



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

Informe Final de Proyectos de Investigación (PI 2019)

Centro de Estudios de Economía Política y Desarrollo (CEEPyD)

Identificación del proyecto

Tipo de proyecto y año de convocatoria:	Beca de Investigación y Desarrollo Tecnológico Año de convocatoria: 2019
Nombre completo del proyecto:	La Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. Análisis Estadístico.
Director/a:	Lic. Hernán Manzotti (Docente)
Lineamiento prioritario	Economía Local y Gestión del Desarrollo Territorial
Fecha de inicio:	01/05/2019
Fecha de finalización:	31/12/2019
Unidad de localización: Departamento/centro/ Programa	Becas de Investigación y Desarrollo Tecnológico Departamento de Economía y Administración.
Resumen: (max. 300 palabras)	<p>La inclusión de las Personas con Discapacidad (PcD) en los ámbitos laborales ha sido una temática de preocupación. Si bien la oferta de posibilidades laborales se encuentra diversificada, no existen datos estadísticos precisos sobre el índice de empleabilidad. El objetivo del presente trabajo consistió en compilar la información existente acerca del índice de empleabilidad de las PcD en la Argentina, especificando la situación particular en el partido de Moreno.</p> <p>La metodología de trabajo se centró en un diseño exploratorio, que combinó análisis de datos estadísticos con análisis de documentos. El corpus analizado estuvo compuesto por información estadísticas de fuentes oficiales</p>

	<p>y no oficiales, leyes nacionales, provinciales y regulaciones municipales.</p> <p>El Proyecto de investigación ha mostrado que la información disponible respecto del tema era poco consistente, sobre todo teniendo en cuenta que tanto en las publicaciones como en los medios masivos de comunicación, no siempre eran citadas las fuentes. Comprobado que las distintas organizaciones dedicadas a la temática de la discapacidad generaban dos tipos de datos estadísticos: por un lado, los que obtenían por la casuística propia y por otro la obtenida en base a los informes publicados por el INDEC. Optamos entonces, basados en la rigurosidad científica con la que es realizada, por tomar los datos de esta última.</p> <p>La ausencia de información respecto de la temática y su consecuente invisibilización, influyen en las imposibilidades actuales de inclusión laboral, reforzando las formas de exclusión existentes.</p>
Palabras claves:	discapacidad – inclusión – trabajo – empleo - marginalidad

Parte I

Informe de resultados para el repositorio¹

1. Introducción y objetivos

La problemática del empleo es nodal en todas las economías de todo el mundo. Por un lado, nos encontramos con la centralidad que el trabajo representa tanto para los individuos como para la sociedad toda (OIT, 2018). El trabajo no solo genera el aporte necesario en las economías mundiales, sino que además es generador de identidad (Neffa, 2003) (Dejours, 2010, 2015). Por otro lado, nos encontramos con un mercado de trabajo altamente competitivo y excluyente. Se puede observar que el hecho de “formar parte” o “Ser” de una organización conlleva requerimientos cada vez más altos, basados en los modelos de gestión por competencias. Esta situación se produce en una sociedad que pregona la noción de éxito atravesada por la noción de “completud” (Fainblum, 2003).

Si bien esta situación resulta compleja para todos los individuos, es dable destacar que al referirnos a la inclusión de personas con discapacidad, la situación se torna aún más compleja. Frente al requerimiento de “ser completo” para desarrollar las competencias necesarias a fin de ser parte de una organización, irrumpe la discapacidad. La discapacidad denotará lo contrario: la falta. La falta o “disfunción” que será entonces lo que marcará, en primer lugar la diferencia y luego, un obstáculo para la inclusión laboral de quienes tienen discapacidad.

Resulta imprescindible entonces contar con la información necesaria a fin de poder diseñar políticas, estrategias e intervenciones respecto de este tema. Pero los obstáculos de la inclusión aparecen nuevamente al no contar con información suficiente. El objetivo del presente trabajo consiste en compilar la información existente acerca del índice de empleabilidad de las PcD en la Argentina, especificando la situación particular en el partido de Moreno.

¹ Se solicita brindar información detallada en los campos que componen esta Parte I, ya que será publicada en el Repositorio online de la UNM. Esto permitirá difundir de manera amplia la investigación, sus resultados y visibilizar la labor de los miembros del equipo de investigación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las diferentes fuentes de datos oficiales y no oficiales respecto del índice de empleabilidad de las PcD en Argentina.
2. Confeccionar una base de datos que permita unificar la información relevada.
3. Determinar el nivel de cumplimiento de la legislación vigente a la luz de los índices existentes.
4. Entablar una relación entre los índices de empleabilidad de las PcD y los índices de desempleo y de pobreza.
5. Analizar los modelos teóricos de abordaje de la discapacidad en los que se encuadran los datos estadísticos disponibles.

2. Marco de referencia

El campo temático en el que se inserta la investigación es en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Argentina.

En los últimos años la temática discapacidad y trabajo ha sido tema de interés de diversas disciplinas. Son diversos los trabajos abordados desde los diferentes enfoques profesionales, como así también desde las diferentes posturas o corrientes teóricas. Nos encontramos entonces que, al realizar una revisión acerca de las investigaciones realizadas, se destacan dos características diferenciales: por un lado, respecto de las corrientes teóricas desde donde se aborda la temática y, por otro, desde la imposibilidad de abordar la temática desde una mirada multidisciplinaria.

Entre las miradas multidisciplinarias mencionadas las más conocidas son las provenientes de las ciencias sociales y de las ciencias de la educación. No obstante, De Lorenzo, R. (2014) analiza la situación de empleabilidad de las PcD aportando una mirada macroeconómica. Puntualiza que la situación de desempleo afecta más fuertemente a las PcD que a aquellas no la tienen. Si bien el estudio es realizado en España, situación similar sucede en todas partes del mundo, incluso en nuestro país. Por otro lado, sostiene que a ésta situación que implica un desaprovechamiento de mano de obra que pueden aportar las PcD, se le agrega los altos costos que genera al Estado la implementación de políticas pasivas de empleo. Concluye que la posible consecuencia de la situación se sintetiza en otro nivel de exclusión social generando de ésta manera incrementos en los índices de pobreza.

La situación de desempleo de las PcD es regulada por los Estados Nacionales por medio de la implementación de políticas públicas. Tanto en España como en Argentina se utiliza la reserva de cupos o cuotas de puestos de trabajo para PcD. Destaca en su trabajo que el método no funciona ya que no se cumplen con los porcentajes estipulados y, agravando la situación no se registran sanciones claras y precisas para los empleadores que no cumplen con lo estipulado en la legislación.

Si bien De Lorenzo (2014) sostiene en su estudio que se ha registrado un incremento de las ofertas laborales para PcD tanto en el empleo “ordinario” como en el “protegido”, identifica factores que dificultan la inclusión de las PcD en el ámbito laboral como las

formas de organización interna de las organizaciones, la escasa formación académica y práctica laboral con la que cuentan las PcD. Añade a éstas dificultades la existencia de medios inaccesibles de transporte público, barreras arquitectónicas y, sobre todo, las barreras actitudinales.

En la integración de las investigaciones realizadas por Pallisera, M., Fullana, J y Vila, M. (2015) al abordar la temática discapacidad y el empleo plantean por un lado, la necesidad de incluir en el análisis la interrelación de las variables personales, laborales y sociales (Alomar, 2014); y por otro, las modificaciones de las estructuras que pueden llegar a necesitarse para trabajar en un proceso que implique una real inclusión. (Serra, 2014). También contemplan como decisivo en el proceso aspectos relacionado con la formación de las PcD, no solo en aprendizajes funcionales básicos, sino también en las habilidades y competencias laborales.(De Lorenzo, 2014).

Respecto del concepto mismo de discapacidad nos encontramos con que el mismo ha variado en los últimos años. Cada uno de los modelos² que conceptualizaban la discapacidad centralizaban la importancia de la persona, la discapacidad, los tratamientos, las instituciones y la sociedad toda en diferentes niveles.

Estos modelos se denominaban “Tradicional” o de “Prescindencia” y “Médico Rehabilitador” o “Médico Céntrico” (Acuña, H y otros, 2010). En el primero de los modelos teóricos de abordaje la persona con discapacidad se consideraba que estas personas que habían sido castigadas por los dioses y al “no tener nada para aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no tenía sentido que vivieran” (Velarde Lizama, 2011). La exclusión contemplaba infanticidios y percepciones monstruosas o demoníacas (Immig, 2011).

En el modelo médico rehabilitador el objetivo es curar a la persona que presenta alguna deficiencia funcional, o bien modificar su conducta con el fin de esconder la diferencia y, de ese modo, incorporarla a la sociedad (Palacios, 2008) La atención está puesta en la dificultad, “anomalía” o “disfunción” que se observa en el cuerpo de quien es considerado “paciente”.

² La utilización del término “modelo” es utilizado como un marco de pensamiento o acción que incorpora tanto aspectos ordenadores como normativos para comprender, e influir, en la dinámica de las relaciones sociales. Lo consideramos un equivalente funcional de la noción de “enfoque”

Si se toma como base la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 1980 (Egea Garcia y Sarabia Sanchez, 2001) y la propuesta la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF) se puede observar que la discapacidad deja de estar implicada directamente en la persona que la posee o en la limitación (o deficiencia) generada por la misma, para pasar a ser una cuestión social. La CIF apunta a reflejar al comportamiento humanos como consecuencia de la interacción con la sociedad, pudiendo ver a la discapacidad como un resultado de la interacción entre la condición de salud de una persona y su entorno físico y social.

El modelo teórico es el modelo social de la discapacidad” donde se sostiene que es necesario incluir en el análisis aspectos de contexto social, político, económico y cultural. La resultante de la interacción entre el individuo y el ambiente, también denominado “modelo ecológico de la discapacidad” (Sharlock, 2003) plantea que la discapacidad no es algo fijo ni dicotomizado, siendo algo continuo y de constante cambio. Dependerá entonces de las posibles limitaciones funcionales de la persona y, por otro, de cómo el entorno apuntala y le otorga un soporte seguro. El modelo social permite entender la temática añadiendo la complejidad que la misma tiene en si misma, dejando de ser considerada “como una tragedia personal, como un castigo, como una enfermedad, es decir con miradas condescendientes, que solo crean dispositivos de dependencia para ser considerada una cuestión de derechos humanos” (Espósito, 2015) Resulta fundamental en el contexto de ésta investigación el análisis global de éstos conceptos al indagar sobre los obstáculos existentes en la inclusión de PcD en el ámbito laboral.

Como consecuencia de las concepciones sintetizadas anteriormente, no resultan aceptables ciertas denominaciones referidas a las personas que tienen discapacidad. Términos tales como “minusválido”, “impedido” “lisiado”, “discapacitado” se centran en la discapacidad y/o limitación generada por la misma. Tampoco son correctas las denominaciones que no definen o aportan confusión a la discapacidad, como por ejemplo “capacidad especiales” o “capacidades diferentes”. De hecho es la Convención Internacional de los Derechos de la Personas con Discapacidad (2006) la que especifica que:

“Las Personas con Discapacidad incluyen a aquellas que tengas deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

3. Métodos y técnicas.

El tipo de investigación en el que se encuadró el presente trabajo es exploratoria. Al haber revisado los antecedentes de nuestro problema de investigación, habíamos detectado que no existía – al menos a prima facie – información disponible acerca de la Empleabilidad de las PcD en Argentina y más específicamente en el partido de Moreno. Tal como lo plantea Vieytes (2007:90) “los estudios exploratorios responden a la necesidad de lograr claridad sobre la naturaleza del problema o de alguna variable o aspectos en él implicados, buscando lo nuevo por sobre la confirmación de lo que ya sabemos”.

Si bien en el inicio de la investigación las técnicas seleccionadas se centraban en el análisis de documentación y fuentes documentales, con el avance de la misma fueron realizadas entrevistas en profundidad.

El análisis de documentos se realizó tomando en consideración la propuesta de Piñuel Raigada y Gaitán Moya (1995) siendo operaciones que “tienen por objeto, en un marco teórico dado, la identificación y catalogación, mediante la definición de categorías o clases de elementos, de la realidad empírica de los textos o documentos”.

El corpus fue conformado por la información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Ministerio de Economía y Hacienda y la Secretaría de Trabajo de la Nación. Se trabajó entonces con las bases de datos de las organizaciones mencionadas a fin de poder cruzar información existente.

Por otro lado, se relevó información de distintas Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan en la temática de la Inclusión de las PcD. Las organizaciones relevadas fueron

- (a) en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y con alcance nacional:
 - A.L.P.A.D (Asociación Laboral para Adultos con Discapacidad Intelectual),
 - CASCOS VERDES,
 - CILSA,
 - Fundación DISCAR,
 - Fundación HUÉSPED,
 - Fundación PAR, LA USINA (sumando diversidad),
 - DON ORIONE,

- EN BUENAS MANOS (por una sociedad más inclusiva),
REDI (Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad) y
ASDRA (Asociación Síndrome de Down de la República Argentina).
- (b) Específicamente en el Partido de Moreno:
Fundación CEDEMIL y
Asociación Civil ANDAR.
- (c) Se incluyeron también portales de empleo como INCLUYEME.COM dedicado exclusivamente a la inclusión de PcD, como así también otros como JOOBLE y BUMERAN.

La documentación analizada incluyó también la referente al marco legal regulatorio de la temática en el país.

Es importante aclarar que con el devenir del proyecto, y ante la inexistencia de información respecto del Partido de Moreno, nos contactamos con personal de la Municipalidad de Moreno. En este caso realizamos entrevistas en profundidad con referentes de la organización. Scribano la define tomando a Mejia Navarrete como “...una entrevista personal, directa y no estructurada en la que un entrevistador hace una indagación exhaustiva para lograr que en encuestado hable libremente y exprese en forma detallada sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre un tema” (Scribano, P., 2007:73). Específicamente nos entrevistamos

- (a) con personal de la Dirección de Discapacidad
Directora,
Trabajadores Sociales,
Psicólogos y
Administrativos,
- (b) La Dirección de Empleo (con Trabajadores Sociales que trabajan con PcD) y
(c) Recursos Humanos.

El método de análisis que se utilizó es el Método Comparativo Constante, de modo que se realizó “simultáneamente la codificación y el análisis de los datos, buscando desarrollar conceptos. Luego, mediante la comparación continua de incidentes específicos, va refinando éstos conceptos, identificando sus propiedades, explorando sus interrelaciones, para integrarlos finalmente en una teoría coherente” (Vieytes, 2007:671)

4. Resultados y discusión

Una de las hipótesis que motivó este proyecto de investigación se centraba en la coexistencia de diferentes datos estadísticos acerca de la empleabilidad de las personas con discapacidad. La información respecto del tema resultaba poco consistente, sobre todo teniendo en cuenta que tanto en las publicaciones como en los medios masivos de comunicación, no siempre eran citadas las fuentes.

Por tal motivo realizamos un relevamiento de las posibles fuentes de información estadística, abarcando organismos nacionales, provinciales, locales, como así también los datos provenientes de organizaciones de la sociedad civil que se dedican a la temática³.

En el caso de la información proveniente de organizaciones de la sociedad civil, solo el 10 % de las organizaciones relevadas contaba con información acerca de la empleabilidad de las PcD. Esta información, solo en 20 % de los casos, era proveniente de fuentes científicamente comprobables. La demás información referente a cuestiones de empleo y trabajo de las PcD estaba basada en casos que recibían en las organizaciones. La misma no contaba con una metodología específica de relevamiento de datos, por lo que no fue considerada por nosotros como confiable. Las realidades de las organizaciones relevadas se centra además en el aspecto que la organización considera primordial. El mismo puede estar determinado por:

- (a) El objetivo estratégico de la organización
- (b) la actividad central de la misma,
- (c) la población destinataria de los servicios brindados por la población

Los objetivos estratégicos de las organizaciones a los que hacemos referencia son muy variados. Sin duda el factor común de todas las organizaciones relevadas apunta directamente a la inclusión social. La especificidad los objetivos organizacionales pueden ser a su vez, de mayor amplitud inclusión social de PcD y grupos socialmente vulnerables (como es el caso de CILSA), o bien, inclusión educativa (Casco Verde).

En otros casos específicos (Incluyeme.com) se dedican exclusivamente a la inclusión laboral. También se observa una segmentación en lo que respecta a los tipos de

³ El detalle de las organizaciones relevadas fueron incluidas en el apartado 3 del presente informe.

discapacidades a los que estas organizaciones se dedican. Si bien en sus objetivos manifiestos refieren a “inclusión social y laboral de PcD” al indagar vemos que la población objeto se circunscribe, en la amplia mayoría de los casos a tipos de discapacidades específicas.

En síntesis, en estas organizaciones la información acerca de la empleabilidad de PcD no parece ser de prioridad, más allá que algunas de ellas se dediquen exclusivamente a esa actividad. Por eso, la información obtenida resultó escueta, acotada y circunscriptas a la realidad cotidiana de cada organismo.

En lo que respecta a la empleabilidad de personas con discapacidad a nivel local, nos entrevistamos con informantes claves pertenecientes a la Municipalidad de Moreno. Los entrevistados pertenecen a la Dirección de Discapacidad, la Dirección de Empleo y la Dirección de Recursos Humanos. Si bien estas áreas trabajan en la temática no cuentan con información precisa sobre la cantidad de personas con discapacidad en el partido. Nos contactamos también con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, donde nos informaron que no hay información específica más que la incluida en la ENPC.

Los datos parciales con los que cuentan en la Municipalidad de Moreno surgen de la atención que realizan en las diferentes dependencias, específicamente en Empleo y en Discapacidad. Nos fue informado que la demanda cotidiana y la necesidad de dar respuesta a cuestiones que denominan como “urgentes”, como así también la falta de presupuesto en recursos técnicos y humanos, les imposibilitan realizar un relevamiento en el partido.

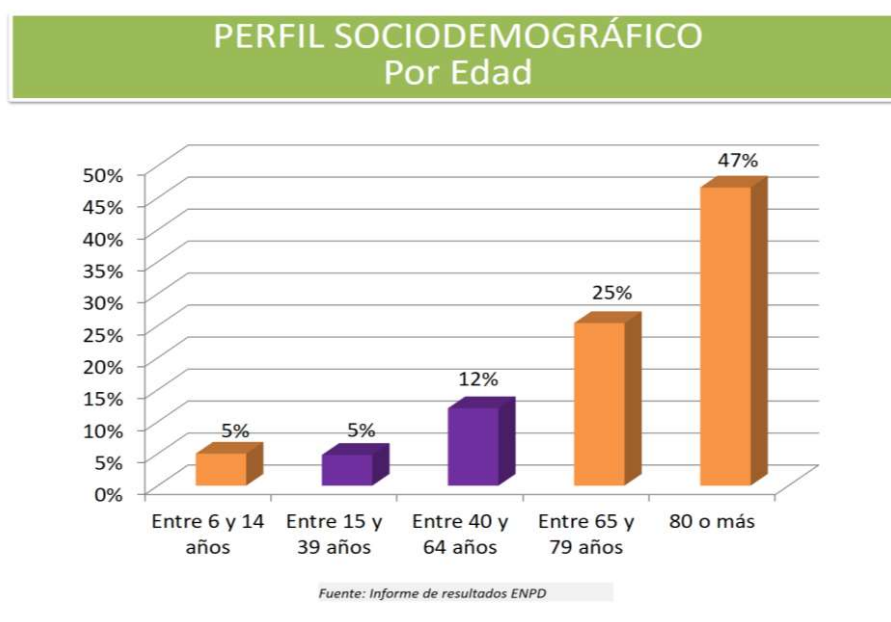
Se realizan entonces tareas de asistencia y/o atención primaria, sin poder sistematizar la información generada por los casos atendidos. El trabajo, y más aún el empleo, resultan ser para esta población con discapacidad “no prioritario”. Al ser consultados por los sectores donde tengan conocimiento se emplean las personas con discapacidad, nos comentan que en su minoría son en empleos formales (tanto en organizaciones privadas o estatales), teniendo una población creciente los denominados trabajos protegidos. Identifican también la importante presencia del empleo informal (predominantemente la venta ambulante), como así también de una categoría, que no pensábamos incluir en el análisis pero que refieren ser muy importante en cantidad, que es la “mendicidad”.

En lo que respecta a los organismos oficiales en cualquiera de sus orbitas se basaban en el “Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad – Resultados definitivos 2018” (en adelante ENPD). El informe es un trabajo realizado por el INDEC, el Ministerio de Hacienda y la Agencia Nacional de Discapacidad. De la información del informe mencionado y otras fuentes que se detallan en cada uno de los indicadores, presentamos los siguientes:

a. Perfil socio demográfico de la población objeto de estudio (Prevalencia de la población con dificultad – población en condiciones de trabajar)

Podemos concluir que la Población con discapacidad mayor a 6 años en la Argentina constituye el 10.2% de la población total. Se trata de 4.081.431 personas, siendo mujeres 2.213.485 y varones 1.854.286⁴.

Si analizamos las PcD según la Edad, nos encontramos con que el mayor porcentaje de personas con discapacidad (47%), se encuentra en el rango comprendido entre quienes tienen más de 80 años. Tengamos en cuenta que a esta edad comienzas a surgir en las personas dolencias y/o patologías que pueden llegar a convertirse en discapacidades. En los casos más graves, serán discapacidades totales y permanentes, anteriormente conocidas como invalidantes.



⁴ Fuente: elaboración propia en base a estimaciones poblacionales INDEC e informe de resultados ENPD

No obstante, el 17 % de la PcD se encuentra comprendido en la franja etaria que podríamos considerar PEA (Población Económicamente Activa). Es decir que este 17 % compuesto por quienes tienen entre 15 y 39 años – con un 5% - y quienes tienen entre 40 y 60 – con un 12 % - se encontrarían en edad como para realizar alguna actividad laboral. Si estos porcentuales los pensamos en cantidad de personas, son 1.128.609 las que conforman el 17 % mencionado.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO PcD – Por Género



Fuente: Informe de resultados ENPD

Nota: La ENPD releva también dificultades entre las personas menores de 6 años pero los resultados no se difunden por recomendaciones internacionales

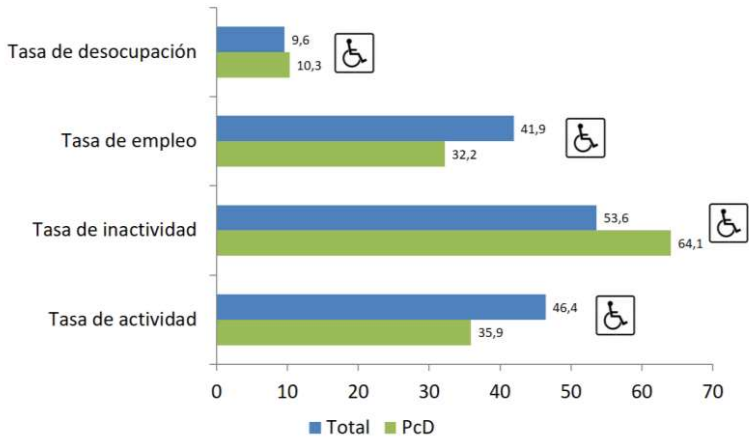


Continuando con el perfil sociodemográfico de las PcD, de las personas que se encuentran entre los 15 y 60 años, en lo que respecta al análisis de Género, el 53% está constituido por varones y el 47 % por mujeres.

b. Indicadores laborales de personas con discapacidad, teniendo en cuenta la tasa de actividad, tasa de inactividad, tasa de empleo y tasa de desocupación.

Al centrarnos en los indicadores laborales, podemos observar que las personas con discapacidad se encuentran en cada uno de ellos en desventaja respecto de las Personas Sin Discapacidad (PsD).

INDICADORES LABORALES PsD / PcD

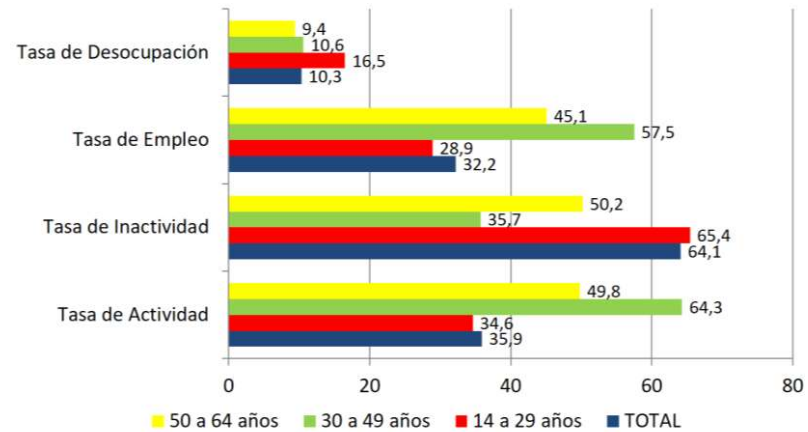


Fuente: elaboración propia en base a informe ENPD (INDEC) e Informe técnico EPH (INDEC).

La tasa de desocupación es mayor en las PcD (10.3 vs 9.6), dato que también se refleja en la tasa de actividad donde las personas sin discapacidad alcanzan el 46.4%, mientras que las personas con discapacidad solo el 35.9%. Igual situación se presentan en el indicador de Tasa de empleo. Para las personas sin discapacidad el porcentaje asciende al 41.9%, siendo 32.2% la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Observando la tasa de inactividad, la del primer grupo es del 53.6% y las del segundo del 64.1%.

Si analizamos lo estos indicadores en base a las edades de las personas con discapacidad, se evidencia que la situación se complejiza en los casos del grupo etario comprendido entre los 14 y 29 años.

INDICADORES LABORALES Por Edades



Fuente: elaboración propia en base a informe ENPD (INDEC) e Informe técnico EPH (INDEC)

Las tasas de desocupación y de Inactividad son las más altas, ascendiendo al 16.5 y 65.4 respectivamente.

c. Tasa de actividad y de empleo de personas con discapacidad por género

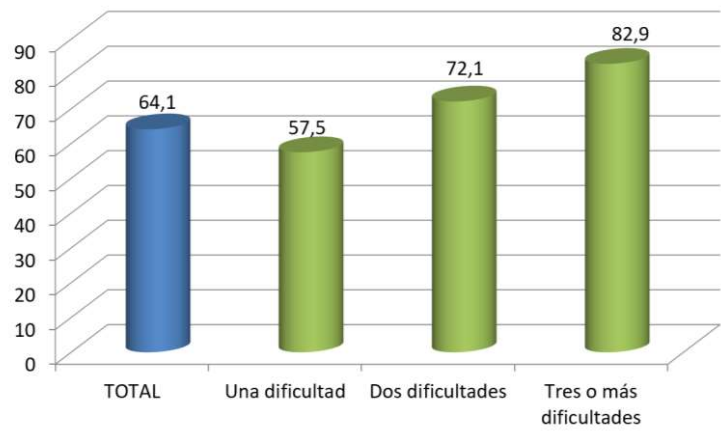


Cuando tomamos en cuenta la tasa de actividad por género existe una brecha entre varones y mujeres del 34%. Situación similar se evidencia en el caso de la tasa de empleo por género. Las mayores tasas de actividad se registra en el grupo de 30 a 19 años, siendo la misma del 64.3%. En el caso de las mujeres y tener más de una dificultad, constituyen barreras adicionales al analizar el ingreso y permanencia en el mercado laboral.

d. Cantidad de dificultades

La ENPD contempla además los casos en los que las dificultades presentadas por las personas con discapacidad se incrementan en su cantidad. En el estudio, se evidencia que la cantidad de dificultades se incrementan. Es importante aclarar que, teniendo en cuenta las barreras con las que cuentan las personas con discapacidad para ser incluidos en el mercado formal de trabajo si se le suma la existencia de mas dificultades (en algunas casos se constituyen en lo autores denominan “discapacidades Múltiples”), la situación se vuelve más compleja aun.

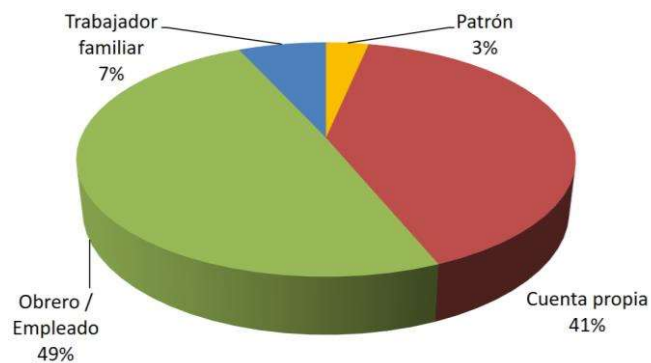
INDICADORES LABORALES Por cantidad de dificultades



Fuente: Informe de resultados ENPD

e. Categorías laborales en las que se encuentran incluidas las personas con discapacidad.

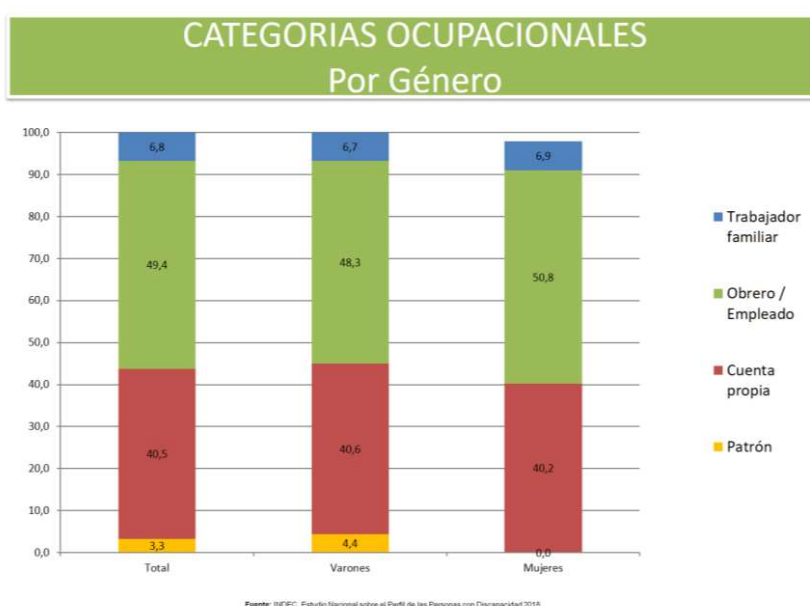
CATEGORIAS OCUPACIONALES



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018

Si focalizamos el análisis en las categorías ocupacionales donde se desempeñan las personas con discapacidad podemos observar que el 49% de las mismas se centran en la denominada “Obrero/Empleados”. Es importante aclarar que en esta clasificación están contempladas las distintas modalidades que se incluyen en lo que consideramos trabajo registrado. Además, en este caso particular de la empleabilidad de las personas con discapacidad, se toman también en cuenta los categorizados como “trabajos o empleos protegidos”. El 41 % está integrado por la categoría ocupacional “Cuenta

Propia”. En esta categoría también se ven incluidos los emprendimientos y micro emprendimientos de los que son titulares las personas con discapacidad. En diferentes gestiones nacionales parte importante de la inclusión en el mercado se vehiculizó a través de programas de créditos y microcréditos otorgados, en su amplia mayoría, por organismos oficiales. Esta categoría en el caso del presente objeto de estudio, tiene especial vinculación con la de “Trabajador Familiar”. Si bien no contamos con información cuantitativa precisa, por lo surgido de las entrevistas, es común que sean las personas con discapacidad quienes solicitan la ayuda financiera, aunque en realidad esta ayuda se transforma en lo cotidiano en un trabajo de familia.



Si tomamos las categorías ocupacionales por género, podremos ver que los porcentajes de las mismas son muy similares, siendo un tanto mayor la empleabilidad de las mujeres dentro de la categoría “Obrero / Empleado”.

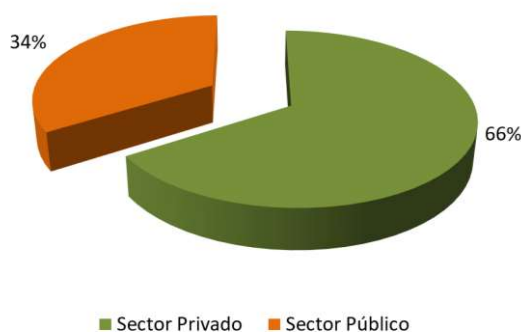
f. Sectores de la economía donde están incluidas.

La ENPD al describir los sectores de la economía, categoriza en “Sector Público” y “Sector Privado”. Los valores relacionados con la empleabilidad por sectores, son claramente mayores en el sector público. Es dable aclarar que en Argentina hay una legislación específica que promueve la inclusión de personas con discapacidad en ámbitos laborales. Especifica que, ante igualdad de condiciones y competencias, en el momento de la selección, se deberá optar por quienes tengan discapacidad. Por otro

lado, indica la obligatoriedad de reservar como mínimo en 4 % de la dotación total – sea cual fuere la modalidad de contratación – para personas con discapacidad.

En el ámbito privado, la incorporación de persona con discapacidad conlleva una disminución en las cargas sociales de estos empleados. No obstante, siguen surgiendo distintos tipos de barreras que obstaculizan este proceso.

SECTOR DE INCLUSIÓN LABORAL



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2016

5. Nuevos interrogantes y líneas de investigación a futuro

Los seis meses de trabajo resultaron interesantes ya que nos han permitido poder clarificar una situación que nos resultaba compleja: la multiplicidad y diversidad de información acerca de la empleabilidad de las personas con discapacidad resultaba muy difícil de poder ser analizada. Hemos comprobado que las distintas organizaciones dedicadas a la temática de la discapacidad generaban dos tipos de datos estadísticos: por un lado, los que obtenían por la casuística propia y por otro la obtenida en base a los informes publicados por el INDEC. Optamos entonces, basados en la rigurosidad científica con la que es realizada, por tomar los datos de esta última. La información aportada por las diferentes organizaciones de la sociedad civil, se trataba solo de indicadores que podían reflejar a lo sumo las necesidades de las personas que tenían acceso a ellos.

Tomando en cuenta la información obtenida por los informantes claves entrevistados en la Municipalidad de Moreno, podemos adelantar que nos encontramos frente a una situación en donde la discapacidad resulta ser un agravante de una forma de exclusión

social mayor que es la pobreza. Es complejo pensar en diseño de políticas de inclusión laboral cuando la situación presenta a una población con necesidades básicas insatisfechas y con niveles de ingreso que los ubican en la pobreza y en la indigencia.

Por lo expuesto, no nos fue posible elaborar una base de datos, tal como nos habíamos planteado en los objetivos de la investigación.

La Ley N°25.689 en su art.8° consigna que:

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

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

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario

público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.”

Nos ha sido posible además corroborar que al menos a nivel local, no se da cumplimiento a la legislación en lo referente al ingreso de personas con discapacidad en ámbitos laborales. Las necesidades planteadas por las personas con discapacidad se centran en cuestiones más urgentes que el trabajo o el empleo. Los niveles de pobreza e indigencia se complejizan aún más cuando se suma la discapacidad de algunos de los miembros del grupo familiar. Son esas necesidades las que actualmente se están atendiendo.

Finalmente, los datos estadísticos disponibles (los generados por INDEC) presentan concordancia en general con los planteados con el denominado Modelo Social y la Convención Internacional de Personas con Discapacidad. La situación es diferente en las distintas organizaciones con las que tuvimos contacto donde existen aún presencias de concepciones de la discapacidad que corresponden con el Modelo Médico Rehabilitador. Esta situación ubica a la persona con discapacidad, como paciente, dejando de lado los condicionamientos que la sociedad impone en la discapacidad y sobre todo, desconociendo a las personas con discapacidad como sujetos de derecho y como sujetos de deseo.

En base a la información específica nos resulta interesante poder en el próximo año avanzar en la descripción de ciertas características específicas de la empleabilidad de personas con discapacidad en el partido. Es nuestro interés entonces poder profundizar por medio de un abordaje cualitativo las características de los empleos a los que tienen acceso, las condiciones, modalidades, como así también la permanencia en los mismos.

6. Bibliografía

- Acuña, C., Bulit Goñi, L., Chudnovsky, M. y Repetto, F. (2010) Discapacidad: Derecho y políticas públicas. En Acuña, C y Bulit Goñi, L. (comps) Políticas sobre discapacidad en la Argentina. El desafío de hacer realidad los derechos. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Alomar, E. (2004). *El treball dels joves amb retard mental en entorns normalitzats: anàlisi d'una realitat de treball amb suport*. Tesis doctoral. Universitat Ramon Llull. Barcelona.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF) Disponible en: <http://www.deis.cl/clasificacion-internacional-del-funcionamiento-de-la-discapacidad-y-de-la-salud-cif/>
- Convención Internacional de los Derechos de Personas con Discapacidad. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- Dejours, C. (2010) *Trabajo Y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Lumen
- Dejours, C. (2015) *El Sufrimiento en el trabajo. Seminario en Buenos Aires*. Buenos Aires, Topia.
- De Lorenzo, R. (2004) El futuro de los discapacitados. en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nro 50 pags 73-87.
- Egea Garcia y Sarabia Sanchez (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad. Nro 50. Pags 15-30.
- Espósito, C. (2015) El derecho humano a la información accesible. Importancia en proceso de toma de decisiones de las personas con discapacidad intelectual. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/50306?show=full>
- Fainblum, A. (2004) Discapacidad. Una perspectiva Clínica desde el Psicoanálisis. Buenos Aires: Tekne.
- Immig, C (2010), A presença profética das pessoas com deficiência no atual contexto cultural: questões antropológicas, éticas e sociais, Pontificia Universitas Lateranensis, Academia Alfonsiana, Institutum Superius Theologiae Moralis, Roma.
- Ley 22.431. Sistema Protección Integral para Discapacitados
- Decreto 312/20 – Reglamentación Ley 22431.
- Ley 25.689. Sistema de protección Integral para Personas con Discapacidad.
- Ley 24.901. Sistemas de Prestaciones Básicas

- Ley 24.308. Conesiones otorgadas a Personas con Discapacidad
- Ley 26.653. Accesibilidad web para personas con Discapacidad.
- NEFFA, J.C. (2003): El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece. Editorial Lumen Humanitas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Como pueden las empresas respetar y apoyar los derechos de las personas con discapacidad y bonificarse de la inclusión.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) Informe sobre la Discapacidad. Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Palacios, A. (2008), El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Cinca, Madrid.
- Pallisera, M., Fullana, J y Vila, M. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista de Investigación Educativa. Volumen 25. Nro 2. Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica.
- Piñuel Raigada, J.L. y Gaitán Moya, J.A. (1995) Metodología General. Conocimiento Científico en Investigación en ea Comunicación Social Madrid. Editorial Síntesis.
- Scribano, A. (2007). El proceso de investigación social cualitativo. Buenos Aires: Prometeo
- Serra, F. (2004). *La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)*. Tesis doctoral, Universitat de la Illes Balears.
- Sharlock, L. (2003) Hacia una nueva concepción de la discapacidad. III Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Universidad de Salamanca. – Ponencia no publicada -
- Taylor, S.J. y Bodgan, R. (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Barcelona-Buenos Aires: Paidós.
- Velarde Lizama, V. (2012) Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. Revista empresa y humanismo / VOL XV / Nº 1 / 2012 / 115-136
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Epistemología y Técnicas. Argentina: Editorial de las Ciencias.