



Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina

Labor inclusion of people with intellectual disabilities in the private sector in the city of Rosario, Santa Fe, Argentina

María Andrea Guisen

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Instituto de Estudios Sociales -InES- (CONICET-UNER). Paraná, Entre Ríos, Argentina.

maguisen@conicet.gov.ar

 <https://orcid.org/0000-0001-8704-0897>

Evelina María Monfrini

Universidad Nacional de Rosario, Rosario, Argentina

evemonfrini@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0004-6851-9367>

Recepción: 29/12/2023 | Aceptación: 10/04/2024 | Publicación: 10/05/2024

Cómo citar (APA, séptima edición):

Guisen, M. y Monfrini, E. (2024). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 140-166. <https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2467>

Resumen

Se describe una investigación que busca inferir las condiciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, Santa Fe, Argentina. Se empleó una metodología de tipo cualitativa para desarrollar un estudio de alcance exploratorio y corte sincrónico. Desde un enfoque etnográfico, se accedió a los puntos de vista y singularidades de los actores sociales intervinientes, para procesar esta información a partir de una perspectiva interpretativista. La información se recolectó mediante la implementación de entrevistas semiestructuradas dirigidas a 7 informantes clave: una persona con discapacidad intelectual y 6 referentes locales de los diferentes sectores de la economía (sector público, tercer sector y sector privado). La técnica de muestreo utilizada fue de tipo no probabilístico y mediante

el efecto “bola de nieve”. Los hallazgos abarcan la identificación de los actores sociales locales que trabajan para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Rosario, y su articulación; la descripción de experiencias empíricas de inclusión; y los cambios que las mismas han generado en las empresas que participaron en los procesos. Éstos son relevantes a los fines contribuir a la construcción del estado de situación de la inclusión laboral de PcD, y orientar los cambios que deberían realizarse para disminuir la grieta entre el derecho al trabajo y su efectivo cumplimiento. Si bien en Rosario el sector privado ha encontrado un camino factible hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, su recorrido aun es incipiente y prevalece el carácter complejo y hostil de las condiciones.

Palabras claves: discapacidad intelectual; derecho al trabajo; inclusión social; sector privado; Argentina; América Latina.

Abstract

This research seeks to infer the conditions for labor inclusion of people with intellectual disabilities in the private sector in the city of Rosario, Santa Fe, Argentina. A qualitative methodology was used to develop a study of exploratory scope and synchronic cut. From an ethnographic approach, access was gained to the points of view and singularities of the social actors involved, to process this information from an interpretivist perspective. The information was collected through the implementation of semi-structured interviews addressed to 7 key-informants: a person with intellectual disabilities and 6 local referents of the different sectors of the economy (public sector, third sector and private sector). The sampling technique used was non-probabilistic and by means of the "snowball effect". The findings cover the identification of the local social actors working for the labor inclusion of people with intellectual disabilities in Rosario, and their articulation; the description of empirical experiences of inclusion; and the changes that these experiences have generated in the companies that participated in the processes. These are relevant to contribute to the construction of the state of the art of labor inclusion of PwD, and to guide the changes that should be made to reduce the gap between the right to work and its effective fulfilment. Although in Rosario the private sector has found a feasible path towards the labor inclusion of people with intellectual disabilities, its journey is still incipient and the complex and hostile nature of the conditions prevails.

Keywords: intellectual disability; right to employment; social inclusion; private sector; Argentina; Latin American

Introducción

En este artículo se describe una investigación que aborda la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), específicamente intelectual. De los sectores de la economía, se hace foco en el sector privado y se la sitúa territorialmente en la ciudad de Rosario ubicada en provincia de Santa Fe, Argentina. En adelante, se exponen los antecedentes relevados a nivel nacional (Argentina), regional (Latinoamérica) y local (Rosario, Santa Fe).

El derecho al trabajo de las PcD está homologado en Argentina a partir de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (ONU, 2006) a través de la Ley Nacional 26.378 promulgada en el mes de junio del 2008. Luego, en el 2014 mediante la Ley 27.044, se le otorgó a la Convención rango constitucional llevándola a la máxima expresión legislativa contemplada en la Constitución Nacional. En su Art. 27 se expresa:

Los Estados parte reconocen el derecho de las PcD 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 entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las PcD. ONU, 2006, p. 22.

Siguiendo con la estructura jurídica que adhiere a la CDPD y atiende al derecho al trabajo en Argentina, en el Plan Nacional de Discapacidad 2017-2022 (Presidencia de la Nación Argentina, 2018), la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) plantea la implementación de una cantidad de acciones agrupadas en 5 ejes. El objetivo del segundo, titulado “Trabajo, empleo y protección social”, es:

Promover el trabajo de las PcD en ambientes y condiciones óptimas que garanticen la igualdad de condiciones y trato, así como una eficaz protección social de aquellas personas que no se hallen en condiciones de desplegar una actividad laboral o se encuentren en la etapa de búsqueda laboral. p.13.

En esta dirección, la Ley 25.689 (Senado y Cámara de diputados de la Nación Argentina, 2003) compromete al Estado Nacional a contratar a PcD que reúnan las condiciones de idoneidad para un cargo determinado en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de su personal. No se cuenta con un organismo que verifique el cumplimiento de esta ley y, en consecuencia, tampoco con estadísticas oficiales de las últimas décadas que permitan un análisis confiable de la evolución de la tasa de empleo y otros indicadores laborales (Mareño, 2015). Sin embargo, se identificaron investigaciones que indagaron al respecto; entre ellas, se destaca la de Danel y Blogna (2021) quienes abordaron los avances y retrocesos de la inclusión laboral en Argentina durante la segunda década del siglo, y concluyeron en que el sistema de cuotas laborales ha alcanzado casi 40 años de incumplimiento de los objetivos propuestos. A partir del análisis de una cantidad de estudios (International Disability Rights Monitor, 2004; Samaniego, 2006; O’Reilly, 2007; Bueno y Andreu, 2009; Organización Mundial de la Salud, 2011; REDI et al., 2012 y Blogna Tistuzza, 2020), los autores afirmaron que:

Los datos disponibles difieren entre sí, aunque todos coinciden en que el colectivo con discapacidad se enfrenta a un escenario hostil caracterizado por: escasas oportunidades de empleo genuino, desventajas significativas en el mercado laboral, bajos ingresos, asignación de tareas no cualificadas y de escasa productividad, omisión de derechos laborales, subocupación horaria y empleos de baja calidad y altamente inestables. p.46.

Otra de las formas en que el Estado argentino busca promover la inclusión laboral de PcD; es otorgando los siguientes beneficios a las empresas que elijan incorporar a su plantel de trabajadores PcD: el 70% de descuento en ganancias (Ley Nacional -LN- 22.431 Art. 23, modificado por LN 23.021), el 50% de descuento en contribuciones patronales (LN 24.013, Art.

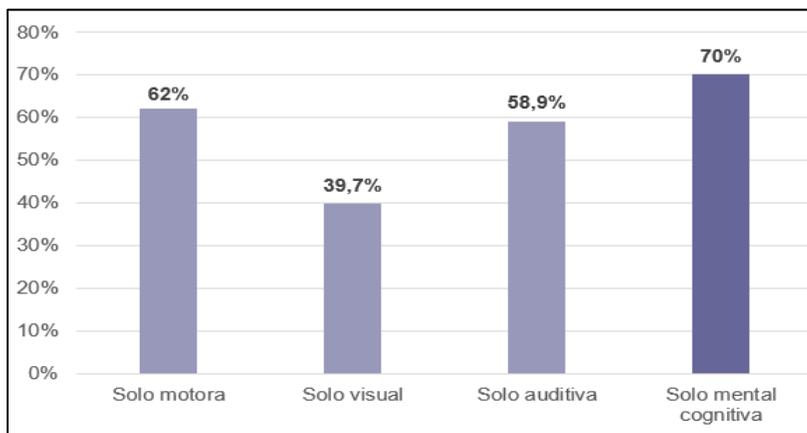
87), créditos especiales (LN 24.013, Art. 88), deducción del 100% en el impuesto a los ingresos brutos (Ley Provincial 13.853, Art. 38).

A pesar de las leyes y medidas orientadas al derecho al trabajo de las PcD, el Estudio Nacional sobre el perfil de las PcD que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) llevó a cabo en el 2018, reveló que el 64.10% de los ciudadanos argentinos con discapacidad se encuentra económicamente inactivo; y solo el 35,90%, activo (INDEC, 2018). Además, expone una serie de motivos por los cuales las PcD no buscan trabajo: el 24,2% posee un ingreso de tipo previsional (jubilación o pensión) incompatible con cualquier otro tipo de ingresos económicos, el 13,6% considera que no va a conseguir trabajo a causa de la discapacidad, y el 9,8% en promedio no inicia una búsqueda laboral porque se dedica al cuidado del hogar (1,1% son varones y el 15,7% mujeres) (INDEC, 2018, p. 132).

Estos indicadores coinciden con lo presentado por diversas organizaciones de la sociedad civil ante el Comité sobre los derechos de las PcD de Naciones Unidas: “gran cantidad de PcD en la Argentina están desempleadas y no buscan trabajo ya que saben que es muy difícil encontrarlo y, en consecuencia, no aparecen entre la población económicamente activa” (REDI et al., 2012, p. 69). Dicha población se retira del mercado laboral ante la falta de oportunidades y se constituye como población desocupada oculta en la inactividad (Danel y Blogna, 2021). En lo que respecta específicamente a los ciudadanos argentinos con discapacidad intelectual en edad de trabajar, este grupo poblacional representa el 70% de las PcD económicamente inactivas (gráfico 1) en Argentina.

Gráfico 1

Tasa de inactividad por tipo de discapacidad más prevalente.



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, 2018, pág.129.

A nivel regional Latinoamericano, vastos autores reconocen y estudian la grieta que existe entre el derecho al trabajo de las PcD y su efectivo cumplimiento, siendo esta una realidad que aborda y, a la vez, excede a la Argentina. Bermeo-Peñafiel y Naranjo-Sánchez (2022) realizan un estudio en el que buscan identificar el nivel de inserción laboral de PcD en la Universidad

Politécnica Salesiana sede Guayaquil, Ecuador. Los autores resaltan la importancia que tiene la implementación de revisiones periódicas correspondientes, tanto a las instituciones públicas como privadas, para acrecentar los casos de inclusión laboral de PcD a nivel nacional.

Montes (2020), desde Chile, afirma que su país necesita un sistema de inclusión laboral que no quede en el papel, sino que sea una realidad en cada empresa y que tenga la fuerza de cambiar la excluyente cultura del mercado laboral. Velarde-Talleri, Llinas-Audet, y Barboza-Palomino (2018) realizan una investigación en la que se proponen caracterizar la inclusión de las PcD en el mercado laboral peruano. Los resultados indicaron que no se cumple con la inclusión de PcD de acuerdo con lo dispuesto por la ley peruana. Los encuestados señalaron que la baja inserción laboral de PcD se origina por la ausencia de mecanismos de control por parte del Estado y de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas para su contratación e inclusión en el trabajo. Finalmente, vale destacar el estudio de Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) quienes analizan los estudios teóricos y empíricos sobre el emprendimiento como alternativa de inclusión laboral de las PcD en Latinoamérica durante los últimos 10 años (2010- 2020). Concluyen en que no existe una gran cantidad de estudios referentes al emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en PcD, estos últimos tienen poca oportunidad laboral aun cuando existen normas y leyes que traten de equiparar las oportunidades de inclusión laboral de personas con y sin discapacidad. A su vez, enuncian que existe cierta falta de sensibilidad y compromiso con la condición laboral de las PcD siendo esta una problemática social de la que se habla, pero poco se hace al respecto.

A nivel local, según los datos recuperados del Censo Nacional Argentino de poblaciones hogares y viviendas del 2022 (INDEC, 2023) Rosario, ubicada en la provincia de Santa Fe, Argentina (figura 1), tiene aproximadamente 1.334.636 habitantes y se posiciona como la tercera ciudad más poblada del país. Ésta constituye un importante polo de desarrollo dentro de Argentina. En el Gran Rosario la tasa de desocupación en el tercer trimestre de 2020 asciende a 11,1 % (INDEC, 2020)

Figura 1

Ubicación de la ciudad de Rosario (Santa Fe, Argentina) en la región Latinoamericana.



Fuente: Google maps.

Si bien no se encontraron investigaciones ni datos oficiales respecto de la desocupación de los ciudadanos con discapacidad en la provincia de Santa Fe y en la ciudad de Rosario específicamente, se puede tomar como referencia el último Estudio Nacional sobre el perfil de PcD donde se indica que la región Pampeana, a la que pertenece Rosario, tiene un porcentaje de 30.4% de tasa de empleo de PcD y 66.8% de tasa de inactividad (INDEC, 2018, p.130-131).

A partir de los antecedentes del tema abordado en este estudio, se considera que la falta de inclusión laboral de PcD es una problemática social común a los países de la región latinoamericana que ha convocado a la realización de vastos estudios e investigaciones. Lo que motiva al desarrollo de estas, es la grieta que existe entre el derecho al trabajo de las PcD y su efectivo cumplimiento. A pesar de la gran cantidad de instrumentos jurídicos que respaldan el derecho al trabajo de las PcD y del desarrollo de políticas públicas orientadas a planificar e implementar acciones concretas en esta dirección, otros factores inclinan la balanza en sentido contrario: por un lado, no se controla de manera periódica o suficiente a los organismos con la obligación de cumplir una cuota de PcD en su planta de empleados, por lo tanto, no se establecen consecuencias económicas ni restricciones para quienes incumplen con la misma y, a su vez, no se cuenta con datos oficiales que permitan un análisis confiable de la evolución de empleabilidad de PcD.

Por otro lado, el otorgamiento de beneficios impositivos para los organismos del sector privado que contraten a PcD representan un premio por dicha acción, no un deber respecto de esta. Además, otro factor que podría estar sosteniendo la problemática social, es la falta de dinámicas institucionales y articulaciones interinstitucionales que, desde una perspectiva pragmática y situada, efectivicen los mecanismos para acrecentar las experiencias concretas de inclusión laboral de PcD. Esto último, podría generar que los organismos con intenciones de incluir, no avancen en esta dirección.

Así, continuar indagando en esta problemática a partir de investigaciones empíricas que produzcan conocimiento científico respecto de las condiciones situadas para la inclusión de las PcD en el mercado laboral, se hace relevante a los fines de generar aportes fundados en la experiencia que den cuenta del estado de situación actual y orienten los cambios que deberían realizarse para disminuir la grieta entre el derecho al trabajo de las PcD y su efectivo cumplimiento. En este sentido, se plantearon los siguientes objetivos, interrogantes e hipótesis que delimitaron la investigación que en este artículo se describe.

Objetivos:

General: Inferir las condiciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, ubicada en la Provincia de Santa Fe, Argentina.

Específicos: 1. Identificar los actores sociales locales que trabajan para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. 2. Reconocer la manera en que se articulan entre sí para impulsar la inclusión laboral de rosarinos con discapacidad intelectual. 3. Analizar los cambios

que las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual han generado en las empresas empleadoras.

Interrogantes

Principal: ¿Cómo son las condiciones del sector privado de la ciudad de Rosario para la inclusión laboral de ciudadanos con discapacidad intelectual?

Derivados: a. ¿Qué actores sociales intervienen en los procesos de inclusión laboral? b. ¿Cómo se articulan entre sí? c. ¿Qué cambios genera en las empresas rosarinas la inclusión de personas con discapacidad intelectual en su planta de trabajadores?

Hipótesis

General: las condiciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario son complejas y hostiles.

Derivadas: a. Las experiencias de inclusión laboral que llegan a concretarse, son escasas en relación con la demanda de trabajo de los rosarinos con discapacidad intelectual. b. El carácter complejo y hostil para la inclusión es consecuencia de: b.1. La falta de articulación entre los referentes de los diferentes sectores de la economía (público, privado y tercer sector) para llevar adelante acciones conjuntas. b.2. El diseño de proyectos para la inclusión laboral de PcD sin tener conocimiento suficiente sobre los destinatarios, ni de la discapacidad como área temática.

Marco teórico

A principio del siglo XXI distintos movimientos se involucraron en formas de resistencia y luchas por la reivindicación de los derechos de las PcD alrededor del mundo (Gil, 2007). Esto fue clave para la emergencia de la CDPD y su protocolo facultativo en el 2006 (ONU, 2006), el primer tratado de derechos humanos del siglo 21. En la CDPD se define a las PcD como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006, p.4).

A su vez, el Estudio Nacional sobre el Perfil de las PcD (INDEC, 2018) establece 6 tipos de dificultades que pueden tener las PcD: motora, visual, auditiva, mental-cognitiva, del habla y la comunicación, y del cuidado de sí mismo. La dificultad mental-cognitiva refiere a quienes “no pueden entender lo que se les dice, aprender cosas, recordar o concentrarse en cosas que les interesan, y/o controlar su comportamiento” (p.156). En el marco de este estudio, se considera a esta definición demasiado amplia y genérica, ya que “no controlar el comportamiento social” atañe a cuestiones de otra índole que la dificultad para “aprender o recordar cosas”. En este sentido, se destaca y adhiere a la diferenciación que establece el Ministerio de Salud de la Nación Argentina

en la Disposición N° 648/2015 entre la deficiencia mental y la intelectual: la segunda no abarca comportamientos socialmente inadecuados.

El modo en el que se comprende a la discapacidad en esta investigación corresponde a la perspectiva crítica latinoamericana de las ciencias sociales. Esta estudia los procesos históricos e ideológicos, las relaciones de poder y las condiciones materiales de vida presentes en la producción social de discapacidad en América Latina (Bregain, 2022). El concepto de discapacidad es dinámico y debe interpretarse en un contexto político, económico, histórico y cultural situado (Schewe y Vain, 2021; Brogna, 2021). Rosato y Angelino (2009) la definen como una relación política sólo inteligible en los registros configurados por la “ideología de la normalidad”.

La ideología de la normalidad opera sustentada en la lógica binaria de pares contrapuestos, proponiendo una identidad deseable para cada caso y oponiendo su par por defecto, lo indeseable, lo que no es ni debe ser. El otro de la oposición binaria no existe nunca fuera del primer término sino dentro de él; es su imagen velada, su expresión negativa, siendo siempre necesaria la corrección normalizadora. p.96.

Cúpich y Campos Bedolla (2008) formulan que, desde una vertiente biológica-médica se conceptualiza al sujeto y a la discapacidad en consonancia con los valores de la ley de evolución de Darwin originada en un período histórico apuntalado en la modernidad técnica:

El pleno desarrollo de la revolución industrial que derivó en conceptualizar al sujeto humano desde la cúspide de la naturaleza. Lo cual, implicó ver la inteligencia como supuesto esencial del hombre, aportada por Descartes, cuando enunció su cogito: “pienso luego existo”, y que conformó la noción de hombre que domina hasta nuestros días”. p.888.

En consecuencia, “al sujeto no se le puede encontrar sólo en la razón” (Cúpich y Campos Bedolla, 2008, p.889) puesto que para Descartes el alma y el cuerpo son distintos, y que para Darwin sería a través de su capacidad intelectual que está en superioridad al resto de las especies naturales. Así, deconstruir la ideología de la normalidad implica socavar la hegemonía de las clasificaciones establecidas por la influencia de la ley de la evolución de Darwin y el discurso científico, la revolución industrial, y el pensamiento cartesiano; desnaturalizar el concepto de “normalidad” y “discapacidad” y reconocer que aquello que se presenta como “lo natural” no es más que el producto de interacciones materiales y simbólicas históricamente situadas (Yarza de los Ríos et. al, 2020).

El actual sistema produce y reproduce la noción de cuerpos ideales y dóciles, sostenida en la normatividad de la capacidad física, promovida por la productividad y anclada en las relaciones de explotación y dominación del colonialismo. Estos valores, propios del mercado de trabajo neoliberal e importados del Norte Global, han forzado a una homogeneización de las prácticas sociales limitando las oportunidades para la emergencia de la creatividad y la diversidad. Han permeado el ámbito económico instalándose en nuestras subjetividades, y han generado una

valoración moral asociada con la competencia y la capacidad (Monroy Flores et. al. 2022; Ramírez, 2020).

Campbell (2001) describe a dicha valoración moral mediante el concepto de “capacitismo” (*ableism*): red de creencias, procesos y prácticas que produce un tipo particular de yo y de cuerpo (el estándar corporal) que se proyecta como el perfecto, típico de la especie y, por lo tanto, esencial y completamente humano. Esta noción jerarquizadora y dominante de los cuerpos capaces, expone que la “capacidad” no alude a disposiciones del cuerpo humano, sino a estructuras socioculturales y economicistas que configuran las funciones del cuerpo en relación con las sociedades.

García-Prieto, Bonilla del Río y Figuereo Benítez (2024) en su actual estudio “Discapacidad, discursos de odio y redes sociales: video-respuestas a los haters en TikTok” investigan el discurso de odio contra personas con discapacidad en TikTok en el cual evidencian la necesidad de dar visibilidad a este tipo de prácticas capacitistas con el fin de analizar y reflexionar sobre las implicancias que pudieran suponer sobre el colectivo.

La racionalidad que describe al individuo competitivo como la forma óptima de encarnación, genera una serie de tensiones y contradicciones para quienes no responden a dicho modo normativo y productivista de corporalidad. Así, las PcD son construidas como individuos menos valiosos, ajenos a la economía de mercado y como parte de un problema que requiere ser corregido: el hecho de que (desde esta racionalidad) no posean competencias normativas rentables para un sistema productivista (Núñez Parra, 2020).

Danel y Blogna (2021) sostiene que las personas cuyos cuerpos son infravalorados y sus capacidades devaluadas, sufren el desempleo en una proporción mucho mayor frente a los cuerpos no-discapacitados; en otras palabras “el capacitismo coloca a las personas en situación de discapacidad en exclusivos itinerarios terapéuticos, y los excluye del trabajo asalariado” (Danel, 2019, p. 76). Así, desde los márgenes del mercado laboral, las PcD se han visto en la necesidad de trabajar por medio de la informalidad, enfrentándose a salarios menores al mínimo legal vigente que imposibilitan el acceso a los beneficios que otorga la seguridad social.

Este fenómeno social constela la intersección entre la discapacidad y la pobreza, y constituye otra de las consecuencias de la opresión que el mercado de trabajo ejerce sobre los sujetos y sus cuerpos. La “interseccionalidad” (Munévar, 2012; Balanta-Cobo, 2022) implica pensar en la producción de relaciones de poder y acentuar los procesos de interacción entre categorías sociales, subjetividades y cuerpos. En este sentido, la discapacidad aumenta el riesgo de pobreza; y la pobreza, a su vez, aumenta el riesgo de discapacidad.

En este punto, es interesante poner en relación los conceptos de “justicia social” de Amartya Sen, economista y filósofo indio nacido en 1933 y ganador del Premio Nobel de Economía en 1998; “justicia distributiva” de John Rawls, filósofo y político estadounidense (1921-

2022); y “justicia retributiva” de Robert Nozick (1938-2002), también filósofo y político estadounidense, y profesor en la Universidad de Harvard.

El concepto “justicia social” de Amartya Sen se basa en una comprensión amplia y multidimensional de la justicia que va más allá de una reflexión acerca de la distribución de los recursos materiales o ingresos, y se centra en promover la libertad y las capacidades de las personas para que puedan vivir vidas plenas y valiosas. En su obra "*Development as freedom*" (1999) Sen desarrolla el enfoque de “capacidades”. A pesar de su denominación, no se trata de un enfoque capacitista; por el contrario, la palabra capacidad (*capability*) la elige para representar los distintos funcionamientos (*functionnings*) que una persona considera constitutivos para desarrollar una vida plena. En este sentido, la justicia social se centra en la eliminación de las barreras que limitan la expansión de oportunidades de los grupos socialmente vulnerados y excluidos.

Tal como exponen Toboso Martín y Arnau Ripollés (2008):

La noción de discapacidad se introduce en el enfoque de capacidades y funcionamientos a raíz de la importancia que otorga Sen a la diversidad de características propias y externas de las personas a la hora de valorar la desigualdad en el logro de funcionamientos valiosos. p.64.

Mario Toboso Martín (2019) destaca que la reinterpretación de la discapacidad como una forma más de la diversidad humana, se expresa en punto d del artículo 3 de la CDPD, entre cuyos principios generales se establece: “El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas” (ONU, 2006, p.5).

El concepto “justicia social” de Sen se aproxima al de “justicia distributiva” formulado, casi 30 años antes y desde otras latitudes, por John Rawls en su obra "*A Theory of Justice*" (1971). Rawls fundamenta que la distribución de recursos y oportunidades en la sociedad debe ser diseñada de manera tal que beneficie especialmente a los menos favorecidos, mientras se garantiza un nivel adecuado de libertades básicas para todos los miembros de la sociedad. Su argumento se basa en dos principios: el de “igualdad de libertades básicas” que busca efectivizar una distribución equitativa de recursos y oportunidades en la sociedad, y en el de “diferencia” que prioriza el bienestar de los grupos socialmente vulnerados. Siguiendo el segundo de los principios, el ejercicio al trabajo de las personas con discapacidad sería posible si se proporcionara un mercado laboral con oportunidades significativas orientado a cerrar la brecha en la distribución de recursos y oportunidades.

Desde una lógica opuesta al de justicia social y distributiva, Robert Nozick defiende una forma de liberalismo político que busca limitar al máximo la intervención del Estado en la vida de los individuos dejando que las fuerzas del mercado determinen las asignaciones de recursos y las recompensas basadas en la libre competencia, en el esfuerzo individual y los méritos. Su concepto de “justicia retributiva” (Nozick y Nagel, 1974) se fundamenta en que las personas deben recibir

lo que “se les debe” en función de sus acciones y méritos individuales, sin interferencias coercitivas para distribuir recursos con el objetivo de alcanzar una igualdad material.

Así, mientras Sen y Rawls plantean conceptos de justicia que se podría interpretar de conformidad o correspondencia con el propósito de la CDPD: “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” (ONU, 2006, p. 4) y en lo que refiere específicamente al derecho al trabajo y empleo (artículo 27) “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” (ONU, 2006, p.22); Nozick justifica las desigualdades sociales estructurales y sostiene que cualquier intento de (re)distribuir los recursos de manera coercitiva, incluso con el fin de promover la igualdad material, violaría los derechos individuales.

Metodología

El objeto de estudio de esta investigación son las condiciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario. Para su análisis, en relación con los objetivos e interrogantes planteados, se distinguieron las siguientes variables de análisis: a. Actores sociales que intervienen en los procesos de inclusión laboral de PcD. b. Articulación local entre los actores sociales. c. Efectos de la experiencia de inclusión hacia el interior de la empresa.

El enfoque que se adopta es de tipo cualitativo (Vasilachis, 2009). Su alcance es exploratorio y descriptivo (Albano, 2008), por lo tanto, sus descubrimientos son tentativos. El proceso de investigación es flexible y no estructurado. Desde una perspectiva etnográfica (Guber, 2019) se buscó acceder al punto de vista y singularidades de los actores sociales intervinientes en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario, para procesar esta información desde una perspectiva interpretativista (Geertz, 2000).

La información se recolectó mediante la implementación de entrevistas semiestructuradas durante los años 2020 y 2021. Su implementación se adecuó al contexto de la pandemia por COVID-19 “Corona Virus” con vigencia del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (AISPO) (decreto 297/2020). Se elaboraron 4 cuestionarios guía, uno por cada actor social identificado. El cuestionario orientado al informante clave del referente del actor social 1 (PcD) abarcó 11 preguntas, a los informantes del actor social 2 (sector público), 8 preguntas; al informante clave del actor social 3, también 8 preguntas; y a los informantes del actor social 4 (sector privado), 9 preguntas.

La validación de los cuestionarios guía la realizó un investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de la Nación Argentina especializado en la inclusión laboral de PcD, y que en su desempeño emplea técnicas etnográficas de recolección de información. Éste evaluó la incumbencia de las preguntas en relación con los objetivos,

interrogantes, y variables de análisis del objeto de estudio de la investigación; la terminología empleada en relación con el contexto discursivo; y la comprensibilidad de los textos. El cuestionario dirigido al informante clave referente del actor social 1 (PcD) fue evaluado, también, por una persona con características relativamente similares al mismo haciendo foco específicamente en la accesibilidad cognitiva de las preguntas formuladas.

El proceso de validación de los instrumentos de recolección de información abarcó los siguientes pasos: elaboración inicial de los cuestionarios, implementación, consulta a expertos, reelaboración y segunda ronda de revisión de expertos (Cruz Villegas y Gordillo Fuentes, 2020). Los instrumentos se aplicaron a los 7 informantes clave, población que constituye la muestra del estudio: M.R (referente del actor social 1: PcD), A.F, I.B y H.P (referentes del actor social 2: sector público), M.R.J (referente del actor social 3), y V.J, XX y R.P (referentes del actor social 4). La técnica de muestreo utilizada fue de tipo no probabilístico y mediante el efecto “bola de nieve” (Hernández et. al., 2010).

Recorrido de la bola de nieve

Se entrevistó a M.R., una persona con discapacidad intelectual que desde el 2013 trabaja en una empresa cerealera con oficinas en Rosario a la que, en adelante, nombraremos como “empresa empleadora”. A partir de la información que proveyeron sus relatos respecto de las experiencias que lo llevaron a ser actualmente empleado de la empresa, se entrevistó, luego, a otros referentes de los sectores público, tercer sector y sector privado.

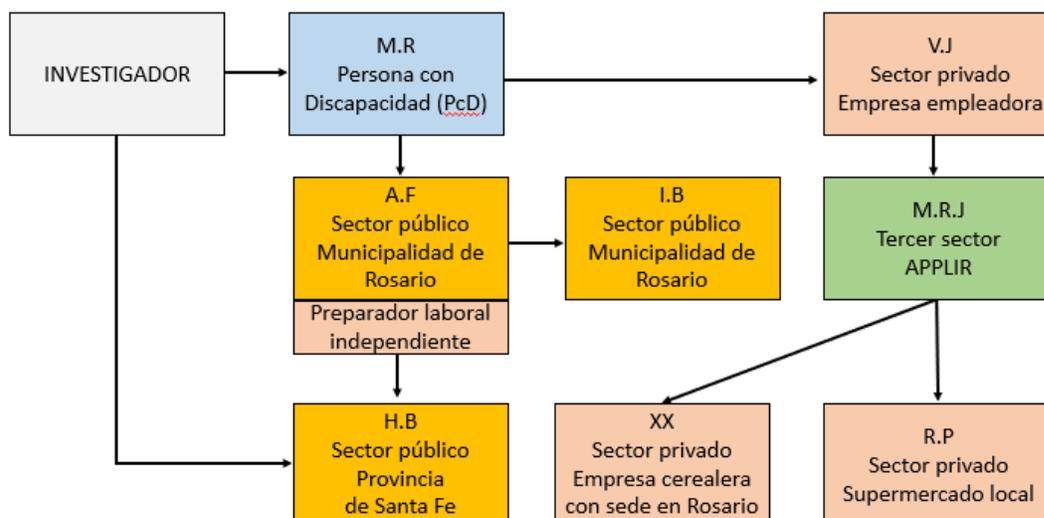
Seguidamente a la entrevista, se le pidió a M.R (PcD) un contacto de la empresa en la que trabaja. Éste nos propuso comunicarnos con V. J (sector privado), la persona que creó el programa de inclusión laboral a partir del cual M.R (PcD) ingresó como pasante. Tanto M.R (PcD) como V.J (sector privado) mencionaron en su relato a M.R.J (tercer sector), fundadora y presidenta de la organización no gubernamental Asociación Padres por la Inclusión Rosario (APPLIR) que en articulación con la empresa empleadora se encargó de realizar la selección de personal en el contexto de desarrollo de dicho programa de inclusión laboral.

M.R.J mencionó en la entrevista a otros dos referentes del sector privado: R.P, responsable de Recursos Humanos (RRHH) de un supermercado local que se constituye actualmente como una de las empresas con más experiencia en la inclusión de personas con discapacidad intelectual; y a XX, encargada de RRHH de otra empresa cerealera con sede en Rosario que al momento de la entrevista se encontraba en proceso de diseño de un programa de inclusión laboral de PcD.

También a partir de la entrevista a M.R (PcD) se establece comunicación con A.F, referente con desempeño en el sector público y privado: por un lado, fue el preparador laboral de M.R (PcD) durante su pasantía y, en simultáneo, trabajaba en el área “Grupos priorizados” de la Municipalidad de Rosario. A través de este último llegamos a otros dos referentes del sector público: I.B, compañero de trabajo en la misma área de desempeño; y a H.B director de la Subsecretaría de Inclusión para PcD de la Provincia de Santa Fe. En el gráfico 2 se representa el recorrido de la bola de nieve y las relaciones entre los referentes de los actores sociales.

Gráfico 2

Recorrido de la bola de nieve



Fuente: elaboración propia.

Resultados y Discusión

Variable de análisis a: Actores sociales que intervienen en los procesos de inclusión laboral de PcD

PcD

La experiencia de inclusión laboral de M.R. (PcD) se encuadra en un programa que fue gestionado por V.J. (sector privado) personal de RRHH de la empresa empleadora. Previo a tomar su puesto como pasante en la empresa, M.R. (PcD) participaba en actividades sociales organizadas por APPLIR y contaba con experiencia laboral como mesero y cadete. Para el desarrollo del programa de inclusión laboral la empresa empleadora articuló acciones con APPLIR específicamente en lo que respecta a la selección de personal. Además, convocó de manera particular a dos preparadores laborales, uno de ellos A.F., para que acompañaran y facilitaran el proceso de inclusión. Así fue como M.R.J. (tercer sector) convocó a M.R. (PcD) entre otros postulantes y, luego de 3 entrevistas, fue seleccionado por V.J. (sector privado) para cubrir el puesto de “asistente de administración” junto a otras dos PcD, y acompañado por A.F. en su carácter de preparador laboral.

El programa de inclusión laboral proponía la implementación de pasantías laborales con una carga horaria de 20 horas semanales durante un año y medio, y admitía la posibilidad de

contratar efectivamente a la PcD luego de finalizada la misma. Durante el primer año, los preparadores laborales especializados en discapacidad acompañaron a los tres pasantes y a la empresa en el proceso de inclusión. A.F trabajaba también en el área “Grupos priorizados” de la Municipalidad de Rosario, pero la misma no brindaba preparadores laborales por lo que realizó este trabajo a pedido de la empresa empleadora y de manera particular.

Sobre los comienzos de la experiencia, M.R (PcD) relata: “cuando vi el edificio a donde trabajaría, me dio mucho miedo. No conocía el rubro. Después me fui adaptando”. Continúa, “al principio me mostraron todas las instalaciones y el personal con sus posiciones. Durante el primer mes aprendí los nombres de las personas y qué hacían. Los iba anotando en un cuaderno”. En cuanto a sus compañeros, expresa “con algunos me llevo mejor que con otros. Cuando tengo una consulta sé quién me puede ayudar y quién no”. No alude a un ambiente de trabajo idílico, por el contrario, reconoce que existen rispideces.

Recuerda con gracia que “una vez A.F me siguió hasta la cocina y me dijo que no tenía que estar acá, que tenía que estar trabajando”. Rememora con cariño y nostalgia a su supervisor (y se le quiebra la voz cuando lo nombra) quien falleció años más tarde de su incorporación, dice “su partida fue un antes y un después. Él era mi ídolo (...). Todos los viernes se reunía con los preparadores laborales para que le informaran sobre mi desempeño. Yo lo sé, porque me contaron (se ríe) que mi supervisor les dijo: prepárenlo bien que va a salir bueno este muchacho”, y cierra su relato con los ojos llenos de lágrimas.

Finalizada la pasantía la empresa propuso contratar a M.R (PcD) para que continuase en el mismo puesto, pero como parte de la planta de trabajadores. Su jornada laboral continúa siendo de 4 horas. Es totalmente independiente, utiliza el transporte público para movilizarse y tiene una vida social activa. Al cierre de la entrevista se le consulta a M.R (PcD) por los aspectos positivos de tener un trabajo; él se detiene unos segundos y luego responde “desde que empecé a trabajar, que estoy bien. Cuando empecé la pasantía tenía el secundario incompleto. Me propuse terminarlo y lo logré en el transcurso de dos años en una escuela nocturna... todo eso mientras trabajaba” hace un silencio prolongado y continúa “mi madre me lo dijo: vas a lograr todo lo que te propongas”.

Sector público

El ejercicio del derecho al trabajo de los ciudadanos argentino con discapacidad se gestiona en el marco de políticas públicas y a partir del desarrollo de programas específicos: “Atención Laboral a Grupos Priorizados” en Rosario, “Nexo Oportunidad” en Santa Fe y “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” en la Nación. El primero de los mencionados tiene como objetivo la capacitación e inserción en el mercado competitivo de los ciudadanos cuya condición de vida ha obstaculizado su participación social en diferentes aspectos, como ser el empleo. La problemática laboral de las PcD es abordada como parte de un conjunto heterogéneo en el que se aúna de manera indiferenciada a las personas que fueron víctimas de violencia de género, de explotación sexual, con identidad sexual o de género divergente, personas trasplantadas o en espera

de trasplante, en tratamiento por adicciones, privadas de su libertad o salida transitoria, en situación de calle, y personas víctimas de delitos.

I.B y A.F (sector público) son algunos de los empleados públicos que se ocupan de la implementación de este programa. I.B (sector público) explica que la Municipalidad de Rosario está en contacto permanente con las empresas, las asociaciones civiles de PcD y las cámaras que las nuclean. También tiene y actualiza una base de datos de las personas que están en búsqueda de empleo en la que se detalla su perfil laboral y el tipo de discapacidad, y proponen a las asociaciones civiles que orienten a sus miembros a inscribirse en esta bolsa de trabajo. En ocasiones trabajan en conjunto con las entidades donde se realizan las inserciones, visitan a las empresas y realizan eventos para visibilizar las experiencias. Para describir el programa municipal, A.F (sector público) utiliza el término “inserción laboral”:

En Rosario no hay empresas que realicen inclusión, sino inserción. (...) Para que exista la inclusión se tiene que tomar a la discapacidad desde la igualdad, no desde la diferencia. (...) La inclusión va a existir cuando las PcD, por iniciativa propia, se acerquen a las empresas pidiendo trabajo y ofreciendo sus cualidades. En Rosario, este camino recién se está empezando a recorrer.

Por el momento no existen estadísticas sobre la empleabilidad de PcD en Rosario ni en Santa Fe. I.B (sector público) expresa:

Llevamos el registro de las empresas con las que desde el área se han realizado inserciones laborales en los últimos 5 años, que serán 70 aproximadamente. No hay, al menos en nuestra experiencia, una evolución cuantitativa en el tiempo en cuanto a la inserción laboral. Esto tiene que ver con la situación económica de la sociedad, principalmente con lo referido al empleo. Sí me parece que el interés de las empresas por incluir PcD, ha aumentado.

Tercer sector

Las entidades del tercer sector son un pilar en la inclusión laboral de PcD. Estos actores ayudan a las empresas a derribar sus prejuicios compartiendo conocimiento teórico y experiencial sobre la inclusión laboral de PcD. También median el vínculo entre la PcD y el sector privado.

Existen en Rosario diversas organizaciones sin fines de lucro que trabajan por la inclusión laboral de PcD, entre ellas se destaca la Asociación de Padres por la Igualdad (APPLIR), la Asociación para la Inclusión de Personas con Síndrome de Down de Rosario (AISDRO) y CILSA. También existe una bolsa de trabajo que ofrece oportunidades laborales exclusivas para PcD: Inclúyeme.com; y “MoveRSE” una asociación civil que fomenta acciones de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), entre ellas la inclusión laboral de PcD en empresas.

APPLIR surge en el 2008 de un conjunto de madres de personas con Síndrome de Down, según M.R.J (tercer sector), personas “capacitadas para la vida” y en busca de empleo. En APPLIR “se trabaja para la igualdad de oportunidades, ni más ni menos” define M.R.J. Ella es contundente en su lucha por la inclusión, y es precisa en sus palabras. Respecto de las personas con síndrome de Down, expresa: “no pueden tener 40 años y seguir yendo a la escuela, tienen que sociabilizar y trabajar”. Resalta que las personas con discapacidad intelectual, en su mayoría, se encuentran excluidas, incluso, del cupo del 4% de PcD que se exige en el personal de organizaciones del Estado porque uno de los requisitos es tener finalizado el secundario y son casos excepcionales los que lo pueden cumplir.

Los empleados del sector privado se acercan para interiorizarse sobre el tema de la inclusión laboral. Sobre ellos M.R.J (tercer sector) alude que “excluyen no por discriminación, sino por desconocimiento”. No tienen registradas la cantidad de empresas que se interesan ni los casos de inclusión laboral de PcD, se enfocan más bien en la capacitación de estas y en el acompañamiento a las empresas.

Sector privado

Son varias las empresas rosarinas que llevan adelante inclusiones laborales de personas con discapacidad intelectual, entre ellas: el supermercado La Reina, el bar Tango Azteca, la librería Lader, la distribuidora de golosinas Cuneo Arcor y la cerealera Bunge. En esta investigación se recolectó información sobre las experiencias de tres empresas a las que se llegó a través de “la bola de nieve”: la empresa empleadora de M.R (PcD), 2. un supermercado local y 3. una empresa cerealera con oficina ubicada en Rosario.

En cuanto a la primera empresa, la empleadora de M.R (PcD), ésta implementó un programa de inclusión laboral que se diseñó en la oficina con sede en Rosario y luego se replicó en todas las otras oficinas de la empresa en el país. Primero, el área de RRHH de la empresa en conjunto con el área de “Grupos priorizados” de la Municipalidad capacitó sobre discapacidad a todo el personal de las distintas áreas de la empresa empleadora. Luego se convinieron pasantías laborales con las siguientes principales características: carga horaria de 20 horas semanales (4 por día hábil) durante un año y medio, apoyo de dos preparadores laborales que supervisen a los pasantes diariamente y, a su vez, reporten semanalmente el rendimiento del pasante al jefe de área. Al cabo del año, los preparadores se retiran para que los trabajadores se vinculen de manera directa con el jefe del área. La realización de las pasantías laborales en la empresa habilita la posterior posibilidad de renovación y/o de contratación de la PcD. V.J (sector privado), creadora del programa de inclusión laboral, nos compartió la experiencia que dio origen al mismo:

Todo comenzó cuando se acercó la representante de APPLIR para ofrecer los servicios de catering de chicos con síndrome de Down de manera gratuita. De inmediato pensé: algo tenemos que hacer, pero no de esa manera. Es imposible que sea gratuito. Esa auto declaración fue la piedra basal del programa, cuyo objetivo es la generación de oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual.

Respecto de la segunda empresa, en el supermercado local se realizan pasantías de 6 meses. Se admite la posibilidad de que, pasado ese tiempo, estos pasantes puedan ser contratados de manera efectiva. A diferencia de la empresa empleadora de M.R (PcD), tanto en el supermercado local como en la empresa cerealera con oficina ubicada en Rosario, los pasantes no tienen un preparador sino un tutor: el jefe del sector en el que trabajan. R.P (sector privado) gerente de RRHH del supermercado local explica: “No hubo un programa específico que habilitó la inclusión laboral de PcD. Su inclusión se dio naturalmente. Luego, la empresa valoró estas experiencias y asentó un procedimiento institucional en conjunto con la Municipalidad de Rosario y APPLIR”. Continúa:

Todo comenzó hace como 20 años atrás (mira para arriba tratando de recordar) cuando un joven con discapacidad intelectual colaboraba voluntariamente acomodando los changos del estacionamiento del supermercado. Pasado un tiempo ¡ni idea cuanto! el dueño decidió contratarlo (ríe con alegría), y desde ese momento hasta el día de hoy es que sigue trabajando aquí, con nosotros.

Con el paso del tiempo la empresa se fue adentrando en el tema de la inclusión. Reconociendo el potencial de las personas con discapacidad intelectual para llevar adelante, principalmente, tareas de tipo rutinarias. Todas las PcD que trabajan en el marco de pasantías o ya contratados, son diferentes ¡Y es que todos lo somos, claro! pero ellos tienen una competencia en común, un rasgo de personalidad: son muy disciplinados.

Luego de un silencio que se interpretó como tiempo de reflexión, R.P (sector privado) concluye “el éxito del programa radica en que, a partir de la presencia de trabajadores con discapacidad, la inclusión como actitud y decisión se está incorporando en la visión de la empresa... en la de todos sus integrantes”. Continúa su relato, y con satisfacción finaliza diciendo “en las fiestas anuales levantas la vista y están todas las personas integradas, con y sin discapacidad, en su sector. Todos son uno más”.

En cuanto a la cantidad de empresas rosarinas o con sede en Rosario que incluyen en su planta de trabajadores a PcD, R.P (sector privado) destaca que en las charlas que da la Municipalidad de Rosario para promover la inclusión laboral de PcD son siempre las mismas empresas las disertantes. Esto podría leerse de diferentes maneras: aumentan las experiencias de inclusión en el sector privado, pero no se visibilizan; o bien son siempre las mismas empresas las que realizan las inclusiones.

Finalmente, en la otra empresa cerealera con oficina en Rosario (tercera empresa) están incursionando en la diversidad con el programa “Red de inclusión de PcD”. El mismo consiste en rever los puestos de trabajo e identificar en cuáles se podría incluir a una PcD. Cuentan con un “Comité de diversidad e inclusión” que abarca las temáticas de género, comunidad LGBT (+), madres y PcD, formado por todos los líderes de área. El programa está a cargo del área de RRHH. Se realizó una capacitación sobre la inclusión laboral que no fue obligatoria para todos los empleados, pero sí para los gerentes. XX comenta que, si bien la empresa recién ahora está dando

sus primeros pasos en lo que a la inclusión laboral de PcD respecta, cuenta con antecedentes. Relata:

Una persona del área de logística, que es excelente en su trabajo, tuvo un accidente que le provocó una discapacidad motriz. Los gerentes de la empresa consideraron a ese trabajador como irremplazable, y reconocieron que la dificultad motriz no le impidió continuar desarrollando sus tareas de manera eficaz. Yo creo que esta experiencia sirvió de ejemplo para la posterior creación del programa de inclusión. Éste surgió como una demanda de los mismos trabajadores. Ellos se quieren sentir contenidos y seguros en el lugar donde trabajan, porque la discapacidad le puede tocar a cualquiera.

Los tres referentes del sector privado: V.J, R.P y XX, fueron consultados respecto de la incidencia que los beneficios impositivos que otorga el Estado pueden tener para una empresa en la decisión de realizar experiencias de inclusión laboral de PcD. En su totalidad manifestaron que dichos beneficios no representan un monto económico significativo y que, aunque sabían de su existencia, no tienen un conocimiento profundo acerca de los mismos.

Variable de análisis B: Articulación entre los actores sociales

Las PcD intelectual no se presentan de manera espontánea a las empresas solicitando trabajo. La relación entre estos actores sociales en ningún caso se da de forma directa, por el contrario, se encuentra mediada por el tercer sector y el sector público. Estos se interrelacionan para promover la inclusión en las empresas. Existe una bolsa de trabajo para PcD a nivel provincial y a nivel municipal y, a su vez, entidades del tercer sector también interceden en el reclutamiento.

Respecto de la articulación entre los sectores para la inclusión laboral de PcD, R.P (sector privado) expresa “nosotros nos acercamos a una asociación, creamos un programa, y después recurrimos a la Municipalidad para que le den un marco legal más formal”. M.R.J (tercer sector) manifiesta que entre las tareas que realizan en APPLIR, delimitan el perfil de las personas en busca de trabajo. Cuando las empresas se comunican en búsqueda de un trabajador, hacen una preselección. V.J (sector privado) comenta:

Cuando quisimos incorporar personas con discapacidad intelectual a la empresa, recurrimos a la selectora mediante la cual tercerizábamos esta tarea, y ellos nos contestaron: no, eso es imposible. Desde ese momento tomé como un desafío personal y profesional la idea de incluir personas con discapacidad intelectual en la planta de trabajadores de la empresa.

R.P (sector privado), responsable de RRHH del supermercado local, proclama efusiva que en el último tiempo están recibiendo CV de PcD, personas trans y personas con antecedentes penales porque, luego de 20 años de inclusión en la empresa, ya se la conoce como “inclusiva”. Esta enunciación es quizás el único indicador de relación directa entre un ciudadano con discapacidad en busca de trabajo y el sector privado. Por el lado de la empresa cerealera con oficina

en Rosario, hasta el momento no han realizado experiencias de inclusión. Están elaborando un programa con ese fin. XX (sector privado) explica “estamos aprendiendo mucho del tercer sector... estamos trabajando para derribar nuestros miedos y prejuicios”.

Variable de análisis C: Efectos de la experiencia de inclusión hacia el interior de la empresa

Sobre el impacto de las experiencias de inclusión laboral de PcD al interior de las empresas, A.F (sector público) expone:

La inclusión laboral no se debe pensar como un beneficio, sino como un valor. Las experiencias de inclusión repercuten en la mirada que se tiene de la empresa. Internamente, repercute en el clima laboral; y socialmente, en la imagen corporativa.

También para M.R.J (tercer sector) la inclusión laboral de PcD mejora el clima laboral. Explica “los trabajadores notan como los nuevos empleados van a trabajar, cumplen con su tarea, su horario”. Continúa:

No siempre la intención es discriminar. Muchas personas no se animan a incluir por temor a lo desconocido, pero, una vez que se atreven ¡comienza un viaje de ida, sin retorno! Es un proceso lento, pero no hay vuelta atrás.

V.J (sector privado) relata que, con el tiempo y en el intercambio de ideas con “los aliados de la inclusión” descubrió que estimular el deseo de trabajar es necesario para las PcD. De lo contrario, difícilmente lo consideren. Infiere “puede ser que sus familias, inconscientemente, piensen que no hay una oportunidad laboral para ellos en el mercado competitivo, por lo que no los anima a buscar trabajo”. Cuando se adentra en los beneficios de la inclusión laboral de PcD para la empresa, antes de detallar una larga lista, aclara: “el mayor beneficio es la influencia que tiene en toda la planta de trabajadores el ser testigos del valor que la persona con discapacidad le otorga a su trabajo”. Dicho esto, lista: mejora el clima laboral, atrae y retiene talentos, promueve ambientes laborales para la innovación y la creatividad, permite una mejor adaptación a los cambios del mercado, crea valor como marca empleadora, crea valor reputacional, y mejora la gestión del capital humano.

En lo que refiere al supermercado local, R.P (sector privado) afirma que “la inclusión genera un impacto positivo en la empresa, tanto interno como externo. Por un lado, los clientes se acercan, incluso piden la atención de los empleados con discapacidad y, por el otro, crece el voluntariado entre los empleados y las ganas de acompañar y de enseñar”. Asevera que el programa de pasantías es muy interesante porque, “aunque el trabajador finalmente no siempre quede incorporado al plantel, es una experiencia que le sirve para incentivar su búsqueda laboral y mejorar su CV”.

R.P (sector privado) recomienda a las entidades del sector privado sumarse a un programa o desarrollar uno propio porque “la inclusión cambia la cultura de la empresa” y aconseja tener

presente en todo momento que “las personas, con o sin discapacidad, cuentan con habilidades y competencias. Hay que sacarse los miedos, dar(se) y dar(les) la oportunidad de realizar un trabajo eficiente”.

De los trabajadores con discapacidad R.P (sector privado) valora especialmente su compromiso, disciplina, ganas de trabajar y puntualidad. Dice “suelen tener ausentismo nulo, son buenos para las tareas rutinarias, son constantes”. Para figurar la motivación de este grupo de trabajadores, relata la siguiente experiencia:

A un trabajador con síndrome de Down que trabajaba en la fiambrería no le gustaba hablar con la gente. Notaban que solo limpiaba su área de trabajo y no se comunicaba con los clientes. El tutor, que era el jefe de su área, se lo corrigió y al otro día cambió totalmente su actitud.

Discusión y conclusiones

A partir de la información recolectada, se retoman las hipótesis de este estudio para discutir los resultados bajo la lupa de los antecedentes de la problemática planteada y el marco teórico del estudio, y así avanzar progresivamente en la inferencia de conclusiones y reflexiones finales.

Respecto de la hipótesis a: las experiencias de inclusión que llegan a concretarse, son escasas en relación con la demanda de trabajo de los rosarinos con discapacidad intelectual.

No es posible validar esta hipótesis. En Rosario, no hay estadísticas ni seguimiento que pueda dar cuenta de la cantidad de PcD en busca de trabajo e incluidas en empresas, sea contratadas o como pasantes. La falta de estadísticas, vela una información que podría instrumentarse para interpelar tanto al sector público como al privado en su responsabilidad para con los ciudadanos. No registrar esta información, lejos de ser una decisión inocente, es un acto consciente y estratégico que se orienta a continuar evitando el compromiso con la creación de las condiciones para el ejercicio del derecho al trabajo de las PcD.

La igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo continúa en aparente fortalecimiento. Para el sector público se dispone la Ley 25.689 promulgada hace 20 años atrás y vigente a la actualidad, que atañe a los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. La ley les obliga a tener el 4% de empleados con discapacidad. Ahora bien, no hay un organismo que controle que esta ley se cumpla, ni hay consecuencias para quienes no lo hagan.

Para el sector privado, se dispusieron beneficios impositivos insignificantes para el movimiento financiero de una empresa, y desconocidos por los mismos gerentes de RRHH que en las entrevistas se apasionaron mostrando una verdadera convicción en la inclusión laboral de PcD. Así, la brecha entre el derecho al trabajo de las PcD y las condiciones para su ejercicio, es amplia y parece perpetuar.

Por otro lado, los indicadores revelaron una serie de factores externos a las empresas que intervienen en la habilitación y cantidad de experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Uno de ellos es la resistencia por parte de las familias a que éstas se expongan a una experiencia laboral. A veces, incluso, la barrera la ofrece la misma PcD cuando supone no estar apta para ingresar al mercado competitivo. En este sentido, es interesante la declaración de V.J (sector privado) cuando responsabiliza, también, a las familias y a las PcD por la construcción de un contexto laboral excluyente al declarar que “es necesario estimular el deseo de trabajar de las PcD ya que, de lo contrario, difícilmente lo consideren”. También se refiere a que, en muchos casos, las familias “piensan de antemano, que no hay oportunidad laboral para la PcD (...) y por eso no la animan a buscarlo”.

Las barreras a la inclusión laboral, no solo son del mercado de trabajo que continúa reproduciendo lógicas capacitistas que ponen al margen a quienes no responden al normo ciudadano funcional al sistema productivista (Monroy Flores et. al. 2022; Ramírez, 2020), sino también de la propia PcD que desea trabajar y de la familia que la contiene.

Para revertir esta tendencia no solo es necesario sostener la lucha por la deconstrucción de contextos no inclusivos permeados por la ideología de la normalidad (Yarza de los Ríos et. al, 2020), sino también: batallar los propios miedos y prejuicios que dan cuenta de un proceso de subjetivación e internalización de la cultura en el que la idea de “ser lo suficientemente bueno, capaz, elegido y reconocido” es el parámetro para la valoración de uno mismo, y motivar la participación social asumiendo que esto puede traer tensiones, frustraciones y todo aquello que sucede en los procesos de aprendizaje inherentes a la transición hacia la vida adulta.

Hipótesis b1: el carácter complejo y hostil para la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario es consecuencia de la falta de articulación entre los actores sociales para llevar adelante acciones conjuntas. La hipótesis se valida, y es parcialmente refutada. Los actores sociales articulan acciones conjuntas para promover la inclusión laboral de PcD. No obstante, es urgente continuar avanzando en este sentido.

Tal como lo plantea H.B (sector público) “la colaboración del sector público a la inclusión laboral de PcD existe, pero no alcanza”. En la descripción de sus funciones se deja en evidencia que responden a las demandas de las empresas cuando éstas se interesan, pero no se las interpela para que incluyan en su planta de trabajadores a PcD. Como ya se mencionó, no hay ninguna ley que los obligue a hacerlo. El sector público realiza acciones para visibilizar y promover experiencias de inclusión laboral. Al respecto, R.P (sector privado) comenta que en las charlas que dan “son siempre las mismas empresas las disertantes” ¿será que no aumenta la cantidad de empresas que realizan inclusiones, o que no les dan visibilidad a las experiencias? Al no haber estadísticas, no es posible saberlo.

El tercer sector desempeña una práctica inversa al sector público: ellos no solo esperan a que las empresas se acerquen, sino que, también, “los van a buscar” ofreciendo sus servicios al sector privado. El fin no es presionarlos para que incluyan, sino mostrar los beneficios de derribar las barreras que constituyen los contextos no inclusivos. Así lo expresa M.R.J (tercer sector): “excluyen no por discriminación, sino por desconocimiento”; y así le corresponde la expresión de XX (sector privado): “estamos aprendiendo mucho del tercer sector... estamos trabajando para

derribar nuestros miedos y prejuicios”. La moción se orienta hacia un reconocimiento por la diversidad que cultive la justicia social en los términos en el que lo plantea Sen en su enfoque de “capacidades” y “funcionamientos” (1999) en el que argumenta que la capacidad de las personas está constituida por la agencia que logran respecto de los diversos funcionamientos que consideran valiosos para vivir una vida plena; y lo retoma Toboso Martín y Arnau Ripollés (2008) en su escrito “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”.

El reclutamiento es otra de las instancias de articulación entre los actores, en la que es preciso reflexionar. Las PcD no se remiten a las empresas ni a las consultoras para buscar trabajo. V.J (sector privado) comenta que “cuando quisimos incorporar personas con discapacidad intelectual a la empresa, recurrimos a la selectora mediante la cual tercerizábamos esta tarea, y ellos nos contestaron: no, eso es imposible”.

El reclutamiento no resulta de un proceso habitual sino excepcional: depende de la mediación del tercer sector y el sector público entre la empresa y la PcD. Que la forma de reclutar potenciales trabajadores con discapacidad sea a través de canales independientes al común de la población, hace que sea más burocrática la inclusión y deja en evidencia la vigencia de un contexto laboral excluyente de la diversidad. En este sentido, V.J (sector privado) es determinante cuando dice “La inclusión va a existir cuando las PcD, por iniciativa propia, se acerquen a las empresas pidiendo trabajo y ofreciendo sus cualidades”. También vale destacar que el supermercado local ha demostrado lograr grandes avances en este punto cuando R.P (sector privado) comenta que en el último tiempo están recibiendo CV de PcD.

Respecto a la hipótesis b2: el carácter complejo y hostil para la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario es consecuencia del diseño de proyectos sin tener conocimiento suficiente sobre los destinatarios de la inclusión laboral y de la discapacidad como área temática.

Esta hipótesis también es validada, y queda refutada. Se evidencia que en las empresas se busca derribar las barreras del desconocimiento y los prejuicios, para lograr un cambio cultural. Si bien este es un estudio exploratorio y es preciso ampliar la muestra si se quiere llegar a conclusiones más precisas; a partir de la interpretación de las entrevistas realizadas se concluye que, quienes diseñan los programas de inclusión han estudiado sobre el tema e interactuado con referentes de los actores sociales que intervienen en la inclusión laboral de PcD en Rosario a fin de aprender de sus experiencias y comprender el contexto en el que buscan erigir su programa de inclusión. Luego, comparten el conocimiento construido con los miembros de la organización mediante capacitaciones corporativas.

En estas instancias de capacitación se busca, principalmente, identificar y trabajar sobre las potenciales barreras actitudinales a la inclusión, entre ellas: conductas asistencialistas y caritativas que subalternizan, infantilizan y descalifican a las PcD; o conductas indiferentes y rígidas que niegan la diversidad y refuerzan la imposición de un modo hegemónico de ser, hacer y estar. También se trabajan las potenciales barreras para el acceso al espacio físico, y a la información y la comunicación. En la medida en que la cultura sea más inclusiva y respetuosa de la diversidad, el sector productivo será menos excluyente, e iremos erosionando la relación entre discapacidad y

pobreza (Munévar, 2012; Balanta-Cobo, 2022) aunque no a la inversa. El aprendizaje emergerá de las vivencias cotidianas en las que convivimos con PcD tanto en contextos laborales como familiares, sociales y educativos entre otros;

Llegando a la conclusión final de este trabajo, en referencia a la **hipótesis general de la investigación**, se enuncia: las condiciones actuales para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector privado de la ciudad de Rosario son complejas y hostiles.

La hipótesis se valida y afirma. El potencial trabajador es sujeto de caridad y asistencia, y su inclusión laboral está expuesta a voluntades individuales. Si bien se identificaron empresas en Rosario que emplean PcD, familias que apoyan y motivan la participación social de la PcD, y PcD que se animan a transitar el proceso hacia la vida adulta, en lo que al mercado de trabajo de Rosario respecta, continuamos habitando un contexto no inclusivo. Los principios de “igualdad de libertades básicas” y de “diferencia” que se encuentran en la base del concepto de “justicia distributiva” de Rawls (1971), no se aplican en un mercado laboral en el que perpetúa la brecha en la distribución de oportunidades y basa las asignaciones de los recursos y las recompensas en la libre competencia, reinando así una política que aplica las ideas de Nozick (1974) uno de los principales referentes del (neo)liberalismo.

El cambio real es cultural y progresivo, y depende en gran medida de la efectiva intervención del Estado en atención a su compromiso asumido como Estado Parte al ratificar la CDPD y, con ello, el artículo 27 “Trabajo y empleo” de su protocolo facultativo (ONU, 2006, p.22). Si bien las empresas privadas deberían estar reguladas por una ley que obligue a la contratación de un porcentaje de PcD, continuar generando más y más documentos, leyes y decretos no tiene sentido si no existe control ni consecuencias para quienes no las cumplan (Danel y Blogna, 2021). Entonces, mientras la contratación de PcD siga siendo un acto voluntario y opcional, y su indiferencia no tenga consecuencias legales ni económicas; la inclusión laboral continuará pendiendo del fino hilo de las miradas filantrópicas y caritativas.

Referencias bibliográficas

- Albano, S. (2008). *Metodología de la investigación en Administración*. UNR: Rosario.
- Balanta-Cobo, P. (2022). Tender puentes desde la perspectiva interseccional para motivar el diálogo alrededor de la discapacidad. En Lelia Schewe Alexander Yarza de los Ríos [Coords.] *Cartografías de la discapacidad una aproximación pluriversal*. CABA: CLACSO; Medellín: Universidad de Antioquia, 113-128 <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169526/1/Cartografias-discapacidad.pdf>
- Bermeo-Peñañiel, Y. M., y Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86-103. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Blogna Tistuzza, S. H. (13-16 de octubre de 2020). *Empleo público: la inclusión de las personas con discapacidad*. II Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública. Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública. <https://bit.ly/3GYLKT6>

- Brégain, G. (2022). *Para una historia transnacional de la discapacidad: Argentina, Brasil y España siglo XX*. CABA: CLACSO. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/07/Historia-transnacional-discapacidad.pdf>
- Brogna, P. (2021). El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. *Revista inclusiones*, 18-21. <https://bit.ly/3RIqxSe>
- Bueno, C. P. y Andreu, A. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. CERMI.
- Campbell, K. (2001). Inciting Legal Fictions: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law En *Griffith Law Review*, 2001, 10, 42-62.
- Cruz Villegas, V. D. L., y Gordillo Fuentes, E. J. (2020). Validación de entrevistas por juicio de expertos en el estudio de la inclusión educativa en el área de lenguas extranjeras. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.710>
- Cúpich, Z. J., y Bedolla, M. L. C. (2008). Discapacidad y subjetividad: algunas implicaciones en el ámbito educativo. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 8(4), 885-909. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27111861003.pdf>
- Danel, P. M. (2019). Discapacidad y matriz colonial: el caso de las políticas de discapacidad en Argentina. En A. Yarza et al. (Coords.), *Estudios críticos en discapacidad. Una polifonía desde América Latina*, 75-100. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <https://bit.ly/4aAvQfh>
- Danel, P. M. y Blogna, S. H. (2021). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), 45-63. <https://bit.ly/3RDKauY>
- De las Américas, I. R. (2004). Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2da. Ed. *Publicación CONADI*, 274-288.
- García-Prieto, V., Bonilla-del-Río, M., y Figueroa Benítez, J. C. (2024). Discapacidad, discursos de odio y redes sociales: video-respuestas a los haters en TikTok. *Revista Latina de Comunicación Social*, 82. <https://doi.org/10.4185/rlds-2024-2258>
- Geertz, C. (2013). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Gil, A. S. (2007). El primer tratado de derechos humanos del siglo XXI: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Revista electrónica de estudios internacionales (REEI)*, (13), 8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2327515.pdf>
- Guber, Rosana (2019). *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Siglo XXI editores.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*, 5ta. edición, Mc Graw Hill, 2010, 396
- Holstein y Gubrium (2013) *Práctica interpretativa y acción social*. En Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S. *Las estrategias de investigación cualitativa: Manual de investigación cualitativa*. 228. Vol. III. Editorial GEDISA.
- INDEC (2018). *Estudio Nacional sobre el perfil de las personas con discapacidad: resultados definitivos 2018*. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INDEC. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf

- INDEC (2020). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. Informes técnicos. 4(231). 16. INDEC. <https://bit.ly/3H1BM3p>
- INDEC (2023) *Censo nacional de población, hogares y viviendas 2022: resultados provisionales*. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos – INDEC. <https://bit.ly/3HkNgPP>
- Ley Nacional 22.431 (1981). *Sistema de protección integral de discapacitados*. Poder Ejecutivo Nacional. Argentina. <https://bit.ly/3SiixsQ>
- Ley Nacional 23.021(1983). *Modifícase el artículo 23 de la ley N° 22.431, referente al sistema de protección integral de los discapacitados, a fin de que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas puedan optar por efectuar la deducción prevista, en el impuesto a las ganancias o sobre los capitales*. Poder Ejecutivo Nacional. Argentina. <https://bit.ly/3RUUIpw>
- Ley Nacional 24.013. *Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias*. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. <https://bit.ly/3SjLh4d>
- Ley Nacional 25.689 (2003). *Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos*. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. <https://bit.ly/48zwh8h>
- Ley Nacional 26.378 (2008). *Apruébese la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo*. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. <https://bit.ly/3vyGmDL>
- Ley Nacional 27.044 (2014). *Otórgase jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. <https://bit.ly/3SlxeLR>
- Ley Provincial 13.853 (2018). *Se promueve, protege y asegura el goce pleno en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito de la provincia*. Poder Legislativo de la Provincia de Santa Fe. Argentina. <https://bit.ly/3vCYr3L>
- Montes, C. (2020). Políticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Chile. *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: claves para un desarrollo social inclusivo en América Latina*. Santiago: CEPAL, 2020. LC/TS. 2020/59. p. 234-239. <https://bit.ly/3TI2g1j>
- Munévar, D. I. (2012). Interseccionalidad y otras nociones. *La interseccionalidad en debate*, 56. <http://bit.ly/41Gyj3B>
- Nozick, R., y Nagel, T. (1974). *Anarchy, state, and utopia* (Vol. 5038). New York: Basic books.

-
- Núñez Parra, L. (2020). Discapacidad y trabajo: la individualización de la inclusión bajo lógicas coloniales contemporáneas. *Nómadas*, (52), 61-79. https://nomadas.ucentral.edu.co/nomadas/pdf/nomadas_52/52_4N_Discapacidad_trabajo.pdf
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3O7JX2f>
- ONU (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Presidencia de la Nación Argentina (2018). *Plan Nacional de Discapacidad 2017-2022*. <https://bit.ly/3Sa0uFj>
- Ramírez, J. M. (2020). Sentir la discapacidad en tiempos neoliberales: optimismo cruel y fracaso. *Nómadas*, (52), 45-59. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n52a3>
- Rawls, J. (2005). *A theory of justice*. Belknap Press.
- REDI et al. (2012). Informe Alternativo. situación de la discapacidad en Argentina 2008/2012. REDI. <https://bit.ly/3RIYxy4>
- Rosato, A.; Angelino, M. A. (2009). *Discapacidad e ideología de la normalidad*. Centro de publicaciones educativas y materiales didácticos. Buenos Aires. 2009. 96.
- Rubio Vizcaya, S. X. (2022). Miradas caleidoscópicas sobre la discapacidad intelectual. *Andamios*, 19(49), 21-43. <https://doi.org/10.29092/uacm.v19i49.918>
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. CERMI.
- Schewe, L. y Vain, P.D. (2021). Deconstruir al sujeto de la discapacidad, construyendo narrativas. En P. M. Danel, B. Pérez Ramírez & A. Yarza de los Ríos (Comps.) *¿Quién es el sujeto de la discapacidad? exploraciones, configuraciones y potencialidades*. 281-296. CLACSO: CABA. <https://bit.ly/48cvh9V>
- Sen, A. (2014). Development as freedom (1999). *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 525.
- Toboso Martín, M. (2019). Diversidad funcional: hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Política y sociedad*, 55(3), 783-804 <http://hdl.handle.net/11181/5617>
- Toboso Martín, M., y Arnau Ripollés, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28212043004>
- Vargas-Merino, J.A., y Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

- Vasilachis, I. (2009). *Los fundamentos ontológicos y epistemológicos de la investigación cualitativa*. Institute for Qualitative Research; Forum; 10(2); 1-27. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/112261>
- Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y desarrollo*, 1(32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- Yarza de los Ríos, A., Angelino, M. A., Ferrante, C., Almeida, M. E., y Míguez, M. N. (2020). Ideología de la normalidad: un concepto clave para comprender la discapacidad desde América Latina En A. Yarza et al. (Coords.), *Estudios críticos en discapacidad. Una polifonía desde América Latina*. CABA: CLACSO. 21-44 <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11477/1/GT-Estudios-criticos-discapacidad.pdf>