R H. Fernández Collado, C F. Baptista Lucio, P B. (2006) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) Estudio Nacional sobre el perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados preliminares. 1era edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Ley Nacional N° 25.689. Modificación de la Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Sancionada: 28 de Noviembre del 2002. Promulgada de Hecho 2 de Enero del 2003.

Ley Provincial N° 9325. Sistema de protección integral del discapacitado. Poder Legislativo de la Provincia de Santa Fe. Promulgada: 5 de Octubre de 1983.

Meliá, J.L. y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.

O'Brien, J. (1990). *Working on... A Survey of Emerging Issues in Supported Employment for People with Severe Disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates.

Ojeda Orta, M E. (1999) *La percepción de apoyo organizacional como antecedente del compromiso organizacional y la relación entre ambos*. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma de Baja California, México.

Organización Mundial de la Salud. (2011) *Informe mundial sobre discapacidad..* Malta. Ediciones de la OMS.

Ortega, V. (2003). Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey Perceived Organizational Support. *Encuentros en Psicología Social*. 1 (1), 3-6.

- Parra Dussan, C. Londoño Toro, B. Herrera Nosa, C. Castañeda, H J. (2004) *Derechos humanos y discapacidad*. Bogotá. Centro editorial Universidad del Rosario.
- Pérez Torres, V. Alcover de la Hera, C. (2011) *Percepción del apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes hacia el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad*. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos, Facultad de Ciencias de la salud, Departamento de Psicología, Madrid.
- Romeo, M. (2018) Desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de personas con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo 2014-2018.
- World Health Organization. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF. Versión abreviada*. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

ANEXOS.

Modelo de instrumento.

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario es completamente ANÓNIMO y toda la información que usted registre en él es absolutamente CONFIDENCIAL. Por favor NO indique su nombre, DNI, dirección ni cualquier otro dato de identificación personal.
2. Recuerde que en el cuestionario no existen respuestas correctas o incorrectas; por favor, responda con la mayor sinceridad que le sea posible.
3. Por favor, rellene el cuestionario sin consultar a otras personas y responda a todas las preguntas.
4. Lea atentamente las instrucciones que aparecen antes de cada grupo de preguntas. Para responder marque con una cruz (X) la opción que más se aproxime a su opinión y/o situación.

Datos básicos

Sexo

Hombre ()

Mujer ()

Edad:

Nivel de estudios

Sin estudios ()

Primario ()

Secundario ()

Terciario ()

Universitario ()

Nombre de la empresa para la que trabaja

(opcional).....

Tipo de contrato

Indefinido ()

Temporal ()

Otro ()

Tipo de jornada

Completa ()

Parcial ()

Otra ()

Puesto.....

Antigüedad en la empresa.....

Tipo de discapacidad

Sensorial ()

Motriz ()

Intelectual ()

Otra ()

.....

.....

Consigna

1) Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases respecto a la organización donde trabaja. Para ello, marque con una cruz el número correspondiente.

- **La organización valora mi contribución a su desarrollo.**

- 7) Muy de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente en desacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 1) Muy en desacuerdo ()

- **Si la organización pudiera contratar a alguien con un salario más bajo para reemplazarme lo haría.**

- 1) Muy de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización no aprecia mis esfuerzos adicionales.**

- 1) Muy de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()

7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización considera encarecidamente mis objetivos y valores.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización ignora cualquier queja mía.**

1) Muy de acuerdo ()

2) Moderadamente de acuerdo ()

3) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

5) Levemente en desacuerdo ()

6) Moderadamente en desacuerdo ()

7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización desatiende mis intereses cuando adopta decisiones que me afectan.**

1) Muy de acuerdo ()

2) Moderadamente de acuerdo ()

3) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

5) Levemente en desacuerdo ()

6) Moderadamente en desacuerdo ()

7) Muy en desacuerdo ()

- **Cuando tengo un problema puedo contar con la ayuda de la organización.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización realmente se ocupa de mi bienestar.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización está dispuesta a ayudarme para que realice mi trabajo lo mejor posible.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **Aunque yo hiciese el mejor trabajo posible, la organización no lo notaría.**

1) Muy de acuerdo ()

2) Moderadamente de acuerdo ()

3) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

5) Levemente en desacuerdo ()

6) Moderadamente en desacuerdo ()

7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor especial.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización se interesa por mi satisfacción en el trabajo.**

7) Muy de acuerdo ()

6) Moderadamente de acuerdo ()

5) Levemente de acuerdo ()

4) En duda ()

3) Levemente en deesacuerdo ()

2) Moderadamente en desacuerdo ()

1) Muy en desacuerdo ()

- **Si tuviera oportunidad, la organización se aprovecharía de mí.**

- 1) Muy de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización muestra muy poca preocupación por mí.**

- 1) Muy de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 7) Muy en desacuerdo ()

- **La organización se interesa por mis opiniones.**

- 7) Muy de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente en deesacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización se enorgullece de mis logros en el trabajo.**

- 7) Muy de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente en desacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 1) Muy en desacuerdo ()

- **La organización procura que mi trabajo sea lo más interesante posible.**

- 7) Muy de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente en desacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 1) Muy en desacuerdo ()

2) Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases respecto a la organización donde trabaja. Para ello, marque con una cruz el número correspondiente.

- **Mi Supervisor/a se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.**

- 4) Totalmente de acuerdo ()
- 3) De acuerdo ()
- 2) En desacuerdo ()
- 1) Totalmente en desacuerdo ()

- **A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.**

- 4) Totalmente de acuerdo ()
- 3) De acuerdo ()
- 2) En desacuerdo ()
- 1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Mi Supervisor/a es hostil o conflictivo conmigo.**

- 1) Totalmente de acuerdo ()
- 2) De acuerdo ()
- 3) En desacuerdo ()
- 4) Totalmente en desacuerdo ()

- **Las personas con las que trabajo se toman interés personal por mí.**

- 4) Totalmente de acuerdo ()
- 3) De acuerdo ()
- 2) En desacuerdo ()
- 1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Mi Supervisor/a consigue que la gente trabaje en equipo.**

- 4) Totalmente de acuerdo ()
- 3) De acuerdo ()
- 2) En desacuerdo ()
- 1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Las personas con las que trabajo son muy competentes.**

- 4) Totalmente de acuerdo ()
- 3) De acuerdo ()

2) En desacuerdo ()

1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Las personas con las que trabajo son hostiles o conflictivas conmigo.**

1) Totalmente de acuerdo ()

2) De acuerdo ()

3) En desacuerdo ()

4) Totalmente en desacuerdo ()

- **Mi Supervisor/a presta atención a lo que digo.**

4) Totalmente de acuerdo ()

3) De acuerdo ()

2) En desacuerdo ()

1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Las personas con las que trabajo son agradables.**

4) Totalmente de acuerdo ()

3) De acuerdo ()

2) En desacuerdo ()

1) Totalmente en desacuerdo ()

- **Mi Supervisor/a coopera para llegar a acabar el trabajo.**

4) Totalmente de acuerdo ()

3) De acuerdo ()

2) En desacuerdo ()

1) Totalmente en desacuerdo ()

3) Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Por favor, señale en qué medida está insatisfecho o satisfecho con los siguientes aspectos.

- **Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **El entorno físico y el espacio del que dispone en su lugar de trabajo.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La temperatura de su lugar de trabajo.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **Las relaciones personales con sus supervisores.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La supervisión que ejercen sobre Ud.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La proximidad y frecuencia con que es supervisado.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La forma en que sus superiores juzgan su tarea.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **El apoyo que recibe de sus superiores.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()

- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

- **La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.**

- 1) Muy insatisfecho ()
- 2) Bastante insatisfecho ()
- 3) Algo insatisfecho ()
- 4) Indiferente
- 5) Algo satisfecho ()
- 6) Bastante satisfecho ()
- 7) Muy satisfecho ()

4)Por favor, indique en qué medida está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases. Para ello, marque con una cruz el número correspondiente.

- **Abandonaría mi empresa actual si me ofrecieran un puesto de las mismas características en otra empresa**

- 7) Muy en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 1) Muy de acuerdo ()

- **Tengo intención de cambiar de tipo de trabajo en cuanto tenga la primera**
- **oportunidad**

- 7) Muy en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 1) Muy de acuerdo ()

- **Estoy buscando activamente un puesto de trabajo en otra empresa del**
- **mismo sector**

- 7) Muy en desacuerdo ()
- 6) Moderadamente en desacuerdo ()
- 5) Levemente en desacuerdo ()
- 4) En duda ()
- 3) Levemente de acuerdo ()
- 2) Moderadamente de acuerdo ()
- 1) Muy de acuerdo ()

- **Me quedaría trabajando en mi empresa actual aunque me ofrecieran un puesto mejor en otra empresa**

- 1) Muy en desacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 3) Levemente en desacuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 7) Muy de acuerdo ()

- **Me gustaría contar con una oferta de trabajo que me permitiera cambiar de trabajo y lograr un avance en mi carrera profesional.**

- 1) Muy en desacuerdo ()
- 2) Moderadamente en desacuerdo ()
- 3) Levemente en desacuerdo ()
- 4) En duda ()
- 5) Levemente de acuerdo ()
- 6) Moderadamente de acuerdo ()
- 7) Muy de acuerdo ()

Modelo de consentimiento



Universidad Abierta Interamericana

Consentimiento informado de participación

Por el presente documento se solicita su participación de la investigación titulada Aspectos psicosociales de la inclusión laboral en personas con discapacidad: Una mirada Psicopedagógica, cuyo/a responsable es Mariam Michelle Matta DNI: 39.949.765. Dicha investigación tendrá lugar en el marco de realización del Trabajo Final de Carrera para obtener el grado de Licenciado/a en Psicopedagogía en la Universidad Abierta Interamericana.

El objetivo principal de esta investigación es indagar sobre los aspectos psicosociales involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad empleadas en diferentes empresas de la ciudad de Rosario. Para el cumplimiento de dicho objetivo se realizarán las siguientes actividades: Escala Likert.

La participación en esta investigación, es totalmente voluntaria, pudiendo, si así lo decidiera, abandonar la misma en cualquier momento. Asimismo, la confidencialidad sus datos será mantenida acorde a lo establecido en la Ley No. 25326 Habeas Data. Esto implica que los datos serán resguardados y sólo serán utilizados por el/la investigador/a en el contexto de este estudio.

Habiendo leído y comprendido lo escrito anteriormente,
yo..... DNI.....acepto participar de la
presente investigación.

Firma, aclaración y DNI

Lugar y fecha:.....