

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN CINCO COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA

BERNARDA ELISA PUPIALES RUEDA¹, LEONOR CÓRDOBA ANDRADE²

Recibido para publicación: 25-06-2016 - Versión corregida: 12-11-2016 - Aprobado para publicación: 17-11-2016

Resumen

Objetivo: describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. **Materiales y métodos:** estudio cualitativo, abordado a través de técnicas como la observación participante, cuestionarios y entrevistas en profundidad, que buscaban identificar las fortalezas, motivaciones y temores que suscita el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad adscritas a un programa de inclusión laboral. Así, como, dar a conocer la percepción de los empresarios y los preparadores laborales sobre este proceso, y develar las barreras que debe sortear la población con discapacidad para obtener un empleo. La muestra estuvo constituida por 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales. **Resultados:** a través del estudio, las personas con discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias laborales y personales, lo que les permitió una mejora ostensiblemente en la posibilidad de empleabilidad. Pese a ello, el resultado fue de 0,01 de empleabilidad del colectivo en mención. **Conclusiones:** es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Incluso, se evidenció que a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de inclusión laboral de este colectivo y además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población.

Palabras clave: personas con discapacidad, empleo, empresas y organizaciones de servicio.

Archivos de Medicina (Manizales), Volumen 16 N° 2, Julio-Diciembre 2016, ISSN versión impresa 1657-320X, ISSN versión en línea 2339-3874. Pupiales Rueda B.; Córdoba Andrade L.

- 1 Doctora en Formación Inicial y Permanente e Innovación Educativa. Universidad Complutense de Madrid-España. Postdoctorada Formación de docentes después del Espacio Europeo de Educación Superior. Universidad de Lisboa-Portugal. Docente Departamento de Psicopedagogía e Investigadora Grupo GIDEP UT. Universidad del Tolima. Correo electrónico: bepupialesr@ut.edu.co.
- 2 Doctora en Discapacidad Universidad de Salamanca; Magister en Educación Pontificia Universidad Javeriana, Cali; Psicóloga Universidad Católica de Colombia. Profesora Asociada Departamento de Estudios Interdisciplinarios e Investigadora Grupo Currículo, Universidad y Sociedad. Universidad del Tolima.

Pupiales-Rueda BE, Córdoba-Andrade L. La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. Arch Med (Manizales) 2016; 16(2):279-89.

The work inclusion of people with disabilities: an ethnographic study in five Autonomous Communities of Spain

Summary

Objective: to describe and understand the strengths, fears, perceptions and barriers that arise in the process of work integration of persons with disabilities in five autonomous regions of Spain. **Methods:** qualitative study, addressed through techniques such as participant observation, questionnaires and in-depth interviews, which to identify the strengths, motivations and fears aroused the process of job insertion for persons with disabilities assigned to a work program inclusion. And to publicize the perception of employers and job coaches on this process, and uncover the barriers to must overcome people with disabilities to obtain a job. The sample consisted of 161 people, of who 80 belonged to the group of persons with disabilities, 70 entrepreneurs and 11 job coaches. **Results:** through the study, people with disabilities or functional diversity strengthened labor and personal competencies, which allowed them an ostensibly improvement in the possibility of employability. In spite of this, the result was of 0.01 of employability of the collective in mention. **Conclusions:** it is complex to approach and give concrete solutions to the process of labor insertion of people with disabilities, despite the existence of European and Spanish policies that stimulate and encourage both public and private companies to hire these people. It was also pointed out that in exchange for employing this group, companies prefer to buy products made by people working in the Special Employment Centers, possibly because of the lack of knowledge about the labor inclusion process of this group and, moreover, the constant presence of Actions and attitudes of discrimination towards this population.

Keywords: disabled persons, employment, service organizations and firms.

Introducción

Según las estadísticas de las Naciones Unidas [1] la relación entre discapacidad y pobreza, deja entrever la complejidad del tema, dado que el 82% de las personas con discapacidades de los países en desarrollo vive por debajo del umbral de pobreza y se encuentra entre los más vulnerables y marginados del grueso de la población [2]. En concordancia con esto, el

Instituto Nacional de Estadística (INE) [3] informa que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de las personas sin discapacidad y de estos, tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral perciben que tienen o tendrán restricciones en relación con el empleo. Lo expuesto ha llevado al establecimiento continuo de políticas, medidas o programas que faciliten

y promuevan la incorporación de este colectivo al mercado laboral.

Es quizá esta una de las principales razones por la que en los últimos años tanto en España, como en el contexto internacional, se han multiplicado las acciones e iniciativas orientadas a disminuir las desigualdades que presentan las personas con discapacidad para alcanzar sus metas profesionales y personales. En consecuencia, es necesario que se gestionen políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad, que no sólo proteja el derecho a la igualdad de oportunidades, sino que además fortalezca y contribuya al desarrollo de la sociedad en general, constituyéndose como una perspectiva menos compartimentada, respecto a la inclusión laboral y social de la persona con discapacidad. Pruebas de esto, son las políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Unión Europea y España, orientadas a disminuir las desigualdades de partida del colectivo entre las más importantes se encuentran; el empleo con apoyo, los Centros Especiales de empleo y el teletrabajo.

En el 2013, se desarrolló la investigación, y se aplicó en las Comunidades Autónomas de La Rioja, Castilla la Mancha, Castilla y León, Andalucía y Madrid, para el mismo año en España el trabajo para la población con discapacidad estuvo amparado entre otras, por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (LISMI) [4], la cual establece que las empresas públicas y privadas constituidas por más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% del número total de empleados, además el objetivo principal de la LISMI es conseguir que la persona con discapacidad cuente con los medios idóneos para paliar y prevenir sus circunstancias personales. Para ello, se establece una serie de prestaciones sociales y económicas de carácter no contributivo a favor de las personas con discapacidad, y estipula la necesidad de cubrir, por lo menos, la

asistencia sanitaria y la prestación farmacéutica, el subsidio de garantía de ingresos mínimos, el subsidio por ayuda de tercera persona, el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte, la recuperación profesional, y la rehabilitación médico funcional.

De otra parte, el Real Decreto 27 del 2000, de Medidas Alternativas [5], hace referencia a que las empresas con más de 50 puestos de trabajo, deben incluir un 2% de personas con discapacidad en la plantilla de trabajadores. En esta dirección, la ONU [6], advierte que el colectivo de personas con discapacidad hace parte de los grupos minoritarios y más vulnerables de la sociedad, además que, en el mundo viven unos 650 millones de personas con algún tipo de discapacidad física, intelectual o sensorial, lo que significa que el 10% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad.

De ahí que, la ONU [6], insta a fortalecer la igualdad de derechos y libertades y la participación del colectivo de personas con discapacidad (PcD) en todos los ámbitos de la sociedad sin discriminación alguna, y uno de ellos, el que aquí nos ocupa es el derecho al trabajo, consagrado además como uno de los Derechos humanos prioritarios para el desarrollo integral de todas las personas, independientemente de su condición (art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos [7] y que de acuerdo con la OIT [8] es igualmente importante que sea adecuado a las habilidades y capacidades de quién lo realiza.

Es precisamente, esta búsqueda del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad [6], que se ha dado lugar en la última década a una serie de trabajos encaminados a generar evidencia científica que permita la generación o fortalecimiento de programas, proyectos y estrategias orientadas a la inclusión laboral de PcD, desde diversas perspectivas.

Una de ellas es la de Calidad de vida, en la que se inscriben los estudios de Jiménez LA,

Huete [9], Gómez LE et al. [10], Verdugo et al. [11] y Pallisera Díaz [12], quienes identifican una serie de barreras que limitan la igualdad de oportunidades y; definen los apoyos que requieren estas personas para acceder al trabajo [13].

Desde otro marco de referencia, Albarrán y Alonso [14], encontraron que la dificultad que afronta la población con discapacidad y en situación de dependencia de España frente al empleo era la inactividad. Y que más del 67% de las PcD en edad laboral no tenían ni buscaban empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado. Cabe anotar que es preocupante el resultado en torno a las mujeres con discapacidad en edad de trabajar, ya que se encuentran en peor situación que los hombres y presentan mayores tasas de inactividad y desempleo. Concluyen además que las personas con discapacidad que se encuentran más lejos de la actividad laboral son las que acusan limitaciones para cuidar de sí mismas, entre ellas las que presentan discapacidad para aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas.

Igualmente, dan cuenta de que es menor el índice de empleo de quienes presentan dificultad para comunicarse, realizar tareas del hogar y relacionarse con otras personas, elevándose considerablemente las tasas de desempleo en estos grupos. Además, evidencian una correlación entre el nivel de estudios y la situación en el empleo, cuestión que parece bastante lógica. Cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos. Así, en la población analfabeta con discapacidad aparece un alto porcentaje de inactividad, superior a 92 %. Y finalmente, perciben que la situación más ventajosa la presentan las PcD que poseen estudios universitarios, ya que es el único grupo en el que las personas activas superan a las inactivas.

Por otra parte, Hernández y Milán [15] aseguran que en el mundo más de 1.000 millones de personas, el 15% de la población mundial,

viven con algún tipo de discapacidad reconocida, cifra que aumenta debido al progresivo envejecimiento de la población. Hablamos de 1.000 millones de personas que, con frecuencia, no pueden participar plenamente en la sociedad a causa de barreras físicas y económicas, prejuicios sociales, sistemas educativos que no las contemplan y empresas que no están preparadas para recibirlas.

Así mismo, Rodríguez y Cueto [16], analizan la inclusión laboral de personas con discapacidad en relación con la crisis económica que vive España, e identifican cómo ha afectado el cambio de ciclo económico al empleo de las PcD, distinguiendo entre aquellos que prestan servicios en un centro especial de empleo (CEE) y los que lo hacen en la empresa ordinaria. Los resultados confirman que los trabajadores con discapacidad gozan de una mayor estabilidad laboral en los CEE con relación a los trabajadores con discapacidad que laboran en empresas ordinarias. Con este marco de referencia, el objetivo del presente estudio fue describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en Cinco Comunidades Autónomas de España. Para lo cual, se buscaba responder a las siguientes preguntas orientadoras: ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?, ¿Cuáles son los mayores obstáculos y desventajas a las cuales se enfrenta este colectivo para competir por el empleo? y, ¿Qué papel desempeña la empresa tanto pública como privada para disminuir la brecha de la desigualdad a la cual se encuentra abocado el colectivo en mención?

Materiales y métodos

Tipo de estudio

El estudio se inscribe en el paradigma cualitativo, debido a que el propósito fue comprender el proceso que antecede y procede a la búsqueda de empleo de la población

con discapacidad, dentro de un programa de inclusión laboral desarrollado para mejorar la empleabilidad de esta población en cinco comunidades autónomas de España. El diseño fue de tipo etnográfico.

Muestra

Se seleccionaron 161 personas que hacían parte del proceso de inclusión laboral de la población con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España mencionadas, entre las que se encontraban 80 pertenecientes a este grupo poblacional, 70 empresarios y 11 preparadores laborales, quienes expresaron voluntariamente su intención de participar en el estudio, durante el periodo comprendido entre el 2012 y 2013. Todas las personas se seleccionaron desde la base de su disponibilidad de participación y teniendo en cuenta como criterios de inclusión y exclusión, que fueran personas con diversos tipos de discapacidad. Los empresarios y las empresas potenciales candidatos a asumir la inclusión laboral de este colectivo y los preparadores laborales encargados de acompañar a las personas con discapacidad en todo el proceso, además de hacer posible la conexión entre ellos y las empresas. En todos los casos independientemente de su edad y su género.

Consideraciones éticas

Los investigadores contaron con la autorización de la ONG para el manejo de los datos y divulgación de resultados y, todos los participantes diligenciaron el consentimiento informado, conforme a los lineamientos éticos dispuestos por la Declaración de Helsinki [17].

Instrumentos

Por tratarse de un estudio cualitativo de tipo etnográfico, se valió de las siguientes estrategias de indagación:

Cuestionario: para obtener una primera aproximación temas como: el perfil del trabajador, las motivaciones, los temores, las fortalezas,

la importancia del acompañamiento, el perfil de los empleadores, la contraprestación en cuanto a formación que ofrece la ONG para los empresarios, y las barreras para la inclusión laboral de esta población.

Entrevista en profundidad: con el propósito de identificar las posibilidades, dificultades y fortalezas que percibían los agentes involucrados sobre el proceso de inclusión laboral de población con discapacidad, a partir del cuestionario aplicado previamente.

Observación participante: se procedió a hacer la observación de las actividades e interacciones de 37 personas que participaban en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, de los cuales, 14 se desempeñan como preparadores laborales, dedicados a la búsqueda de empleo de este colectivo, 6 eran empresarios o directivos de empresas y 17 personas con discapacidad, ubicadas en cinco Comunidades Autónomas de España.

Procedimiento

Preliminarmente a la indagación cualitativa, se estableció contacto con las ONG dedicadas al proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España, las cuales debían estar en la fase inicial de este proceso, de ahí se perfilaron las preguntas de indagación y se estableció la ruta metodológica. Posteriormente, se procedió a hacer la aplicación de un cuestionario a este grupo, lo que favoreció la generación de las categorías de análisis que permitieron la construcción de las guías de entrevista y observación para, a continuación, recabar la información con los diferentes actores del proceso.

Seguidamente, se llevó a cabo una triangulación de los resultados obtenidos a partir de las respuestas dadas por los distintos colectivos implicados en el proceso de inserción laboral, como son las propias personas con discapacidad [6], los empresarios y los orientadores laborales de estas instituciones.

Resultados

Sobre los trabajadores con discapacidad...

En cuanto al perfil de las PcD, su edad oscilaba entre 17 y 50 años. Con referencia al tipo de discapacidad, de las 80 personas, el 50% presentaba discapacidad física, seguido de un 35% con discapacidad sensorial y un 15% con discapacidad intelectual. El 80% de los participantes presentaba una discapacidad congénita. En lo concerniente con su estado civil, un 3% estaba casado y un 2% tenía hijos a su cargo, el 95% de las mujeres eran solteras y solo un 2% de ellas, eran madres. Con relación a la escolaridad, el 3,5% había cursado educación primaria, el 60% estudios de bachillerato, el 20% contaba con algún tipo de formación técnica, el 15% realizó cursos de corta duración y el 1,5% contaba con formación profesional, en carreras del ámbito de la salud, magisterio, trabajo social, ingenierías y empresariales.

Por último, en experiencia laboral, un 20% de la población con discapacidad contó con experiencia laboral como empleado, desempeñándose en diferentes profesiones u oficios como médicos, enfermeros, docentes, jefes de proyecto, jefe de personal, en mantenimiento de equipos, de computadores, como auxiliares de contabilidad y biblioteca, párrocos, bibliotecólogos, entre otros. Igualmente contaban con experiencia laboral no cualificada, un 0,5% que había desempeñado labores de limpieza, en cafeterías o en Centros Especiales de Empleo o como cuidadores de niños, e hijos de familiares cercanos. Al indagar sobre su motivación hacia el empleo, un 85% del colectivo entrevistado, calificó el empleo como sinónimo de inclusión social y de independencia económica. Para un 90%, este le ofrece la posibilidad de lograr metas y darse algún tipo de gusto, tal como la planificación de vacaciones, y las salidas a paseos o fiestas con amigos.

Sobre los temores, las PcD informaron que experimentan temor e inseguridad respecto al desplazamiento hacia el lugar de trabajo, y dentro de él, en especial, quienes presentan movilidad reducida, o discapacidad sensorial. Pese a que el mayor número de los entrevistados (70%) expresó y se percibió motivado por lograr un buen resultado en el proceso, el 15% confesó sentir temor e inseguridad respecto a no lograr el nivel de desempeño requerido, frente a un 25% que teme una posible discriminación por parte de los compañeros de trabajo, y un 20% que expresó que, en el último empleo se sintió subvalorado en su capacidad laboral y social, y un 30% de la población manifestó que la barrera para culminar con éxito el bachillerato fue ser objeto de discriminación, especialmente, si la discapacidad es física.

Los sueños y anhelos, para un 70% de las PcD que participaron de la iniciativa fue importante lograr a partir del empleo la independencia económica de sus padres. Igualmente, persistió el anhelo de tener una vida propia. Para un 90% de la población con discapacidad la planificación de las vacaciones se convierte en un tema importante, sin embargo, debían contar con un empleo para hacer frente a la inversión. Un 75%, demostró interés en la participación en fiestas o celebraciones de eventos sociales, tales como bodas, cumpleaños y primeras comuniones tanto de familiares, como de amigos del entorno. El 30% de las mujeres expresaron estar interesadas en invertir dinero en maquillaje, ropa y entradas a cine o a conciertos. Un 15% de la población deseaba encontrar pareja y contraer matrimonio. Y un 10% estaba interesado en tener hijos.

En lo referente a la realidad del acceso al empleo, el 98% coincidió en que el proceso de búsqueda de empleo es complejo y que le presupone un alto nivel de estrés. En un 75%, concuerda en que pese a que existen políticas tanto en España como en Europa orientadas a estimular a las empresas por contratarlos, éstas presentan resistencia a la inclusión

laboral del colectivo. Comentan además que antes de contratarlas las empresas se dan a la tarea de comprobar a través de varios filtros la capacidad de trabajo del aspirante con discapacidad. En un 78%, concluyen que las barreras corresponden principalmente al entorno (arquitectónicas), y en segunda medida, se encuentran las barreras sociales. Un 30% de los usuarios del programa contaban con una pensión contributiva, la cual consiste en la posibilidad que ofrece el gobierno para devengar el 70% del monto del salario, que usualmente devengaría la PcD sin laborar. Para acceder a este beneficio, el nivel de discapacidad debe ser igual o superior al 65%, y haber sido comprobado por un tribunal médico especializado del sistema de seguridad social español. Al profundizar en el tema de las barreras para la inclusión laboral, las PcD dieron el 65% de las barreras se encuentran en entorno inmediato (espacio físico de las empresas).

Las percibían especialmente, en el mobiliario en general, en la mesa de trabajo, en la ubicación de las cerraduras de las puertas y ventanas, y en la falta de accesibilidad en los baños, entre otros. En el entorno arquitectónico, se encontró que un 60% del mobiliario de la ciudad no está adaptado a las necesidades de las PcD, limitando la accesibilidad, un 85% de los andenes, no cuentan con rampas de acceso para personas con movilidad reducida, aspecto que mejora sustancialmente en las estaciones de tren e intercambiadores de autobuses. En cuanto al mobiliario en edificios en un 85% carecen de pasamanos en escaleras, y un 60% de los edificios no cuentan con ascensor. Esto sucede en un 60%, de estaciones de tren, en un 40% de estaciones de metro y en un 80% de los intercambiadores de autobuses.

Las empresas y los empresarios...

La edad osciló entre los 30 y 60 años. Un 95% de los empresarios contaban con formación universitaria, entre las carreras profesionales y titulaciones más frecuentes se encontró que el 60% era del ámbito de la administración

de empresas, un 20% en ingenierías, especialmente de sistemas, y un 20%, en titulaciones en trabajo social o magisterio.

Cabe precisar, que las empresas y empresarios entrevistados, eran potenciales empleadores de PcD. Para un 65% de los empresarios entrevistados, es ventajoso contar entre sus trabajadores con PcD, especialmente, por las ayudas que en su momento ofreció el Estado por contratar a personas en esta condición. El dinero que reciben debería ser invertido en la adaptación del puesto de trabajo, o del entorno de trabajo. En su momento fue de 6.000 euros anuales por cada trabajador con discapacidad. Sin embargo únicamente el 10% de las empresas comentó haber invertido en dicha adecuación. El 55% de los empresarios o administrativos, muestra preferencias por trabajadores con discapacidad sensorial, requeridos para desempeñar actividades de digitación, la razón, porque desarrollan altos niveles de concentración y por la velocidad en la transcripción en computador.

En cuanto al perfil de las empresas, un 35% de empresas era especializado en telecomunicaciones (Call Center), un 20% del sector de servicios, un 20%, correspondió a Centros Especiales de Empleo y ONG, un 5% de ofertas de empleo en la función pública, a través de las alcaldías, un 10%, en empresas empaadoras y retractiladoras, un 10% en empresas de manipulación de alimentos y fármacos, y un 10% en fábricas de elementos varios para el hogar, entre otros.

También, se indagó con los empresarios, sobre la contraprestación que le ofreció la ONG, por postularse como futuros contratadores de PcD. Ellos informaron sobre la oferta de un curso de "Teletrabajo de personas con discapacidad como buena práctica de responsabilidad social corporativa", con duración de 100 horas, en modalidad tele formación, en el que se abordaron temas, en torno a; la razón ética de la responsabilidad social, la política social y de empleo en la Unión Europea y en

España, importancia de la orientación laboral para la empresa, acercamiento al colectivo de personas con discapacidad, tele formación y desarrollo competencial, el concepto de teletrabajo y de las actividades relacionadas con esta modalidad de empleo, la contratación de PcD y las subvenciones del Estado, y sobre riesgos laborales en el desempeño del trabajo y del teletrabajo.

Los preparadores laborales...

El 60% de los participantes, provenía de carreras tales como, magisterio y trabajo social, y un 30% poseía titulación en educación especial, y un 5% de carreras diversas, tal como derecho o empresariales. El orientador desarrolla itinerarios de inserción laboral a partir de procesos puntuales, tales como creación, reelaboración o adecuación de la hoja de vida, según el empleo o el perfil para el cual prevea concursar. Igualmente, les preparan para la entrevista, la cual se orienta a la presentación personal, al manejo del estrés, a la asertividad que deben tener en el momento de preguntar en torno aspectos tales como; el salario, el horario de trabajo, los tiempos de descanso, el período de prueba, entre otros. La búsqueda de ofertas de empleo se realiza especialmente a través de la red (internet), o en los centros especiales de empleo, ONG, diarios locales y nacionales e internacionales y a través de las bolsas de empleo en universidades o en centros o escuelas populares entre otros. El salario del orientador laboral osciló aproximadamente entre 1.900 y 2.400 euros (año 2013).

Encuentros y desencuentros entre los actores del proceso de inclusión laboral...

Los tres colectivos coinciden en que las barreras arquitectónicas constituyen el principal obstáculo que una PcD debe sortear para desplazarse tanto en el proceso de búsqueda de empleo, como para el desempeño laboral, específicamente si se trata de movilidad redu-

cida, seguido de barreras sociales y psíquicas por parte del entorno y de sí mismo.

Los orientadores laborales, tanto de las bolsas de trabajo de las ONG, de las universidades y de las alcaldías, demostraron interés por mejorar la empleabilidad del colectivo, incluso un 3% realizaban prospección laboral del colectivo en empresas, sin embargo el nivel de empleabilidad del colectivo de PcD continuo siendo incipiente.

Los tres colectivos concuerdan en que la inserción laboral de la población con discapacidad presenta mayor dificultad para las personas sin algún tipo de formación o de titulación. Este aspecto es determinante y además es una de las causas por la cual la persona con discapacidad tiene menos opción de lograr un puesto de trabajo. No obstante, la inclusión educativa de la población en mención, sobre todo en el ámbito de la formación superior, era incipiente.

Existe concordancia respecto a que para determinados tipos de empleo tal como el de digitación, es necesario el desarrollo de la competencia motora fina, la cual prevalece en las personas con discapacidad sensorial-auditiva, debido al nivel de concentración que poseen, en lo que no es posible llegar a un acuerdo es frente al valor de la hora de trabajo que recibe la persona que desarrolla la actividad, puesto que no compensa el esfuerzo que le pone a la realización de su trabajo.

Discusión

Para comenzar, el presente estudio buscó identificar las motivaciones, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco comunidades autónomas de España, a través de los agentes implicados en este proceso, lo que permitió evidenciar la existencia de barreras sociales, y arquitectónicas que limitan el pleno desarrollo y la participación de las personas con algún

tipo de discapacidad en la sociedad, en donde ellos pueden obtener un empleo conforme con las ayudas y apoyos necesarios para obtener un desempeño óptimo en una determinada empresa [18].

Por consiguiente, la disminución de éstas barreras merece una mayor atención, a partir de una pedagogía de inclusión, la cual debe ser impartida tanto en empresas, instituciones educativas y comunidad en general, asumiendo la responsabilidad profesional y colectiva de disminuir estas barreras al aprendizaje, al empleo y a la participación social de esta población, ya que sólo de esta manera se fortalecen valores de convivencia y democracia, los cuales se constituyen como la base para la construcción de una sociedad diversa e incluyente [19].

Incluso, se perciben aún, dificultades en España para que la PcD se interese por hacer parte de iniciativas de inclusión laboral, quizá, por esta razón resulta compleja la búsqueda de personas interesadas en iniciativas de este tipo, ya que sopesaban entre el salario que se ofrecía por trabajar ocho horas diarias, y el devengado con la pensión, si este no superaba los 1.000 euros, mostraban poco interés. La pensión contributiva recibida por ellos, en su momento (año 2013) oscilaba entre los 600 y los 800 euros.

Por otro lado, en general, las ciudades no están adaptadas para el desplazamiento de personas con movilidad restringida, con lo cual el contar con una silla de ruedas no mejora, ni garantiza un desplazamiento en buenas condiciones, por lo que es necesario la adaptación del mobiliario del entorno para que la PcD logre sin dificultad, pasar, subir o bajar, abrir la puerta del ascensor, timbrar en el autobús, contar con un puesto o silla adaptada, además de sitios especiales en el parqueadero, entre otros [20].

En general, si para una persona sin discapacidad en el año 2013 en España, lograr un puesto de trabajo significó una tarea compleja, lo fue en un 80% más para quien presentó

algún tipo de discapacidad, por lo tanto, es necesario crear conciencia sobre la importancia de que el colectivo participe activamente de todos los ámbitos; empleo, recreación, producción intelectual y artística, sin ser objeto de discriminación [10].

Por esto, se hace indispensable generar y desarrollar acciones pedagógicas que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, la cual no debería ser limitante, para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido [21].

Es necesario contribuir con la generación de una cultura de inclusión, con miras a lograr que la PcD sea valorada integralmente, con capacidad para aportar dinamismo, desarrollo y creatividad a la empresa y a los grupos de trabajo con los cuales interactúa, lo anterior debe ser asumido por el ámbito de la educación inclusiva) [22].

Pese a los apoyos, a las políticas y a las metas que se ha trazado la Unión Europea y España en los últimos cinco (5) años, las empresas prefieren adoptar medidas alternativas, (comprar insumos y material en empresas donde laboran PcD), en lugar de contratarlas directamente. Es necesario trazar otro tipo de incentivos para mejorar la posibilidad de empleabilidad [23].

Se puede identificar que el compromiso de la empresa oficial y privada es aún incipiente, pese a las ayudas que el Estado español ofrece para la adaptación del puesto de trabajo que será utilizado por la PcD. Lo anterior disminuye la posibilidad de empleabilidad del colectivo y deja entrever que aún existe estigmatización del colectivo por parte de las personas que tienen en sus manos la designación del personal en las empresas.

Pese al desarrollo de iniciativas, y de la política de inclusión tanto del gobierno [24, 3 y 4], como de las ONG, durante el 2012 y el 2013, fue muy reducido el número de personas con

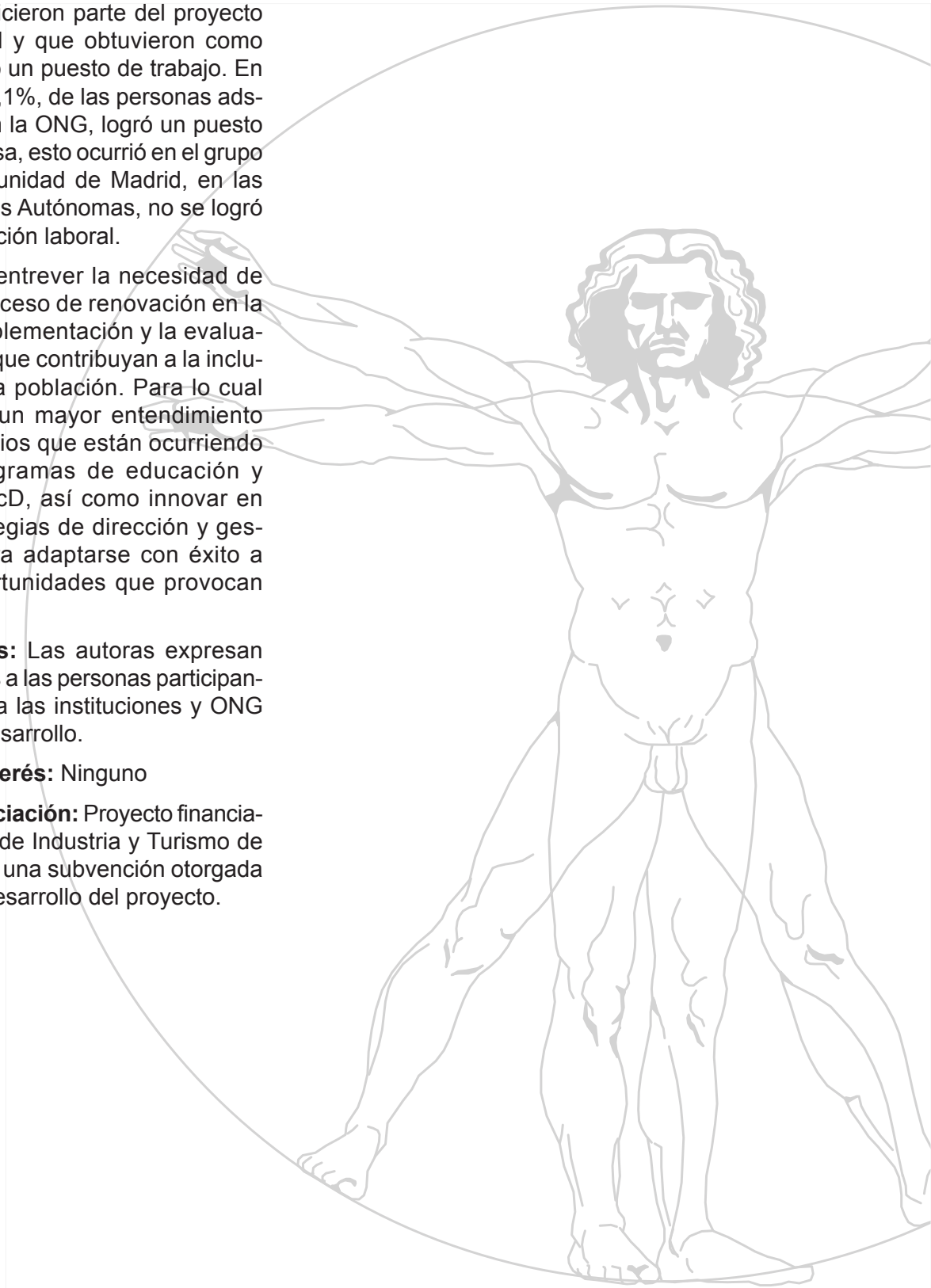
discapacidad que hicieron parte del proyecto de inclusión laboral y que obtuvieron como resultado del mismo un puesto de trabajo. En la práctica, solo el 0,1%, de las personas adscritas al proyecto en la ONG, logró un puesto de trabajo en empresa, esto ocurrió en el grupo ubicado en la Comunidad de Madrid, en las demás Comunidades Autónomas, no se logró ningún tipo de inserción laboral.

Lo anterior deja entrever la necesidad de llevar a cabo un proceso de renovación en la planificación, la implementación y la evaluación de programas que contribuyan a la inclusión laboral de esta población. Para lo cual se requiere lograr un mayor entendimiento acerca de los cambios que están ocurriendo dentro de los programas de educación y habilitación para PcD, así como innovar en cuanto a las estrategias de dirección y gestión requeridas para adaptarse con éxito a los desafíos y oportunidades que provocan estos cambios [25].

Agradecimientos: Las autoras expresan sus agradecimientos a las personas participantes en el estudio y a las instituciones y ONG que facilitaron su desarrollo.

Conflictos de interés: Ninguno

Fuentes de financiación: Proyecto financiado por el Ministerio de Industria y Turismo de España, a través de una subvención otorgada a la ONG, para el desarrollo del proyecto.



Literatura citada

1. Trickle up. **Discapacidad, pobreza y medios de vida**. New York: Trickle Up; 2014.
2. Martínez BR. **Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos. Aproximación a los costes extraordinarios de la discapacidad y su contribución a la pobreza desde un enfoque basado en los derechos humanos**. Colección Convención ONU. 4ed. Madrid; 2011.
3. Instituto Nacional de Estadística-INE. **Encuesta sobre discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia**. Madrid: Instituto Nacional de Estadística-INE; 2008.
4. **Ley 13/1982**. (Boletín Oficial del Estado de España, Disposición nº 13/82, 30-4-1982).
5. **Real Decreto 27/2000** (Boletín Oficial del Estado de España, número 22, 26-1-2000).
6. Organización de las Naciones Unidas. **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas; 2006.
7. Organización de las Naciones Unidas. **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. New York: Organización de las Naciones Unidas; 1948.
8. Organización Internacional del Trabajo. **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)** (Disposición N° 159 20-6-1983). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
9. Jiménez LA, Huete GA. **Estudio sobre el agravo comparativo económico que ocasiona la discapacidad**. Madrid: Ministerio de sanidad, política social e igualdad y Universidad Carlos III de Madrid; 2011.
10. Verdugo MA, Galván L, Crespo LR, Pérez G, Tamarit C. **Resúmenes y Abstracts de las VIII Jornadas Científicas internacionales de investigación sobre discapacidad**. *Rev esp disc Int* 2012; 43:9-91.
11. Gómez LE, Verdugo MA, Arias B. **Evaluación de los derechos de las personas con discapacidad intelectual: estudio preliminar**. *Psic Cond* 2010; 19:207-222.
12. Pallisera Díaz, M. **Inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela**. *Rev Univ Form Profesorado*. 2011; 25:185-200.
13. Schalock RI, Verdugo MA. **El concepto de apoyos para personas con discapacidad intelectual**. *Rev Esp Disc Int* 2007; 38:21-36.
14. Albarrán I, Alonso P. **Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia**. *Papeles de población* 2010; 16:217-256.
15. Hernández DJ, Millán TKJ. **Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica**. *Rev Esp Disc* 2015; 3:3-4.
16. Rodríguez B, Cueto V. **El trabajo de las personas con discapacidad ante la crisis**. *Rev Inter Organizaciones* 2013; 11:61-86.
17. World Medical Association. **Declaración de Helsinki-Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos**. Tokio; World Medical Association; 1975.
18. Universidad de Valencia. **La integración laboral de universitarios con discapacidad**. Valencia: Universidad de Valencia; 2012.
19. Valdés AM, Monereo C. **Desafíos a la formación del docente inclusivo: la identidad profesional y su relación con los incidentes críticos**. *Revista Latinoamericana de Educación inclusiva* 2013; 6:193-208.
20. Jiménez A, Huete A. **Epidemiología de la discapacidad**. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad; 2002.
21. Araya Cortés A, González Arias M, Cerpa Reyes, C. **Actitud de universitarios hacia las personas con discapacidad**. *Rev Educ Educ*. 2014; 17:289-305.
22. Echeita, G, Simón C, Muñoz LL, Sandoval S. **Reflexionando en voz alta sobre el sentido y algunos saberes proporcionados por la investigación en el ámbito de la educación inclusiva**. *Revista latinoamericana Educación Inclusiva* 2014; 8:25-48.
23. Esteban R, Gutiérrez D. **La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo**. *Rev Esp Disc* 2014; 2:7-32.
24. **Real Decreto 364/2005**. (Boletín Oficial del Estado de España, número 94, 20-4-2005)
25. Anaut Bravo S, Arza Porras J. **La exclusión social en los hogares con algún miembro con discapacidad durante el periodo de crisis en España**. *Rev Esp Disc* 2015; 3:7-28.

