

## Inclusión laboral: del derecho a las prácticas

### María Eugenia Yadarola

Es Doctora en Ciencias de la Educación. UNC. Directora de la Carrera de Especialización en Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad, Universidad Católica de Córdoba -UCC-. Presidente de la Fundación Síndrome de Down para su Apoyo e Integración -FUSDAI-. Directora del Equipo de Tutoría a la Integración-EITI- de FUSDAI. Directora de la Línea de Investigación "Inclusión Educativa de Personas con Discapacidad: Políticas y Prácticas" UCC- CONICET. Coordinadora del Programa de Inclusión de la Discapacidad en la Universidad-PROINDU-UCC-. Profesora de grado y posgrado en la UCC-Profesora en el Posgrado en la Universidad Nacional de Córdoba.

Email: [m.eugenia.yadarola@gmail.com](mailto:m.eugenia.yadarola@gmail.com)>

Es un derecho que las personas con discapacidad cuenten con un trabajo en el mercado laboral abierto e inclusivo, con un trabajo adecuado a sus posibilidades y que se le faciliten los ajustes y accesos que necesite para desenvolverse. La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad -CDPD-, con estatus constitucional para Argentina (Ley 27.044/2014) determina que *"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad."* (CDPD, ONU, 2006, Art. 27.1). Además, los Estados deben *"prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables"* (CDPD, ONU, 2006, Art. 27.1.a).

La inclusión laboral de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual, es un proceso encaminado hace tiempo en Argentina, pero con pasos lentos. Es de notar que desde 1981, en el país la Ley 22.431 (Art.8) obliga tanto a las empresas del Estado, como a las empresas privadas que dan servicios públicos, a ocupar personas con discapacidad en un porcentaje no inferior al 4% de la totalidad de su personal. Además, los empleadores que contratan personas con discapacidad de modo indeterminado tienen reducción impositiva (Ley N° 23.021, Art. 23). Otro aspecto importante es que desde el Estado nacional y en varias provincias se desarrollan programas en apoyo a la inclusión de personas con discapacidad, particularmente dedicados a jóvenes que recién se inician en un trabajo. Esto es un buen aliciente para las empresas, ya que el Estado cubre por un determinado período, la remuneración de los trabajadores con discapacidad que se están formando laboralmente.

A pesar de estas positivas normativas y acciones y de contar con experiencias positivas de hace varias décadas atrás, es aún un número reducido de personas con discapacidad quienes se ven beneficiados con una real inclusión en el mercado abierto de trabajo. El Anuario Estadístico Nacional sobre discapacidad del Ministerio de Salud de la Nación (2016) indica que el 86,5% de las personas con discapacidad con el certificado único de discapacidad, mayor de 14 años, está desempleada.

Es así como aún proliferan los jóvenes o adultos con discapacidad intelectual que están en talleres protegidos segregados o en emprendimientos laborales segregados, sólo destinados a personas con discapacidad. Y lo más llamativo de estas situaciones es que, en general, en estos espacios dicen que incluyen, cuando en definitiva lo que se incluye es, por ejemplo, un producto final elaborado que otros venden en la comunidad. ¿Por qué llamarle a esto inclusión, cuando se está excluyendo a la persona con discapacidad, por motivos de su discapacidad? Esta exclusión y discriminación resultante es contraria a la CDPD, además de contraproducente.

Desde el paradigma social, entendemos que la discapacidad es una construcción social, histórica y contextual, en tanto deriva de la interacción de la persona con las barreras que el contexto genera a su participación en igualdad de condiciones que los demás. En este sentido, la sociedad es capacitadora, si brinda los apoyos y condiciones para que la persona con discapacidad pueda desenvolverse, como cualquier otro, dentro de la comunidad de la cual es parte. Y son las barreras (políticas, culturales, sociales, físicas, actitudinales, comunicacionales, tecnológicas, etc.) las discapacitantes. Cabe entonces resaltar, en acuerdo con el Comité de la ONU (2012), que aún persisten muchas barreras para concretar no sólo aquel 4% al que toda empresa está obligada a cubrir, sino para que las personas puedan contar con un empleo digno como cualquier otro ciudadano y con los ajustes que requiere.

Así lo dice el Comité de la ONU (2012): “Trabajo y empleo (Art. 27) (...) *el Comité observa con preocupación la falta de datos desagregados (entre ellos, sexo, edad, tipo de discapacidad, ámbito geográfico, etc.) que permitan hacer un análisis del cumplimiento a nivel nacional y provincial de este cupo laboral. El Comité también expresa su preocupación ante las barreras culturales y prejuicios que obstaculizan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, en particular en el sector privado...*”. (ONU, 2012, p. 7)

En la Fundación Síndrome de Down para su Apoyo e Integración (FUSDAI) desde el 2002 estamos promoviendo y apoyando los procesos de inclusión laboral de jóvenes y adultos con síndrome de Down u otra discapacidad a través del Equipo Interdisciplinario para la Inclusión Laboral (EMIL) de FUSDAI. Y la tarea se refuerza promoviendo la concientización tanto de los miembros de las empresas/instituciones dispuestas a incorporar trabajadores con discapacidad, como de toda la comunidad general.

Partimos de algunos principios claves, valores que defendemos, y de directrices estratégicas, las cuales guían nuestro modo de generar la propuesta de intervención. Son cinco y cinco, respectivamente:

Los *Principios Claves* son: 1) el derecho a la inclusión laboral; 2) inclusión laboral como parte de un proyecto de vida inclusivo; 3) inclusión desde la inclusión; 4);

compromiso ético de los actores implicados y 5) beneficios e impacto positivo de la inclusión.

Las *Directrices Estratégicas* son: 1) trabajo digno, ajustado y remunerado; 2) capacitación en el lugar de trabajo; 3) apoyos colaborativos, hacia la independencia laboral y autodeterminación; 4) fortalecimiento desde un aprendizaje permanente inclusivo y 5) evaluación sistemática y colaborativa.

En los puntos siguientes desarrollamos los principios y directrices, para luego compartir un análisis FODA (Fortalezas-Oportunidades-Debilidades-Amenazas) desde la mirada del EMIL de FUSDAI.

## **1. PRINCIPIOS CLAVES**

Estos principios son claves en tanto son puntos de partida, base donde se asienta nuestro quehacer, aquellos valores que sostenemos donde se enraíza nuestra misión y visión institucional, como también son puntos de llegada, que esperamos ir fortaleciendo en todo el proceso para que los resultados sea una conquista de esa misión.

### ***1.1. El derecho a la inclusión laboral***

Como decíamos, la inclusión laboral es derecho de la persona con discapacidad a poder contar con un trabajo en igualdad de condiciones en el mercado laboral abierto. Resulta importante remarcar que implica igualdad de condiciones, y no sólo de oportunidades, ya que un joven o adulto con una discapacidad intelectual requerirá de ayudas y de ajustes para desenvolverse, para tener condiciones que sean equitativas. Es así como la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad establece que se debe: *“asegurar que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.”* (CDPD, ONU, 2006, Art. 27.1. inc.i).

En este sentido, a un puesto de trabajo pueden tener igualdad oportunidades de presentarse y acceder personas con y sin discapacidad, lo que no significa que tengan igualdad de condiciones, es decir condiciones equitativas la cual requiere fomentarse y favorecerse de modo particular. Las empresas e instituciones deben poder planificar puestos de trabajo acordes a las posibilidades de una persona con discapacidad, realizar ajustes razonables y no meramente esperar que la persona con discapacidad deba adaptarse a un puesto de trabajo prediseñado. Garantizar el derecho a la inclusión implica obligaciones para el Estado y la sociedad en este sentido. Con más razón en las empresas de servicios públicos.

Como ya comentamos, normativas argentinas exigen un 4% de trabajadores con discapacidad incluidos en empresas públicas y privadas. Esta obligación que el Estado debe hacer cumplir sería una herramienta fundamental en orden a garantizar ese derecho, posibilitando ciertas condiciones de equidad. Sin embargo, al no obligar a ser cumplida, al no realizar los controles necesarios para asegurar que suceda, esta equidad potencial queda en el vacío.

Más dificultosa es aún hacer valer la equidad entre las mismas personas con discapacidad, porque ese porcentaje se puede cubrir sin incorporar personas con

discapacidad intelectual, quienes tiene aún mayor desventaja respecto a otras. Como ejemplo, hay organizaciones o redes de organizaciones que se dedican a incluir personas con discapacidad, excluyendo aquellas con discapacidad intelectual. Por tanto, para garantizar equidad debería ser asimismo un porcentaje por cubrir en condiciones equitativas entre las personas con discapacidad.

En nuestro espacio concreto desde FUSDAI buscamos hacer efectivo, en la medida de nuestras posibilidades, el derecho a la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual.

### ***1.2. Inclusión laboral como parte de un proyecto de vida inclusivo***

La persona con discapacidad intelectual, como cualquier persona, debe poder construir su proyecto de vida incluido en la comunidad, desde su inclusión familiar, su inclusión educativa, su inclusión laboral, su inclusión social, interactuando y formándose en la diversidad, entre las personas con y sin discapacidad, como uno más, con sus diferencias y semejanzas (Yadarola, 2016). Esto significa poder proyectarse como un ciudadano que se desenvuelve como miembro valioso que puede aportar a la sociedad con su trabajo y a la vez que beneficia a la sociedad enriqueciéndola desde su singularidad. El trabajo es parte de todo un proceso de vida inclusivo, una vida como uno más en una sociedad diversa; como la vida de cualquier otra persona, sujetos únicos y, a la vez, con mucho en común en su ser persona.

El trabajo dignifica. Nuestra identidad, como decía Montobbio (1995) se define en parte por lo que trabajamos, por lo que hacemos. Es así como nos definimos como: docentes, periodistas, panaderos; nos definimos como sujetos en la tarea que desarrollamos. Toda persona requiere encarar un rol que la dignifique, que lo haga sentirse partícipe y que ese trabajo le permita proyectarse al futuro incluido en su comunidad, conviviendo con los otros.

Convivencia no es simplemente vivir con el otro, sino también compartir con el otro, junto a otro, en el reconocimiento profundo que el otro tiene derecho a vivir una vida plena, en igualdad de oportunidades y condiciones.

Cabe aclarar que la inclusión laboral de los jóvenes/adultos con discapacidad intelectual es un derecho y si bien es importante que sea parte de un proyecto de vida inclusivo, resulta fundamental que se concrete asimismo para quienes no hayan tenido acceso a una educación inclusiva previa o a otros espacios inclusivos anteriores.

### ***1.3. Inclusión desde la inclusión***

La inclusión laboral es parte de una vida inclusiva y debe partir de la inclusión. Proyectarse como una vida incluida en la sociedad, como la de cualquier otra persona, implica asimismo proyectar que la inclusión laboral debe iniciarse desde la inclusión educativa o desde la formación pre-laboral o desde pasantías laborales en ámbitos comunes. Esto va en contraposición a las acciones que hoy vemos a menudo, en tanto se organizan espacios segregados como supuestos caminos para la inclusión, sea en centros de formación especial o en talleres protegidos o emprendimientos sólo con personas con discapacidad. Incluso hay experiencias en

universidades donde se organizan proyectos formativos sólo destinados a personas con discapacidad, que se concretan en aulas especiales separadas del resto.

Ahora bien, la segregación no es el camino a la inclusión, sino que refuerzan la exclusión. Debemos quebrar y revertir la lógica segregacionista que discrimina y va en contra de los derechos de las personas con discapacidad. Que quede claro: si armamos algo sólo para las personas con discapacidad estamos discriminando “por motivos de la discapacidad”, estamos contradiciendo la CDPD (2006).

Desde FUSDAI apoyamos la inclusión educativa y la formación de competencias desde el ámbito educativo común. Concebimos a las competencias como la forma en que una persona hace uso de sus recursos personales (conocimientos, habilidades y actitudes) para resolver un problema o una tarea en un contexto. En las instituciones educativas comunes, formándose desde los contenidos curriculares comunes (con sus ajustes requeridos) los jóvenes aprenden y desarrollan competencias genéricas que luego le serán útiles para desenvolverse en el trabajo: aprenden a ser responsables en sus tareas, a cumplir horarios y obligaciones, a relacionarse con compañeros, a respetar a las autoridades, a comunicarse e interactuar según el contexto, etc. Algunos jóvenes cursaron estudios de nivel superior incluidos (al estilo de los College o en universidades), en carreras que además le permitió apropiarse de aprendizajes específicos, como carreras de periodismo deportivo, secretariado ejecutivo, publicidad y marketing, maestra de jardín de infantes, chef, etc.

La formación pre-laboral se busca que se desarrolle en instituciones educativas comunes, las cuales pueden ser formales (nivel superior) o no formales (institutos de formación para-sistemática), que desarrollan cursos o programas de formación en diferentes temáticas y áreas (por ejemplo, Radio, Diseño Gráfico, Computación, Panadería, Coaching, etc.). El joven/adulto elegirá aquella oferta de formación según sus intereses específicos o necesidades concretas. En estas instancias de formación los adultos pueden requerir apoyos que el equipo de FUSDAI los realiza de modo más externos, es decir, con visitas a las instituciones educativas de modo más esporádico e intervenciones con los docentes priorizando el modo virtual, dando lugar así a la autogestión de parte del joven/adulto con discapacidad.

Desde nuestra experiencia, los jóvenes que inician sus procesos de inclusión laboral, luego de su formación en instituciones educativas y aulas comunes, adquieren importantes capacidades y herramientas iniciales para adaptarse al trabajo. Aquellas otras competencias más específicas que son las requeridas para puestos de trabajo en concreto, las aprenderá en el mismo puesto de trabajo, como ya desarrollaremos.

#### ***1.4. Compromiso ético de los actores implicados***

Las empresas son espacios que en muchos casos tienden a ser altamente competitivos. El derecho a una educación inclusiva interpela a la responsabilidad social de las empresas, a cubrir sus puestos de trabajo con personas con discapacidad. Una responsabilidad social vinculada a una ética de la acción concreta (no solo de la buena intención); tampoco como una cuestión voluntarista o caritativa,

o como solo una fachada hacia el afuera. La responsabilidad social empresarial con la inclusión laboral debe impregnar la cultura de las organizaciones y sus miembros. Las empresas dependen de la comunidad, por tanto, tienen la obligación de retribuirle en algo lo que reciben de ella.

Vallaey (2006) afirma que la responsabilidad social empresarial debe ser liderada por la gerencia de la empresa y estar ligada al proyecto estratégico, como a su cultura organizacional, con consistencia entre los dichos y las acciones. Además, resulta fundamental que ese proyecto estratégico y cultura organizacional se encaren favoreciendo la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad y realizando los ajustes y apoyos que puedan requerirse, en cumplimiento a las obligaciones que el derecho genera. Entonces, las empresas e instituciones, como sus miembros, deben asumir con responsabilidad y un compromiso ético con el derecho a la inclusión de personas con discapacidad.

Asimismo, los equipos de apoyo, las familias y demás actores involucrados deben asumir este compromiso ético que efectivice el derecho a la inclusión, que dignifique la persona con discapacidad. Es fundamental que tanto las familias, los equipos de apoyo y el propio joven con discapacidad defiendan y promuevan la inclusión plena.

### ***1.5. Beneficios e impacto positivo de la inclusión***

Son diversas las investigaciones que han señalado los beneficios de la inclusión laboral para la propia persona con discapacidad, sus familias, para las empresas y la comunidad. En este sentido, si bien las experiencias dan cuenta de beneficios y de impactos positivos en la evaluación de resultados, desde la FUSDAI lo tomamos como un principio clave, en tanto, son un punto de partida y un punto de llegada; los beneficios fundamentan la inclusión y, a su vez, debemos apuntar a lograr dichos beneficios e impactos positivos y reforzarlos.

La inclusión laboral trae beneficios al empleado con discapacidad, a la empresa y a la sociedad. Respecto al trabajador con discapacidad incluido laboralmente, investigaciones indican que obtienen mayor satisfacción con su trabajo, mejoran su estado anímico, aportan ingresos al hogar, mejora en su calidad de vida, entre otras cuestiones. Esto impacta positivamente en su familia (OIT, 2013). El trabajo es factor fundamental para que la persona con discapacidad se sienta ciudadano valioso, como un adulto con derechos y deberes; a sentirse perteneciente e incluido en la comunidad en la que vive; en el desarrollo de sus habilidades sociales; para establecer de nuevas relaciones de compañerismo y amistad; le favorece en el desarrollo de su autonomía y autodeterminación; en la adquisición de nuevos aprendizajes y competencias; en su calidad de vida.

Las investigaciones asimismo indican que la inclusión es un factor motivacional para la empresa; que acrecienta el ánimo de los miembros de la organización produciendo sentimientos de orgullo, mejorando el clima organizacional y aumentando la productividad general, beneficiándose también en la imagen social (OIT, 2013).

Asimismo, la inclusión laboral beneficia a la sociedad, posibilitando oportunidades laborales en ámbitos abiertos e inclusivos para personas socialmente en desventaja; colabora en desarrollo de mayor conciencia y valoración de la diversidad social, en

definitiva, en ir construyendo sociedades más equitativas, respetuosas, solidarias y más inclusivas.

Ahora bien, partimos del convencimiento de que no sería necesario probar estos beneficios para apoyar la inclusión laboral, dado que es un derecho. De igual modo, es importante buscar aquel espacio laboral y empleo que mejor se ajuste a cada persona, que ayuden a mejorar su calidad de vida y con mayores beneficios para el propio sujeto y sus familias, como así también para su contexto.

## **2. ESTRATEGIAS DIRECTRICES**

Los principios claves, entonces son el punto de partida, como el punto de llegada a lograr desde FUSDAI. Su concreción buscamos efectivizarla a través del EMIL de FUSDAI, teniendo estas estrategias directrices como guía de la intervención, en tanto equipo interdisciplinario de apoyo.

### **2.1. Trabajo digno, ajustado y remunerado**

Las personas con discapacidad intelectual tienen derecho a un trabajo digno, con tareas relevantes, ajustadas a sus posibilidades y remuneradas en igualdad de condiciones, que les favorezca tener una vida plena. La ubicación de puestos de trabajos que sean dignos, saludables, seguros y adecuados a cada persona concreta no es simple, pero sí posible y necesario.

En este sentido es importante contrastar las oportunidades de puestos de trabajo y sus características, con el perfil de competencias y de intereses de cada joven o adulto con discapacidad. Decimos oportunidades reales de trabajo, porque implica que en ocasiones lo que está disponible es un puesto laboral que no refleja los intereses particulares de un joven/adulto con discapacidad. Sin embargo, como para cualquier otra persona, ese trabajo puede significar un buen inicio a una experiencia laboral, a recibir una remuneración y, a su vez, ir desarrollando antecedentes laborarles para su *Curriculum Vitae*.

Para ello se hace necesario una evaluación de los espacios laborales (empresas o instituciones del medio), los puestos de trabajo disponibles o posibles, analizando requisitos y demandas. A su vez, la evaluación de competencias de cada joven o adulto con discapacidad permite armar lo que llamamos su *Perfil Laboral*, poniendo énfasis en sus capacidades (no en sus dificultades) y sus aptitudes, en la formación previa; su experiencia laboral; los ámbitos en los que le interesa trabajar, los roles que podría desempeñar y las características del apoyo que requiere en el proceso de inclusión laboral.

Los trabajadores con discapacidad apoyados por FUSDAI están realizando tareas relevantes para ellos, por ejemplo, de secretariado; de guía de museo; asistente en talleres artísticos; ayudante en una veterinaria; asistente en un club de fútbol; cocina; atención al público; maquillaje artístico en un teatro; entre otros.

Ahora bien, las empresas/instituciones tendrán que ir ajustando el puesto de trabajo a las posibilidades y capacidades del trabajador con discapacidad, y no sólo esperar el trabajador que se adapte al puesto de trabajo. Por ejemplo, puede requerirse la

disminución de la jornada laboral o ajustar el tipo y cantidad de tareas involucradas. Asimismo, la organización deberá desarrollar formas de ayuda y apoyo que sean internos a la organización, en condiciones equitativas, favorables y seguras.

La remuneración es fundamental que sea justa y equitativa, con relación al puesto de trabajo y a las horas trabajadas y que, además, el trabajador cuente con los beneficios adicionales (obras sociales, vacaciones, etc.) en igualdad de condiciones que los otros trabajadores.

## **2.2. Capacitación en el lugar de trabajo**

Considerando nuestro principio clave respecto a inclusión desde la inclusión, nuestra forma de apoyo es promover la capacitación de la persona con discapacidad intelectual en el mismo puesto de trabajo, es decir, antes ocupación y después formación en el puesto de trabajo concreto, desde un apoyo contextual en cada situación laboral. Implica el aprender a trabajar, trabajando y en una actitud abierta a continuar aprendiendo a trabajar.

El desarrollo de las competencias más específicas, requeridas para el cumplimiento de la tarea en concreto, se realiza una vez el joven/adulto comienza a trabajar; allí también fortalecerá las competencias genéricas ya adquiridas en ámbitos inclusivos y desarrollará otras nuevas (ej. atención al público; guía de obras artísticas en el museo; preparado de comidas; organización de actividades de secretariado; cuidado de animales; etc.). Ahora bien, al inicio del proceso se realiza un apoyo más asiduo al contexto y al joven/adulto con discapacidad, favoreciendo relaciones positivas y ayudas ajustadas en el contexto y para que el joven/adulto trabajador vaya aprendiendo su tarea en particular y a manejarse positivamente en el contexto.

El proceso tiene diferentes etapas, flexibles y ajustables de acuerdo con cada situación, por tanto, de duración variable:

- **Primera Etapa: Adaptación y Capacitación.** Aquí se busca la adaptación del joven/adulto la empresa/institución y la capacitación en el mismo puesto de trabajo, es decir, el aprendizaje de las tareas específicas requeridas, con un apoyo y mediación frecuente del EMIL. Se puede requerir ir incrementando la jornada laboral (de ser necesario), hasta que progresivamente se logre la adaptación al horario laboral completo a cumplimentar.  
En esta etapa se busca identificar un monitor en la empresa/institución que pueda acompañar el proceso de inclusión laboral, siendo referente para el trabajador y que pueda orientar más concretamente en la tarea y las competencias específicas requeridas en el puesto de trabajo, porque las conoce más cercanamente. Es importante que sea alguien que tenga una buena relación con el joven/adulto con discapacidad y una buena actitud de acompañamiento. Es de notar que incluso este monitor puede ir cambiando, según la situación.
- **Segunda Etapa: Afianzamiento.** Se continúa incrementando progresivamente la jornada laboral, hasta el cumplimiento completo de horas de trabajo. La mediación del equipo del EMIL es semanal, buscando un apoyo más directo al contexto que individual al joven.

- Tercera Etapa: Inclusión Laboral. En esta etapa ya se concreta una plena inclusión del joven/adulto, en tanto cumple ya su jornada y sus tareas según lo acordado. Se promueve que el joven comience a autogestionar su proceso de inclusión laboral, solicitando ayudas cuando son necesarias. La mediación pasa a ser mensual o bimensual del EMIL.
- Cuarta Etapa: Independencia Laboral. El joven es autogestor de su proceso de inclusión laboral, por lo que la mediación y contacto del EMIL pasa a ser esporádico, según demandas concretas (Cabrera y Yadarola, 2010).

Ahora bien, en caso de rotaciones de tareas o modificaciones del puesto de trabajo, actualizaciones requeridas o ante alguna dificultad o conflicto, puede requerirse apoyos más asiduos o más específicos de parte del EMIL de FUSDAI.

Cabe destacar que se fomenta el aprendizaje de tareas variadas y relevantes, evitando la *monotonía*, que ayuden en el enriquecimiento personal y la satisfacción del empleado con discapacidad.

En algunos casos el proceso se ha iniciado en pasantías laborales que el gobierno subsidia para que los jóvenes realicen sus primeras experiencias laborales, pasantías a las que también acceden las personas con discapacidad. Esto posibilita que el joven aprenda a trabajar obteniendo una remuneración y, a la vez, que la empresa pueda comenzar a incorporar trabajadores con discapacidad.

### **2.3. Apoyos colaborativos, hacia la independencia laboral y autodeterminación**

Desde el equipo de FUSDAI se realiza un apoyo más sistemático al inicio del proceso de inclusión y más esporádico luego, buscando la independencia laboral y la autodeterminación del joven/adulto.

Hablamos de apoyos colaborativos ya que es importante el diálogo y comunicación fluida; trabajar en conjunto entre el trabajador con discapacidad, los directivos de las empresas/instituciones, con el personal de RRHH (si los hubiera), con compañeros de trabajo y el monitor y el equipo de FUSDAI.

Resultan muy productivas las reuniones conjuntas, donde los miembros de las empresas/instituciones, incluido el propio joven con discapacidad, pueden exponer sus opiniones y percepciones; para fomentar el diálogo y la comunicación; para evaluar el propio desempeño laboral y poder realizar reajustes y regulaciones; a adquirir mayor confianza; para revisar actitudes personales y del contexto, identificar fortalezas y debilidades; para analizar conflictos y cómo resolverlos, etc.

Asimismo, se realizan reuniones más particulares, fuera del espacio del lugar de trabajo, entre cada trabajador con discapacidad, su familia y el equipo, que ayuden en la inclusión y autodeterminación, que le favorezcan en el autoconocimiento y la autorregulación para mejorar su inclusión laboral. Es importante que las familias asuman que el joven/adulto con discapacidad es capaz de desenvolverse con autonomía, sin intervenciones sobreprotectoras en el trabajo. Cabe destacar que se trata de reuniones particulares, no de espacios especiales dedicados a agrupar y segregar a las personas con discapacidad.

## **2.4. Fortalecimiento desde un aprendizaje permanente inclusivo**

Las demandas laborales de hoy para cualquier persona exigen la actualización permanente de los trabajadores, para ir ajustándose a una sociedad y sus cambios; con más razón para una persona con discapacidad intelectual. Es así como, por un lado, requiere aprender nuevos conocimientos para realizar nuevas tareas o para mejorar los procesos ya llevados a cabo; para desarrollar nuevas habilidades; aprendizajes para mejorar las relaciones y la comunicación entre los miembros de la empresa/institución; etc. En ocasiones es la misma empresa que desarrolla cursos de formación para sus empleados, cursos a los que, como cualquier otro, deberá participar, en los cuales quizás puedan requerir apoyos, sea del equipo del EMIL o del monitor o personal de la empresa.

Por otro lado, resulta fundamental continuar movilizando aprendizajes para el continuo desarrollo de la persona con discapacidad intelectual, tanto a nivel cognitivo como a nivel social, que le ayuden a resolver las situaciones personales, laborales y sociales reales o potenciales, a tomar decisiones responsables; aprendizajes que deben promoverse en un ámbito inclusivo. El aprender a aprender como desafío permanente del desarrollo personal, favorece a su vez su desarrollo a nivel laboral y social. *“El aprendizaje permanente abre las puertas a la inclusión y, viceversa, la inclusión amplía las oportunidades de aprendizaje permanente.”* (Yadarola, 2010. p.11).

La formación puede implicar retomar estudios formales de nivel terciario/universitario, o realizar estudios en espacios no formales inclusivos, es decir, en instituciones comunes de formación para que personas con y sin discapacidad se formen juntos, con los ajustes requeridos. Aprendizajes que ayuden a una formación para su progreso y realización personal, en su comunicación y expresión, en las relaciones sociales, en la conciencia cívica, en sus competencias deportivas y recreativas, como también en su desempeño laboral. Cabe destacar la importancia de la actualización permanente en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación, herramienta fundamental a nivel laboral, sea para las tareas puntuales, o para comunicarse y relacionarse socialmente.

Sin duda, también es importante continuar aprendiendo asimismo en ámbitos informales, es decir en la interacción y el diálogo espontáneo con los demás compañeros de trabajo, familiares, amigos, etc., que generan la reflexión de sí mismo, su contexto y el aprendizaje en la vida/para la vida.

## **2.5. Evaluación sistemática y colaborativa**

El proceso de evaluación es un proceso complejo y contextual, que implica considerar a cada trabajador o potencial trabajador con discapacidad inmerso en una situación y un contexto. Por tanto, se hace necesario que dicha evaluación considere: las políticas a nivel general en relación con el trabajo y el empleo, a la inclusión de personas con discapacidad; las políticas en inclusión laboral desarrolladas por las empresas en particular; las acciones que se vienen sosteniendo a nivel macro y micro en esta área; las experiencias previas de inclusión de las empresas y sus miembros; las oportunidades laborales reales o posibles; el análisis de puestos de trabajos, las tareas y competencias que demanda; las concepciones, ideología, preconceptos de los actores implicados; la situación personal, familiar, educativa y social de cada joven/adulto trabajador; las

experiencias previas a nivel educativa y laboral del joven; el diagnóstico psico-laboral del joven, entre otras cuestiones. Esta evaluación de cada sujeto en su contexto permite identificar e ir elaborando colaborativamente las acciones a realizar.

Asimismo, desde FUSDAI se realiza un proceso de orientación vocacional mediante entrevistas con el joven/adulto con discapacidad intelectual y con su familia. Luego, se elabora el diagnóstico psico-laboral del joven/adulto con discapacidad, que parte de un análisis del contexto familiar y personal de cada joven/adulto, su trayectoria educativa y laboral, los apoyos que recibió y recibe, las actividades que realiza (recreativas, deportivas, etc.); para luego realizar una evaluación y elaborar un *Perfil Laboral* según las competencias de cada joven/adulto con discapacidad, resaltando precisamente las capacidades; los aprendizajes logrados y potenciales; las ayudas y mediaciones que requiere; los intereses personales; las necesidades; el desarrollo alcanzado en cuanto a su autodeterminación; las relaciones sociales que establece y otros aspectos que se consideren relevantes.

Ahora bien, lo fundamental es continuar esta evaluación de modo sistemático, como parte del proceso de apoyo colaborativo, en tanto se trata de una evaluación para la mejora continua del proceso de inclusión laboral y social. Una evaluación que requiere el diálogo entre los distintos actores de la empresa, como con el joven/adulto trabajador, que permite analizar y comprender cada situación y elaborar estrategias de acción conjunta que favorezca dicha mejora continua. Asimismo, como ya mencionamos, se dialoga con las familias en espacios externos al ámbito laboral, dando protagonismo a los trabajadores con discapacidad.

Cabe también destacar que el EMIL, equipo profesional de FUSDAI, tiene reuniones interdisciplinarias quincenales para realizar la evaluación de cada situación, como así también del propio funcionamiento del equipo. Se elabora una ficha de seguimiento de la inclusión del joven/adulto trabajador consignando el desempeño en el puesto de trabajo y en la empresa; relaciones con superiores/compañeros /clientes; actitudes y autonomía; competencias y/u objetivos próximos a lograr; estrategias y plazos posibles; etc. Esta ficha se realiza de modo sistemático y semestral, que involucre a los actores implicados en el análisis y las estrategias de mejora y, muy especialmente, al joven/adulto trabajador que fomenten su autodeterminación y su inclusión laboral y social.

### **3. ANÁLISIS FODA DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

Este trabajo sobre los procesos de inclusión laboral de jóvenes y adultos con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual nos permite realizar un análisis de aspectos externos e internos a las empresas/instituciones que resultan en facilitadores o en posibles barreras. De allí que expondremos un análisis FODA (elaborado por la autora junto con la Lic. María Pía Gutierrez Lascano y la Lic. Gabriela Dotti, miembros del EMIL de FUSDAI), que implica un análisis externo de Oportunidades y Amenazas, un análisis interno de Fortalezas y Dificultades, que nos permita concluir en los desafíos pendientes a continuar trabajando.

#### **3.1. Oportunidades externas**

- Políticas favorecedoras: La CDPD, que exige garantizar la inclusión laboral y que tiene estatus constitucional en Argentina; exigencia del 4% de trabajadores con discapacidad; exención impositiva en caso de que empresas contraten personas con discapacidad, lo cual incentiva la inclusión.
- Programas de pasantías laborales subvencionadas por el Estado nacional y provincial.
- Políticas y normas de responsabilidad social empresaria que se afianzan.
- Experiencias exitosas de inclusión laboral, que incentivan y dan seguridad a los miembros de las empresas a realizar nuevas inclusiones o iniciarse en el proceso.
- Logro de convenios o acuerdos para la inclusión laboral entre FUSDAI y empresas e instituciones del medio, favoreciendo la inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual.
- En general, acompañamiento y apoyo de la familia del joven/adulto trabajador.
- Mayor apertura de la comunidad con la inclusión educativa, laboral y social de personas con discapacidad.

### **3.2. Amenazas externas**

- Falta de controles de parte del Estado para hacer cumplir las políticas y normas.
- Situación económica complicada, en general, lo que dificulta que las empresas realicen nuevas contrataciones e incorporaciones.
- Persistencia de experiencias laborales segregadoras (talleres protegidos) para las personas con discapacidad intelectual y con una visión médico-rehabilitadoras.
- Escasos puestos de trabajo disponibles o potenciales para la incorporar personas con discapacidad intelectual.
- Las personas con discapacidad con subsidios pueden perder dicho subsidio si trabajan en ámbitos inclusivos, lo cual genera que algunas familias no promuevan la inclusión.
- Algunas familias que no acompañan el proceso: no apoyan, tienen actitudes sobreprotectoras o intervienen de modo negativo con la empresa.

### **3.3. Fortalezas internas a las empresas**

- Los trabajadores con discapacidad intelectual han aprendido a desenvolverse con autonomía y responsabilidad en sus tareas y en las organizaciones, se expresan satisfechos con sus trabajos, les dan mayor autonomía ya que tienen sus propios ingresos, entablan buenas relaciones laborales, incluso de amistades. Se observa el crecimiento personal de cada uno; desarrollan una identidad adulta saludable.
- Un proceso de inclusión apoyado, adecuado y flexible incide de manera positiva en el clima laboral de la empresa, en el sentimiento de pertenencia a la misma, lo que incluso influye en el nivel de productividad de los miembros. Los trabajadores con discapacidad son un incentivo para sus compañeros sin discapacidad.
- En general, las empresas y sus integrantes tienen buena predisposición: interés real en incluir; tiempo para acompañar el proceso del joven/adulto en los primeros pasos; tiempos para reunirse y dialogar con el empleado con discapacidad y con el equipo de FUSDAI.
- La mayor organización interna de las empresas, con tareas definidas por áreas y por personas, permite que los jóvenes se incluyan en forma más ordenada e

identifiquen mejor el organigrama de la empresa, los roles de sus miembros y sus propias tareas dentro de la empresa.

- Se cuenta, en general, con monitores o referentes en las empresas, con interés en acompañar el proceso, enseñar tareas y con un diálogo fluido con el equipo de FUSDAI.
- Trabajo colaborativo entre la empresa con el equipo de FUSDAI, que facilita evaluar conjuntamente las situaciones y conflictos, buscar estrategias y acciones futuras, evacuar miedos y dudas.

### **3.4. Debilidades internas a las empresas**

- Algunos trabajadores que realizaron su pasantía laboral subvencionada por el Estado no fueron luego contratados de modo estable por la empresa/institución.
- Desorganización de algunas empresas; los roles o tareas de los miembros al interior de la empresa que no están claros o definidos y, por ende, tampoco es concreto y claro el rol del empleado con discapacidad.
- Algunos miembros de las empresas, cercanos al trabajador con discapacidad, tienen escaso contacto con el equipo de FUSDAI.
- Rigidez en algunos espacios laborales, por cuanto tienen poca flexibilidad para realizar los accesos y ajustes que requiere la persona con discapacidad. Por ejemplo: agregar instructivos sencillos y accesibles; ubicar a la persona incluida en un lugar donde esté cerca del monitor o referente (durante los primeros tiempos).
- Los adultos con discapacidad que comienzan a trabajar sin haber tenido experiencias previas inclusivas (sea a nivel educativo o laboral), presentan mayor dificultad y tiempo en desarrollar competencias genéricas y aprender las específicas.
- Escasez de empleos disponibles para personas con discapacidad intelectual.

## **4. A MODO DE CONCLUSIÓN: DESAFÍOS PENDIENTES**

Si bien los avances y logros están siendo muy importantes, queda mucho por delante para lograr eliminar las barreras que obstaculizan la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual. Ellas se encuentran en una situación de desventaja laboral respecto a otras personas con discapacidad.

Resulta fundamental trabajar en la superación de la visión meramente asistencialista que aún perdura en nuestro país y asumir una postura ética y de derecho para posibilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo en la construcción de una sociedad inclusiva. Para ello se requiere no solo de programas puntuales, sino de una planificación estratégica general y regional que encare de modo proactivo y colaborativo la gestión de un cambio sostenido en el tiempo para que la inclusión sea una realidad efectiva, que mejore la calidad de vida de las personas con discapacidad y tenga un impacto positivo en sus familias, en las empresas, instituciones y en la sociedad en general.

## **BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTOS CITADOS**

CABRERA, P. y YADAROLA, M. E. (2010). Autodeterminación e inclusión laboral de

- las personas con discapacidad intelectual. Presentado en el 12° Encuentro Nacional de FUAP. Federación Uruguaya de Asociaciones de Padres de Personas con Discapacidad Intelectual. Montevideo. <http://www.fusdai.org.ar/index.php?q=publicaciones> [20/07/2015]
- LEY 22.431-Sistema de protección integral de los discapacitados. Gobierno de la República Argentina. 1981.
- LEY 23.021-Sistema de protección integral de los discapacitados. Gobierno de la República Argentina. Modificatoria de la Ley 22.431.1983.
- MINISTERIO DE SALUD (2016). Anuario estadístico nacional sobre discapacidad. Disponible en: <https://www.snr.gob.ar/wp-content/uploads/2017/08/Anuario-2016-FINALRE.pdf> Recuperado el 20/06/2018
- MONTOBBIO, E. (1995). El viaje del señor Down al mundo de los adultos. Barcelona, Elsevier – Masson
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2012). Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ginebra.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS -ONU-. (2006). Convención internacional de los Derechos de la Persona con Discapacidad (CDPD). Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable> Recuperado 13/06/2018
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT- (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago de Chile. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf> Recuperado 13/06/2018
- VALLAEYS, F. (2006) ¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial? En: Red Ética y Desarrollo BID. CD interactivo.
- YADAROLA, M. E. (2016). Educación inclusiva como parte de un proyecto inclusivo de vida. Libro de Actas en CD del IV Congreso Iberoamericano sobre el síndrome de Down. Salamanca, marzo de 2016. Disponible en: <http://cddown-inico.usal.es/docs/116.pdf> Recuperado 13/06/2018
- YADAROLA, M.E. (2010). Hacia una educación inclusiva permanente. Revista Síndrome de Down: Vida Adulta. Fundación Iberoamericana Down21.Vol. 2. Num/04. Febrero de 2010. Disponible en <http://www.sindromedownvidaadulta.org/wp-content/uploads/pdf/SDVA-num-4.pdf>