

**Inclusión laboral y servicios  
tercerizados de personas con  
discapacidad como posibilidades  
de acceso al mercado competitivo  
en empresas gastronómicas de Yerba  
Buena, Tucumán. Un diagnóstico  
desde Terapia Ocupacional**

**Autor:** Mercedes Ma. Paz Posse

**Director:** Lic.TO Alexia Guraiib

**Asesor metodológico:** Lic. TO María Salvatierra

**Año:** 2022

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Agradecimientos**

A mi familia, que me apoyó y motivó durante toda mi carrera; acompañó en esta etapa y a Javier, mi papá, que me cuida e inspira desde el cielo.

A mis amigas y a todas esas personas especiales que estuvieron siempre presentes durante toda la carrera, acompañándome, motivándome y celebrando cada uno de mis logros.

A mis compañeras y a partir de hoy colegas: Mer, Lula y Lucía, grandes amigas que me dió la facultad y que fueron un pilar fundamental durante toda la carrera,

A Ana, y Constanza, por guiarme durante toda esta etapa, atentas y dispuestas a brindarme su tiempo, siempre con la palabra justa, respondiendo inquietudes y aclarando dudas.

A la Lic. TO Alexia Guraiib por su disposición permanente y guía durante la elaboración de mi tesis final.

A las Terapistas Ocupacionales con quienes tuve la suerte de cruzarme, Clara, Germán, Silvia y Coty, por transmitirme su vocación y guiarme durante mis prácticas profesionales.

A los miembros del tribunal y a los docentes de la carrera, por dedicar su tiempo y esfuerzo para formar futuros Terapistas Ocupacionales.

## **Índice**

<b>Resumen</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 1</b>	<b>6</b>
Introducción	7
Planteo del problema	10
Preguntas de Investigación	10
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Justificación	12
<b>Capítulo 2</b>	<b>14</b>
Antecedentes de Investigación	15
Antecedente N.º 1	15
Antecedente N.º 2	16
Antecedente N.º 3	18
Antecedente N.º 4	19
Marco Conceptual	21
Trabajo	21
Tercerización de servicios	22
Conceptualización del término discapacidad	23
Inclusión laboral de personas con discapacidad	28
Procesos de inclusión laboral	30
Beneficios y barreras a la inclusión laboral	49
Rol de la Terapia Ocupacional	55
<b>Capítulo 3</b>	<b>59</b>
Marco Metodológico	60
Tipo de estudio	60
Diseño	60
Variable 1	61

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Variable 2	61
Variable 3	62
Variable 4	63
Variable 5	64
Población	65
Muestra	65
Criterios de inclusión	65
Criterios de exclusión	65
Instrumento de evaluación	65
Plan de Análisis	66
Consideraciones Éticas	66
<b>Capítulo 4</b>	<b>67</b>
Contexto de investigación	68
Análisis de resultados	69
Análisis descriptivo de los ítems	70
Discusión	80
Conclusiones	87
Recomendaciones	91
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>94</b>
<b>Anexos</b>	<b>100</b>
Instrumento de evaluación	101

## **Resumen**

Esta investigación tiene por objetivo conocer si existe la contratación de personas con discapacidad y bajo qué modalidad, en empresas del rubro gastronómico de Yerba Buena, Tucumán.

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cuantitativo, y un diseño no experimental. La muestra estaba compuesta por 137 empresas del rubro gastronómico de yerba buena. La recolección de datos se realizó con una entrevista estructurada con preguntas cerradas, la cual fue contestada por personas con poder de toma de decisiones de empresas gastronómicas de Yerba Buena (dueños, gerentes, apoderados), a los que en la presente investigación se hace referencia utilizando el término empresario a fines de unificar la referencia.

La tasa de respuesta obtenida es 38% que responde a un estimador ambicioso del 95% para el nivel de confianza con P5% y R15%. A partir de los resultados obtenidos se puede afirmar que el número de empresas que incluyen entre sus empleados a personas con discapacidad es bajo (15%). De los empresarios encuestados, 22 (42%), refiere no conocer o conocer poco los procesos de inclusión para personas con discapacidad (PcD), en el mismo sentido 23 de ellos (44%) refiere desconocimiento acerca de las leyes existentes. 19 empresarios (36%) consideran que las empresas tienen la responsabilidad de incluir personas con discapacidad independientemente de su condición. Las creencias son en general más positivas que negativas respecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad (18 empresarios manifestaron creencias positivas, 18 creencias medianamente positivas y 16 creencias negativas). Para concluir, se evidencia desconocimiento acerca de los procesos y las leyes existentes, pero sí creencias positivas sobre el proceso de inclusión, además de un sentido de responsabilidad por parte de los empresarios acerca de su rol en este proceso.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

**Palabras clave:** Trabajo - Tercerización de servicios - Discapacidad - Personas con discapacidad - Inclusión - Inclusión laboral de personas con discapacidad - Terapia Ocupacional

# Planteamiento del problema

---

01



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Introducción**

*"Cada ser humano es único e irrepetible, y la discapacidad forma parte de esa diversidad, es consustancial a nuestra condición".*

La dificultad para las personas con discapacidad a la hora de obtener y conservar un trabajo, radica en la forma y organización de este y no tanto en la discapacidad en sí misma, por lo que puede ser superada con la adopción de políticas adecuadas, tendientes a la integración del colectivo, preferentemente en el mercado ordinario, o en su defecto en el mercado protegido, con el objetivo claro y el convencimiento de que el trabajo es el paso fundamental para la integración social de las personas con discapacidad.

La intervención de terapia ocupacional se enfoca a crear o facilitar oportunidades para participar en ocupaciones que conducen a la participación en situaciones de la vida deseadas. (American Occupational Therapy Association, 2002)

Vinculada a la definición de la intervención de terapia ocupacional citada en el párrafo anterior, tenemos la de *justicia ocupacional*, definida como "una justicia que reconoce los derechos ocupacionales a la participación inclusiva en las ocupaciones cotidianas para todas las personas en la sociedad, independientemente de su edad, capacidad, género, clase social u otras diferencias". (Nilsson & Townsend, 2010)

La justicia ocupacional involucra la preocupación que los terapeutas ocupacionales tienen por el respeto, la justicia, la imparcialidad y las oportunidades equitativas al considerar los contextos de personas, grupos y poblaciones.

Esta investigación busca reconocer un área de injusticia ocupacional, para que con el conocimiento se pueda trabajar para apoyar políticas, acciones, y leyes que permitan que las personas con discapacidad se dediquen a ocupaciones que brinden propósito y

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

significado a sus vidas. Al reconocer y abordar el problema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es que se buscan resultados dirigidos al empoderamiento y la autonomía.

Es a partir de la práctica en relación a la justicia ocupacional donde los terapeutas ocupacionales encuentran la oportunidad de identificar, generar y gestionar propuestas de acción para abrir camino hacia la inserción de las personas con discapacidad en empresas del sector privado.

El trabajo es el gran organizador de la sociedad, a través de él los seres humanos expresan sus habilidades y capacidades, ponen en juego su singularidad, vocación, intereses y experiencias. Las personas al trabajar se desarrollan y progresan con el fin de alcanzar su plena autonomía y se convierten en sujetos protagonistas de la sociedad en la que viven.

El debate que se aborda, se enfoca en la existencia de barreras relacionadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad, que se pueden agrupar en dos grandes problemáticas, por un lado, la falta de capacitación, y por el otro, los prejuicios y mitos relacionados a la improductividad. El tema de la inclusión, requiere que la sociedad pueda atender las necesidades de las personas con discapacidad, como las de cualquier otro ciudadano; valorar la individualidad, adaptación a las realidades de los modelos que ya existen, y defender los derechos de las personas con discapacidad.

El potencial del mercado es enorme, pero alcanzarlo implica un cambio organizacional, cultural y social que demanda tiempo, pero que a su vez se encuentra enmarcado en las tendencias globales hacia nuevas formas de consumir y realizar negocios.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Como futura Terapeuta Ocupacional, el motivo que me llevó a elegir este tema de investigación fue la preocupación por la falta de oportunidades que tienen las personas con discapacidad a la hora de buscar trabajo. Diversas encuestas plantean que, de las personas que tienen alguna discapacidad, son muy pocos los que se encuentran empleados, y allí me pregunté, ¿qué nos pasa como sociedad?, si todas las personas tenemos los mismos derechos, también deberíamos tener las mismas oportunidades de acceso a un trabajo. Como terapeutas, podemos preparar a la persona y brindarle todas las herramientas para que pueda participar en búsquedas activas en el mercado de trabajo, que pueda trabajar y conservar ese empleo, pero si no trabajamos o abordamos a dónde debe realizarse esa inclusión, siempre van a existir barreras y exclusión. Es a través de esta investigación que busqué conocer qué elementos, pensamientos, estructuras conforman a esas barreras, para poder abordarlas (abordamos a las personas y al medio en que se llevan a cabo sus ocupaciones), ya que es en el acceso al medio, donde se presentan diversas trabas. La población de estudio fue elegida en base a los contactos con los que contaba, esto facilitó abordarlos desde un plano de mayor confianza ante la propuesta de investigar hacia adentro de las organizaciones o empresas a cargo, encuestadas; las herramientas digitales fueron de gran ayuda y también algunas personas que conocía en el medio, con quienes pude conversar y conocer más su visión.

## **Planteo del problema**

### Preguntas de Investigación

- ¿Cuántas empresas del rubro gastronómico incorporan a personas con discapacidad mediante inclusión laboral o mediante contratación de tercerización de servicios?
- ¿Cuántas de las empresas que emplean a personas con discapacidad lo hacen mediante inclusión laboral y cuántas contratan servicios tercerizados a su cargo?
- ¿Cuánto conocen los empresarios del rubro gastronómico sobre las diferentes modalidades de empleabilidad y contratación de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las creencias que tienen los empresarios del rubro gastronómico de Yerba Buena acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son los diferentes factores que inciden en la toma de decisión de las empresas del rubro gastronómico al momento de emplear o contratar personas con discapacidad?
- ¿Consideran los empresarios oportuna la capacitación y acompañamiento para la eventual contratación de personas con discapacidad?

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

#### Objetivo General

- Describir si se implementa la contratación de personas con discapacidad y bajo qué modalidad, en empresas del rubro gastronómico de Yerba Buena, Tucumán.

#### Objetivos Específicos

- Relevar la cantidad de empresas del rubro gastronómico que emplean o contratan a personas con discapacidad, bajo la modalidad de inclusión o tercerización.
- Discriminar dentro de las empresas, quiénes emplean mediante inclusión laboral a personas con discapacidad y, quienes contratan servicios tercerizados de personas con discapacidad.
- Valorar cuánto conocen los empresarios del rubro gastronómico sobre las diferentes modalidades de contratación de personas con discapacidad.
- Indagar acerca de las creencias que tienen los empresarios del rubro gastronómico de Yerba Buena acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Indagar respecto a los diferentes factores que inciden en la toma de decisión de las empresas del rubro gastronómico al momento de contratar personas con discapacidad.
- Indagar si los empresarios consideran oportuna la capacitación y acompañamiento, para la eventual contratación de personas con discapacidad.

## **Justificación**

Los terapeutas ocupacionales trabajan, desde los derechos humanos, en la búsqueda de justicia ocupacional para todos. La justicia ocupacional requiere de los derechos universales de la ocupación, definidos de manera amplia y reconociendo las diferencias relacionadas al contexto cultural, social, político (actual e histórico) y geográfico.

La justicia ocupacional se comprende como "la promoción de un cambio social y económico para incrementar la conciencia individual, comunitaria y política, los recursos y la igualdad de oportunidades para el desarrollo de ocupaciones que permitan a las personas alcanzar su potencial y experimentar bienestar"<sup>1</sup>.

Los terapeutas ocupacionales reconocen la importancia e impacto de la conexión mente-cuerpo-espíritu en el compromiso y la participación en la vida diaria. El conocimiento de la relación transaccional y la importancia de las ocupaciones significativas y productivas constituye la base para el uso de las ocupaciones como medios y fines de las intervenciones (Trombly, 1995). Este conocimiento distingue a la terapia ocupacional como un servicio distinto y valioso (Hildenbrand & Lamb, 2013) para el cual un enfoque en el conjunto se considera más fuerte que un enfoque en aspectos aislados del funcionamiento humano.

El acceso al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas y es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad.

Para comprender la perspectiva de los derechos humanos es importante diferenciar entre los derechos humanos entendidos como resultados - fin, es decir como aspiración (objetiva) y exigencia (subjetiva) a lograr u, obtener el bien jurídicamente reconocido, y el

---

<sup>1</sup> Parra, E. (2015). Análisis del concepto 'justicia' en terapia ocupacional. *Revista de La Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Colombia*, 63(3), 449–456. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v63n3.49629>

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

enfoque de los derechos humanos entendido como proceso - medio, como "forma de ver" y "manera de hacer" para lograr esos derechos.

Actualmente el contexto socioeconómico es muy complejo, donde el acceso al trabajo se hace muy difícil para todas las personas, tengan o no, alguna discapacidad. Tucumán es una de las provincias que, durante 2021 mostraba uno de los mayores índices de desempleo a nivel país.

Existen políticas que se orientan a estimular a las empresas para contratar personas con discapacidad, pero éstas presentan resistencia a la inclusión, probablemente por desconocimiento.

Desde la profesión de Terapia Ocupacional se abren muchas puertas hacia la creación de proyectos, que primeramente sean innovadores y que busquen un bienestar a nivel social, ya que uno de los objetivos es que el ser humano alcance la máxima independencia posible en sus áreas ocupacionales y participe dentro de un contexto que le brinde esas oportunidades para desarrollar un desempeño ocupacional acorde a su ciclo vital.

Por otro lado, el profesional de Terapia Ocupacional puede incursionar en proyectos que abarquen la mejora de la calidad de vida y desempeño ocupacional de personas con discapacidad, para quienes les resulta más difícil conseguir un trabajo remunerado, debido a que son pocas las empresas que dan paso a su empleabilidad o contratación, y si lo hacen, es por ley y por los beneficios que se otorgan; sin embargo, no aprovechan las capacidades que aquellas personas tienen y pueden ofrecer.

# Marco Teórico

---

# 02



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Antecedentes de Investigación**

Antecedente N.º 1

*Artículo de investigación: "La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España".*

*Universidad de Manizales - Facultad de Ciencias de la Salud - Volumen 16 N° 2 -  
Aprobado para publicación: 17-11-2016 - Autores: Bernarda Elisa Pupiales Rueda, Leonor  
Córdoba Andrade*

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.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

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.

Antecedente N.º 2

Tesis de grado: *El emprendimiento en las personas con discapacidad en el Distrito de Villa María del triunfo es una vía para el logro De su vida independiente*

*Autores: Patricia Nieto Escobedo y Pablo Peña Becerra - Universidad EAFIT – Medellín - 2018*

Las personas con discapacidad en el Perú —en particular en Lima Metropolitana y el Callao— presentan serias dificultades para acceder a empleos y generar emprendimiento. En el año 2012 las cifras oficiales señalaron que sólo el 16,4% de la población con discapacidad económicamente activa se encuentra empleada. De dicha cifra, 1,2% son emprendedores; 9% genera su autoempleo; y solo el 15,4% ha recibido educación técnica o superior. Estas estadísticas muestran la precariedad en el nivel de empleo y en la calificación de las personas con discapacidad.

Estas cifras se ven agudizadas en distritos que presentan pobreza y pobreza extrema, como es el caso de Villa María del Triunfo. En la presente investigación, evaluamos las políticas de promoción del emprendimiento de las personas con discapacidad emanadas por los Gobiernos Nacional, Regional y Local. Analizamos el

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

entorno normativo, el ambiente financiero, la predisposición de las empresas de responsabilidad social o corporativa a tercerizar actividades que les son propias. Además, examinamos el comportamiento de las personas con discapacidad a fin de proponer la creación y operación de una empresa social que les permita el desarrollo de una vida independiente.

La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, "promueve las empresas promocionales constituidas por personas con discapacidad, mientras que el Decreto Supremo 013 - 2013 – PRODUCE, Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, promueve el establecimiento de MYPE<sup>2</sup> de personas con discapacidad. Ambos dispositivos les brindan preferencias sólo en el caso de igualdad del precio y calidad del bien o servicio demandado. Esta preferencia en poco o nada incentiva a las personas con discapacidad en la medida en que sus precios se ven incrementados por la inversión en ajustes razonables que deben realizar.

De otro lado, los programas laborales promovidos por el MTPE<sup>3</sup>, Jóvenes Productivos e Impulsa Perú, al igual que el programa Nuevas Iniciativas Empresariales de PRODUCE, han facilitado poco o nada la participación de las personas con discapacidad. En el territorio, la MVMT<sup>4</sup> institucionalmente no es un pilar del desarrollo de las personas con discapacidad, puesto que sus autoridades tienen prejuicios sobre la capacidad y productividad de las personas con discapacidad. La misma situación ocurre en las empresas con/sin RSE<sup>5</sup>. A fin de cumplir con el objetivo de propuesta, presentamos la oportunidad de crear una empresa social con el apoyo de la Organización no Gubernamental PANSOY

---

<sup>2</sup> Micropyme. Compañía con menos de 10 trabajadores

<sup>3</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

<sup>4</sup> Municipalidad de Villa María del Triunfo

<sup>5</sup> Responsabilidad Social Empresarial

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Antecedente N.º 3

Trabajo final integrador: *"Desarrollo de las relaciones interpersonales en jóvenes con discapacidad intelectual en relación a la inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Una perspectiva desde Terapia Ocupacional"*

*Universidad Nacional de San Martín. Instituto Ciencias de la rehabilitación y el movimiento. Licenciatura en Terapia Ocupacional. Asignatura: Diseño de Trabajo Final. Año 2018.*

En relación a la relevancia social, se busca brindar información a la comunidad y a las empresas acerca de la importancia de la inserción laboral, y cómo la misma influye positivamente en la empresa donde se encuentran insertos y en el desarrollo personal de las personas con discapacidad intelectual. Así mismo las habilidades y destrezas que poseen los jóvenes con discapacidad intelectual para llevar a cabo un trabajo competitivo. De esta manera, se buscará no sólo el beneficio a las empresas, si no también aumentar la posibilidad de que los jóvenes (20 a 35 años) con discapacidad intelectual tengan acceso al mercado laboral competitivo.

En cuanto a la relevancia teórica se pretende identificar la relación entre la inserción laboral de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual dentro del mercado competitivo con apoyo y el desarrollo de las relaciones interpersonales. Analizar, por lo tanto, los factores de las relaciones interpersonales, de las personas con discapacidad, que se encuentran favorecidos a partir de su inserción laboral dentro del mercado competitivo con apoyo. Contribuir con datos fácticos sobre la incidencia que posee la inserción laboral en empleos competitivos con apoyo en las relaciones interpersonales de jóvenes (20-35 años) con discapacidad intelectual, siendo este un inicio para el desarrollo de futuras investigaciones sobre la temática planteada

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

En relación a la relevancia práctica, por un lado, se intenta concientizar a las empresas acerca de lo que significa insertar a una persona con discapacidad intelectual y dar a conocer las habilidades sociales que ellos pueden desarrollar en un ambiente de trabajo. Concientizar a las empresas y a la sociedad en general acerca de los beneficios que obtiene la persona con discapacidad intelectual en el desarrollo de las relaciones interpersonales, al estar inserto laboralmente. Por otro lado, proveer información a profesionales que se dediquen explícitamente hacia el entrenamiento laboral de adultos con discapacidad intelectual. Por último, será útil definir el desarrollo de las relaciones interpersonales a raíz de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, para brindar información a las empresas, a los compañeros de trabajo, a las familias y demás profesionales.

Antecedente N.º 4

*"Situación Ocupacional y discapacidad en la provincia de Tucumán: un análisis departamental de las características ocupacionales de personas con discapacidad intelectual"*

Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino. Lic. en Terapia Ocupacional. Autora: Luna María Loures. Año 2016.

En el presente trabajo de investigación se decidió abordar a la discapacidad intelectual a partir del análisis y descripción de la distribución departamental de la misma en la población económicamente activa (de 15 a 49 años).

Para ello se atendió a las definiciones del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010. Proponiéndose un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal se analizaron variables en tres ejes centrales: Características

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

sociodemográficas de la discapacidad intelectual y las habilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual desde la perspectiva de Terapia Ocupacional.

Se encontró que, de los diecisiete departamentos que integran la provincia, solo cuatro (Tafí Viejo, Monteros, Río Chico y Cruz Alta) presentaron condiciones favorables para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

El estudio de la distribución territorial de un fenómeno de salud tan importante como es la discapacidad, permite un mejor conocimiento de la situación que vive este grupo poblacional en la extensión provincial y brinda herramientas que permiten orientar las políticas públicas para mejorar las condiciones de vida y planificar las acciones o estrategias que faciliten el acceso de estas personas a los servicios de salud, de educación, de seguridad social, etc.

## **Marco Conceptual**

### Trabajo

El trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo ya sea verbal o escrito

La relevancia del trabajo como factor de enriquecimiento individual es evidente, y viene determinada por su vinculación con el crecimiento y el bienestar personal, que aporta autonomía y se relaciona positivamente con la calidad de vida. Así mismo, la precariedad laboral y/o la imposibilidad de obtener un empleo producen efectos negativos en las personas tales como aislamiento social, estrés, diversos problemas de salud, conflictos en el núcleo familiar, entre otros.

En Argentina, más de un 10% de los habitantes de, padecen algún tipo de discapacidad. De ellos, solamente el 25% se encuentran laboralmente activos. Desde hace décadas, el deterioro laboral, la subocupación y el desempleo afectan a nuestro país. Como parte de la tendencia mundial, el emprendedurismo y el autoempleo buscan suplir las necesidades laborales. Sin embargo, hay poblaciones para las que la oportunidad de emprender puede no ser una solución asequible.

El problema que encontramos es en cómo hacer visible la situación de esta minoría (la más grande del país) y cómo modificar su realidad laboral, convirtiéndose en una oportunidad para las personas con discapacidad y las organizaciones.

Cada habitante del país contribuye al desarrollo del mismo; por medio de las políticas se crean las condiciones propicias en donde deben surgir las oportunidades para

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

que todos seamos sujetos activos para la economía mediante el trabajo. La exclusión de las personas con discapacidad de la inserción en un trabajo que lo dignifique como persona y ciudadanos, ocasiona consecuencias como el alto nivel de pobreza, asistencialismo, no acceso a la salud, la educación y el desempleo.

### Tercerización de servicios

La tercerización de servicios se define como "el uso contratado de los recursos, bienes y capacidades de un tercero con niveles garantizados de los criterios de calidad, rendimiento y valor frente al costo" (Bravand, 2007, p. 25). Es una herramienta de optimización de recursos que permite la disminución de costos, la mejora de la calidad de los servicios, la simplificación de procesos, entre otros, todo lo cual les ayuda a las empresas a enfocarse en las actividades principales y, así, mejorar su desempeño (Forneas, 2008).

Es una práctica que busca la eficiencia y la optimización de los recursos. Lo más importante acerca de esta práctica, es que es una herramienta muy poderosa para estimular talentos, aumentar la productividad y reducir ciclos de trabajo. También es una buena idea recurrir al servicio tercerizado cuando la empresa no da abasto con sus propios recursos. Al tercerizar actividades cotidianas, el dueño de la empresa tiene tiempo para centrarse en lo que realmente es relevante para el negocio.

Se deben tercerizar sólo los servicios que no están relacionados con la actividad principal de la empresa; son tareas necesarias para la operación, pero que no influyen en la actividad final (la razón de existir) de la empresa.

Ventajas de tercerizar servicios:

- Reducción general de costos.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Profesionalización de los servicios.
- Más tiempo para dedicarse a la actividad principal de la empresa.
- Optimización de los recursos humanos.
- Estructura administrativa simplificada, sin gravámenes salariales y tributarios.
- Posibilidad de prescindir del contrato.
- Control de la actividad tercerizada por la empresa contratada.

#### Conceptualización del término discapacidad

Pensar en las personas con discapacidad, nos enfrenta a cuestionarnos cómo percibimos y entendemos al "otro". Como construcción social, el significado de "discapacidad" no es estático y evolucionó a lo largo del tiempo. Para realizar ese recorrido, retomaremos el análisis de la otredad que realiza la Antropología, donde se realiza el pasaje del paradigma de la "diferencia" al paradigma de la "diversidad".

Para adentrarnos más sobre las conceptualizaciones a lo largo de la historia, a continuación, desarrollaremos un breve racconto:

##### *1. Paradigma Tradicional: la persona con discapacidad como sujeto de beneficencia.*

En la Antigüedad, las personas con discapacidad eran sometidas a la marginalidad orgánico-funcional y social. En esta sociedad, el discapacitado se encontraba en una situación de dependencia y sometimiento permanente. Esta cultura tenía fuertes criterios de normalidad (principalmente relacionados con la capacidad de ir a la guerra), donde las personas con discapacidad o pobres, que no cumplían con las expectativas y eran considerados innecesarios. Al ser considerados un "error de la naturaleza", un castigo de los dioses o enviados con mensajes diabólicos, el genocidio se encontraba habilitado para

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

ellos. Durante la Edad Media, también fueron perseguidos o exhibidos como "fenómenos" en zoológicos o espectáculos. Estos "otros", no poseían derechos porque no eran considerados ciudadanos.

2. *Paradigma de Rehabilitación: la persona con discapacidad como sujeto de asistencia.* Las consecuencias de la Primera Guerra Mundial y el avance de la medicina confluyen para darle un nuevo origen y definición a la discapacidad: el déficit o diagnóstico médico. A partir de esta época, la medicina buscó normalizar el déficit a través de una intervención técnica, bajo la creencia de que todas las personas tienen derecho a corregir su estado. La persona con discapacidad se convierte en paciente en una relación asimétrica con el profesional de la salud: la voz del segundo prevalece por encima de las necesidades o deseos del primero.

Actualmente, este Modelo Médico que concibe la discapacidad como equivalente a un déficit en la persona convive con las nuevas aproximaciones. Para este paradigma, es el individuo que padece el déficit quien debe adaptarse al entorno para formar parte de la sociedad.

3. *Paradigma de Autonomía Personal: la persona con discapacidad como sujeto de derecho.* A partir de la década del '70, el Movimiento de Vida Independiente, formado por un grupo de personas con discapacidad, comienza a criticar el paradigma anterior: proponían una manera de pensar "nada de nosotros sin nosotros". Buscaban, básicamente, que se respetara la autonomía de las personas con discapacidad y las decisiones que pudiesen afectar su propia vida. Asimismo, promovían la supresión de las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales derivadas de los prejuicios y preconceptos. Desde esta perspectiva, el problema de la *exclusión/inclusión* se mueve desde el déficit del individuo hacia la inaccesibilidad del entorno y la provisión de los apoyos necesarios en la comunidad. Así, las personas con discapacidad son sujetos de derechos y obligaciones en

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

igualdad de condiciones que los demás, debiendo tener un rol protagónico sobre sus propias vidas y un papel fundamental en la planificación y desarrollo de una sociedad inclusiva. Este paradigma propone complejizar la aproximación desde un déficit (diagnóstico médico) en la persona para pensar en la existencia de barreras en el entorno y qué es necesario hacer para sortear esas barreras.

En síntesis, a partir de la revisión sobre la evolución de las teorías sobre la discapacidad durante los últimos veinticinco años, se evidencia la conformación de lo que se denomina "modelo social de discapacidad".

Jorge Alfonso Victoria Maldonado, presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán, México, resume que el modelo social de la discapacidad se presenta como un nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, que ha tenido un desarrollo teórico y también normativo. Es un modelo que considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de las demás personas, pero desde una valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con los valores esenciales que fundamentan los Derechos Humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y que dan lugar a la inclusión social, que pone como base los principios como: autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

El modelo social entiende la discapacidad como el resultado del fracaso de la sociedad al adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas" (Abberley, 1998: 78). En la actualidad, se adoptó una visión más global, integral e incluyente al respecto y se la conceptualizó como "modelo bio-psico-social" (INDEC, 2018). Este modelo continuó y

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

aumentó la visión global de lo social a lo cual añade lo biológico y lo psicológico, logrando de este modo una perspectiva transversal de la problemática.

Con este nuevo paradigma se hizo necesario redefinir el término de discapacidad, y ante ello la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2001, promociona la denominada Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), donde define a la "*discapacidad*" como un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)" (p.206).

De manera extra constitucional se puede mencionar la aparición de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, una herramienta normativa internacional, realizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y aprobada el 13 de diciembre de 2006, que nace con el propósito de "*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*" para, de esta forma, contribuir a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y así promover su participación en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y países.

En Argentina se adhirió a esta Convención a través de la Ley 26.378. En el año 2014 tomó jerarquía constitucional bajo la Ley 27.044. De esta manera, nuestro país aceptó las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado y debe adoptar las medidas pertinentes para hacerlas cumplir.

En materia laboral, el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Trabajo y Empleo establece:

1. 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) 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;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha marcado un cambio de paradigma en cuanto a la mirada de la discapacidad. La respuesta adecuada a estos problemas, no debe ser sólo individual, sino que requiere cambios en las instituciones, en la infraestructura y en las políticas de Estado.

#### Inclusión laboral de personas con discapacidad

El término inclusión es un significante que, durante los últimos años, ha tomado cada vez mayor relevancia tanto a nivel global como local. La lucha por la inclusión tiene tantas

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

aristas como dimensiones constitutivas de una persona: cultural, social, política y económica. El propósito de esta investigación se encuentra centrada principalmente en la última, por considerar que es la base material la que permite acceder a la independencia y los medios necesarios para desarrollar y sostener las demás necesidades.

El principal pilar de la inclusión es el reconocimiento de que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias, distintas a las de los demás, por lo que las distintas necesidades exigen respuestas diversas o diferentes. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea "parte de" y que no permanezca "separado de". Inclusión, por lo tanto, significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca; y que el individuo con discapacidad y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones.

Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

La Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad define a la inclusión laboral de personas con discapacidad como: "la posibilidad de que todas las personas con discapacidad puedan participar de las búsquedas de personal activas en el mercado, siendo evaluados por sus conocimientos, habilidades y capacidades para desarrollar las tareas asociadas a un puesto determinado. La equidad planteada debe garantizarse en materia de acceso y condiciones de selección, modo de contratación, continuidad, promoción profesional y desarrollo individual, gozando de los mismos derechos y ejerciendo las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador sin

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

discapacidad". (COPIDIS Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad)

Se trata de reducir o suprimir las barreras del entorno con la provisión de los apoyos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

En Argentina hay una multiplicidad de leyes nacionales y provinciales que promueven y protegen los derechos de las personas con discapacidad y regulan diferentes aspectos relacionados a la salud, el transporte, la educación, el trabajo y la seguridad social entre otros. Algunas de las que podemos mencionar son la Ley Nacional de Empleo (Ley 24013/1991), Ley de Contrato de trabajo (Ley 20744/1974).

En el año 2003 se instauró como asunto de Estado la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad. Se creó la Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad. Se iniciaron programas con apoyo de este organismo, enlazando instituciones gubernamentales y privadas. Aun así, los índices de desempleo de dicho colectivo son elevados en comparación con el resto de la sociedad (Mareño, 2015).

### Procesos de inclusión laboral

#### 1 – Decisión

- Aproximación: Es el momento en el que la empresa empieza a pensar y a expresar la intención de incluir a una persona con discapacidad dentro de la organización. Se puede plantear el tema en el interior de la organización, en equipos de trabajo o directamente con algún actor externo especialista.

- Sensibilización: La organización puede, con acompañamiento de un actor externo, proceder a la sensibilización, concientización e información de los equipos más

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

influyentes dentro de la empresa. Se trata de una actividad concientizadora que expone un tema, produce la asimilación de información y nuevos puntos de vista para modificar las actitudes indiferentes, e incita procesos de análisis, de reflexión y de revisión de conductas, a la vez que se abordan cuestiones ocultas o naturalizadas, y se cuestionan los prejuicios. La sensibilización apunta a la educación y el aprendizaje abierto, creativo y flexible, como formas de erradicación de aquellas prácticas que hay que transformar, y como estímulo a la acción y el cambio actitudinal. En general, toma la forma de charlas lideradas por expertos en el tema y están destinadas a grupos reducidos de personas.

La sensibilización sobre un tema no se traduce necesariamente en que la persona vaya a acordar con lo que le ha sido transmitido. La sensibilización constituye el primer paso y no es el único para lograr cambios de hábitos en la población. Asimismo, requiere tanto de un trabajo individual como de una reflexión grupal o colectiva.

La experiencia de las grandes empresas en la Argentina demuestra que, una vez que los altos mandos están sensibilizados, comienzan a considerar la diversidad como un valor para la compañía y toman conciencia de la importancia de su rol fundamental en la empleabilidad, y se comprometen a tomar y a impulsar la decisión; es por esta razón que este paso se incluye en el primer grupo de procesos. Se trata de un proceso necesario y fundamental, ya que, de esta manera, la decisión es sólida desde sus inicios y baja en cascada a toda la organización.

- Toma de decisión: Luego de una primera aproximación y de informarse sobre los beneficios y los procesos que se sugieren incorporar antes de la inserción de las personas con discapacidad, la empresa puede tomar la decisión, habiendo evaluado internamente todas las opciones.

## 2- Relevamiento

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Relevamiento funcional: El actor externo puede relevar la información sobre el tipo de trabajo, las funciones, las tareas, las herramientas o tecnologías que utilizará la persona empleada con discapacidad, las condiciones de relacionamiento e interacción con otras personas en un ámbito y en un puesto determinado, entre otros. Sobre esta base se construirán los perfiles de competencias que deberá reunir el potencial colaborador para desempeñarse de la mejor forma posible en ese rol o puesto de trabajo y se analizarán los ajustes necesarios a partir de las necesidades específicas de cada persona.

- Capacitación del equipo de Recursos Humanos y áreas de staff: La empresa puede optar por capacitar, junto con un actor externo, a sus equipos de RRHH, particularmente en las áreas de selección de personal, de capacitación, de servicios e infraestructura, y a los referentes encargados de coordinar los procesos que implican la inclusión laboral de una persona con discapacidad.

El objetivo es alinear aquellas áreas que darán soporte para que este proceso de inclusión resulte exitoso; eliminar las barreras ambientales y de servicios para que la persona con discapacidad pueda desempeñarse en su día a día contando con la accesibilidad necesaria; y brindar las herramientas y pautas para que la organización pueda relacionarse eficazmente con las personas con discapacidad.

- Diagnóstico de accesibilidad edilicia: Se entiende por accesibilidad "la posibilidad de las personas con movilidad [o comunicación] reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad y autonomía como elemento primordial para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, sin restricciones derivadas del ámbito físico urbano, arquitectónico o del transporte, para su integración y equiparación de oportunidades".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ley N° 24.314, Accesibilidad de personas con movilidad reducida. Modificación de la Ley N.° 22.431. Buenos Aires, Argentina, 15 de marzo de 1994.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

El diseño universal surge de las demandas de las personas con discapacidad y de la necesidad de equiparar las oportunidades de esta población, a la vez que beneficia a todas las personas que se desenvuelven en un determinado espacio. Se trata de un relevamiento y evaluación del edificio y de las instalaciones, del espacio laboral donde podría desenvolverse la persona con discapacidad, con el fin de brindarle los espacios y las condiciones de trabajo adecuadas, que permitan su desenvolvimiento autónomo.

### 3- Selección

- Perfil laboral: Una vez que se ha definido el rol o puesto de trabajo que se intenta cubrir con una persona con discapacidad, y se ha realizado el análisis del puesto (relevamiento funcional), la empresa o el actor externo proceden al desarrollo del perfil laboral de la persona candidata junto con descripción del puesto.

- Reclutamiento: La empresa o el actor externo realizan el relevamiento de los curriculum vitae, que serán evaluados y proceden a la elección de los postulantes en función del puesto de trabajo. Algunos actores externos brindan programas de capacitación a las personas con discapacidad que conforman sus bases de datos, antes de su inclusión laboral. Estas organizaciones tienen conocimiento de las habilidades de cada persona, lo cual puede brindar confiabilidad al proceso de reclutamiento y selección.

- Acompañamiento en la entrevista: La empresa puede decidir llevar adelante por su cuenta el proceso de selección, es decir, no delegarlo en un actor externo. De otro modo, la empresa puede requerir el acompañamiento de algún actor externo durante el proceso de entrevistas. El acompañamiento consiste en la intervención de un profesional, psicólogo o terapeuta ocupacional, quien presencia las entrevistas y proporciona el apoyo necesario tanto a la empresa como al postulante.

- Selección: La empresa o un actor externo realizan la elección del candidato más apto para el puesto de trabajo, de acuerdo a su perfil, competencias, e intereses. En

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

algunos casos, el actor externo ya conoce a las personas con discapacidad y puede sugerir ternas o candidatos que considere que cuentan con el perfil ideal para el puesto, es por eso que muchas veces las empresas confían en la selección o preselección que realiza el actor especialista.

#### 4- Preparación

- Sensibilización y capacitación de los equipos de trabajo: Antes de la incorporación de la persona con discapacidad, la empresa o el actor externo puede sensibilizar y capacitar a las áreas y equipos de trabajo que se relacionarán con la persona con discapacidad. Se puede brindar información sobre el nuevo compañero, sobre su condición, necesidades, capacidades, limitaciones, y se pueden abordar las dudas para ayudar a derribar los mitos. Generar estos espacios de confianza antes del ingreso de la persona permite lograr una mejor inclusión y abordar todo tipo de prejuicios que puede implicar la temática. Se sostiene que es importante trabajar sobre las características y particularidades de cada persona que va a ingresar para lograr una dinámica laboral eficiente entre la persona con discapacidad y el equipo de trabajo, siempre bajo los criterios de respeto y discreción

- Adecuación: En caso de ser necesario, la empresa debe adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad y, para ello, debe dialogar con las personas acerca de cuáles serán sus necesidades. Es importante que la empresa busque e incentive la mayor independencia y autonomía posible de las personas con discapacidad. La adecuación refiere al concepto de ajustes razonables, mencionado por la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobado por la Ley N.º 26.378 del año 2008. En su artículo sobre "Trabajo y empleo", explícita que se debe "velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo".

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Por "ajustes razonables" se entiende las "modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, 2006).

La empresa debe contemplar los ajustes necesarios durante todo el proceso de inclusión y de desarrollo, es decir, desde el momento del ingreso al lugar donde se desarrolle su puesto de trabajo, los espacios en los que se desempeñará habitualmente, hasta la salida de las instalaciones. En este sentido, la adecuación refiere al ajuste, modificación o el nuevo diseño de herramientas, del entorno laboral, de maquinarias, de la arquitectura y de las condiciones ambientales, requeridos en el puesto de trabajo, en función de las necesidades de cada persona con discapacidad. También puede incluir la introducción de ajustes en el contenido, la organización y los tiempos de trabajo, y la secuencia de las tareas. Asimismo, se debe pensar en los sanitarios y en los espacios comunes de la empresa.

La empresa puede designar un referente para realizar tareas de acompañamiento al inicio de la incorporación, con el fin de que la persona se familiarice con las instalaciones de la empresa. También se puede buscar que ese rol surja naturalmente entre el grupo de trabajo, aunque es importante destacar que este proceso se lleva a cabo con cualquier ingreso de una persona a la empresa, con o sin discapacidad.

## 5- Incorporación

- Incorporación: En este paso la empresa realiza la contratación e incorporación efectiva de la persona con discapacidad. Se procede con la documentación

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

que requiera la empresa y, en el caso de aquellas que quieran obtener los beneficios impositivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) por la incorporación de la persona con discapacidad, pueden orientarla para tramitar el CUD<sup>7</sup>, ya que es necesario para la obtención del beneficio.

- Entrenamiento para la persona con discapacidad: La empresa o la organización que brinda apoyo pueden dar inducciones especiales al nuevo trabajador, solo si fuera necesario, durante el proceso de incorporación. Este proceso dependerá de la persona, del tipo de discapacidad y de las características de las tareas que deberá realizar

#### 6- Seguimiento

- Seguimiento: La empresa o el actor externo pueden realizar un seguimiento de la inclusión de la persona con discapacidad. El seguimiento consiste en la evaluación del desempeño de la persona con discapacidad de acuerdo al plan de carrera, además, propone mejoras que deben ser introducidas para las próximas incorporaciones, para replicar los casos exitosos. Dependiendo del actor externo, el seguimiento se puede enfocar en la persona con discapacidad incorporada, en el equipo de trabajo, en el jefe directo o en el área de recursos humanos.

La empresa debería hacer un seguimiento tanto para mejorar el proceso de inclusión de la persona con discapacidad, como para demostrar interés en que el proceso resulte exitoso. En general, se lleva a cabo un seguimiento externo con aquellas personas con discapacidad intelectual.

Hay dos modalidades con las que se puede realizar el seguimiento: la mayoría de las organizaciones trabajan con la metodología del Empleo con Apoyo (ECA) y otras, con Rehabilitación Profesional (RP). Ambas se describen a continuación.

---

<sup>7</sup> Certificado Único de Discapacidad

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## 6.A Empleo con Apoyo (ECA)

Para poder hablar de empleo con apoyo, comenzaremos definiéndolo. Una de las definiciones más utilizadas es: Empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad, mediante la provisión de apoyos adecuados dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. (Verdugo, Jordán de Urríes, 2001)

Por tanto, el objetivo es que la persona acceda a un puesto de trabajo en una empresa normalizada sin entrenamiento ni formación previa y que una vez en el puesto de trabajo reciba el apoyo de un preparador laboral (algunos autores lo denominan especialista en empleo en la comunidad) para facilitar su adaptación al mismo.

### *Principios del Empleo con Apoyo*

Esta metodología de intervención se fundamenta en unos principios muy concretos (Mank, D. 1998)

- El trabajo tiene significado en nuestra vida.
- Las personas con discapacidad pueden trabajar: considera que no se debe descartar a ningún candidato por la gravedad de su cuadro clínico.
- La integración e inclusión son preferibles a la segregación y exclusión: por ello se busca empleo en empresas ordinarias para que la persona pueda tener una experiencia laboral como una persona sin discapacidad, donde se le exija igual que al resto, pero también tenga los mismos derechos.
- La elección y satisfacción son valiosas: propone que las intervenciones tienen que estar centradas en la persona y que debe de ser esta la que decida a lo largo de

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

todo el proceso tanto sus metas, como la metodología a seguir para lograr su inserción profesional. Es habitual que en nuestro contexto los profesionales se basen en modelos directivos por lo que en muchos programas de empleo con apoyo que se desarrollan en nuestro país no siguen este punto.

- Pretende desarrollar una carrera profesional, no solo un trabajo concreto: en este sentido se plantea que el apoyo debe de ser flexible y continuado, comenzando porque la persona decida en qué sector se quiere profesionalizar y favoreciendo que tenga diferentes experiencias laborales exitosas que le permitan integrarse laboralmente en el mismo.

- Crea apoyos individuales no programas: dado que las dificultades que puede tener una persona son muy variadas, no conviene desarrollar programas rígidos, sino que hay que individualizar al máximo las intervenciones. Enfatiza en la necesidad de dar apoyo en el mismo puesto de trabajo para que la persona se pueda adaptar a él. También señalan que hay que basarse en los apoyos naturales.

- Pone énfasis en la calidad de vida.

#### *Metodología del empleo con apoyo*

Aunque este modelo plantea como una de sus premisas que la metodología debe de ser flexible y adaptarse a las necesidades de apoyo de la persona, si se distinguen una serie de fases:

Evaluación: En esta fase el objetivo es poder llegar a concretar con la persona sectores profesionales que se ajusten a sus intereses y destrezas de cara a buscar empleo en ellos. Para ello propone partir de una evaluación ecológica y basada en la comunidad siguiendo los principios planteados por Pancsofar y Steere (1997)

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- La evaluación enfatiza las competencias y no las deficiencias
- El énfasis en el proceso de evaluación está en identificar apoyos.
- Da referencias a la persona para que oriente sus decisiones sobre su proceso en vez de que los profesionales le planteen un itinerario.
- Tanto a las personas como a sus familiares se les ofrecen posibilidades sobre cómo desarrollar la evaluación y en qué formato.
- El informe de evaluación debe de ser escrito y analizado justo con el interesado y su familia.
- El objetivo no es encontrar una respuesta a preguntas concretas sino comprender la relación entre los diferentes componentes de la persona y su entorno.
- Es importante evaluar también el mercado laboral y los sectores profesionales donde la persona muestra interés.
- Las evaluaciones estandarizadas del desempeño de un estudiante tienen poca validez predictiva sobre el éxito en el puesto de trabajo.
- Los resultados en la calidad de vida son tan importantes como los de las destrezas.
- El objetivo principal de la evaluación es poder posteriormente realizar el ajuste puesto-persona.

Durante esta fase se pretende establecer una relación significativa con la persona, valorar a esta y su contexto. A través de dicha evaluación se obtendrán datos sobre el grado de ajuste entre sus intereses vocacionales, sus expectativas laborales, sus destrezas y la situación de los sectores profesionales en el mercado de trabajo.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Si se observa que este ajuste no es óptimo, se intervendrá para que pueda elegir uno o varios sectores ajustados. Una vez sus intereses vocacionales se ajusten a sus destrezas de desempeño se pasará a la fase de marketing con el fin de acceder a un empleo.

Marketing: durante esta fase se busca un puesto de trabajo que pueda ajustarse a la persona. Para ello el recurso hace una labor de marketing donde se informa a las empresas de las políticas de fomento del empleo para personas con discapacidad, los resultados de empleabilidad de las personas con discapacidad, etc.

Por último, se le plantea a la empresa la metodología del empleo con apoyo y los tipos de puestos que están en la actualidad buscando. Durante esta fase también se valoran los contactos en empresas que pudiera tener la persona o su entorno.

Análisis del puesto de trabajo: una vez que la empresa ofrece un puesto de trabajo, se debe realizar el análisis adecuado para poder determinar si se ajusta al perfil de la persona. Siempre que sea posible se procurará hacer dicho análisis por un trabajador de la empresa para que pueda aportar la mayor información posible sobre las tareas que la persona debe realizar y el entorno laboral, especialmente en cuanto a grupos sociales y formas ocupacionales (los estilos y estándares de desempeño) que marca la empresa para ese puesto: grado de autonomía que se debe tener, calidad de desempeño, ritmo de producción, contacto con otros, trabajo en equipo, clima laboral, cadena de mando, etc.

Posteriormente se cruzarán los resultados obtenidos del análisis del puesto con los del perfil laboral de la persona para determinar el ajuste puesto-persona y por lo tanto si es conveniente que acceda a ese puesto. Este ajuste debe realizarse junto con el futuro trabajador ya que es él quien debe decidir si es adecuado.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Análisis de tareas, entrenamiento y disminución de las conductas problema: una vez la persona ha accedido al puesto se debe valorar las necesidades de apoyo. Para ello se analizarán las tareas laborales, cómo influyen las condiciones laborales en su desempeño y si la empresa posibilita las adaptaciones en el entorno y en las tareas.

#### *Papel de la Terapia Ocupacional en el Empleo con Apoyo*

Para describir el papel de la Terapia Ocupacional en el modelo de empleo con apoyo vamos a seguir las fases típicas de este.

Evaluación: el objetivo de esta fase es establecer una relación significativa con la persona y que esta pueda decidir qué sectores profesionales son los más ajustados para él y por lo tanto en cuáles va a intentar profesionalizarse.

Para ello es imprescindible obtener información sobre la persona. Esta es muy similar a la que se necesita en los modelos de entrenamiento prelaboral: historia formativo laboral, orientación vocacional actual, habilidades de búsqueda de empleo, otras áreas ocupacionales. No obstante, se debe tener en cuenta que, en el empleo con apoyo al no contar con los contextos prelaborales, no se puede evaluar el desempeño o los hábitos laborales de una persona a través de la observación directa de la ejecución de las tareas de un trabajo.

En otros colectivos como por ejemplo el de personas con discapacidad intelectual se han desarrollado herramientas de evaluación que buscan determinar el desempeño laboral de una persona a través de pruebas "de lápiz y papel". Este tipo de herramientas de evaluación todavía no se han desarrollado en salud mental ya que resulta complicado determinar por ejemplo las habilidades de afrontamiento y solución de problemas de una persona, uno de los aspectos que habitualmente influye en el desempeño laboral de las

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

personas con problemas de salud mental. Por ello, en ocasiones es complicado determinar cómo va a funcionar una persona en un puesto de trabajo concreto.

No obstante, existen algunas herramientas de evaluación en formato de entrevista como es la Escala De Impacto Ambiental Para El Trabajo (WEIS 2.0). Moore-Corner. R, Kielhofner. G, Olson. L. 1996., dan información de cómo han influido en el pasado los contextos laborales en el funcionamiento de la persona.

Una vez se tiene la información necesaria sobre la persona el proceso de orientación vocacional es similar al que se pueda realizar en los modelos de entrenamiento prelaboral, pero teniendo en cuenta que no se cuenta con la posibilidad de que la persona utilice los contextos prelaborales como herramienta para orientarse

Marketing: habitualmente esta fase la desarrollan otros profesionales. Es importante que desde Terapia Ocupacional se les proporcione información sobre la persona y su funcionamiento para que por un lado busquen puestos ajustados y por otro puedan justificar ante los empresarios las potencialidades de la persona.

Análisis del puesto de trabajo: este es una de los aspectos más relevantes del empleo con apoyo ya que para que la persona pueda integrarse en el puesto es fundamental que el ajuste puesto-persona sea correcto. Este ajuste se realiza a través de comparar el puesto de trabajo con los componentes de la persona y así determinar si ese puesto se ajusta a los intereses, expectativas y perfil laboral de la persona.

En este sentido para analizar un puesto de trabajo hay que obtener información sobre:

- Estructura de la empresa, organización de la misma y cadena de mando.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Métodos, técnicas y procedimientos establecidos en la empresa y que debe seguir el trabajador. En general, aquellas formas ocupacionales a las que se tiene que ajustar el trabajador porque sean propias de su puesto o específicas de la empresa.
- Condiciones laborales del puesto: Horarios, sueldo, desplazamientos, etc.
- Clima laboral y contacto con otras personas. Condiciones ambientales del puesto: Trabajo exterior, ruidos, etc.
- Titulaciones, conocimientos, habilidades técnicas y experiencia que se requieren para el puesto. Maquinaria y herramientas que hay que manejar, etc.
- Funciones y tareas tanto habituales o esenciales como esporádicas que tiene que desempeñar el trabajador en ese puesto.
- Requerimientos para el trabajador a nivel motor, de comunicación interacción y de procesamiento.

Como se ha comentado el empleo con apoyo se basa en la filosofía centrada en la persona, por lo que es importante analizar el puesto y determinar el ajuste puesto persona con el trabajador, de forma que sea este quien decida si el puesto se ajusta a sus características y necesidades.

Análisis de tareas, entrenamiento y disminución de las conductas problema. A diferencia de los modelos de entrenamiento prelaboral, en el empleo con apoyo se pueden realizar intervenciones para mejorar el desempeño de la persona en el puesto: Adaptar y/o modificar el entorno y las tareas, entrenamiento para desarrollar habilidades y graduación de la actividad. También se interviene para mejorar su inclusión en los entornos sociales.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Para ello una vez que el trabajador está en su puesto hay que valorar su desempeño y analizar las tareas que tiene que desarrollar de cara a determinar cuál es la intervención más ajustada: restaurativa o compensatoria

No obstante, habrá que tener en cuenta que todas las intervenciones que se realicen tendrán que ser consensuadas con la persona y ajustadas a la empresa y su funcionamiento, para no alterar el ritmo productivo de la misma ni estigmatizar a la persona.

Dentro de este modelo la persona encargada de dar apoyo al trabajador en su puesto es el Preparador Laboral. En Terapia Ocupacional podemos asesorar sobre el tipo de intervenciones que se pueden realizar para que mejore su desempeño y su integración en la empresa.

Intervención en otras áreas ocupacionales: como en el caso de los programas de Entrenamiento Prelaboral, es habitual que también se intervenga en otras áreas ocupacionales. En el caso del Empleo con Apoyo se suele contar con menos medios ya que las intervenciones son muy individuales. Por ello la intervención en estas áreas suelen ir encaminadas al asesoramiento y buscar recursos específicos donde puedan intervenir en las mismas.

#### 6.B Rehabilitación Profesional (RP)

La rehabilitación profesional o laboral se define como la última etapa de un proceso continuo y coordinado de acciones de adaptación y readaptación que tiene por finalidad la orientación, la formación y ubicación de las personas con discapacidad para que puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Este es un proceso continuo, porque las distintas acciones deben cumplirse en forma sucesiva y concatenada; también se da de forma coordinada, porque cada una de las etapas en las que se desarrolla el proceso tiene como base y punto de partida la anterior.

Los principales objetivos de la rehabilitación laboral son:

- Orientar a la persona para elegir y determinar su formación e integración laboral en relación a sus posibilidades.
- Utilizar las capacidades del individuo para la adquisición de un trabajo o profesión.
- Posibilitar la inserción laboral de la persona.

La rehabilitación profesional se compone de una serie de etapas y acciones:

*Orientación Laboral:* es el proceso por el cual se asiste y orienta a una persona para determinar su formación profesional o laboral, de acuerdo a la evaluación de sus intereses, aptitudes, capacidades, habilidades y desventajas profesionales en relación a las posibilidades de integración en el medio laboral.

Aquí se evalúan: intereses, aptitudes, capacidad de aprendizaje, capacidad funcional residual, independencia personal, conducta adaptativa social, hábitos de trabajo, contraindicaciones laborales.

Al finalizar esta etapa se habrá obtenido información sobre: capacidad de aprendizaje, capacidad funcional general, desventajas profesionales y conducta adaptativa laboral.

En algunos casos se hace necesario adecuar los intereses y aptitudes a las capacidades para proceder posteriormente a la formación profesional o laboral.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

*Formación laboral:* Es un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a detectar y desarrollar en las personas aptitudes, capacidades y habilidades que le permiten a la persona prepararse para desempeñar en forma eficiente una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

“La formación profesional no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo. Es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo, conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad” (Recomendación n° 117, OIT, Conferencia de Ginebra de 1955)

La formación resulta eficiente cuando culmina con la ubicación de la persona en el empleo para el cual ha sido preparada o en otro similar, pudiendo permanecer en él.

Objetivos:

- Desarrollar y adecuar las capacidades, intereses, aptitudes, y habilidades según las posibilidades del individuo.
- Posibilitar la utilización de las capacidades y habilidades para el aprendizaje de un oficio o profesión que le permita integrarse a un trabajo acorde a sus intereses y a los de la comunidad.
- Desarrollar conductas sociales adecuadas al medio laboral.
- Crear hábitos de trabajo.
- Seleccionar adecuadamente las tareas, puesto de trabajo u ocupación a enseñar.
- Utilizar método de enseñanza-aprendizaje.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Realizar estudios de mercado previo a la elaboración de los programas de formación laboral.

Niveles de aprendizaje de esta etapa:

- Adaptación Profesional: Es la adecuación de los intereses y habilidades de la persona en situación real de trabajo para obtener su formación profesional o laboral

- Readaptación Profesional: es el reentrenamiento en actividades laborales de las personas que ya tenían una formación laboral y que, por diversas razones, de enfermedad o discapacidad ocurridas posteriormente, no están en condiciones de reintegrarse a su trabajo anterior o uno similar.

- Capacitación Profesional: es la preparación profesional o laboral de las personas a través del aprendizaje sistemático de un oficio o profesión en situación real trabajo, con miras a su inserción en el trabajo competitivo.

*Ubicación Laboral o Profesional:* Se refiere a la integración de la persona al trabajo y esto no se limita únicamente a las personas con discapacidad. La integración de la persona en el puesto de trabajo puede ser: normal, corriente, sin adecuación o selección de puesto de trabajo; o selectiva, cuando se selecciona el o los puestos de trabajo que mejor convenga a cada persona.

La ubicación laboral estará compuesta por las siguientes acciones: conocimiento de las características, condiciones y formación del trabajador. Conocimiento de las características y los requerimientos del puesto de trabajo. Adecuación y/o adaptación de las condiciones de la persona a los requerimientos del trabajo.

En esta fase se debe tener en cuenta:

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Las conclusiones obtenidas en la evaluación de cada persona (proceso de orientación profesional)
- El estudio del trabajo y la correspondiente selección de la ocupación, puesto de trabajo o tarea a integrar en el programa de formación profesional).
- El desarrollo del progreso de enseñanza - aprendizaje en lo relacionado a la metodología empleada, los hábitos de trabajo y la conducta adaptativa laboral lograda por la persona.
- Estudio del mercado en relación a los requerimientos del medio laboral.

La ubicación laboral o profesional se concreta cuando la persona se integra al trabajo y permanece en él.

Características de los distintos tipos de trabajo:

Trabajo competitivo: corresponde al desempeño de un puesto de trabajo que tiene requerimientos y calificaciones establecidas, en situaciones normales y jornadas normal de trabajo, con un determinado nivel de exigencias, competencias y rendimiento.

Trabajo protegido: es un empleo remunerado proporcionado bajo condiciones especiales y preparado para satisfacer las necesidades de empleo temporario o permanente de personas con discapacidad que poseen una formación profesional y no están en condiciones de desempeñar un empleo competitivo

Trabajo independiente por cuenta propia: por fuera del proceso de rehabilitación laboral, uno puede optar por la opción de inserción o reinserción socio-laboral, y dentro de ello, está la posibilidad de desarrollar un trabajo independiente. Este puede estar acompañado o no de profesionales que orienten el desarrollo, adquisición o mejoras de las competencias requeridas

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

El seguimiento tiene por finalidad comprobar: el grado de adaptación de la persona al trabajo en el que ha sido integrada, el nivel de eficiencia en el desempeño del puesto de trabajo, el tipo de rendimiento productivo y las dificultades que pudiera presentar.

Las conclusiones que se obtengan permitirán realizar los ajustes necesarios en relación al trabajo y/o a la persona, o bien, proporcionarle a la persona con discapacidad mayor capacitación en relación al puesto de trabajo o seleccionar una nueva colocación.

Para ir concluyendo sobre la temática se realizará una revisión sobre los beneficios para las empresas y las barreras que éstas presentan para una adecuada inclusión laboral. En la actualidad en nuestro país, vemos que, si bien hay leyes que obligan a la contratación de las personas con discapacidad en el sector público, no es así para el sector privado; por tal motivo, las empresas privadas cuentan con un estímulo por parte del estado para la contratación o bien lo pueden realizar a través del programa de RSE<sup>8</sup> que es la responsabilidad que cada organización tiene con el medio ambiente en el que se desenvuelve y con la sociedad de la que forma parte.

#### Beneficios y barreras a la inclusión laboral

La inclusión social de las personas con discapacidad en la Argentina se ve obstaculizada por la existencia de diversas barreras físicas, actitudinales, comunicacionales, culturales y legales, que limitan su participación en la sociedad, contribuyendo a su invisibilización. Estas barreras no escapan al ámbito laboral. Cuando una verdadera inclusión ocurre se pueden contemplar procesos de calidad que conlleva al logro positivo de resultados tanto para las personas con discapacidad como para el personal de la empresa, revalorizando desde la empresa a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

#### Beneficios de contratar a una persona con discapacidad

---

<sup>8</sup> Responsabilidad Social Empresarial

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Disminuye un 50% la rotación laboral.
- Mejora el clima laboral.
- Eleva el nivel de motivación.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Genera mayor compromiso.
- Disminuye el ausentismo laboral.
- Incrementa la capacidad para afrontar nuevos desafíos.
- Mejora la reputación corporativa.

Beneficios impositivos para las empresas por contratar a una persona con discapacidad:

- Ley N°22.431 (modificada por la Ley N°23.021): "El 70% del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho período".

- Ley N°24.013 "El empleador será eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSJyP<sup>9</sup> y al Fondo Nacional de Empleo".

- Ley N°26.476: "Los empleadores por el término de veinticuatro meses contados a partir del mes de inicio gozarán de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros doce meses se ingresará el 50% y los segundos doce meses el 75%".

---

<sup>9</sup> Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

### Barreras a la inclusión laboral

Se entiende por "barreras" a los factores que limitan el acceso y desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral; y se hace particular énfasis en las "resistencias", entendidas como los modelos mentales de personas líderes, colaboradores, y personas con discapacidad que no permiten ver posibilidades de inserción laboral, o de integración una vez en el puesto de trabajo. Estas barreras y resistencias se pueden presentar de forma interna o externa a la empresa.

#### *Barreras internas de las empresas*

Al momento de incluir a personas con discapacidad en las empresas, el desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población.

Algunas empresas manifiestan tener desconocimiento sobre cómo trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento con las personas con discapacidad, entre otras cuestiones.

En la mayoría de las empresas también prevalece el desconocimiento sobre los diversos tipos de discapacidad.

Respecto de la asociación entre la accesibilidad y la discapacidad, en la que se incurre habitualmente, cabe aclarar que existen diversos tipos de discapacidad como la visceral, intelectual, psicosocial y sensorial, que pueden no requerir adaptaciones edilicias, sino más bien la adecuación de las instalaciones y del puesto de trabajo.

- Espacios arquitectónicos poco accesibles: Las empresas pueden tener instalaciones edilicias que no cumplen con los criterios de accesibilidad. Además, pueden no incluir a personas con discapacidad por los costos que implica una adaptación edilicia y

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

el gasto en recursos humanos o inversión de tiempo. Las reformas edilicias no deben ser un impedimento ya que se pueden evaluar en función de cada incorporación. No todas las personas con discapacidad motora necesitan grandes ajustes para poder desplazarse libremente por las instalaciones

- Cultura organizacional poco inclusiva: Algunas empresas se encuentran con la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de personas con discapacidad en particular, dentro de empresas con culturas organizacionales conservadoras, lo que constituye una barrera para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo.

- Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las personas con discapacidad: Uno de los preconceptos más arraigados en las empresas refiere a las competencias de las personas con discapacidad, y alude a que tienen bajo desempeño y se ausentan o se enferman más que el resto de los colaboradores, lo que pone en cuestión que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Otro preconcepto refiere a la falta de habilidades interpersonales de las personas con discapacidad, que puede actuar en su contra durante el proceso de selección y durante su relación laboral. Es importante tener presente que todas las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, tienen fortalezas y debilidades, y que, por lo tanto, no es posible generalizar. El desempeño laboral de cada persona se dará en función de factores individuales; de si su perfil laboral es el adecuado para el puesto de trabajo; y de si el entorno es amigable. Es importante hacer esta evaluación durante el proceso de selección, al igual que con cualquier colaborador.

- Falta de adaptación de las organizaciones: Esta dificultad hace referencia a la necesidad de que las organizaciones realicen las adecuaciones necesarias en lo que respecta al puesto de trabajo y las formas de relacionamiento con las personas con

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

discapacidad. La falta de adecuación de las organizaciones o el desarrollo tardío de estas capacidades pueden dificultar tanto las iniciativas de diversidad como la inclusión, la integración en los equipos de trabajo y el desempeño laboral de la persona.

- Dificultades en los procesos de selección: Durante el proceso de selección pueden surgir una serie de dificultades. Es probable que las empresas, antes de la inclusión, no contemplen algunos ajustes en los procesos de selección en caso de que se postule una persona con discapacidad. A su vez, no contar con selectores capacitados puede llevar a que la información obtenida en la entrevista laboral esté incompleta, lo que tiene consecuencias futuras en la vida laboral de las personas con discapacidad, así como en el equipo de trabajo.

- Temor ante la desvinculación: En caso de que la organización decida desvincular una persona con discapacidad, las empresas pueden tener temor a que inicien acciones legales alegando discriminación.

#### *Barreras externas a las empresas*

- Resistencia de las personas con discapacidad a declarar la discapacidad: A la hora de querer contar con mayor información sobre la discapacidad de las personas postulantes para un puesto de trabajo, y de los colaboradores, las empresas pueden encontrar resistencia por parte de estos a declarar la discapacidad, sobre todo en aquellos casos en los que no es visible. Esto se puede explicar por el temor a ser discriminados.

- Disyuntiva de las personas con discapacidad entre el salario y la pensión por discapacidad: Puede suceder que algunas personas con discapacidad presenten resistencia para incorporarse a un trabajo en relación de dependencia. Esto se puede explicar porque, en el momento en que se inicia una relación laboral, la pensión por discapacidad se

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

suspende y, en caso de que la persona pierda el trabajo, recuperar la pensión no sucede de forma inmediata.

- **Obstáculos en el sistema educativo formal:** Las personas con discapacidad encuentran sistemáticamente obstáculos en la educación formal que afectan la finalización de los ciclos educativos. En temas de acceso a la educación e igualdad de derechos, queda mucho trabajo por realizar. Sin embargo, muchas personas logran superar estas barreras, adquiriendo habilidades y conocimientos, y formándose como profesionales.

- **Falta de capacitación técnica en la formación laboral:** La diferencia entre los tipos de capacitación en oficios que se ofrecen en los centros de formación laboral y las calificaciones técnicas que requieren algunas empresas, particularmente en la industria tecnológica o de innovación, puede constituir una barrera para la inserción laboral de personas con discapacidad.

- **Desconexión entre la oferta y la demanda laboral competitiva:** El sistema laboral competitivo ha excluido hasta el momento a las personas con discapacidad, lo que puede explicar que muchas de ellas no busquen insertarse laboralmente en empresas. Puede suceder que las persona con discapacidad:

- No se enteren de las oportunidades laborales que surgen en el ámbito privado.

- Desconocen que, por sus habilidades y conocimientos, califican para acceder al mercado competitivo.

- Supongan que no son elegibles para un puesto si no está explícitamente aclarado que está abierto a personas con discapacidad.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Puede que luego de varias experiencias fallidas en la búsqueda de un empleo en el ámbito laboral competitivo las personas con discapacidad se desanimen.

- Falta de registros de personas con discapacidad en todo el país: Otra barrera con la que se encuentran las empresas que tienen diversas sedes en todo el país es que, a la hora de reclutar personas con discapacidad en esas sedes, no encuentran fuentes de reclutamiento o bases de datos de personas con discapacidad.

- Resistencia por parte de las familias de personas con discapacidad: Las familias de las personas con discapacidad a veces pueden ser sobreprotectoras o tener expectativas distintas, por lo que pueden presentar resistencias a que su familiar con discapacidad se inserte laboralmente.

#### Rol de la Terapia Ocupacional

Luego de realizar un recorrido por las definiciones de trabajo, las conceptualizaciones del término discapacidad a lo largo de la historia y los derechos de las personas con discapacidad para acceder a un empleo, se debe abordar otro tema central y tiene que ver con el rol que cumple la Terapia Ocupacional como medio para la adecuada inclusión y permanencia en el empleo. Se utilizará la 4<sup>o</sup> edición del Marco de trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional, para articular la contribución de la terapia ocupacional en la promoción de la salud, y la participación de las personas, organizaciones, y las poblaciones hacia un compromiso con la ocupación.

Dentro del Marco, la terapia ocupacional se define como el uso terapéutico de las ocupaciones de la vida diaria con personas, grupos o poblaciones (es decir, el cliente) con el propósito de mejorar o permitir la participación. Los profesionales de la terapia ocupacional utilizan su conocimiento de la relación transaccional entre el cliente, la

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

participación del cliente en ocupaciones valiosas y el contexto para diseñar planes de intervención basados en la ocupación.

La intervención de terapia ocupacional se enfoca en crear o facilitar oportunidades para participar en ocupaciones que conducen a la participación en situaciones de la vida deseadas. (American Occupational Therapy Association, 2002)

Las ocupaciones son fundamentales para la salud, la identidad y el sentido de competencia de un cliente (persona, grupo o población) y tienen un significado y valor particulares para ese cliente. En la terapia ocupacional, las ocupaciones se refieren a las actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familia y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar significado y propósito a la vida.

Las ocupaciones ocurren en contextos y están influenciadas por la interacción entre los patrones de desempeño, las habilidades de desempeño y los factores del cliente. Las ocupaciones ocurren con el tiempo; tienen un propósito, significado y utilidad percibida para el cliente; y puede ser observado por otros o ser conocido solo por la persona involucrada. Las ocupaciones pueden implicar la ejecución de múltiples actividades para su finalización y pueden dar lugar a varios resultados.

El marco identifica una amplia gama de ocupaciones categorizadas en actividades de la vida diaria (AVD), actividades instrumentales de la vida diaria (AIVD), manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación social.

Las ocupaciones pueden contribuir a un estilo de vida equilibrado y completamente funcional o, a un estilo de vida desequilibrado y caracterizado por disfunción ocupacional.

El enfoque de la terapia ocupacional en la participación en las ocupaciones y la justicia ocupacional complementa la perspectiva de salud de la OMS (2008). Para ampliar la

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

comprensión de los efectos de la enfermedad y la discapacidad en la salud, la OMS enfatizó en que la salud puede verse afectada por la incapacidad para realizar ocupaciones y actividades y participar en situaciones de la vida causada por barreras contextuales y por problemas que existen en las estructuras y funciones corporales. El Marco de Trabajo identifica la justicia ocupacional como un aspecto de los contextos y un resultado de la intervención.

La justicia ocupacional involucra la preocupación que los terapeutas ocupacionales tienen por el respeto, la justicia, la imparcialidad y las oportunidades equitativas al considerar los contextos de personas, grupos y poblaciones.

Las prácticas de la Terapia Ocupacional reconocen áreas de injusticia ocupacional y trabajan para apoyar políticas, acciones, y leyes que permitan que las personas se dediquen a ocupaciones que brinden propósito y significado a sus vidas. Al comprender y abordar el problema específico de justicia en contextos tal como el hogar, un grupo que comparte un lugar de trabajo, o un centro comunitario popular, los profesionales que promueven la terapia ocupacional buscan resultados dirigidos al empoderamiento y la autonomía.

A partir de la práctica en relación a la justicia ocupacional donde los Terapeutas Ocupacionales encuentran la oportunidad de buscar identificar, generar y gestionar propuestas de acción para abrir camino hacia la inserción de las personas con discapacidad en empresas del sector privado.

Las ocupaciones son las "las actividades cotidianas que las personas realizan como individuos, en familia y con las comunidades para ocupar el tiempo y dar sentido y propósito a la vida". Según la Federación Mundial de Terapia Ocupacional, "Las ocupaciones incluyen las cosas que las personas necesitan, desean y se espera que hagan". (FMTO, 2017).

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida. Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes, que constituyen el significado del trabajo.

El trabajo tiene un auténtico significado en la vida; todas las personas en edad adulta, con y sin discapacidad, anhelan poder elegir y tener control de sus vidas; ser autosuficientes, lograr independencia económica, proyectar y alcanzar metas, en definitiva, perseguir nuevas oportunidades para mejorar la calidad de vida. Una persona con discapacidad también tiene este objetivo, aunque sabe que le costará más alcanzarlo, que tendrá que golpear más puertas, superar las barreras, encontrar más apoyos. Pero la meta es la misma y cuando logre acceder a ella, lo disfrutará y lo apreciará por las mismas razones que cualquier trabajador sin discapacidad quiere sostener un puesto de trabajo. (Necchi, Suter, & Gaviglio, 2014).

# Marco Metodológico

---

# 03

## **Marco Metodológico**

Se realizó una investigación desde un enfoque cuantitativo, que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

## **Tipo de estudio**

Se desarrolló una investigación de tipo descriptiva. Estas investigaciones van dirigidas a describir situaciones y eventos, lo que implica decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. La misma mide y evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En este estudio se seleccionaron una serie de cuestiones y se midieron de manera independiente a fines de describir el problema de interés. (Hernández Sampieri, 2004).

## **Diseño**

No experimental ya que la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables, se observarán fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Es un diseño transaccional descriptivo, el cual tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo). El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, en una variable o concepto (generalmente más de una variable o concepto) y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas y no requieren comprobación estadística.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Variable 1**

### **Contratación de personas con discapacidad**

Definición conceptual: Se entiende por contratación cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra, dependiendo de ella, por tiempo determinado o indeterminado, y recibe una remuneración a cambio.

Definición operacional: Pregunta 1 del instrumento de evaluación, cerrada, dicotómica, con categorías Sí/No.

## **Variable 2**

### **Modalidad de contratación**

Definición conceptual: Como se definiera en la variable precedente hace referencia a las formas de contrato de una persona. En esta investigación cuando se hace referencia a la modalidad de inclusión laboral, puede referirse a la contratación formal y directa entre la persona con discapacidad y el empleador, lo que implica aportes y descargas sociales que se realizan por contribución directa; esta definición se utiliza como oposición a la tercerización de servicios donde las personas son quienes gestionan de forma individual o nucleadas de las contrataciones de sus servicios, aportes y descargas sociales.

Definición operacional: Pregunta 2 del instrumento de evaluación, la misma es cerrada, con dos opciones de respuesta: inclusión laboral - tercerización.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

### **Variable 3**

#### **Conocimientos y creencias de los empresarios acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad laboral**

Definición conceptual: El conocimiento es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia. Se refiere, pues, a lo que resulta de un proceso de aprendizaje.

Se puede hacer referencia al conocimiento en varios sentidos. En su sentido más general, la palabra conocimiento alude a la información acumulada sobre un determinado tema o asunto.

Las creencias son el firme asentimiento y conformidad con algo. La creencia es la idea que se considera verdadera y a la que se da completo crédito como cierta.

Cuando hablamos de inclusión laboral de personas con discapacidad, se hace referencia a la posibilidad de que todos los individuos puedan participar de igual manera en las búsquedas de personal activas en el mercado, siendo evaluados por sus conocimientos, habilidades y capacidades.

Definición operacional: Esta variable se medirá con siete preguntas del instrumento de evaluación, tres de conocimiento y cuatro de creencias. De las tres preguntas de conocimiento (3 - 5 y 9 del instrumento), dos son dicotómicas y una de opción múltiple con dos opciones incorrectas y una correcta. Respecto a las cuatro que hacen referencia a creencias (4 - 6 - 7 y 8), todas son cerradas dicotómicas. Las categorías de estas variables serán:

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Conocimiento alto y creencias positivas: afirmativas las preguntas 3 -4-5-6-7-8 y opción A de pregunta 9.

- Conocimiento moderado y creencias medianamente positivas. Afirmativas al menos una de las preguntas de conocimiento 3 o 5, más la opción A de la pregunta 9 Y afirmativas al menos tres de las preguntas 4 - 6 -7 y 8.

- Conocimiento bajo y creencias negativas: Incorrecta la pregunta 9 (Opción B o C) Y menos de tres preguntas de creencias afirmativas.

#### **Variable 4**

##### **Factores que inciden en la toma de decisiones**

Definición conceptual: Se entiende por toma de decisiones al proceso de evaluar y elegir, por medio del razonamiento y la voluntad, una determinada opción en medio de muchas posibilidades, con el propósito de resolver una situación específica. Existen cuatro factores principales que afectan el estilo de la toma de decisiones: las restricciones de tiempo, la confianza, la calidad y la aceptación.

Definición operacional: Se miden los factores que inciden en la toma de decisiones con la pregunta 10 del instrumento de evaluación, en la que el informante selecciona el o los elementos / factores que considera que pueden condicionar su decisión.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Variable 5**

### **Importancia de la capacitación.**

Definición conceptual: Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Definición operacional: Se mide con la pregunta 11 del instrumento de evaluación. Es una pregunta cerrada, policotómica de tres categorías: si - no - tal vez.

## **Población**

La población estaba compuesta por 270 empresas gastronómicas habilitadas.

## **Muestra**

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. El tamaño muestral fue 137 calculado por estimador de proporción para un nivel de confianza del 95%, P del 5% y R de 15%.

### Criterios de inclusión

- Personas con poder de toma de decisiones de empresas gastronómicas de Yerba Buena (dueños, gerentes, apoderados).
- Personas que acepten participar de esta investigación.

### Criterios de exclusión

- Personas sin poder de toma de decisiones que trabajen en empresas gastronómicas de Yerba Buena.
- Personas que no acepten participar en esta investigación.

## **Instrumento de evaluación**

El instrumento fue una entrevista estructurada con preguntas cerradas. Las mismas fueron dirigidas a personas con poder de toma de decisión de empresas gastronómicas de Yerba Buena (Ver anexo 1). Las preguntas fueron elaboradas para la presente investigación atendiendo al especial interés del objeto de estudio. Inicialmente el instrumento constaba de 11 preguntas, luego se sometió a piloto en una población homogénea de otro municipio y se

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

ajustaron las preguntas 2; 9; 10 y 11. Se aplicó la prueba de KR-20 para una muestra, obteniéndose el valor de 0.85 lo que indica que la prueba resultó confiable.

### **Plan de Análisis**

Se realizó un análisis descriptivo de los datos con presentación en tablas y gráficos.

### **Consideraciones Éticas**

Se solicitó consentimiento informado de los participantes; asimismo se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato.

Esta Investigación fue autorizada por la Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino, cada participante confirmó su participación a través de la firma del consentimiento informado y tuvo derecho a negarse a responder aquello que no consideró pertinente y a abandonar su participación en la investigación en el momento que lo consideraba adecuado. La información proporcionada por los participantes sólo fue utilizada para los fines de esta investigación y se brindó información acerca del contenido del informe de investigación.

# Resultados

---

# 04



UNSTA

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

### **Contexto de investigación**

Esta investigación se realizó durante los meses de julio a septiembre de 2022 en la ciudad de Yerba Buena en la provincia de Tucumán.

Para lograr la participación se utilizaron plataformas digitales (WhatsApp, Email, Instagram, Facebook y Google Docs).

Inicialmente se envió un mensaje a través del medio elegido a quienes formaban parte de la investigación, informando el motivo de la misma y solicitando su participación. Seguidamente se enviaba la encuesta creada en Google Forms.

La encuesta estaba compuesta por una introducción, que brindaba información de autor, un consentimiento informado respecto a la información recolectada, y aseguraba el uso exclusivamente científico de los datos. Posteriormente se enumeraban las preguntas a responder, siendo todas de carácter obligatorio.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

### **Análisis de resultados**

El instrumento de recolección de la información estuvo compuesto por 11 preguntas y un espacio libre para acotaciones, aclaraciones y /o comentarios. De las 11 preguntas, 7 fueron dicotómicas; 1 condicionada; 1 de opción múltiple con una sola respuesta correcta; 1 de opción múltiple con varias respuestas correctas y 1 politómica.

Tasa de respuesta 38%, es decir que 52 empresarios respondieron la encuesta. Si bien la tasa de respuesta se puede considerar baja, responde a un estimador ambicioso del 95% para el nivel de confianza con P5% y R15%. Asimismo, se utilizó la nómina de habilitación, pero no se confirmó si los locales gastronómicos se encuentran activos lo que podría ajustar aún más la muestra. Se considera que estos resultados pueden constituir una primera aproximación a la realidad abordada.

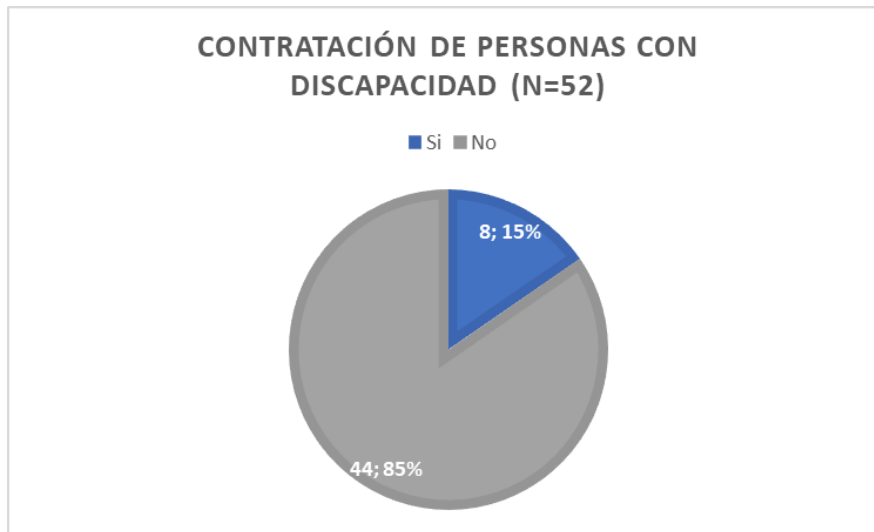
Respecto del análisis inicial del instrumento en sí, se aplicó a los ítems dicotómicos el coeficiente de Kuder Richardson (KR-20) con una varianza total de 1.51 y K de 7. El resultado obtenido fue de 0.78 por lo que se considera que la consistencia interna del instrumento es aceptable.

$$KR-20 = (k/k-1) * (1 - \sum pq / \sigma^2)$$

### Análisis descriptivo de los ítems

#### Variable 1: Contratación de personas con discapacidad

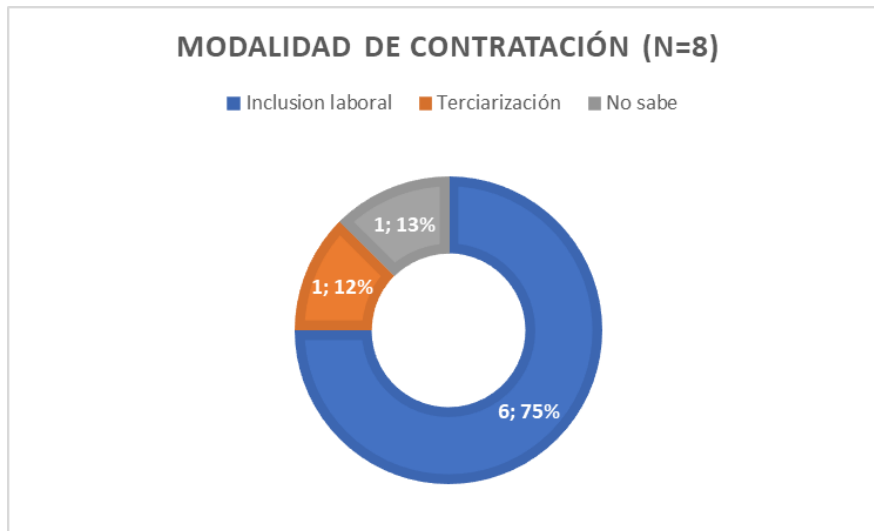
Gráfico 1



De los 52 empresarios que respondieron, 8 (15%) sí cuentan actualmente con personas con discapacidad entre sus empleados y 44 (85%) no cuentan con personas con discapacidad entre sus empleados.

**Variable 2:** Modalidad de contratación

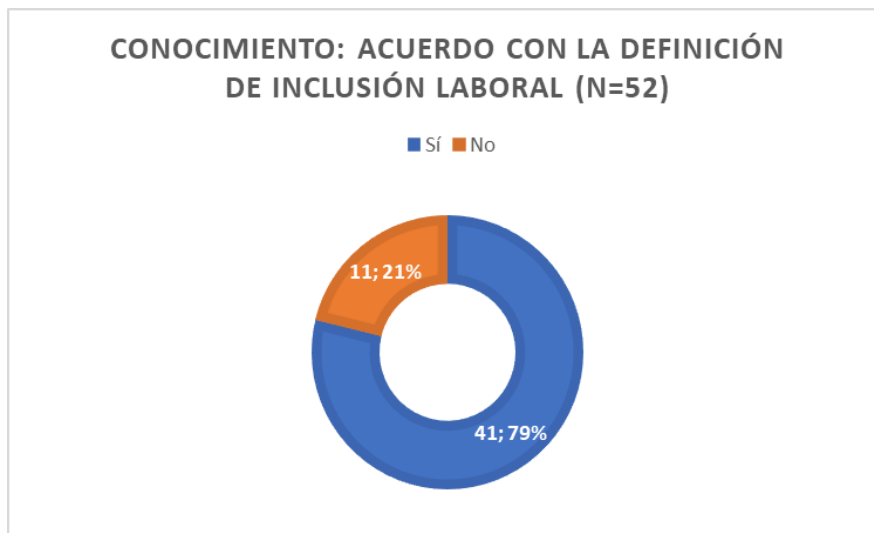
Gráfico 2



De los 8 empresarios que si contratan a personas con discapacidad, 6 (75%) lo hacen mediante inclusión laboral, 1 (12%) mediante tercerización de servicios y 1 (13%) desconoce bajo qué modalidad de contratación lo realizan.

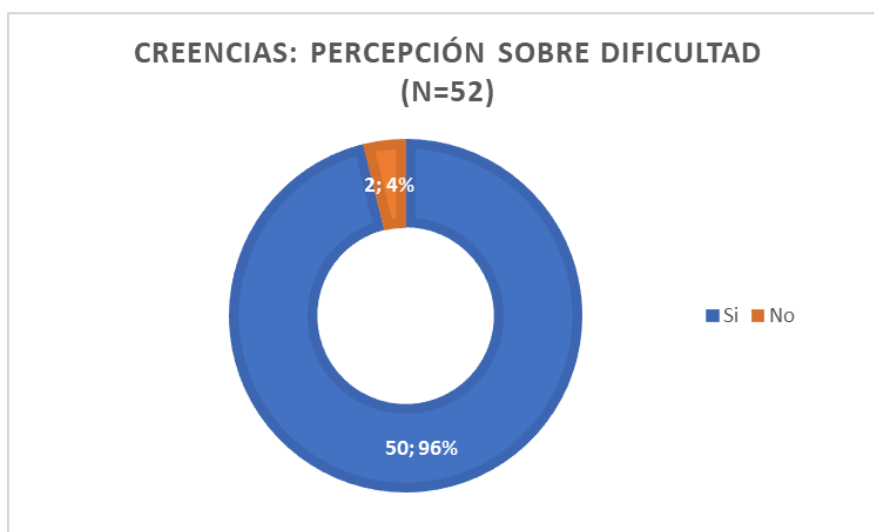
**Variable 3:** Conocimientos y creencias de los empresarios acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad laboral.

Gráfico 3



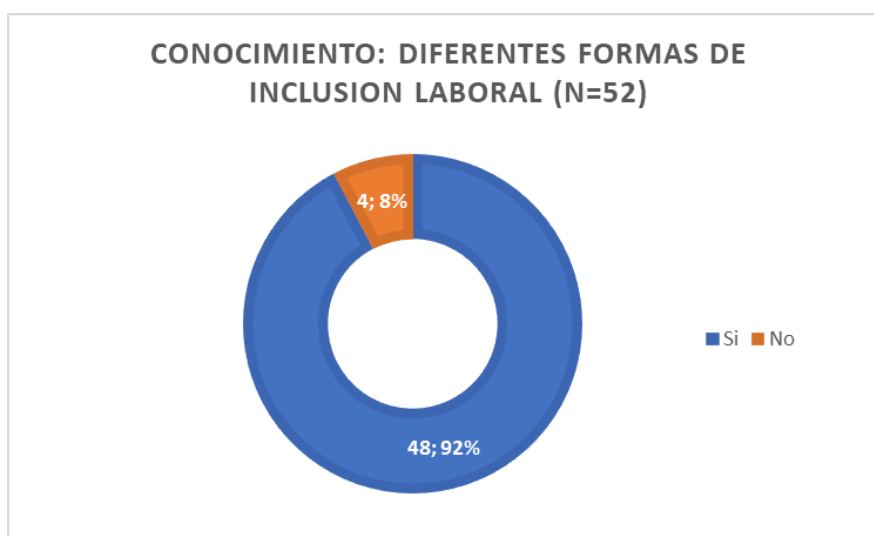
De los 52 empresarios que respondieron, 41 (79%) están de acuerdo con la definición de inclusión laboral; 11 (21%) no están de acuerdo.

Gráfico 4



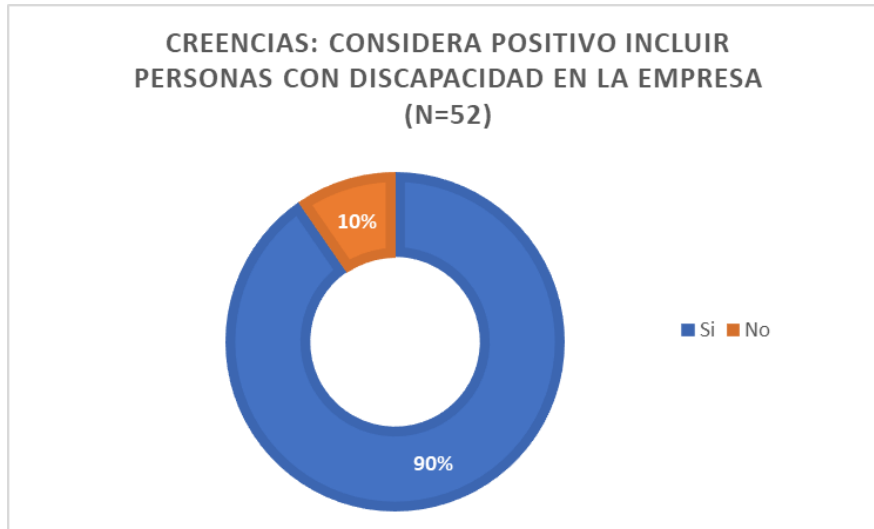
De los 52 empresarios que respondieron, 50 (96%) creen que las personas con discapacidad tienen serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo; 2 (4%) no creen que las personas con discapacidad tengan dificultades para encontrar y mantener un trabajo.

*Gráfico 5*



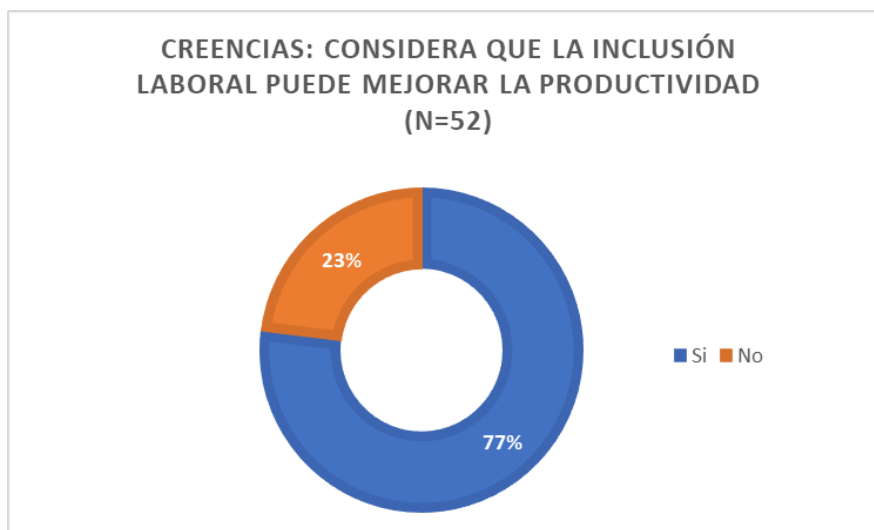
De los 52 empresarios que respondieron, 48 (92%) consideran que hay distintas formas de incluir a personas con discapacidad; 4 (8%) no consideran que haya otras formas de inclusión.

Gráfico 6



De los 52 empresarios que respondieron, 47 (90%) si consideran positiva la inclusión de personas con discapacidad para mejorar el ambiente de trabajo y 5 (10%) no lo consideran positivo.

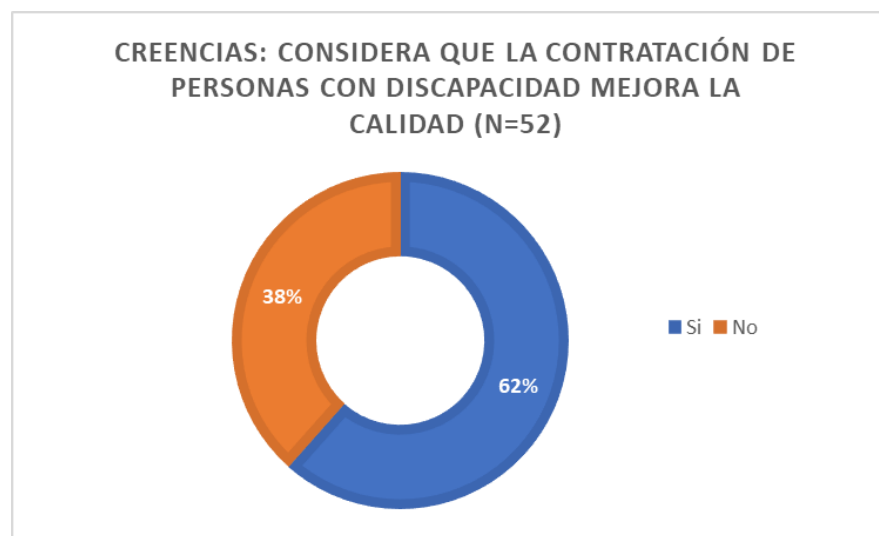
Gráfico 7



*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

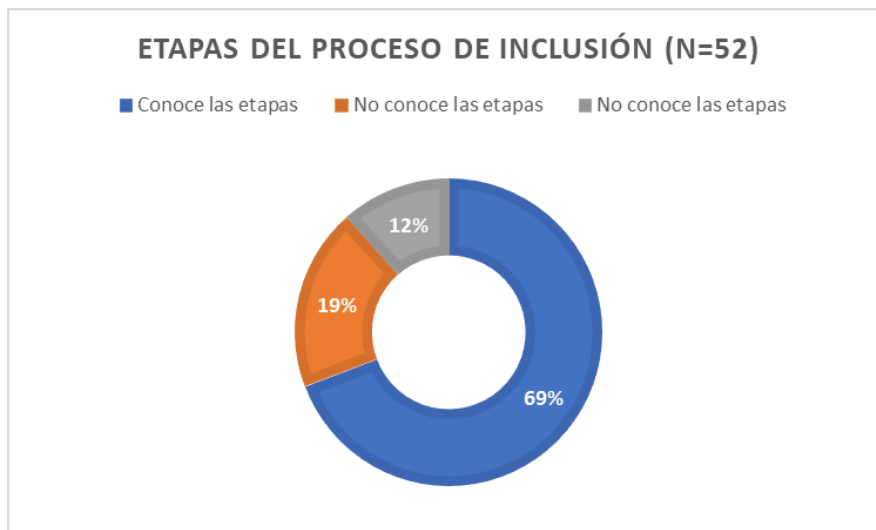
De los 52 empresarios que respondieron, 40 (77%) creen que la contratación de personas con discapacidad puede tener una influencia positiva en la productividad de la empresa y 12 (23%) consideran que no puede tener una influencia positiva.

*Gráfico 8*



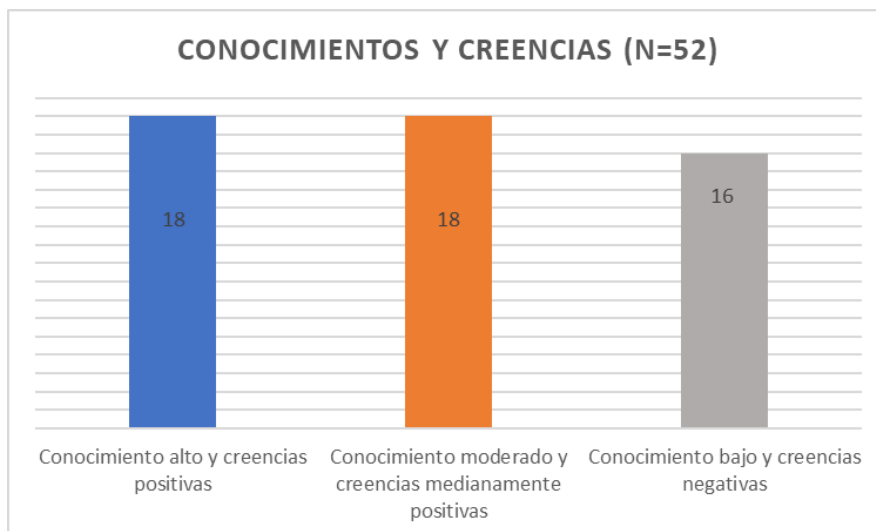
De los 52 empresarios que respondieron, 32 (62%) si considera que la contratación de personas con discapacidad pueda mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente; 20 (38%) no considera que pueda mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente.

Gráfico 9



De los 52 empresarios que respondieron la encuesta, 36 (69%) sí conocen las etapas del proceso de inclusión; 16 (31%) no conocen todo el proceso de inclusión.

Gráfico 10

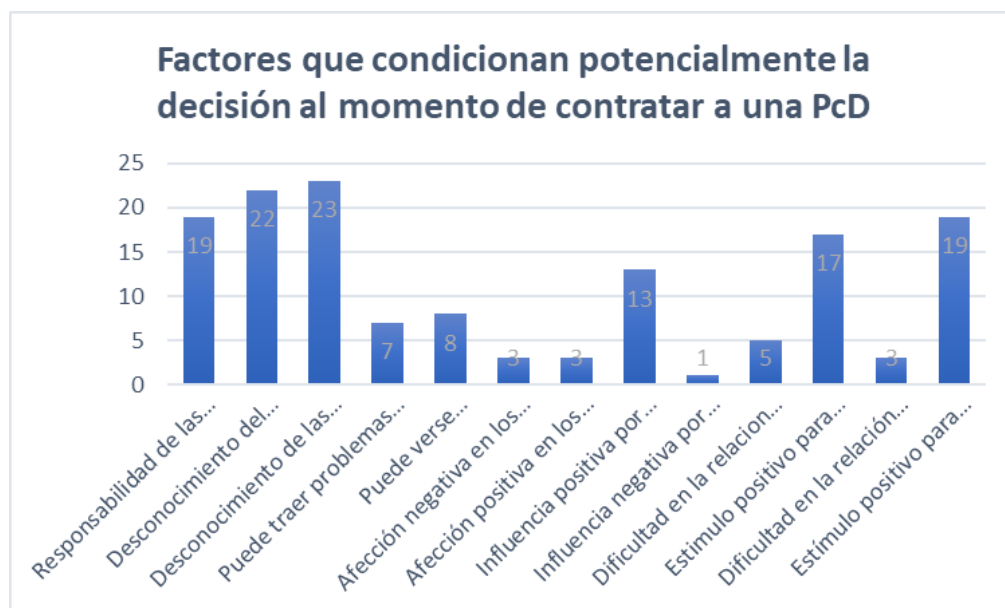


De los 52 empresarios que respondieron la encuesta, 18 (34,6%) tienen conocimiento alto y creencias positivas, 18 (34,6%) tienen conocimiento moderado y

creencias medianamente positivas y 16 (30,8%) tienen conocimiento bajo y creencias negativas acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Variable 4:** factores que inciden en la toma de decisiones.

Gráfico 11



Como se observa en el gráfico los factores que condicionan potencialmente la contratación de PCD fueron, en orden de frecuencia, según los 52 empresarios que respondieron la encuesta:

1. 23 presentan desconocimiento acerca de las leyes de trabajo de personas con discapacidad:
2. 22 hacen hincapié en el desconocimiento acerca del proceso para incluir a personas con discapacidad en la empresa;
3. 19 consideran que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir al ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su situación;

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

4. 19 consideran un estímulo positivo para los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad;

5. 17 identifican un estímulo positivo para los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad;

6. 13 consideran que puede tener una influencia positiva el tener productos considerados inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad;

7. 8 consideran que puede verse entorpecida la productividad;

8. 7 consideran que puede traerles problemas laborales;

9. 5 identifican que puede haber dificultad en la relación con los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad;

10. 3 identifican una afección negativa en los tiempos de entrega (mayor retraso);

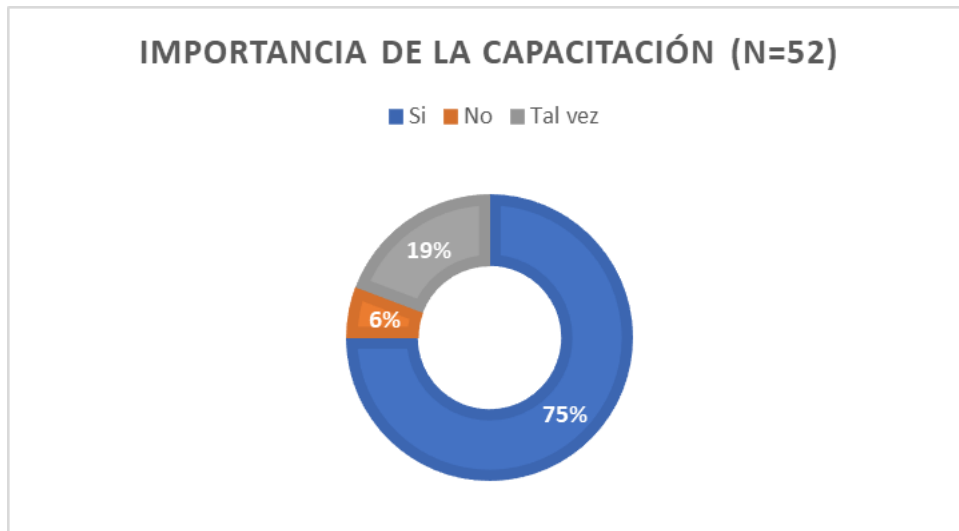
11. 3 identifican una afección positiva en los tiempos de entrega (permitiría mejorar los tiempos);

12. 3 identifican dificultad en la relación con los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad;

13. 1 considera que puede tener una influencia negativa el tener productos considerados inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad.

**Variable 5:** Importancia de la capacitación

Gráfico 12



De los 52 empresarios que respondieron la encuesta, 39 (75%) consideran que la capacitación sí les brindaría más herramientas y seguridad para la contratación; 10 (19%) consideran que, con capacitación, volverían a considerar el proceso de toma de decisiones; 3 (6%) respondieron que su decisión de contratar a una persona con discapacidad no se vería afectada.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

## **Discusión**

La presente investigación se realizó con motivo de describir si se implementa la contratación de personas con discapacidad y bajo qué modalidad, en empresas del rubro gastronómico de Yerba Buena, Tucumán. Para comenzar con esta investigación se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva, en la que se logró encontrar varios antecedentes de investigación sobre el tema elegido. Luego se aplicó a cabo una encuesta. Las preguntas fueron elaboradas para la presente investigación atendiendo al especial interés del objeto de estudio. Inicialmente el instrumento constaba de 11 preguntas, luego se sometió a piloto en una población homogénea de otro municipio (San Miguel de Tucumán) y se ajustaron las preguntas 2; 9; 10 y 11. Luego se aplicó en la ciudad de Yerba Buena a personas con poder de toma de decisiones de empresas gastronómicas (dueños, gerentes, apoderados), a los que en la presente investigación se los referencia utilizando el término empresario a fines de unificar. La tasa de respuesta es de 38%, es decir que 52 empresarios respondieron la encuesta. Si bien la tasa de respuesta se puede considerar baja, responde a un estimador ambicioso del 95% para el nivel de confianza con P5% y R15%

Al relacionar los hallazgos de la presente investigación con los antecedentes y el marco conceptual se encuentra:

De los 52 empresarios encuestados, 8 sí cuentan actualmente con personas con discapacidad entre sus empleados y 44 no cuentan con personas con discapacidad entre sus empleados. Esto refleja lo que se afirma con el antecedente n°2 de Patricia Nieto Escobedo y Pablo Peña Becerra respecto a que las personas con discapacidad presentan serias dificultades para acceder a empleos.

Como se menciona en el marco teórico en las barreras internas de las empresas, la cultura organizacional poco inclusiva puede estar relacionada directamente con este

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

resultado obtenido. Algunas empresas se encuentran con la dificultad de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de personas con discapacidad en particular

El conocimiento acerca de la situación de acceso al mercado laboral que viven las personas con discapacidad proporciona herramientas que permitan orientar las políticas públicas para mejorar las condiciones de vida y planificar las acciones o estrategias que faciliten el acceso de estas personas al trabajo.

Al revisar la modalidad de contratación, de los 8 empresarios que contratan a personas con discapacidad, 6 lo hacen mediante inclusión laboral, 1 mediante tercerización de servicios y 1 desconoce bajo qué modalidad de contratación lo realizan. Aquí se relaciona con el antecedente nº1, entendiéndose que es complejo el poder abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, a pesar de la existencia de políticas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas.

Cuando se realiza el análisis de cada gráfico que conforma la variable nº 3 para concluir en cuáles son los conocimientos y creencias de los empresarios acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad laboral se encuentran números que parecen ser "alentadores", pero al volver al gráfico nº 1, esto no se evidencia en los hechos, se identifica un bajo porcentaje de contratación de personas con discapacidad. Al volver a los antecedentes, esto mismo se lee en el artículo de investigación de Bernarda Elisa Pupiales Rueda, Leonor Córdoba Andrade.

Al revisar las preguntas de la variable nº 3 sobre los conocimientos y creencias, se evidencian números que parecen ser alentadores y se desglosan a continuación:

De los 52 empresarios que respondieron la encuesta se observa que:

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- 40 (77%) creen que la contratación de personas con discapacidad puede tener una influencia positiva en la productividad de la empresa; 12 (23%) no consideran que pueda tener una influencia positiva.

- 50 (96%) creen que las personas con discapacidad tienen serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo; 2 (4%) no creen que las personas con discapacidad tengan dificultades para encontrar y mantener un trabajo.

- 48 (92%) consideran que hay distintas formas de incluir a personas con discapacidad; 4 (8%) no consideran que haya otras formas de inclusión.

- 47 (90%) consideran positiva la inclusión de personas con discapacidad para mejorar el ambiente de trabajo; 5 (10%) no lo consideran.

- 40 (77%) empresarios creen que la contratación de personas con discapacidad puede tener una influencia positiva en la productividad de la empresa y 12 (23%) no consideran que puede tener una influencia positiva.

- 32 (62%) si considera que la contratación de personas con discapacidad pueda mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente; 20 (38%) no considera que pueda mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente.

- 36 (69%) conocen las etapas del proceso de inclusión; 16 (31%) no conocen las etapas.

Muchos de estos ítems, volvemos a confrontarlos con las barreras internas y externas a las empresas, como cultura organizacional poco inclusiva, por ejemplo, que 20 empresarios no considera que pueda mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente; lo mismo pasa con la 7 del instrumento de evaluación que

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

refiere a la productividad de la empresa, donde 12 empresarios respondieron que la contratación de personas con discapacidad no puede tener una influencia positiva en la productividad de la empresa. Esto último se relacionaría con los preconceptos sobre el desempeño y las habilidades de las personas

Al revisar el gráfico n° 10, acerca de los conocimientos y creencias de los empresarios acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad laboral, se resume que de las 52 empresas que respondieron la encuesta, 18 tienen conocimiento alto y creencias positivas, 18 tienen conocimiento moderado y creencias medianamente positivas y 16 tienen conocimiento bajo y creencias negativas acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Nuevamente, Como se menciona en el marco teórico en las barreras internas de las empresas, el desconocimiento se presenta como una barrera junto con la falta de experiencia, factores que sustentan y alimentan los diversos prejuicios respecto de esta población.

Entre todas las respuestas en la encuesta, se identifican que los siguientes elementos o factores pueden condicionar la decisión para contratar a personas con discapacidad: 19 consideran que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir al ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su situación; 22 hacen hincapié en el desconocimiento acerca del proceso para incluir a personas con discapacidad en sus empresas; 23 presentan desconocimiento acerca de las leyes de trabajo respecto a la incorporación de personas con discapacidad; 7 consideran que puede traerles problemas laborales; 8 consideran que puede verse entorpecida la productividad; 3 identifican una afección negativa en los tiempos de entrega (mayor retraso); y otros 3 identifican una afección positiva en los tiempos de entrega (permitiría mejorar los tiempos); 13 consideran que puede tener una influencia positiva el tener productos considerados

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad; 1 considera que puede tener una influencia negativa el tener productos considerados inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad; 5 identifican que puede haber dificultad en la relación con los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad; 17 identifican un estímulo positivo para los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad; 3 identifican dificultad en la relación con los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad; 19 consideran un estímulo positivo para los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad. Todos estos ítems se relacionan con el primer antecedente de investigación al describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Al reconocer estos ítems, los Terapistas Ocupacionales, pueden trabajar firmemente para diseñar acciones, políticas y propuestas de leyes que promuevan oportunidades de acceso al trabajo para personas con discapacidad, para que puedan ejercer derechos y obligaciones en condiciones de equidad y justicia ocupacional. Donde el trabajo, también sea un componente para dignificación y proyección de vida con horizontes significativos.

Al llegar al análisis del último gráfico, se observa que, de los 52 empresarios que completaron la encuesta, 39 respondieron que la capacitación sí les brindaría más herramientas y seguridad para la contratación y 10 respondieron que, con capacitación, volverían a considerar el proceso de toma de decisiones y 3 respondieron que su decisión de contratar a una persona con discapacidad no se vería afectada. Esto corrobora lo desarrollado en el marco conceptual, donde se considera que la dificultad de las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, radica en la forma y organización del trabajo actual y no tanto en la discapacidad en sí misma; pudiendo ser superado este desafío, con la adopción de medidas de política adecuadas, tendientes a la inclusión. Todas estas dificultades se encuentran desarrolladas en las barreras de las

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

empresas, tanto internas como externas y la adopción de las medidas, podría permitir que se reconvierta su nombre, pasando a ser ventajas. También las medidas ayudarían a que las ventajas, especialmente las impositivas, "desaparezcan", pero desaparecer para que todas las personas que buscan un trabajo tengan la misma posibilidad en los procesos de selección, donde el foco esté puesto en las capacidades de las personas y en el potencial de lo que puede llegar a lograr y no en lo que no puede o tiene dificultad.

El potencial de mercado es enorme, pero alcanzarlo implica un cambio organizacional, cultural y social que demanda tiempo, pero que a su vez se encuentra enmarcado en las tendencias globales hacia nuevas formas de consumir y realizar negocios.

Es a partir de la práctica en relación a la justicia ocupacional donde está la oportunidad de identificar, generar y gestionar propuestas de acción para abrir camino hacia la inclusión de las personas con discapacidad en empresas del sector privado.

Ahora bien, ¿los terapeutas ocupacionales estamos dispuestos a emprender estos desafíos?, ¿estamos dispuestos a ofrecer oportunidades que contribuyan a la transformación social, desde los puntos más cercanos en nuestras comunidades?

Este trabajo interpela e invita a pensar el supuesto con el que nos formaron desde el primer momento: "los seres humanos, somos seres ocupacionales" ... Y me pregunto... ¿Estamos pensando a las personas con discapacidad como seres ocupacionales, si nuestra comunidad sigue sosteniendo como estandartes, barreras imponentes, por desconocimiento, por miedos, por meritocracia, por los "mandatos normalizadores" que tranquilizan?

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Pensarnos como seres ocupacionales, implica pensarnos a todos, en la riqueza que nos provee la diversidad, pudiendo habitar con dignidad cada ocupación que nos toque transitar...

Uno nunca sabe si alguna vez le tocará estar en la vereda de la discapacidad...

## **Conclusiones**

Al realizar el relevamiento de las empresas del rubro gastronómico que emplean o contratan a personas con discapacidad, bajo la modalidad de inclusión o tercerización se concluyó que el porcentaje de contratación es bajo, quienes lo hacen eligen en primera instancia la inclusión laboral a personas con discapacidad y en segunda la contratación de servicios tercerizados de personas con discapacidad.

Al realizar la valoración del conocimiento y las creencias de los empresarios del rubro gastronómico sobre las diferentes modalidades de contratación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las tres categorías analizadas (conocimiento alto y creencias positivas; conocimiento moderado y creencias medianamente positivas; conocimiento bajo y creencias negativas) los porcentajes de respuesta son similares en las tres categorías.

Se concluyó que los factores que más inciden en la toma de decisión de las empresas del rubro gastronómico al momento de contratar personas con discapacidad es el desconocimiento de las leyes de trabajo de personas con discapacidad y desconocimiento acerca del proceso para incluir a personas con discapacidad y que además la inclusión es un estímulo positivo para la empresa y sus empleados. Estos factores hacen que los empresarios consideren oportuna la capacitación y acompañamiento, para la contratación de personas con discapacidad, concluyendo que, como empresarios, tienen la responsabilidad de contribuir al ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su situación.

En Tucumán existe un programa relacionado directamente con la temática, el Proyecto Mil (Mesa de Integración Laboral para la Inclusión de personas con discapacidad), que tuvo exitosas experiencias en la inserción laboral de personas con

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

discapacidad. Este proyecto cuenta con la participación de: Ministerio de Desarrollo Productivo, Ministerio de Desarrollo Social, Instituto de Desarrollo Productivo (IDEP), Municipalidad de San Miguel de Tucumán, Federación Económica de Tucumán (FET), Universidad Nacional de Tucumán y otras universidades de la provincia. Al integrarse a este proyecto el Ministerio de Desarrollo Social. También participaron empresas públicas y privadas, centros educativos y de salud, todos con un objetivo común, lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Este programa cuenta con varias líneas, las líneas corresponden a los tipos de discapacidad, ya que poco a poco se fue ampliando a quienes estaba dirigido, abriendo así para las personas nuevas posibilidades de entrenamientos laborales.

La principal traba en los procesos de inclusión laboral son los entrenamientos que tienen una duración predeterminada y solo pueden ser renovadas hasta dos veces. Cuando esto se produce, podemos evidenciar las barreras externas a las empresas y es la motivación de las personas, se entrenan y aprenden a desempeñar las tareas, pero se cumple el plazo y se debe iniciar nuevamente el proceso. Lo que busca esta investigación es pasar de los entrenamientos a verdaderas inclusiones laborales para las personas con discapacidad.

Con este proyecto se intenta desinstalar los prejuicios sociales respecto a la inserción e inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral. De este modo se procura avanzar en un diseño participativo y adecuado a la demanda de los ciudadanos con discapacidad, considerando estrategias de acción que permitan crear una nueva cultura; una en donde quien tiene una discapacidad sea considerado como un sujeto de derecho.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

El trabajo impulsado por este proyecto consiste en elaborar herramientas pedagógicas para capacitar a los beneficiarios para que emprendan las tareas solicitadas; producir, compilar y clasificar información referida a la integración laboral de las personas con discapacidad y su problemática asociada; organizar jornadas, cursos, seminarios y otros encuentros académicos como así también, eventos culturales y artísticos; asesorar en instancias ejecutivas y legislativas a quienes lo requieran y articular –entre las instituciones participantes– el desarrollo de tareas solidarias y orientadas al bien común.

En relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, infiero que a veces puede ser más fácil no registrar o no actuar en relación a esto. Cambiar patrones no es cómodo. Tampoco es el camino romantizar la inclusión, “hay que “jugarse” a sumar al distinto”, al que tiene algún desafío que no conocemos (todos tenemos desafíos)... Esto implica poner actitud. Incluir no es anexar a alguien como si fuera una pieza que se saca y se pone a conveniencia, para hacer caridad, para hacernos sentir bien. Incluir es sumar, escuchar, dar lugar en la conversación, preocuparse de esa persona al igual que las demás, respetar y hacerse respetar, enseñar y dejarse enseñar, disfrutar lo bueno y tramitar lo no tan bueno. Incluir es poder comprender que todos requerimos de otros para vivir, que las diferencias en potenciales y desafíos que cada uno tiene, se complementan en el hacer con los otros. Vivir implica movimiento, incluir implica registrar al otro como un valor humano.

Supongo que el no tener conocimientos y herramientas sobre la temática, asusta, no estamos acostumbrados a la diversidad que tanto incomoda: si es distinto a nosotros seguro no vale la pena, o me puede poner en riesgo.... Entonces se expulsa, se aísla y se generan mecanismos de exclusión considerados lógicos para unos cuantos, donde es mejor pensar mundos o espacios diferentes para todos ellos. Habrá un mundo para esas fichas que no encajan.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Quizás el error es pensar que la inclusión es un acto de caridad, de buena fe, de solidaridad. La inclusión implica esfuerzos, pero debería ser lo natural: el mundo es uno solo para todos. Todos somos diferentes, todos merecemos un lugar en la mesa, y todos tenemos algo que aportar.

Townsend y Wilcock proponen que la justicia ocupacional, sea el objetivo fundamental de la terapia ocupacional. Es decir, lograr la justicia ocupacional con cada intervención que hagamos. ¿Qué significa esto?

- que se promuevan cambios sociales y políticos para que todas las personas puedan acceder a ocupaciones significativas, que elijan, de manera justa y equitativa.
- que tengan oportunidades para realizar esas ocupaciones que les permitan alcanzar su potencial y experimentar bienestar.
- que la ocupación humana es el medio de crecimiento personal, la forma de expandir la potencialidad del ser humano.

En conclusión, es asegurar que a las personas se les dé la oportunidad para que participen en ocupaciones que ellos optan por comprometerse.

Tal vez estas ideas planteadas por los autores resultan utópicas, pero sirven para dar un norte en el trabajo diario, personal, interpersonal, profesional, interdisciplinario e interinstitucional.

El campo de estudio de la terapia ocupacional ha venido ampliándose debido a la necesidad de dar respuesta a las demandas sociales, específicamente las necesidades ocupacionales de las personas, comunidades y sociedades, teniendo en cuenta sus fortalezas y especialmente los aspectos que desean mejorar.

Ojalá algo cambie a partir de esta investigación. Ahí vamos.

## **Recomendaciones**

A través de los datos recogidos en esta investigación, junto con los antecedentes bibliográficos relativos a la temática, se entiende que planificar la inclusión no solo es necesario, sino que estaría siendo imprescindible y que este proceso de cambio requiere de un trabajo organizado y planificado para que este proceso sea exitoso. Por eso desde Terapia Ocupacional se recomienda:

*A los empresarios y personas con poder de toma de decisión de las empresas:*

- Campañas de sensibilización: para brindar herramientas que permitan aumentar los porcentajes de contratación de las personas con discapacidad. Uno de los factores que más identificaron los empresarios es la consideración de que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir al ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su situación. Pero también se manifestó el desconocimiento de las leyes de trabajo de personas con discapacidad y del proceso para incluir a personas con discapacidad en las empresas.

- Campañas de concientización y gestión del cambio: que permitan visibilizar la situación de las personas con discapacidad, y que con la información y acompañamiento correspondiente puedan incluir a las personas con discapacidad, sorteando las barreras internas en las empresas y los prejuicios que pudieran tener. Que se incluya además de los dueños y gerentes de las empresas, a las personas que participan en las etapas de selección y contratación y por último a los trabajadores.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

*A los organismos y entes gubernamentales:*

- Crear programas que motiven y formen a los empresarios del sector privado, más allá de los beneficios, especialmente impositivos. Que se pueda mostrar el valor real de las contrataciones y el potencial de las personas.
- Trabajar en acciones concretas y directas sobre información, asesoramiento y acompañamiento para la contratación directa, brindando más seguridad en este proceso.

*A la comunidad:*

- Incluir terapeutas ocupacionales en equipos interdisciplinarios involucrados en los procesos de selección y contratación de personal, para abordar la inclusión laboral.
- La tercerización de servicios, asesorar y orientar a empresarios, gerentes y personal relacionado con la toma de decisiones
- Organización de talleres y/o charlas para empresarios, gerentes y personal de las empresas para orientar y asesorar.
- Impulsar a la realización de nuevos trabajos de investigación acerca de la inclusión laboral y la tercerización de servicios teniendo en cuenta distintos factores que puedan afectarlos, y de esta manera, poder brindar soluciones en caso de requerirse.

Como futura terapeuta ocupacional planteo la realización de estas acciones trabajando, desde un posicionamiento claro, busca de justicia ocupacional. Al reconocer esta área en la que se evidencia una injusticia ocupacional, el trabajo se va a orientar a apoyar y/o promover políticas, acciones, y leyes que permitan que las personas se dediquen a ocupaciones que brinden propósito y significado a sus vidas, buscando resultados dirigidos al empoderamiento y la autonomía de las personas con discapacidad.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

Entonces, como para pensarlo a nivel micro, en Tucumán, podríamos decir que se trabajaría en gestión/articulación intersectorial, con la Subsecretaría de Empleo y con la Subsecretaría de MiPyme, como instancias más cercanas y locales, tomando sus objetivos de trabajo en la provincia, sumando aportes desde nuestras incumbencias como terapeutas ocupacionales, para sostener campañas de concientización de la importancia de incorporar personas con discapacidad en las empresas y organizaciones, ya sea empleándolas o tercerizando sus productos y/o servicios.

En el cómo, se podría trabajar con otros terapeutas ocupacionales interesados articulando con recursos humanos de ambas subsecretarías, proponiendo trabajo escalonado: concientización, conformación de equipo de supervisión/acompañamiento/entrenamiento a personas con discapacidad para puestos de trabajo viables (estudiadas las competencias del potencial trabajador y los requerimientos del puesto)

Convocar a emprendedores con discapacidad de San Miguel de Tucumán y Yerba Buena, como para iniciar con una muestra acotada, relevar emprendimientos y evaluar los mismos, para conocer: a) propuestas de emprendimientos, b) cómo son llevados a cabo y sostenidos en la actualidad, c) evaluar mejoras que podrían proponerse en base a recursos que pueda brindar el estado y en base a la evaluación de los propios emprendedores, luego de la experiencia transitada.

Articular con la facultad, para generar oportunidades de prácticas profesionales, donde los alumnos puedan realizar evaluaciones de puestos y competencias de los trabajadores, donde puedan hacer relevamiento de los emprendedores. Esto último a modo de pensar una propuesta de cooperación interinstitucional y viabilizar algunas intervenciones, mostrando los aportes de los terapeutas ocupacionales, con el objetivo de crear la necesidad de terapeutas en los ministerios.

# Referencias Bibliográficas

---



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD

"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. México, D.F.; Buenos Aires.

Asociación Americana de Terapia Ocupacional - AOTA. (2020). Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional: Dominio y Proceso Cuarta Edición.

*Programa de Empleo Independiente (PEI)*. (2017, abril 26). Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/empleoindependiente>

Discapacidad y trabajo en Argentina. ¿Qué dice la Ley?. Incluyeme.com. Recuperado el 20 de mayo de 2022, de <https://www.incluyeme.com/discapacidad-y-trabajo-en-argentina-ley/>

Necchi, S., Suter, M., Gaviglio, A. (2015). Personas con discapacidad: su abordaje desde miradas convergentes. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/547>

Maldonado, J. A. V. (2013). El modelo social de la discapacidad: hacia una nueva perspectiva basada en los derechos humanos. *In Jure Anáhuac Mayab*, 2, 143–158. <http://54.159.154.4/index.php/injure/article/view/99>

Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093–1109. [http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332013000300008](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008)

*COPIDIS*. (s/f). Buenos Aires Ciudad - Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado el 15 de mayo de 2022, de <https://www.buenosaires.gob.ar/copidis>

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

*Qué es la capacitación, y para qué sirve capacitar al personal.* (s/f).  
Forodeseguridad.com. Recuperado el 12 de mayo de 2022, de  
<https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

*Manual de inclusión laboral para personas con discapacidad.* (s/f). Gob.ar.  
Recuperado el 18 de mayo de 2022, de  
[https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual\\_eca\\_digital.pdf](https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/manual_eca_digital.pdf)

*Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.*  
Www.un.org. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Lic. TO M. Guadalupe Diaz Usandivaras. (2020). Proceso de inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual. Alpha Ocupacional.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.  
Who.Int. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf)

¿Qué es la TO? - Definición. (n.d.). Apeto.com. Recuperado el 10 de mayo de 2022, de <https://www.apeto.com/que-es-la-to-definicion.html>

Camila Corradi Bracco, María José Sucarrat. Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas: actores y procesos (2015). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella,.

*Empleo con Apoyo.* (2013, febrero 6). ASDRA.  
<https://www.asdra.org.ar/empleo-y-vida-adulta/empleo-con-apoyo/>

"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."

Mental, L. S., David, D., Sánchez, G., & Terapia, R. (s. f.). *Uniando ideas hacia un mismo objetivo*. Revistatog.es. Recuperado 3 de septiembre de 2022, de <https://revistatog.es/suple/num5/suple5.pdf#page=33>

Sempertegui, M. M. (s. f.). Edu.ar. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20MARENIO%20Mauricio%20insercion%20aboral%20discapacidad.pdf>

(S. f.). Aacademica.org. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://cdsa.aacademica.org/000-038/214.pdf>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>

Cazallas, C. (s. f.). Core.ac.uk. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://core.ac.uk/download/pdf/211094807.pdf>

De Lorenzo, R. (s. f.). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Usal.es. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro\\_discapacitados\\_mundo.pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf)

Fernández, H. G., Molla, C. L., & García, M. J. (2021). Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual. *Revista de educación inclusiva*, 14(1), 200-218. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/689/627>

Alberti, Jesica Daniela (2020). Plan de Marketing: Vuelta al Juego, una plataforma para la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidades. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

<https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18069/1/%5BP%5D%20%5BW%5D%20M%20.%20Mar.%20Alberti%2C%20Jesica%20Daniela.pdf>

Lehr, Angie Mylen (2019). Tesis: La ansiada independencia. Recuperado 7 de septiembre de 2022, de

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/77646/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/77646/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

LEY N° 22.431 del 16/3/81. (s. f.). Gob.ar. Recuperado 5 de octubre de 2022, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>

Argentina.gob.ar. (s. f.). Argentina.gob.ar. Recuperado 5 de octubre de 2022, de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317>

Argentina.gob.ar. (s. f.-b). Argentina.gob.ar. Recuperado 5 de octubre de 2022, de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27044-239860>

Definición de creencia - Definicion.de. (n.d.). Definición.de. Recuperado 5 de octubre de 2022, de <https://definicion.de/creencia/>

(N.d.). Terapia-ocupacional.com. Recuperado 10 de Octubre de 2022, de [http://www.terapia-ocupacional.com/Noticias/TO\\_Navarra.pdf](http://www.terapia-ocupacional.com/Noticias/TO_Navarra.pdf)

(N.d.-b). Edu.Co. Recuperado 10 de Octubre de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/9863/CB-0516372.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."

*Definición de trabajo según el código sustantivo del trabajo.* (n.d.). Gerencie.com.

Recuperado 10 de Octubre de 2022, de

<https://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

Entiende cuándo adoptar un servicio tercerizado. (2015, abril 28). *Negocios digitales Movistar.*

<https://negociosdigitalesmovistar.com/es-ar/gestion/descubre-cuando-vale-la-pena-escoger-por-el-servicio-tercerizado/>

Marín, C., & Manuel, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial.* Universidad EAFIT.

(S. f.-b). Gob.ar. Recuperado 19 de noviembre de 2022, de <https://producciontucuman.gob.ar/el-ministerio-impulsa-el-proyecto-mil-de-inclusion-laboral-a-personas-con-discapacidad/>

# Anexos

---



FACULTAD DE  
CIENCIAS DE  
LA SALUD

### **Instrumento de evaluación**

1- ¿Su empresa cuenta actualmente con personas con discapacidad laboral entre sus empleados?

- Si
- No

2- Si su respuesta anterior fue sí, ¿Con qué modalidades de contratación laboral cuenta actualmente su empresa?

- Inclusión laboral
- Tercerización de servicios
- Otra

3- Está de acuerdo con la siguiente definición de inclusión laboral: *"Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna"*.

- Si
- No

4- ¿Cree que las personas con discapacidad tienen serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo?

- Si
- No

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

5- ¿Considera que hay distintas formas de incluir a personas con discapacidad?. Por ejemplo, contratando un servicio tercerizado o a talleres de personas con discapacidad

- Si
- No

6- ¿Considera positiva la inclusión de personas con discapacidad para mejorar el ambiente de trabajo?

- Si
- No

7- ¿Considera que la contratación de personas con discapacidad puede tener una influencia positiva en la productividad de la empresa?

- Si
- No

8- ¿Considera que la contratación de personas con discapacidad puede mejorar y aumentar la calidad de los productos y servicios que ofrece actualmente?

- Si
- No

9- Identifique las etapas comunes que conlleva el proceso de inclusión

A- Aproximación al tema - Análisis del puesto - Definición del puesto - Reclutamiento - Entrevistas - Contratación- Entrenamiento - Capacitación específica (para los jefes y empleados) - Seguimiento.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

B- Convocatoria - Entrevista - Capacitación específica (para los jefes y empleados) .

C- Aproximación al tema - Convocatoria - Reclutamiento -Contratación.

10- Cuáles de los siguientes elementos o factores considera usted que podrían condicionar su decisión para contratar a personas con discapacidad:

- Considerar que las empresas tienen la responsabilidad de contribuir al ejercicio de los derechos de todas las personas, independientemente de su situación.

- Desconocimiento acerca del proceso para incluir a personas con discapacidad en mi empresa

- Desconocimiento acerca de las leyes de trabajo de personas con discapacidad

- Considerar que puede traer problemas laborales

- Considerar que puede verse entorpecida la productividad

- Afección negativa de los tiempos de entrega (mayor retraso).

- Afección positiva en los tiempos de entrega (permitiría mejorar los tiempos)

- Influencia positiva por tener productos considerados inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad.

- Influencia negativa por tener productos considerados inclusivos al ser realizados por personas con discapacidad.

- Dificultad en la relación con los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad.

*"Inclusión laboral y servicios tercerizados como posibilidades de acceso al mercado competitivo en empresas gastronómicas de Yerba Buena, Tucumán. Un diagnóstico desde Terapia Ocupacional."*

- Estímulo positivo para los empleados por tener incluida a una persona con discapacidad.

- Dificultad en la relación con los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad.

- Estímulo positivo para los clientes por tener incluida a una persona con discapacidad

11- ¿Cree que con la correspondiente capacitación y acompañamiento para la contratación de personas con discapacidad, la toma de decisión con respecto a contratarla se vería modificada?

- Si, brindaría más herramientas y seguridad para la contratación
- Tal vez, volvería a considerar el proceso de toma de decisiones

12- Si querés dejar algún comentario u observación a continuación tenés un espacio.