

Universidad Abierta Interamericana.

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

Licenciatura en Terapia Ocupacional.

Sede Rosario.

Trabajo final de carrera

"TRABAJO Y DISCAPACIDAD".

Autora: Ana Clara Grilli

Docente: Rita Morales

Título a obtener: Licenciatura en Terapia Ocupacional

ÍNDICE

Título del proyecto 2
Introducción 3
Definición del problema 4
Marco Teórico 5
Antecedentes de Investigación 13
Objetivos 16
Metodología 17
Recolección de datos: Instrumentos y Técnicas 19
Presentación de resultados 21
Conclusión 29
Discusión 31
Referencias bibliográficas 32
Anexo 35

Título del proyecto

Trabajo y discapacidad.

Área de conocimiento

Terapia ocupacional laboral y discapacidad.

Tema

Inclusión laboral de personas con discapacidad adquirida.

Palabras claves

Trabajo (código DeCS I03.946), Inclusión social (código DeCS F01.145.813.745), Personas con discapacidad (código DeCS M01.150), Derecho al trabajo (código DeCS59283).

Introducción

Para abordar la problemática de Discapacidad y trabajo, es necesario en una primera instancia situar el contexto social, político y económico del país. Al indagar porcentajes, en Argentina, según los datos estadísticos disponibles, casi el 13% de la población, tiene alguna discapacidad, representando a más de 5 millones de personas en el territorio argentino (INDEC, 2010). A nivel político el ministerio de trabajo de la Nación Argentina indicó en 2021 que solo 1 de cada 10 personas con discapacidad, tienen empleo y el cupo laboral es inferior al 1%, cuando por ley debería ser del 4%. Estos datos revelan una brecha significativa entre lo estipulado por las normativas vigente y la realidad que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo.

Definición del problema

A pesar del lenguaje, las culturas, los sistemas sociopolíticos y las circunstancias locales diferentes, los terapeutas ocupacionales coinciden en una misma premisa, el estar ocupado en actividades significativas es fundamental para el bienestar. Y es a partir de esta convicción que el accionar de los terapistas ocupacionales, cobra relevancia en aquellas personas cuyo deterioro interfieren con la participación satisfactoria en sus ocupaciones cotidianas. El trabajo forma parte de las ocupaciones de la vida de las personas y, por lo tanto, se torna el punto de partida para el accionar de la profesión dentro del ámbito laboral.

El ingreso al trabajo remunerado es un derecho de toda persona y es una obligación de las autoridades del Estado proveer las condiciones para que ocurra. Dado el potencial socializador y los ingresos que se desprenden del trabajo remunerado, éste "se ha erigido, en la sociedad contemporánea como un elemento decisivo en el proceso de integración social y participación comunitaria de la ciudadanía" (Mercado, Aizpurúa y García, 2013, p. 95)

Es por tal motivo que la presente investigación tiene como finalidad identificar ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan las personas con discapacidad motriz adquirida para retomar o iniciar una actividad laboral?

Marco Teórico

Modelo de la ocupación humana

El Modelo de la Ocupación Humana (MOHO) fue publicado por primera vez en 1980 por la revista americana de Terapia Ocupacional (American journal of occupational therapy). Creado por Gary Kielhofner, este modelo busca explorar, organizar y hacer explícito el concepto de la ocupación humana.

Dentro del MOHO, los seres humanos son conceptualizados como sistemas abiertos, que están en constante interacción con su entorno. Este sistema está conformado por cuatro componentes interrelacionados: ***volición, habituación, capacidad de desempeño y ambiente.***

La ***Capacidad de desempeño*** se define como la capacidad para hacer cosas provistas por la condición de los componentes físicos o mentales objetivos subyacentes y la experiencia subjetiva correspondiente.

La ***Volición*** puede definirse como un patrón de pensamientos y sentimientos acerca del propio ser como actor en el mundo. Para el modelo, los seres humanos tenemos la necesidad innata de actuar, y es esa necesidad o motivación para participar en ocupaciones, lo que nos guía a la hora de hacer elecciones. Este componente incluye,

VALORES o CREENCIAS acerca de lo que es bueno, correcto o importante; esta investigación usará el componente volitivo para conocer el significado que tiene para la persona el empleo y ser trabajador. La *CAUSALIDAD PERSONAL* que se refiere al propio sentido de competencia y experiencia. Y los *INTERESE* que se refiere a lo que uno disfruta o le produce satisfacción hacer. Estos no solo influyen en la motivación para participar en ocupaciones, sino que también son fundamentales para identificar roles laborales que sean significativos y sostenibles en el tiempo. Explorar los intereses permite identificar los factores intrínsecos que impulsan a las personas a reintegrarse al

ámbito laboral, así como los desafíos que enfrenta en este proceso. Este enfoque no solo contribuye a entender la motivación, sino también a proponer estrategias de inclusión laboral que sean coherentes con los deseos y capacidades individuales, promoviendo un mayor compromiso y sostenibilidad en el empleo.

La ***Habituación*** hace referencia al proceso por el cual la ocupación es organizada en patrones o rutinas. La habituación es responsable de nuestra rutina diaria de comportamiento, de nuestra forma habitual de hacer las cosas. Dentro de la misma encontramos el concepto de;

HÁBITOS, entendidos como las tendencias adquiridas para responder y desempeñarse de forma constantes en ambientes y situaciones familiares. Es decir, los hábitos, rutina o la forma típica en la cual uno desempeña las actividades de la vida diaria, dentro de la situación de trabajo, y aquellos "hábitos" fuera de la situación de trabajo que pueden ser apoyo, o bien, afectar el ser trabajador (falta de organización del tiempo, actividades de tiempo libre).

ROLES, son la incorporación de una posición definida social y/o personalmente y un conjunto relacionado de actitudes y comportamientos. Es decir, la posición, o estatus que uno asume como trabajador (identidad como "trabajador"), y aquellos "roles" fuera del trabajo (marido, deportista, proveedor de cuidados), que apoyan o interfieren con el ser trabajador.

La participación en muy pocos roles es incluso más probable que sea perjudicial para el bienestar psicológico que tener demasiadas demandas de roles (Marks, 1997; Seiber, 1974; Larson, 1979). Sin roles suficientes uno carece de identidad, propósito y estructura en la vida cotidiana. Ocasionando la pérdida de identidad y autoestima a medida que las personas adoptan roles que creen que son menos importantes o a medida que pierden roles (Thomas, 1966; Werner Belan, 1980).

Las personas con discapacidad pueden verse excluidas de roles ocupacionales, tener dificultad para desempeñarlos o carecer de oportunidades para aprenderlos o ingresar a ellos. Además, por tener una discapacidad pueden asignarles roles marginales no deseados. Vivir con una discapacidad impone una cantidad de desafíos para ocupar roles. Las limitaciones dentro de la capacidad física pueden interrumpir o terminar el desempeño del rol. Sin embargo, aunque los deterioros físicos pueden contribuir a las dificultades en el desempeño, uno de los obstáculos más importantes y limitantes son las barreras sociales (Hahn, 1985). Entre ellas, la sociedad, que se rehúsa a admitir personas con discapacidad en distintos grupos sociales, entre ellos, el más notorio, el ámbito laboral.

Por último, encontramos el ***ambiente*** que puede ser definido como los objetos, espacios físicos, grupos sociales tareas y eventos con los cuales las personas interactúan dentro o fuera de la situación de trabajo. El ambiente ejerce una influencia significativa sobre la persona como trabajador. Por este motivo a la hora de pensar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, es importante evaluar el impacto del ambiente laboral y sus interacciones con pares o superiores, en términos de apoyar o interferir el ser un trabajador o con la vuelta al trabajo después de adquirir una discapacidad..

Modelo social de la discapacidad

El Modelo Social de la Discapacidad parte de la premisa que la discapacidad es una construcción y un modo de opresión social, es el resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad. Por lo tanto, desde este modelo, las causas de la discapacidad son sociales, y la solución radica en modificar las condiciones del entorno e implementar políticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la participación.

Este modelo, ha impuesto una nueva manera de entender la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos. Este cambio implica dejar de ver a las personas con

discapacidad como “sujetos problemas” para pasar a considerarlos titulares de derechos.

Rafael de Asís (2004) expresa: “los derechos humanos deben ser la referencia desde la cual abordar el tema de la discapacidad”.

Este modelo piensa a la discapacidad como el resultado de la interacción entre la persona con una limitación y las barreras que le presenta su entorno. Reconoce la importancia de eliminar las barrenas, creando entornos, políticas y servicios accesibles para que todas las personas puedan participar plenamente de la vida en sociedad y ejercer los mismos derechos.

Bajo este paradigma se identifica la siguiente característica:

> Se basa en la búsqueda de la inclusión a través de la igualdad de oportunidades y resalta la necesidad de que las personas con discapacidad sean aceptadas tal cual son, sin tener que recurrir a artilugios tendentes a ocultar la supuesta diferencia que las alejas de los parámetros de normalidad. (Palacios, A. 2008).

Marco de trabajo para la práctica profesional de Terapia Ocupacional: Dominio y proceso.

El Marco de trabajo 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 este. Ocurren en contextos y están influenciadas por la interacción entre los patrones de desempeño, las habilidades de desempeño y los factores del cliente.

“En la terapia ocupacional, las ocupaciones se refieren a las 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, 2012a, párr. 2). 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).

Vinculado a lo largo del concepto de contexto está el de justicia ocupacional, definido como "una justicia que reconoce los derechos ocupacionales a la participación inclusiva en las ocupaciones cotidianas para todas las personas en la sociedad, independientemente de su edad, capacidad, género, clase social u otras diferencias" (Nilsson & Townsend, 2010, pág.58). El enfoque de la terapia ocupacional en la participación en las ocupaciones y la justicia ocupacional complementa la perspectiva de salud de la OMS (2008). Para ampliar la comprensión de los efectos de la enfermedad y la discapacidad en la salud, la OMS enfatizó que la salud puede verse afectada por la incapacidad para realizar ocupaciones y actividades y participar en situaciones de la vida causada por barreras contextuales y por problemas que existen en las estructuras y funciones corporales.

Marco legal de los derechos de las personas con discapacidad

A nivel nacional

En Argentina, la legislación vigente establece un marco normativo claro para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La Ley Nacional de Discapacidad N.º 22.431 (1981), es una de las principales normativas en este ámbito. Esta ley establece un sistema de protección integral para las personas con discapacidad, con el fin de garantizar su acceso a la salud, la educación, y el trabajo. En el marco laboral, la ley establece la obligatoriedad de que el Estado, en sus diferentes niveles (nacional, provincial y municipal), y las entidades autónomas, deben reservar un cupo no inferior al 4% de los empleos para personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo. Por otro lado, la Ley de Cupo Laboral N.º 25.689 (2002) introduce importantes modificaciones y refuerza la implementación del cupo laboral para personas con discapacidad en organismos estatales, asegurando que se cumpla el porcentaje estipulado. A pesar de la existencia de estas normativas, los desafíos para su efectiva implementación y cumplimiento son significativos. El reconocimiento legal de un derecho no garantiza, por sí solo, su plena realización.

El trabajo es reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, como un derecho humano universal y un determinante social de la salud (ONU, 1948). En este sentido, el acceso al trabajo es un derecho de toda persona y una obligación de las autoridades del Estado disponer de políticas públicas para que esto ocurra. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la justicia social y el trabajo decente para todas las personas sólo puede hacerse realidad si esto incluye a las personas con discapacidad.

A nivel internacional

- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho de las Personas con Discapacidad es un trato internacional que establece puntos de referencia mundiales reconocidos para los derechos de las personas con discapacidad en todas las áreas de

la vida, incluyendo las esferas de lo económico, social, político y cultural. Dispone cómo se aplican los derechos humanos dentro del contexto de la discapacidad y requiere que los Estados actualicen sus marcos legislativos en línea con la convención, a fin de promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006).

Como menciona la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la discapacidad es un concepto que evoluciona e históricamente se ha definido desde diferentes paradigmas. Actualmente, desde un enfoque de derechos humanos, podemos decir que “la discapacidad se genera cuando una persona con una determinada condición física, intelectual, auditiva, visceral, visual y/o psicosocial, distinta a la norma funcional, se enfrenta a diversas barreras que limitan sistemáticamente su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas” (Libertate, 2021). Así, vemos que la discapacidad no depende únicamente de las características personales del individuo, sino también de cómo la sociedad en la que vive organiza su entorno. Es decir, que personas con discapacidad, ya sean de nacimiento o adquirida, al interactuar con diversos factores contextuales (edificios, viviendas, escuelas, medios de transporte, servicios, legislación, programas, políticas, etc.) encuentran barreras para el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Esta investigación se centrará en la inclusión laboral de personas con discapacidad física o motriz adquirida, esto incluye, Personas usuarias de silla de ruedas, andador o bastón y/o con alguna amputación de sus brazos, piernas, que enfrentan barreas en entornos no accesibles.

Las principales barreras dentro del entorno laboral pueden ser; Al movilizarse, desplazarse, manipular objetos, en un entorno inaccesible con escaleras, sin rampas, veredas en mal estado, espacios estrechos y con obstáculos, o con mobiliario de dimensiones restrictivas, etc. También pueden encontrar barreras si utilizan mouse o

teclados adaptados y/o dictado por voz, que muchas veces no son compatibles con los softwares utilizados en el lugar de trabajo.

Eduardo Joly en su artículo titulado Discapacidad y empleo, por el derecho a ser explotados (2018) sostiene que el principal obstáculo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad no radica en sus limitaciones físicas o cognitivas, sino en factores externos, como la falta de políticas efectivas y su cumplimiento.

El autor denuncia que las leyes antidiscriminatorias (desde 1988) y de cupo laboral (desde 1981), establecidas en la legislación argentina no se aplican de manera efectiva, describiendo a estas leyes como “una demagógica expresión de deseos”, violada impunemente por los gobiernos. Por último, Joly, resalta que la verdadera "enfermedad" que afecta a este grupo no es su condición física, sino el desempleo crónico que padecen.

> "El no trabajar es, tal vez, la mejor definición de lo que significa ser discapacitado" (Business Week, National Organization on Disability Survey of Americans with Disabilities, 1994).

Antecedentes de Investigación

La licenciada en Terapia Ocupacional María Agostina Ciampa público en la RATO, en el año 2022, su investigación sobre Inclusión laboral de usuarias/os de servicios de salud mental. ¿Qué dicen las propias personas al respecto? Ha realizado una investigación con una metodología mixta secuencial (cualitativa/cuantitativa), entrevistando un total de 145 personas con discapacidad y usuarios del servicio de salud mental. Como resultado se pudo identificar que aquellos que trabajan presentaban mejores niveles en su funcionalidad en relación con quienes no lo hacen. La relación con la severidad de los síntomas, no impacta en la inclusión laboral, sin embargo, aquellos que presentan un desempeño que requiere de mayor asistencia en su funcionalidad, utilizan mayor cantidad de apoyos para realizar su trabajo, entre ellos se encuentra la flexibilidad horaria, orientación y entrenamiento específico en el puesto de trabajo. Agostina Ciampa resalta la importancia de ofrecer políticas que promuevan una mayor capacitación y formación sobre los problemas de salud mental en el lugar de trabajo.

Las personas encuestadas identificaron que la naturaleza del puesto y la adecuación persona-puesto resultaba beneficiosas para poder sostener el empleo, lo que refuerza la necesidad de colaboración de Terapia Ocupacional en dichos procesos. Otro aspecto a considerar para la autora, es reflexionar cuánto saben las propias personas acerca de qué servicios pueden y debieran recibir. Demostrando lo esencial que es el abordaje de la inclusión laboral desde una perspectiva de derechos que informe y empodere acerca del acceso a la salud y el derecho a un trabajo libremente elegido, sin discriminación, ni acosos de ningún tipo.

El Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad, publicado en el sitio oficial de INDEC en 2018, proporciona datos relevantes sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral en Argentina. Según los resultados, la tasa de actividad de la población con discapacidad de 16 años o más es

del 35,9%, lo que significa que aproximadamente un tercio de estas personas son económicamente activas. Se observa diferencias importantes por sexo: la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es casi 15 puntos porcentuales más baja en relación a los varones.

Se destaca que las tasas de inactividad aumentan con el número de dificultades que presenta una persona. Aquellos con una única dificultad tienen una tasa de inactividad del 57,5%, mientras que para quienes presentan dos dificultades la tasa aumenta al 72,1%, y para aquellos con tres o más dificultades asciende al 82,9%. En términos de ocupación, la mayoría de las personas con una sola dificultad están insertas en el mercado laboral como obreros o empleados. Sin embargo, entre quienes presentan dos o más dificultades, la categoría ocupacional más frecuente es el trabajo por cuenta propia, seguido de obrero o empleado.

El estudio también analiza los motivos por los cuales las personas con discapacidad que no trabajan tampoco buscan empleo. El 17,7% de las personas con discapacidad de 14 años o más que no buscan trabajo lo hacen porque están jubiladas o pensionadas. Un 13,6% no busca empleo porque creen que no van a conseguirlo debido a su discapacidad, con una diferencia significativa entre varones (17,9%) y mujeres (10,7%). Además, el 9,8% de esta población se dedica al cuidado del hogar, lo cual presenta una marcada diferencia por sexo: el 15,7% de las mujeres declaran esta razón frente al 1,1% de los varones.

La Universidad Nacional San Agustín de Arequipa de Perú en 2024 publicó en la revista INVECOM, Análisis de las políticas públicas de discapacidad en Latinoamérica, una investigación de tipo cualitativa, que tiene como propósito analizar las políticas públicas y los marcos legales en América Latina en relación con la inclusión y la no discriminación de las personas con discapacidad. Existe a nivel internacional, un interés creciente de algunos sectores por ponderar sus derechos y se trabaja para la implementación de políticas que validen, entre otros, su derecho al trabajo. Así la Ley 26.378 la Convención

sobre los Derechos de las personas con Discapacidad establece que “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 generarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a la persona con discapacidad. En relación al sector privado, en Argentina no hay un marco regulatorio para incorporación de personas con discapacidad, como si sucede en otros países como Chile, Uruguay, Brasil. Lo que existen son beneficios impositivos nacionales, que no son de gran impacto para las empresas. Algunos de estos beneficios son: 70% de deducción de ganancias (Ley 22.431 art.23), 50% de deducción de aportes patronales durante el 1° año (ley 24.013 art.87).

Objetivos

Objetivo general

- Identificar y analizar el nivel de conocimientos sobre políticas públicas de inclusión laboral y las principales dificultades ambientales que presentan las personas con discapacidad motriz adquirida a la hora de retomar o iniciar una actividad laboral.

Objetivos específicos

- Describir los factores ambientales que intervienen en el proceso de retomar o iniciar una actividad laboral de las personas con discapacidad motriz adquirida.
- Identificar la motivación de las personas con discapacidad motriz adquirida a la hora de retomar o iniciar una actividad laboral.

Metodología

Tipo de estudio

> Para Parker (2007) “El enfoque cualitativo enfatiza el vínculo entre las interacciones cotidianas y de las singularidades de los sujetos o su mundo interno, con las tramas sociales y las relaciones de poder.”
>
> Merriam (2009) expresa que la investigación cualitativa permite captar “Las riquezas y complejidades de los significados subjetivos de los participantes”.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. Por tal motivo, el presente trabajo adopta un enfoque cualitativo de tipo descriptivo.

Muestra:

> La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Roberto Hernández Sampier et al 2014).

El proyecto de investigación “Trabajo y discapacidad” estará conformado por una muestra que incluye personas con discapacidad motriz adquirida que tengan o no experiencias previas en la búsqueda y obtención de empleo.

La muestra seleccionada será de tipo no probabilístico y por bola de nieve, ya que permitirá identificar nuevos participantes a través de los contactos iniciales. La misma se encuentra conformada por un total de 11 participantes.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD ADQUIRIDA

Criterios de inclusión:

- Personas con discapacidad motriz adquirida.
- Personas en edad laboral de ambos géneros.
- Personas que vivan en la ciudad de Las Parejas y alrededores.
- Personas con un diagnóstico no evolutivo mayor a 5 años de adquirido sin comorbilidades durante dicho período.

Criterios de exclusión:

- Personas con discapacidad con daño cognitivo.
- Personas menores de edad o jubilados.
- Personas con diagnósticos neurodegenerativos.

Recolección de datos: Instrumentos y Técnicas

Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito especifico. Toda medición como instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: ***confiabilidad, validez y objetividad*** (Hernández-Sampieri et al 2014).

Prueba piloto

Con el propósito de validar los instrumentos de recolección de datos se realizó una prueba piloto. En esta primera instancia se envió a dos personas con discapacidad motriz adquirida, mediante WhatsApp, un enlace con un cuestionario elaborado en Google Forms.

Los datos recolectados responden a los objetivos de la investigación, por tal motivo, no se realizaron modificaciones al instrumento.

Interpretación de resultados

Para la interpretación de los resultados se realizó un análisis de tipo cualitativo con el objetivo de relacionar la información obtenida con los conocimientos disponibles para lograr una comprensión más profunda del contexto en el que se desarrollaron los datos.

La información recolectada se organizará en cuatro categorías principales; Participación ocupacional; situación laboral actual, motivos y barreras, factores personales y conocimientos sobre políticas públicas, a las que se añadieron subcategorías para facilitar un análisis más detallado.

Categorías de análisis

I. Participación ocupacional: Situación laboral actual

- Subcategoría:
  - Estado laboral (empleado / desempleado).
  - Continuidad o nuevo trabajo.

II. Motivaciones y barreras

- Subcategoría:
  - Barreras ambientales.
  - Barreras personales y/o facilitadores.
  - Motivos para retomar el trabajo.

III. Factores personales

- Subcategoría:
  - Percepción personal sobre el retorno al trabajo.
  - Interés en retomar.

IV. Conocimientos sobre las políticas públicas.

- Subcategoría:
  - Conocimiento / desconocimiento de las políticas públicas.

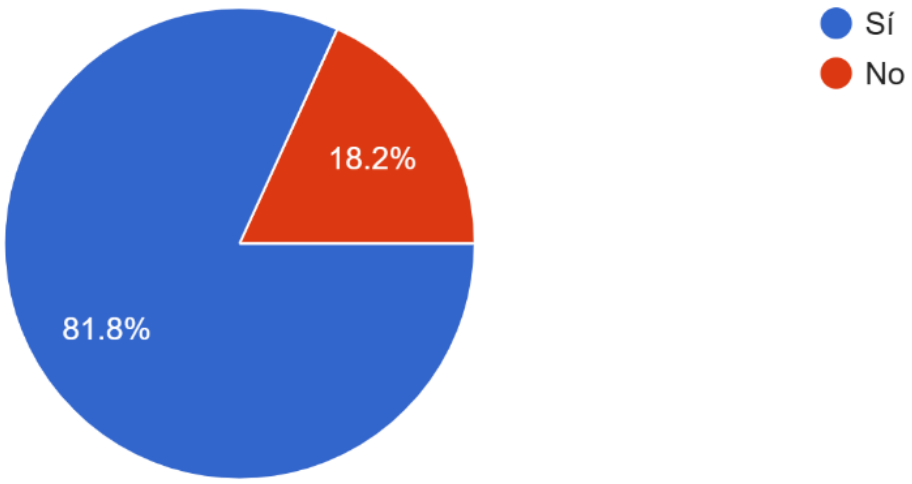
Presentación de resultados

La muestra del estudio incluyó 11 participantes con discapacidad motriz adquirida, cuyas edades oscilan entre los 20 a 55 años, de ambos géneros y residentes en la ciudad de Las Parejas, Santa Fe.

El cuestionario aplicado se estructuró con tres preguntas iniciales destinadas a recopilar información sobre la edad, género y situación laboral actual de los participantes. Quienes actualmente trabajan respondieron las preguntas del *Cuestionario A,* mientras quienes no están empleados completaron las del *cuestionario B*.

Categoría 1: Participación ocupacional: Situación laboral actual.

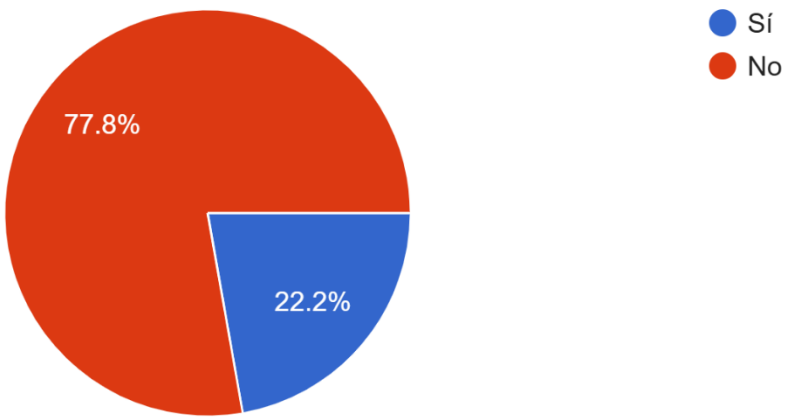
La primera pregunta del cuestionario se realizó con el motivo de conocer si las personas encuestadas trabajan o no. Los resultados muestran que el 81.8% de los participantes respondió afirmativamente, mientras que el 18.2% indicó que no.



Subcategoría: Continuidad o nuevo trabajo

Cuestionario A:

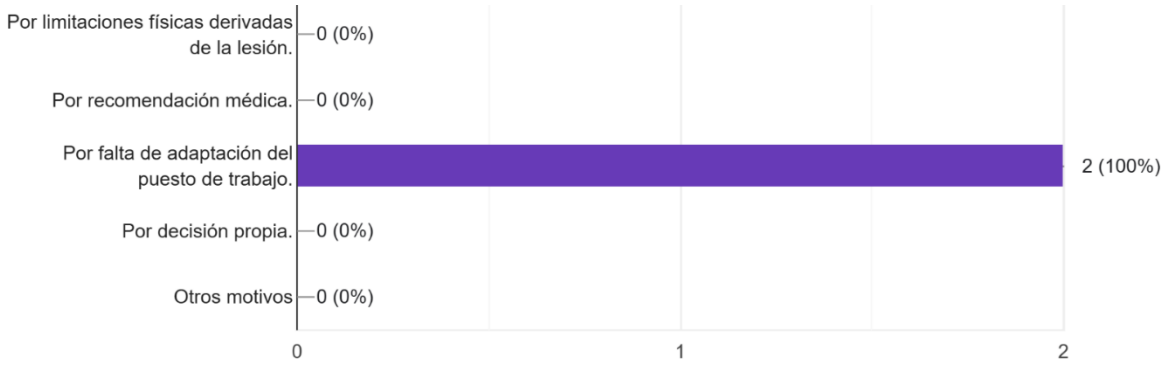
En complemento, se planteó otra pregunta con la intención de conocer si las personas encuestadas continuaron desempeñándose en el mismo puesto de trabajo tras la lesión. Los resultados muestran que el 77.8% de los participantes respondió afirmativamente, mientras que el 22.2% indicó que no.



Categoría 2: Motivos y barreras.

Cuestionario A:

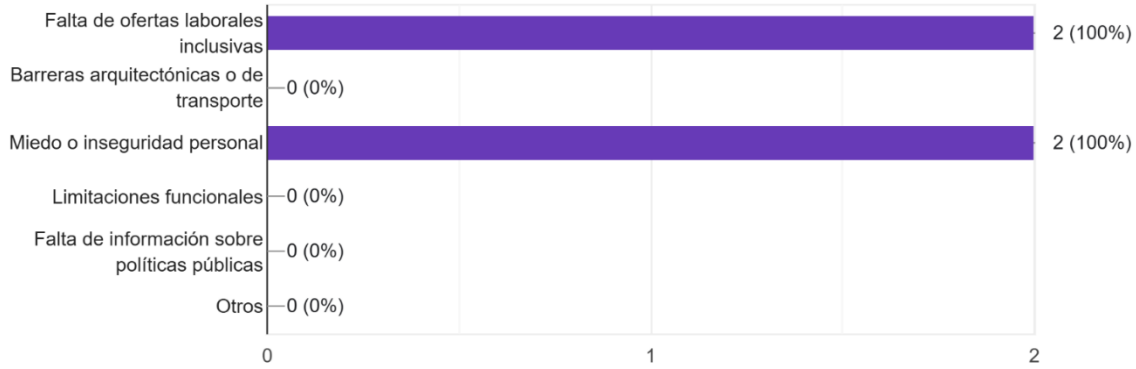
En el caso de quienes no retomaron el mismo puesto, el 100% señaló que la razón principal fue por la falta de adaptación del puesto de trabajo a sus nuevas condiciones. Los roles y rutinas laborales pueden verse interrumpidos cuando los empleadores no realizan adaptaciones razonables en el entorno laboral (Kielhofner, 2008).



“La falta de adaptaciones en el lugar de trabajo puede desencadenar exclusión ocupacional y limitar el acceso a derechos fundamentales” (WFOT,2012).

Cuestionario B:

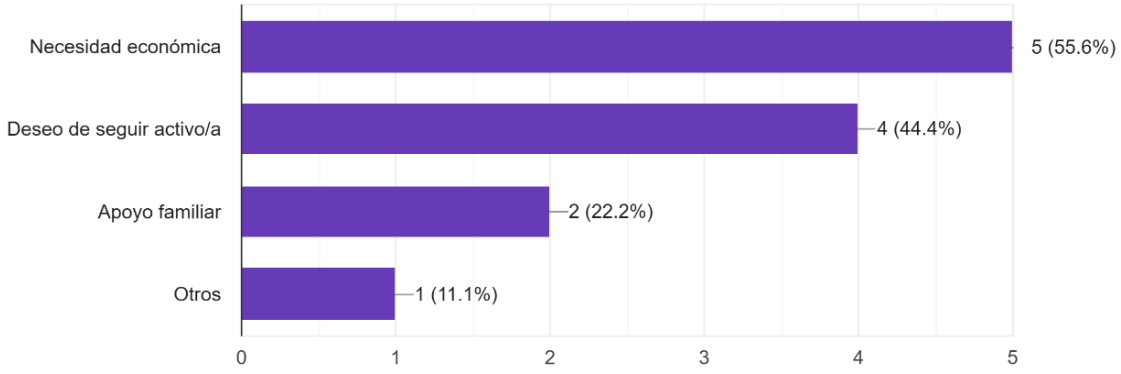
Se realizó una pregunta dirigida a los participantes que actualmente no trabajan con el objetivo de identificar los motivos principales por el cual las personas con discapacidad motriz adquirida no participan en actividades productivas. Se identificó, que además de las barreras estructurales y personales, la falta de adaptaciones en los procesos de selección laboral son un problema latente para la población. Las barreras arquitectónicas y sociales desde el modelo social de la discapacidad son pensadas como obstáculos estructurales que perpetúan la exclusión (Palacios, 2008).



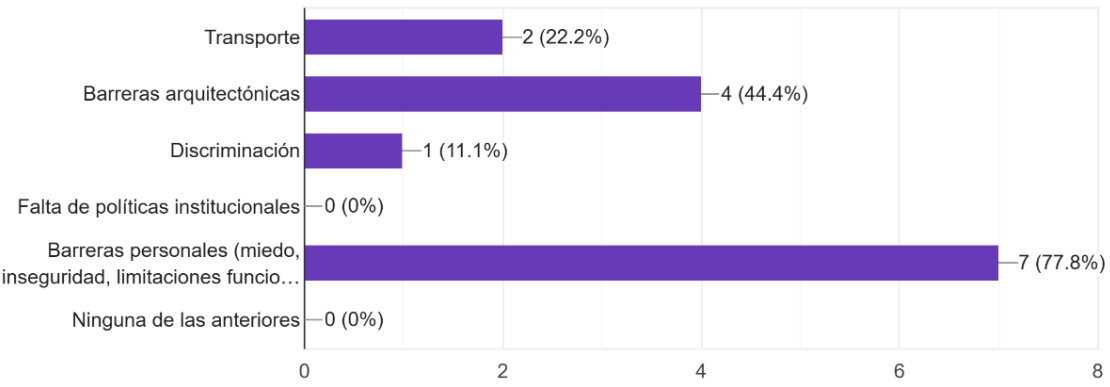
Subcategoría: Motivos para retomar el trabajo

Cuestionario A:

Se buscó identificar los motivos principales que impulsaron a las personas con discapacidad motriz adquirida a retomar el trabajo. El 55.6% de los encuestados lo hizo por necesidad económica, el 44.4% mencionó el deseo de mantenerse activos, mientras que el 22.2% destacó el apoyo familiar como factor determinante. Por último, un 11.1% señalo otras razones.



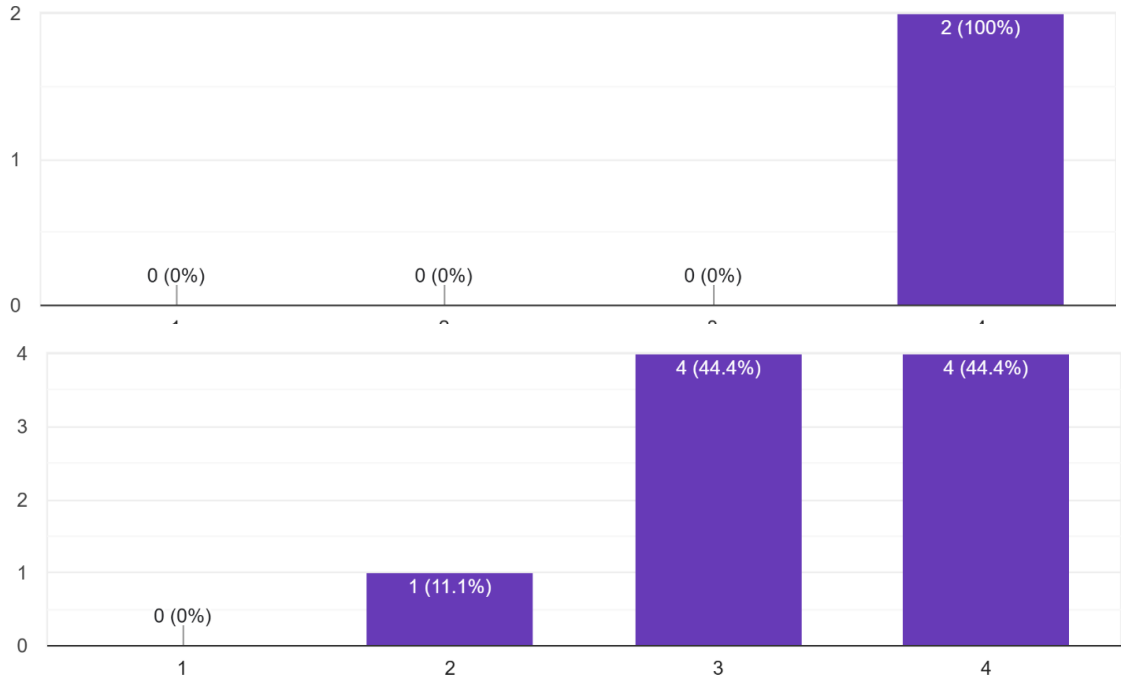
A continuación, se indagó sobre las barreras encontradas al momento de volver al ámbito laboral. El 77.8% mencionó barreras personales, como el miedo o inseguridades relacionadas con las limitaciones físicas. El 44.4% destacó barreras arquitectónicas en los espacios laborales, un 22.2% identificó dificultades relacionadas con el transporte y solo un 11.1% mención haber enfrentado actos de discriminación.



Categoría 3: Factores personales.

Subcategoría: Interés en retomar o iniciar actividades laborales

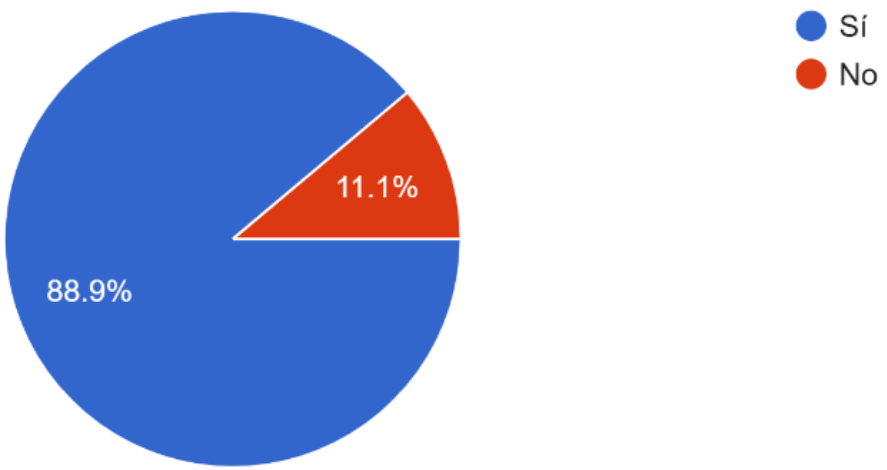
Para continuar, se formuló una pregunta para indagar en todos los participantes sobre su interés de retomar o iniciar una actividad laboral, independienteme de su situación actual de empleo. Se obtuvieron resultados que evidencian la importancia del trabajo como una ocupación significativa. dentro del MOHO, el cual considera que el trabajo no solo contribuye a la identidad ocupacional, sino que también permite la interacción social y el desarrollo personal (Kielhofner, 2008).



Cuestionario A:

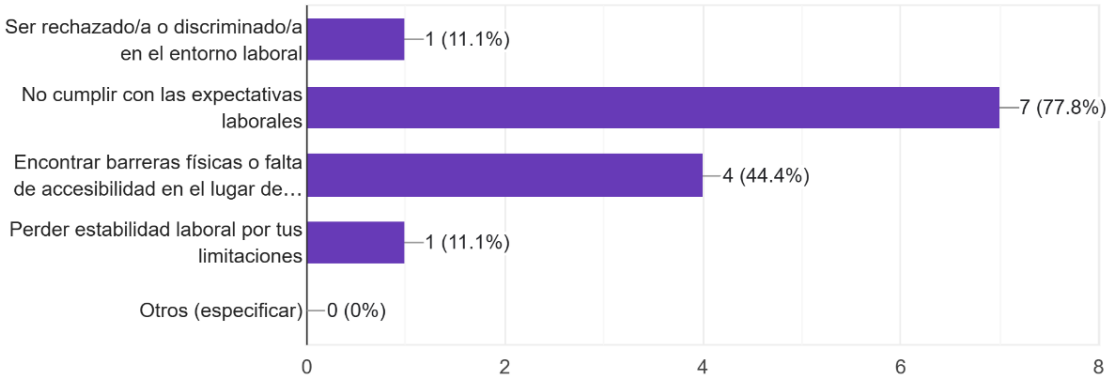
Subcategoría: Barreras personales

Para profundizar en el tema, se formuló una pregunta destinada a los participantes empleados para indagar si, al retomar su actividad laboral experimentaron miedo inseguridad. El 88.9% de los participantes respondió afirmativamente, idicando que sí sintieron miedo e inseguridades al regresar al trabajo. Por otro aldo, el 11.1% de los encuestados expresarón que no experimentaron miedo ni inseguridades al retomar sus labores.



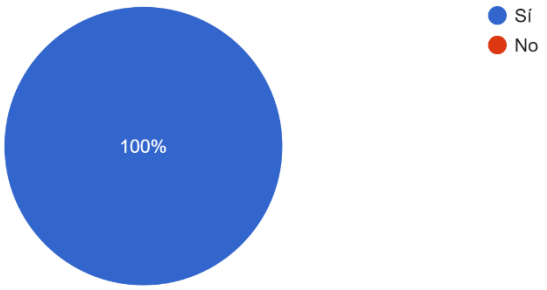
A los participantes que respondieron afirmativamente, se les realizó una pregunta adicional con el objetivo de conocer cuáles fueron sus principales preocupaciones al momento de retomar su actividad laboral. El 11.1% mencionó la preocupación de ser rechazado en el entorno laboral. El 77.8% expresó temor de no cumplir con las expectativas laborales. Un 44.4% indicó que su principal preocupación era encontrar barreras físicas o falta de accesibilidad. Por último, el 11.1% mencionó el miedo de perder estabilidad laboral debido a sus limitaciones. Desde el Modelo de la Ocupación

Humana, la percepción de auto eficiencia y los valores personales influyen directamente en la capacidad de retomar roles ocupacionales (Kielhofner, 2008).



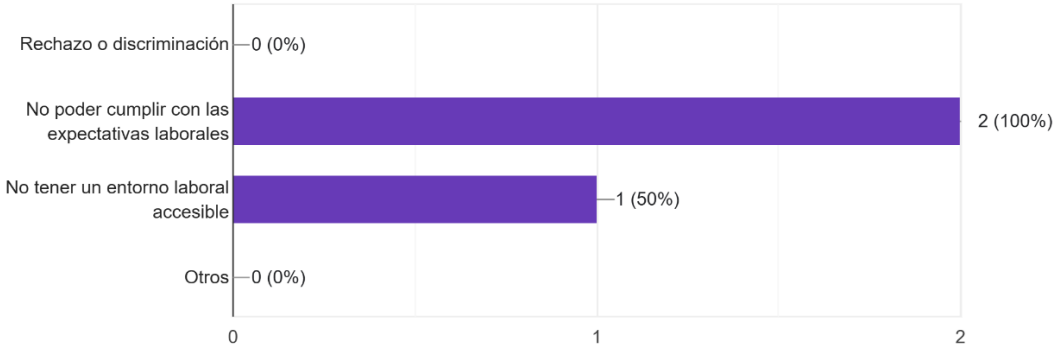
Cuestionario B:

Se buscó indagar si el miedo o la inseguridad percibida por las personas con discapacidad motriz adquirida que no trabajan, influyó en la decisión de no iniciar o retomar una actividad laboral.



Los resultados arrojan que el 100% de los participantes identificó estos sentimientos como factores determinantes en su decisión. Entre las principales razones, el 100% mencionó el temor a no poder cumplir con las expectativas laborales. Un 50% señaló que la falta de entornos laborales accesibles representó un obstáculo para considerar su reincorporación o ingreso al ámbito laboral. Evidenciando de esta forma, cómo las

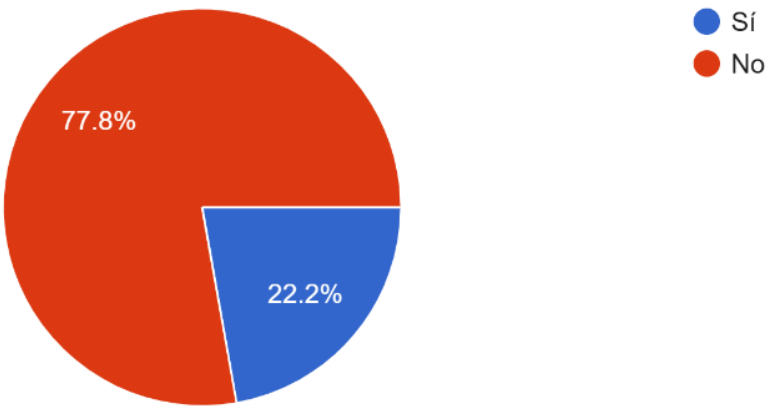
barreras personales, la percepción disminuida de auto eficiencia, y las barreras ambientales, limitan las oportunidades laborales.



Categoría 4: Conocimientos sobre las políticas publicas

Subcategoría: Conocimiento / desconocimiento.

Finalmente, se formuló una pregunta dirigida a todos los participantes con el objetivo de conocer si estaban al tanto de las políticas públicas existentes que promuevan la inclusión laboral. Los resultados indicaron que el 22.2% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 77.8% manifestó no tener conocimiento sobre la existencia de dichas políticas. Para el Modelo Social de la Discapacidad, la falta de información y apoyo es una forma de opresión estructural que limita la autonomía y participación de las personas con discapacidad (Asís, 2004).



Conclusión

En un contexto donde el trabajo es reconocido como un derecho humano fundamental y un determinante crucial de la salud, la presente investigación sitúa la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz adquirida como un área de interés clave en esta investigación.

El objetivo general de este trabajo fue identificar y analizar las principales dificultades ambientales que presentan las personas con discapacidad motriz adquirida a la hora de retomar o iniciar una actividad laboral. Para ello, se diseñó y aplicó una encuesta que sirvió como instrumento principal de recolección de datos, lo que permitió obtener la información necesaria para abordar los tres objetivos específicos de la investigación.

En primer lugar, se identificó que las personas con discapacidad adquirida presentan un desconocimiento generalizado sobre las políticas publicas de inclusión laboral, lo que agrava las dificultades de acceso a oportunidades de empleo. Según De Asís (2004), el acceso al trabajo es un derecho humano que debe estar respaldado por la implementación efectiva de políticas inclusivas, algo que aún en Argentina, no se logra plenamente, como señala el INDEC (2008).

En segundo lugar, los resultados mostraron que los factores ambientales juegan un papel crucial en la exclusión laboral de las personas con discapacidad motriz adquirida. Las barreras físicas, como la falta de adaptaciones adecuadas en los espacios laborales, fueron señaladas por los encuestados como uno de los principales obstáculos. Además, se identifico que, en muchos casos, los entornos de trabajo no están diseñados para ser accesibles, lo que dificulta aún más la integración de estas personas. A esto se suman factores personales, como el miedo y la inseguridad, que crean una barrera adicional.

Por último, se analizó la motivación de las personas para retomar o iniciar una actividad laboral, observándose que, además de la necesidad económica, el deseo de reestablecer un rol activo y significativo en la sociedad también juega un papel importante.

Como se destaca en el Modelo Social de la Discapacidad, las barreras no son solo el resultado de limitaciones individuales, sino de una sociedad que no ha diseñado sus estructuras para ser inclusivas. Esta investigación refuerza la necesidad de transformas los entornos laborales en espacios accesibles y adaptados a las necesidades de todas las personas, independientemente de sus condiciones físicas.

Discusión

A lo largo de esta investigación, han emergido áreas relevantes que merecen un análisis más profundo y que abren la puerta a futuras líneas de investigación para enriquecer la comprensión de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz adquirida.

En primer lugar, resulta crucial analizar el impacto de las política y programas de inclusión laboral en la percepción social de la discapacidad. Si bien en Argentina existen normativas como la Ley de Cupo Laboral N° 25.689, los resultados de esta investigación indican que su implementación es insuficiente. Es fundamental explorar cómo estos programas no solo promueven el acceso al empleo, sino también cómo influyen en la manera en que la sociedad percibe a las personas con discapacidad dentro del entorno laboral. La visibilidad de sus capacidades y contribuciones podría desempeñar un papel clave en la disminución de las barreras sociales y culturales.

En segundo lugar, resulta crucial reformular el diseño de programas de formación laboral, orientándolos no solo al desarrollo de habilidades técnicas, sino también al fortalecimiento de aspectos psicosociales, tales como la autoestima y la gestión del estrés, ya que los resultados obtenidos a partir de las encuestas realizadas, revelaron que el miedo y las inseguridades personales constituyen barreras significativas al momento de retomar o iniciar actividades laborales.

Finalmente, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se abre un abanico de posibilidades para futuras investigaciones que podrían enriquecer aún más el campo de estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz adquirida. Se sugiere investigar y profundizar la relación entre las políticas públicas y las redes de apoyo que las personas con discapacidad generan o reciben durante su proceso de inclusión laboral, ya que comprender cómo estas redes influyen en la reintegración laboral permitiría crear estrategias de intervención más personalizadas.

Referencias bibliográficas

O” REILLY, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. OIT Ginebra.Recuperadode:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pd

JOLY EDUARDO (2008). *Discapacidad y empleo Por el derecho a ser explorados*. Le Monde diplomatique el Dipló. Disponible en: https://www.rumbos.org.ar/trabajo

OMS - BANCO MUNDIAL. (2011): *Informe mundial sobre la discapacidad. Disponible en: https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356*

MARTÍNEZ ORTIZ, E., Y JAIMES-OSMA, J.E. (2012). *Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombian*a. Psicología desde el Caribe, vol. 29, núm. 1, pp. 64-86

PÁGINA 12 (2021). *8 de cada 10 personas con discapacidad no tienen trabajo en Argentina.* Disponible en: 8 de cada 10 personas con discapacidad no tienen trabajo en Argentina | Página|12 (pagina12.com.ar)

OIT (2023). *Discapacidad y accesibilidad para la inclusión laboral.* Disponible en: https://uia.org.ar/prensa/4056/

ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Art. 27 “Trabajo y empleo”.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC). (2018). *Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: Resultados definitivos 2018*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel3-Tema-4-48

Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). *Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión del empleo*. Papeles de Trabajo, 31, 110-115.

Asís Roig, R. (2004). *Discapacidad y derechos humanos: Una cuestión de derecho, una cuestión de dignidad*. Editorial Aranzadi.

Morris, J. (1996). *Encounters with strangers: Feminism and disability*. The Women's Press.

Palacios, Agustina (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

https://www.google.com.ar/books/edition/El_modelo_social_de_discapacidad_or%C3%ADgen/VYlbqdLsrzUC?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcove

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

Discapacidad y accesibilidad para la inclusión laboral Libertate (2021). Discapacidad desde una perspectiva de derechos. Disponible en: https://www.libertate.com.ar/wp-content/uploads/Discapacidad-desde-una-perspectiva-de-derechos-Libertate.pdf

Normativas de empleo de personas con discapacidad:

https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/normativa

Asís, R. (2004). *Discapacidad y derechos humanos: Una cuestión de derecho, una cuestión de dignidad*. Editorial Aranzadi.

INDEC. (2018). *Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: Resultados definitivos*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Kielhofner, G. (1980). *Modelo de la Ocupación Humana*. American Journal of Occupational Therapy.

Mercado, A., Aizpurúa, A., & García, M. (2013). *El trabajo como eje de integración social*. Revista de Inclusión Social.

Anexo

Protocolo de entrevista.

El cuestionario dirigido a personas con discapacidad motriz adquirida, se llevará a cabo por Grilli Ana Clara en el marco del proyecto de investigación “Trabajo y discapacidad”. Se hará uso de preguntas abiertas y cerradas que permitan profundizar en los temas de interés. La misma será autoadministrada, mediante formulario de Google Formas.

Antes de iniciar la entrevista, se explicará a los participantes el propósito de la misma, así como los principios de confidencialidad y anonimato que regirán en la investigación. Se informará que la participación es voluntaria y que podrán retirarse en cualquier momento.

El cuestionario comienza con tres preguntas generales destinadas a recopilar información sobre la edad, género y situación laboral actual. Según la respuesta a esta última pregunta, el mismo redirigirá a la persona a una de las dos secciones: Quienes actualmente trabajan responderán las preguntas del *Cuestionario A,* mientras quienes no trabajan completarán las del *cuestionario B*.

Cuestionario:

¿Cuál es tu género?

- ◯ Femenino
- ◯ Masculino
- ◯ Prefiero no decirlo

¿Cuál es tu edad?

Tu respuesta

¿Actualmente trabajas? *

- ◯ Sí
- ◯ No

Cuestionario A:

Proyecto de investigación

Trabajo y discapacidad

¿Te desempeñas en el mismo trabajo que tenías antes de la lesión? *

- ○ Sí
- ○ No

¿Cuál fue el principal motivo que te llevó a retomar el trabajo? *

- ☐ Necesidad económica
- ☐ Deseo de seguir activo/a
- ☐ Apoyo familiar
- ☐ Otros

¿Te encontraste con alguna de estas limitaciones al retomar el trabajo? (Selecciona todas las que correspondan) *

- [ ] Transporte
- [ ] Barreras arquitectónicas
- [ ] Discriminación
- [ ] Falta de políticas institucionales
- [ ] Barreras personales (miedo, inseguridad, limitaciones funcionales)
- [ ] Ninguna de las anteriores

¿Qué nivel de interés tenias en retomar o iniciar una actividad laboral? *

	1	2	3	4	
Nada de interés	○	○	○	○	Mucho interés

¿Conoces políticas públicas que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad? *

- ○ Sí
- ○ No

Si respondiste "Sí", ¿cuáles conoces?

Tu respuesta

Cuando retomaste tu actividad laboral, ¿sentiste miedo o inseguridad?

- ○ Sí
- ○ No

Si respondiste "Sí", ¿cuáles fueron tus principales preocupaciones en ese momento?

- ☐ Ser rechazado/a o discriminado/a en el entorno laboral
- ☐ No cumplir con las expectativas laborales
- ☐ Encontrar barreras físicas o falta de accesibilidad en el lugar de trabajo
- ☐ Perder estabilidad laboral por tus limitaciones
- ☐ Otros (especificar)

Cuestionario B:

¿Cuál es la principal razón por la que no trabajas actualmente? *

- [ ] Falta de ofertas laborales inclusivas
- [ ] Barreras arquitectónicas o de transporte
- [ ] Miedo o inseguridad personal
- [ ] Limitaciones funcionales
- [ ] Falta de información sobre políticas públicas
- [ ] Otros

¿Qué nivel de interés tienes en retomar o iniciar una actividad laboral? *

	1	2	3	4	
Nada de interés	○	○	○	○	Mucho interés

¿Conoces políticas públicas que apoyen la inclusión laboral de personas con discapacidad? *

- ○ Sí
- ○ No

Si respondiste "Sí", ¿cuáles conoces?

Tu respuesta

¿Crees que el miedo o la inseguridad influyen en tu decisión de retomar o iniciar una actividad laboral? *

- ○ Sí
- ○ No

En caso de que sí, ¿cuáles son tus principales temores? *

- ☐ Rechazo o discriminación
- ☐ No poder cumplir con las expectativas laborales
- ☐ No tener un entorno laboral accesible
- ☐ Otros

Consentimiento informado.

Mi nombre es Ana Clara Grilli, soy estudiante de la carrera Licenciatura en Terapia Ocupacional de la Universidad Abierta Interamericana (UAI). A los fines de obtener el título de grado, estoy realizando un trabajo de integración final sobre "Trabajo y discapacidad", cuyo objetivo es indagar como afecta la falta de políticas efectivas en la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral abierto, a través de este consentimiento se lo invita a participar de forma voluntaria y sin costo alguno en este estudio de investigación.

Se le presenta este documento de nombre "consentimiento informado", con el objetivo de comunicarle los beneficios para que usted pueda tomar una decisión informada, por ello se menciona que, tiene el derecho de retirarse del estudio sin necesidad de justificar su decesión. Dicha participación será completamente anónima y la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad.

Ante cualquier consulta podrá comunicarse conmigo a través del correo electrónico (anitagrilli033gmail.con) o con mi responsable a cargo, Lorena Soledad Lucero vía e-mail (LorenaSoledad.LuceroUAI.edu.ar).

Desde ya, muchas gracias por su colaboración.

Declaración:

Declaro en forma voluntario, que he leído y he sido lo suficientemente informada/o de la investigación, mi forma de participación, la confidencia de mis datos personales y he tenido la oportunidad de preguntar para aclarar dudas. Ante lo expuesto, consiento y autorizo la participación en el trabajo de investigación "trabajo y discapacidad":

Firma……

Aclaración: ……

DNI: ……
