

IV Encuentro Nacional de Docentes Universitarios Católicos (ENDUC)
"Universidad y Nación. Camino al bicentenario".
Realizando la verdad en el amor (Ef. 4,15).

Comisión 26: Ética en los negocios y las organizaciones. La responsabilidad social como eje de las estrategias de las empresas.

La empresa como ámbito de integración.
"El trabajo fuente de realización personal e integración social de la persona con discapacidad"

Datos del Autor de la ponencia:

Lic. Marta L. Mendía

Profesora de Nivel Inicial

Profesora de enseñanza Primaria

Lic. en Psicopedagogía.

Doctorando en Psicopedagogía

martamendia@fibertel.com.ar

Lugar de Trabajo Académico:

Pontificia Universidad Católica Argentina

Facultad de Psicología y Educación

Departamento de Ciencias de la Educación

Departamento de Psicopedagogía

Cátedras:

Psicología del desarrollo del niño

Clínica Psicopedagógica de niños

Estrategias para el Aprendizaje Universitario

Orientación para el Aprendizaje Universitario

Educación Especial.

La intención de esta presentación es compartir algunas reflexiones acerca del tema discapacidad y trabajo; la empresa como ámbito de integración de la persona con discapacidad y la responsabilidad como docentes universitarios en la formación de los alumnos de las diferentes carreras en relación con el tema.

1. La persona con discapacidad y el trabajo

Entendemos la discapacidad como circunstancia que impacta en la persona y afecta su desarrollo, pero no lo impide, dada la condición trascendente de la persona. Las personas con discapacidad tienen sus propias posibilidades y limitaciones.

La dificultad de las personas con discapacidad intelectual, que es a la cual me referiré en el presente trabajo, para insertarse en la sociedad se ve reflejada en todos los ámbitos: educativo, laboral y cultural.

El desconocimiento existente respecto al tema genera un temor que conlleva a actitudes discriminatorias por parte de la sociedad. Es ejemplo de esas actitudes el menospreciar las posibilidades y capacidades de esas personas, creyendo equivocadamente que no pueden participar de ámbitos laborales comunes, por lo cual encuentran cerradas las puertas que impliquen la posibilidad de lograr un puesto de trabajo en el medio ordinario.

La negación de la posibilidad de trabajo trae acarreadas numerosas consecuencias negativas para la persona con discapacidad, que van mucho más allá del tema económico. El trabajo es el principal ámbito de desarrollo sano del sujeto adulto, por lo cual, su impedimento genera graves dificultades en el desarrollo pleno de su personalidad

La incorporación al trabajo es lo que permitirá a la persona con discapacidad su plena integración social.

La actividad laboral es, un medio para sostener la vida; pero no se puede olvidar que ese mismo trabajo debe servir para la realización personal del hombre y para la ayuda y perfeccionamiento de los demás hombres.¹

El trabajo, al igual que para el resto de los seres humanos, es un deber y un derecho para la persona con discapacidad mental. Él le va a permitir obtener medios para la subsistencia, desarrollar su personalidad y contribuir al perfeccionamiento de la sociedad.²

En la Encíclica *Laborens Exercens*, Su Santidad el Papa Juan Pablo II expresa:

"Dado que la persona con discapacidad es un sujeto con todos los derechos, debe facilitársele el participar en la vida de la sociedad en todas las dimensiones y a todos los niveles que sean accesibles a sus posibilidades.

¹ Amos Pan, José Ramon. (1995) *Ética y Deficiencia Mental*. Madrid. Editorial Universidad Pontificia Comillas

² Amos Pan, José Ramon. *Op citada*

Sería radicalmente indigno del hombre y negación de la común humanidad admitir en la vida de la sociedad y, por consiguiente, en el trabajo, únicamente a los miembros plenamente funcionales, porque obrando así, se caería en una forma de discriminación, la de los fuertes y sanos contra los débiles y enfermos. El trabajo en sentido objetivo debe estar subordinado, también a esta circunstancia, a la dignidad del hombre, al sujeto del trabajo, y no a las ventajas económicas."

El concepto Equiparación de oportunidades hace referencia al proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como es el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social se hace accesible para todos.

Mi tarea como directora del equipo de profesionales que desarrolla el "Programa de Integración Laboral al Empleo con Apoyo" para personas con discapacidad mental de la Fundación DISCAR, me ha permitido observar que la situación de integración genera una apertura y caída de barreras ideológicas.

Al ingresar personas con discapacidad a una empresa, se produce un reacomodamiento de los roles; el personal debe flexibilizarse y algunos miembros de la empresa deben capacitarse para entrenar y orientar a esa persona. Esto permitirá formar una generación de dirigentes de empresas con mayor conciencia de sus posibilidades.

En la actualidad sabemos que las personas con discapacidad tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo y que desean hacerlo.

Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial. Sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas. Esto se debe, entre otras razones a que las personas con discapacidad no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, frecuentemente los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, la legislación y las políticas públicas no facilitan su incorporación al empleo y los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas.

La falta de información y el desconocimiento de la temática de la discapacidad, trae como consecuencia que los empleadores consideren que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y por lo tanto no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario.

El Informe del Comité Especial encargado de preparar la Convención Internacional para promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, de Naciones Unidas, expresa en el artículo 27: " Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en pie de igualdad a los demás; esto incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en el mercado de trabajo y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán

el derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas apropiadas, incluso la promulgación de legislación"³

2. La empresa como ámbito de integración de la persona con discapacidad

En la Encíclica citada, el Papa hace el siguiente llamado:

"Corresponde por consiguiente a las diversas instancias implicadas en el mundo laboral, al empresario directo como indirecto, promover con medidas eficaces y apropiadas el derecho de la persona con discapacidad a la preparación profesional y al trabajo, de manera que pueda integrarse en una actividad productiva para la que sea idónea"

2.1. La alianza entre la Organización y la Empresa

Para alcanzar esta meta, una alternativa posible es favorecer la posibilidad del ingreso al empleo ordinario de personas con discapacidad a través de programas de Empleo con Apoyo. Se establece una alianza estratégica entre la organización que trabaja con las personas con discapacidad y la empresa que está dispuesta a dar empleo a estas personas. A continuación se enuncian algunas reflexiones para lograr una alianza exitosa que permita el desarrollo exitoso de este tipo de programas:

I. Ser lo más claro posibles al definir nuestra organización, trayectoria y capacidad de trabajo: Sólo después de dejar convencido al empresario de estar sentado frente a una persona que trabaja en esa institución a la que vino a representar porque está convencida de su misión, y hacerle sentir deseos de colaborar con ella y sus beneficiarios, es que se puede comenzar a expresar el deseo de formar una alianza de trabajo en la que él tendrá la posibilidad de ser parte de esa misión.

Debemos hacer sentir deseos de ser parte de los pocos que hacen mucho por los demás dando oportunidades a personas que tienen mucho por demostrar.

II. Saber seleccionar a la empresa que será nuestra aliada: Si intentamos hacer una alianza con una empresa no muy bien reconocida por la gente o bien con una organización no muy clara, estaremos exponiendo a nuestros jóvenes a un posible fracaso. Es bueno también pensar que si llevamos nuestra propuesta a una gran empresa, ella misma será el disparador que motive a las demás a tomar el ejemplo y desear seguirlo. Aquí debemos tener en cuenta también la importancia de la difusión de nuestros trabajos.

III. Estar seguros de estar ofreciendo al mejor empleado para la mejor empresa: Hacerle saber que no a cualquier empresario se le puede llevar esta

³ Naciones Unidas. (2006) Informe del Comité Especial encargado de preparar la convención internacional para promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Nueva York, 2006.

propuesta. No todos tienen la mente abierta a nuevos desafíos. Si esa empresa está funcionando tan bien, seguramente podrá recibir a nuevos empleados calificados y que, sin duda se "pondrán la camiseta" a partir de tener esta primera oportunidad.

Serán previamente seleccionados de acuerdo a las necesidades del puesto que se ofrezca y serán observados como cualquier otro empleado, pudiendo conservar su puesto sólo si el empresario ve que son productivos.

IV. Demostrar que somos conscientes que la empresa debe seguir siendo productiva.

Podemos hablar de alianza dado que la empresa por su parte, podrá realizar aportes que no necesariamente sean económicos, sino en recursos humanos y aportes de pensamiento. Esto significa que podrán ser nuestro referente al momento de necesitar alguna toma de decisión que implique pensamiento empresario, estratégico u organizacional.⁴

2.2.Desarrollo del Programa de Empleo con Apoyo

Establecida esta alianza, se planifican y desarrollan una serie de acciones de sensibilización y capacitación al personal para que la integración de la persona con discapacidad sea posible

El rol de los profesionales es el de *orientador* en el proceso de integración laboral.

La función del profesional no es la de enseñar una tarea concreta, sino la de optimizar una relación que permita crear modelos positivos para la persona con discapacidad. Por lo tanto, el profesional no está presente cuando el nuevo trabajador está trabajando en la compañía

El orientador acompaña, asiste, sugiere, asesora al joven que se integra al ámbito laboral, a la familia y a la empresa.

Sus funciones serán, entre otras, evaluar a la empresa y a los puestos de trabajo, evaluar a los postulantes, hacer la tarea de sensibilización y capacitación antes de ingreso del nuevo empleado, acompañarlo en el momento de comenzar a trabajar, realizar el seguimiento del proceso de integración y orientar a todos los implicados en dicho proceso

- Presentación del programa al personal de la Empresa que integrará a la persona con discapacidad: La modalidad para esta presentación es flexible a la propuesta de cada empresa. En algunas de ellas los responsables hacen una convocatoria abierta a todo el personal, en otros casos se realiza en alguna reunión de las establecidas en la agenda de trabajo, en otras sólo asisten las personas que estarán mas cerca del empleado a integrar. El

⁴ Shocron, Victoria. *Presidenta Fundación DISCAR. Presentación Universidad Torcuato Di Tella*

objetivo es brindar un espacio en el cual, a partir de conocer el programa puedan plantear las inquietudes o interrogantes que el tema les genere.

- Momento del Ingreso: En este momento se trabaja con el responsable directo del nuevo empleado y con sus compañeros más cercanos. Se está atento a qué sienten y cómo reciben los entrevistados la presencia de una persona con discapacidad en el equipo de trabajo. Es necesario destacar el valor y la importancia que ellos tienen en el programa. Nuestra actitud debe reflejar que es también parte de nuestra tarea orientarlos y contenerlos a ellos.
- Seguimiento: La capacitación a los gerentes y a otros integrantes del equipo de trabajo continúa a lo largo del seguimiento que los profesionales realizan a los jóvenes integrados. Se considera que esta es la etapa más importante del programa. El proceso de seguimiento permite visualizar cómo el empleado está desarrollando su actividad. Son tareas del profesional: Examinar el comportamiento y la eficacia de la actuación del joven, comprobar los progresos y retroceso, identificar y analizar los factores que impiden o potencian el desarrollo del proceso labor, poner en práctica las estrategias adecuadas para corregir posibles problemas detectados, evaluar con el responsable de la empresa el rendimiento del emplea, Implementar nuevas estrategias para poder capacitar al empleado para nuevas tareas.

3. El entorno laboral de la persona integrada. Conclusiones.

De la experiencia de éstos años de coordinar un Programa de Empleo con Apoyo puedo expresar a modo de conclusión que:

En el medio empresarial que recibe a la persona con discapacidad mental, también se encuentran varios aspectos que se ven potenciados.

La inclusión de un trabajador con necesidades especiales genera necesariamente un reajuste de roles dentro de la empresa. Todos los miembros de la misma deben flexibilizarse, ganando también en cuanto a apertura y tolerancia a la frustración. Algunos miembros de la empresa deben capacitarse específicamente para entrenar y orientar a la persona discapacitada, redundando ello en una mayor preparación del personal.

Uno de los temores que vimos que se repite en casi todos los casos es el de tener que conservar en el puesto de trabajo a una persona que no califique.

Nuestra obligación será hacerle saber que seremos los responsables de tomar los recaudos necesarios para que el postulante y su familia sepan que deberá cuidar el puesto y que sus obligaciones serán como las de cualquier empleado, por lo tanto, si nos equivocamos en la evaluación o si la persona presenta alguna dificultad que lo aleja del perfil esperado, deberemos hacer frente a la necesidad de comunicarle al empleado que no podrá seguir en el puesto. No deberá ser ésta una tarea del empresario.

Su empresa no deberá sufrir transformaciones por estar integrando a personas con discapacidad dado que habrá profesionales de la institución que serán los responsables de llevar adelante el programa y ser el nexo entre la empresa y los problemas que se presenten.

La empresa es sin duda un ámbito de integración para la persona con discapacidad mental, quién sentirá que tiene un verdadero trabajo porque cobra el mismo salario, tiene las mismas responsabilidades y los mismos beneficios que sus compañeros, logra alcanzar ciertas metas y siente que puede ver otras en su horizonte laboral

Para el logro de esta finalidad las empresas deben planificar, orientados por los profesionales que asumen el rol de facilitadores, las acciones necesarias para que la integración sea exitosa. Algunos principios a tener en cuenta en esta planificación serán:

- Fomentar que los compañeros de trabajo, los supervisores o cualquier otro recurso humano en el lugar de trabajo estén preparados para trabajar junto a trabajadores con discapacidad y les brinden el apoyo que necesitan durante todo el proceso de desarrollo laboral.
- Tomar conciencia dentro de la empresa, que todos necesitamos apoyos y todos podemos ofrecerlos.
- Desarrollar programas de capacitación tendientes a mejorar la capacidad laboral de éstos empleados.

4. Discapacidad y Trabajo. Formación de los profesionales en la Universidad

En el marco del Congreso que hoy nos convoca los invito a reflexionar desde nuestro lugar como docentes universitarios, acerca de éste tema.

Los equipos de Recursos Humanos con los cuales estoy en contacto manifiestan desconocer la temática de discapacidad y trabajo.

Los referentes del departamento de Legales, nos consultan acerca de la legislación laboral relacionada con estas personas.

Las empresas de medicina laboral que realizan el examen pre-laboral se plantean interrogantes cuando reciben un empleado con estas características.

Cuando alguna empresa realiza una consulta a algún organismo del estado encuentra muchas veces, respuestas que evidencian que no existe una política pública clara.

Estos temas y muchos otros que encontramos quienes trabajamos en la integración laboral de las personas con discapacidad, nos permiten inferir que en el ámbito universitario los estudiantes de diferentes disciplinas no están

recibiendo una formación adecuada que les permita poder abordar este tema y lo que es más grave aún, no se ha desarrollado en ellos la toma de conciencia acerca del pleno derecho que estas personas tienen de ingresar al mercado laboral.

Es mi deseo que cada docente universitario considere este tema en el momento de elaborar los programas de sus asignaturas.

En algunas Universidades de otros países, además de considerarse en los programas de la formación de grado, existen cátedras especiales que abordan el tema de la discapacidad relacionada con diferentes disciplinas, como la cátedra de "Discapacidad y Cultura" de la Universidad de Illinois en Chicago y la cátedra: "Discapacidad y Desarrollo humano" de la misma universidad".

En nuestro país hay algunas iniciativas como la que desarrolla la "Comisión Universitaria sobre Discapacidad" de la Universidad Nacional de La Plata.

Como docentes universitarios católicos es importante no perder de vista nuestra visión de hombre. El Dr. José Ramón Amor Pan, en su libro *Ética y Deficiencia Mental*, manifiesta:

"En definitiva, el problema de las personas con deficiencia mental supone un preguntarnos por la raíz misma de nuestra existencia: ¿ Qué modelo de hombre manejamos, qué es el hombre? ¿ Qué sociedad queremos construir?"

...."Nuestro mundo funciona movido por el dinero, la competitividad, el éxito y el triunfo, cueste lo que cueste. No ayuda a las personas a estar abiertas y atentas a los sufrimientos y esperanzas de los otros"... Lo que estoy diciendo es que el mundo moderno desarrolla la agresividad y las capacidades de eficacia y razonamiento, pero los corazones pueden estar subdesarrollados, atrofiados. Y esto nos recuerda la problemática de las personas con discapacidad mental: Porque gran parte de los males que agobian a estas personas provienen, precisamente, de la misma sociedad"

A partir del siguiente párrafo de Laborens Exercens, Encíclica sobre el trabajo humano, los invito a reflexionar para proponernos lograr una sociedad cada vez más inclusiva, una sociedad que acoja a la persona con discapacidad como uno más de nosotros, logrando así mejorar su calidad de vida.

" Cada comunidad habrá de darse las estructuras adecuadas con el fin de encontrar o crear puestos de trabajo para estas personas"....." Sin ocultar que se trata de un compromiso complejo y nada fácil, es de desear que una recta concepción del trabajo en sentido subjetivo lleve a una situación de que dé a la persona con discapacidad la posibilidad de sentirse no al margen del mundo del trabajo o en situación de dependencia de la sociedad, sino como un sujeto de trabajo de pleno derecho, útil, respetado por la dignidad humana, llamado a contribuir al progreso y al bien de su familia y de la comunidad según sus propias capacidades"

Referencias Bibliográficas:

- Amos Pan, José Ramón. (1995) *Ética y Deficiencia Mental*. Madrid. Editorial Universidad Pontificia Comillas.
- Shocron, Victoria. Presidenta Fundación DISCAR. Presentación Universidad Torcuato Di Tella.
- Informe del Comité Especial encargado de preparar la convención internacional para promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Naciones Unidas. (2006). Nueva York.
- Harris Prager, Joshua. (1998) "La discapacidad tiene cátedra" *The Wall Street Journal*. Revista Mosaico, Publicación de la Comisión Arquidiocesana para las personas con discapacidad Abril, 1999. Número 23.
- Juan Pablo II, (1981) *Laborens Exercens*, Encíclica sobre el trabajo humano.

