



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY

 Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

El Rol del Psicólogo en la inclusión laboral de personas con Discapacidad Visual bajo la Modalidad de Empleo con Apoyo

Trabajo Final de Grado
Monografía

- **Estudiante: María Sofía Turnes León**
- **C.I: 4.493.230-2**

- **Tutor: Eduardo Sivori Martínez**

Montevideo, Uruguay
15 de Febrero de 2016

Índice

	Pág.
• Resumen.....	3
• Abstract.....	4
• Introducción.....	5
• Metodología.....	6
• Justificación.....	6
• Antecedentes.....	8
• Marco teórico.....	11
1-Definición de Discapacidad.....	11
2- Discapacidad Visual.....	13
3-Trabajo.....	14
-Exclusión.....	17
-Inclusión laboral.....	17
4- Empleo con apoyo.....	18
-Operador Laboral.....	20
-Fases del Empleo con Apoyo.....	21
• Desarrollo.....	23
1-Intervención Psicológica con la persona con Discapacidad visual.....	23
2-Intervención Psicológica con la familia.....	26
3-Intervención Psicológica en la inclusión de la persona con Discapacidad visual a la empresa.....	28
4-Percepciones y mitos sobre la Discapacidad.....	33
• Conclusiones.....	35
• Referencias bibliográficas.....	37

Resumen

El presente trabajo de carácter monográfico, describe y analiza la intervención del Psicólogo a través de la modalidad de Empleo con Apoyo de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Visual. Si bien existen diferentes modalidades de generación de empleo para la inclusión de personas con discapacidad, esta monografía se centró en la modalidad de Empleo con Apoyo.

Para ello, se desarrollaron conceptos claves, tales como Discapacidad, Discapacidad Visual, Trabajo, Integración, Exclusión e Inclusión laboral.

Luego en el desarrollo se describió la intervención específica del Psicólogo con la persona con Discapacidad Visual, su familia y la inclusión en la empresa.

Como metodología a utilizar se optó por el tipo de compilación monográfica. Los textos seleccionados para la elaboración de dicha monografía son producciones en español que devienen de países latinoamericanos, así como fueron tomados textos provenientes de España. La revisión bibliográfica comprende los últimos quince años (2000-2015).

Se considera que un Estado Democrático debe tener como pilares básicos valores fundamentales como lo son la igualdad, la solidaridad, la equidad y la inclusión social. Con esto se hace referencia a que todas las personas deben de tener las mismas posibilidades y los recursos necesarios para poder desarrollar sus potencialidades y participar plenamente en todos los ámbitos de la vida; eliminando cualquier clase de barreras y prejuicios que excluyan a los grupos más vulnerables. Entre esos grupos, uno de los que supone una mayor problemática social es el integrado por aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad, teniendo mayor dificultad para lograr acceder al mercado laboral.

Sin empleo es poco probable tener autonomía, por ende se verán expuestos a vivir en situación de dependencia, tanto de las familias, como de los poderes públicos; en permanente peligro de marginación y exclusión.

Palabras claves: Discapacidad Visual, Trabajo, Rol del Psicólogo, Empleo con Apoyo.

Abstract

This monographic work describes and analyzes the intervention of psychologists through mode Supported Employment for Labor Inclusion of People with Visual Impairment. While there are different ways to generate employment for the inclusion of people with disabilities, this paper focused on the mode of Supported Employment

For this study we are implementing key words, disabled, vision impaired, job integration, exclusion, job unity, job assistance, "operador laboral". To later understand the relationship between the Physiologist, person, family and employment.

In a democratic state the basic pillars are fundamental values such as equality, solidarity and social inclusion. With this reference everyone is entitled to the same possibilities and resources to help reach their potential and participate in every aspect of life, eliminating all obstacles and prejudice that exclude the most vulnerable groups.

Of these groups one that shows the most social problems one that shows the most social problems are associated with the disabled having the most difficulty finding employment.

Without employment it is impossible to be self sufficient most often resulting in living a life dependent on both family and Public, permanent danger isolation and exclusion, considering employment is a great social medium.

Keywords: Visual Disability, Labour, Role of the Psychologist and Supported Employment

Introducción

El presente documento corresponde a la Monografía Final de la Licenciatura en Psicología, teniendo como cometido cumplir con lo establecido para su finalización.

El objetivo del trabajo es poder plasmar el proceso transcurrido durante los años de cursado de la carrera, en cuanto a la apropiación y aprehensión de distintos conocimientos, así como formas de ver y pensar la realidad.

En este sentido su desarrollo estará enfocado al estudio del tema seleccionado para dicha monografía, a saber: ***“El rol de Psicólogo en la Inclusión laboral bajo la modalidad de Empleo con Apoyo de personas con Discapacidad Visual”***.

Por un lado, es necesario aclarar cuál será la terminología que va a ser utilizada durante todo el trabajo, para hacer mención a este colectivo se parte de la denominación *persona con discapacidad*. Esto se fundamenta en que se trata de *sujetos de derecho*; se reconoce al *“otro como es, en su diversidad, y sobre todo con derecho a ampliar sus derechos”* (GEDIS, 2008:73); y otra que deviene de tomar la Discapacidad como un constructo social, no como algo dado, estático; sino como (...) *una producción social, inscripta en los modos de producción y reproducción de una sociedad (...) se trata de una invención, de una ficción y no de algo dado. Es también una categoría dentro de un sistema de clasificación y producción de sujetos.* (Vallejos, 2006:7-8). A su vez se comparte con Schalock y Verdugo (2006) que *“en la actualidad se la concibe como el resultado de la interacción de la persona con su entorno que no se ajusta a sus condiciones”* (Schalock y Verdugo in Discapacidad en Latinoamérica, 2013:136). Por consiguiente puede decirse que la situación de discapacidad es en parte “resultado de la interacción” de cada sujeto con su familia y la sociedad a la cual pertenece.

Por otro, merece explicitar el término utilizado sobre “inclusión laboral” ya que siendo semánticamente parecido al de integración presentan cierta diferencia. Según Arnaiz (2003) existen diferencias notorias entre ambas, la inclusión se centra en la persona con un acercamiento hacia ella y su contexto; mientras que en la integración la persona se integra a lo que la sociedad y el contexto le ofrecen.

Ahora bien, el documento estará organizado de la siguiente manera: en principio se encontrará la metodología; en una segunda instancia se describe la justificación de la elección del tema; luego la búsqueda realizada sobre los antecedentes existentes sobre la temática seleccionada, explicando brevemente cada uno de ellos. A continuación se presentará el marco teórico, el cual da cuenta desde donde se posiciona la autora para definir todos los conceptos claves que hacen y

atraviesan el trabajo en cuestión. Este juega un papel fundamental a la hora de pensar y problematizar el desarrollo de este trabajo.

Por tanto, los conceptos claves mencionados en el marco teórico serán la referencia para introducir la problematización de la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral a través de la modalidad de empleo con apoyo el rol del Psicólogo en dicho proceso. Para ello se plantean tres niveles posibles de intervención a modo de plasmar un proceso lo más integral posible, donde no solo se tiene en cuenta al individuo aislado, sino que se incorporan a su proceso aquellos actores involucrados, como lo es su familia y la empresa a la cual va a ser incluido/a.

Al culminar la elaboración de este documento se dejarán explícitas las conclusiones, en las cuales se planteará una síntesis de lo referente al contenido específico del trabajo.

Metodología

La metodología a utilizar será la Compilación Monográfica. Los textos seleccionados para la elaboración de dicha monografía son producciones en español que devienen de países latinoamericanos tales como; Argentina, Chile y Uruguay, así como fueron tomados textos provenientes de España. La revisión bibliográfica comprende los últimos quince años (2000-2015).

Es pertinente destacar que, si bien existe amplia bibliografía sobre el rol del Psicólogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad, no parece haber literatura específica sobre dicho rol al momento de incluirlas en el mundo laboral.

Lo mismo sucede a la hora de indagar sobre la modalidad seleccionada, el empleo con apoyo, siendo difícil el acceso a bibliografía que dé cuenta de la inclusión de personas con discapacidad visual al mundo del trabajo bajo esta modalidad específicamente.

Justificación

Históricamente las personas con discapacidad han recibido un trato desigual y de exclusión. La realidad ha demostrado que las personas que presentan alguna discapacidad son las responsables de buscar los medios para acceder al mundo del trabajo. Esto deja entrever que la sociedad en su historia no se identifica con la

búsqueda de estrategias y mecanismos de inclusión laboral para personas con discapacidad; siendo que su inclusión o no, solo ha recaído bajo su responsabilidad.

Por consiguiente, el fundamento de esta monografía refiere a dar visibilidad sobre el rol que cumple el Psicólogo a la hora de incluirse laboralmente a las personas con discapacidad visual, a través de la modalidad del “Empleo con Apoyo”.

Describir y desarrollar esta modalidad teniendo en cuenta a su vez cual es la realidad que viven las personas con discapacidad a la hora de incluirse en el mercado laboral, permite al Psicólogo trabajar sobre los distintos escenarios que dicha inclusión implica.

El rol del Psicólogo es necesario en esta instancia de inclusión laboral, ya que este profesional tiene la capacidad de aportar desde un lugar de asistencia, acompañamiento y apoyo, tanto a la persona con discapacidad visual como a la familia durante el proceso. Además de trabajar con la persona con discapacidad visual y su familia, también deberá hacerlo con la empresa; manteniendo esta lógica de trabajo integrado. Este debe ser el escenario a alcanzar a fin de contribuir a que sea efectiva la inclusión de la persona con discapacidad visual al mundo laboral.

El Psicólogo deberá tener conocimiento acerca de las particularidades de la discapacidad visual así como de la persona en particular. Cada caso será específico y dependiendo de la persona, evaluará con quién y cómo trabajará al momento de realizar la intervención. Esto puede implicar, la articulación y coordinación con distintos profesionales que forman parte de la vida cotidiana de cada persona con discapacidad, o bien referentes de instituciones en las cuales participa.

En síntesis, la finalidad del trabajo profesional del Psicólogo respecto de las personas con discapacidad visual debe de consistir en potenciar su independencia personal y autodeterminación, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida.

A partir de lo antedicho se comenzó con la correspondiente búsqueda de antecedentes sobre la temática a ser abordada, a saber: libros, revistas, artículos, publicaciones web y tesis. En la misma se visualizan datos en los cuales las personas con discapacidad presentan desigualdad de condiciones con el resto de la población a la hora de querer incluirse en el mundo del trabajo.

Antecedentes

Para la formulación de los antecedentes se plantean algunos documentos encontrados sobre la temática seleccionada. Vale destacar que algunos no dan cuenta específicamente de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, pero son la base para construir el desarrollo en el que se sustenta esta monografía.

En la órbita de América Latina se toman las prácticas llevadas a cabo por el Programa de Capacitación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Visual. El mismo es ejecutado simultáneamente en tres países, entre ellos Uruguay además de la participación de Chile y Argentina desde el año 2000 hasta el 2005.¹

Como objetivo el mismo se planteó contribuir a la integración social de la población con discapacidad visual o con baja visión, con la meta de abrir nuevas oportunidades en el mundo del trabajo. Se propuso actuar en tres ámbitos: *“apoyar a las personas por medio de la capacitación y la inserción laboral, apoyar a las organizaciones que las aúnan para un mejor desempeño en un mundo cada vez más exigente y contribuir a un cambio en la sociedad, comunicando e informando sobre lo que pueden hacer y lograr cuando se generan condiciones apropiadas para su desarrollo”*. (Serrano, C., 2005: 23)

Algunas de las interrogantes que se formularon son: ¿Cómo generar oportunidades de inserción laboral para las personas con discapacidad visual? ¿Cómo motivar a las empresas para que las incorporen? ¿En qué áreas laborales tienen buenas posibilidades los trabajadores con esta discapacidad? ¿Cómo se prepara a una persona no vidente para ingresar al mercado laboral?

Resultan relevantes las interrogantes que se desprenden de este antecedente ya que son de importancia y servirán como guía para el rol que cumple el Psicólogo en dicho proceso de inclusión.

Otro país clave en lo que refiere a la inserción laboral de personas con Discapacidad Visual es Chile. Por este motivo se seleccionaron dos guías producidas sobre la temática en cuestión, a saber: la “Integración Laboral de personas con discapacidad: Guía Práctica para Empresas:” y “Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de Personas con Discapacidad Visual”.

La primera ofrece algunas metodologías tanto para empresas como para los trabajadores con el fin de contribuir a un rápido acceso de las personas con

¹ Dicho Programa fue desarrollado por organizaciones compuestas por personas con discapacidad visual según cada país. En el caso de Uruguay quien llevó adelante esta experiencia fue la Fundación Braille del Uruguay (FBU). La financiación del mismo estuvo a cargo de los gobiernos nacionales de cada región, por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Fundación ONCE de América Latina (FOAL).

Discapacidad Visual a la actividad laboral. Tiene como objetivo ofrecer un modelo que facilite y oriente a las empresas a integrar a estas personas. Se busca disminuir los obstáculos inherentes a la competitividad en el mercado, al mismo tiempo que se intenta reducir las barreras culturales. A partir de esto, es que se plantea la importancia de sensibilizar, capacitar, acompañar la adaptación y un posterior seguimiento del proceso de inserción.

Los principios que rigen esta modalidad se asemejan a lo que sería el “Empleo con Apoyo”, ya que comparten como metodología de intervención acompañar en el proceso de inclusión, adaptación y seguimiento de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo.

De la segunda guía se destacan los pasos a seguir para alcanzar una exitosa inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Por ello, esta guía se propone trabajar sobre las competencias, la productividad y el asesoramiento a las empresas de los beneficios que conlleva la integración de personas con discapacidad visual a este ámbito.

Por otra parte, en lo que hace a Uruguay aparece como antecedente fundamental la experiencia llevada adelante por el Proyecto Ágora.² Su objetivo es fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad visual, entendiendo que la mejora en la empleabilidad incrementa los niveles de autoestima, autonomía e independencia. El mismo intenta contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad visual a través de la inserción en el mundo del trabajo con una visión de derechos humanos.

Cabe destacar que este Proyecto no solo es una experiencia llevada a cabo en nuestro país, sino que Argentina, Chile, Perú y Ecuador también lo implementan.

Es relevante este proyecto como antecedente, ya que el Psicólogo debe tener presente los tres niveles planteados por el programa a la hora de iniciar un trabajo de inclusión laboral con la persona con discapacidad.

En lo que respecta a antecedentes específicamente sobre el rol del Psicólogo en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a través del Empleo con Apoyo, vale aclarar que no se encontró información específica para esa discapacidad. A lo que se accedió fue a publicaciones de artículos y proyectos que implementan el empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. De estas publicaciones se toman en cuenta dos de ellas, con motivo de extraer algunos de sus fundamentos sobre la inclusión de estas personas al

² El mismo fue implementado por la Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina (FOAL) en el año 2001.

mundo del trabajo, ya que esto permite poder desarrollar la modalidad de Empleo con Apoyo para personas con discapacidad visual concretamente.

Antes de detallar estos artículos, se considera pertinente hacer mención a que refiere el concepto de Empleo con Apoyo. En el artículo “Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica” (2011) lo define como: *un modelo de integración laboral basado en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo.* (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001:23). *El empleo con apoyo responde a un enfoque “place then train” o colocar y luego entrenar, frente a otros enfoques tradicionales que utilizan procedimientos de “train then place” es decir, entrenar y luego colocar* (Trochim, Cook y Setze, Apud Jordán de Urríes, 2001:23)

El Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) en el marco de las políticas sociales Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, lo define como: *“una metodología de trabajo que apoya de forma sistematizada a una persona con discapacidad para conseguir, sostener y promoverse en un puesto de trabajo en el mercado laboral abierto y en las mismas condiciones laborales y salariales que el resto de compañeros”* (PRONADIS, 2014:1).

Ahora bien, los artículos que hacen referencia al empleo con apoyo en la discapacidad son: “Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental” de Francisco de Borja Jordán de Urríes Vega (2008) y “Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto” de Beatriz Esteban y Borja Jordán de Urríes (2006), ambos fueron realizado en la Universidad de Salamanca.

El primero trata sobre la eficacia del empleo con apoyo, considerándolo como un método eficaz para poder afrontar el problema del acceso al empleo y mejorar la situación de las personas con enfermedad mental. Además de considerar que, no solo produce mejoras significativas en la calidad de vida de las personas, sino que provoca distintas implicaciones por parte de las organizaciones, los profesionales y la familia.

En lo que respecta al segundo artículo citado, el mismo aborda la comparación del Empleo con Apoyo aplicado a dos colectivos de personas con Discapacidad, específicamente con Discapacidad Intelectual y con Enfermedad Mental. Describe la aplicación de la metodología por cada proyecto y el análisis de las diferencias y semejanzas obtenidas entre ambos proyectos.

Por último, cabe destacar que también fueron soportes importantes la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.³, la Ley 18.651 sobre “Protección Integral de las Personas con Discapacidad” y la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

De estos tres instrumentos se toman los conceptos de Discapacidad, Discapacidad Visual y Trabajo. Resulta relevante considerar a nivel internacional como se trabaja sobre el tema para luego materializarlo a la realidad uruguaya.

Marco teórico

1- Discapacidad

Para comenzar se considera relevante hablar sobre algunas definiciones de Discapacidad que han surgido a lo largo del tiempo y que son tomadas en este documento como parte de una continua construcción de una realidad específica que transversaliza a cada sujeto. Esto permite comprender al día de hoy cómo se denomina y entiende la Discapacidad. Conocer cuál es la consideración de cada profesional a la hora de trabajar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, permite entrever si existen y cuáles son las barreras culturales que pueden tener estas personas a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) define la Discapacidad como:

“...un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (CIF-OMS/OPS, 2001:206).

Por otro lado, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad la entiende como:

“un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno

³Uruguay ratifica la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante la Ley 18.418 el 20 de Noviembre de 2008.

que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2006:1).

Lo antedicho habilita a pensar cuál es la posición frente a la temática, y por tanto desde que lugar la definen. Es así que en esta instancia se toman tres modelos conceptuales desde los cuales puede explicarse la discapacidad, a saber: el modelo médico, el modelo social y el modelo bio-psico-social.

El primero considera la discapacidad como un problema de la persona causado directamente por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere tratamiento individual para intentar normalizar las áreas deficitarias. En tanto el *modelo social* es aquel que considera a la discapacidad como un problema de origen social y como un asunto que se centra en la completa integración de las personas en la sociedad, es decir no se considera a la discapacidad como un atributo propio de la persona sino como un conjunto de condiciones creadas por el contexto social. Se parte que es un problema ideológico o de actitud, por lo tanto se entiende que es responsabilidad de la sociedad realizar los cambios y modificaciones necesarias para que estas personas tengan una participación plena en todas las áreas de la vida social. (CIF, 2001:32).

Se comparte con el modelo social que *“...la discapacidad es una restricción de carácter social, antes que la situación de un individuo”* (Angelino, 2009:136); por lo que reafirma la idea de que no pertenece a lo que ocurre en los cuerpos de los sujetos sino que *“es “producto de un conjunto de interacciones materiales y simbólicas históricamente situadas”* (Angelino, 2009:136).

Por tanto, vale aclarar en esta instancia que Uruguay se posiciona frente a la Discapacidad a partir de lo que se define en la presente Ley 18.651 (Promulgada en 2008). Esta conceptualización queda establecida en el artículo 2°, planteando que:

“Se considera con discapacidad “a toda persona que padezca o presente una alteración funcional permanente o prolongada, física (motriz, sensorial, orgánica, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.” (Ley 18.651, Artículo 2°, Capítulo I).

El tercer *modelo* es el *Bio-Psico-Social*, tiene sus inicios en 1977 con Geroge Engel. Como modelo conceptual de la realidad busca una mirada integradora de los

fenómenos en el mundo de la naturaleza y en el mundo cultural. Como modelo holístico de salud y enfermedad, considera al individuo un ser que participa de las esferas biológicas, psicológicas y sociales, cada sistema influye en los otros y a su vez está influido por los demás. En este contexto no se entiende a la salud como la mera ausencia de enfermedad física, sino que además cualquier alteración psicológica o social, puede determinar el estado de enfermedad/discapacidad de un individuo y su completo bienestar. Debido a esto, es que toda intervención debe de estar enfocada en el abordaje terapéutico de las tres esferas mencionadas, pues sólo considerando al individuo en toda su dimensión se puede garantizar con éxito una recuperación o un mantenimiento completo de la deficiencia, trastorno o enfermedad. (Vanegas, J. y Gil, L., 2007:58).

Si se pretende hacer una síntesis de lo expuesto hasta el momento, se pueden extraer ciertas consideraciones claves que repercuten directa o indirectamente en el rol que asuma el Psicólogo a la hora de incluir a una persona con discapacidad al mercado laboral.

Por tanto, es primordial en un principio que dicho profesional maneje y se apropie de los conceptos claves mencionados en un principio: Discapacidad, Discapacidad Visual, Trabajo, Inclusión, Inclusión Laboral, entre otros.

Partir de una visión que se fundamente en el modelo bio-psico-social, permite al Psicólogo no perder de vista estas tres dimensiones al momento de trabajar sobre la inclusión laboral de estas personas. El tomar al sujeto en su todo, habilita a trabajar en su especificidad. Según como influya cada una de estas dimensiones en su persona, es como va a plantearse la intervención el Psicólogo que acompañe.

Es en este sentido, que se entiende al Empleo con Apoyo como una modalidad que permite trabajar la inclusión laboral desde este modelo. No se toma al individuo aislado, sino que se tienen en cuenta las influencias del medio en el que se encuentre (familia, empresa, instituciones, etc.)

2- Discapacidad Visual

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF-2001:84) describe las funciones visuales en relación con las funciones sensoriales relacionadas con percibir la presencia de luz y sentir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual.

Por su parte, para la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE-2016) una persona es ciega cuando no ve nada en absoluto o solamente tiene una

ligera percepción de luz, pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos. En tanto, se habla que una persona tiene deficiencia visual cuando con la mejor corrección posible pueden ver o distinguir, aunque con gran dificultad, objetos que se encuentran a una distancia muy corta. En otras circunstancias, puede suceder que tengan pérdida de la visión central (lo cual va a dificultar identificar los objetos que tenga situados enfrente) o de lo contrario pérdida de visión periférica (teniendo problema para detectarlos cuando se encuentran a un lado, encima o debajo de los ojos)

Gavilán y Castignani (2012:11) dentro del término “discapacidad visual” incluyen tanto a las personas ciegas como a las que presentan disminución visual (también llamada de baja visión). No existe un acuerdo al momento de definir la segunda categoría, por lo que se alude a los parámetros de agudeza visual (AV) y de campo visual (CV) para su valoración. Según Cebrián de Miguel (2003) por agudeza visual se entiende el grado de aptitud del ojo para percibir los detalles espaciales, midiéndose éstos por el ángulo bajo el cual son vistos; el campo visual corresponde al área del espacio que percibe el ojo, pudiendo ser la central (por ejemplo: visión tubular) o la periferia (visión periférica).

La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10-OMS-1992:) establece un criterio cuantitativo para considerar la baja visión: una persona tiene baja visión cuando su AV en el mejor ojo es de 0.3 percepción de luz, o cuando su CV es inferior a 10° desde el punto de fijación, siempre que la persona sea potencialmente capaz de usar la visión para la planificación y ejecución de tareas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS-2006) la función visual se subdivide en cuatro niveles: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera. La discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término de “baja visión”; la baja visión y la ceguera representan conjuntamente el total de casos de discapacidad visual. Esta discapacidad puede deberse a diferentes causas y presentarse en diferentes etapas de la vida de un ser humano (pre-natal, perinatal, por herencia u origen desconocido).

3- Trabajo

Aunque el mundo del trabajo haya sufrido modificaciones en cuanto a sus modalidades y vínculos con las personas que lo integran no deja de ser una actividad humana emancipadora.

Algunas de las características que hoy en día presenta la clase trabajadora devienen de transformaciones surgidas en los años 80. Estas son: desocupación estructural, la subocupación, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo precario, informal, de la mujer, la flexibilización laboral.

Se comparten los planteos de Antunes (2001) en cuanto a que “la masa de los excluidos del trabajo vivo”, una vez (des) socializados y (des) individualizados por la exclusión del trabajo, “procuran desesperadamente encontrar formas de individualización y de socialización en las esferas aisladas del no-trabajo (actividad de formación, de beneficencia y de servicios” (Tosel in Antunes, 2001:15). Esto intentará ser problematizado en el desarrollo tomando en cuenta que esas formas de individualización y socialización cuando se trata de personas con discapacidad ya vienen restringidas y pensadas desde una sociedad que margina lo “diferente” y lo cataloga como “no productivo”. De este modo es que la búsqueda de los antecedentes planteados anteriormente da cuenta en parte como ellos influyen directamente en el abanico de oportunidades y/o programas inclusivos existentes que tengan como objetivo la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo.

Es importante definir también el concepto de “*Trabajo*” en relación a las personas con discapacidad. “*Trabajo, en tanto éste se identifica como actividad fundamentalmente vinculante del ser y la naturaleza; vale decir, el trabajo es el medio a través del cual el ser deviene y se desarrolla en su dimensión social; el trabajo como protoforma del ser social.*” (Silva, C., 2007: 24)

Referirse al trabajo como valor humano deja de lado considerarlo solo como una actividad de producción.

Al pensar en las repercusiones psicológicas que conlleva a una persona estar incluida dentro del mercado laboral, es que se comparte lo planteado por Lukacs cuando menciona que: “El propio hombre que trabaja es transformado por su trabajo (...) El hombre que trabaja, utiliza las propiedades mecánicas, físicas y químicas de las cosas, a fin de hacerlas actuar como medios para poder ejercer su poder sobre otras cosas, de acuerdo con su finalidad”. (Lukacs apud Antunes, 2001:135-136)

Desde lo que sería la arista psicológica, el trabajo es más que una actividad, es un lugar donde se ponen en juego e interactúan varios procesos; por ejemplo, la sociabilización, el crecimiento personal, la independización económica, entre otros.

Estos procesos interactúan entre sí e influyen a distintos niveles en la autonomía y autoestima de cada sujeto según como viva estos procesos. Por tanto, el rol que debe de asumir el Psicólogo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, debe procurar trabajar en pro de generar mecanismos y

herramientas personales que fortalezcan estas dos cuestiones: autonomía y autoestima.

Por ello, como ya se mencionó, el proceso de inclusión laboral debe de estar planteado desde el trabajo conjunto con la familia y la empresa. Entender como lo ve y que se espera de la persona con discapacidad visual en la actividad laboral, va a influir en su proceso de inclusión según como el medio del sujeto haya repercutido en la construcción de su identidad.

Cuando Lukacs habla de que “hombre que trabaja es transformado por su trabajo” (Antunes, 2001:135-136) remarca todas estas consideraciones antedichas. No solo como un medio para la satisfacción de necesidades básicas sino el trabajo como necesidad humana de transformación.

Ahora bien, Uruguay con la ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad a través de la aprobación de la Ley 18.418 se compromete a velar por *“el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesible a las personas con discapacidad.”* (Ley 18.418, Art. 27)

Cada profesional de Psicología debe contar con la mayor cantidad de información posible sobre programas, servicios y capacitaciones a las que pueda acceder la persona con discapacidad visual a modo de hacer más efectiva la búsqueda, inclusión y adaptación de la persona en un puesto de trabajo.

Si bien todos los apartados que comprenden este artículo son de importancia a la hora de estudiar y desarrollar sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y empleo, en esta instancia se resaltan algunas ideas centrales que los mismos dejan entrever. Ejemplo de ello son: *“condiciones de trabajo justas y favorables”, “que tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua”, “apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”* (Ley 18.418, Art. 27).

Por otra parte, pero siguiendo en la misma línea, se destaca lo expuesto en la Ley 18.651 sobre las obligaciones del Estado en cuanto al derecho de las personas con discapacidad al Trabajo. Es así que dispone:

“El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan

condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento de sus vacantes.” (Ley 18.851; CAP.VIII, Art. 49).

Asimismo, en el Art. 52 (de la Ley antedicha) se hace referencia a cuando una persona que ya está inserto en el mercado laboral, desempeñando ciertas funciones; sea cual fuere el vínculo contractual, y *“adquiera una discapacidad certificada”* se deberá buscar *“la adaptación del lugar del trabajo en que se desempeñaba a la discapacidad”*.

Otros conceptos importantes a definir son **inclusión** y **exclusión**. Desde el texto “Construcción Social de la Discapacidad a través del par dialéctico integración-exclusión” se puede extraer que referirse a la existencia de personas "excluidas" al mismo tiempo implica pensar que existen personas "incluidas" (Míguez, M.N., 2009:2). Se plantean estos conceptos como opuestos complementarios. Nascimento (1994) define la exclusión como un *proceso social de no reconocimiento del otro, de rechazo o de intolerancia, de no reconocimiento de derechos que le son propios al otro* (Nascimento in Miguez M.N., 2009:35). Este autor se refiere a la exclusión social a través de la ciudadanía, en el reconocimiento de que el "otro" es un semejante, una persona con derechos. Estar excluido significaría “quedar fuera” ya sea de los valores, las normas, los ámbitos de socialización, del mercado laboral, etc.

Castel (1993) plantea que uno de los ejes para comprender la desafiliación es el concerniente a la exclusión con relación a la integración (o no) de los sujetos en el trabajo, visto este como soporte de la estructura social. Considera que existe una importante relación entre el lugar de trabajo y la participación en la sociedad. Otro de los ejes es el socio-relacional, entendido como los soportes de las relaciones que aseguran una protección aproximada (familia, vecindad, participación en grupos, entre otros) (Castel in Miguez M.N., 2009:34)

Nascimento (1994) por su parte entiende que los individuos o grupos sociales que se hallan integrados en el mundo del trabajo aseguran cubrir las condiciones mínimas de vida (Nascimento in Miguez M.N., 2009:36).

En lo que respecta a las personas con discapacidad su vínculo con el mundo del trabajo está más bien asociado a la idea que plantea Xiberras (1996) en torno a lo que implica que una persona se encuentre en situación de exclusión. Esta considera que:

“la exclusión implica rechazo o no aceptación de las desigualdades: de ideas, valores o modos de vida. Los excluidos no son solo privados materialmente, sino que carecen de las riquezas espirituales en tanto sus valores no son reconocidos en el universo simbólico. Se les rechaza y

excluye por no ser admisibles en los modos de vida normales, en el modelo normativo dominante de la sociedad” (Xiberras in Miguez M.N., 2009:36).

Ahora bien, en lo que refiere a la **inclusión laboral** Jordán de Urríes (2001) plantea que es un proceso en el cual se debe de tener un objetivo final: el empleo integrado en empresas normalizadas, esto refiere a empleos con las mismas condiciones e igualdad de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier trabajador sin discapacidad. La integración socio-laboral se logra cuando la persona con discapacidad participa en la vida corriente de la comunidad, a través del desarrollo de una actividad productiva, que tenga el deseo, la capacidad y la oportunidad de desempeñar. Desde “Empresa Inclusiva” (2013), se puede extraer que la inclusión laboral significa ofrecer trabajo a las personas con discapacidad, intentando transformar sus condiciones de vida y dejando de lado la discriminación.

4- Empleo con Apoyo

A pesar de que este Trabajo Final de Grado se centra en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual a través de la modalidad de Empleo con Apoyo, se considera pertinente hacer mención sobre otras modalidades de empleo existentes para incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral.

Para definir las modalidades de generación de empleo se tomó el texto “Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados” (2007) de Miguel Laloma García.

Una de las modalidades citadas por este autor es la de **Empleo Abierto** también conocida como Empleo Normalizado u Ordinario. Refiere al empleo generado en empresas ordinarias o en las administraciones públicas, donde la mayor parte de los trabajadores no tienen ningún tipo de discapacidad. Las entidades contratantes son empresas que no han de cumplir ninguna característica especial para la contratación de personas con discapacidad. Las personas con discapacidad incorporadas a esta modalidad de empleo pueden haber sido contratadas por algún programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias, tras un período de selección normal, sin que la empresa se beneficie con la incorporación de un trabajador con discapacidad, ya sea antes de que la persona con discapacidad presentase la misma o la discapacidad sobreviene una vez que el trabajador está ocupando su puesto de trabajo o bien por el cumplimiento de la cuota de reserva de

puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o públicas. (2007:27)

Otra de las modalidades citada por Miguel Laloma (2007:36-37) es el **Empleo Protegido**, el mismo ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen ciertas características y están orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral. Una de las principales funciones que ofrece es la de facilitar la transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario.

La siguiente modalidad descrita por este autor es la de **Enclaves Laborales**. *“El objeto es facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad y a la vez garantizar las actividades que realicen las personas con discapacidad para las empresas ordinarias.”* Los mismos permitirán *“incrementar el conocimiento entre la empresa y el trabajador con discapacidad, mejorar sus procesos productivos y generar un incremento de su productividad.”* (Miguel Laloma García, 2007:39)

El **Empleo Autónomo** es otra de las medidas generadoras de empleo para las personas con discapacidad. *“Esta modalidad goza de gran flexibilidad y podría encuadrarse tanto como en el Empleo Abierto o en el Empleo Protegido en función de las características específicas del puesto de trabajo que el trabajador con discapacidad genere. La principal dificultad que presenta esta modalidad de empleo es la escasa demanda, por parte de emprendedores con discapacidad, para la generación de este tipo de empleos.”* (Miguel Laloma García, 2007:44-45)

Por tanto, haciendo hincapié en la modalidad de empleo elegida para esta monografía: el **Empleo con Apoyo**, es una de las formas de inclusión laboral realizada desde el Programa Nacional de Discapacidad (PRONADIS) en el marco de las políticas sociales Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay, quien lo define como: *“una metodología de trabajo que apoya de forma sistematizada a una persona con discapacidad para conseguir, sostener y promoverse en un puesto de trabajo en el mercado laboral abierto y en las mismas condiciones laborales y salariales que el resto de compañeros”* (PRONADIS, 2014:1).

The Rehabilitation Act Amendments (Estados Unidos, 1986) cita la definición de Empleo con Apoyo de la siguiente manera: *“El empleo con Apoyo es trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad”*. (Miguel Laloma García, 2007:43).

Por otra parte, Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urríes en el texto “Empleo con Apoyo y Salud Mental” (2003: 155) plantean que, es un empleo integrado dentro de empresas para personas con discapacidad las cuales están en situación de desventaja social y no han tenido acceso al mercado laboral. El fin es brindar apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo y acompañarlo a lo largo de su vida laboral. A su vez, se considera que las condiciones de empleo y sueldo deben de ser similares a las de otros trabajadores sin discapacidad en un puesto similar dentro de la misma empresa. Esto ya está previsto desde la Ley 18.651 en cuanto a las condiciones laborales.

Es un método que fue concebido en sus inicios para el colectivo de personas con discapacidad intelectual pero se ha ampliado y aplicado a personas con discapacidad física, sensorial, autismo, enfermedad mental, en riesgo de exclusión, etc. con las modificaciones y adaptaciones oportunas. Cabe destacar que todo programa de Empleo con Apoyo debe de constar de las siguientes fases: estudio y valoración de los candidatos, marketing y búsqueda de empleo, análisis de puestos de trabajo, selección y colocación del individuo, adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo, seguimiento y valoración del proceso. (Esteban y Jordán de Urríes, 2006:64)

Busca dar apoyo y brindar elementos necesarios a las personas con discapacidad para poder enfrentar los déficits derivados de su discapacidad y afrontar de manera exitosa su empleo. Esto se realiza a través de la figura del **Operador Laboral** quien debe de garantizar un buen proceso de transición y servir como una guía para el empleador y el empelado. “*La figura del Operador/a Laboral es el técnico especializado en la metodología de Empleo con Apoyo*”. (PRONADIS, 2014). En cambio el trabajo del Psicólogo, está enfocado más bien a la atención de las repercusiones que se pueden generar a partir de los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

Por ende, cobran sentido algunas de las características del Empleo con Apoyo resaltadas por Verdugo y Jenaro (1993) por ejemplo la oportunidad de integración, donde se ofrece a las personas con discapacidad trabajar de igual manera junto a personas sin discapacidad; salarios y beneficios: se busca que sean en relación directa a la tarea efectuada; emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento: la formación es posterior a la colocación, no debe de haber rechazo, es decir la discapacidad no debe de ser criterio de selección y este apoyo debe perdurar a lo largo de la vida, mientras sea necesario para el trabajador para mantener su empleo (Verdugo, M. y Jordán, B. 2003:155).

Fases del Empleo con Apoyo

Jordán de Urríes en su artículo “Empleo con Apoyo” plantea una serie de fases para su desarrollo. Cada una de éstas comprende diferentes actividades, algunas de las cuales son específicas a un determinado tipo de discapacidad mientras que otras son de carácter general. A lo largo de todas las fases y actividades, se debe tener en cuenta el tiempo que a cada persona le lleva realizar cada actividad. (Francisco de Borja Jordán de Urríes)

Primera Fase – Introducción al Servicio de Empleo con Apoyo

Esta fase comprende distintas actividades, la mayoría no son específicas para los distintos grupos de discapacidad sino también para todas aquellas poblaciones excluidas históricamente. A partir de esta fase se intenta brindar información accesible y de un modo adecuado, para ayudar al individuo a tomar una decisión.

Las actividades incluidas en esta fase deben estar centradas en el individuo. Asimismo, deben formar parte de un plan de empleo pactado para efectivizar la participación del individuo en el mercado de trabajo.

Al final de esta fase el individuo debe tomar una decisión sobre si desea utilizar el empleo con apoyo como medio para conseguir un trabajo y con qué organización desea llevarlo adelante.

Segunda Fase – Trazado de un Perfil Profesional

Las actividades comprendidas en esta fase están enfocadas a que la persona perciba sus capacidades, evaluando sus fortalezas y debilidades. El objetivo principal es lograr un perfil profesional/laboral detallado, que repercutirá en el resto del proceso.

El Empleo con Apoyo otorga la oportunidad de que las personas con discapacidad visual puedan elegir un puesto de trabajo que sea compatible con sus intereses, aspiraciones, necesidades, situación y experiencia previa. Este proceso de planificación está basado en el enfoque de la capacitación (empowerment), animando al participante a tomar decisiones propias sobre su futuro profesional, y a participar en el diseño de su propio proyecto, de acuerdo a sus intereses y aspiraciones. En síntesis, en esta fase de planificación se basa en un enfoque centrado en la persona.

Tercera Fase – Búsqueda de Empleo

La búsqueda de empleo representa una fase importante, ya que las actividades comprendidas en ésta pueden ejercer una influencia en las empresas y de este modo garantizar un empleo a las personas que lo buscan.

Los servicios de Empleo Con Apoyo deben considerar aquéllas actividades que mejor se ajustan a las necesidades de las partes implicadas. A pesar de los efectos asociados a una discapacidad o cualquier otra desventaja, el proceso debe permanecer en manos del cliente, mientras que el papel de la agencia de Empleo con Apoyo es el de orientar y ofrecer asesoramiento en cualquier instancia del proceso.

Existen una serie de métodos que pueden ser útiles para hallar un puesto de trabajo o una empresa adecuada; como por ejemplo: diseñar un Currículum Vitae, responder a ofertas de empleo publicadas, enviar cartas a empresas, llamar por teléfono a empresas para ofertarse como trabajador, participar en trabajos de prueba (aunque éstos tengan un tiempo limitado), crear contactos con empresas, y crear puestos de trabajo por parte de la propia agencia de empleo con apoyo.

Cuarta fase – Implicación de la Empresa

Las actividades comprendidas en esta fase dependen del grado de implicación de la empresa, así como del formato en que se desarrollen los contactos con ésta. Es en esta fase que se especifica la oferta de la empresa, debiéndose generar una reunión entre los actores de interés (empleador, futuro empleado y personal de la organización de Empleo con Apoyo).

Quinta fase – Dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo

Dependiendo de las necesidades, capacidades y situación laboral de la persona con discapacidad, será el grado, cantidad y naturaleza del apoyo dedicado. El apoyo profesional deberá desaparecer de forma paulatina y suplirse por el apoyo de los compañeros de trabajo. Tanto el grado de apoyo como la estrategia de sustitución deben ser planificados y examinados junto con los trabajadores, la empresa y el individuo.

Las herramientas brindadas al individuo tanto para dentro como fuera del lugar de trabajo tienen como cometido capacitarlo y orientarlo sobre las distintas oportunidades de aprendizaje a las que puede acceder. Ello lo habilitará a mantener su desarrollo profesional y personal en todo momento, contribuyendo a la buena adaptación en la empresa como su inclusión en el equipo de trabajo.

Desarrollo

Este desarrollo consistirá en retomar los conceptos claves mencionados en el marco teórico, los cuales serán la referencia para introducir la problematización del rol del Psicólogo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual a través de la modalidad de Empleo con Apoyo. Tal como se mencionó en la introducción se plantearán tres niveles de análisis y problematización, a saber:

- Intervención Psicológica con la persona con discapacidad visual.
- Intervención Psicológica con la familia.
- Intervención Psicológica en la inclusión de la persona con discapacidad visual a la empresa a través de la modalidad de empleo con apoyo.

➤ **Intervención Psicológica con la persona con discapacidad visual**

El Psicólogo deberá tener conocimiento acerca de las particularidades de la discapacidad visual así como de la persona en particular. Cada caso será específico y dependiendo de la persona, evaluará con quién y cómo trabajará al momento de realizar la intervención. Esto puede implicar, la articulación y coordinación con distintos profesionales que forman parte de la vida cotidiana de cada persona con discapacidad, o bien referentes de instituciones en las cuales participa.

En una primera instancia, se hace necesario contemplar algunas cuestiones que deberían estar presentes al momento de que un Psicólogo/a inicie un trabajo de inclusión de una persona con discapacidad visual al mundo laboral. Se entiende que, depende desde donde se comience la intervención, como se evaluarán los resultados del proceso.

Es así que, se parte de una mirada del sujeto como alguien con una historicidad, lo que habilita a comprender, según sus distintas experiencias, decisiones y acciones, su presente.

Por tanto, la intervención que se lleve a cabo como Psicólogo/a debe mantener que, retomando lo planteado en el marco teórico, la idea de tomar al otro como un sujeto de derecho, reconociéndolo como *“semejante, una persona con derechos, y sobre todo, con derecho a ampliar sus derechos”* (GEDIS, 2008: 73)

Por consiguiente, se comenzaría con una entrevista individual, la cual permita observar y evaluar parte de las características personales e identificar la aptitud que la persona con discapacidad visual tiene para el cargo/actividad al cual se pretende

incluir. Existen una serie de métodos a ser informados por parte del Psicólogo que pueden ser útiles para la persona con discapacidad visual al encontrar un puesto de trabajo, como por ejemplo: diseñar un Currículum Vitae, apoyar a responder ofertas de empleo publicadas o enviar cartas a empresas, guiar en llamadas telefónicas a empresas para ofertarse como trabajador, fomentar y acompañar en la participación en trabajos de prueba (aunque éstos tengan un tiempo limitado).

Por otra parte, será importante saber si estas personas tienen acceso a informaciones que hacen a la búsqueda laboral, a modo de percibir cuales son las herramientas con las que cuentan. En este sentido, si están informadas sobre los Programas y/o experiencias existentes de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad visual en Uruguay como en otra parte del mundo. En caso de que no cuenten con ello, unas de las cosas que se puede plantear el Psicólogo/a es intermediar en el acceso de la persona a la información, para que éste se haga efectivo y logre apropiarse de la misma. Cada profesional de Psicología debe contar con la mayor cantidad de información posible sobre programas, servicios y capacitaciones a las que pueda acceder la persona con discapacidad visual a modo de hacer más efectiva la búsqueda, inclusión y adaptación de la persona en un puesto de trabajo.

Una de las opciones posible es mencionarles que en nuestro país existe el Proyecto Ágora. Comunicarle a la persona que dicho proyecto tiene como objetivo principal fomentar la inserción laboral para las personas con discapacidad visual. Parte de las cosas que se propone es brindar asesoramiento, formación y capacitación, interviniendo así como mediador en la búsqueda e integración laboral de las personas con discapacidad visual. Asimismo, luego de que la persona ingresa al mundo laboral, Ágora realiza un seguimiento personalizado con el fin de evaluar y acompañar su proceso en el rendimiento y adaptación al puesto de trabajo. Se comparte con dicha institución cuando plantea que: *“Trabajar es mucho más que saber hacer una tarea. Asumir responsabilidades, integrarse a un equipo, actuar proactivamente, y comprometerse con la calidad, son actitudes clave en el desempeño laboral actual.* (AGORA)

A esto se agrega, como ya fue mencionado en el marco teórico que, *“Trabajo, en tanto éste se identifica como actividad fundamentalmente vinculante del ser y la naturaleza; vale decir, el trabajo es el medio a través del cual el ser deviene y se desarrolla en su dimensión social; el trabajo como protoforma del ser social.”* (Silva, C., 2007: 24). No perder de vista esto, en esta instancia de intervención, habilitaría a poder trabajar con la persona las implicancias que tiene el estar incluido en el mundo del trabajo. Dejarle presente a la persona que no solo brinda un ingreso monetario,

sino que más allá de ello contribuye al aprendizaje de lo que conlleva “estar en sociedad”, de sociabilizar con otros en un mismo lugar el cual se comparte cotidianamente, apropiarse de conocimientos claves que sirven como herramienta para cualquier empleo al que se pertenezca, y sobre todo contiene parte de los insumos que una persona requiere para generar autonomía e independencia, cosa que influye directamente en la autoestima del individuo.

Los insumos que se desprenden directamente de la inclusión en el mundo del trabajo, determinan el proceso de transición hacia la vida adulta ¿Qué pasa con esta transición cuando ni siquiera se tiene la posibilidad de ser incluido en el mundo laboral? ¿Qué abanico de oportunidades existe en Uruguay para la inclusión de las personas con discapacidad visual siendo tan escasos los programas y la sensibilización social sobre la discapacidad?

¿Cuáles son las posibilidades reales que tienen las personas con discapacidad visual de ir en busca de su independencia siendo uno de los colectivos mayor desocupación?

El proceso de transición hacia la vida adulta no solo está condicionado por la formación de la persona y sus experiencias acumuladas, sino que influye el medio en el que se encuentre y como lo ve y que espera éste de él. Por tanto, su identidad, su personalidad y autodeterminación está construida no solo por lo que es, sino por lo que los demás le devuelven sobre él.

La transición a la vida adulta está definida según Joaquim Casal (1996:299) en tres dimensiones, a saber:

a-*“La transición en tanto que realidad sociohistórica, tiene un marco de referencia territorial, cultural y político definido”*. Estos se visualizan desde dos puntos de vista, uno longitudinalmente-temporal y otro transversal-espacial.

b-*“La transición en tanto que zona de toma de decisiones del sujeto”*, está dada por un *“conjunto articulado de acciones de sujeto en torno a la formación de expectativas de futuro, estrategias, toma de decisiones y usos particularistas de los recursos sociales”*.

c-*“La transición es un sistema de dispositivos institucionales o una red compleja de instituciones sociales que interviene configurando y reglamentando la oferta de transición: un sistema educativo, un sistema de formación profesional, entre otros”*.

Los tres niveles constituyen entonces el *sistema de transición*, que transversaliza a la persona con discapacidad visual y a su entorno a la hora de proyectarse a futuro.

El rol que asuma el Psicólogo en esta etapa de intervención debe no solo considerar los tres niveles de transición a la vida adulta sino que a su vez debe tener presente que las personas con discapacidad históricamente son excluidas del ámbito laboral y muchas veces discriminadas por los equipos a los que se incluye lo que puede traer consecuencias graves en el plano psicológico del individuo.

En este sentido, se comparte con José María Peiró (1996) los cuatro componentes planteados por la misma para abordar la dimensión psicológica dentro del trabajo. Estos cuatro componentes son: “*el trabajo como actividad* (aspectos conductuales del hecho de trabajar); el *trabajo como situación o contexto* (aspectos físicos-ambientales); el *trabajo como significado* (aspectos subjetivos); y el *trabajo como fenómeno social* (aspectos socialmente subjetivados)”.

El Empleo con Apoyo favorecería la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en el mundo del trabajo. Esta modalidad se funda en el derecho al trabajo y favorece en parte la inclusión de las personas con discapacidad visual en la sociedad.

En síntesis, la finalidad del trabajo profesional del Psicólogo respecto de las personas con discapacidad visual debe de consistir en potenciar su independencia personal y autodeterminación, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida, teniendo presente los desafíos y repercusiones que puede tener en la persona el incluirse en el mercado laboral.

Intervención Psicológica con la familia

Luego que se evaluó y se hizo un primer diagnóstico sobre la situación y el perfil que tiene la persona frente al trabajo, es de gran relevancia tomar contacto con la familia, a modo de que se pueda interactuar sobre lo que implica que la persona con discapacidad se incluya en el mundo laboral. Se mantendría una entrevista tanto con familiares directos de la persona como lo son su madre, padre o hermanos, o bien con alguien que la persona nombre de confianza y que quiere que sea parte de su proceso de inclusión. El objetivo de ello es que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo y contención que amortigüe parte de las etapas que el proceso implica, a modo de prevenir si hubiese frustraciones futuras.

La familia cumple un rol relevante en los proceso de transición a la vida laboral activa. En este sentido, de la entrevista con la familia, se deben obtener datos tales como: cuál es la percepción que tienen de la Discapacidad, como es el vínculo existente con la persona con discapacidad visual, cuáles son sus expectativas y/o

miedos que puedan existir en torno a la inclusión de la persona con discapacidad visual. Esto se hace relevante a la hora de pensar un proceso de inclusión que se apoye o sustente en las redes con las que la persona cuenta. Esto permite mantener una mirada atenta sobre cuál es su concepción de Discapacidad, lo que se entiende que dependiendo de cual fuere influye directamente tanto en el proceso de inserción como en la construcción de la identidad y autonomía de la persona con discapacidad visual.

Por tanto, *“cada nombre implica una nomenclatura, que a su vez implica una ubicación social determinada. Recibir una identidad comporta adjudicarnos un lugar específico en el mundo.”* (Berger, P. y Luckmann, T., 2003: 166). En su mayoría se cree que las personas con discapacidad son ubicadas en el lugar de quienes “poco se espera”, por eso el rol del psicólogo en dicho proceso trae consigo trabajar con la familia sobre su base opuesta, de lo que si puede y como intervienen ellos en que dicho proceso pueda efectivizarse y mantenerse en el tiempo. Se entiende que la sociedad parte de un pensamiento en el que *“los individuos cuyos talentos no resulten tan evidentes en términos productivos, la sociedad jugará un papel excluyente o como mínimo restringirá las oportunidades para el desarrollo de éstas personas”* (Gaviria., 2015: 3).

Se debe de conseguir la participación de la familia en el proceso de inclusión laboral para así proporcionarles información adecuada sobre dicho proceso, ya que en su mayoría suelen desconocer, y se oponen por miedo a la inclusión de la persona con discapacidad visual al mundo laboral.

Al momento de tomar contacto con la familia del futuro trabajador es posible que surjan cuestiones tales como, que la persona sea tomada dentro de una infantilización eterna, como alguien que no lograría asumir las responsabilidades de un empleo. Pero si bien por lo general existen bajas expectativas sobre la integración, potencialidades y habilidades frente al empleo, trabajando desde el lugar de informar y transmitir la importancia que tiene para una persona construir aspectos que hacen a su autonomía e independencia, dejando los prejuicios y los miedos de lado, contribuirían de este modo a que realmente la persona con discapacidad visual logre mayormente un proceso de inserción laboral adecuado y acorde a las expectativas que tiene la propia persona. Por otra parte algo comúnmente visualizado en lo que respecta a actitudes de familiares con las personas con discapacidad es la de sobreprotección, por lo que trabajar con lo antedicho permite que las familias vayan desasiéndose de todos los miedos y prejuicios que existen sobre las potencialidades y posibilidades que tiene una persona con discapacidad visual a la hora de buscar un empleo y/o si lo consigue mantenerlo.

Valls, Vilá y Pallisera (2003) consideran que la familia necesita de orientación y apoyo para permitir que las personas con discapacidad puedan convertirse en trabajadores pro-activos. Siguiendo en esta línea Giné (2000) plantea que la relación establecida entre profesionales-familiares debe de ser desde el lugar de guía y no desde el conocimiento técnico, sino que en actitud de aportar desde su experiencia y colaborando a que efectivamente la persona pueda ser inserta en un ámbito laboral, evitando posible riesgo a atravesar ciertas frustraciones.

Aquellas familias que logran adaptarse a esta situación brindando apoyo a sus miembros, generan seguridad emocional para la vida diaria de la persona con discapacidad; además de la libertad e independencia que les proporciona a ellos mismos por mantenerse en relación con otros grupos sociales que no es únicamente su familia.

➤ **Intervención Psicológica en la inclusión de la persona con discapacidad visual a la empresa**

Dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad es uno de los grandes desafíos de las empresas hoy. Lo primordial para lograrlo es no colocar ninguna barrera, sino que se debe de tener el deseo por hacer que la empresa sea una organización inclusiva.

“La inserción laboral constituye una oportunidad trascendental para hombres y mujeres con discapacidad visual. Ellos han tenido que luchar con dificultades económicas, culturales y emocionales, en una condición de dependencia y desigualdad y aquí encuentran la posibilidad de insertarse en la fuerza laboral, en condiciones similares a otros trabajadores”. (Serrano, C., 2005:21)

En esta etapa el rol del Psicólogo/a sería más de intermediador con la empresa para que la misma pueda incluir a personas con discapacidad visual al mundo del trabajo. Deberá disponer de capacidad para apoyar en diferentes áreas, de formar al trabajador, compañeros y supervisores, y de realizar un marketing efectivo de los trabajadores con discapacidad visual a los que representa. Es relevante indagar sobre las posibilidades empresariales y seleccionar los puestos de trabajo que más se asemejen a las particularidades de cada persona.

Desde las diferentes guías y programas tomados como antecedentes se pueden extraer posibles pasos para ser tenidos en cuenta por aquellas empresas que quieran incluir a personas con discapacidad visual.

Algunos de los aportes brindados por la Guía práctica para empresas: Integración laboral de personas con discapacidad y por Empresa Inclusiva son: el primer paso, es el contacto y compromiso inicial. Este consiste en contactar a la empresa para informarlos y motivarlos para que integren personas con discapacidad. Incluir a estas personas en el ámbito laboral puede generar un impacto positivo en la empresa, mejorando el trabajo en equipo, promoviendo un mayor compromiso con los valores, aceptando la diversidad y aprendiendo a ser más inclusivos.

Luego que la empresa acepta el involucramiento de estas personas, se debería de efectuar un proceso de comunicación interna, es decir a sus empleados, y externa hacia la comunidad. A la comunidad porque existen concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tienen en su trabajo las personas con discapacidad. En tanto a los empleados, se hace necesario comunicarlo para que puedan ser involucrarlos en el proceso de integración. Prepararlos para que ellos sean los gestores de un clima propicio, facilitando así la integración de la persona con discapacidad a la empresa. Si no se realizan instancias de capacitación y sensibilización del equipo, los nuevos trabajadores podrían exponerse a sufrir situaciones de discriminación o aislamiento, a la vez que crea un clima laboral desfavorable el cual puede generar a su vez baja productividad.

Ahora bien, se podría realizar una jornada de sensibilización para que los futuros compañeros de trabajo se pongan en el lugar del otro y así visualicen cosas que parecen naturales y pueden influir en el desarrollo de la actividad de la persona, “desnaturalizando lo natural”. Serán las experiencias las que demostrarán que integrar a estas personas es una práctica positiva tanto para la empresa como para los trabajadores que forman parte de ella.

Por otra parte estaría la capacitación, lo que significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue seleccionado. Mientras los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad participan de un taller de concientización, el nuevo integrante de la empresa estará aprendiendo todo sobre la tarea que va a tener a su cargo. Cada trabajador obtiene el conocimiento necesario para incorporarse a su nuevo cargo. Es muy importante que su jefe directo y sus compañeros dediquen tiempo no solo a enseñarle sobre la tarea específica sino también lo que hace a la cotidianeidad de la empresa.

El Psicólogo debe de orientar según el perfil de la persona a la capacitación que más se adecue a las perspectivas de la persona con discapacidad visual y el puesto de trabajo al que se pretende incluir. Se entiende que la capacitación es una herramienta fundamental para el desarrollo laboral de la persona con discapacidad. No solo prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

Luego vendría el entrenamiento laboral para el nuevo empleado el cual tiene como objetivo prepararlo y orientarlo en las funciones que realizará. El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices. Se recomienda que se le asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo en su puesto como también sus compañeros de trabajo. Aquí juega un papel fundamental el Empleo con Apoyo como metodología de trabajo, si se pretende que la persona con discapacidad pueda conseguir sostenerse y promoverse en un puesto de trabajo con las mismas condiciones laborales y salariales que los demás compañeros. Aquí es donde aparece el “Operador/a Laboral como *“el técnico especializado en la metodología de Empleo con Apoyo”*”. (PRONADIS, 2014).

Esta mediación permitirá que el proceso de integración sea menos traumático. Para asegurar la retención de estas personas es primordial que un profesional evalúe la situación laboral que la persona está viviendo y que a su vez apoye a la familia en el manejo de los cambios que repercutirán en los mismos.

Dentro de los aspectos laborales que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar son: el ambiente de trabajo y la relación con sus compañeros y superiores, la conducta laboral, es decir la puntualidad el ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo; necesidad de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto, entrenamiento adicional; apoyo y percepción familiar.

El apoyo en el primer día laboral es fundamental para cualquier inicio de experiencia en el mundo laboral, por lo que se debe sugerir y/o recomendar a la empresa que una bienvenida a una persona que se integra a su organización es de suma importancia y puede ser el punto de quiebre para que la persona con discapacidad visual se sienta integrada desde un principio. A su vez, teniendo en cuenta la información recabada en la primera instancia (intervención con la persona con discapacidad visual) permitiría que el Psicólogo/a contara con mejores herramientas a la hora de asesorar que cosas contribuirían a una adecuada integración de la persona con discapacidad.

Por otra parte, pero no menos importante es el seguimiento del desempeño laboral: el período que necesita mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral. El seguimiento del nuevo trabajador durará por el tiempo que sea necesario para cada caso. Es importante tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización.

Por consiguiente la evaluación del proceso implicaría: medir y evaluar como se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, lo cual es crucial para diseñar cómo se deberá de continuar con el proceso en el futuro. Es importante que el Psicólogo pueda detectar que etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Después de diez o seis meses se recomienda realizar una evaluación de la metodología que se ha aplicado para la contratación de personas con discapacidad a la empresa. El Psicólogo debe mantener esta actitud durante todo el proceso de inclusión.

Retomando parte de la idea planteada al principio de este apartado, es que se desarrollará que es lo que implica para las empresas contratar a una persona con discapacidad visual, a modo de que puedan visualizar cuales son las ventajas de la misma. Por tanto, tal explicación irá en la línea de ¿Por qué contratar a personas con Discapacidad?

Se les hará saber que existen empresas que ya han contratado a personas con discapacidad visual. De estas experiencias las devoluciones que se han obtenido son que generan y contribuyen a mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la imagen de la empresa frente a la sociedad.

La mejora en el clima laboral cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos. La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, y sobre todo porque al ser parte de una construcción social; si la sociedad elimina las barreras que les son impuestas por su "condición" no debería haber discapacidad.

El trabajo en equipo proporciona la oportunidad de compartir áreas con personas con discapacidad, lo cual es una experiencia de aprendizaje mutuo. Además sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

En lo que refiere al ausentismo laboral, se ha obtenido información de que por lo general las personas con discapacidad son muy poco conflictivas y tienen un ausentismo laboral igual o menos que una persona sin discapacidad. Por eso, la

inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador. A su vez, permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas. Por eso en algunas ocasiones se puede ver que personas con discapacidad poseen características especiales que permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Por ejemplo, según ciertos datos obtenidos mencionan que: las personas con discapacidad visual trabajan mejor en lugares oscuros que el resto de las personas.

Por otra parte, en lo que refiere específicamente a la relación empresa-sociedad, mejoraría la reputación corporativa, la imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también en el interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

Si todo lo antedicho logra efectivizarse lo mejor posible, es cuando surgen expresiones de entusiasmo, buena disposición, esperanza, proyección, sueños, alegría, entre otras, de las personas con discapacidad visual a su tarea cumplida.

Si se quiere sintetizar más exhaustivamente lo que hace a los beneficios que la empresa puede obtener de la incorporación de una persona con discapacidad visual a su empresa, surgen los siguientes:

Beneficios productivos para la empresa: Más productividad: la adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas. Contagiar una actitud positiva: la disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo irradian señales que llevan a otras personas a evaluar su propia labor.

Beneficios internos para la empresa: Valoración positiva: en las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad. Inyección anímica y motivacional en los equipos: la inclusión produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general. El valor de la diversidad: los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella.

Beneficio "reputacional" para la empresa o a sus marcas: mejora la reputación corporativa: la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con discapacidad. Además una empresa inclusiva será más atractiva para

inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos, y podrá tener acceso a nuevos mercados.

Percepciones y mitos sobre la discapacidad

Se parte de la Misticidad, en tanto toma que la discapacidad en su construcción ha estado atravesada en su devenir histórico por la mitificación que de ésta se ha ido construyendo. Beatrice Wriqth (1991) reconoce cinco mitos básicos al respecto, a saber: 1-el mito de la inadaptación general (concepción generalizada a partir de la cual las personas con discapacidad tendería a ser más inadaptables que las personas considerada "normales"); 2-El mito de la tragedia (la vida cotidiana de las personas con discapacidad implicaría tender a la negatividad, determinándose así un paralelo entre tragedia y discapacidad; 3- el mito de la frustración excesiva (se basa en el imaginario de que la característica determinante de las personas discapacitadas resulta la frustración); 4-el mito de las características personales (se tiende a pensar que la discapacidad de una persona es una propiedad de ésta);5- el mito del pecado (se intentan determinar las causas que han generado la discapacidad en la persona, generalmente considerándose como un "castigo" a la persona misma, a su familia, o a un tercero cercano). Mitos existentes en la sociedad que permean las concepciones de las empresas y de las familias entorno a la discapacidad. (P.8).

Se entiende que existen una serie de barreras en las empresas respecto a la contratación de trabajadores con discapacidad. Las principales barreras y mitos que existen hoy en las empresas frente a este tema son: falta de experiencia empírica, diferencias fundamentales claras entre las empresas con y sin experiencia inclusiva; pero en su mayoría estas se hacen presentes en aquellas empresas sin experiencia de haber contratado a personas con discapacidad; la influencia de una política de inclusión: la presencia o ausencia de ésta se revela como un factor de mucha importancia; y por otra parte la política de una cultura inclusiva no garantiza que en la cultura de la organización primen valores y prácticas inclusivas.

Generalmente los esfuerzos que realizan las empresas inclusivas chocan con la cultura externa, por lo que se hace fundamental materializar la inclusión, lo que supone que la voluntad, la política y la cultura organizacional inclusiva se expresen en la inversión necesaria como lo es en la infraestructura, la capacitación y buena comunicación, pero se cree que esto no es lo que siempre ocurre.

Se considera de relevancia que la empresa se comprometa a incluir en cuanto a infraestructura los métodos necesarios para que se lleve a cabo efectivamente el proceso de integración. Por eso, se parte de que a nadie escapa la relevancia que

tiene la informática actualmente como vía de acceso a la “Sociedad de la Información”. Hasta hace un tiempo atrás, una persona con discapacidad visual estaba vedada de acceder a la información circulante, lo cual esto se ha ido revirtiendo gracias a los avances tecnológicos existentes. Hoy en día una persona con discapacidad visual puede leer un diario o libro por Internet, trabajar a distancia, etc. Algunos de los métodos que se le puede recomendar a la empresa serían los siguientes:

- Amplidores de pantalla: Las personas que poseen baja visión poseen un remanente visual que les permite ver algunos elementos en el monitor de la PC, pero les resulta imposible distinguir detalles pequeños, estos amplidores de pantalla son programas que aumentan el tamaño de las imágenes y caracteres, desde dos hasta cincuenta veces su tamaño original.
- Lectores de pantalla: Los amplidores de pantalla como se dijo sirven para personas que poseen un remanente visual, pero dejan sin solución para aquellas personas ciegas, es por eso que aparecieron estos lectores. Son programas que sirven de intermediario entre la PC y el usuario de la computadora, quien recibe una descripción sintética por los parlantes, de la pantalla en que está trabajando. La instalación de estos programas es sencilla, los cuales pueden ser instalados en PC común y corriente. A partir de ellos un apersona ciega puede manejar de manera independiente y sin restricción sistemas operativos como el Windows y sus aplicaciones más comunes como son Word, Excel, Internet, Outlook, entre otras. La información es emitida mediante voz, a través de la tarjeta

Por lo que se ve, no se utilizan programas especiales para personas con discapacidad visual, sino que mediante estos programas esta población puede manejar la misma computadora y los mismos programas que cualquier otra persona. La información relevante que aparece en la pantalla es emitida mediante voz, a través de la tarjeta de sonido y de esa forma el usuario está siempre orientado de en qué ventana está trabajando y los resultados de su operación.

Por ende, a modo de ir concretando y finalizando lo que concierne a las reflexiones y problematizaciones que intentaron ser expresadas durante la elaboración de este desarrollo, es que parece relevante culminar el mismo haciendo mención a los mitos que desde la sociedad y por tanto desde las empresas a la hora de pensar en contratar a una persona con discapacidad visual. Por eso, en lo que refiere a los mitos se encuentran: tipo o nivel de discapacidad ("no siempre es posible contratarlos"): para algunas empresas es fundamental la clase de tareas que una persona pueda realizar;

Déficit de competencias técnicas ("no son competitivos") las personas con discapacidad no están suficientemente capacitadas para competir en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones; déficit de competencias blandas ("no saben venderse"): hay empresas que creen que las personas con discapacidad no tienen la destreza suficiente.

Los mitos desaparecerían al momento de que la empresa contrata a personas con discapacidad visual. Es por ello que, es de suma importancia la actitud que el Psicólogo/a tome en todas las etapas del proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad visual. Se entiende que la persona podrá encontrarse con varios tipos de barreras o dificultades a la hora de incluirse, si son estos mitos los que condicionan su contratación.

Conclusiones

En el desarrollo del trabajo realizado se ha intentado plasmar, la influencia del psicológico en la inclusión al mundo del trabajo de las personas con Discapacidad Visual, analizando los significados otorgados por la familia y cuáles son las barreras existentes desde la sociedad hacia los mismos, así como éstos influyen en el proceso y camino que atraviesa la persona con discapacidad a la hora de querer conseguir un empleo. De este modo, se cree necesario expresar algunas de las reflexiones de lo hasta aquí expuesto teóricamente.

Es así que se partió de considerar que el trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a partir de él obtienen lo necesario para cubrir sus necesidades sino porque permite un desarrollo individual y de trascendencia en el mundo. El hecho de que estas personas por presentar alguna discapacidad no sean tenidas en cuenta para ser incluidas en el mundo laboral influye directamente en su desarrollo humano. El trabajo dignifica al ser humano proporcionándole un sentido de identidad a la vez que les demuestra que son seres valiosos y tiene algo para aportar a la sociedad, además de jugar un papel muy importante en su integración social y de relación con los demás. Por tanto su identidad, su personalidad y autodeterminación está transversalizada directamente por lo que es y por lo que los demás le devuelven sobre el mismo.

Desde lo que sería la arista psicológica, el trabajo es más que una actividad, es un lugar donde se ponen en juego e interactúan varios procesos; por ejemplo, la sociabilización, el crecimiento personal, la independización económica, entre otros.

En lo que refiere específicamente a las personas con discapacidad visual , no solo sus proyectos de vida quedan transversalizados y sujetos a la percepción de la sociedad sobre ellos, sino desde las oportunidades y lugares de decisión que le son ofrecidas desde sus propias familias. La concepción que cada una tiene de Discapacidad influye en su mayoría en los proyectos de vida.

Asimismo, se reflexiona en cuanto a la concepción que hay sobre la Discapacidad al momento de incluirlas al mundo laboral, ya que se cree que es esencial dicho ejercicio a la hora de pensar políticas inclusivas. En este sentido, se entiende que las oportunidades que le son ofrecidas a las personas con discapacidad puede ser pensado desde otro lugar a lo naturalmente asumido, sino que incluya los sentimientos y las percepciones que va teniendo tanto la persona, la empresa y la familia sobre el proceso de inclusión laboral.

El Empleo con Apoyo favorecería la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en el mundo del trabajo. Esta modalidad se funda en el derecho al trabajo y favorece en parte la inclusión de las personas con discapacidad visual en la sociedad.

Por consiguiente la evaluación del proceso implicaría: medir y evaluar como se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, lo cual es crucial para diseñar cómo se deberá de continuar con el proceso en el futuro. Es importante que el Psicólogo pueda detectar que etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes.

Los mitos desaparecerían al momento de que la empresa contrata a personas con discapacidad visual. Es por ello que, es de suma importancia la actitud que el Psicólogo/a tome en todas las etapas del proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad visual. Se entiende que la persona podrá encontrarse con varios tipos de barreras o dificultades a la hora de incluirse, si son estos mitos los que condicionan su contratación.

En síntesis, la finalidad del trabajo profesional del Psicólogo respecto de las personas con discapacidad visual debe de consistir en potenciar su independencia personal y autodeterminación, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida, teniendo presente los desafíos y repercusiones que puede tener en la persona el incluirse en el mercado laboral.

Referencias Bibliográficas

- Angelino, M.A. (2009) “*Ideología e ideología de la normalidad*” en Rosato, A. y Angelino, M.A. (comp) *Discapacidad e ideología de la normalidad. Desnaturalizar el déficit*. Ed. Noveduc. Buenos Aires, Argentina. pp.133-154.
- Antunes, R. (2001) “*¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*”. Cortez Editorial. Buenos Aires.
- Arnaiz, Sánchez, P. (2003). *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Málaga: Aljibe.
- Asociación Española de Empleo con Apoyo. <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- Berger, P. y Luckmann, T. (2003) “*La construcción social de la realidad*.” Argentina.
- Casal Bataller, J. (1996). Modos emergentes de la transición a la vida adulta en el umbral del Siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Revista española de investigaciones sociológicas*. Barcelona, España. N°75.295-. Recuperado de: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_13.pdf
- Cebrián, De Miguel, M. (2003). *Glosario de Discapacidad Visual*. Madrid: ONCE.
- Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad (2006). Naciones Unidas Washigton.
- CIF/OMS “*Clasificación Internacional del funcionamiento de Discapacidad y de la Salud*” (online). Disponible en: <http://dependencia.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/ciffinalb.pdf> (Acceso:2/6/2015).
- Empleo con Apoyo. PRONADIS (2014). Recuperado de: http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/v/26711/9/innova.front/empleo_con_apoyo

- Empresa Inclusiva: Guía Práctica para la contratación de Personas con Discapacidad. Santiago. Organización Internacional del Trabajo. 2013. Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/empresa-inclusiva-web-2013.pdf>

- Gavilán, M. y Castignani, M. (2011). La orientación vocacional ocupacional en sujetos con necesidades educativas especiales derivadas de la discapacidad visual en la etapa de transición escuela, secundaria-educación superior. *Orientación y sociedad*, 11.

- Gaviria M., P. (2015) *Los retos de la adolescencia en el proyecto de vida de la persona con discapacidad intelectual*. Disponible en: <http://www.cepaj.org/ARTICULOS/RetoAdolescencia.pdf> (Acceso el 26/9/15)

- GEDIS (2008) *Los hijos de Rita Lina*. Departamento de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Sociales. UDELAR. Montevideo, Uruguay.

- Giné, C. (2000). Las necesidades de la familia a lo largo del ciclo vital. En Verdugo, M.A. (Ed.) *Familias y discapacidad intelectual*. Colección FEAPS-Nº2. Madrid: FEAPS. Recuperado de: http://www.feaps.org/biblioteca/familias_ydi/capitulo1.pdf

- Integración laboral de Personas con Discapacidad. Guía Práctica para empresas. Setiembre 2005. Gobierno de Chile, PRONADIS y OIT. Acción RSE, Santiago de Chile. Recuperado de: [file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad%20(1).pdf)

- Jordán de Urríes, F. B. y Esteban, B. (2006). Empleo con Apoyo para personas con Discapacidad Intelectual y para Personas con Enfermedad Mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. Universidad de Salamanca. Madrid. Recuperado de: http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf

- Jordán de Urríes, F. B. (2008). Empleo con Apoyo para Personas con Enfermedad Mental. *Intervención Psicosocial*, 2008, Vol. 17 Nº3 Págs.299-305. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v17n3/v17n3a06.pdf>

- Jordán de Urríes F. B. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, conocimiento y Sociedad*, Noviembre 2011. Recuperado de: <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/103-559-3-PB.pdf>
- Laloma, M. (2007). Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados. Ediciones Cinca, Marzo 2007. Recuperado de: <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/TelefonicaAccesible/Lists/Coleccion/Attachments/21/Empleo.pdf>
- Ley N°18.651 (2008) *Personas con Discapacidad*. Poder Legislativo, República Oriental del Uruguay.
- Meresman, S. (Mayo 2013). La situación de niños, niñas y adolescentes con Discapacidad en Uruguay. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF & Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo.
- Miguez, M.N. (2009) *Construcción Social de la Discapacidad*. Ediciones Trycle. 2009. Montevideo, Uruguay.
- Organización Mundial de la Salud (OMS), 2001. Clasificación internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la Salud (CIF). Recuperado de: http://conadis.gob.mx/doc/CIF_OMS.pdf
- Organización Nacional de Ciegos (ONCE). <http://www.once.es/new>
- Pereda, C., De Prada, M.A., Actis, W. “La inserción laboral de Personas con Discapacidad. Colección de Estudios Sociales, Número 14. Fundación “la Caixa”. Recuperado de: http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/05/insercion_laboral_personas_discapacidad.pdf
- Proyecto Ágora: el desafío de la inclusión laboral. Fundación ONCE- América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación*, N°63, p.139-144. OEI/CAEU. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie63a09.pdf>

- Serrano, C. (2005). Capacitación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Visual: Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas. Primera Edición. Buenos Aires: Federación Argentina de Instituciones de ciegos y ambliopes-FAICA, 2005. V.1, 60p. Recuperado de: http://ciapat.org/biblioteca/pdf/121-Capacitacion_e_insercion_laboral_de_personas_con_discapacidad_visual.pdf

- Schalock, R.L y Verdugo, M.A (2006). *Revisión actualizada del concepto Calidad de Vida*. In M.A Verdugo (Dir.): *Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación*. Salamanca. Ed. Amarú

- Schalock, R. L. (1999). Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Recuperado de: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf6.pdf>

- Silva, C (2007). “Salud mental en el contexto contemporáneo. Un enfoque analítico que retoma lo social como totalidad histórica que trasciende los patrones de la medicalización”. Tesis de Grado. UdelaR. Montevideo, Uruguay

- Unión Nacional de Ciegos del Uruguay. Programa Ágora. (s.f). Recuperado de: http://www.uncu.org.uy/programa_agora_quienes_somos.htm

- Vallejos, I. (2006). IV Jornada Nacional “*Universidad y discapacidad*”. *La producción social de la Discapacidad. Una apuesta de ruptura con los estereotipos en la formación de Trabajadores Sociales*. Universidad de BS. AS

- Valls, M., Vilá,M., Pallisera, M. (2003). La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. En Revista de educación, 334, 99-117. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re334/re334_07.pdf

- Vanegas. J. y Gil, L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. Revista: Hacia la promoción en salud, Volumen 12, Enero-Diciembre 2007, Págs. 51-61. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a04.pdf>

- Verdugo Alonso, M.A. y Jordán de Urríes, F.B. (2003). Empleo con apoyo y salud mental. M.A. Verdugo, D. López, A. Gómez y M. Rodríguez (Coord.) atención comunitaria, rehabilitación y empleo (Pp. 153-164). Salamanca: Instituto universitario de integración en la comunidad.

- Verdugo Alonso, M.A. y Jordán de Urríes, F.B. (2015). Mirando la discapacidad con humor. Editorial INICO. Salamanca, 2015. Recuperado de: [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26914/Mirando discapacidad humor.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26914/Mirando_discapacidad_humor.pdf)