

Baldi, Bruno Sebastian

Inclusión laboral de Estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con Discapacidades en el año 2019

2020

*Instituto: Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

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

Cita recomendada:

Baldi, B.S. (2020) *Inclusión laboral de Estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con Discapacidades en el año 2019* [tesis de grado Universidad Nacional Arturo Jauretche]

Disponible en RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital UNAJ <https://biblioteca.unaj.edu.ar/rid-unaj-repositorio-institucional-digital-unaj>



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

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRACIÓN

**Inclusión laboral de Estudiantes de la
Universidad Nacional Arturo Jauretche
con Discapacidades en el año 2019.**

AUTOR: BRUNO SEBASTIAN BALDI

E-MAIL: BRUNO.BALDI.92@GMAIL.COM

DIRECTOR: LIC. MARIA ISABEL HARTFIEL

FLORENCIO VARELA

Junio, 2020

Resumen:

El presente trabajo de investigación plantea analizar la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidades de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, hasta el año 2019. De esta manera, este trabajo final, como un caso de estudio particular, se aboca a comprender la relación entre inclusión al mundo del trabajo y la integración social que la actividad otorga a los alumnos, analizando también las percepciones personales y la influencia de la educación superior en la relación empleo-estudio que existe en los mismos. La perspectiva metodológica utilizada es el abordaje cualitativo. Para ello, se aplicaron como técnica las entrevistas semi-estructuradas, las mismas realizadas en los estudiantes son enfocadas en la investigación del mundo del trabajo y las prácticas diarias que emplean los mismos en sus diversos advenimientos académicos y a su relación con el entorno profesional. En cuanto a los resultados del trabajo investigativo, uno de los hallazgos es que los relatos de vida, entrelazados al mundo del trabajo de los estudiantes, desembocan en una actual ausencia de empleabilidad. Además, se puede describir como estos alumnos asimilan la realidad de los diversos contextos sociales y culturales acompañados en todos estos trayectos por el conjunto familiar.

Palabras Claves: Estudiantes universitarios– discapacidad- inserción laboral- mercado laboral- trabajo.

Abstract:

This research work aims to analyze the labor inclusion of students with disabilities at the Arturo Jauretche National University, until 2019. In this way, this final work, as a case study, aims to understand the relationship between inclusion to the world of work and the social integration that the activity gives to students, also analyzing personal perceptions and the influence of higher education on the employment-study relationship that exists in them. The methodological perspective used is the qualitative approach. For this, semi-structured interviews were applied as a technique, the same ones carried out in the students are focused on the investigation of the world of work and the daily practices that they use in their various academic adventures and their relationship with the professional environment. Regarding the results of the investigative work, one of the findings is that life stories, intertwined with the world of student work, lead to a current absence of employability. Furthermore, it can be described how these students assimilate the reality of the diverse social and cultural contexts accompanied in all these journeys by the family as a whole.

Key Words: University students - disability - labor insertion - market

labor-work.

Índice

Agradecimientos	6
Introducción	7
Metodología	8
Capítulo 1: Discapacidad e Inserción laboral de estudiantes universitarios con discapacidades	10
1.1 Discapacidad y sus tipos.....	10
1.2 Trabajo.....	13
1.3 Inclusión e inserción laboral en discapacidad.....	15
Capítulo 2: Inserción laboral en discapacidad: perspectivas teóricas	17
Capítulo 3: Marco legislativo	23
Capítulo 4: Programas y dispositivos universitarios para estudiantes con discapacidad	29
Capítulo 5: Experiencias de estudiantes universitarios con discapacidades ...	40
5.1 Características del grupo de estudiantes entrevistados.....	40
5.2 Percepción de la discapacidad y entorno social.....	41
5.2.1 Relatos de vida y Familia.....	43
5.2.2 Conceptualización, Discapacidad y Trabajo.....	47
5.3 Apoyos institucionales.....	49
5.4 Análisis, procesos de inclusión laboral y empleabilidad.....	53
5.4.1 Vida Laboral.....	53
5.4.2 Procesos de selección.....	57
5.4.3 Proyección laboral.....	59
5.5 Conocimiento académico.....	62
Conclusiones	67

Referencias Bibliográficas.....	71
Anexos.....	79

Agradecimientos

A mi madre, mi padre y mi hermana, por ser mi apoyo fundamental en el camino de la vida. Siempre han levantado mi voluntad en los momentos más difíciles, apoyando cada decisión y sueño que quise emprender, para lograr concretar mis metas y ser una mejor persona.

A mis abuelos, que los llevo guardados en mi corazón y en mi memoria por siempre, porque pese a todas las dificultades, desde la infancia tenían un abrazo para brindarme y hacerme feliz.

A mi tutora María Isabel, por ser una docente dedicada y perseverante. Porque me enseñó a observar la discapacidad con una mirada distinta, en una realidad donde no hay límite alguno y todo es posible.

A los estudiantes, que me han motivado a proseguir en esta temática, sin ellos no existiría el presente estudio.

Y, por último, a la UNAJ, por ser una institución educativa que ha marcado una huella sin precedentes, siendo el hogar de muchos estudiantes que aspiran a cumplir sus sueños, objetivos y metas.

Introducción

El presente estudio, es una investigación exploratoria, para optar por el título de licenciado en Relaciones Del Trabajo. En el mismo, se explora la inclusión laboral, y proyecciones, en el mundo del trabajo de los alumnos con discapacidades de la UNAJ.

Desde esa postura el trabajo despliega distintos resultados arraigados en el análisis de procesos de inclusión laboral, conocimiento académico hasta el momento adquirido y expectativas profesionales en ese sentido, percepción de sus realidades, y sostenes institucionales que los estudiantes poseen.

Los casos elegidos corresponden a alumnos de distintas disciplinas que se hallan en un estado inicial y avanzado de las respectivas carreras en las que aspiran recibirse. A tal efecto, se realiza una investigación con personas de los tres institutos que posee la Universidad Nacional Arturo Jauretche. El objetivo, es conocer cómo se desarrolla la inclusión laboral desde las perspectivas de estos estudiantes, analizando los factores de los procesos de selección, capacitación, experiencias previas y lo que proyectan a futuro como profesionales. En el mismo orden se analizarán, las aptitudes adquiridas en las labores del empleo adquirido (si es que existen), las exigencias y adaptación, dilucidando la presencia o ausencia de organizaciones regionales colaboradoras y el mercado laboral en este sector; así como también, la interrelación entre la profesionalización académica y el constructo proyectivo laboral que se desarrolla en la visión como profesional recibido. Es en concordancia a ello, y a que el trabajo investigativo se desarrolla con personas con discapacidades de una institución universitaria, que las diversas entrevistas serán realizadas en las sedes universitarias correspondientes. Es importante destacar que, debido a la evolución de la cursada académica realizada por los estudiantes, se podrá soslayar la identificación con sus respectivas carreras pese a la discapacidad que tengan, desprendiéndose de ello sus proyecciones académicas junto a anhelos profesionales, concepciones profesionales, proyectos vigentes y motivaciones. Del mismo modo, resultará valioso analizar la perspectiva del Departamento de Orientación Educativa (DOE), área discapacidad de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, dada la implicancia que esta organización posee en el trayecto académico del alumnado teniendo en cuenta las diversas necesidades. Por ende, se realizarán entrevistas a miembros pertenecientes a dicha Comisión, con el fin de comprender y valorar las actividades de apoyo, sostén y seguimiento académico a favor del alumnado.

El desarrollo de la investigación se encuentra elaborado en cinco capítulos: el primero de ellos define como se estructuran los conceptos de discapacidad, trabajo, inserción e inclusión laboral de seleccionar personas con discapacidad. El segundo, presenta antecedentes de la temática, que permiten analizar la problemática en diferentes contextos. El tercero desarrolla todo el marco legal en el cual se estructura la discapacidad. Luego, se desarrolla el análisis de programas y dispositivos universitarios proporcionados para formar a los estudiantes, y el ámbito poblacional institucional. Por último, se abordan a partir de las experiencias, cuáles son las proyecciones profesionales, estimando la mirada profesional sobre los conocimientos académicos adquiridos.

Metodología

El diseño metodológico que se utilizó para realizar este trabajo de investigación se sustenta en el paradigma interpretativo de las tradiciones cualitativas (Vasilachis, 2006), debido a que las características que se estudian involucran, tanto a la representación social y significados de la discapacidad, como también a la fenomenología que la inserción laboral desarrolla en las personas con discapacidades. Se trabajó con los estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche desarrollando un plan general de investigación para poder comprender los procesos sociales en el que se desempeñan los principales ejes temáticos. Por otro lado, se aplicó un diseño flexible, aplicando como técnica las entrevistas semi-estructuradas (Sampieri, 2010) que se empleó en los estudiantes con discapacidades y a miembros del DOE (Área Discapacidad) de UNAJ. Las entrevistas fueron realizadas a partir de una guía de preguntas pensada previamente a partir de los objetivos específicos, instituyendo además el tratamiento determinado de los entrevistados, brindándole el anonimato y el consentimiento no informado, preservando la integridad de los datos soslayados. De esta manera se intentó construir un muestreo sobre el total de estudiantes con discapacidad de la Universidad, sin embargo, dadas las dificultades de registro que institucionalmente ese proceso conlleva, se trabajó con datos recibidos por parte del Área de Discapacidad de estudiantes censados con graves discapacidades, en las instalaciones de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, entrevistando de esta manera a algunos alumnos de ellos. Asimismo, a partir de la identificación de la institución, y las entrevistas se pudo acceder a los programas que esta brinda y algunos estudiantes poseen. En ese sentido, se realizó un análisis de documentos (Valles, 2013), tanto para la bibliografía de diversos autores,

artículos y publicaciones académicas y científicas que trabajaron las dos vertientes principales que atañen a esta investigación, como para los programas y proyectos de estudio. Estas herramientas son las más aptas, para ubicar y orientar la acción humana y su realidad subjetiva (Rodríguez, 2011). Es a partir, de la estrategia de investigación descripta que los datos obtenidos como resultado de la combinación de entrevistas, el análisis documental y la creación de estadísticas internas, que se pudo analizar la inserción al mundo del trabajo de los estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Capítulo 1.

Discapacidad e inclusión laboral de estudiantes universitarios con discapacidades.

1.1. Discapacidad y sus tipos.

Discapacidad.

El concepto de discapacidad tiene múltiples definiciones y una enorme carga social y cultural, esto muchas veces conduce a confusiones y también a la marginación de las personas con discapacidad. Con la intención de clarificar las diferencias de sentido y eliminar su carga semántica, es importante comenzar a interpretar el concepto con la descripción dada en 1980, por la “Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías” (CIDDDM)¹, publicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En esta categorización se presenta un nuevo paradigma y esquema de la enfermedad y su relación con lo que hoy se denomina discapacidad. En esta clasificación, la situación se plantea como:

Una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente...la deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas). Se interpreta en ese sentido, que la discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características. (García, Sánchez, 2001, p.26).

Es con relación a lo mencionado, que otros términos tales como subnormalidad, deficiencia, minusvalía y/o limitación, se han utilizado sucesivamente y a veces indistinta y simultáneamente junto al de discapacidad. Este último término es el más común y extendido, pero no siempre fue así, durante décadas lo fue el de minusvalía, que se describe como la socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad y que afecta al desempeño del rol social que le es propio. (Baez-Lebron, 2015). Una de las pretensiones básicas en el campo de la terminología aplicada a la discapacidad es respecto a la línea de la neutralidad ideológica, se trata de la intención de evitar la sustantivación de situaciones adjetivas; mostrar al individuo antes como

¹ CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, tiene como objetivo principal el proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado que sirva como punto de referencia para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud.

persona que como sujeto de una determinada situación limitante. (Egea García, Sarabia Sánchez, 2004).

A.García y R. Checa (2011) afirman que podemos sintetizar las definiciones de discapacidad en dos conjuntos diversos: 1) definiciones basadas en la deficiencia corporal como origen de los problemas de discapacidad y 2) definiciones basadas en la dificultad para la ejecución de las actividades de la vida diaria.

Los autores aludidos, señalan que desde 1970, el primer conjunto de definiciones de discapacidad se hereda de la tendencia imperante durante décadas, con un claro componente médico, centrada en la preocupación por el cuerpo y su filosofía de rehabilitar o restaurar lo “no normal”. Este primer grupo de conceptos denota un interés por la etiología y por el proceso; asimismo traducen un objetivo claro de rehabilitación, inserción o integración, especialmente de las personas en edad escolar y laboral. El segundo conjunto de definiciones se inspira más en la tendencia de lo social, que ha conducido al desarrollo y aprobación de la CIF¹, y que trata de recoger los aspectos sociales sin olvidar los médicos (Querejeta, 2009). Las definiciones de este último conjunto tratan de valorar mejor a la población mayor con problemas funcionales, pues la competencia en actividades de la vida diaria es habitualmente considerada como el área fundamental de actividad en la vejez, como lo era la integración escolar en la niñez o la laboral en los adultos.

Siguiendo los aportes de Agustina Palacios (2008), se describe que este proceso de definición fue atravesado por tres momentos. El primero histórico, la cuestión de la discapacidad se explicaba a través de consideraciones de tipo religioso, “modelo de la prescindencia”. Por lo tanto, cuando una persona sufría alguna anomalía ya sea física o mental se entendía que la causa que originó dicha situación era de naturaleza divina, por ejemplo, porque se había desencadenado la furia de los dioses o una advertencia de estos acerca de las alianzas rotas y se avecinaban catástrofes. Ante esa circunstancia, la única solución posible para aliviar el descontento divino era repudiar todo aquello que era fruto del pecado. La religión, que había engendrado al Estado y el Estado, que conservaba la religión, se sostenían mutuamente y formaban un todo. Estos dos poderes, asociados y confundidos, componían una fuerza casi sobrehumana, a la cual el hombre quedaba esclavizado en cuerpo y alma. Por consiguiente, en esa relación bilateral se instituyó que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad, que es un ser improductivo y además una carga que deberá ser arrastrada.

En un segundo momento surgió, el “Modelo rehabilitador” (Consolidado en los inicios del siglo XX) el cual desde su filosofía y origen consideraba que la discapacidad ya no era originada por motivos religiosos, sino científicos. Las personas con discapacidad no eran consideradas más inútiles, siempre y cuando fueran rehabilitadas. Debido a dicha postura, el fin primordial de este modelo era normalizar a las personas con discapacidad, pese a que eso implicara forjar el ocultamiento de las diferencias que la misma invalidez representaba. En cierta manera, la persona debía esmerarse por asimilarse a los demás ya que podía de esa manera resultar rentable a la sociedad. Este modelo, logró su auge en Estados Unidos, al concluir la Primera Guerra Mundial, a partir del momento en que el poder legislativo de dicho país empezó a aprobar leyes destinadas a restablecer el equilibrio económico y social.

Como resultado de lo anterior, se reglamentaron medidas asistenciales dirigidas a mejorar las expectativas de vida de los veteranos de guerra, que habían padecido secuelas permanentes. Las disposiciones de carácter asistencial consistieron en: tratamientos terapéuticos, procedimientos quirúrgicos, pensiones de invalidez, seguros médicos y en general todas aquellas medidas que procuraron rehabilitar a los individuos que padecían alguna discapacidad. Este proceso permitió que en la década de los 60 se ampliara la cobertura asistencial a todas las personas que se encontraban en situación de discapacidad, independientemente de la causa que la haya originado.

El tercer y último momento planteado por la autora supone un replanteamiento de los presupuestos del modelo anterior. Sin desconocer los avances de este último, este nuevo modelo apunta a que la situación de discapacidad se origina, no por cuestiones individuales, sino por la forma como ha sido diseñado el entorno social (modelo social). Por consiguiente, a partir de este nuevo enfoque, se advierte que la situación de discapacidad no se produce por una limitación física o psíquica que padece el ser humano, sino que es producida por las barreras físicas y culturales que la misma sociedad le impone a la persona cuando decide construir el medio social a partir de un prototipo “normal” y estandarizado de ser humano. No obstante, como se entiende que el factor incapacitante no se genera en las deficiencias individuales sino en la manera como está concebida la sociedad, entonces las medidas no necesariamente deben estar encaminadas a rehabilitar o “normalizar” al individuo, sino más bien a “normalizar” a la sociedad. Pues bien, sólo a partir de este tercer enfoque se puede advertir que la discapacidad es un tema que debe formularse desde la teoría de los derechos, ya que en

la mayoría de las ocasiones la restricción infundada de las pretensiones de dignidad de este grupo minoritario no se produce por circunstancias “inhabilitantes” particulares sino por la forma como está diseñado el entorno social. (Palacios, 2008)

En referencia al modelo Social antes descrito, Baez Lebron (2015), afirma:

Un modelo sociopolítico, también conocido como el modelo de los grupos minoritarios, surgido en 1970 y caracterizado por ser el modelo de vida independiente o acercamiento radical democrático. En este modelo, según el autor, el mundo ideal es aquel donde las personas con discapacidad tienen derechos civiles y acomodos sociales. Aquí, lo único que poseen en común las personas con discapacidad es la discriminación y el prejuicio que experimentan. En este modelo el problema reside en la sociedad, pero también en el ambiente político. (p.286)

A pesar de que hoy en día los modelos coexisten, se está avanzando con resistencia hacia un modelo social de discapacidad con el enfoque puesto en los derechos que implican inclusión, es decir, el reconocimiento de la diversidad de los seres humanos y por consiguiente la superación de barreras que se les han puesto a quienes tienen alguna invalidez (Hernández, 2015). Finalmente, se remarca que la discapacidad resulta de la relación de un individuo con su entorno, en donde su funcionalidad está directamente relacionada con los ajustes aplicados al medio en donde se desenvuelve. Esto significa que la invalidez no está en la persona que tiene alguna limitación, sino en la relación de esta persona con un medio que puede ponerle barreras y excluirla o, por el contrario, aceptarla y brindarle los ajustes para que pueda desenvolverse funcionalmente dentro de su medio físico y social (Merchán, Andino, 2013).

1.2 Trabajo.

Es importante analizar el concepto de trabajo ya que define la perspectiva con la cual se desea analizar la investigación. En ese sentido, resulta necesario delimitar y comprender la definición de trabajo, como una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios. Diferentes autores expresan sobre el tema:

“Para realizarlo se requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física y/o de las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, así como también la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores.” (Neffa, 1999, p.9).

“El trabajo define la condición del sujeto humano, la posición ante la vida, ante los otros y ante sí mismo: el tener trabajo y tener remuneración. El reconocimiento atraviesa por

el orden del trabajo, o por la posición de saber, o por la acumulación de capital material o cultural.” (Cupich, Bedolla, 2008, p.890)

Además, el trabajo se puede entender como una capacidad específicamente humana de producir los medios para su existencia, lo que distingue a las personas de los animales por su posibilidad de superación y de creación. Siempre es un esfuerzo y energía dispuesta a la creación de algo que no estaba, que requiere dedicación y habilidad (Vidal Espinoza, Valderrama, 2016).

Sin embargo, los resultados del trabajo no solo resultan del volumen y de la calidad de los insumos, de los bienes de producción y de las tecnologías utilizadas, que son formalizadas en las "funciones de producción"; del proceso de trabajo y del modo de organización de la entidad donde se lleva cabo. Sino que, también dependen de la actividad cognitiva, de las competencias profesionales, del saber productivo acumulado y del nivel en que los trabajadores se involucran (consistente en responsabilidad, iniciativa y esfuerzo de adaptación de la tarea asignada) para hacer frente a los diversos problemas, que no podrían normalmente ser resueltos solo como resultado de la estricta ejecución de una organización del proceso de trabajo prescrita por otros. (Neffa, 1999).

Por otro lado, Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS & Banco Mundial, 2011), un estudio del año 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo y de trabajo. Las evidencias muestran que los mencionados tienen mayores tasas de pobreza que las personas que no poseen incapacidades. Y la mayor parte de la población en edad de trabajar que sufre pobreza a largo plazo tiene alguna invalidez, esto ha quedado demostrado tanto en estudios del INDEC, que han utilizado mediciones a corto o largo plazo de pobreza y discapacidad. De esta manera, esto podría significar que existen condiciones estructurales por las que en algunas regiones la pobreza está dando lugar a altas tasas de discapacidad y también es causa importante de la misma. (Yrigoyen, 2013)

Según describe Julio Neffa (1999), el trabajo convierte a las personas en seres humanos trascendentes, porque sus obras van a perdurar en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

1.3 Inclusión e inserción laboral en discapacidad.

Históricamente las personas con discapacidad han sido excluidas del mundo laboral. Los convenios internacionales y leyes nacionales han redireccionado ese sendero, en favor de la recuperación de derechos. La inclusión en el mundo del trabajo es, de un tiempo a esta parte, un tema en debate centrado en la obligación que tiene el estado de configurar las bases del desarrollo laboral, creando en cada espacio los ajustes necesarios para el acceso y franquear de esa manera las limitaciones sociales existentes.

Según Martín, y Ripollés (2008), las personas con discapacidad acorde a sus minusvalías afrontan dos problemas a la hora de ser incluidos laboralmente, denominados minusvalía de ganancia y minusvalía de conversión. La primera supone la dificultad que afronta una persona en situación de discapacidad para obtener un empleo o para conservarlo, lo cual afecta directamente su nivel de ingresos. La segunda implica el costo adicional que debe sufragar la misma persona para realizar una actividad específica en las mismas condiciones que cualquier otro sujeto, como, por ejemplo, cuando un individuo requiere de un asistente personal para poder desplazarse de un lugar a otro. Esto significa, que existe dificultad para crear ingresos y vivir dignamente. Luego, si bien el nivel de renta y salarios puede incidir en el desarrollo social de una persona, existen además otros factores estructurales que condicionan las aspiraciones de libertad y niveles de autonomía. De esa manera, desde la propia configuración de la sociedad se ha diseñado un escenario hostil y con obstáculos para el disfrute efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

En relación con lo descripto, la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) refiere que un individuo con discapacidades tiene considerablemente reducidas sus posibilidades de obtener, reintegrarse y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, como consecuencia de la disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida, que posean.

Por ende, en el mundo del trabajo competitivo en las empresas normalizadas, las personas con discapacidad a menudo son excluidas por patrones de discriminación contribuyendo a altas tasas de desempleo en este colectivo. Según la OIT (2007), las

PcD² registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal. Respecto de esto, Mercado (2013), señala que la intensidad de la discapacidad constituye un elemento de especial trascendencia condicional dentro del mercado laboral. A medida que aumenta el grado de discapacidad, se reducen los índices de actividad. La razón de esta esencial insatisfacción está básicamente en las condiciones de explotación en que vive el sujeto, la actividad personal o el trabajo como algo que propiamente no le pertenece a sí mismo. Es siguiendo este lineamiento, que el sustrato biológico del cuerpo no puede negarse u omitirse al analizar el fenómeno de la discapacidad. El eje se sitúa, en dejar de percibir el cuerpo como el núcleo problemático, en tanto cuerpo carente, defectuoso, incompleto; posición claramente influenciada por la perspectiva medicalizada de la discapacidad y que estigmatiza a los individuos en su interrelación laboral.

De este modo, la inclusión laboral, es un fenómeno de aparentes características exclusivamente individuales en algunas personas, que se relacionan directamente con las formas en que se organiza la convivencia, es decir, con las pautas establecidas en las instituciones democráticas de la sociedad. Se presenta dentro de una determinación estructural una sociedad cuyo régimen de organización social omite los intereses y los derechos de un grupo vulnerable: la población calificada como discapacitada.

Por consiguiente, la discapacidad parece poner en tensión los tradicionales mecanismos de integración e inclusión provenientes de las democracias occidentales, constituyendo esto una expresión de la cuestión social cada vez más latente en las organizaciones contemporáneas. (Mareño, 2016, p.435).

² PcD: Abreviatura referente a “Personas con Discapacidad”, propuesta por la OIT

Capítulo 2.

Inserción laboral en discapacidad: perspectivas teóricas.

En la inserción al mundo del trabajo existen insuficiencias que históricamente conforman una problemática social para ocupar un puesto de trabajo (Vidal, Cornejo, 2012). El contexto socioeconómico y el sistema de calificaciones laborales, entre otras cuestiones, crean obstáculos para poder acceder a un empleo; sumado a esto las barreras crecen con los diferentes requerimientos y aptitudes generales solicitados por parte de los empleadores. Es así, que los sectores vulnerables de la sociedad argentina están afligidos ante la existencia de dichos procesos. (Míguez, Pinato, & Machado, 2013). Entre estas aglomeraciones de grupos sociales con vulnerabilidad latente, se identifican las personas con discapacidad, quienes, por circunstancias físicas y psicológicas, se encuentran con restricciones al querer realizar actividades laborales de la manera que se estigmatiza como “normal” (Rojkin, 2015). Este es un sector endeble de la sociedad actual, ya que en la representación de las organizaciones, ocupa una mínima representación numérica y quedan invisibilizadas las carencias del sistema cultural y económico. (De Lorenzo, 2004).

Esta invisibilidad llevó a diversos profesionales a estudiar la problemática de la inserción laboral de personas con discapacidad, provocando que se realicen diversas tareas investigativas con relevante interés de análisis sobre esta temática. La interrelación del trabajo y la discapacidad surgió de un proceso histórico, pero cobró importancia a partir de los años 90, cuando los proyectos o servicios de las organizaciones comenzaron a utilizar la metodología del trabajo con apoyo (“supported employment”). (Verdugo, Urries, Bellver, 1998).

En el mismo sentido, otros autores refieren que es necesario aplicar herramientas sustentadas en el empleo con apoyo individual (Mascayano, Tapia, Castro, Aguilera, 2013). Diversos estudios de campo destacaron, que tras crear unos programas denominados “Empleo Con Apoyo” (ECA), se obtuvieron significativos cambios en grupos de personas con discapacidad. A consecuencia de que, el ECA³ se fundamenta en los derechos civiles, en una visión de la persona desde un contexto de normalización, mediante la adaptación de los recursos y servicios a la persona y en una perspectiva

³ECA: Siglas de empleo con apoyo, son herramientas que presentan una metodología adecuada para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad

positiva de las capacidades. Hay que resaltar, que esta metodología incrementa la autoestima de las personas con discapacidad, contribuyendo a su desarrollo personal y a su autodeterminación. De esta situación, surge el diseño y la ejecución del proyecto de intervención individual, por lo tanto, resulta necesario realizar una observación al cumplimiento de los objetivos propuestos.

La prospección laboral es un aspecto poco desarrollado. Desde la práctica, no se puede afirmar que sea una realización laboral habitual, por lo que sería necesario formar a profesionales en derecho laboral y en el conocimiento del tejido empresarial para facilitar el acceso de la persona con discapacidad al mundo del trabajo, por lo tanto, a través de las entrevistas, la orientación y sensibilización se puede motivar a los empresarios para la contratación de personas con discapacidad. (Mercado Garcia, Garcia Vicente,2010)

De hecho, el trabajo con apoyo, es una perspectiva que se desarrolla en muchas investigaciones en discapacidad y que consiste concretamente en ofrecer acciones formativas a colectivos con especiales dificultades para su inserción, en hacer prospección en el mercado laboral para identificar puestos de trabajo y posteriormente, realizar las colocaciones y el seguimiento en el lugar para facilitar a la persona con discapacidad los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en el lugar de trabajo. Sobre este tema, Valls, Vila, y Pallisera, sostienen que:

“Es una exigencia ineludible el hecho de establecer canales de cooperación entre la familia y las personas con discapacidad en el ámbito laboral” (2004, p.100).

Los autores afirman, que la familia es la instancia fundamental de mediación entre los individuos con discapacidad y el resto de los entramados sociales. En consecuencia, a partir de los casos que se estudian se deduce que, salvo raras excepciones, la inserción social y laboral de las personas con discapacidad es más un asunto de familia que una cuestión individual. A pesar de que las organizaciones mantienen relación con la familia opinan que tendría que ser más continuada y sistemática. Generalmente, se da prioridad a los aspectos vinculados con la inserción laboral propiamente dicha (formación, inclusión, seguimiento) lo cual conlleva que otros factores como, por ejemplo, el trabajo con la familia quede relegado a un segundo término.

Es necesario que la familia esté de acuerdo con los objetivos y los itinerarios diseñados desde los servicios, no solo para poder evitar conflictos con la diferencia entre el futuro

deseable y el futuro posible, sino también para evadir la oposición de motivaciones, intereses y expectativas que pueden existir entre la familia de las personas con discapacidad y los servicios que realizan la inserción laboral (Valls, Vila, Pallisera, 2004)

El análisis de los distintos programas de acompañamiento en el trabajo como, por ejemplo, el empleo protegido, es el aporte brindado por otro grupo de autores, quienes tuvieron en cuenta la necesidad de un asesoramiento laboral, la orientación personal y profesional de la persona con discapacidad; incluyendo a su familia y al entorno laboral que acoge al trabajador y es clave para el éxito de esta modalidad de empleo (E. Gálvez, C. Martín y Gasset, 2013).

Desde los estudios sociales sobre discapacidad y mundo del trabajo, algunos autores sostienen que la inclusión laboral se ve atravesada por los contextos externos a las organizaciones, entre los que se encuentran: la cultura nacional, el contexto ocupacional, el industrial, el legal, el familiar/comunitario y el económico (Pereda, De Prada y Actis 2003; Noell, Díaz y Vilà Suñé, 2003) .También, la atraviesan los contextos sociales relacionados a dos tipos de resultados: los del trabajo o productivos (en los que se incluyen los organizacionales, los del grupo de trabajo y los individuales), y los resultados ajenos al trabajo, como son los familiares/comunitarios y los sociales. (Alcover De La Hera, Pérez Torres, 2011).

Según Barea Tejeiro y Monzon Campos (2008), la inserción laboral en la discapacidad se ve atravesada por un bajo nivel informativo y educativo de las personas, así como también por una doble discriminación⁴ ejercida desde las organizaciones.

En este sentido, Alcover De La Hera, Perez Torres (2011), afirman que las medidas legales dirigidas a la protección de la discriminación de las personas con discapacidad en su acceso al empleo pueden tener un efecto limitado, ya que, interactúan con las percepciones, atribuciones, actitudes, evaluaciones y decisiones que llevan a cabo los responsables de recursos humanos en las organizaciones, desde los procesos de selección a los de evaluación del rendimiento, formación o promoción.

Asimismo, las percepciones, actitudes y valoraciones de los compañeros o del grupo de trabajo pueden influir negativamente sobre las expectativas, la capacidad percibida y el

⁴ Doble discriminación por sexo: referida a la discriminación en la inserción laboral padecida por las mujeres por su condición de incapacidad y su sexo.

rendimiento de las personas con discapacidad (discriminación positiva 5). Esto, puede provocar efectos reales sobre las autopercepciones y los juicios acerca de sí mismos, afectando negativamente los niveles de autoeficacia o de ajuste emocional y al rendimiento de los trabajadores con discapacidad. (Alcover de La Hera, Pérez Torres, 2011).

Desde el ámbito académico de la psicología, diferentes autores señalan que la inserción laboral se ve afectada por las autopercepciones y los juicios, los cuales repercuten de manera negativa en la autoeficacia, en el ajuste emocional y el rendimiento; enalteciendo los factores de actitud y estereotipos del grupo laboral que estigmatizan al empleado con discapacidad (Alcover de La Hera, Pérez Torres, 2011). Otros investigadores enfocaron sus estudios en relación con los contratos y los instrumentos de integración de las personas con discapacidad. Por consiguiente, evaluaron la integración laboral ordinaria y la integración laboral especial del grupo de trabajo. Por un lado, la ordinaria, referida a todas las medidas que facilitan la contratación de estas personas en puestos de trabajo habituales (no diseñados específicamente en función de la discapacidad del trabajador, con lo que se persigue remover obstáculos para lograr la igualdad en el acceso al empleo). Por otro lado, la integración laboral especial según las medidas dirigidas a la consolidación de puestos de trabajo en contextos laborales adaptados específicamente a las características de las personas con discapacidad; medidas que tienden a favorecer especialmente a los casos más graves o particulares. (Alcover, Martínez-Iñigo y Zambrano, 2007). También, se ha tratado a la discapacidad desde los estudios de itinerarios de inserción laboral, en diversos grupos de centros educativos, los cuales son de carácter personalizado. Integran las necesidades de recursos y servicios carentes que puede llegar a obtener un individuo con discapacidad, conociendo a su vez las expectativas de futuro que poseen las familias sobre la inserción laboral de la persona discapacitada (Riaño Galán, Rodríguez Martín, García Ruiz, Álvarez Arregui, 2014).

Para muchos trabajos investigativos, la capacitación y la inclusión resulta fundamental tanto en el sistema educativo primario y secundario como en sus siguientes etapas para lograr una inserción óptima del individuo al mundo del trabajo (Isacovich, 2015). Otros

5 Discriminación positiva: acción discriminatoria ejecutada por el resto de los empleados por una atención especial laboral, como un acto injusto o poco equitativo.

profesionales agregan, que las proyecciones hacia el mundo del trabajo de personas que cursan diversas carreras favorecen más que otras herramientas, ya que implican el logro de su vocación profesional y autorrealización (Mena, M. de Larraechea y Ortiz, 2011).

En relación con lo mencionado existen estudios aportados por la visión de diversos autores con pleno perfil en la perspectiva de la educación. Entre ellos, Pérez Serrano (2008), se enfocó en la utilización de las prácticas laborales en el ámbito de enseñanza, indagando en los cuadernos de aprendizaje de estudiantes universitarios y los diarios de prácticas de las profesoras que estructuran un diseño de formación práctica y demuestran la eficacia de las personas discapacitadas para trabajar e insertarse laboralmente. Otros escritores, atendieron al contexto actitudinal de los alumnos y docentes a la hora de compartir el espacio académico con la persona discapacitada realizaron un esquema de valoración y competencias para la inserción en el mundo del trabajo utilizando la escala de actitudes de las personas con discapacidad⁶ (Polo Sánchez, López Justicia, 2006). Por otro lado, se han analizado los diversos procesos de transición, en los que la persona con discapacidad se ve inmersa a lo largo de su etapa escolar y postescolar, enfatizando el rol sustancial de la escuela como protagonista e impulsora de los principales procesos de tránsito (Pallisera Diaz, 2011). En ese sentido, se hace hincapié en fortalecer y priorizar, en la etapa escolar, los objetivos relacionados con la inclusión social y laboral distribuyendo claramente responsabilidades entre los distintos servicios y profesionales implicados en el proceso educativo e introduciendo, de esa manera, el conocimiento de diferentes cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo en general:

- Diferentes profesiones u oficios en el mercado laboral actual,
- El significado del trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores,
- Los tipos de contratos, los hábitos de trabajo como la puntualidad, la responsabilidad, el cumplimiento de los acuerdos, la higiene y la atención personal),
- La resolución de problemas y la toma de decisiones,

De esta forma, la capacidad de aceptar orientaciones y seguirlas, la empatía, la autoestima y el autoconocimiento, se muestran como habilidades enormemente

⁶Escala de actitudes para personas con discapacidad: herramienta que analiza datos fiablemente compuesta por 37 ítems, los cuales se evalúan mediante valoración cuantitativa.

valoradas en el ámbito laboral. Esto resalta, la relevancia de las actitudes positivas y la motivación hacia las tareas laborales como un factor clave para facilitar los procesos de adaptación y adecuación al mundo laboral. En el mismo orden de investigaciones, a nivel nacional Pugliese, Fernández, Acquier y Larrea (2005), describieron que existen limitaciones formativas en la educación argentina respecto a la discapacidad, asentadas en:

- Un sistema educacional sin adaptaciones curriculares⁷,
- Barreras actitudinales y comunicacionales.
- Barreras físicas (arquitectónicas y urbanísticas).
- Falta de conocimiento sobre la temática.

Los profesionales mencionados refieren que esta situación es el resultado de la no aplicación de normativas recientes acerca de la formación universitaria de estudiantes con discapacidad. No obstante, la contracara positiva de este proceso resalta que en los últimos años hubo modificaciones esperanzadoras, respecto de la discapacidad y el ámbito universitario. Finalmente, este proceso permitió que este decenio se inicie el tratamiento de la temática en los tres pilares de la educación universitaria argentina (acceso a la educación, percepción social, y barreras físicas).

⁷Adaptación curricular: Son áreas o programas, conformados por representantes alumnos, graduados, no docentes, y docentes especializados en la temática de la discapacidad, para la generación de distintas acciones, así como también alcances educativos destinados a proveer ayudas técnicas y otros medios facilitadores

Capítulo 3

Marco legislativo.

Uno de los grupos históricamente marginados en la sociedad es el constituido por las personas con discapacidad. El sistema en conjunto de las Naciones Unidas está comprometido en la eliminación de prejuicios y obstáculos para la accesibilidad a derechos. Prueba de ello son la declaración del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981), la Década de las personas con discapacidad (1980-1990) y la declaración de las Normas Uniformes para la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). Pero, no obstante, para arribar a la solución de un problema, es condición previa conocer a fondo su dimensión real. (Fundación Par, 2005)

Si se considera el aspecto laboral, clave para la inclusión de las personas, la Organización Internacional de Trabajo fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidad, a conseguir u obtener distintas oportunidades de trabajo. Además, precisó que deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración y esta organización hizo un llamado a la acción afirmativa para promover el empleo de trabajadores con discapacidad grave.

Progresivamente años después, en 1955, la OIT ⁸adoptó lo que ha sido el instrumento internacional más importante en relación con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad: la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos (núm. 99). La Recomendación N° 99 sirvió de base para las legislaciones y prácticas nacionales en materia de orientación/formación profesional e inserción de las personas con discapacidad, hasta la adopción del Convenio de la OIT en 1983 que se reglamentó en el convenio según artículos N° 159 y 168. Se basó en las disposiciones fundamentales de los instrumentos anteriores, relativos, por ejemplo, la formación profesional, igualdad de oportunidades, salarios y trabajo. (Arthur O'Reilly, 2003)

⁸OIT: Organización Internacional Del Trabajo

Es a partir de este contexto, que Organismos Internacionales como las Naciones Unidas, han defendido el derecho a la no discriminación e igualdad de trato en diversas normativas (Abad Morillas, Alvarez Pérez, Castro De Paz, 2008). Asimismo, la OIT en su convenio 159, artículo 4, destaca que debe existir en las sociedades una política basada en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general:

“Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores con discapacidad y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos” (OIT, Convenio 159, 1983).

Al respecto, en el año 2006, se creó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La fórmula adoptada para su conformación fue mixta o integral y requirió un comité especial presidido por los estados miembros de las Naciones Unidas, los cuales celebraron su nacimiento luego de ocho extensas reuniones internacionales. Este, es un Tratado que aborda una serie de derechos sustantivos, como el de acceso a la educación, a la salud, al empleo digno, entre otros, pero los mismos son abordados desde la perspectiva y desde la fórmula de la no discriminación, utilizando las herramientas de los convenios internacionales antidiscriminatorios. El objeto, por tanto, no fue crear nuevos derechos, sino asegurar el uso del principio de no discriminación, para que puedan ser ejercidos en igualdad de oportunidades por las personas con discapacidad. De este modo, se debió identificar, a la hora de regularlos, cuáles eran las necesidades extras que debían garantizarse para lograr adaptarse al contexto específico de la invalidez. Así, si bien la no discriminación es un principio vital de la Convención, no debe olvidarse que dicho principio interactúa con cada uno de los derechos sustantivos que el instrumento regula. (Palacios Rizzo, Bariffi, 2014)

Ahora bien, Argentina, en tanto Estado Miembro de las Naciones Unidas, suscribe al “Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad” y a partir del espíritu del documento aprobado por la Asamblea General en 1982, fue conformando un amplio marco legal que aborda la temática de la discapacidad. En ese sentido podemos citar: La Ley 22.431/81 de “Protección Integral de las Personas con Discapacidad”. Esta ley instó a las Autoridades Provinciales a sancionar regímenes legislativos similares. En la actualidad la mayoría de las provincias disponen de leyes provinciales de discapacidad. La Ley 24.901/97 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y

Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad”. El Decreto 762/97 por el que se crea el Sistema Único de Prestaciones Básicas para Personas con Discapacidad y el Decreto 1193/98 reglamentario de la Ley 24901, necesario para la implementación del Sistema Único de Prestaciones Básicas. Este sistema contempla prestaciones de prevención, rehabilitación, terapéuticas educativas y asistenciales. Pese a la riqueza del marco normativo nacional y la reafirmación de la validez del Programa de Acción Mundial, es posible identificar que los objetivos y metas formulados no sólo no se han conseguido plenamente, sino que resulta necesario formular nuevas estrategias y reformular políticas sobre la temática que permitan alcanzar efectivamente la equiparación de oportunidades. También, el Consejo Federal de Discapacidad, creado por Ley 24.657, procura extender las políticas en la materia a todas las personas con discapacidad, en cualquier lugar del país. En los últimos tiempos, se produjo un significativo avance del llamado Tercer Sector en la toma de decisiones, sus representantes en el área de discapacidad integran con carácter permanente el Comité Coordinador de Proyectos y Programas de la Ley 24452 – Decreto N° 153/97 (ley de Cheques) y también el Directorio del Sistema Único de Prestaciones Básicas para Personas con Discapacidad (Ley 24901- Decreto N° 1193/98) (Pugliese, Acquirer, Larrea, 2005)

De la misma manera se creó la Ley N° 25.689 que Modifica la ley N° 22.431 y agrega que el Estado nacional, con todos sus organismos, está obligado a ocupar personas con discapacidad en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo. Y además, el Decreto N° 312/10 reglamenta la ley N°22.431 para el cumplimiento del cupo del 4% en la Administración Pública Nacional.

Dentro de estos lineamientos, resulta necesario describir que en relación a la modificación del artículo 8° de la Ley 22.431 se establece: “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.” (ley, 22.431)

El porcentaje referido en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva o para los contratados, cualquiera sea la modalidad de convenio 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 el puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir, ante el 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 con el 4% estipulado y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer el pleno derecho de 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 aquellos de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo acorde a lo normado por la convención.

Además, se destaca de la misma ley, el artículo 2° que señala la incorporación como artículo 8° bis lo siguiente: “Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada” (Ley 22.431).

Por otro lado, en referencia a la educación y legislación en vigor sobre discapacidad, se puede decir que la ley 26378 (2008) ratifica dichos instrumentos internacionales, refiere que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas en situación de discapacidad a la educación, asegurarán un sistema inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a: fomentar el desarrollo máximo de

la creatividad de las personas en situación de discapacidad, sus aptitudes físico/mentales y hacer que participen en una sociedad libre. (Rositto, 2012)

Finalmente, resulta oportuno enmarcar y describir que, a nivel nacional, con la regulación de los entes antes mencionados y las leyes marco algunos indicadores demuestran valoraciones importantes en relación con el trabajo y la discapacidad. En Argentina los últimos datos disponibles respecto a la condición de actividad de esta población corresponden al censo del año 2010. Según este relevamiento la tasa de empleo de las personas identificadas con alguna discapacidad es de 44,6%, mientras que en la población total representa el 61,7% (INDEC, 2010, 2014). Esta información también fue relevada en el período 2002-2003, a través de la primera Encuesta de Personas con Discapacidad (ENDI), complementaria del censo nacional del año 2012. Según esta encuesta, en ese período la tasa de empleo de la población total en edad laboral era de 48,1%, duplicando la correspondiente a la población nominada como discapacitada que representaba el 24,9% (INDEC, 2003). Se observa que, según los datos de estos dos últimos relevamientos oficiales, al menos en esos períodos, las tasas de empleo de esta población han sido significativamente menores a las del resto de la población de 14 años y más, confirmando los planteos de los estudios internacionales citados en el párrafo anterior

En principio, según el censo del año 2010, las personas con discapacidad (PCD) definidas como las que tienen dificultades o “limitaciones en las actividades diarias y restricciones en la participación, que se originan en una deficiencia (por ejemplo para ver, oír, caminar, agarrar objetos, entender, aprender, etc.) y que afectan a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social, (por ejemplo en la educación, en la recreación, en el trabajo, etc.)”, son 5,1 millones de personas, es decir el 12,9% del total de la población argentina. (Yrigoyen, 2013, p. 75)

El censo denominado “Censo del Bicentenario”, incluyó temáticas tales como el recuento, identificación y localización de pueblos originarios, población afrodescendiente y personas con discapacidad. Estas últimas son definidas como “personas con dificultad o limitación permanente” y su relevamiento se incluyó en el denominado “cuestionario ampliado”, aplicado a una muestra de la población en localidades de 50.000 habitantes y más y a toda la población de las localidades de menos de 50.000 habitantes (INDEC, 2010).

No obstante, lo referido, recién en 2010, después de varias décadas de debilitamiento de los dos principales mecanismos de integración social (siendo estos el empleo formal y la intervención estatal en lo social), se estableció una estrategia de restitución de las instituciones públicas, clave del mundo del trabajo, atribuyéndoles una nueva significación en este nuevo contexto (MTE y SS, 2011). Es en este marco, que la situación laboral de las personas denominadas con discapacidad ingresa en los debates de formación de políticas públicas, estableciéndose como una cuestión de agenda estatal. La creación de la dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con discapacidad en la esfera de la secretaria de empleo del MTE y SS y los programas que comenzaron a ejecutarse bajo la coordinación de esta dependencia, en articulación con organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, son indicadores utilizados para referencia de lo antes señalado.

Es notable destacar que, pese a las estadísticas relevadas y el trabajo arduo de organizaciones inclusivas, los índices de desempleo y de precarización laboral en este grupo social continúan siendo prominentes, en relación con los del resto de la población.

Capítulo 4.

Programas y dispositivos universitarios para estudiantes con discapacidad.

La Universidad Nacional Arturo Jauretche creada en el año 2010, a lo largo de su inserción como institución educativa, fue abriendo diversas carreras con una multitud de estudiantes que eligieron pertenecer. Esto causó a nivel regional y local gran repercusión y permitió un amplio abanico de elección para la gente de la zona y así poder proyectarse como profesional en distintas disciplinas. Asimismo, la comunidad en general fue creciendo año tras año y de la misma forma aumentó la cantidad de estudiantes con discapacidad, gracias a distintas estrategias de inserción académica. Este proceso, se estructuró en paralelo al contexto socio laboral que se desarrolla en la zona y a las necesidades a nivel local, conformando lo que en la actualidad es un conjunto de estudiantes con diversas realidades, recorridos y proyecciones académicas.

Es de esta manera, que la institución educativa desde sus comienzos contrató profesionales totalmente idóneos, capacitados y conocedores de las estrategias didácticas académicas necesarias. Con respecto a la accesibilidad para personas con discapacidad, se conformó desde el primer año el Departamento de orientación estudiantil, que entendía sobre la temática. No obstante, en el año 2015 se creó el Área de Discapacidad, organismo que se aboca específicamente a la problemática: elabora proyectos, planifica un seguimiento y recorrido universitario para alumnos con discapacidad.

De hecho, la UNAJ surgió como una institución educativa nueva, con una postura pedagógica puesta en el pleno ejercicio de todos los derechos y convenciones de los ciudadanos vigente en nuestra provincia y país. Por esa razón, sus organismos, departamentos, y centros internos están, conformados por profesionales que se abocan día a día a la configuración y mejoramiento de sus actividades.

Entendido el posicionamiento de la Universidad, resulta preciso adentrarse y evaluar la composición del conjunto de estudiantes con discapacidad y un análisis poblacional. Para ello, en el presente trabajo, se utilizan datos generales otorgados por miembros del departamento de orientación estudiantil, quienes brindaron la información conforme a solicitudes académicas formales. Sin embargo, los datos precisos del total de alumnos

con discapacidad de la UNAJ no pudieron ser obtenidos por parte de los organismos internos, debido a la magnitud de trabajo que requiere el ocuparse de esta población específica y la dificultad que conlleva diagramar matrices de datos e información precisa. El departamento de orientación estudiantil es aquel ente que lleva adelante el primer contacto con los estudiantes para que el área de discapacidad trabaje de diversas maneras en los requerimientos de necesidad y apoyo.

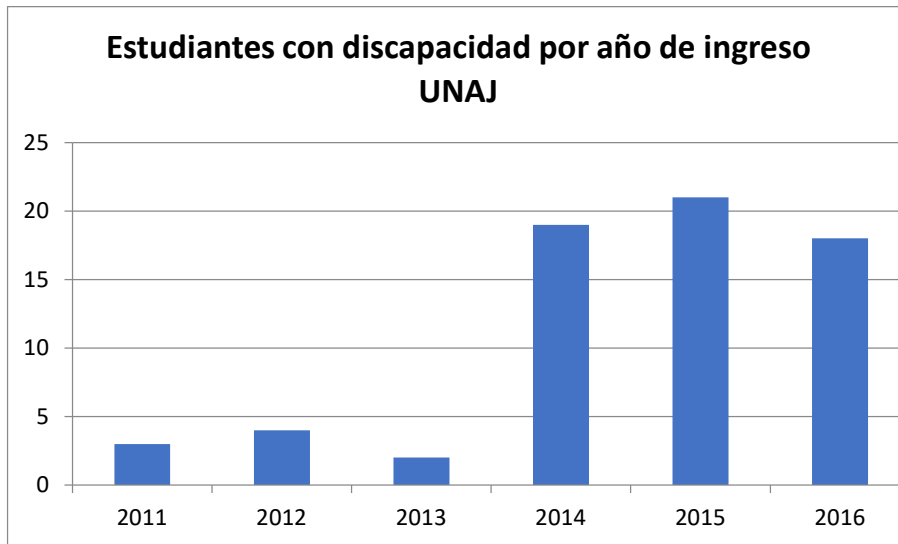
La universidad contaba a diciembre de 2018 en general con más de 33.000 estudiantes inscriptos (informe Centro Política Educativa UNAJ, 2019). Según datos brindados por los registros del Departamento de orientación estudiantil, a comienzo de 2019 de los miles de estudiantes mencionados, solo hay 345 alumnos aproximadamente con alguna discapacidad y diversas situaciones particulares según sus legajos, quienes son asistidos por el Área de Discapacidad.

Dentro de esos números generales, solo 67 estudiantes poseen diversos tipos de discapacidad consideradas graves y se encuentran censados (algunos de estos casos poseen un seguimiento académico arduo por parte de los profesionales). Entre la cantidad restante se hallan los alumnos con discapacidad leve, aquellos que no acuden al órgano de apoyo universitario y los que por tiempos de evaluación en registros internos aun no pueden categorizarse (entrevista miembro del DOE).

Al respecto, ya explicada la matriz de información obtenida, se puede destacar que evolutivamente año tras años la cantidad de alumnos inscriptos fue oscilando entre ingresos y deserciones a diferentes carreras. En efecto los datos exactos en este eje corresponden al período anterior a 2017 ya que los años posteriores aún no han sido censados y procesados detalladamente.

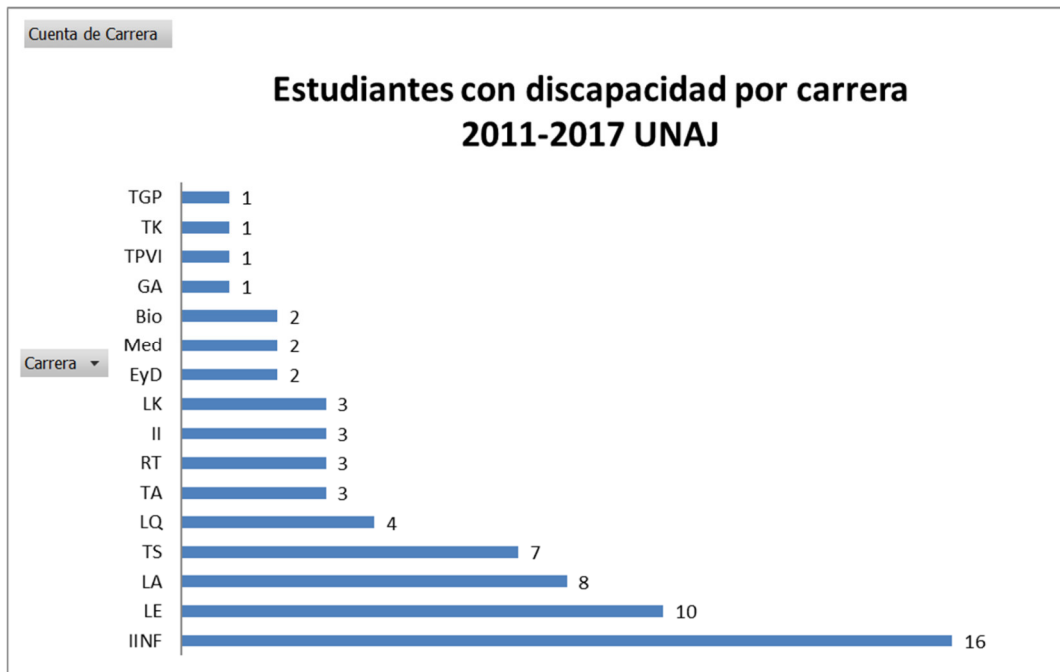
Sin embargo, pese a las limitaciones encontradas y el resguardo en la construcción estadística de datos más precisos, mediante el siguiente gráfico se puede apreciar el aumento paulatino de estudiantes inscriptos hasta el año 2016. Según un representante del área de discapacidad dicho proceso se debe al esfuerzo de inclusividad de la Universidad en brindar capacitaciones y charlas abiertas frecuentes a toda la comunidad y concientizar sobre el tema.

Para ello, se realizó una construcción individual de índices varios basados en la información conseguida:



(Construcción de gráfico propia basada en datos del DOE, 2019)

En el siguiente cuadro, de despliegue de la población parcial, se puede diferenciar por Carrera, la cantidad de estudiantes con discapacidad y esto pone de manifiesto la elección realizada en su proyección como profesionales:



(Construcción de gráfico propia basada en datos del DOE, 2019)

- TGP: Tecnicatura Universitaria en Información Clínica y Gestión de Pacientes
- TK: Tecnicatura en farmacia
- TPVI: Tecnicatura Universitaria en Producción Vegetal Intensiva
- GA: Licenciatura en Gestión Ambiental
- BIO: Bioingeniería
- MED: Medicina
- EyD: Tecnicatura en Emergencias Sanitarias y Desastres
- LK: Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría
- II: Ingeniería industrial
- RT: Licenciatura en Relaciones del Trabajo
- TA: Tecnicatura Agraria
- LQ: Licenciatura en Organización y Asistencia de Quirófanos
- TS: Licenciatura en Trabajo Social
- LA: Licenciatura en Administración
- LE: Licenciatura en enfermería
- IINF: Ingeniería informática

Puede observarse que existe una cantidad notable de alumnos con discapacidad que estudian ingeniería informática. De hecho, este es un dato novedoso, ya que las carreras de ingeniería tienden a concretar un entramado académico más extenso, en relación a otras carreras. Este acontecimiento tras ser observado por los profesionales de la universidad llevó a plantearse formas de analizar y facilitar el aprendizaje del contenido con distintas herramientas académicas para el alumnado con discapacidad, respecto a ello:

“Empezamos a investigar qué es lo que no estamos haciendo entonces, surgió que a nivel nacional no hay nadie con discapacidad recibido de ingeniero es por eso por lo que desde el centro de discapacidad se han establecido otros lazos institucionales con otras universidades para afrontar el problema y denotar los puntos para mejorar, nos comunicamos con otras universidades para saber qué es lo que no estamos haciendo y que tendríamos que hacer”. (miembro DOE).

Lo antes detallado puede ser observado desde porcentajes generales en los cuales los institutos de Ingeniería, Salud y Sociales, se ven representados en la UNAJ:

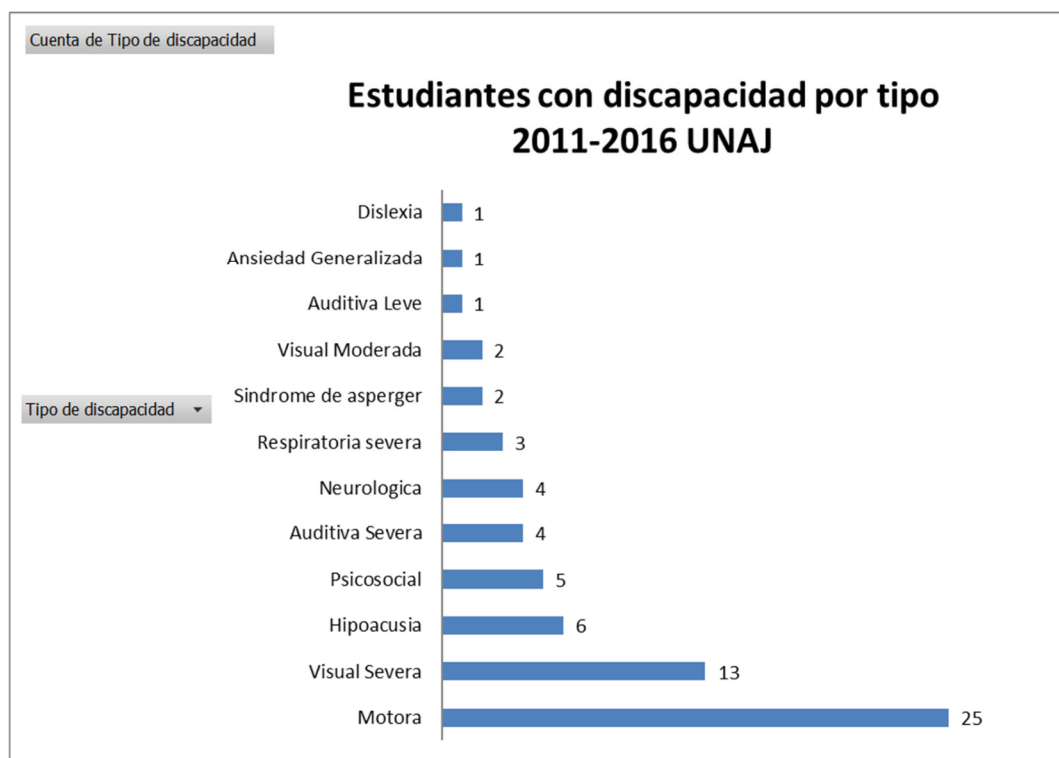


-ICS: Instituto de Ciencias de Salud

-IlyA: Instituto de Ingeniería y Agronomía.

-ICSyA: Instituto de Ciencias Sociales y Administración.

(Construcción de gráfico propia basada en datos del DOE, 2019)



(Construcción de gráfico propia basada en datos del DOE, 2019)

Pese a que la discapacidad motora ocupa el primer puesto, es necesario destacar que la ceguera con sus distintos niveles de gravedad se encuentra en segundo lugar, esto implica un análisis y abordaje de resolución académica diverso para la universidad, respecto a esto:

“Acá en la universidad aparte de la comisión interuniversitaria dependiendo de política educativa, se desarrolló un equipo para trabajar con temáticas avanzadas en ciegos dónde nos asesora una profesora de ciencias de estrategias de trabajo en relación con estudiantes, y si tiene que haber reformatión de programas. En este proyecto está el instituto de ingeniería, yo puntualmente creo que es imprescindible el braille para las

matemáticas y nosotros no lo aplicamos al principio porque los alumnos que tenemos son gente grande quiénes en su enseñanza media no tenían el braille” (miembro DOE).

Con relación a los estudiantes con discapacidad auditiva:

“El lenguaje de señas es una lengua más, es muy difícil, nosotros apostamos como universidad al bilingüismo a que puede cursar tranquilamente con su lengua natal que se le enseñó, pero le tenemos que enseñar español escrito y hablado. Hay un docente integrador en lengua y en matemática, además existe capacitación docente y el lenguaje de señas es un idioma dentro del departamento de idiomas que se logró consensuar” (miembro DOE).

Es en relación con las diversas actividades universitarias que el trabajo en la discapacidad auditiva resulta un desafío, los números parciales indican un total de 10 estudiantes:

“Para la enseñanza de los sordos se comienza enseñando el idioma español. Yo quiero ver si se puede publicar en un libro todo un trabajo con relación a ellos sobre cómo se enseña taller de lectura para sordos. El problema es que no tenemos muchos docentes que manejen el lenguaje de señas, por ende, tienen que saber y aprender el idioma español, ya que tienden a ser muy endogámicos se cierran sordos con sordos, por ello la idea es que se auto estimulen con el resto, debido a que tratan de ser muy ellos con el intérprete y el docente queda excluido.” (miembro DOE)

Según Bustos (2001), desde un punto de vista individual, las limitaciones de tipo auditivo producen una discapacidad en la persona por las posibles dificultades en aspectos cognitivos y de lenguaje, de relación personal y de funcionamiento en comunidad, lo cual no es óbice para que su desarrollo personal evolucione en el sentido general o de la normalidad poblacional, contando con los apoyos y recursos que compensen sus dificultades y refuercen sus habilidades.

De acuerdo con esto, pueden citarse tres características concretas en los alumnos con discapacidad auditiva: Pueden presentar dificultades o limitaciones en el lenguaje oral, por lo que será necesario continuar o alternar con el desarrollo de otro código (no oral). El Lenguaje de Signos es un elemento de comunicación para la comunidad sorda, y un vehículo del pensamiento. Y finalmente, el desarrollo mental de la persona sorda será de un rendimiento similar al oyente en una gran cantidad de tareas, comprobándose,

además, que en aquellas en las que es inferior, su ejecución podría mejorar con condiciones de mayor accesibilidad y menor dificultad en las instrucciones y entrenamiento. (Parra, Luque-Rojas,2013).

Sin embargo, según García (2009), la respuesta educativa para el tipo de alumnado con ceguera total o parcial, tras una valoración exhaustiva de la individualidad y circunstancias sociales y personales, podría quedar resumida en: mayor conocimiento de su persona y limitaciones; facilidad de elementos de acceso y eliminación de barreras de dificultad (situación en la clase, iluminación, textos escolares y su ampliación); mejorar habilidades de autonomía personal; materiales específicos o adaptados a su circunstancia; actividades y metodología en general, que compensen su deficiencia y equilibren el proceso de enseñanza/aprendizaje y hacer uso en la mayor parte de situaciones de lenguaje-habla.

Para concretar dichas acciones, resulta necesario enfocarse universitariamente en: disponer de materiales específicos como lámparas, rotuladores, cuadernos pautados, atriles, etc.; hacer uso de técnicas o instrumentos de ampliación de la imagen: lupas (fijas, telelupas), telescopios, webcam (reproducción ampliada de un texto), fotocopias ampliadas, etc.; planteamiento de la enseñanza/aprendizaje del Braille y la extensión de su conocimiento a los no videntes.

Dentro de ese marco, Rositto (2012), afirma que las Convenciones Internacionales sobre discapacidad obligan a los Estados Parte que adopten las medidas pertinentes para emplear a maestros con o sin discapacidad, quienes deberán estar cualificados en lengua de señas o Braille para formar a profesionales y personal que trabaje en todos los niveles educativos. Esa formación incluirá la toma de conciencia sobre la discapacidad, el uso de modos, medios de comunicación aumentativos y alternativos, así como también de técnicas y materiales educativos para apoyar a las personas con discapacidad. Los Estados Parte asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Parte asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Para esto, resulta transcendental, destacar que institucionalmente se incentiva la participación del colectivo de alumnos con discapacidad, a través de la promoción de

distintas actividades y estructuras de enseñanza provechosa, adaptables al entorno y modernas. De todo esto, se desprende una adhesión participativa e inclusividad absoluta en los marcos legales por parte de la UNAJ como institución educativa, en virtud de que planifica programas y capacitaciones constantes desde 2011.

En principio desde la Unidad de Asuntos Estudiantiles, a través del Área de Discapacidad, y el Centro de Estudiantes (CEUNAJ) constituida en el segmento de la Comisión interuniversitaria, se proyectaron películas tales como el Clan, en el marco del Ciclo de Cine Accesible e Inclusivo (ya realizado en otras ocasiones). Ese ciclo propuso la proyección de películas audio descritas para personas con discapacidad visual, una experiencia sensorial, inédita en el ámbito universitario, no solo para el conjunto de estudiantes sino para la comunidad en general para crear condiciones de accesibilidad a actividades académicas y extracurriculares para todos. La modalidad iterativa se realizó con películas que incorporaron una narración en off que describe en palabras la información visual del filme, permitiéndole al espectador no vidente disfrutar a través del sonido de todo tipo de películas. El resultado fue gratificante e importante para poder avanzar en los temas de accesibilidad e inclusión.

Por otro lado, es necesario mencionar que en el año 2017 se establecieron charlas coordinadas entre estudiantes y docentes de la UNAJ, junto con la comunidad de los municipios de Quilmes, Berazategui y Florencio Varela. Por primera vez, se instituyó la primera charla-debate en “Iniciación en lengua de señas argentina”. Ese encuentro estuvo a cargo de la intérprete de Lengua de Señas Argentina (LSA) Zulma Mirón en colaboración con representantes de la Universidad y buscó fortalecer uno de los objetivos prioritarios del establecimiento: garantizar la igualdad de oportunidades para que todos puedan concretar sus estudios.

Esta actividad, se desarrolló como respuesta al ingreso significativo de estudiantes con sordera durante las últimas inscripciones de ese año y de las cohortes anteriores, y que movilizó a realizar un trabajo coligado con todos los actores educativos involucrados. Según miembros de la comisión Interuniversitaria de la UNAJ, la presencia de más alumnos sordos e hipoacúsicos implicó una revisión de las tareas pedagógicas debido a que la sordera es una de las discapacidades más complejas para la Universidad. Esto se debe a que en la mayoría de los casos los estudiantes presentan problemas en la escritura, de hecho, el español al ser *sin sonido* implica, en su mayoría una segunda

lengua. Ante este desafío, explicó que hicieron una experiencia innovadora consistente en formar un grupo particular, con intérpretes en el aula y apoyo individual en Lengua y Matemática con la incorporación de docentes integradores. Es por lo que, además de las intérpretes de LSA, nuestros estudiantes cuentan hoy con docentes integradores como parte de las nuevas estrategias pedagógicas. (Unaj, 26 de octubre de 2016)

Del mismo modo, la UNAJ fue anfitriona de un acto de entrega de sillas de ruedas a 19 personas de Florencio Varela, realizada por la ONG CILSA La Plata, en el marco de un trabajo conjunto que realiza la organización y la universidad. Esa institución llevó la tarea adelante y resaltó los objetivos que posee en común con la UNAJ y ponderó la joven historia de nuestra universidad que tiene como constante preocupación *“cómo se crea el camino para que nuestra sociedad pueda participar en la universidad”*. En dicha ocasión la coordinadora del área de discapacidad de CILSA⁹ La Plata, aseguró que *“como ONG sería imposible trabajar solos”* y por ello agradeció tanto a las instituciones que colaboran con la tarea. Además, remarcó que para los beneficiarios contar con estos elementos ortopédicos *“abre las puertas y genera esa posibilidad de hacer un curso, estudiar, venir a la universidad, ir a hacer un deporte”*.

El director general de Políticas Compensatorias de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Florencio Varela también expresó que debían trabajar en conjunto para lograr objetivos satisfactorios eliminando barreras generales. Además de remarcar la tarea de la ONG, sostuvo que la existencia de la UNAJ es otra manera más de *“eliminar barreras”* al facilitar el acceso de muchos estudiantes a continuar su formación superior. La ONG entregó en comodato los elementos ortopédicos a 19 personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad de Florencio Varela, los cuales son devueltos una vez que estos beneficiarios no lo requieren más. También estuvieron presentes autoridades de la Escuela N° 503 del distrito y del Club de Leones del distrito. Entre otras tareas del programa y la agenda del Área de Discapacidad (dependiente de la Unidad de Asuntos Estudiantiles), existe una experiencia de capacitación con estudiantes ciegos que cursan carreras de grado en la universidad. Se trata de una nueva

⁹ CILSA: es una Organización No Gubernamental (O.N.G.) de bien público fundada el 14 de mayo de 1966 en la ciudad de Santa Fe. Promueve la inclusión plena de personas provenientes de sectores marginados de la sociedad como niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad social y personas con discapacidad.

experiencia enriquecedora a partir de una capacitación en la utilización del programa de accesibilidad académica en pc. En particular esta tarea la realiza un estudiante de la carrera de Ingeniería en Informática ciego quien capacitó a otro alumno de la carrera de la Licenciatura en Administración con la misma discapacidad.

“Esta es una universidad inclusiva que intentará por todos los medios que todos tengan las mismas oportunidades” (estudiante de la UNAJ con discapacidad visual)

Por último, se pueden mencionar entre otras actividades organizadas por el área de discapacidad, una agenda destinada en el corriente año a: capacitaciones en discapacidad para no docentes: iniciación a la lengua de señas argentina enmarcada en el programa PODES¹⁰; matemática con los dedos, en el marco del programa compromiso social universitario y los talleres de enseñanza de las matemáticas en la universidad en aula con alumnos ciegos.

Finalmente, la UNAJ, posee relaciones institucionales con asociaciones de sordociegos de Varela y Quilmes, las cuales colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes:

“La comunidad sorda es de armas tomar y rápidamente se corre el boca en Boca, afirma miembro de comisión interuniversitaria”. (miembro DOE)

De hecho, los intérpretes del lenguaje de señas y hoy docentes universitarios, pertenecen a la asociación de sordos de Varela mediante convenios. Es a través de concursos que otros proyectos de voluntariado en la UNAJ han logrado excelentes resultados:

“Por uno de ellos fue que compramos las impresoras 3D, hacemos trabajos en las 3D para ciegos incluso las hemos adaptado a nuestro alumnado. Entre los proyectos de este año existe un proyecto extensión del año pasado en el cual mediante un convenio con la media 4 de Berazategui, se va a crear un dispositivo también para sordos para evitar la dependencia al interprete para cada estudiante en cada materia e incentivar la interpretación individual del contenido, este dispositivo cubriría la cabeza del estudiante es una creación de un “gorrito” que interpreta lo que dice el profesor, y lo grafica en una pizarra” (miembro DOE).

¹⁰PODES: Políticas de Discapacidad para Estudiantes universitarios. Es un plan gubernamental destinado a alumnos, busca promover la igualdad de oportunidades en la formación universitaria. Para la ocasión.

Capítulo 5.

Experiencias de estudiantes universitarios con discapacidades.

5.1 Características del grupo de estudiantes entrevistados.

En el presente capítulo se analiza mediante entrevistas a seis alumnos con diversas discapacidades de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, las trayectorias laborales, proyecciones, anhelos profesionales, apoyos institucionales y los problemas percibidos. En su tránsito hacia la inclusión laboral es importante destacar que los estudiantes tienen variada edad, se encuentran cursando distintas carreras universitarias y también poseen diferentes tipos de discapacidad. Por consiguiente, resulta del todo sustancial referir una breve descripción de datos generales de los entrevistados para comprender la problemática con la mayor profundidad posible. En el siguiente cuadro se agrega información básica.

ESTUDIANTES	CARRERA	NIVEL ACAD.	EDAD	DISCAPACIDAD
Estudiante 1	Ing. Informática	Avanzado (3er año)	29 años	Neurológica-motriz
Estudiante 2	Lic. En Trabajo Social	Inicial (1er. Año)	26 años	Neurovascular
Estudiante 3	Lic. En Rel. Del Trabajo	Avanzado (5to. año)	66 años	Motriz
Estudiante 4	Medicina	Inicial (2do.año)	32 años	Motriz (deficiencia renal)
Estudiante 5	Lic. En Trabajo Social	Avanzado (3er año)	32 años	Motriz (parapléjico)
Estudiante 6	Lic. En Rel. Del Trabajo	Inicial (2do año)	40 años	Visual Total

Cabe destacar, que se consultó respecto al origen de las discapacidades y en referencia a esto se puede resaltar que cuatro de los estudiantes sufrieron su discapacidad a partir de algún tipo de accidente o circunstancia física que los afectó.

“Los doctores me dijeron vos te sacaste el quini 6, porque eso pasa uno en un millón, porque encima yo no tengo ni mi viejo ni mis abuelos que hayan tenido eso, hicieron un estudio genealógico y yo no tuvo nadie. Sólo me tocó a mí pregunté si era hereditario me dijeron que no, vos tuviste mala suerte.” (Estudiante N° 6)

“Yo tuve un accidente y me operaron. Fue producto de un accidente mi discapacidad es un problema locomotriz puntualmente en las vértebras l4 y l5. Yo tengo problemas con una de mis piernas, no puedo estar mucho tiempo parada” (Estudiante N° 3)

Otro en cambio, nació con su discapacidad y refiere:

“Mi mamá y mi tío, yo vivo con ellos actualmente. Mis papás están separados y tengo dos hermanos. Mi enfermedad es hereditaria neurovascular, yo siento la sensibilidad, pero la reacción de la parte motora es muy lenta y no funciona” (Estudiante N°2)

Esta situación establece una diferencia circunstancial en la percepción de la realidad social en los estudiantes con discapacidad, ya que la adquisición de una discapacidad implica un bagaje de limitaciones conocidas previamente por la persona, mientras una discapacidad innata implica una vida sin conocimiento alguno de cómo vivir sin las limitaciones del entorno ya conocidas. Esto estructura un conocimiento y maneras diversas de afrontar las actividades diarias de los entrevistados.

5.2 Percepción de la discapacidad y entorno social.

La discapacidad implica, en la vida de los individuos que la padecen, una adaptación constante a diversas realidades, así como también una superación ante pequeñas adversidades que una persona sin invalidez no posee.

De hecho, esta postura implica un vasto conocimiento, en tanto presenta diversos orígenes (innatas, en evolución, adquiridas), tipos y formas de manifestarse (sensoriales, motoras, mentales). Como ya se mencionó en el capítulo 1 y 2, el punto está en que cuando se cataloga a alguien de “diferente” se lo está marginando, se le están quitando las posibilidades reales de desarrollo de sus capacidades innatas y las que vaya adquiriendo. Se lo ubica bajo la tutoría y responsabilidad de un ser “completo”, “normal”, sin deficiencias, quitándole su atributo de ser, con capacidad de opinar sobre su vida y por tanto con capacidad de defender sus derechos. Es decir, se apropia al

sujeto discapacitado de su derecho de autodeterminación, en función de que los que delimitan y se reconocen dentro de la normalidad, son quienes se consideran con derecho a tal expropiación.

Se supone que esta “normalidad” resultaría fácil concebirla como pre-existente a la vida de cada individuo, basada en costumbres y valores que apelan a una “naturaleza humana” determinada, construida por cada grupo de manera particular y con diversos cánones o pautas culturales que la definen. Es necesario retomarla y apuntar a su superación, negando desde el punto de vista dialéctico la forma actual por la que las personas “normales” se consideran con derecho a pasar por encima de los derechos del otro. (Miguez, 2006)

El entrevistado número 2, en relación con lo destacado piensa que en la vida cotidiana existen acciones y mensajes sociales adversos y frustrantes para el individuo con invalidez:

“Una vez estaba en la puerta de un teatro esperando que me vinieran a busca, y un hombre que también salía de ver el espectáculo me dio \$5 dólares, yo lo mire y se los devolví y se ofendió, o sea, yo estaba esperando solamente, me dio bronca” (Estudiante N°2).

Las concepciones de estereotipos, los preconceptos culturales y sociales llevan a comparar de forma innata a un individuo con otro, según sus características, sin considerar previamente sus capacidades. Este proceso es consecuente y produce reacciones, sentimientos, proyecciones, que afectan directamente a una persona con invalidez. Foucault (1981) afirma que las antiguas formas de poder violentas y rituales fueron sustituidas en la modernidad por una tecnología fina, sutil, calculadora y precisa de la sumisión. Así pues, las sociedades autodenominadas libres y democráticas se encuentran sometidas tanto al sistema capitalista como al poder disciplinario de la norma; los individuos, por nuestra parte, no son tan libres como podemos creer, a pesar de poder escoger (en mayor o menor medida). Finalmente, los mecanismos disciplinarios alcanzan su objetivo: somos individuos-masa, normalizados, cuerpos dóciles y productivos económicamente que elegimos en base a unos prejuicios infundados, a una mentalidad producida. Así es que en las personas con discapacidad esto redundará en estereotipos y marginación laboral.

Con relación a esta definición el estudiante 1 señala que, por su discapacidad, lo confundían con una persona alcoholizada:

“Me fui a ver un recital de rock, había mucho recorrido, mucha gente y en todo eso se armó pogo y no sé cómo alguien le hizo señas a alguien de seguridad para que me pasen para el otro lado y creyeron que estaba borracho por mi forma de expresarme y yo estaba solo” (Estudiante N° 1)

En la misma sintonía, pero referido a un punto que se aborda en otro apartado el estudiante 5 refiere:

“Busqué empleo y cuando mencioné discapacitado listo fui tachado” (Estudiante N° 5)

En estos procesos resultaría importante plantear políticas de comunicación que den lugar a una deconstrucción sistemática del concepto discapacidad; una deconstrucción de cuyos resultados se pueda derivar una nueva consideración del fenómeno, a la luz del entramado socio-histórico-cultural que sirve de arquitectura a su definición y al establecimiento de las estructuras y dinámicas que no lo configuran como una forma de opresión. (Ferreira Caamaño, 2006)

5.2.1 Relatos de vida y familia.

En este apartado, se expone lo sustancial que resulta comprender la vida de los entrevistados, la relación y la influencia familiar, así como también la contención de grupos cercanos a los estudiantes con discapacidad.

En efecto, la vida familiar influye enormemente en el desarrollo de cualquier ser humano, porque tiene un papel fundamental en el cuidado, la crianza de los hijos y, principalmente, en la transmisión de conocimientos, valores y costumbres; así como en el desarrollo de las habilidades emocionales y sociales que facilitan su adaptación para integrarse a la sociedad como personas activas y productivas. (Hernández, A. F., Valverde, A. L. A., Ramírez, 2009). Al respecto, Arés (1997) menciona que la familia tiene diversas funciones, entre ellas se encuentran: procrear nuevos individuos para la sociedad, proporcionarles cuidado y protección, construir nuevas formas de comunicación e intercambio de afecto, propiciar la estructuración de la identidad en cada uno de sus miembros de acuerdo con las características de cada etapa de desarrollo, sus intereses, necesidades y promover diversos espacios de recreación para el disfrute del ocio y las atracciones culturales y naturales.

De hecho, los individuos con discapacidad tienen un círculo cercano de personas, que fueron y son sustento durante todos los procesos de sus vidas en general, para brindarle el aprendizaje, la educación y asimilación necesaria para la invalidez. De esta forma, el futuro depende en gran medida de la manera en que la familia más cercana percibe y afronta la discapacidad (Badia, 2005). El entrevistado N° 5 en este sentido destaca:

“Mi hermano sabía que a mí me causaba mucho pudor el tema de bañarme porque dependía de alguien, entonces, ahora que puedo, adaptamos el baño y me baño en el inodoro. Me siento totalmente autónomo” (Estudiante N°5)

Asimismo, desde la percepción y personalidad propia de la persona, el mundo familiar puede cobrar diversos niveles de importancia. Por un lado, un rol central para completar las funciones cognitivas de aprendizaje continuo, en todos los procesos de la vida del individuo. De hecho, la familia es el único elemento constante en la vida de la persona con discapacidad y, como tal, es quien mejor va a definir sus necesidades de apoyo; además, en la medida en que se ayude a la familia a mejorar su calidad de vida, todos los miembros que la componen estarán en mejor disposición de responder a las necesidades de la persona con discapacidad y contribuirán al logro de su autodeterminación. (Peralta, Lopez, 2013)

Por otro lado, la familia es la que constituye el puente que debe existir entre la persona y el trabajo o la escuela. La familia debe aceptar a la persona con discapacidad como es, entendiendo que el mundo debe revertir su ideología y no la persona con invalidez. (Sánchez Escobedo, 2014)

Algunos entrevistados muestran este valor familiar con mucha claridad:

“Yo Nací en Avellaneda y me crié en Solano yo vivo con mi hermano menor y tengo cinco hermanos, si yo no tuviese mi familia no podría haber salido adelante. (Estudiante N°5)

El estudiante 1 refiere que luego de padecer su accidente necesitó de apoyo constante por parte de sus padres sobre todo para afrontar sus actividades diarias. Sin embargo, tras ser consultado por otro familiar que lo ayude, alega:

“Mi hermano desde que yo tuvo el accidente desapareció y fue difícil”. (Estudiante N° 1)

De esta manera puede observarse que el valor de la presencia y la ausencia de un familiar es vital, ya que la ausencia del hermano, como en el caso explicitado, desarrolló un sentimiento negativo.

Por otro lado, la imposibilidad de movilizarse por sí solo o depender de terceros; la necesidad de tener ingresos, centros médicos y establecimientos educativos cercanos hacen que la persona con invalidez se vea envuelta en las decisiones del familiar económicamente activo. Todos los entrevistados han vivido un proceso de transición en sus domicilios o lugares de residencia. Puntualmente, esto señala la necesidad de desplazarse para obtener los recursos necesarios acorde al sujeto con invalidez:

“Yo soy de Ezeiza, cerca de la Universidad de Lomas, pasa que no hay carreras de salud en donde estoy yo y tenía que ver de venir acá, porque yo vengo con mi mamá en el auto” (Estudiante N° 4)

“Yo me vine a Buenos Aires solo, porque yo tenía un hermano que trabajaba acá” (Estudiante N° 6)

“Ahora estoy en Varela viviendo. Nací en Avellaneda, me vine porque yo vivo con uno de mis cinco hermanos” (Estudiante N° 5)

“Viví en Palermo cuando estaba internado en rehabilitación, estaba en un sanatorio, ahora vivimos en Berazategui” (Estudiante N° 1)

Además, se puede afirmar que procesos de esta índole estructuran frecuentemente a las familias como resilientes¹¹. Pese a que, la discapacidad puede ser considerada una fuente potencial objetiva de estrés para las familias, durante las últimas décadas se impulsa, desde la psicología positiva, una visión centrada en la resiliencia y en los posibles beneficios que puede generar en aquellos que lo rodean (beneficios que, por otra parte, son identificados por las propias familias, como se ha visto en este trabajo).

¹¹ Familias resilientes: El término resiliencia nace en el contexto de la psicología positiva y hace referencia a la capacidad de las personas para afrontar acontecimientos estresantes, saliendo fortalecidas a partir de ellos. El presente término se aboca al grupo familiar.

Esta visión, más comprensiva, conduce a enfoques de intervención centrados en la familia cuya meta es la mejora de la calidad de vida, a través de la capacitación o empowerment¹² de todos sus miembros. Por ejemplo, cuando los padres tienen percepción del control, reflexionan sobre sus creencias acerca de la discapacidad y perciben la autodeterminación como una meta educativa alcanzable y deseable, se encontrarán aptos y preparados para acompañar a sus hijos, sin sustituirlos en el reto que supone vivir la vida en forma independiente. (Peralta Lopez, Arellano Torres, 2013)

De la misma manera, la libertad de movilidad en los distintos espacios en los cuales se desarrollan las actividades de los estudiantes se puede plasmar en la capacidad de utilización de transporte por movilidad propia, dependiente de un familiar o un tercero. Este proceso, indica la interrelación de la discapacidad con la autodeterminación propia del estudiante de establecer límites claros para adaptarse a los cambios. En relación con esto los estudiantes destacan:

“Yo pedía un acompañante social antes pero no me lo dieron, ahora me manejo con el auto de mi mamá. Ella me acompaña generalmente a todos lados”. (Estudiante N° 4)

“Son enfermeros los que me acompañan las 24 horas. Yo me manejo en colectivo, el enfermero me acompaña todo el tiempo, está 12 horas y después viene 12 horas la otra persona” (Estudiante N° 2)

“Yo me tomo un colectivo solo hasta mi casa, para todo casi siempre el 148, siempre me manejo solo a todos lados” (Estudiante N° 6)

Estas descripciones señalan, diversas realidades pese a la dificultad de la discapacidad existente, y resulta producto de la voluntad y el seguimiento familiar. Tan solo en el factor de movilidad se observa que existen familias que afrontan con éxito la vivencia de la invalidez y, además, salen fortalecidas de ella y otras, al contrario, caen en estados de crisis (estrés, depresión, pasividad o dependencia). De hecho, variables como: tipo y grado de discapacidad de la persona; estatus socioeconómico; nivel de cohesión familiar; existencia de un sistema firme de creencias y de percepciones positivas acerca de la discapacidad; mantenimiento de roles y rutinas familiares; disponibilidad de variedad de recursos en la comunidad o relación colaborativa con los

¹²Empowerment: proceso mediante el cual las personas llegan a ser capaces de tomar el control de sus circunstancias y conquistar objetivos, así como trabajar para mejorar su calidad de vida.

profesionales que atienden al sujeto tienen un papel esencial en el rol del individuo. (Martínez, Inglés, Piqueras y Ramos, 2010).

5.2.2 Conceptualización, Discapacidad y Trabajo.

Actualmente, en el campo educativo se considera que, en las variables motivacionales, el autoconcepto ocupa un lugar destacado y está adquiriendo cada vez más protagonismo. (Polo Sánchez, López-Justicia, 2009) Según Purkey (1988), es la totalidad de un complejo, organizado y dinámico sistema de creencias, actitudes y opiniones aprendidas que cada persona mantiene como verdaderas sobre su existencia personal. Franken (1994) afirmó que son numerosas las investigaciones que prueban que el autoconcepto es, quizás, la base de toda conducta motivada; argumentando, además, que es el autoconcepto el que origina las posibles actitudes del yo hacia sí mismo y que posiblemente las mismas actitudes creen la motivación por la conducta (Datta, 2017). Ejemplo de esto, resulta ser la actitud del estudiante 5 quien destaca:

“Yo porque soy hincha pelotas y consciente de ciertas limitaciones del afuera y que institucionalmente te ponen otras” (Estudiante N°5)

Es así como las actitudes se van adquiriendo a lo largo de la vida en función de las experiencias que se hayan vivido, de algún modo, la convivencia con personas con discapacidad puede influir en la percepción que se tenga de ellas y con ello, en su actitud hacia ellas. (Martínez, 2011)

Con relación a dicha conceptualización, los estudiantes determinan el concepto de discapacidad de distintas maneras:

“Está mal dicho: no hay personas discapacitadas sino diferencias en la sociedad” (Estudiante N°1)

“Significa aprender algo nuevo, no adaptarse, sino aprender y no hace falta tener ninguna discapacidad motriz visual ni nada; hay personas que se llaman normales y tienen determinada discapacidad en el intelecto o algo así” (Estudiante N° 5)

Sin embargo, la reflexión de otros estudiantes puede relacionarse con el modelo rehabilitador mencionado en el capítulo 2, no siendo un dato menor dicho acontecimiento, ya que demuestra que los procesos sociales y la transición al modelo

social aún se encuentra arraigada en las personas con invalidez como parte de la sociedad en la que viven.

“Significa que no podés ingresar a ciertas áreas, es muy difícil evaluar la parte de capacidad, porque vos nada más teniendo un trasplante no te toman como discapacitado.” (Estudiante N° 4)

“Por ahí, no sé si estás en desventaja, pero en algunas cosas sí, la gente te pone en la mente que somos iguales y todo, pero hay cosas que nosotros no podemos hacer cómo manejar un coche, porque todos te dicen sí, que no hay problema, que no te sientas menos que el otro, que puedes hacer todo es verdad. También, hay cosas que el resto no puede hacer, pero nosotros tampoco, capaz que nosotros podemos hacer cosas que ustedes no pueden hacer” (Estudiante N° 6)

Estas afirmaciones, dejan traslucir que el concepto de seres autónomos que tienen de sí mismos los entrevistados, lo alcanzan desde un principio con una dificultad mucho mayor. De hecho, el autoconcepto de los estudiantes con una determinada discapacidad podía verse negativamente afectado porque no pueden experimentar plenamente una situación, dada su discapacidad. (Datta, 2017)

No menos importante es destacar la posición del estudiante 2, quien enfrenta el lado discriminatorio de la discapacidad y establece términos particulares para referirse a la misma, conformando códigos comunicacionales propios, que determinan una identificación con otros estudiantes con invalidez:

“Con la mayoría de los que me habló no decimos discapacidad, nosotros le decimos rengo,¹³ no hablamos de discapacidad, aunque muchos digan estás en silla de rueda no es que estás rengo, pero es la forma en que tenemos de ocultar la discapacidad.” (Estudiante N°2)

Ahora bien, respecto al trabajo como concepto esencial y perspectiva de influencia, los estudiantes destacan que resulta una actividad primordial para poder completar aquella ausencia que les presenta la invalidez existente.

“Trabajar para mí lo es todo, eso es una autorrealización” (Estudiante N°1)

¹³ Rengo: termino nativo utilizado, por personas con invalidez para denominar la discapacidad.

“Con el trabajo se alcanzan un montón de objetivos en la vida, llegas a tus metas, haces tú presupuesto, te das gustos” (Estudiante N° 2)

Por otro lado, desde una perspectiva más compleja para otros estudiantes, el trabajo como actividad se ensambla en un aspecto más intrínseco, residente en la productividad y la felicidad que la actividad del empleo otorga a la persona con invalidez:

“Trabajar es muy gratificante por qué te sentís útil, además” (Estudiante N°3)

“Es una forma de volverte independiente en la parte económica, como que te sentís útil, no tirarse a una cama, porque yo en este momento estoy dependiendo de mis padres si les pasa algo a ellos ¿yo en qué quedó?” (Estudiante N°4)

“Justo estaba leyendo un libro respecto a eso tía, que si vos no trabajas no sos nadie, no tenés recursos para vivir. El trabajo es donde vos intercambiás algo tuyo por otra cosa, es económico favor por favor” (Estudiante N° 5)

“Para mí trabajar es ser independiente, creo que te da mucha independencia dignidad progreso” (Estudiante N°6)

Se puede afirmar que la discapacidad y el trabajo son asumidos de diversas formas por los estudiantes: por un lado, el concepto de la invalidez refleja muchos problemas y estigmas en la vida general de los sujetos, así como también, un camino de superación constante. Por el otro, el trabajo es mencionado como la actividad que enaltece los valores de las personas e incrementa la felicidad y autorrealización, ante la frustración que les producen las diversas deficiencias que poseen.

Esto manifiesta, que la presencia de la discapacidad ejerce un nivel más bajo de autoconcepto emocional, los estudiantes con discapacidad se perciben menos competentes en algún aspecto; tienen una percepción más negativa de su estado emocional y de adaptación a algunos contextos, tanto en forma general, como en situaciones específicas. (Polo Sánchez López-Justicia, 2012)

5.3 Apoyos institucionales.

La discapacidad se forja en un ambiente social adverso, sin embargo, los avances políticos, legislativos y sociales intentan revertir dicha situación de diversas maneras

como ya se señaló en el capítulo 3. Sumado a esto, también son considerables las heterogéneas acciones de entes privados y entes públicos a nivel local, provincial y nacional, que resultan fundamentales para crear un sistema de apoyo diferente para cada persona con discapacidad.

De esta manera, la existencia de un estado con políticas públicas que intervengan en el mundo de la discapacidad influye directamente sobre la realidad de la persona con invalidez. En primera instancia cabe destacar que todos los estudiantes han mencionado en la generalidad, el sostén y normalización que les brindan las pensiones no contributivas por discapacidad, jubilación por discapacidad y beneficios de programas nacionales.

“Yo cobro una pensión no contributiva nacional, hace 10 años más o menos que lo cobro. Además, cobró el salario de mi papá por hijo con discapacidad” (Estudiante N° 2)

“Yo cobro una pensión de nación no contributiva” (Estudiante N°6)

“A mi de desarrollo social me dijeron que tenía que tramitar la pensión no contributiva, ahí empecé los trámites... para una persona que no cuenta con nada con la desidia económica que hay es un montón... porque pasás a ser dependiente, si yo no cobró la pensión no estaría estudiando.” (Estudiante N°5)

En Argentina, el sistema de servicios de salud como política pública activa en la discapacidad consta de tres subsistemas: público, seguro social y seguro privado. El primero, indica las prestaciones y el financiamiento por parte del Estado. El seguro social refiere a la cobertura que obtienen los trabajadores y sus familiares a cargo, mediante la filiación obligatoria a una obra social a la que aportan trabajadores y empleadores. El subsistema privado se caracteriza por la adhesión voluntaria y el pago total de servicios por parte del beneficiario. En cuanto al acceso a la salud, como se mencionó en el capítulo 3, en el marco de los subsistemas mencionados, casi el 70% de las personas con discapacidad tiene algún tipo de cobertura en salud, proporción que supera a la población total (64%). No obstante, la realidad persiste en que la burocracia en los entes estatales se ve afectada por variables de protección social generales, lo cual aflige directamente al individuo con invalidez:

“Yo me jubilé por invalidez tuve el reconocimiento del 82% en principio, hasta que la aumentaran y otorgaran. ¡Vi a varios que en la primera revisión médica la cobraban, a mí no me dieron el porcentaje y tuve un pleito importante para poder cobrarla!”
(Estudiante N°3)

En contraste con lo anterior, programas y convenios de Argentina con otras naciones han sido de ayuda y sostén para afrontar la realidad de una invalidez latente, en distintas provincias y en diversas discapacidades. El estudiante 6 refiere:

“Yo fui parte de un convenio nacional con Cuba, no sé si escuchaste que vinieron unos médicos cubanos que andaban por los barrios, había como tres enfermedades creo que era retinosis pigmentaria, estrabismo y no sé qué otras más. Tenían un convenio Argentina con Cuba” (Estudiante N°6)

En segundo lugar, otro eje de análisis, para solventar las imposibilidades económicas que los estudiantes padecen por sus discapacidades, es la ausencia o presencia de entes y organismos institucionales que brinden colaboración, una retribución económica o simplemente herramientas de movilidad. Tal es así, que los estudiantes refieren:

“Recién ahora me van a dar una silla de rueda standard por IOMA y las otras dos sillas de ruedas me las dieron por las obras sociales de mi papá de la UOCRA después de más de 6 años me da la silla de Rueda IOMA” (Estudiante N° 4)

“Imaginate que yo hace 6 años tramité una silla de ruedas y nunca me la entregaron, imaginate la ayuda del estado que tengo. El tema de la política y el estado es terrible, tuvimos una vicepresidenta en silla de rueda y no hubo ningún apoyo para los discapacitados yo hice el pedido en 2016, ni me contestaron” (Estudiante N°5)

“Tampoco, lo que si tengo es una beca de CILSA, pero no es de municipio, es una organización no gubernamental, me brindaron esa beca porque ayudan a la gente que tiene discapacidad, le dan un recurso como para que puedan estudiar” (Estudiante N°6)

Reflexionando sobre este punto, mientras algunos estudiantes han recibido algún tipo de ayuda en herramientas o de carácter monetario, todos los estudiantes concuerdan en las

falencias de algunos entes que generan descontento por los tiempos de resolución de la problemática y los requerimientos burocráticos y administrativos que requieren para percibir una ayuda. De hecho, en las sociedades occidentales actuales prevalece la idea de que la respuesta apropiada a esta población es la indemnización o la subvención, objetivada en pensiones asistenciales, no contributivas o graciabiles. Representación que parece estar cristalizada y reforzada en las prácticas de los profesionales del área. Esta ética, trabajo y sociedad indemnizatoria se inspira en la concepción de la discapacidad como tragedia personal, ya que supone que su portador debe ser compensado por ella. En nuestro medio, la ética indemnizatoria, además de expresarse en la asignación natural de prestaciones por inutilidad económica, se revela en la exención del pago de determinados bienes y servicios, por ejemplo: los impuestos inmobiliarios, las tarifas de peaje, el transporte público de pasajeros, entre otros; eximición que presenta como único requisito la demostración y comprobación ante el Estado, de un aspecto corporal construido como atributo natural de inempleabilidad. (Mareño, 2016). Es en relación con lo expresado por este autor, que queda reflejada también, la necesidad de los entrevistados para que exista un control estatal estricto a estas eximiciones, asignaciones y sostenes económicos:

“No hay ningún control ni apoyo municipal nada” (Estudiante N° 5)

Por otro lado, es necesario destacar que la universidad juega un rol sustancial como ente transversal en la vida de los estudiantes ya que también ejecuta acciones de pleno apoyo:

“Sí, si yo iba con la mía y después la universidad me dio una compu, regalo a algunos solamente, le dieron a la gente que lo necesitaba. Éramos una banda, fue cuando estaba el gobierno de Cristina, en el 2014, ahí llegaron las compus, la otra ya me andaba medio mal y aparte en braille más complicado. Yo sé braille, también sé leer, escribir y todo, pero, por ejemplo, una carilla de texto en braille te ocupa como 5 hojas entrevistador, ósea que es una pérdida de tiempo para mi” (Estudiante N°6)

Para concluir este apartado, se puede destacar que, pese a que los estudiantes accedieron al cobro de una retribución por su invalidez, es insuficiente en relación con la devaluación de los procesos económicos actuales y la invariabilidad monetaria que poseen las distintas políticas públicas en nuestro país. Pero, también es importante marcar que existen una batería de herramientas más amplia que las pensiones o

jubilaciones que brindan acompañamiento y fomento para el acceso a derechos. De por sí, retomando lo expuesto en el capítulo 3, a nivel nacional por causa de la invalidez que poseen nueve de cada diez personas con discapacidad no perciben pensión, esto quiere decir que sólo el 14 % de la población total posee el certificado estatal. Es evidente que, si algo más de la mitad de la población con discapacidad no recibe jubilación, ni pensión, ni ningún otro tipo de ayuda estatal, el reconocimiento de los derechos, por parte del Estado, es deficiente y es una clara expresión de la violencia simbólica (Bourdieu, 1999).

Por último, en virtud de lo descrito, es necesario destacar que los estudiantes de la UNAJ se encuentran en una situación económica compleja ya que las pensiones son salarialmente bajas y no hay muchas organizaciones que brinden becas.

5.4 Análisis, procesos de inclusión laboral y empleabilidad.

La empleabilidad y los procesos de inclusión son uno de los ejes centrales de esta investigación. En principio, comprender estos procesos brinda un panorama de cómo se desarrolla la actividad laboral de los estudiantes de la universidad. De esta manera se analiza, la vida laboral, los procesos de selección, así como también, la proyección laboral.

Muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas, por lo tanto, la tasa de desempleo es considerablemente más alta que en el total de la población activa, llegando a superar, en algunos países, el 80 por ciento. Además, cuando logran trabajar, frecuentemente lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional. El resultado final de esta situación es que, muchos de ellos, viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, hacia las empresas y hacia la sociedad se ha desaprovechado. Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con invalidez desempeñen un rol activo. (De Lorenzo, 2004)

5.4.1 Vida laboral.

En relación con la vida laboral, es necesario destacar que los estudiantes han expresado sus diversas experiencias de trabajo.

En principio, es preciso trazar una trayectoria laboral de los estudiantes con sus trabajos. Por este motivo, hay que resaltar que cuatro estudiantes, como se mencionó con anterioridad, padecen una discapacidad adquirida y esto implica un foco de análisis circunstancial a la hora de comprender la trayectoria laboral de los sujetos, ya que dicho acontecimiento afecta de manera directa sus actividades laborales. En relación con esto, los estudiantes 3, 5, y 6, han trabajado activamente:

“Yo manejaba toda la parte administrativa y la parte contable” (Estudiante N° 3)

“Trabajaba en un boliche de noche” (Estudiante N°5)

“Trabajé en obras con mi hermano” (Estudiante N°6)

Estas personas en su último trabajo se han desempeñado como: jefe de administración de distintas empresas nacionales (estudiante 3), barman de boliche (estudiante 5) y albañil (estudiante 6). Pese a las diferentes actividades que conlleva cada puesto, los alumnos destacan que antes de poseer su invalidez les había resultado fácil conseguir el empleo. En cambio, han señalado con énfasis que las condiciones físicas y psicológicas constituían una herramienta vital para poder encontrar un trabajo que pudiera solventar su situación económica. Específicamente el estudiante 5 menciona:

“El empleador no se arriesga a contratar a un discapacitado parapléjico, creo que capaz, piensa que le puede traer un problema por el tema de salud. Por ejemplo, mi caso, yo no todos los días estoy bien siempre hay algo que te pasa” (Estudiante N° 5)

Además, la inserción laboral y las contrataciones, en todos los casos, se centran en contratos informales, a tiempo determinado, estacionales o tercerizados, lo que conlleva la ausencia del goce de un salario digno, licencias generales, cobertura médica, salario anual complementario y beneficios particulares que proporciona la formalidad y legalidad contractual. La informalidad, según los entrevistados se debió a la ausencia de títulos académicos, que validasen la capacidad de su desempeño en la actividad o una falta de conocimiento personal.

“Tener título secundario no convalida la posición en el puesto” (Estudiante N° 3)

Este proceso puede deberse a que, en principio, gran parte de la situación de exclusión de las personas con invalidez yace en la incorporación de una concepción de la discapacidad como enfermedad médicamente diagnosticada. Por ende, implica la incapacidad para trabajar y, por lo tanto, supuestamente, el reconocimiento de ciertos

derechos estatalmente garantizados, que no solo no se cumplen, sino que resultan desconocidos.

En segundo lugar, más de la mitad de las personas con discapacidad posee serias dificultades para desplazarse fuera del espacio doméstico, por lo que, no es que muchas personas se hayan cansado de buscar trabajo y estén registradas como inactivos, sino que, en realidad, son inactivos marginales. Perder las esperanzas de encontrar trabajo implica haber interiorizado unas expectativas subjetivas ajustadas a las posibilidades objetivas, es decir, haber naturalizado la relación de dominación bajo la forma de resignación o de angustia (Bourdieu, 1999). Conforme a lo expuesto por el autor, el estudiante 4 y 6 refieren:

“Si a una persona normal le cuesta, a una persona que no tiene secundaria le cuesta, imagínate para un discapacitado” (Estudiante N°4)

“Me dijeron que necesitaban gente y que tenía que hacer currículum, todo eso. Yo fui y viaje para allá y me enseñaron cómo armar un currículum y como todo trabajo me dijeron te van a llamar... nunca llamaron y no busque más” (Estudiante N° 6)

Por otro lado, los estudiantes 2, y 4 han tenido poca actividad laboral, ya que sus discapacidades han generado más dependencia de un tercero en determinada instancia de sus vidas, lo que produjo una suerte de reducción de campo laboral. Aun así, han trabajado como repartidor de volantes (estudiante 2) y empleado de una metalúrgica (Estudiante 4). Las experiencias en estos entrevistados fueron frustrantes:

“Una persona me quedó mirando y me dijo... ¿Cómo, vos trabajas?” (Estudiante N° 2)

Mientras que el estudiante 4, en virtud de las múltiples tareas y su discapacidad, contrajo un virus que perjudicó directamente su salud física, motivo por el cual fue rápidamente despedido. No teniendo más relación con actividades laborales, luego de este acontecimiento. El estudiante N° 4 refiere:

“Me agarró una bacteria porque el agua de ahí es contaminada, imagínate en una metalúrgica el agua toda sucia yo con las defensas bajas, doy aviso y todo y me dan de baja igual” (Estudiante N° 4)

De hecho, en nuestro país, casi cinco de cada diez (47,5%) personas ocupadas con discapacidad, son obreros o empleados; cuatro de cada diez son cuentapropistas y sólo el 2,8% es patrón; un porcentaje estadísticamente irrelevante (no llega a simbolizar a una persona, representaría 0,3 personas). En síntesis, casi el 80% de la población con discapacidad, posee baja calificación ocupacional, mientras que en la población total del país desciende al 67%. Algo más de la mitad (56,8%) de la población con discapacidad ocupada, de 14 años o más, posee calificación operativa, mientras que el 47% por ciento posee tal nivel en la población total del país. El 23,4% de la población con discapacidad ocupada es trabajador no calificado, mientras que, en la población total del país, esta población alcanza una proporción muy semejante a tal calificación (20 %). En tanto que, sólo el 3,8% de la población con discapacidad posee calificación profesional, mientras que en la población total del país este porcentaje se duplica al 8%. Asimismo, el 7,2% de la población con discapacidad posee calificación técnica mientras que, en la población total del país, este porcentaje es ampliamente duplicado (alcanza el 19%). Entonces, al observar los indicadores referidos a capital económico, se puede señalar algo bastante parecido a lo mencionado anteriormente, cuando se alegaba al capital cultural institucionalizado: existe una reproducción de las diferencias negativas que implicarían menos acumulación de capital específico. (Ferreira,2010)

Es preciso señalar, que el estudiante 1 señala que su pasión por las computadoras lo llevó a ocupar el puesto de trabajo que en la actualidad desarrolla, trabajar de programador de sistemas. Es de esta manera, que una afición lo llevó a obtener un puesto en la municipalidad de una localidad aledaña a la Universidad. El entrevistado cuestionado por sus tareas laborales expreso con felicidad:

“Hago las copias de seguridad de los sistemas si yo no estoy esto se viene a pique”
(Estudiante N° 1)

Cabe mencionar que el proceso de trabajar fue definido por todos los entrevistados como la actividad que da un sostén moral óptimo a lo largo de sus distintas actividades laborales y que notan esa necesidad de pertenecer a la población económicamente activa. El trabajo les generó una actitud positiva, una voluntad y autorrealización particular, que completa los valores y creencias afectados por sus incapacidades.

5.4.2 Procesos de selección

Como se mencionó en el capítulo 3, la legislación a nivel nacional exige la contratación de personas con discapacidad, en un porcentaje equitativo al 4% de la planta total de empleados registrados para el estado y empresas estatales. No obstante, respecto a los procesos de selección de personal, no hay referencia ni marcos que encuadren las formas y lineamientos para tener en cuenta. Esto implica que existen grises y libertades organizacionales respecto al procedimiento.

A causa de lo mencionado, la integración laboral de las personas con discapacidad continúa siendo, en estos momentos, una realidad lejana poco clara, que impone la necesidad de emprender otras acciones específicas para incidir de forma real y efectiva en su efectivización y control. (Noell, Díaz, Suñé, 2003)

Basados en el contexto mencionado, en este apartado se plasman los procesos de selección que han atravesado los estudiantes entrevistados: los estudiantes tras ser consultados por su ingreso y procesos de selección, en los trabajos que han hecho, refirieron distintas realidades encuadradas a la función del puesto laboral, que iban a ocupar. La vigencia de la informalidad laboral, en Argentina en relación con la discapacidad, toma relevancia en la realidad de los estudiantes. Los estudiantes 2 y 6 han destacado que su contratación fue por recomendación familiar, mientras que el estudiante 5 fue por medio de un allegado. En efecto en los puestos laborales que ocuparon, la relación de dependencia carecía de cualquier tipo de formalidad o lineamiento de procedimientos para realizar la actividad.

“Conseguí por mi papá, él trabajaba ahí, en la parrilla” (Estudiante N° 2)

“Trabajé en negro gracias a mi hermano, como él era el contratista, él me tenía paciencia” (Estudiante N°6)

La selección se concentraba en una breve entrevista con los dueños o patrones de las organizaciones prestadoras de servicios e inmediatamente comenzaba la contratación. Los tres entrevistados, señalan que en esa ocasión la consideración acorde a sus capacidades residía en su potencialidad con respecto a la tarea. Las tareas laborales a su vez eran enseñadas y sindicadas por otros trabajadores con experiencia.

“Fui a un a una empresa de agencia tercerizada y dejé el currículum y me preguntaron si tenía experiencia, le dije que no y me dijeron que no importaba porque estaban necesitando empleados ya que el contrato era por 3 meses” (estudiante 4)

Las dificultades que tiene cualquier ciudadano para acceder al mundo laboral se incrementan en el caso de las personas con discapacidad, ya que se le añaden otras dificultades y barreras específicas que tienen que superar:

— Barreras sociales, que hacen de las diferencias entre las personas motivo para el rechazo, la limitación de oportunidades y la marginación social.

— Barreras del entorno físico, que limitan o impiden el acceso, la movilidad o la comunicación.

— Barreras psicosociales, tales como la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, la falta de información y orientación profesional.

— Barreras mentales o las secuelas que todo ello genera en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado de trabajo y lo hace en exceso dependiente de las políticas de protección (Fundación Encuentro, 2001:274-275)

Por otro lado, los estudiantes 3 y 5 han sido contratados por empresas tercerizadas y por contratación de agencias. Específicamente el estudiante 3, afirma que todas sus contrataciones y procesos de selección derivaban de la contratación de una agencia en particular, la cual le otorgó el grado de perito senior y le brindaba múltiples posibilidades de trabajos de buena referencia y semblanza internacional; pero la falta de acreditación de estudios pese a la experiencia obtenida finalizó en el despido.

“Muchos empleadores me querían dejar efectiva pero no podían porque no tenía título” (estudiante 3)

En efecto, la contratación mediante agencias y empresas tercerizadas implica un mercado de trabajo donde se establece una triple dependencia jurídica, económica y organizativa entre el empleador y el trabajador empleado; pues, en virtud del contrato, es el empleador el que lo dirige, controla su esfuerzo y evalúa sus resultados. El contrato de trabajo no puede ser renegociado nuevamente cada día o cada hora, como sería el caso de los demás bienes, pues la producción y reproducción de la fuerza de trabajo requiere cierto tiempo: se trata de una colaboración que debe durar cierto período, someterse a ciertas reglas y ofrecer garantías de continuidad a ambas partes. (Neffa, Korinfel, 2006).

Contrariamente, el estudiante N° 1, refiere que, tras establecer una entrevista con un referente municipal, logró entregar un currículum y conseguir un puesto en el sector de informática de una municipalidad, lo que implicó que el entrevistado atravesase una pasantía y una capacitación para ocupar el puesto de trabajo. Además, destaca, que después de tres años y luego de una nueva orientación laboral, obtuvo la efectividad perteneciendo al personal de planta.

“Me llamaron para hacer una pasantía, hice un curso. Yo hice un curso de orientación laboral” (estudiante 1)

Conjuntamente, resulta vital destacar que, al consultar a los estudiantes si han buscado trabajo, todos los entrevistados (excepto el estudiante 1 y 6) han coincidido que luego de sufrir su invalidez a lo largo de los últimos años de su inactividad laboral han intentado conseguir empleo utilizando distintos medios. En relación con esto, señalan que realizaron la búsqueda en agencias de trabajo (dejando sus currículums vitae), en páginas de entes gubernamentales y municipales, buscadores de oferta laboral, etc. Pero, ninguno obtuvo un puesto de trabajo, ni en entidades privadas ni públicas, lo que generó un alto grado de angustia a lo largo de los años, que los llevó a desistir de buscar otras variables.

“Hay muy poca oferta para discapacitados, por ejemplo, no sé, me saltaba una empresa en Boomerang en Luján y yo soy de Quilmes, además no te aceptan” (Estudiante N°5)

De esa manera, queda explícito que es necesaria la búsqueda de una solución alternativa ante la ausencia de vacantes en el mercado de trabajo y la falta de capacitación para búsqueda laboral de los estudiantes, por ende, herramientas de empleo con apoyo, capacitaciones sobre búsqueda de trabajo persistente y detallada. Esto constituye una metodología necesaria en estos momentos, en que existe un gran desconocimiento de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad.

5.4.3 Proyección laboral

En este apartado, se detallan las proyecciones laborales de los estudiantes entrevistados. Sin embargo, para ello resulta importante comprender que las mismas se ven afectadas en la ausencia o presencia de experiencia laboral previa, debido a que dicho factor construye una proyección a corto plazo destinada a la necesidad de obtener un empleo

inmediato y una proyección a largo plazo, que refleja la voluntad de desempeñarse como un futuro profesional en la carrera que han elegido. Concretamente el estudiante 3, destaca:

“Hoy estoy muy limitado, se necesita trabajar” (Estudiante N°3)

En principio, es importante comprender que lo que una persona se proyecta a futuro en relación con el trabajo y su condición de empleo, para afrontar mercados de trabajo exigentes, es un proceso complejo que deviene directamente de un concepto innato en los sujetos, que es la satisfacción laboral. De hecho, esta noción puede referirse como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de poder realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permitiría estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulte atractiva y por el que percibiría una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas. (Caballero Rodriguez, 2002).

Este concepto de satisfacción en el trabajo (general y por facetas) implica claramente un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas. Este proceso se ve reflejado en los dichos del estudiante 3:

“A mí me encanta trabajar, más cuando estaba de jefa administrativa” (Estudiante N°3)

Debido a lo mencionado, la esencia de la necesidad de ejercer una actividad laboral a corto plazo y proyectarse en virtud de ello, se instala en los estudiantes entrevistados como una premura para compensar las insuficiencias que la invalidez y los mercados de trabajo rígidos ejecutan. Por esa razón, en el corto plazo la proyección de los estudiantes fue descripta, como una necesidad inmediata, para poder efectivizar el apoyo económico y moral, que precisan en contraposición a la dependencia salarial de programas, becas, y pensiones.

El estudiante 5, manifestó con respecto a lo dicho:

“Se necesita autonomía y ser independiente, al percibir esta asignación vos te limitas gastos, yo tengo que guardar para esto. Si se gasta no llega, antes podía ver de pedir un adelanto hoy estoy muy limitado para todo” (Estudiante N° 5).

Esta manera de percibir asignaciones para las personas con discapacidad, excluidas del mundo del trabajo, supone la construcción de su dependencia y el incremento de la necesidad de cuidados.

Las desventajas que afectan a esta población se manifiestan en mayores tasas de pobreza y necesidades sanitarias no satisfechas, menores tasas de empleo y un nivel educativo inferior (OMS y Banco Mundial, 2011). Esta marginación social y económica constituye una forma injusta de segregación originada en la expulsión de los “cuerpos deficientes” de los espacios productivos con consecuencias equivalentes en los restantes espacios sociales. (Venturiello, 2017).

La proyección laboral a corto plazo, de hecho, resulta, para todos los entrevistados, plenamente relegada a búsquedas de trabajo sin requerimiento de satisfacción personal, sino más bien a un azaroso puesto de trabajo que su discapacidad le permita ejercer. De esa forma, obtener una compensación monetaria final que establezca un resarcimiento económico, que permita dar experiencia laboral y salario a fin.

En cambio, a largo plazo los estudiantes enfatizaron en la generalidad una voluntad de ejercer un trabajo relacionado a las incumbencias pertinentes a sus estudios, se ven a futuro ocupando un puesto de trabajo como profesionales desde sus distintas carreras como licenciados, médicos o ingenieros, siempre con una perspectiva dedicada a la discapacidad o a temáticas relacionadas. De hecho, esa perspectiva laboral, resulta central en la voluntad laboral futura de los estudiantes.

La cosmovisión laboral relacionada a sus conocimientos académicos adquiridos hasta el momento, prospera al ejercer una mejora en las adversidades que han tenido o no laboralmente.

En este aspecto los estudiantes 1 y 5 expresan:

“Como ingeniero ayudaría en todo lo que tenga que ver con la discapacidad y los sistemas” (Estudiante N°1)

“Me veo como licenciado. Yo trataría de hacer más fácil lo burocrático por ejemplo la relación entre el médico el estado y el paciente y que no haya tanta burocracia en el

medio, sino que el trabajador social tenga más filtros para que sea más rápida la entrega de medicamentos” (Estudiante N° 5)

Sin embargo, desde la postura de otros estudiantes la proyección laboral se enfatiza en la ayuda a sectores considerados vulnerables por sus condiciones sociales:

“Tratar de sacar los estereotipos y las etiquetas de la gente presa o los que son pobres, yo creo que la gente puede cambiar” (Estudiante N° 3)

Este proceso reafirma, por un lado, que los estudiantes entienden la educación universitaria como un paso importante para la inclusión laboral. Por otro lado, resalta que las condiciones adversas para concretar una proyección laboral como profesionales universitarios, promueve la voluntad de ayudar a través del conocimiento a la discapacidad como disciplina o en otros sectores vulnerables de la sociedad.

5.5 Conocimiento académico

La existencia de una institución de formación universitaria, en cualquier localidad, establece una fuente de conocimiento progresivo en la sociedad, que incentiva la inserción de profesionales que en la Universidad adquieren las herramientas necesarias para constituirse dentro de una rama o disciplina laboral.

Son funciones básicas de las instituciones universitarias:

Formar y capacitar científicos, profesionales, docentes y técnicos, capaces de actuar con solidez profesional, responsabilidad, espíritu crítico y reflexivo, mentalidad creadora, sentido ético y sensibilidad social, atendiendo a las demandas individuales, en particular de las personas con discapacidad, desventaja o marginalidad, y a los requerimientos nacionales y regionales. (art.9, ley 2557. Ley educación superior)

Se propone reflexionar sobre la existencia de una correlación entre el nivel de estudios y la situación de empleo de las personas con discapacidad. De hecho, cuanto mayor es el nivel de estudios de la persona con discapacidad, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Vilà y Pallisera (2002) y Johnson (2006) consideran que los agentes de los servicios de apoyo para los estudiantes con discapacidad y las bolsas de trabajo de las universidades, son los profesionales que tienen asignado el papel de minimizar las barreras de todo tipo en el ámbito universitario y en la transición al mundo laboral (Montalá, Fite y Bars, 2013).

“Los docentes son muy cordiales” (Estudiante N° 1)

“Los profesores y la universidad son excelentes” (Estudiante N°3)

En la misma línea, autores como Johnson et al. (2002), explicitan que la transición educativa de las personas con discapacidad en la vida adulta puede ser difícil, porque a menudo se confunden las dificultades propias de la transformación académica con las propias de la discapacidad. En esta situación es importante el papel de los profesionales que acompañan la transición. Es imprescindible que analicen todos los aspectos relacionados con la persona y no sólo aquellos que tienen que ver con el trabajo académico. Así el proceso de la transición será más ajustado a sus necesidades (Valls, Vilà y Pallisera 2004)

Ahora bien, las universidades inclusivas abordan la problemática de la discapacidad, la diversidad y la accesibilidad a través de un programa específico dotado de recursos tecnológicos y humanos. Entre otras cosas, la institución debe brindar apoyo y capacitar a la comunidad docente para que los cursos, actividades y materiales cumplan con los requisitos básicos de inclusión. Además, una universidad es realmente inclusiva cuando todas estas medidas se toman desde una mirada de la discapacidad en que las personas son valoradas y reconocidas como cualquier otro miembro de la comunidad universitaria. Una mirada desde la cual la discapacidad es vista como un problema o carencia no permitirá que se vaya constituyendo una cultura inclusiva, independiente de todas las medidas específicas que se puedan tomar. (Lissi, Zuzulich, Salinas, Achiardi, Hojas, Pedrals, 2009). De hecho, el estudiante 4 destaca:

“Vengo acá para cumplir un sueño, pero bueno es complicado” (Estudiante N°4)

Al mismo tiempo, la escasez de políticas activas de inclusión no sólo influye en el mínimo ingreso de personas con discapacidad como estudiantes universitarios, sino también en su permanencia. En esta situación particular, la no existencia de acciones específicas lejos de ser inofensiva, refuerza las limitaciones existentes en el contexto social e institucional. (Pugliese, Acquier, Larrea, 2005)

Por un lado, en relación con lo mencionado antes, la inscripción de estudiantes con discapacidades a la Universidad Nacional Arturo Jauretche tiende a tener un perfil innovador. Los entrevistados en referencia a esto, han descripto que se generó un

proceso de interacción social¹⁴ por el cual conocidos, familiares, compañeros de trabajo y profesionales (que atienden la invalidez que padecen) cercanos, le hablan de la UNAJ y su inclusividad. Esto generó interés en los estudiantes para conocer sobre las carreras, e inscribirse en ellas. Algunos entrevistados destacan:

“Mi médica clínica me dijo de la existencia y yo siempre quise hacer cursos de informática por eso elegí ingeniería” (Estudiante N° 1)

“En el secundario de adultos una maestra integradora me preguntó si me quería anotar y le dije que sí” (Estudiante N°6)

Por otro lado, tras consultar a los estudiantes por la comodidad y las herramientas pedagógicas brindadas por la facultad, han destacado que sus instalaciones suelen estar en buenas condiciones generales, con un excelente cuerpo de docentes y profesionales, pero con falta de mejoras edilicias.

Específicamente el estudiante 3 refiere:

“Dentro de lo público no está mal, pero por ahí sí, habría que cambiar algunas cosas porque nosotros hicimos varias quejas con un amigo que tiene discapacidad, pedimos una rampa” (Estudiante N°3)

Pero la percepción de los entrevistados en relación con las instancias económicas de mantenimiento institucional se hace más amplia:

“están arreglando dentro del presupuesto, tampoco podemos exigir de lo que era, ha mejorado muchísimo” (Estudiante N°2)

No obstante, fuera de la situación edilicia de la UNAJ, algunos de los estudiantes entrevistados también destacan la necesidad de mejorar en herramientas didácticas, ante discapacidades visuales o auditivas.

En efecto, el estudiante 6 refiere que los programas en relación con los estudiantes actualmente llevan un progreso notable con clases didácticas, material bibliográfico y herramientas de estudio traspasadas a un Word con audio, que son del todo útil a la hora de incorporar conocimientos y rendir exámenes. Sin embargo, existen materias, que deben desarrollar dicha herramienta. Los estudiantes indicaban:

¹⁴ Interacción social: es el mecanismo que regula, y hace posible la comunicación e interacción entre personas. (García, 2004)

“El año pasado tenía un compañero no vidente y le costaba pasar a braille y él le devolvió a la profe un trabajo práctico de examen en audio entonces hoy los no videntes escuchan por audio Word escriben y sale en audio aún mejor” (Estudiante N°5)

“Capaz aprobaba esa materia, pero después hay muchas más con lenguaje de informática necesitaba la compu que me leyera todo eso en Word...pero no me lo leía así que fue” (Estudiante N°6)

Lo aludido, hace referencia a la necesidad de recursos tecnológicos que otorguen instrumentales pedagógicos nuevos para las diversas áreas. Sin embargo, cabe destacar que la UNAJ ante la ausencia de recursos de tecnología (como se mencionó en el capítulo 3), brinda otras herramientas como las tutorías personales y los programas de cursos particulares para generar nuevas opciones en la capacitación de estudiantes con discapacidad.

Cabe destacar que, las diversas discapacidades que padecen los estudiantes de la universidad han generado motivaciones institucionales para brindar la mejor capacitación a los cursantes, no solo para que puedan obtener el título tan anhelado por cada alumno, sino también para revertir la realidad socio cultural instalada en la sociedad. Los entrevistados han coincidido y refieren que la interrelación con otros estudiantes se constituye de manera amena con plena colaboración y sentido de pertenencia, aunque las dificultades para adquirir el conocimiento en algunos casos se tornan más engorrosas por las imposibilidades de herramientas pedagógicas en carreras netamente informáticas. De hecho, el estudiante 6 manifiesta:

“Yo sé braile, también se leer, escribir, todo, pero por ejemplo una carilla de texto en braile te ocupa como 5 hojas entrevistador o sea que es una pérdida de tiempo para mi” (Estudiante N°6)

Resulta vital mencionar que, tras preguntar a los entrevistados por sus dificultades, todos han hecho hincapié en que el esfuerzo es con valor agregado y que eso no solo muestra una voluntad propia de adquirir el conocimiento aportado por las diversas cátedras, sino también el esfuerzo de los docentes y el grupo de profesionales que estructura la carrera académica seleccionada y el área de discapacidad, porque la inclusividad en lo pedagógico, el seguimiento particular en las aulas y la accesibilidad al

material bibliográfico y los exámenes, implica un esfuerzo doble que debe ser sostenido y fomentado.

Además, se ha podido evidenciar que las universidades de nuestro país no tienen estadísticas respecto del número de estudiantes con discapacidad. De igual forma, la revisión de experiencias realizada en este trabajo indica que en la mayoría de las instituciones no existe un censo respecto al egreso de este tipo de estudiantes. Tampoco hay datos exactos y precisos por tipo de discapacidad, edad, sexo (entre otros) de los estudiantes que se matriculan, quiénes están como estudiantes regulares y quiénes egresan. Se ha observado también que en muchos países de América Latina y el Caribe no existen restricciones para el ingreso de estudiantes con discapacidad. Sin embargo, la permanencia y posterior egreso se ven dificultados por la falta de programas de apoyo, orientados a poner a estos estudiantes en una situación de equidad respecto de sus pares. Lo expuesto está fuertemente asociado a la falta de disposición, de recursos económicos (tanto estatales como privados) y también a una cierta invisibilidad, desconocimiento o actitudes poco favorables hacia la inclusión de este grupo de estudiantes. (Lissi, Zuzulich, Salinas, Achiardi, Hojas, & Pedrals, 2009)

Por último, es importante señalar que los entrevistados, pese a la necesidad de concluir sus carreras, se proyectan académicamente a futuro especializándose para poder ejercer su título de la forma profesional más destacable. El estudiante 4 refiere:

“Me gustaría después ir a la especialización de cirugía” (Estudiante N°4)

“Seguir estudiando, a mí me hace bien estudiar, me mantiene la mente activa. es decir. otro de mis objetivos es aprender a hablar inglés” (Estudiante N°2)

Este proceso de constante capacitación es ejercido transversalmente por la voluntad del estudiante, pero también por el ejercicio de la universidad en expandir y mejorar su capacitación en el área de discapacidad en las distintas carreras académicas, en post de constituir un desempeño profesional óptimo.

Conclusiones

El presente trabajo de investigación se propuso comprender la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidades de la Universidad Nacional Arturo Jauretche hasta el 2019, analizando para ello las proyecciones anhelos, trayectorias laborales, entornos familiares, de seis alumnos de distintas carreras.

Cabe destacar que las limitaciones de llegar a la especificidad de datos en relación con los totales de estudiantes con discapacidad de la UNAJ, promovieron el desarrollo de un trabajo de campo distinto y más condicionado, que arrojó diversas observaciones de campo.

La primera cuestión que se ha observado es la realidad económica y social de los entrevistados por su dependencia a pensiones, y economía familiar. La creciente competitividad del mercado laboral tiende a marginar a los colectivos que se supone que tienen menos capacidad productiva, entre ellos muchas personas con discapacidad, sobre todo cuando concurren otros factores de fragilidad como el bajo estatus socioeconómico de las familias y la escasa cualificación laboral de estas personas. En consecuencia, la existencia y las rutinas de vida de los estudiantes se vuelven un real calvario económico, que se aleja de los principios teóricos que inspiran las declaraciones de los organismos internacionales y la propia legislación del Estado.

Asimismo, de este proceso existente se desprende la informalidad laboral. Esta modalidad de contratación es un proceso incipiente en muchas de las organizaciones que ofrecen empleo en nuestro país, pero mediante el muestreo se logró observar que este acontecimiento es mucho más naturalizado en la empleabilidad de personas con discapacidad.

No obstante, cabe aclarar que, mediante el desarrollo de las entrevistas se ha podido dilucidar que esa informalidad de trabajo que han vivido los estudiantes, o que han observado que existe en sus búsquedas laborales, motivó fuertemente, la voluntad para que los mencionados busquen suplir el vacío de empleabilidad mediante el estudio de una carrera universitaria, y de esa forma aspirar a obtener trabajo bajo contratación formal.

Para comprender lo aludido, es importante destacar que de los entrevistados solo uno actualmente trabaja y particularmente se encuentra contratado en una municipalidad realizando tareas a fin a su carrera. Este no es un dato menor, ya que indica y demuestra en tan solo una pequeña muestra de sujetos que la presencia del estado en la discapacidad fortalece netamente la inclusión laboral de los estudiantes con discapacidad.

En segundo lugar, se logra observar que las mujeres padecen una doble discriminación y doble reto, como bien se describió en el capítulo 5, el desafío de la empleabilidad se torna aún más obstaculizado por las estudiantes mujeres, no solo por su invalidez si no también por su condición de sexo. De hecho, las diferencias son significativas en las probabilidades de estar activo frente a las de estar inactivo según el género, el estado civil, el lugar de residencia y la tipología de la discapacidad/es declaradas. Ello es fiel reflejo de la necesidad de poner en marcha de manera efectiva medidas activas dirigidas a colectivos de discapacitados con mayor riesgo de exclusión del mercado laboral en particular, y de exclusión social en general, como es el caso de las mujeres o los jóvenes para los cuales el desempleo puede tener un efecto ulterior estigmatizante y excluyente.

En tercer lugar, se puede apreciar que la discapacidad siempre está en las decisiones y proyecciones laborales de los entrevistados. Este proceso no es menos importante, la invalidez tanto sea adquirida o de nacimiento, infiere una impronta en la persona que la padece a tal punto, que sus proyecciones académicas y profesionales se ensamblan en poder solventar mediante su trabajo las dificultades que posean grupos vulnerables.

En cuarto lugar, desde el momento cero, la familia es un sustento vital a la hora de toma de decisiones, problemas, y sustento en general. Como se ha planteado en diversos capítulos de este trabajo, el círculo familiar es el sostén invaluable que poseen los entrevistados. Las necesidades económicas, el apoyo moral, físico, y las adversidades sociales, afectan directamente a los individuos, pero la familia (cualquier miembro familiar) resulta el eje de respuesta inmediato para afrontar las aflicciones que padecen los estudiantes. Ante esto, resaltaría vitalmente trabajar y entrelazar ideales con la familia, para instituir progresos sustanciales en la educación, inclusión, y proyección laboral de los estudiantes.

De hecho, se puede lograr establecer mediante el presente trabajo, la posibilidad de crear un proyecto de roles, consideraciones, cursos de profesionalización, respecto a la

selección de personas con discapacidad, obteniendo resultados acordes a los objetivos requeridos por el empleo con apoyo.

También una de las opciones reflexionadas para solventar la problemática de la inserción laboral, y fomentar proyecciones laborales que se concreten, serian aplicar medidas de fomento de empleo que sean desarrolladas por contrato para formación y en prácticas de personas con discapacidad por Incentivos a la contratación por cuota de reserva, y fondo especial para el empleo de las personas con discapacidad en el sector empresarial, subvenciones para constituirse como trabajador autónomo Empleo selectivo , Empleo protegido en centros especiales de empleo. (Villa Fernandez, 2015)

En último lugar, la universidad otorga esperanza de crear un futuro puesto de trabajo formal por ende es totalmente útil para los entrevistados, no solo para reestructurar las voluntades individuales de ampliar sus conocimientos generales, si no a la inclusión de comprender que el modelo social existe y poco a poco se va entrelazando con las sociedades actuales.

No obstante, como contrapunto es necesario destacar que no existen estudiantes con discapacidades graves ya graduados en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. La Universidad es elegida por muchos estudiantes con discapacidades diversas, aloja de esta manera alumnos en sus distintas carreras universitarias. Sin embargo, el tránsito de estos estudiantes hacia la finalización parece ser dificultoso por las exigencias pedagógicas que conllevan determinadas materias muy técnicas.

Entre los futuros análisis que pueden ser notables para proseguir con la investigación, caben mencionar 3 ejes de continuidad. En primer lugar, con una base sólida y completa de información analizar las proyecciones, y la inclusión desde una perspectiva cuantitativa con metodología a fin, para poder instituir valores poblacionales, y poder comparar de esa forma con datos e información de otras instituciones educativas. En segundo lugar, poder reconstruir un seguimiento de los procesos de inclusión laboral tras la obtención de un título de grado académico por parte de los estudiantes, pudiendo de esa manera demostrar ítems de factibilidad en la obtención de empleo y la versatilidad de un profesional en búsqueda de empleo a nivel local. Por último, analizar la existencia de organizaciones que, mediante acuerdos, programas, proyectos estatales, o privados, exijan personal profesional con discapacidad para emplear entre sus grupos

de trabajo, evaluando los procesos de capacitación y desarrollo de tareas en vigor de esa contratación.

Finalmente, el desarrollo de este trabajo despliega aspectos totalmente novedosos a nivel local, lo que motiva e inspira a trabajar muchísimo más en temas relacionados con estudiantes universitarios con discapacidad y el mundo del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Abellán García, A., & Hidalgo Checa, R. M. (2011). Definiciones de discapacidad en España.
- Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 206-223.
- Alcover, C. M., Martínez, D., & Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y de las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicologia, Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 21(1), 151-176.
- Andrade, P. M. (2010). Alumnos con discapacidad visual Necesidades y respuesta educativa.
- Arés, P. (1997b). La familia una mirada al futuro. Taller internacional de familia. La Habana, Cuba: Facultad de Psicología, Universidad de la Habana.
- Badia i Corbella, M. (2005). Calidad de vida familiar: La familia como apoyo a la persona con parálisis cerebral. *Psychosocial Intervention*, 14(3), 325-341.
- Báez-Lebrón, M. (2015). Ideologías del trabajo y construcciones de la discapacidad en el contexto puertorriqueño. *Revista Electrónica Educare*, 19(1), 275-296.
- BellinaYrigoyen, J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio*, 16(30), 75-90.
- Bourdieu, Pierre. (1999). Meditaciones pascalianas, Anagrama, Barcelona.
- Cúpich, Z. J., & Bedolla, M. L. C. (2008). Discapacidad y subjetividad: algunas implicaciones en el ámbito educativo. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 8(4), 885-909.
- Datta, P. (2017). Autoconcepto y discapacidad visual: una revisión bibliográfica.
- De García, P. S. (2009). Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica.

-De Gialdino, I. V. (2006). La investigación cualitativa. Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa, 1-22. Recuperado de http://www.cepsifotocopiadora.com.ar/archivos/folios/31638_201592.pdf.

-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*, 50, 73-89.

-Díaz, M. P. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (70), 185-200.

-Ferreira, M. A., & Caamaño, M. J. R. (2006). Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13(1).

-Ferreira, M. A. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico

-Foucault, M. (1981). "Hacer el mal, decir la verdad: sobre las funciones de la confesión en la justicia". Entrevista de André Bertin. Disponible en octubre de 2011 en http://sdpnoticias.com/columna/1645/Hacer_el_mal_de_cir_la_verdad

-Fundación Encuentro (2001). Informe España 2001: Una interpretación de su realidad social. CECS (Centros de Estudios de Cambio Social), Cap. IV Integración Social de las personas con discapacidad, pp.247-307. Madrid: Fundación Encuentro.

-García, C. E., & Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, 50, 15-30.

-García, C. E., & Sánchez, A. S. (2004). Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. *Polibea*, 73, 29-42.

--García, E. M., & Vicente, L. M. G. (2010). Necesidades sociales de las personas con discapacidad en edad escolar y sus familias. *Cuadernos de Trabajo Social*, 23, 9-24.

García, M. R. (2004). Comunicación e interacción social. Aportes de la comunicología al estudio de la ciudad, la identidad y la inmigración. *Global Media Journal México*, 1(2).

-Hernández Ríos, M. I. (2015). The concept of disability: From a disease to a rights approach. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59

-Hernández, A. F., Valverde, A. L. A., Ramírez, M. A., Valverde, E. M., & Salas, D. M. Q. (2009). El apoyo familiar en el proceso de integración educativa de estudiantes con necesidades educativas en condición de discapacidad. *Revista Electrónica Educare*, 13(2), 17-35.

-Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

- I. Díaz, M. P., & i Suñé, M. V. (2002). La integración sociolaboral de personas con gran discapacidad física y formación superior. *Revista de Educación Especial*, (31), 51-72.

-INDEC. (2010). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010 relativos a la Población con dificultad o limitación permanente (PDLP). Recuperado de: <https://www.indec.gov.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-32-70>

-Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 13(2), 893-905

-Ley educación superior. ley 2557. 1995. Art. 9.

-Ley sistema de protección integral de los discapacitados N° 22.431,1981.

-Lissi, R., Zuzulich, S., Salinas, M., Achiardi, C., Hojas, A., & Pedrals, N. (2009). Discapacidad en contextos universitarios: Experiencia del Piane UC. *Calidad en la Educación*, (30), 306-324. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n30.183>

-Manosalva Mena, S. E., Mansilla de Larraechea, J., & Olmos Ortiz, A. (2014). Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe, Chile.

-Mareño, M. (2016). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *gico. Política y sociedad*, 47(1), 45-65.

- Martín, M. T., & Ripollés, M. S. A. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria*, 10(20).
- Martín, R. C., Gasset, D. I., & Gálvez, I. E. (2013). Inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual en la Universidad. *Revista de investigación en educación*, 11(1), 41-57.
- Martínez, A.E., Inglés, C.J., Piqueras, J.A. y Ramos, V. (2010). Importancia de los amigos y los padres en la salud y el rendimiento escolar. *Electronic Journal of Research in Education Psychology* 20, 8(1), 111-138.
- Martínez, R. S. (2011). Análisis comparativo sobre las actitudes de los estudiantes hacia sus compañeros con discapacidad. *Electronic Journal of research in Educational psychology*, 9(1), 197-216.
- Mercado, E. Aizpurúa, E. Y García, L (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de: <http://revista.ucm.es/index.php/CUTSarticle/viewFile/39571/40093>
- Mercado-García, E., & García-Vicente, L. M. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: Una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, 10(1), 51-60
- Merchán, B. C., & ANDINO, I. D. H. (2013). Trabajo colaborativo y desempeño profesional: un caso práctico en la clase de accesibilidad audiovisual. *Hikma*, 12, 65-85.
- Míguez, M. N. (2006). Construcción social de la discapacidad: La experiencia Montevideana. *Portularia*, 6(2), 123-137.
- Míguez, M. N., Pinato, C., & Machado, R. (2013). Discapacidad y trabajo: una mirada desde la ideología de la normalidad. *Revista Regional de Trabajo Social*, 59(3), 34-41.
- Montalà, M. D., Fité, M. L., & Bars, I. S. (2013). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), 95-118.
- Morillas, M. A., Pérez, P. R. Á., & de Paz, J. F. C. (2008). Apoyo a la integración de estudiantes con discapacidad en la enseñanza universitaria: algunas medidas y propuestas de actuación orientadora. *Educación y diversidad= Education and diversity:*

Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad, (2), 129-150.

-M.T.E. y S.S. (2011). Programas de empleo. Discapacitados. Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo. RE 124/11

-Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y sociedad*.

-Neffa, J. C., & Korinfeld, S. M. (2006). Los intermediarios en el mercado de trabajo: Situación en un momento de crisis.

-Noell, J. F., Díaz, M. P., & Suñé, M. V. (2003). La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 305-321.

-O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. *Documento de Trabajo N°14-S. Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición. Ginebra, Suiza*.

-OMS, B. M. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. *Malta: World Health Organization*.

-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Información sobre discapacidad y trabajo decente. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_117150.pdf

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).

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

- Palacios Rizzo, A., & Bariffi, F. J. (2014). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.
- Par, F. (2005). La discapacidad en Argentina. *Un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes al*.
- Parra, D. J. L., & Rojas, M. J. L. (2013). Necesidades Específicas de Apoyo Educativo del alumnado con discapacidades sensorial y motora. *Summa psicológica UST*, 10(2), 57-72.
- Peralta López, F., & Arellano Torres, A. (2013). Familia y discapacidad. Una perspectiva teórico-aplicada del Enfoque Centrado en la Familia para promover la autodeterminación.
- Pereda, C., de Prada, M. A., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona" La Caixa".
- Pérez Serrano, M. (2008). Inserción laboral de jóvenes con discapacidad: análisis de las prácticas laborales.
- Polo Sánchez, M. T., & López-Justicia, M. D. (2012). Autoconcepto de estudiantes universitarios con discapacidad visual, auditiva y motora. *Revista latinoamericana de psicología*, 44(2).
- Pugliese, J., Acquier, L. F., & Larrea, M. (2005). La integración de las personas con discapacidad en la educación superior en la República Argentina. *Buenos Aires: Secretaría de Políticas Universitarias*.
- Querejeta, M. (2009). Las herramientas del nuevo paradigma de la salud en el siglo XXI: CIE/CIF.
- Riaño-Galán, A., Rodríguez-Martín, A., García-Ruiz, R., & Álvarez-Arregui, E. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 20(2), 283-302.
- Rodríguez, J. M. (2011). MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.

- Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.
- Rositto, S. A. (2012). Estado de la educación superior argentina a tres años de la ratificación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 59(1), 1-11.
- Sánchez Escobedo, P. (2014). Discapacidad, familia y logro escolar.
- Sánchez, M. T. P., & Justicia, M. D. L. (2006). Actitudes hacia las personas con discapacidad de estudiantes de la Universidad de Granada. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17(2), 195-211.
- Tapia, F. M., Castro, W. L., & Aguilera, J. M. M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud mental*, 36(2), 159-165.
- Tejeiro, J. B., & Campos, J. L. M. (2008). Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco.
- UNAJ (26 octubre 2016). Ciclo de cine e inclusivo en UNAJ. Recuperado de <https://www.unaj.edu.ar/ciclo-de-cine-accesible-e-inclusivo-en-la-unaj/>
- UNAJ (27 noviembre 2018). Por cuarto año consecutivo, más de 8 mil inscriptos para cursar en la UNAJ. Recuperado de <https://www.unaj.edu.ar/por-cuarto-ano-consecutivo-mas-de-8-mil-inscriptos-para-cursar-en-la-unaj/>
- Valles, M. S. (2013). Las Técnicas Cualitativas de la Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional. 15- 115.
- Valls, M. J., Vilà, M. O. N. T. S. E. R. R. A. T., & Pallisera, M. A. R. I. A. (2004). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. *Revista de educación*, 334, 99-117
- Verdugo, M. Á., de Urríes, B. J., & Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España.

-Vidal, R., & Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo. *Convergencia Educativa*, (1), 113-127.

-Vidal-Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. G. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo.

-Villa Fernández, N. (2015). Situación laboral de las personas con discapacidad en España.

Anexos

Anexo 1. Guía de preguntas.

Información socio demográfica.

Edad, sexo, estado civil, residencia.

¿Dónde vive actualmente? ¿Con quién? ¿Tiene hijos?

Relato de vida.

¿Dónde nació? ¿Se mudó alguna vez como fue ese proceso? ¿En qué etapa de su vida fue? ¿Su familia apoya generalmente sus decisiones? ¿Como se compone la misma?

Vida laboral.

¿A qué edad empezó a desempeñar un puesto de trabajo? Si tuvo ¿Cuál fue su primer trabajo?

¿Cuáles fueron sus primeras tareas de trabajo?

¿Como fue su primer día de trabajo?

¿Qué sintió en aquella oportunidad?

¿Como fueron las etapas de preselección?

¿Qué sostén moral le aportó el primer impacto laboral?

¿Cómo ayudó su trabajo a su vida y rutina?

¿Qué motivó a que decida conseguir empleo?

Educación y universidad.

¿Con que idea llegó a la universidad?

¿Qué limitaciones encontró?

¿Cuándo comenzó a estudiar? ¿Qué causó que eligiera esa carrera? ¿Porque la UNAJ?

¿Como se enteró de la existencia de la UNAJ?

¿Que desea profundizar de sus estudios? ¿Realizó otras carreras/cursos similares? ¿Qué y quien impulsó a que se inscriba?

Desde su función como estudiante ¿Observó cambios en la Universidad Nacional Arturo Jauretche desde su apertura hasta hoy? ¿De qué manera ve que la UNAJ ayuda a los estudiantes con discapacidades? ¿Como es la relación de aprendizaje entre docente y estudiante?

¿Como es la relación con sus compañeros de aula?

¿Conoce otros compañeros con discapacidades que estén en otras carreras? Si es afirmativa la respuesta ¿Qué identifica en común con ese compañero?

¿Influyó algo en usted conocer a compañeros que padecieron misma discapacidad u otra?

¿Qué rol cumple para usted la facultad? ¿Qué cree que puede brindarle? ¿Qué mejoraría para una mejor capacitación?

¿Qué materia le agrada más? ¿Y cuál menos?

¿Qué implica para usted ser el estudiante que hoy es?

¿Cuáles son los cambios que notó desde que empezó a estudiar a la actualidad?

En relación al trabajo.

¿Tuvo experiencia laboral? ¿Existe alguien que en su familia posea dificultades para ingresar a trabajar? ¿De que trabajan y trabajaron sus familiares? ¿Influyó algo en usted y su trabajo (si tiene) conocer a compañeros que padecieron misma discapacidad? ¿Qué significado tiene para usted discapacidad?

¿Qué significa para usted trabajar?

¿Cree que existen deficiencias en el ámbito local para conseguir empleo?

¿Qué dificultades identifica que existen en la sociedad para conseguir empleo?

¿Cuál cree es el peor defecto en las organizaciones para emplear personal?

¿Cuáles son sus proyectos anhelados como futuro profesional? ¿Cómo se ve trabajando de lo que estudia y anhela?

¿Qué puesto laboral le gustaría ocupar? ¿Ya buscó? ¿Como hizo la búsqueda? ¿Ahí que dificultades encontró?

¿Tiene algún apoyo gubernamental municipal o privado?

¿Cómo se aplican los programas en los estudiantes?

¿Cómo considera que la universidad influye sobre sus proyecciones laborales a la hora de conseguir empleo?

Generales

¿Qué factores son los que cree que son difíciles en la carrera que cursa? ¿Cuáles son las principales limitaciones y facilidades tanto normativas como sociales que siente que le afectan?

¿Conoce personas con discapacidades que tengan empleo estable?

¿Cuál cree sería la herramienta que deberían de fomentar las instituciones educacionales?

¿La participación a un ámbito universitario, ayuda a su satisfacción y autorrealización?

¿Cuál es el rol de su familia en el contexto de progreso constante que se propone?

¿Conoce programas de la universidad para estudiantes con discapacidad?

Según su visión. ¿Considera que tiene algún valor el trabajo investigativo que llevo a cabo?

Proyección

¿Cómo se ve de acá a 5 años? ¿Cuál sería su próximo aporte como profesional recibido? ¿Según su criterio como mejoraría la situación en relación a la inserción laboral? ¿En qué tiempos? ¿De qué forma?

¿Qué le gustaría agregar?

Anexo 2. Consentimiento Entrevista

Estimado compañero de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Por medio del presente me es grato saludarlo/a, y dirigirme a usted, en carácter de estudiante/compañero de la casa de estudio UNAJ. Primeramente, quisiera presentarme, mi nombre es Bruno Baldi, soy estudiante de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, y me encuentro cursando la etapa final de la misma. Ante ello, me complace compartir con usted que me encuentro realizando el trabajo final de la carrera, el cual se entitula “Inclusión laboral de estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche con discapacidades en el año 2019” siendo mi directora la Licenciada María Isabel Hartfiel docente de misma institución educativa. El trabajo investigativo, me interesó porque me importaría comprender como se estructura su inclusión en el mundo del trabajo, y enriquecerme de las proyecciones que usted posee como futuro profesional de su respectiva carrera universitaria. Creando de esta manera, un aporte constructivo para la temática. Ahora bien, me emociona poder contar con su participación y colaboración, la cual de ser aceptada será seguida de una entrevista personal, que será preservada bajo los lineamientos del anonimato. De esta manera, las respuestas serán anónimas, y nadie podrá saber quién respondió. Usted no estará obligado a responder y podrá terminar la entrevista en el momento en que desee. Además, si no quisiera responder alguna pregunta no tiene que hacerlo.

Finalmente, quiero contarle que si desea más información sobre esta investigación o si desea conocer los resultados de la misma puede comunicarse con la Universidad Nacional Arturo Jauretche: e-mail relacionesdeltrabajo.unaj@gmail.com, Instituto de Ciencias Sociales y Administración.

Desde ya le agradezco su atención.

Saludos Cordiales