

Integración de los/as trabajadores/as con discapacidad en las organizaciones

Maribel Báez- Lebrón, PhD., MRC, CRC
Universidad de Puerto Rico
mbl1385@yahoo.com

Resumen¹

En este artículo teórico-práctico se ilustra la exclusión de las personas con discapacidad de la fuerza laboral puertorriqueña y al mismo tiempo su potencial para aportar al desarrollo de las organizaciones y la sociedad. Los objetivos específicos de este escrito son a) redefinir el constructo de discapacidad desde la perspectiva conceptual y legal; b) analizar la participación y barreras que inciden en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral y c) plantear la aportación de las personas con discapacidad al desarrollo organizacional. El análisis presenta el sentir de patronos puertorriqueños del sector público y privado acerca del reclutamiento de las personas con discapacidad y el reconocimiento del potencial de estos. Este análisis también plantea una invitación y reto a los académicos, científicos sociales y profesionales de la salud a promover la integración social de las personas con discapacidad reconociendo su valía y dignidad rompiendo con creencias estigmatizadoras y limitantes sobre la discapacidad y la persona que la posee.

Palabras claves: Discapacidad, Barreras, Ganancia para las Organizaciones, Trabajo Asalariado

Abstract

In this theoretical and practical article the exclusion of people with disabilities of the Puerto Rican labor force is illustrated as well as its potential to contribute to the development of organizations and society. The specific objectives of this paper are a) redefine the construct of disability from the conceptual and legal perspective; b) analyze the participation and barriers that affect the integration of people with disabilities in the labor market and c) raise the contribution of people with disabilities to organizational development. The analysis considers the experience of Puerto Rican employers from both the public and private sector on the recruitment of people with disabilities and their acknowledgment of the potential of these. This analysis also raises an invitation and challenge to academic, social scientists and health professionals, to promote the social integration of people with disabilities recognizing their worth and dignity, breaking stigmatizing and limiting beliefs about disability and the person who has it.

Keywords: Disability, Barriers, Employment, Organization's Profit

Recibido: 30 de junio de 2014.

Sometido para evaluación: 1 de julio de 2014.

Aceptado para publicación: 23 de octubre de 2014.

Este artículo surge de una presentación realizada a un grupo de estudiantes de nivel subgraduado del área de la Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Puerto Rico y su interés en identificar las ganancias de integrar a las personas con discapacidad o diversidad funcional dentro de las organizaciones. Los objetivos específicos de este escrito son a) redefinir el constructo de discapacidad desde la perspectiva conceptual y legal; b) analizar la participación y barreras que inciden en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral y c) plantear la aportación de las personas con discapacidad al desarrollo organizacional.

Constructo de discapacidad

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que están diagnosticadas con alguna enfermedad y los factores personales y ambientales que le limitan en el desempeño de las tareas del diario vivir y roles establecidos socialmente; estos incluyen estudiar y trabajar, entre otros. Éste es un constructo dinámico que trasciende el modelo médico tradicional y enfatiza en aspectos biopsicosociales y ecológicos que van evolucionando considerando el momento histórico y contexto.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2011) plantea que para entender el concepto de discapacidad hay que definir primero los conceptos de defecto e impedimento. El defecto hace referencia a "toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica" o "una alteración anatómica o funcional que afecta a un individuo en la actividad de sus órganos." El impedimento o limitación funcional es "la consecuencia de una deficiencia, sobre las actividades físicas, intelectuales, afectivo-emocionales y sociales" o "toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano." La incapacidad o discapacidad es "la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social". La importancia de estos conceptos radica en que nos ayudan a entender que las personas pueden tener la pérdida de una función pero ésta no necesariamente constituye una discapacidad. Esto, en principio, puede parecer confuso, especialmente cuando en Puerto Rico tenemos tantas piezas legislativas estatales y federales que definen la discapacidad desde diferentes perspectivas. Sin embargo, lo importante es reconocer que la discapacidad es una característica del individuo que no debe determinar quién es y su valor.

Por otro lado, es importante clarificar que aunque en términos legales el nombre no hace la cosa, en Puerto Rico, el término legal que prevalece es impedimento. Sin embargo, dependiendo de la pieza legislativa a la que se haga referencia la definición puede variar. En los últimos años, un movimiento creado por un grupo de personas con discapacidad en España propuso la sustitución del constructo de discapacidad por *diversidad funcional* (Romañach y Lobato, 2005).

El modelo de *la diversidad* propone claves para construir una sociedad en la que todas las mujeres y hombres vean preservada plenamente su dignidad. Una sociedad en la que la diversidad, y en concreto la diversidad funcional, sea vista como una diferencia con valor y no como una carga independientemente de la edad a la que se produzca. Una sociedad en la que exista la igualdad de oportunidades y nadie sea discriminado por su diferencia. En definitiva, una sociedad más justa en la que todas las personas sean bienvenidas, aceptadas y respetadas por el simple hecho de ser humanos (Palacios Rizzo y Romañach Cabrero, 2006: citado en Arnau, s.f, p. 223-224).

Según Arnau (s.f.) este paradigma tiene como punto de partida la "dignidad inherente" ("dignidad intrínseca"), a fin de que pueda integrar a todas las realidades humanas con diversidad funcional. Este nuevo enfoque rompe, por tanto, con la clásica dicotomía (biomédica): "discapacidad"/"capacidad". Ello es fundamental para no dejar en los márgenes a determinadas personas con diversidad funcional, sobre todo, cuando no se pueden representar a sí mismas y, cuando sus "capacidades" pueden verse seriamente restringidas a causa de la propia diversidad funcional.

En algunos programas graduados de la academia y los programas de vida independiente el término se está utilizando en sustitución de la palabra impedimento o discapacidad. Actualmente diferentes proyectos en el senado proponen la sustitución de los últimos por el primero trayendo a la discusión puntos a favor y en contra sobre su uso desde la perspectiva de académicos y proveedores de servicio directo. Sin embargo, este movimiento que comenzó en España ha trascendido la península al punto de que se está utilizando en diferentes lugares del mundo incluyendo a Puerto Rico. Es un concepto que continua evolucionando pues recientemente el mismo grupo que acuñó el término en España está abogando por el cambio del constructo propuesto hace varios años de diversidad funcional por el de *divertad*. Este concepto hace alusión a la diversidad funcional pero también reconoce el derecho de cada uno a la dignidad. Esto ha planteado la necesidad de la población con diversidad funcional o discapacidad de apoderarse y determinar cómo quiere que se les llame pues tradicionalmente es el Otro en representación de la sociedad el que ha hecho esta determinación estableciendo, a su vez, las categorías y criterios de inclusión o exclusión.

Entre las categorías se encuentran los impedimentos congénitos o adquiridos. Los congénitos son las condiciones con las que se nace y las adquiridas son aquellas que surgen en cualquier momento de la vida. Éstas pueden traer limitaciones funcionales en diferentes áreas de la vida pero no todas constituyen una discapacidad. La determinación de ésta es un proceso individualizado y prescriptivo que hay que poner en contexto considerando la interrelación de factores internos del individuo y externos del ambiente. La existencia de otras condiciones, pronóstico de la condición, estrategias de afrontamiento, impacto, proceso de adaptación psicosocial y barreras de actitud, de comunicación, tecnología, arquitectónicas y recursos disponibles, entre otros. Los impedimentos también pueden ser clasificados como visibles, no visibles, físicos, mentales, sensoriales y cognitivos. Independientemente de la clasificación o la definición este no determina quién es el individuo pues la discapacidad o diversidad funcional es una característica que no determina quién es la persona.

Desde la perspectiva legal dentro del ámbito del mundo del trabajo asalariado una persona con impedimento o discapacidad se define como una *Persona con una limitación que satisface los*

requisitos, destrezas, experiencias, educación y otros aspectos relacionados al trabajo u ocupación para la cual aspira. Puede realizar las tareas esenciales del puesto con o sin acomodo razonable (ADA, 1990, 2008). El acomodo razonable, por su parte, es una adaptación o cambio lógico hecho a una ocupación o ambiente de trabajo de manera que resulte en una oportunidad de empleo para una persona con impedimento calificada y que le permita realizar las tareas esenciales de la ocupación (ADA, 1990, 2008).

Existen múltiples leyes estatales y federales que promueven la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral desde principios del siglo XX. Entre éstas están:

- la *Fair Labor Standards Act* (1938) que establece requisitos mínimos federales de horas de trabajo, salarios equitativos y pago de horas extras. Tiene requisitos que cubre a las personas con impedimentos físicos y mentales en áreas de trabajos protegidos y resguardados.
- El *Small Business Act* de 1953 permite que personas con impedimentos compitan para fondos designados y establece dos programas prestatarios dirigidos hacia la asistencia de las personas con impedimentos.
- El Acta de Rehabilitación de 1973, por su parte, en la Sección 503, enmendada, 29 U.S.C. §793, ("Sección 503"), exige a los contratistas del gobierno federal que cumplan con los planes de acción afirmativa y tomen acciones positivas para el empleo de individuos calificados con discapacidades.
- La sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, enmendada, 29 U.S.C. §791, ("Sección 501"), exige a los departamentos y dependencias del gobierno federal que tengan un programa de acción afirmativa para la contratación, colocación y progreso de los individuos con discapacidades.
- La Sección 504, enmendada, 29 U.S.C. §794, ("Sección 504"), también prohíbe la discriminación por la discapacidad en cualquier programa o actividad que esté recibiendo asistencia financiera federal.
- La Sección 504 confiere importancia fundamental a la ejecución de estas disposiciones en aquellas dependencias federales que extienden ayuda financiera al programa o actividad.
- La *Job Training Partnership Act – JTPA* (1982) enmendada por el *Workforce Investment Act* (1998) tiene como objetivo principal adiestrar y ubicar a personas desventajadas económicamente en la fuerza laboral a través de los consorcios (Department of Labor, 2012).
- La *American with Disabilities Act* (1990, 2008), conocida como la pieza magistral del siglo XX, prohíbe el discrimen en el empleo en contra de personas competentes con impedimentos, tanto en el sector privado como en los gobiernos estatales y locales. Aplica a negocios o agencias con 15 empleados o más. Estas leyes antidiscrimen, al igual que la Carta de Derechos que prohíbe el discrimen por razón de impedimento, son fiscalizadas por el *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC).

En el contexto estatal puertorriqueño los derechos que protegen a la población con discapacidad están consignados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (1952) que promueve la igualdad y reconoce el valor de todos los seres humanos. Sin embargo, esto no ha sido suficiente para garantizar los derechos de estos. El incumplimiento de los derechos constitucionales ha requerido del desarrollo de leyes anti discrimin que promuevan, garanticen y fiscalicen ese derecho. Entre las leyes existentes se encuentra la Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos [persona con impedimentos], también conocida como la Ley Núm. 44 de 2 de Julio de 1985, según enmendada. Esta ley faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a velar por el cumplimiento de esta ley en beneficio de las personas con impedimentos físicos, mentales o sensoriales en instituciones que reciban o no fondos federales y del ELA, en actividades como reclutar, ascender, suspender o despedir, así como en las condiciones de empleo como salario, adiestramiento, beneficios y otros aspectos del empleo. Prohíbe el discrimen en el empleo contra toda persona cualificada con impedimentos y aplica a patronos con menos de 15 empleados. En su momento fue una ley de avanzada que antecede a ADA y aplica a sectores que la ley federal no cubre como son las microempresas. En el año 1986 se aprueba la Ley 72 que concede deducciones especiales a patronos de empresas privadas que empleen personas con impedimentos físicos severos.

Diez años más tarde se aprueba la Ley 81 del 27 de julio de 1996, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos, que establece derechos y fija penalidades (Ruíz, 2006). Aplica a Corporaciones públicas o cuasi públicas y a toda persona que opere negocios en Puerto Rico con 15 empleados o más. A principios del siglo XXI se aprueba la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos, conocida como Ley 238 de 2004, que integra derechos que ya estaban consignados en otras leyes en una sola pieza y amplía el alcance y las penas.

Estas leyes son fiscalizadas por la Unidad Anti discrimen (UAD) adscrita al DTRH. Con estas leyes estatales y federales se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a vivir en igualdad, participar de todas las actividades de la vida y trabajar. Su integración dentro de las organizaciones no es sólo cuestión de actitud sino que es un mandato de ley. Sin embargo, la participación de estos en la fuerza trabajadora, entre 2009 y 2012, apenas constituía el 1% de la fuerza trabajadora (Báez-Lebrón, 2012).

Participación y barreras que inciden en la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral puertorriqueño

En el 2002, la oficina de planificación de la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos (OPPI) llevó a cabo un estudio sobre los empleados con impedimentos que laboraban en las agencias del gobierno. Invitaron a 66 agencias a participar del estudio, de las cuales 44 accedieron (OPPI, 2003). Esta participación constituyó el 64.7 % del universo de las agencias gubernamentales en Puerto Rico. En este estudio se encontró que el porcentaje de reclutamiento de personas con impedimentos era sólo de un 2.02 % en las agencias. Para agosto del 2006, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico realizó una encuesta especial para identificar el estado de empleo de la población civil no institucional, mayor de 16 años de edad que incluía a las personas con impedimentos. Se encontró que ésta ascendía a 2, 984,000 (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 2006). Para esa misma fecha la cantidad de personas con impedimentos, identificadas por el Departamento del Trabajo, prestas

para emplearse era de 283,000 y sólo fueron empleadas 12,000. Sin embargo, en Puerto Rico el 18.6% de la población tiene algún impedimento entre 21 a 64 años (Reporte del Estado de Discapacidad, 2011).

Según los resultados de una encuesta realizada por el DTRH y OPPI en marzo de 2012, 300,000 personas con 16 años o más indicaron tener algún impedimento. Esta cifra representa el 9.4 por ciento de la población civil no institucional de 16 años o más de Puerto Rico para esa época (3,194,000). El estado de empleo y desempleo para las personas con impedimento indicaba que el 3.5 por ciento, en ese momento, participaba en el mercado laboral. La cantidad de personas con impedimento en el grupo trabajador, para ese año, se estimó en 10,000 personas, de los cuales 6,000 eran hombres y 4,000 mujeres. Los hombres reflejaron una tasa de participación laboral de 3.7 por ciento, levemente mayor que la de las mujeres con un 3.1 por ciento lo que representa el 0.9 por ciento del empleo total de Puerto Rico en marzo de 2012 (1,083,000). Esto constituye menos del 1% de la población con discapacidad en Puerto Rico y no considera el grupo de trabajadores lesionados que en algún momento desarrollan una condición que degenera en una discapacidad.

Durante el 2010, en los datos de la Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) se registraron 33,600 lesiones y enfermedades ocupacionales (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 2010). De este total, 28,200 ó 83.9 por ciento fueron lesiones y el por ciento restante (5,400 ó 16.1 por ciento) fueron enfermedades. La mayoría de las enfermedades (83.3 por ciento) fueron reportadas en la categoría de Otras enfermedades. Entre las enfermedades detalladas se incluyen desórdenes y enfermedades de la piel y condiciones respiratorias con un 7.4 por ciento (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 2010). Estas condiciones físicas, por lo regular, surgen como resultado de un accidente laboral o exposición a un ambiente de trabajo que puede acarrear riesgos tanto a la salud física y/o mental del trabajador. En ocasiones, el resultado para éste incluye la pérdida de la habilidad para desempeñar las tareas esenciales de la ocupación e incapacidad laboral donde el trabajador no puede compensar las limitaciones desarrolladas ni transferir sus destrezas residuales para desempeñarse en un nuevo puesto.

Los datos presentados confirman la inequidad en la participación laboral del grupo de personas con discapacidad, a quienes de forma contradictoria protegen múltiples leyes; sin embargo, aún están excluidos del mercado laboral. Aunque en el sistema jurídico se pretende garantizar la equidad y justicia para todos los seres humanos, de modo que alcancen un desarrollo justo, armónico, equitativo, civilizado y favorable, sustentado en los valores del derecho, la igualdad, la solidaridad, la libertad y la justicia social, estos no se evidencian en los datos presentados. Esta realidad responde a múltiples factores internos y externos al individuo. Entre los internos se encuentran la estabilidad de la condición, las competencias que poseen (KSAP'S) y el exceso o falta de apoyo familiar (Darío y otros, 2002 citado en Cruz y Maldonado, 2009). La falta de estabilidad de la condición puede incidir directamente con la productividad y motivación al trabajo, el segundo en la calidad o capacidad para desempeñar las tareas esenciales y la tercera ya sea por sobreprotección o falta de apoyo puede incidir desfavorablemente en la integración y participación del trabajador dentro de la cultura organizacional. Entre los factores externos se encuentran el prejuicio, la crisis del mercado laboral y los problemas de accesibilidad (Báez, 2012; Szymanski y Parker, 2009). El primero no permite que el trabajador cualificado pueda competir

en igualdad de condiciones, el segundo representa el gran reto de los trabajadores en estos momentos de precariedad económica y el tercero está relacionado con el primero ya que la accesibilidad puede referirse tanto a aspectos arquitectónicos como de actitud.

Ganancia para las organizaciones, el Estado y los trabajadores con discapacidad

Sin embargo, no todo está perdido pues en cada momento histórico ha habido líderes y grupos dispuestos a hacer la diferencia y abogar por la integración de la población con discapacidad en diferentes ámbitos; particularmente en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una campaña denominada "*The Ability Factor*" donde se promueve la habilidad del trabajador con discapacidad y no su inhabilidad. El blog Empresa y Discapacidad también enfatiza sobre la ganancia de tener un trabajador con discapacidad. Entre estas ganancias se identifican los incentivos salariales; la imagen social de la empresa; la responsabilidad social empresarial y cumplir con los planes de acción afirmativa.

Para el Estado, el beneficio de tener un trabajador con discapacidad en el mercado laboral estriba en la reducción de gastos, mayores recaudos y el cumplimiento de ley. Entre los beneficios para el/la Trabajador/a con discapacidad se encuentra el reconocimiento de su potencia - capacidad de ser y hacer (Báez-Lebrón, 2012), su participación e integración, reconocimiento a su dignidad y justicia social.

Parte de estas posturas se ilustran en un estudio realizado por la Oficina de Personas con Impedimentos en Puerto Rico entre 2002-2003 con diferentes patronos (OPPI, 2003). De los encuestados, el 82.22 % mencionó haber seleccionado de forma mayoritaria a las personas con impedimentos físicos para trabajar en sus empresas. El 49.35 %, de los empleados con impedimentos se encontraban en el rango de entre 41 y 54 años de edad y la mayoría eran del sexo femenino para un 51.40 %. Los puestos de trabajo que ocupaban en orden descendente incluían posiciones clericales (26.83%), puestos técnicos (22.52%), administrativos (14.12%), de supervisión (11.32%), mantenimiento (8.51%), y otros (16.70%).

La mayoría, que constituye el 58.19 %, tenía un ingreso que fluctuaba entre \$11,000 y \$25,000 al año. Sin embargo, la mayoría de los empleados en puestos clericales recibían salarios entre \$11,000 y \$18,000, por debajo del nivel del salario promedio que asciende a \$25,000 aproximadamente. Al evaluar el desempeño de los empleados con impedimentos se encontró que un 49.9 % de los patronos clasificó su desempeño entre bueno, muy bueno y excelente. El 72.80% de los representantes de las agencias también indicaron que las personas con impedimentos que allí laboraban eran productivas, lo que demuestra el potencial de la población.

En otro estudio, sobre los factores asociados a la empleabilidad y ubicación laboral bajo la modalidad de empleo sostenido de las persona con diagnóstico de Síndrome Down, De Jesús (2008) integra a la discusión la perspectiva de un grupo de patronos. Entre los resultados se encontró que el perfil de los trabajadores con esta condición y que están bajo la modalidad de empleo sostenido en la mayoría son: "jóvenes entre 21-24 años que mayormente vienen del programa de transición de la escuela al trabajo y que cuentan con apoyo familiar" (De Jesús, 2008). Entre las fortalezas de estos identificadas por los patronos se menciona que "tienen deseos de trabajar, de ser productivos, buena asistencia, buena puntualidad, motivación al relacionarse con otras personas en el ambiente laboral y lealtad a la compañía".

En otro estudio sobre los factores que influyen en la retención en el empleo de personas con impedimento desde la perspectiva de un grupo de patronos del sector privado donde se utilizó la técnica de grupo focal también se encontró que “los patronos han tenido una buena experiencia al emplear a personas con impedimento... a pesar de la recesión económica que sufre el país.” (Hernández, 2010). También que “...los patronos emplean a las personas con impedimentos según la necesidad de la empresa y para un puesto en específico con la expectativa de que puedan realizar bien su labor” (Hernández, 2010). La condición o impedimento de la persona no se utiliza para determinar la selección de la persona, ya que la selección se basa en las calificaciones académicas y la experiencia que convierten al consumidor en un candidato idóneo.

En otro estudio de metodología cuantitativa sobre la actitud gerencial en el reclutamiento de personas con impedimentos en Puerto Rico, Ruíz y Córdoba (2011), encontraron que el 84% de los participantes está entre totalmente de acuerdo y de acuerdo de que las personas con discapacidad producen una calidad adecuada de trabajo. El 71% de los participantes está entre totalmente de acuerdo y de acuerdo de que la experiencia contratando personas con impedimento ha sido positiva. El 20% respondió de forma neutral. Finalmente, el 79% de los participantes está entre totalmente de acuerdo y de acuerdo de que la contratación de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa.

También se encontró que los profesionales de recursos humanos entienden que el reclutar este grupo de personas tiene un efecto positivo en la imagen pública de la empresa, ve apropiado que el empleado con discapacidad trabaje directamente con el cliente y que la misma no va a generar actitudes negativas en los clientes o consumidores (Ruíz y Córdoba, 2011). Estas investigaciones demuestran el sentir de personas con capacidad de opinión que se han dado la oportunidad de trabajar con la población y le han dado la oportunidad a estos de demostrar su potencia – capacidad de ser y hacer dentro del contexto laboral y dan fe de su capacidad y aportación al logro de la misión y metas programáticas de la organización

Conclusión

En este ensayo teórico se ilustra la exclusión de las personas con discapacidad de la fuerza laboral pero al mismo tiempo su potencial para aportar al desarrollo de las organizaciones y la sociedad. La revisión de literatura y las investigaciones presentadas demuestran el sentir de patronos sobre la integración de personas con discapacidad en las organizaciones dentro del contexto puertorriqueño donde el la capacidad de ser y hacer de la población es reconocido. Sin embargo, todavía hay mucho trabajo por hacer pues de acuerdo al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en este momento histórico, apenas un 3.5% de la población forma parte de la fuerza trabajadora. Nuestra responsabilidad como académicos, científicos sociales y profesionales de la salud estriba en enfrentar los retos que lo planteado anteriormente constituye. Entre los retos que enfrentamos todos, particularmente, los profesionales del campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y la Consejería en Rehabilitación que represento; se encuentran:

- Romper con creencias estigmatizadoras y limitantes sobre la discapacidad y la persona que la posee.
- Trascender la visión de que la PI/O es una psico-técnica cuyo papel ideológico estriba en apoyar al Estado y empresas con fines de lucro para clasificar a las personas, hacer que

trabajen de forma eficiente, en menos tiempo y al menor costo (García-Ramos, 1995; 2002; Pulido Martínez, 2004; 2011).

- Promover el estudio del trabajo como constructo social y cultural que debe ser estudiado en función de la propia historicidad y de los actores/actrices que lo viven en diferentes tiempos y espacios.
- Promover la inserción de las personas con discapacidad o diversidad funcional a la fuerza trabajadora.
- Incorporar en el proceso de socialización organizacional un programa de sensibilización y transición que facilite la inserción de las personas con discapacidad o diversidad funcional a la cultura organizacional de manera que se propicien procesos efectivos de integración y participación de la minoría de mayor crecimiento a nivel mundial.

Referencias

Americans With Disabilities Act, as amended {Acta de los Americanos con Impedimentos, según enmendada}, 104 Stat. 327 (1990).

Americans With Disabilities Act, as amended {Acta de los Americanos con Impedimentos, según enmendada}, 104 Stat. 327 (2008).

Arnau, M. (s.f.). Comités de bioética: nuevos desafíos para la inclusión de la diversidad funcional. Monografía, p. 223-224. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos91/comites-bioetica-nuevos-desafios-inclusion-diversidad-funcional/comites-bioetica-nuevos-desafios-inclusion-diversidad-funcional.shtml>

Báez-Lebrón, M. (2012). *Análisis de la ideología del trabajo que los medios construyen y co construyen sobre la subjetividad de la discapacidad*. Investigación doctoral sin publicar. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.

Bureau of Labor and Statistics. (2011). *Puerto Rico Labor Force*. Recuperado en http://www.bls.gov/eag/eag.pr.htm#eag_pr.f.1

Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. (1952). Artículo II- Carta de Derechos. *Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*. Recuperado de <http://www.lexjuris.com/lexprcont.htm>

Cruz, M. y Maldonado, A. (2009). *Factores que facilitan la retención de empleo de consumidores referidos a los programas de rehabilitación en la comunidad*. Tesis de Maestría no publicada. Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación, UPRRP.

De Jesús, W. (2008). *Factores asociados a la empleabilidad y colocabilidad bajo la modalidad de empleo sostenido de las persona con diagnóstico de síndrome de down*. Tesis de Maestría no publicada. Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación, UPRRP.

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2006). Estado de Empleo de la Población Civil No Institucional de 16 años y más. *Encuesta Especial Personas con Impedimentos en Puerto Rico*; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; Negociado de Estadísticas del Trabajo; División de Grupo Trabajador, 1-2.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2010). *Personas con Impedimentos en Puerto Rico*. Encuesta Especial. Recuperado en <http://www.dtrh.gobierno.pr/pdf/>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (2011 a). Informes Estadísticos del departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Población Civil no Institucional de 16 años en adelante durante el año 2009. *Revista Empleo y Desempleo Puerto Rico*, 3, 1-9. Recuperado:http://tendenciaspr.uprrp.edu/trabajo/Empleo/Poblacion_civil_no_institucional.htm
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2011). Estado de Empleo de la Población Civil No Institucional de 16 años y más. *Revista Empleo y Desempleo Puerto Rico*, 3, 1-9. Recuperado en http://www.dtrh.gobierno.pr/pdf/Empleo_Desempleo_Marzo_2011.pdf
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2012). Estado de Empleo de la Población Civil No Institucional de 16 años y más. *Encuesta Especial Personas con Impedimentos en Puerto Rico*; OPPI y Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; Negociado de Estadísticas del Trabajo; División de Grupo Trabajador, 1-2. http://www.oppi.gobierno.pr/Censo_DTRH_PERSONAS_IMPEDIMENTO%20PR_2012.pdf
- Department of Labor. (2012). Removal of Job Training Partnership Act Implementing Regulations. *Federal Register*, Volume 77, Number 250, p.76861-76862. Recuperado de <https://webapps.dol.gov/federalregister/HtmlDisplay.aspx?DocId=26562&AgencyId=15&DocumentType=2>
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (s.f.). Recuperado de <http://www.eeoc.gov/>
- Employment and Disability Institute (2011). *2011 Disability Status Report*. Cornell University. http://www.disabilitystatistics.org/StatusReports/2011-PDF/2011-StatusReport_US.pdf?CFID=1967887&CFTOKEN=17793837&jsessionid=843032f5e510ac08cf52b727f2ad65762344
- Fair Labor Standards Act of 1938, as amended [29 U.S.C.A. § 201 et seq.], US Department of Labor (1938). Recuperado de <http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/FairLaborStandAct.pdf>
- García-Ramos, T. (1995). *Sociología de la Psicología: Determinantes sociológicos de los orígenes de la psicología industrial*. (Disertación doctoral no publicada). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

- García, T. (2002). La Psicología Industrial Organizacional (PIO). ¿Para qué? Apuntes sobre la historicidad de la PIO para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Revista Psychikós*, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico.
- Hernández, M. (2010). *Factores que influyen la retención en el empleo de personas con impedimento desde la perspectiva de un grupo de patronos del sector privado: un grupo focal*. Tesis de Maestría no publicada. Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación, UPRRP.
- Ley 238 de 2004. Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos. Recuperado en <http://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2004/lexl2004238.htm>
- Ley 72 de 1986. Ley de Incentivo Patronal Incentivo Patronal. Recuperado de <http://laconsejeria.blogspot.com/2006/05/leyes-de-puerto-rico-que-son-para.html>
- Ley 44 de 1985. Ley de Prohibición de Discrimen contra Impedidos, según enmendada. Recuperado de <http://www.lexjuris.com/LEXMATE/Impedidos/lexl1985044%20Ley%20para%20Impedidos.htm>
- Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos (OPPI). (2003). *Estudio de empleados con impedimentos en las agencias de gobierno 2002-2003*. Oficina de Planificación. Puerto Rico.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *El Factor Habilidad: contratar a personas Con discapacidad favorece la actividad comercial*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/public-service-announcements/WCMS_237876/lang--en/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2013, septiembre). *Discapacidad y Salud*. Nota descriptiva N°352. Recuperado en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Resumen del Informe Mundial de la Discapacidad*.
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. Recuperado en http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Pulido -Martínez, H. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica* [en línea], 3. Recuperado de sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/descarga.php?id=98
- Pulido-Martínez, H. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En B.P. Ballesteros de Valderrama y H. Escobar-Melo (Eds.). *Psicología y Política Públicas. Aportes desde la Academia*, 123-144. Bogotá. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Rehabilitation Act of 1973 [Ley de Rehabilitación de 1973], Pub. L. No. 93-112, 87 Stat. 355, 29 U.S.C. 701. Recuperado de: www.usbr.gov/cro/pdfsplus/rehabact.pdf. (1973).
- Rehabilitation Act of 1973 [Ley de Rehabilitación de 1973], Pub. L. No. 93-112, 87 Stat. 355, 29 U.S.C. 791, 793, 794. (1973) Recuperado de: www.usbr.gov/cro/pdfsplus/rehabact.pdf.

- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). Diversidad Funcional: nuevo término para la lucha por la dignidad del ser humano. *Bioética y Diversidad*. Recuperado en [http://www.foroindai independiente.org/files/documentos/bioetica/Bioetica_y_diversidad_funcional%20 discapacidad.pdf](http://www.foroindai independiente.org/files/documentos/bioetica/Bioetica_y_diversidad_funcional%20discapacidad.pdf)
- Ruíz, D. y Córdova, M. (2011). La actitud gerencial en el reclutamiento de personas con impedimentos en Puerto Rico. Recuperado de http://quest.uprrp.edu/Quest_files/ProceedingsQ9/Poster_session/actitudes_gerenciales_discapacitados.pdf
- Ruíz, I. (2006, julio). Leyes relacionadas al empleo de las personas con impedimentos. *Revista Jurídica de LexJuris Puerto Rico*, 9 (2). Recuperado de <http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2006/Empleo%20de%20las%20Personas%20con%20Impedimentos.htm>
- Small Business Act as amended of 1953. {Ley de Pequeños Negocios, según enmendada } Pub. L. No. 85-536, *Policy of Congress*. 15 USC 631.(1953). Recuperado de http://www.sba.gov/sites/default/files/Small%20Business%20Act_0.pdf
- Szymanski, E. y Parker, R. (2009). *Work and Disability*. [3rd. Ed] Austin, Texas: Pro-ed.
- Unidad Antidiscrimen de Puerto Rico (septiembre, 1999). *Revista UAD*. UAD: agencia delegada de EEOC, I (1), 11-12, 14-23 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- Workforce Investment Act, as amended of 1998. {Acta de Inversión a la Fuerza Trabajadora, según enmendada}, 112 Stat. 936 (1998).