

Universidad Abierta Interamericana.

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Sede Rosario.

Trabajo Final de Carrera

"Un acercamiento a la inclusión laboral de las Personas en Situación de Discapacidad en la ciudad de Rosario en el año 2023".

Autora: Lara Belén Fiocca.

Docente: Lic. Lorena Soledad Lucero.

Título a obtener: Licenciatura en Terapia Ocupacional

Agradecimientos

A mi familia, por apoyarme y acompañarme con tanto amor en este proceso de aprendizaje para convertirme en profesional. No hubiese llegado a esta instancia sin su apoyo emocional y económico.

A mis amigos, un sostén muy importante y necesario para superar con fortaleza este trayecto de mi vida. Mención especial para mis amigas que me dio la facultad, Lari y Fiore, sin dudas nada hubiera sido posible sin ellas a mi lado.

A mis docentes y compañeros, por compartir conmigo sus conocimientos y guiarme para lograr grandes aprendizajes.

Gracias de corazón a todos los que estuvieron conmigo durante estos años.

Índice

Título del Proyecto 5
Área de Conocimiento 5
Tema 5
Palabras claves 5
Introducción 6
Fundamentación 7
Marco Teórico 7
Modelo Social de la Discapacidad 7
Marco de Trabajo para la Práctica Profesional de Terapia Ocupacional: dominio y proceso. Cuarta edición 8
Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) 9
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 11
Ley 22.431: "Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas" 12
Antecedentes de Investigación 12
Planteo del Problema 18
Aportes Teóricos y/o Empíricos al Campo Disciplinar 19
Objetivos 19
Objetivo General 19
Objetivos Específicos 19
Metodología 20
Tipo de Diseño 20
Sujetos Participantes o Muestra 20
Personas en Situación de Discapacidad 21
Terapistas Ocupacionales 21
Recolección de Datos: Instrumentos y Técnicas 21
Prueba Piloto: Personas en Situación de Discapacidad 22
Prueba Piloto: Terapistas Ocupacionales 22
Análisis de Datos 22
Interpretación de Datos 23
Resultados 24

Presentación de Resultados PSD *24*
Análisis de Resultados *28*
Presentación de Resultados Terapistas Ocupacionales *32*
Análisis de los Resultados *34*
Conclusión 37
Discusión 39
Plan de trabajo. Cronograma. 40
Recursos y Presupuesto 40
Referencias bibliográficas 41
Anexo 44

Título del Proyecto

Un acercamiento a la inclusión laboral de las Personas en Situación de Discapacidad en la ciudad de Rosario en el año 2023.

Área de Conocimiento

Terapia ocupacional Laboral, Discapacidad.

Tema

Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Rosario.

Palabras claves

Personas en situación de discapacidad (id. DeCS 30935), trabajo (id. DeCS 15335), inclusión (id. DeCS 59394), habilidades (id. DeCS 1083), intereses, Terapia Ocupacional (id. DeCS 29494).

Introducción

El acceso a un empleo digno es esencial para la vida de las personas. Por medio del mismo, los individuos obtienen un sustento económico, desarrollan un sentido de eficacia y competencia y, a su vez, dentro del ambiente de trabajo se crean relaciones interpersonales beneficiosas para la inclusión social.

En argentina, el marco legal aborda ampliamente esta problemática; avala y busca promover la inclusión laboral de todas las personas en los diversos ámbitos de desempeño. En Rosario, existen ordenanzas y proyectos que acompañan a las personas en el proceso de inclusión laboral y los protegen de la exclusión y la discriminación. La ley ha desempeñado un papel crucial a la hora de visibilizar la problemática, tanto a nivel municipal como provincial y nacional, creando espacios de debate sobre un tema muy postergado y de complejo abordaje.

Se puede decir que esta problemática es un reflejo y una consecuencia de las condiciones económicas y educativas y de las características socioculturales de nuestra sociedad; ya que, si bien existen leyes como la 22.431 que garantizan un cupo laboral para personas en situación de discapacidad, en lo cotidiano no se refleja de tal manera.

Para lograr una inclusión laboral efectiva, es de suma importancia brindarles a los empleadores las herramientas y capacitaciones necesarias, lo cual requiere una coordinación de esfuerzos de varios actores. En este punto juegan un papel importante los terapistas ocupacionales, los cuales se encuentran formados académicamente y habilitados por la ley del ejercicio profesional de Terapia Ocupacional (27.051/2014) para diseñar, promocionar e implementar estrategias de formación e intervención tanto con los empleadores como con las personas en situación de discapacidad.

El trabajo forma parte de las ocupaciones de la vida de las personas, las cuales son el punto de partida en la Terapia ocupacional. En el área laboral, el objetivo fundamental de la terapia ocupacional es acompañar, apoyar e intervenir para que la persona alcance el máximo nivel de autonomía y equilibrio posible en el desarrollo de las ocupaciones productivas (AATO, 1995).

Fundamentación

Marco Teórico

Modelo Social de la Discapacidad

El modelo social de la discapacidad (1970) surge como resultado de los esfuerzos del movimiento de las propias personas con discapacidad, quienes a mediados de la década de los años sesenta comenzaron a plantearse ciertas estrategias de lucha frente a la situación de opresión social en la que se consideraban inmersas.

En las sociedades occidentales, durante la mayor parte del siglo veinte, la discapacidad era considerada como un cuerpo o una mente defectuosa. Desde finales de la década de los años sesenta, esto comenzó a ser el blanco de campañas a través de Europa y Estados Unidos. Las personas con discapacidad tomaron la iniciativa e impulsaron sus propios cambios políticos. Los activistas con discapacidad y las organizaciones de personas con discapacidad se unieron para condenar su estatus como "ciudadanos de segunda clase". Reorientaron la atención hacia el impacto de las barreras sociales y ambientales que discapacitaban a las personas con discapacidad.

Este modelo parte de la premisa de que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, y el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Asimismo apunta a la autonomía de la persona en situación de discapacidad para decidir respecto de su propia vida y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

Este modelo aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

Desde este modelo, el problema de la discapacidad deja de ser un problema de "deficiencia" de la persona y pasa a ser un problema de las "deficiencias" de la sociedad, que se traducen en barreras incapacitantes. Por ende, si se considera que las causas que originan la

discapacidad son sociales, las soluciones deben estar dirigidas hacia la sociedad (Palacios, A. 2008).

En resumen, el modelo social de la discapacidad es un marco teórico que desafía la visión tradicional de la discapacidad como una limitación individual y la reinterpreta como resultado de barreras sociales y ambientales que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad. Este enfoque promueve la necesidad de eliminar estas barreras y fomentar la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad funcional.

Marco de Trabajo para la Práctica Profesional de Terapia Ocupacional: dominio y proceso. Cuarta edición

El Marco de Trabajo para la Práctica Profesional de Terapia Ocupacional: dominio y proceso, es un documento oficial de la AOTA que se encuentra en constante evolución. Se desarrolló originalmente para articular la perspectiva distintiva de la terapia ocupacional y su contribución a la promoción de la salud y la participación de personas, grupos y poblaciones a través de un contrato laboral.

Dentro del Marco, la terapia ocupacional se define como el uso terapéutico de las ocupaciones de la vida diaria con personas, grupos o poblaciones (es decir, el cliente) con el propósito de mejorar o permitir la participación. Los servicios de terapia ocupacional se proporcionan para la habilitación, rehabilitación y promoción de la salud y el bienestar de los clientes con necesidades relacionadas y no relacionadas con la discapacidad.

El Marco se divide en dos secciones principales: el dominio, que describe el ámbito de la profesión y las áreas en las que sus miembros tienen un cuerpo establecido de conocimientos y experiencia y; el proceso, que describe las acciones que los profesionales toman al proporcionar servicios que se centran en el cliente y en la participación en las ocupaciones.

Uno de los dominios de la terapia ocupacional son las ocupaciones, las cuales se definen como “actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familias y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar significado y propósito a la vida. Las ocupaciones incluyen cosas que la gente necesita, quiere y se espera hacer” (WFOT, 2012, párr. 2).

Las ocupaciones son fundamentales para la salud, la identidad y el sentido de competencia de un cliente (persona, grupo o población) y tienen un significado y valor particulares para ese cliente. Ocurren en contextos y están influenciadas por la interacción entre los patrones de desempeño, las habilidades de desempeño y los factores del cliente.

El trabajo es una de las ocupaciones principales en la vida de las personas. El marco lo define como "Trabajo o esfuerzo relacionado con el desarrollo, la producción, la entrega o la gestión de objetos o servicios; beneficios que pueden ser financieros o no financieros" (Christiansen & Townsend, 2010; Dorsey et al., 2019).

El proceso del marco detalla las etapas de la práctica terapéutica, desde la evaluación inicial y la planificación de intervenciones hasta la implementación de tratamientos específicos y la evaluación continua de los resultados obtenidos. El proceso de evaluación se centra en averiguar lo que el cliente quiere y necesita hacer; determinar qué puede hacer y qué ha hecho; e identificar apoyos y barreras para la salud, el bienestar y la participación. Este enfoque sistemático ayuda a los Terapistas Ocupacionales a personalizar las intervenciones según las necesidades y metas de cada individuo.

Modelo de la Ocupación Humana (MOHO)

El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) es una teoría desarrollada por Gary Kielhofner. Este proporciona un marco conceptual para entender cómo las ocupaciones afectan la salud y el bienestar de las personas.

Surgió en un momento particular de la terapia ocupacional, cuando a comienzos de la década del 1970 la terapia ocupacional se encontraba en el medio de una crisis de identidad profesional, ya que, el campo se había alineado con un conjunto de ideas mecanicistas y, al mismo tiempo, había perdido la visión de sus conceptos originales de base ocupacional. Reilly reconoció este problema y comenzó a trabajar para desarrollar una nueva estructura de conocimiento centrada en la ocupación.

Al hablar de ocupación hace referencia a las actividades diarias que las personas realizan de manera habitual y que tienen significado y valor para ellas. El MOHO sostiene que las ocupaciones son fundamentales para el desarrollo de la identidad, el bienestar emocional y la

calidad de vida de las personas. Participar en ocupaciones significativas proporciona sentido de propósito, estructura y satisfacción personal.

Dicho modelo conceptualiza a la persona como un sistema abierto, lo que significa que el individuo está en constante interacción con su entorno y que esta interacción influye en su desempeño ocupacional. Los componentes que conforman el sistema son: volición, la cual se refiere a los procesos de motivación, valores y creencias que impulsan la elección de ocupaciones. La volición se ve afectada por las experiencias y las interacciones con el entorno. Habituación, hace referencia al proceso por el cual la ocupación es organizada en patrones o rutinas. Y por último, capacidad de desempeño, lo cual incluye habilidades físicas, mentales y emocionales que permiten a una persona realizar ocupaciones.

Postula que la participación ocupacional, efectiva y satisfactoria, depende de la interacción dinámica entre la persona, las ocupaciones que realiza y el entorno en el que se desenvuelve. Esta interacción puede facilitar o dificultar la participación ocupacional y afectar directamente la salud y el bienestar de la persona. Es oportuno decir entonces que, el contexto puede actuar como un factor incapacitante para las personas en situación de discapacidad (PSD), generando dificultades para acceder a puestos de trabajo, grupos sociales e incluso a espacios físicos, debido a barreras arquitectónicas. Todo esto conlleva a la exclusión del colectivo.

Podemos definir a la inclusión como la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La inclusión busca lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo aquellos que se encuentran en condiciones de segregación o marginación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como individuos (Coelho Fabián, 2019)

Continuando con el MOHO y haciendo énfasis en el tema de interés de este trabajo de investigación, el modelo define al trabajo como las actividades, tanto remuneradas como no remuneradas, que proporcionan servicios o comodidades a otros (Chapple; Shannon, 1970).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos expone en el artículo 23:

> "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

Partiendo de esta base podemos decir que la inclusión laboral es materia del Estado y de los empleadores, los cuales se deben encargar de eliminar las barreras sociales que excluyen al colectivo de las personas en situación de discapacidad, con el fin de brindar el cumplimiento al derecho universal de todas las personas de acceder a un trabajo digno y significativo.

La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno, decente y bien remunerado (Cognos Online, 2023)

Para concluir, al buscar empleo es crucial considerar tanto los intereses personales como las habilidades necesarias para el puesto en cuestión. Los intereses, desde el **MOHO**, son definidos como lo que uno encuentra disfrutable y satisfactorio de hacer (cap. 2, p. 17). Las habilidades son definidas como el acervo innato o adquirido de capacidades, competencias, cualidades, talentos y conocimientos que caracterizan a las personas y les permiten hacer una contribución productiva a la sociedad, mejorar su bienestar y ser buenos ciudadanos (Busso et al., 2017; Prada y Rucci, 2016).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad expone en su artículo 27 "trabajo y empleo" (2008): los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

Ley 22.431: "Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas"

La Ley 22.431: "Sistema de protección integral de las personas discapacitadas" (1981) expone en el art. 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.

Antecedentes de Investigación

- ✓ ***Danel, P. M, & Blogna – Tistuzza S. H. (2021). "Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019". Sistema Nacional de Repositorios Digitales.***

En este trabajo de investigación se lleva a cabo un recorrido histórico sobre las gestiones presidenciales entre los años 2011 y 2019, enfocándose específicamente en el surgimiento y el cumplimiento del sistema de cuotas en el empleo público en Argentina. En el año 2011 comenzó el segundo gobierno de Cristina Fernández de Kirchner y en el 2019 concluyo la gestión de Mauricio Macri.

El sistema de cuotas establece que es obligación de los tres poderes del Estado "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". En Argentina, el cupo laboral para personas con discapacidad, solo está regulado para el ámbito público. Es de carácter obligatorio y posee sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad.

Como conclusión expresan que, en términos de eficacia, el sistema de cuotas laborales en Argentina no ha sido satisfactorio. El mismo registra casi 40 años sin alcanzar los objetivos que se propuso.

Los autores alientan a que, en futuros trabajos, se avance con evaluaciones profundas de las políticas públicas destinadas al colectivo con discapacidad donde pongan su atención en la eficacia del sistema de cuotas.

Finalmente, destacan que las políticas de acceso al empleo resulta una posibilidad de aminorar las marcas profundas de la desigualdad, que se hacen presentes en las realidades de las personas en situación de discapacidad.

- ✓ ***Caponni, R. B. (2022). "Políticas públicas dirigidas a la inclusión laboral de Personas en situación de discapacidad, en el departamento Belgrano - provincia de Santa Fe. Relevamiento, registro y análisis desde la perspectiva de justicia ocupacional y justicia social". Tesis de Grado de Terapia Ocupacional. Sistema Nacional de Repositorios Digitales.***

Siguiendo por el camino de la inclusión laboral, esta investigación surge por el interés de promover la inclusión y el respeto por las PSD en el ámbito laboral. Además de visibilizar la necesidad de un estado presente generador de políticas públicas que reduzcan las injusticias ocupacionales.

Esta investigación tiene como propósito elevar, registrar y analizar las políticas públicas actuales dirigidas al acceso al trabajo de las personas en situación de discapacidad en el departamento Belgrano, provincia de Santa Fe. Conocer cuáles son las estrategias e intervenciones del Estado en relación al Derecho al Trabajo de este colectivo y analizar los criterios para fomentar la inclusión laboral en el sector público y privado del departamento.

El enfoque metodológico seleccionado fue de tipo mixto. Como instrumento de recolección de datos se realizaron encuestas principalmente con preguntas cerradas, mediante formulario de Google. Para analizar los datos, se transcribieron a una matriz que permitió analizarlos e interpretarlos. El análisis de la información se llevó a cabo desde la perspectiva de TO Y DDHH.

Dichas encuestas fueron destinadas a funcionarios vinculados a las áreas de discapacidad, áreas de recursos humanos de cada municipio/comuna y afines; organizaciones y entidades

referentes de empresas privadas de la región y sindicatos gremiales. La muestra obtenida refiere a 16 encuestados, de los cuales 7 representaron al Sector Público.

Se llevó a cabo una encuesta en común para los tres sectores y, luego, una específica para cada sector (privado, público y gremial). Se les realizaron preguntas acerca de la discapacidad, inclusión laboral, presupuesto destinado a discapacidad y políticas públicas con el fin de poder responder a los objetivos de investigación.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos de las encuestas, la autora concluye que una municipalidad/comuna comprometida en acompañar la inclusión laboral de las PSD permite generar e implementar políticas públicas de inclusión; que es fundamental el trabajo conjunto del sector público y privado para propiciar y favorecer la inclusión laboral digna, justa y segura; se reconoce y valoriza que las políticas públicas dirigidas al trabajo son un medio necesario para encauzar la igualdad de oportunidades de inclusión laboral siempre y cuando se funden desde el modelo de los derechos humanos y no desde el enfoque capacitista. Finalmente sostiene que conocer cuál es la situación actual es el primer paso para mejorar, ajustar y generar nuevas estrategias a favor del Derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad.

Para concluir, la autora destaca el papel crucial que tiene la terapia ocupacional, apoyada por políticas públicas inclusivas, para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo de manera justa y equitativa, superando las barreras históricas y promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.

- ✓ ***Bartolomé, P. A. (2021). "Inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato". Tesis de grado de Terapia Ocupacional. Sistema Nacional de Repositorios Digitales.***

El objetivo de este trabajo de investigación es poder analizar si las empresas del sector privado de la localidad de Don Torcuato poseen información acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual y conocer si han logrado transitar esta experiencia. Para llevarlo a cabo, se realizó una muestra conformada por 15 empresas del sector privado de la localidad de Don Torcuato, Municipio de Tigre, provincia de Buenos Aires, a las cuales se les aplico una encuesta como medio para recolectar información. El instrumento que utilizó para analizar la información fue Microsoft Office Excel.

La metodología que selecciono para llevar a cabo la investigación fue, según el enfoque metodológico, mixta; según el grado de conocimiento, descriptiva, inductiva y explicativa y; según el momento del objeto en el tiempo, transversal.

A partir de los resultados obtenidos, la autora destaca que se evidencia una falta de información y/o formación para brindar oportunidades reales de inclusión laboral.

La conclusión a la que llega es que existen escases de oportunidades de acceso a empleos competitivos para personas con discapacidad intelectual debido a la falta de sensibilización e información por parte de los empleadores del sector privado en la localidad de Don Torcuato.

Por último, la autora referencia que los Terapistas Ocupacionales debemos alentar la conciencia de los empresarios del sector privado de la localidad de Don Torcuato; crear programas que motiven y formen a los empresarios del sector privado será un punto de partida para acercar el mundo del trabajo a la discapacidad intelectual.

- ✓ ***Vidal Espinoza, R. O. & Valderrama Cornejo, C. (2015). "Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo". Sistema Nacional de Repositorios Digitales***

Este artículo tiene como objeto tensionar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación.

El ingreso al trabajo remunerado es un derecho de toda persona y es una obligación del estado proveer las condiciones para que ello ocurra. Por medio del trabajo se alcanza el bienestar, el sustento económico y la vida autónoma.

En el mundo del trabajo competitivo, el derecho de las personas con discapacidad (PCD) a trabajar en condiciones de igualdad encuentra barreras difíciles de eliminar. Sin embargo, cuando se les ha brindado la oportunidad de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. (O´ Reilly, 2007).

El problema central de este artículo es que en el mundo del trabajo competitivo las PCD son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo en este

colectivo. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal. Al respecto, los autores señalan que en respuesta a esta problemática de nivel mundial, países como EEUU, Canadá, la comunidad europea y algunos países de Latinoamérica, han implantado una estrategia de inserción laboral para personas con discapacidad, a esta se la conoce como empleo con apoyo, fundamentado en los sistemas de apoyo planteados por la Asociación americana de discapacidad intelectual y del desarrollo (AAIDD, 2010).

Se trata de un grupo siempre postergado por la comunidad. Sus necesidades y problemas no forman parte de la agenda nacional ni del debate parlamentario, lo que se traduce en olvido y marginación. Las PCD viven aisladas y limitadas debido a la indiferencia y a la discriminación que predomina en la sociedad. La discriminación es la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales y culturales que colocan a estas personas en una situación de vulnerabilidad.

Caamaño afirma que "la persona con discapacidad, siendo en teoría una persona con los mismos derechos que las demás, se ve impedida de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como ciudadanos de segunda clase. Esto se ve reflejado claramente en el tipo de trabajo al que puede acceder la PCD.

- ✓ ***Parker G., M. V., Blanch M., J., Ordenes S., M. F., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. Revista Chilena De Terapia Ocupacional.***

Esta investigación pretende redimir la experiencia de empleadores que brindan oportunidades laborales en sus empresas a personas en situación de discapacidad intelectual egresadas, desde el 2007, del Programa Diploma en Habilidades Laborales de la Universidad Andrés Bello. El objetivo es identificar las habilidades y competencias que les han permitido a las personas en situación de discapacidad intelectual insertarse en el mundo laboral y la incidencia que tuvo la formación socio-laboral recibida.

Según diversos estudios, una limitante fundamental para el éxito del proceso de inclusión laboral de las PSD es la discriminación. Entendiéndose como la creencia de que estas personas

son menos productivas, así como también que los empleadores consideren que la contratación implica mayor costo para las empresas. Otro elemento discriminatorio es la falta de formación laboral apropiada y especializada para las personas con discapacidad.

Por otra parte, se distinguen factores personales que limitarían las opciones laborales. Estas son baja autoestima y seguridad personal.

En contrapartida, uno de los facilitadores para la inclusión laboral es la formación para el trabajo.

En cuanto a la formación laboral de las PSD intelectual, Chile no cuenta con políticas públicas que respalden esta necesidad en la educación superior. En consecuencia, las oportunidades de formación son sumamente escasas. En respuesta a este vacío legal, la Universidad Andrés Bello, crea en marzo de 2006 el Programa Diploma en Habilidades Laborales, dirigido a jóvenes en situación de discapacidad intelectual. Los objetivos son potenciar el máximo desarrollo intelectual, emocional y social de sus participantes; fortalecer la autoestima, autonomía y habilidades sociales; desarrollar habilidades laborales específicas. Tiene una duración de 3 años. En base a esto, la investigación busca describir la perspectiva de empleadores de jóvenes egresados del programa en torno a las habilidades laborales que estos presentan.

El enfoque metodológico de la investigación es de carácter mixto. Los instrumentos utilizados para recabar información fueron encuestas y entrevistas semi-estructuradas. La población objetivo estuvo conformada por empresarios, seleccionados de forma intencionada mediante criterios de inclusión y exclusión. De 42 encuestas enviadas, 17 empleadores contestaron y, además, a 4 se les realizo una entrevista semi-estructurada.

En relación a los resultados, la mayoría de los participantes manifestó que los jóvenes egresados del programa muestran una actitud positiva hacia el trabajo, presentando interés por aprender y reforzar sus habilidades laborales. También expresan una perspectiva positiva de los empleadores en cuanto a los conocimientos que manejan los egresados del programa para desempeñarse en sus cargos.

Los entrevistados mencionan que, en general, los jóvenes realizan su trabajo sin mayores dificultades, cumpliendo con las tareas que se les asignan. Sin embargo, reconocen que han tenido que enfrentar algunas dificultades. Entre ellas nombran que los jóvenes presentan una mayor sensibilidad frente a las observaciones o críticas. Frente a esto, modificaron la manera de comunicarse hacia ellos.

En cuanto al aporte del programa al desempeño laboral de los jóvenes, los empleadores manifiestan que ingresaron al trabajo con una buena base formativa.

Por último, sostienen que el programa les ha permitido aumentar su autoestima y seguridad.

Los resultados de este estudio refuerzan la idea de brindar una oportunidad de formación socio-laboral a jóvenes en situación de discapacidad intelectual, ya que de acuerdo a la perspectiva de los empleadores, esta favorecería su adaptación y desempeño en el mundo laboral.

Para concluir, los empleadores relevan la importancia de contar con un preparador laboral para apoyar el proceso de inserción laboral, de manera que las personas en situación de discapacidad intelectual se desempeñen en los cargos más adecuados de acuerdo a su perfil, en términos de capacidades, habilidades y características individuales.

Todas estas investigaciones aportan significativamente al presente trabajo, ya que, se enfocan en la inclusión laboral abordándola desde distintas perspectivas.

Planteo del Problema

En el proceso de inclusión laboral, ¿son tenidos en cuenta, por los terapistas ocupacionales, los intereses y las habilidades de una persona en situación de discapacidad?

Las personas en situación de discapacidad deben enfrentarse a barreras en todos los ámbitos en los cuales se desempeñan, debido a que la exclusión a este colectivo sigue siendo muy visible en la sociedad actual. Una de las barreras contra las cuales deben lidiar es la limitada oferta laboral.

Un requisito fundamental para hacer frente a esta barrera es la inclusión laboral. Al hablar de inclusión laboral, nos referimos a las políticas que permiten que personas en condición de

vulnerabilidad, y sin importar su religión, etnia, orientación sexual, género, discapacidades, entre otros aspectos, puedan acceder a un empleo digno. El fin de la inclusión laboral es promover un ambiente de trabajo libre de discriminación, en el que todas las personas gocen de los mismos derechos laborales sin ninguna condición adyacente. (CognosOnline, 2023).

Aportes Teóricos y/o Empíricos al Campo Disciplinar

La presente investigación tiene como finalidad examinar la situación actual de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Se centra en identificar las barreras y oportunidades presentes en el ámbito laboral para este grupo poblacional. A través de este análisis, se pretende ampliar el conocimiento existente y ofrecer una base sólida de datos y evidencias que puedan contribuir significativamente a la formulación de políticas y estrategias más efectivas. Los resultados obtenidos tienen el potencial de ser una referencia para futuras investigaciones en el área, orientando la implementación de medidas que promuevan una inclusión laboral más equitativa y efectiva para las personas en situación de discapacidad.

Objetivos

Mediante el presente trabajo se busca visibilizar la situación actual de la inclusión laboral en Rosario, con el fin de determinar si las personas en situación de discapacidad tienen la posibilidad de acceder a un puesto laboral basado en sus intereses y habilidades.

Objetivo General

El objetivo general de esta investigación se basa en explorar, desde la perspectiva de la Terapia Ocupacional y las personas en situación de discapacidad, la situación actual de la inclusión laboral en Rosario.

Objetivos Específicos

- ✓ Indagar si los profesionales de Terapia Ocupacional tienen en cuenta, en el proceso de inclusión laboral, los intereses y habilidades de las personas en situación de discapacidad.
- ✓ Indagar las posibilidades que tienen las personas en situación de discapacidad de acceder a un puesto laboral de acuerdo a sus intereses y habilidades.

- ✓ Describir cuales son las barreras a las que se enfrentan las personas en situación de discapacidad al momento de trabajar.

Metodología

Tipo de Diseño

Investigación de enfoque **cualitativo de tipo exploratoria y descriptiva**.

Por la naturaleza de los datos e información se utilizará un **enfoque cualitativo**, el mismo implica recopilar datos no numéricos, como opiniones, actitudes y experiencias para comprender como vivencian la inclusión laboral las personas en situación de discapacidad.

Por su nivel de profundidad se utilizará un **enfoque exploratorio – descriptivo**, ya que éste indaga aspectos concretos de la realidad y busca comprender un tema poco estudiado; a su vez, mide las características, observa la configuración y procesos que componen los hechos, no responde al cómo.

Sujetos Participantes o Muestra

El proyecto de investigación estará conformado por una muestra que incluye a Personas en situación de Discapacidad y a Terapistas ocupacionales.

Es una muestra no probabilística, es decir, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández-Sampieri, 2014). A su vez, es seleccionada por conveniencia y mediante la técnica bola de nieve, la cual consiste en contactar a los primeros participantes que cumplen con los criterios y pedirles que recomienden a posibles participantes.

La muestra se encuentra conformada por un total de 11 personas, de las cuales 6 representan a Personas en Situación de Discapacidad y 5 a Terapistas ocupacionales.

Los primeros participantes se obtuvieron a través del Taller Protegido de Rosario. Tanto las PSD como una Terapista Ocupacional. Previo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se les brindo el consentimiento informado, en el cual expresan su voluntad

de participar del trabajo de investigación. Los participantes restantes fueron referidos por profesionales del área.

Personas en Situación de Discapacidad

Criterios de inclusión.

- Personas en situación de discapacidad mayores de edad.
- Que hayan trabajado alguna vez.
- Que desempeñen su trabajo en la ciudad de Rosario.

Criterios de exclusión.

- Persona con una discapacidad adquirida que se encuentre en un proceso de recalificación laboral

Terapistas Ocupacionales

Criterios de Inclusión.

- Terapistas ocupacionales que se desempeñen en el área laboral, específicamente en inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que trabajen en la ciudad de rosario.

Criterios de exclusión

- Terapistas ocupacionales que no hayan logrado completar un proceso de inclusión laboral.

Recolección de Datos: Instrumentos y Técnicas

La recolección de datos se llevará a cabo mediante una entrevista semiestructurada de preguntas abiertas, orientada a obtener información de forma oral sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos (Murecillo et. al). Este instrumento fue confeccionado específicamente para las Personas en Situación de Discapacidad.

Otro de los instrumentos de recolección de datos que se utilizara será una encuesta, la cual está diseñada para recopilar datos específicos acerca del proceso de inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad, desde la perspectiva de Terapistas Ocupacionales. Se llevará a cabo mediante formulario de Google.

Ambas herramientas de recolección de datos se crearon basadas en los lineamientos del MOHO. Las mismas se encuentran disponibles en el apartado titulado: ANEXO. Instrumentos de recolección de datos.

Prueba Piloto: Personas en Situación de Discapacidad

En una primera instancia se aplicó la entrevista semi-estructurada a dos personas en situación de discapacidad. Estas se realizaron los días 10 y 17 de noviembre del año 2023, en la ciudad de Rosario.

En ambos casos, la aplicación del instrumento diseñado responde a los objetivos de este trabajo de investigación sin presentar dificultades, por ende, no se realizaron cambios.

Prueba Piloto: Terapistas Ocupacionales

En una primera instancia se le envió a dos terapistas ocupacionales, mediante Whatsapp, un enlace con la encuesta. Solo una de ellas la realizo.

Los datos recolectados responden a los objetivos de la investigación. No se realizaron modificaciones al instrumento.

Análisis de Datos

Para la interpretación de los datos obtenidos se realizó un análisis de tipo cualitativo, ya que el fin del mismo se enfoca en la experiencia y la perspectiva de los participantes acerca del tema de investigación.

A continuación, se organizaron los datos obtenidos en categorías de análisis específicas, tanto para las PSD como para las terapistas ocupacionales, desarrolladas en base al Modelo de la Ocupación Humana.

Las categorías de análisis para las PSD son: experiencia laboral; trabajo actual; elección; proceso; dificultades; manejo de la situación; como la manejaría; propuestas. Por otro lado, las categorías de análisis para los terapistas ocupacionales son: elección de los puestos; evaluación de intereses y habilidades; intereses y habilidades.

Con el objetivo de facilitar la lectura e interpretación de los datos, se le asignó a cada participante un código específico: participante 1 (P1); participante 2 (P2); participante 3 (P3); participante 4 (P4). Asimismo, los códigos asignados a los terapistas ocupacionales son: terapista ocupacional 1 (TO1); terapista ocupacional 2 (TO2); terapista ocupacional 3 (TO3).

En primer lugar se analizaran los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a PSD. En segundo lugar, se analizaran los datos obtenidos de las encuestas realizadas a terapistas ocupacionales.

Interpretación de Datos

Personas en Situación de Discapacidad.

Categorías de Análisis.

1- Experiencia laboral
2- Trabajo actual
3- Elección
4- Proceso
5- Dificultades
6- Manejo de la situación
7- Otra forma de manejarla
8- Propuestas

Codificación de Datos Recolectados.

Código: P1 (participante 1)

- Mujer
- 62 años

Código: P2 (participante 2)

- Mujer
- 21 años

Código: P3 (participante 3)

- Hombre
- 19 años

Código: P4 (participante 4)

- Mujer
- 30 años

Terapistas Ocupacionales.

Categoría de Análisis.

1- Elección de los puestos
2- Evaluación de intereses y habilidades
3- Intereses y habilidades

Codificación de Datos Recolectados.

Código: TO1 (Terapista ocupacional 1)

Código: TO2 (Terapista Ocupacional 2)

Código: TO3 (Terapista Ocupacional 3)

Resultados

Presentación de Resultados PSD

Categoría 1: Experiencia laboral.

En cuanto a la pregunta dirigida hacia la experiencia laboral con la que cuenta cada participante, las respuestas fueron variadas. En relación a P1, trabajó durante 21 años para instituciones de salud realizando radiografías. Luego, debido a la adquisición de una discapacidad visual como consecuencia de su trabajo, fue despedida y se tuvo que reinventar. Fue así como creo su empresa de coaching.

En cuanto a P2, trabajó durante 3 meses a modo de pasantía, a las cuales accedió al finalizar el curso de alfabetización digital mediante “proyecto trama”, en el Banco Municipal de Rosario en el área de archivos generados. Sus tareas se basaban en transcribir archivos de la computadora al formato papel.

Por su parte, P3 cuenta con dos experiencias laborales. Por un lado, en un negocio familiar dedicado a la tapicería. Sus tareas implican desarmar los artículos, descoser, limpiar y hacer envíos. Por otro lado, trabajó durante 3 meses en un supermercado, en el área de panadería y de verdulería. Sus tareas implicaban atención al público y reposición de stock.

Por último, P4 trabaja en la empresa "Estancia Damfield", ubicada en la localidad de Funes. Se encuentra en el área "espacios verdes", sus tareas implican limpieza, riego y orden de plantas. Al igual que P2, accedió a este puesto mediante "proyecto trama".

Categoría 2: Trabajo actual

En cuanto a la pregunta sobre su situación laboral actual, P1 al día de hoy continúa trabajando en su empresa de coaching, junto con su socio fundador. Por otro lado, P2 actualmente no cuenta con empleo, sin embargo, asiste al espacio de formación laboral en un centro de día con el objetivo de obtener un puesto laboral. En el caso de P3, continua trabajando en el negocio familiar y, al igual que P2, asiste al espacio de formación laboral. Por último, P4 permanece en "Estancia Damfield".

Categoría 3: Elección

En cuanto a la pregunta dirigida a indagar si pudieron elegir su puesto de trabajo y si les gusta se observan las siguientes situaciones: en relación a P1, tuvo la posibilidad de seleccionar su puesto actual. No obstante, a pesar de que el coaching le gustaba con anterioridad, cabe destacar que su decisión de dedicarse a ello surgió tras su despido debido a una enfermedad profesional. En el caso de P3, expresa que siempre pudo elegir sus puestos de trabajo, sin embargo, por cuestiones personales tuvo que dejar el supermercado y continuar en la tapicería, trabajo que no le gusta tanto. Al preguntarle porque no le gusta exclamo:

"(...) no es lo que quiero hacer de mi vida".

Al igual que los casos anteriores, P4 también pudo elegir su puesto de trabajo y refiere que le gusta porque es al aire libre. Por otro lado, en el caso de P2, expresa que no tuvo la oportunidad de elegir el puesto laboral, ya que fue asignado a través del "proyecto trama" como parte de una pasantía. Sin embargo, en la entrevista comento:

"(...) me gustaba mucho y, si tuviera la oportunidad, lo elegiría actualmente".

Categoría 4: Proceso

A modo de indagar un poco más sobre sus trabajos, se les pregunto cómo fue el proceso para llegar a dichos puestos.

Como se expresó anteriormente, en el caso de P1, en el año 2008 fue despedida de la institución de salud donde se desempeñaba como radióloga, debido a una ceguera adquirida por dicho trabajo. Es por esto que decidió comenzar el curso de coaching. Tras completar el curso, trabajó durante 11 años como docente en el instituto, en este experimentó falta de respeto y desestimación. Sin embargo, gracias al apoyo de su mejor amiga, pudo establecer su propia empresa junto con su socio, utilizando una oficina prestada por dicha amiga. Esta iniciativa se ha mantenido durante los últimos seis años.

En el caso de P2, formaba parte del "proyecto trama", en este realizo un curso de alfabetización digital y accedió a una pasantía de 3 meses en el Banco Municipal de la Ciudad de Rosario. Este puesto le fue asignado a través del programa.

En el caso de P3, expresa que para lograr acceder al puesto en el supermercado, se presentó en este solicitando un trabajo y así fue como ingreso. En el caso de la tapicería, al ser un negocio familiar expresa:

"(…) no tuve muchas opciones".

Por último, P4 fue convocada para dicho puesto desde "proyecto trama" y acepto la oferta de manera inmediata.

Categoría 5: Dificultades

Para poder acercarnos un poco más a la realidad que atraviesan día a día, se indago acerca de las dificultades con las que se encontraron en el trabajo.

En el caso de P1 expreso que tuvo dificultades en el camino:

"(…) la primera dificultad que tuve fue cuando el contador del sanatorio donde trabajaba en radiología me dijo "yo no puedo tener a una persona que no ve" (…)".

La mantuvieron 6 meses más hasta que finalmente la despidieron.

"(…) Está bien, yo profesionalmente para lo que hacía tenía que ver. Sin embargo, podían ponerme en un teléfono pero no lo realizaron. (…) Me quisieron despedir sin indemnización".

En su rol actual como coach, continúa enfrentando prejuicios y cuestionamientos acerca de su capacidad, expresó:

"(...) Por ejemplo algunos dicen "¿Qué nos puede enseñar una persona que no ve?". Es mucho el juicio de las personas".

Para finalizar hace referencia a las dificultades tecnológicas con las que se encuentra a diario, las cuales complican su labor.

En el caso de P3, ha experimentado dificultades personales relacionadas con sus habilidades de comunicación, lo que ha afectado su desempeño y adaptación en el entorno laboral.

Finalmente, P2 y P4 expresan que no se encontraron con dificultades en su trabajo.

Categoría 6: Manejo de la situación.

A los participantes que expresaron dificultades en sus trabajos, se les pregunto cómo las manejan. En el caso de P1 respondió:

"(...) los prejuicios los manejo demostrando lo que soy. Con mi actitud y mi forma de insertarme. (...) Las dificultades del día a día las resuelvo pidiendo ayuda a mi entorno".

Y en el caso de P3 respondió:

"(...) estando día a día, practicando".

Categoría 7: Otra forma de manejarla

En relación con el interrogante anterior, se les consulto si les hubiera gustado manejar las dificultades de otro modo. En este caso, P1 y P3 coinciden en que están a gusto con su manera de resolver las situaciones.

Categoría 8: Propuestas

Para finalizar con la entrevista, se les pregunto qué propondrían para mejor la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

En esta oportunidad, P2 y P3 sugieren incrementar la visibilidad y la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, generando más puestos de trabajo y promoviendo su presencia en el entorno laboral cotidiano.

En el caso de P4, propone que haya más capacitaciones. Que todas las personas, tengan dificultades o no, puedan trabajar. Para concluir exclama:

"(…) que por favor le den una oportunidad a todos para trabajar".

Por último, continuando por el camino de los participantes anteriores, P1 propone entrenamientos para las personas en situación de discapacidad para salir de la vulnerabilidad y expresa:

"(…) toman a las personas con discapacidad por el beneficio que les produce pero sin considerar su habilidad. (…) Los obstáculos son sociales".

P4 refiere que el sistema y el entorno son los que deben cambiar para que la inclusión laboral pueda mejorar.

Análisis de Resultados

Categoría 1: Experiencia laboral.

Para el análisis de esta categoría, resulta relevante destacar la situación de injusticia ocupacional que tuvo que atravesar P1. Esta fue producto de una enfermedad profesional, resultado de los factores a los cuales se encontraba expuesta como radióloga.

Por otra parte, considero necesario resaltar la importancia del "proyecto trama", dado que dos de los participantes lograron conseguir un puesto laboral gracias a esta iniciativa.

Trama es un proyecto de inclusión laboral para jóvenes con discapacidad intelectual que está conformado por la Fundación del Gran Rosario y la Fundación del Sol Naciente, y cofinanciado por la Delegación de la Unión Europea en Argentina. Es una red de instituciones, entre ellas grandes empresas, que se unieron para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Desde la perspectiva del **Modelo de Ocupación Humana (MOHO)**, se pueden resaltar varios puntos claves en relación con la experiencia laboral de cada participante. La transición de

P1 desde un trabajo en el área de la salud a emprender una empresa de coaching expresa una adaptación significativa a sus nuevas circunstancias. A pesar de enfrentar desafíos relacionados con su discapacidad, P1 demostró una fuerte voluntad para reinventarse y seguir persiguiendo nuevas metas. Esta reinvención implicó el desarrollo de nuevos hábitos y rutinas para su rol como emprendedora, incluyendo la creación y gestión de su propia empresa. Además, la capacidad de P1 para aprender nuevas habilidades y superar las barreras impuestas por la discapacidad refleja su habilidad para adaptarse a las nuevas demandas del entorno laboral.

La experiencia de P2 en una pasantía administrativa muestra su interés en desarrollar habilidades específicas y su disposición para integrarse en un nuevo entorno laboral. Las rutinas asociadas con el manejo de documentos y la transcripción de archivos requirieron que P2 adaptara y aprendiera nuevas habilidades técnicas.

La diversidad en las experiencias laborales de P3, que incluye tanto el trabajo en un negocio familiar de tapicería como en un supermercado, sugiere una notable flexibilidad en sus intereses y motivaciones. P3 ha desarrollado y ajustado sus rutinas laborales a diferentes contextos. Esta capacidad para manejar diversas tareas en diferentes entornos demuestra su adaptabilidad y competencia funcional en distintos roles laborales.

Por último, la participación de P4 en el área de espacios verdes refleja un interés en actividades relacionadas con el cuidado del entorno natural y la jardinería. Las tareas rutinarias de mantenimiento y cuidado de plantas requieren una adaptación a hábitos específicos relacionados con la jardinería. La capacidad de P4 para realizar tareas físicas y técnicas en este contexto laboral evidencia sus habilidades funcionales y adaptativas en el manejo de actividades ambientales.

Categoría 2: Trabajo actual

El análisis de esta categoría revela que, de los cuatro participantes, solo uno se encuentra sin empleo actualmente. A su vez, dos de ellos asisten a un espacio de formación laboral con el objetivo de conseguir un empleo en un futuro.

El MOHO sostiene que las ocupaciones son fundamentales para el desarrollo de la identidad, el bienestar emocional y la calidad de vida de las personas. Participar en ocupaciones significativas proporciona sentido de propósito, estructura y satisfacción personal.

El trabajo es considerado una de las ocupaciones principales en la vida de las personas. Por medio de este, los individuos adquieren una rutina, hábitos y roles, un sustento económico y un sentido de eficacia y competencia. Por esto es tan importante incrementar las posibilidades de las PSD de acceder a un empleo digno.

Categoría 3: Elección

El análisis de esta categoría revela que, la mayoría de los participantes pudo elegir su puesto de trabajo, a excepción de uno de ellos que se le asigno desde "proyecto trama" como resultado de un curso realizado. Sin embargo, estaba feliz y a gusto con el puesto.

Desde la perspectiva del MOHO, la capacidad de elección y la satisfacción en los trabajos de los participantes muestran cómo la volición (motivaciones y valores personales) interactúa con las rutinas y capacidades individuales. Mientras que algunos participantes, como P1 y P4, encontraron satisfacción en trabajos que se alineaban bien con sus preferencias, otros, como P3, enfrentaron desafíos relacionados con la falta de alineación entre sus intereses y el trabajo realizado. P2, aunque no tuvo la opción de elegir inicialmente, encontró satisfacción en el trabajo realizado, destacando cómo la volición puede influir positivamente incluso en contextos de menor autonomía en la selección del puesto.

Categoría 4: Proceso

El análisis del proceso de obtención de los puestos laborales revela una variedad de trayectorias. Mientras que algunos participantes, como P1 y P3, enfrentaron desafíos significativos y dependieron de circunstancias personales o familiares para alcanzar sus posiciones actuales, otros, como P2 y P4, recibieron sus oportunidades a través de programas específicos.

Desde el MOHO, todo lo desarrollado muestra cómo su motivación y valores, hábitos y rutinas, y capacidades influyen en su adaptación y desempeño ocupacional. Las experiencias de P1 reflejan una adaptación significativa y auto emprendimiento. P2 demuestra aprendizaje y

adaptación a nuevas rutinas sin elección previa. P3 muestra flexibilidad y pro actividad en la búsqueda de empleo. Por último, P4 evidencia disposición y adaptación a un rol específico. Estos procesos destacan la importancia de la interacción entre las motivaciones personales, las habilidades adquiridas, y las rutinas laborales en la integración exitosa en el entorno laboral.

Categoría 5: Dificultades

En base a lo mencionado en los resultados de esta categoría, podemos determinar que, los participantes han atravesado una variedad de dificultades en sus trayectorias laborales. Por un lado, P1 ha enfrentado desafíos significativos relacionados con el uso de tecnologías y prejuicios asociados a su discapacidad visual. Por otro lado, P3 ha lidiado con dificultades vinculadas a sus habilidades de comunicación. En contraste, P2 y P4 no han reportado dificultades en sus roles actuales.

Este análisis subraya la importancia de reconocer las diversas formas de obstáculos que pueden influir en la experiencia laboral de los individuos. Estos desafíos pueden variar desde la discriminación y los prejuicios hasta las habilidades personales, lo que destaca la necesidad de adaptar el apoyo y las estrategias a las circunstancias particulares de cada situación.

Categoría 6: Manejo de la situación.

Al momento de analizar esta categoría, podemos observar que los dos participantes que tuvieron dificultades (P1 y P3) adoptan estrategias distintas para resolverlas. P1 aborda los prejuicios mediante la demostración de sus habilidades y capacidades a través de su actitud y su forma de integrarse en el entorno laboral. Y, además, para superar las dificultades diarias, recurre al apoyo de su entorno, solicitando ayuda cuando es necesario.

Por otro lado, P3 los enfrenta mediante la práctica continua, manteniéndose presente y comprometido en su trabajo diario para mejorar sus competencias. Estos enfoques reflejan la importancia de la resiliencia y la adaptación personal en la superación de obstáculos laborales.

Categoría 7: Otra forma de manejarla

En relación con el interrogante anterior, se les consulto si les hubiera gustado manejar las dificultades de otro modo. En este caso, P1 y P3 coinciden en que están a gusto con su manera de

resolver las situaciones. Esto sugiere que, a pesar de los desafíos enfrentados, las estrategias que han implementado les han resultado efectivas y adecuadas para sus circunstancias particulares.

Categoría 8: Propuestas

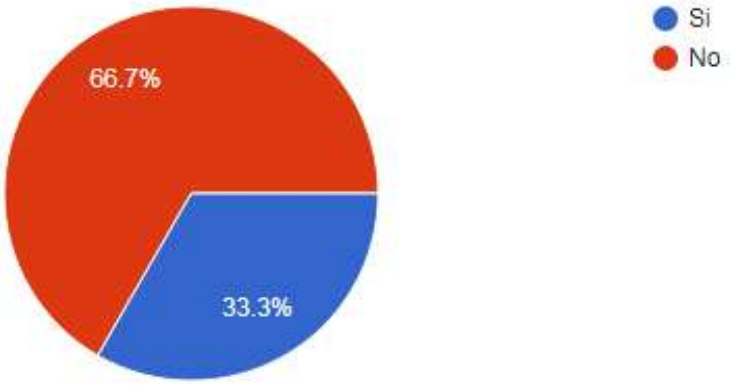
A modo de análisis, podemos resaltar que los participantes coinciden en la necesidad de incrementar la inclusión laboral a través de una mayor visibilidad, la creación de más puestos de trabajo, y la implementación de capacitaciones y entrenamientos específicos. Además, destacan la importancia de cambiar el sistema y el entorno para lograr una verdadera integración y superar las barreras sociales existentes.

Presentación de Resultados Terapistas Ocupacionales

Categoría 1: Elección de los puestos.

La primer pregunta de la encuesta fue dirigida a indagar si los puestos de trabajo son brindados en base a los intereses y las habilidades de las PSD, solo la TO1 contesto que sí, las restantes contestaron que no.

Esta información obtenida resulta crucial para responder a uno de los objetivos específicos planteados.



Resultados pregunta 1

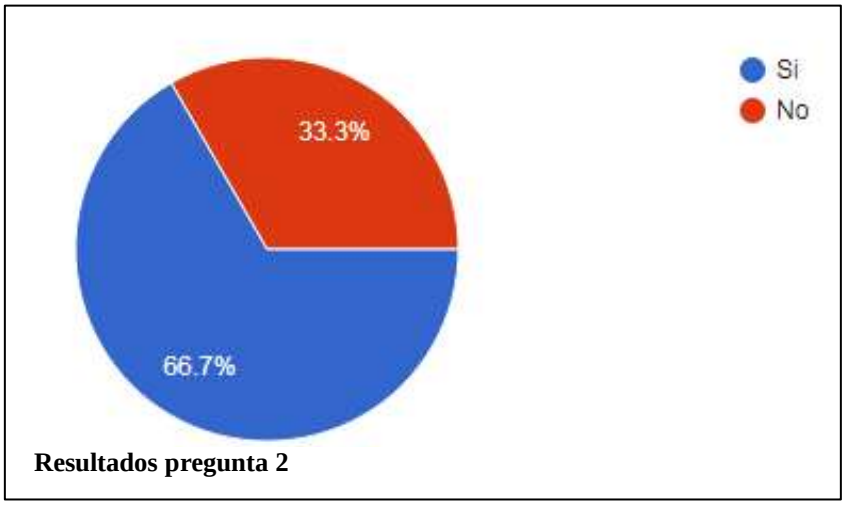
Categoría 2: Evaluación intereses y habilidades

A continuación se les pregunto si evalúan los intereses y las habilidades de las personas, en caso de responder que si debían expresar que evaluación utilizan con mayor frecuencia.

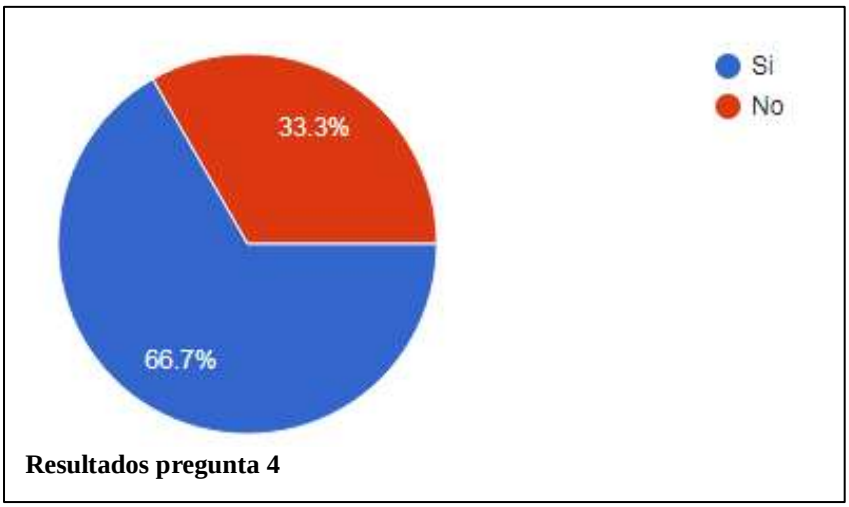
La TO1 respondió que si evalúa los intereses y las habilidades. Los instrumentos que utiliza son: entrevista de orientación laboral, entrevista informal y evaluación funcional

Asimismo, la TO3 respondió que los evalúa. Los instrumentos que utiliza son el listado de intereses, la observación y una evaluación de desempeño en el puesto.

Por último, contrario a las participantes anteriores, la TO2 respondió que no evalúa ni intereses ni habilidades.



Resultados pregunta 2



Resultados pregunta 4

Categoría 3: Intereses y habilidades.

Para continuar se les pregunto si creen que las personas en situación de discapacidad logran acceder a un puesto de trabajo acorde a sus intereses y habilidades. En caso de contestar que no, debían expresar por qué consideran que sucede esto

En esta oportunidad las tres participantes coincidieron al responder que no lo creen.

La TO1 expresó que esto sucede por:

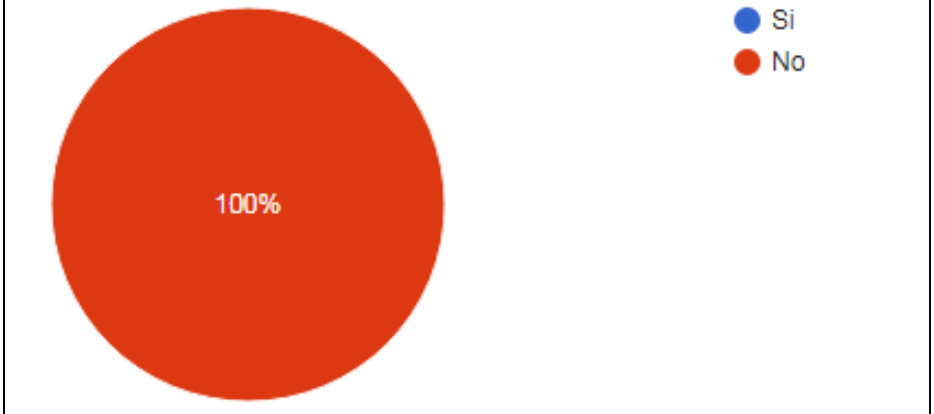
"(...) falta de información en la sociedad".

En el caso de la TO2, su respuesta fue:

"(...) Generalmente sucede que las empresas no realizan las evaluaciones pertinentes, por lo tanto y por beneficios propios insertan a las personas con discapacidad en puestos que ellos creen que pueden desempeñarse y luego en lo cotidiano se van observando las desventajas".

Por último, la TO3 respondió:

"(...) Coloco no, pero en realidad es NO SE. Porque está muy expuesto a la demanda del trabajo. Entonces se adaptan, se sacan tareas del puesto o reducción de horas".



Resultados pregunta 6

Análisis de los Resultados

Categoría 1: elección de los puestos.

El MOHO enfatiza la importancia de la **volición** (la motivación para hacer ciertas actividades) y la **competencia** (la capacidad para llevar a cabo esas actividades) en la ocupación. La elección de un puesto de trabajo acorde con los intereses y habilidades de una persona es fundamental para la satisfacción y el éxito en el ámbito laboral.

La respuesta de que solo una terapeuta ocupacional (TO1) considera que los puestos se asignan según los intereses y habilidades de las personas en situación de discapacidad (PSD) sugiere una falta de alineación entre las prácticas actuales y los principios del MOHO. La mayoría de las TO informan que los puestos no se basan en estas variables, lo que indica una brecha significativa en el proceso de inclusión laboral, en términos de volición y competencia.

Categoría 2: evaluación de intereses y habilidades

Desde la perspectiva del Modelo de Ocupación Humana (MOHO), la evaluación de los intereses y habilidades es crucial para comprender y apoyar la participación ocupacional de las personas. Este modelo destaca la importancia de identificar tanto las motivaciones internas (como intereses y valores) como las capacidades y habilidades necesarias para participar en actividades significativas.

En este contexto, se observa una diversidad en la práctica evaluativa entre las terapistas ocupacionales participantes. En el caso de TO1 y TO3, ambas subrayan la importancia de evaluar los intereses y habilidades, utilizando diferentes enfoques e instrumentos. TO1 utiliza una combinación de entrevistas y evaluaciones funcionales, lo que permite obtener una visión integral de las motivaciones e intereses laborales del individuo, así como de sus capacidades funcionales en el contexto laboral. TO3, por otro lado, recurre al listado de intereses, observación y evaluación de desempeño en el puesto, lo que indica un enfoque práctico y directo en la evaluación de las competencias en un entorno real.

Desde el MOHO, estas prácticas están alineadas con la necesidad de comprender los patrones ocupacionales y las capacidades del individuo en su contexto, lo que facilita la identificación de actividades significativas y la planificación de intervenciones que promuevan la participación ocupacional efectiva.

Contrariamente, la TO2 no realiza evaluaciones de intereses ni habilidades. Desde la perspectiva del MOHO, esta falta de evaluación podría limitar la capacidad de diseñar

intervenciones ocupacionales que sean verdaderamente significativas y alineadas con los intereses y capacidades del cliente. No evaluar estas dimensiones podría llevar a intervenciones menos efectivas y a una menor participación del individuo en ocupaciones que le resulten satisfactorias y que promuevan su bienestar.

En conclusión, para promover la participación ocupacional y el bienestar, es esencial evaluar tanto los intereses como las habilidades de los individuos. La falta de evaluación, podría implicar una brecha en la intervención ocupacional, afectando negativamente la calidad y efectividad del apoyo brindado.

Categoría 3: Intereses y Habilidades

La coincidencia en la respuesta de que las PSD no logran acceder a puestos acorde a sus intereses y habilidades sugiere una desconexión en la implementación efectiva de evaluaciones y prácticas de inclusión basadas en el MOHO. Esto puede reflejar una falta de integración en la práctica profesional de los principios de volición y competencia, afectando la adecuación de los roles laborales para las PSD.

Desde la perspectiva del Modelo de Ocupación Humana (MOHO), la congruencia entre los intereses y habilidades de una persona y su participación en un puesto de trabajo es fundamental para su bienestar ocupacional y general. El MOHO subraya que la participación en actividades significativas y la capacidad de desempeñar roles satisfactorios son cruciales para la salud ocupacional y la calidad de vida.

La integración laboral de PSD enfrenta obstáculos significativos relacionados con la falta de información, evaluaciones inadecuadas y adaptaciones laborales insuficientes. Desde la perspectiva del MOHO, estos factores pueden contribuir a un desajuste ocupacional, limitando la participación de las PSD en roles laborales que sean verdaderamente significativos y alineados con sus capacidades. Para mejorar esta situación, sería esencial un enfoque más holístico en la evaluación y diseño de puestos de trabajo, que considere no solo las adaptaciones físicas o temporales, sino también los intereses, habilidades y valores de las personas, promoviendo así su bienestar ocupacional y participación plena en la vida laboral.

Conclusión

El objetivo general planteado en esta investigación se basa en explorar, desde las perspectivas de la Terapia Ocupacional y de las personas en situación de discapacidad, la situación actual de la inclusión laboral en Rosario. A través de una entrevista aplicada a PSD y una encuesta destina a Terapistas Ocupacionales, se observa que aunque existen proyectos y programas orientados a mejorar la inclusión laboral, persisten desafíos significativos que limitan la efectividad y visibilidad de estos esfuerzos.

En cuanto a los objetivos específicos, el primero se centra en indagar si las profesionales de Terapia Ocupacional tienen en cuenta, en el proceso de inclusión laboral, los intereses y habilidades de las personas en situación de discapacidad. Los resultados de la encuesta aplicada revelan que, en general, estos aspectos no se consideran de manera sistemática en el proceso de inclusión laboral. La mayoría de las participantes indicaron que, aunque realizan evaluaciones para identificar intereses y habilidades, esta información no siempre se utiliza para asignar a las PSD a puestos laborales adecuados. Esta situación plantea una problemática importante, ya que un enfoque centrado en las habilidades y preferencias individuales es crucial para un desempeño ocupacional óptimo. Ignorar estos factores puede resultar en una asignación deficiente de roles laborales, lo cual afecta la satisfacción y el rendimiento de las PSD en el entorno laboral.

El segundo objetivo específico se basa en indagar las posibilidades que tienen las personas en situación de discapacidad de acceder a un puesto laboral de acuerdo a sus intereses y habilidades. Los hallazgos permiten extraer dos conclusiones claves:

En primer lugar, desde la perspectiva de las Terapistas Ocupacionales, podemos decir que aunque las TO realizan evaluaciones para identificar los intereses y las habilidades de las PSD, la mayoría coincide en que las oportunidades de empleo acorde a estas características son limitadas. Las razones identificadas incluyen una falta de información y conciencia en la sociedad sobre las capacidades de las PSD, desajustes entre la oferta y demanda laboral, y una falta de aplicación de evaluaciones especificas en el entorno empresarial. Además, algunos TO señalaron que las empresas a menudo no implementan adaptaciones adecuadas para las PSD, lo cual contribuye a la falta de oportunidades laborales adecuadas.

En segundo lugar, desde la perspectiva de las PSD, podemos decir que las respuestas de ellos reflejan que la mayoría no tiene la oportunidad de elegir su lugar de trabajo en función de sus intereses y habilidades. En cambio, acceden a puestos a través de programas de inclusión laboral que, aunque pueden ser satisfactorios, no siempre están alineados con sus intereses personales ni con sus competencias. Muchas veces, las PSD se desempeñan en roles laborales que requieren menos habilidades de las que poseen, lo que puede llevar a que no se aprovechen al máximo sus capacidades y que pierdan motivación y oportunidades de crecer profesionalmente.

El último objetivo específico es describir las barreras que enfrentan las PSD en el entorno laboral. Los datos obtenidos a partir de las entrevistas destacan que la principal barrera es la actitud de la sociedad. A pesar de los avances legislativos y en políticas de inclusión, la sociedad en Rosario aún no está completamente preparada para responder a las necesidades de las PSD de manera inclusiva.

Las barreras identificadas no se limitan a aspectos arquitectónicos o tecnológicos, sino que también incluyen prejuicios y estereotipos que afectan la percepción de las capacidades de las PSD. Estos prejuicios pueden llevar a una falta de confianza en las habilidades de las personas con discapacidad, lo cual a menudo resulta en discriminación y exclusión. La falta de sensibilidad y la resistencia al cambio en las actitudes sociales son factores que contribuyen a la exclusión laboral de las PSD.

En resumen, aunque Rosario cuenta con varios proyectos y programas orientados a la inclusión laboral, los resultados de esta investigación sugieren que aún existe un largo camino por recorrer para alcanzar una verdadera inclusión laboral. Las evaluaciones realizadas por las Terapistas Ocupacionales y las experiencias reportadas por las PSD revelan la necesidad de una mayor integración de los intereses y habilidades individuales en el proceso de inclusión laboral, así como una mejora en la percepción y actitud de la sociedad hacia las capacidades de las personas con discapacidad. Para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva, es esencial que se implementen políticas y prácticas más inclusivas, se aumente la sensibilización social y se promueva una mayor colaboración entre profesionales, empresas y la comunidad en general.

Discusión

A lo largo de este trabajo de investigación, han emergido varias áreas relevantes que merecen una exploración más detallada en futuras investigaciones. A continuación, se presentan tres temas clave que podrían ampliar y enriquecer la comprensión de la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad (PSD) en Rosario.

En primer lugar, investigar el impacto de los programas de inclusión laboral en la visibilidad de la discapacidad. Es fundamental investigar el papel que juegan los programas de inclusión laboral en la visibilidad y percepción de la discapacidad en la sociedad. En Rosario, diversas instituciones implementan programas específicos para facilitar la inclusión laboral de las PSD. Sin embargo, se necesita un análisis exhaustivo sobre cómo estos programas contribuyen a cambiar la percepción de la discapacidad y a mejorar la visibilidad de las capacidades y contribuciones de las PSD en el entorno laboral.

Otro tema relevante es la investigación de las instancias y métodos de evaluación que las empresas utilizan al incorporar a PSD en sus equipos de trabajo. Comprender los criterios y procedimientos que las empresas emplean para evaluar a las PSD puede proporcionar información valiosa sobre las prácticas de inclusión y los desafíos que enfrentan estas personas al acceder y mantener un empleo.

Finalmente, es importante considerar la ampliación del estudio realizado, con el objetivo de profundizar en diversos aspectos relacionados con la inclusión laboral. Ampliar la investigación permitirá obtener una visión más completa y detallada de los factores que afectan la inclusión laboral y contribuirá a desarrollar estrategias más efectivas para mejorar la integración de las PSD en el ámbito laboral.

Plan de trabajo. Cronograma.

Actividades	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul
Elección del tema	x													
Revisión bibliográfica y antecedentes de investigación		x	x							x				
Elaboración y revisión de marco teórico		x	x	x						x				
Objetivos		x	x	x										
Selección de muestra				x										
Selección de instrumento					x									
Prueba piloto						x								
Recolección de datos							x	x	x	x	x	x	x	
Análisis de datos													x	x
Resultados y conclusiones														x

Recursos y Presupuesto.

Recursos	**Valor en pesos**
Nafta	$20000
Servicio de internet	$12000
Resma de hojas	$5900
TOTAL	$37900

Referencias bibliográficas

Asociación Americana de Terapia Ocupacional. (2020) Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional. (4ta Ed). Concepción, Región del Biobío, Chile. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/marco%20de%20trabajo%20TO%204%20edicion.pdf

Baptista Lucio, M., Fernández Collado, C., Hernández Sampieri, R. (2014) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana editores S.A.

Bartolomé, Paula A. (2021) Inclusión laboral en empleo competitivo de las personas con discapacidad intelectual en empresas privadas de la localidad de Don Torcuato. *En Sistema Nacional de Repositorios Digitales.* https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RIUNSAM_b9852500e985d2cacab5e6dd95c77caa

Bireme, OPS & OMS. (2023). *Descriptores en Ciencias de la Salud* (ed. 2023). Disponible en: https://decs.bvsalud.org/es/

Caponni, Rocío B. (2023) Políticas públicas dirigidas a la inclusión laboral de Personas en situación de discapacidad, en el departamento Belgrano -provincia de Santa Fe. Relevamiento, registro y análisis desde la perspectiva de justicia ocupacional y justicia social. Año 2022. En *Sistema Nacional de Repositorios Digitales*. Disponible en: https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RDUNVM_98db87d0402a01c7659d9fe182885f26

Coelho, F. (2019). Significado de inclusión. En *significados.com*. Disponible en: https://www.significados.com/inclusion/

Cognos Online (2023). ¿Qué es la inclusión laboral y por qué es importante? En *Cognos Online*, líderes en transformación digital. Disponible en: https://cognosonline.com/arg/blog-arg/que-es-inclusion-laboral-importancia/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral,acceder%20a%20un%20empleo%20digno.

Danel, P. M., & Tistuzza, S. H. (2021). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argenina entre 2011 y 2019. *En Sistema Nacional de Repositorios Digitales*. Disponible en: https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/CONICETDig_e0bcf671e0735df44db88893b978640c

Documento del Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Documento%20de%20Marco%20Sectorial%20de%20Desarrollo%20de%20Habilidades.%20Versi%C3%B3n%20final.pdf

Espinoza, R. O., & Valderrama, C. C. (2015). Trabajo y discapacidad: una mirada critica a la inclusión al empleo. *En Sistema Nacional de Repositorios Digitales*. Disponible en: https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RepHipUNR_f0d3e33bd4f3dbec2ca7303acf6fc324

García Hernández, M., Martínez Garrido, C., Martín Martín, N. & Sánchez Gómez, L. La entrevista. Fecha de consulta: 10 de octubre del 2023. Disponible en: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

Hertfelder, S. & Gwin, C. (Eds.). (1995). Trabajo en progreso. La Terapia Ocupacional en Programas de Trabajo. Asociación Americana de Terapia Ocupacional.

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2008). Ley 26.378: Convencion sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317/texto

Kielhofner, G. (2004) Modelo de la Ocupación Humana (3era ed.). *Editorial Médica Panamericana*.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmacion en la Convencion Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: https://www.uv.mx/cendhiu/files/2021/11/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf

Parker G., M. V., Blanch M., J., Ordenes S., M. F., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. En *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, *17*(1), 71–80. Disponible en: https://doi.org/10.5354/0719-5346.2017.46379

Poder Ejecutivo Nacional. (1981). Ley Nº 22.431: Sistema de protección integral de los discapacitados. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion

Proyecto Trama. Fecha de consulta: 2 de Junio del 2024. Disponible en: https://proyectotrama.org.ar/

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. Estrategias de investigación cualitativa (pp 23-64). Barcelona: *Gedisa*.

Anexo

Encuesta destinada a terapistas ocupacionales

Un acercamiento a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Rosario.

La invitamos a participar del proyecto de investigación de Lara Fiocca, alumna de la Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Abierta Interamericana (UAI).

Como participante, se le pedirá completar un cuestionario virtual a través de un formulario de Google. El cuestionario tiene como objetivo recopilar información La misma será confidencial. No se revelarán datos nombres ni datos identificativos en informes o publicaciones derivadas de este proyecto.
Usted tiene el derecho de abstenerse de retirarse del cuestionario en cualquier momento sin consecuencias. La participación no implica riesgos significativos. Los beneficios potenciales incluyen contribuir al conocimiento de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Rosario.

Para preguntas sobre el proyecto, comuníquese con Lara Fiocca a través de larabelenfiocca@gmail.com o con la supervisora Lorena Soledad Lucero a través de LorenaSoledad.Lucero@gmail.com

Al completar y enviar el cuestionario, usted indica su consentimiento para que la información proporcionada sea utilizada en el marco de este proyecto.

En el proceso de inclusión laboral, ¿eligen los puestos de trabajo en base a los intereses y las habilidades de la persona? *

- ◯ Si
- ◯ No

Previamente ¿realizan un listado o una evaluación de intereses a la persona? *

- ◯ Si
- ◯ No

En caso de contestar si, ¿Qué evaluaciones usas?

Tu respuesta

¿Evalúan las habilidades de la persona? *

- ◯ Si
- ◯ No

En caso de contestar si, ¿Qué evaluaciones usas con mayor frecuencia?

Tu respuesta

¿Crees que las personas en situación de discapacidad logran acceder a un puesto de trabajo acorde a sus intereses y habilidades? *

- ◯ Si
- ◯ No

En caso de contestar no, ¿Por qué crees que sucede esto?

Tu respuesta

Protocolo.

La encuesta será realizada por Lara Fiocca, está destinado a Terapistas Ocupacionales. Esta será autoadministrada, mediante formulario de Google Forms. El tiempo estimado para completarlo será de 10 minutos.

Entrevista destinada a Personas en Situación de Discapacidad

1. ¿Cuál es tu nombre? ¿Qué edad tenes?
2. ¿Qué experiencia laboral tenes? Descríbame el puesto (tareas y actividades)
3. ¿Trabajas actualmente?
4. ¿Pudiste elegir ese puesto? ¿Te gustaba? ¿Por qué?
5. ¿Cómo fue el proceso para llegar a ese puesto de trabajo?
6. ¿Tuviste o sentiste dificultades en tu trabajo? ¿Cuáles fueron?
7. ¿Cómo manejaste/resolviste la situación? ¿Cómo te sentiste?
8. ¿Cómo te hubiera gustado manejarlo?
9. ¿Qué ideas tener para mejorar la situación de la inclusión laboral de las PSD? ¿Que podrías proponer?

Protocolo.

La entrevista la llevara a cabo Lara Fiocca. Será semiestructurada de preguntas abiertas, dirigida a personas en situación de discapacidad.

Se realizará en un lugar tranquilo y cómodo, sin distracciones. La fecha y el horario se acordaran entre los participantes.

El tiempo de empleo estipulado es de 40 minutos por entrevistado. Máximo dos tomas por participante. Para su participación, se obtendrá previamente el consentimiento informado. La entrevista será grabada con el fin de evitar la pérdida de detalles importantes al momento de realizar el análisis.

Consentimiento informado.

Mi nombre es Lara Belén Fiocca, soy estudiante de la Carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Abierta Interamericana. A los fines de obtener el título profesional, estoy realizando un trabajo de integración final sobre la situación de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Rosario. La participación en esta entrevista es voluntaria, a través de la manifestación de voluntad de participar. La participación no originará costo alguno para los participantes.

Recuerde que ser entrevistado es totalmente voluntario. Puede elegir participar o elegir no hacerlo. Puede dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. De ser así, sólo deberá informar a la estudiante.

No compartiremos la identidad de aquellos que participen en el trabajo de investigación final. La información que recojamos para este proyecto será confidencial. Cualquier información acerca de la historia personal sólo la tendrá la investigadora. El nombre es solicitado a los fines prácticos de poder organizar la información obtenida. No será entregada ni compartida con nadie.

A fines de un eficiente análisis de los datos obtenidos, la entrevista será grabada.

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Hoja de firmas:

Declaro haber comprendido en qué consiste mi participación en la entrevista/encuesta. Acepto realizar la entrevista/encuesta.

FIRMA ---------- ACLARACIÓN ----------

DNI----------