



Grupo Temático N° 14: Políticas Sociales, Laborales y de la Seguridad Social

Coordinación: Alejandra Beccaria - Natalia Benítez - Claudia Danani

Inclusión socio – laboral de personal con discapacidad en la región Noroeste de la República Argentina.

Autor/es: Claudia Lacuadra

E – mails: claudialacuadra@gmail.com

Autor/es: María Paz Völker

E – mails: pazvolker@gmail.com

Autor/es: María Cecilia Gramajo

E – mails: cecigramajo@hotmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de Salta y Universidad de Bs. As.

Formulación del problema:

Desde 1981 con la Ley 22.431¹, en su Cap. II Art. 8 y su modificatoria Ley 25.689 promulgada en 2003 se expresa que los organismos del Estado Nacional “*están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas*”. Según el último informe sobre el cumplimiento del cupo laboral, publicado por la Jefatura de Gabinete de Ministros, en el Estado Nacional sobre 315.583 empleados hay 2.468 personas con discapacidad, es decir el 0,78% del total².

Al respecto la autora Arlandi (2008) en un documento sobre la situación de inclusión laboral en nuestro país expresa: “*En materia de discapacidad, la Argentina está atrasada 20 años con*

¹ Denominada “SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS”.

² Datos extraídos del Sistema de información para el control del registro y actualización de los cargos y contratos desempeñados por personas con discapacidad certificada. Decreto N° 312/10. Resolución ex S.G.P. N° 56/10. Resolución S.G.C.A. N° 498/12 .



respecto a los países desarrollados (...) Si bien en el país existen leyes que imponen la obligatoriedad de dar puestos de trabajo, advertimos que esas leyes en realidad prácticamente no se cumplen” (Arlandi y otros, 2008, pág. 4). De allí la importancia de realizar una investigación que ponga en cuestión, el incumplimiento de esta normativa, y a partir del estudio de casos específicos de inclusión socio-laboral poder aportar a un proceso de inclusión más rápido y efectivo, que considere a la persona como un sujeto de derecho y autónomo.

Asimismo resulta necesario indagar sobre **las modalidades de inclusión socio-laboral** que se están llevando a cabo en el Noroeste de la República Argentina y si **tienen correspondencia o no con las normativas y modelos de inclusión internacionales de empleo**, preguntas tales como las siguientes: *¿cómo se efectúa el proceso de inclusión socio-laboral? ¿Existen reglamentaciones al interior de los organismos gubernamentales y empresas privadas para reglamentar este proceso de inclusión? ¿Se corresponden con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo? ¿Se corresponde con lo establecido por la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad?* guiarán nuestra investigación.

Tomando los aportes de Fullana Noell J. (2003) *“La integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas...)”*. Por ello nos interesa también indagar casos específicos de inclusión socio-laboral en donde podamos evidenciar el trayecto formativo de la persona con discapacidad (nivel educativo alcanzado, apoyo de la familia, de organizaciones, etc.) a fin de conocer, por un lado, **los factores que favorecen y que obstaculizan estos procesos de inclusión laboral** y por el otro, **indagar acerca de los apoyos** (compañeros, fundaciones, familiares) **y procesos con los que cuentan o contaron** las personas con discapacidad que le permitieron incluirse socio-laboralmente y permanecer en sus puestos de trabajo; con el fin de mejorar así el proceso de inclusión en el mercado laboral de este colectivo.

Considero que es sumamente importante poner en cuestión el proceso de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, ya que el trabajo constituye para todos un apoyo hacia la autorrealización personal, asimismo porque generar lazos interpersonales entre “los otros y las personas con discapacidad”, permitirá una retroalimentación de ambos lados y principalmente una **visibilización de aquello que creemos que no existe, pero que está oculto por prejuicios e imaginarios que los alejan del “nosotros”**.



Objetivos Generales:

- Contribuir a la comprensión y mejora de los procesos de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad en la región Noroeste de la República Argentina.
- Indagar acerca del grado del cumplimiento de la Ley 25.689 respecto al cupo laboral para las personas con discapacidad.
- Proponer recomendaciones para que los procesos de inclusión socio-laboral se ajusten a las normativas, acciones y modelos internacionalmente reconocidos.

Objetivos Específicos:

- Conocer y analizar normativas internacionales referidas a la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.
- Analizar las disposiciones legales y normativas nacionales y provinciales referidas a la inclusión laboral de personas con discapacidad y las políticas implementadas por los organismos públicos para cumplir con estas disposiciones.
- Estudiar y analizar las “gestiones de discapacidad” o las modalidades de inclusión laboral que se efectúan en el Noroeste Argentino.
- Estudiar y analizar metodologías de inclusión laboral en auge a nivel mundial.
- Identificar la concordancia o no de las modalidades de inclusión socio-laboral practicadas en el Noroeste Argentino con las metodologías y normativas vigentes nacional e internacionalmente.
- Indagar acerca de los apoyos (compañeros, fundaciones, familiares) y procesos con los que cuentan o contaron las personas con discapacidad que le permitieron incluirse sociolaboralmente y permanecer en sus puestos de trabajo.
- Identificar, describir y analizar, los factores que favorecen y obstaculizan la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en el ámbito laboral.



MARCO TEÓRICO:

Históricamente la mirada respecto a las personas con discapacidad circuló entorno al pecado (modelo de la prescindencia) y a la enfermedad (modelo rehabilitador o médico), es por ello que eran consideradas como “*objetos de políticas paternalistas y/o asistencialistas*” (Palacios y Bariffi, 2007, pag. 11). En efecto, fueron menospreciadas y excluidas de las diferentes esferas de la sociedad, principalmente del ámbito educativo y en consecuencia del laboral. Dentro de estos modelos, específicamente del rehabilitador, el principal problema son las limitaciones o deficiencias de la persona, por lo que se persigue el fin de normalizarla, es decir rehabilitar aquello que “no funciona”, dando origen a las instituciones especiales y pensiones por parte del estado para compensar aquello que la persona no puede hacer.

Sin embargo desde la década de los 70, fueron las personas con discapacidad quienes comenzaron a luchar para ser consideradas como sujetos de derecho, sustentados bajo las bases de que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino principalmente sociales, ya que es la sociedad quien pone las barreras (arquitectónicas, de participación, actitudinales, etc.) que impiden la autonomía de la persona con discapacidad para que pueda alcanzar una vida independiente, sin ningún tipo de discriminación.

Por ello es que actualmente se utiliza el término persona con discapacidad, ya que se entiende que la “*discapacidad es una situación “real” que vive un sujeto en un momento y lugar sociocultural dado, que se funda a través de la resultante entre la interacción entre éste con su entorno*” (Rocha, 2010, pag. 42). Entonces afirmamos que la persona **tiene** una discapacidad (ya que reconocemos su diversidad funcional) y **no es** discapacitado.

Si bien en los últimos tiempos se empieza a utilizar con mayor auge el término “*persona con diversidad funcional*”, que refiere “*a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad*” (Romañach J., Lobato M, 2005, pág. 4) y que además aboga hacia un sujeto de derecho; en la presente investigación se decide utilizar el término *persona con discapacidad*, ya que este se consensuó entre todas las personas con discapacidad, en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Siguiendo con esta línea de análisis, las diferentes organizaciones de personas con discapacidad reorientaron la mirada hacia las barreras sociales y ambientales, los estereotipos y las estigmatizaciones que los consideraban improductivos, para centrarse principalmente en “*las áreas*



de los derechos civiles y la legislación antidiscriminatoria” (Palacios y Bariffi, 2007, pág. 20). Como resultado de estos movimientos el 13 de diciembre de 2006 se aprobó la “*Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*” (Palacios, 2008, pág. 235) a la que adhiere nuestro país con la Ley 26.378 a través de la cual se promulga: “*Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006*”³.

Este documento constituye la principal herramienta legal que permite la visibilidad de las personas con discapacidad como sujetos de derecho. Su principal objetivo es la equiparación de oportunidades con el resto de la sociedad, lo que incluye el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19), el derecho a la educación (art. 24) y el derecho al trabajo y al empleo (art. 27); al respecto la convención promulga:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo en el año 2002 elaboró un documento denominado “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” en el que proporciona diversas orientaciones prácticas sobre la forma más pertinente de realizar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, especificando cuáles son las funciones de los empleadores, de las organizaciones de personas con discapacidad y las adecuaciones del lugar de trabajo, proceso que denomina “*gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo*” (OIT, 2002), con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades.

En la actualidad una de las modalidades de inclusión socio-laboral que está en auge internacionalmente, y que ponen en marcha instituciones como ASDRA y EMPLEA ARGENTINA es el Empleo con Apoyo (de ahora en más ECA) que se define como “*un conjunto de acciones de orientación y apoyo individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objetivo facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con*

³ Sancionada: Mayo 21 de 2008 y promulgada: Junio 6 de 2008



discapacidad, en empresas u organizaciones del mercado ordinario de trabajo” (Real Decreto Español 870/2007). Es un proceso que consta de 5 fases dinámicas y flexibles acorde a las particularidades y necesidades de la persona, que contempla la autodeterminación, individualidad y empoderamiento de la persona con discapacidad.

Adentrándonos en el ámbito laboral, en nuestra sociedad el trabajo constituye el principal medio a través del cual la persona se siente realizada psicológica, económica y socialmente, ya que el *“tipo de empleo, el salario y las oportunidades laborales definen el estilo de vida de la persona y afectan directamente al modo de cómo nos percibimos cada uno y al modo de cómo nos percibe y valora la comunidad en que vivimos”* (Torreblanca Capdevilla y Albert Cantó, 1999, pág. 78). Más aún cuando hablamos del trabajo para las personas con discapacidad presenta la posibilidad de una vida independiente y autodeterminada, que posibilite una afirmación positiva de su autoestima.

En nuestro país nos encontramos en una situación donde el empleo se encuentra en estado de crisis y reestructuración, ya que desde la década de los 90 se evidenció no sólo el declinamiento respecto a los números de personas empleadas, sino además que la calidad del empleo generado no es la pertinente, es decir que el trabajo que se decía que se impulsaba eran más bien planes de trabajo, en los que subyacían, en término de Sáez Marín (1988), *“políticas paternalistas”* destinadas principalmente hacia los jóvenes, ya que esta es la población más afectada en las tasas de desempleo y empleo precario.

Como consecuencia de ello en los últimos tiempos nos encontramos con 3 rasgos que destacan la compleja realidad laboral argentina, en primer lugar se incrementaron **los trabajadores en situación de vulnerabilidad** (Golovanevsky (2014)) aquellos que tiene un empleo no formal, o comúnmente llamado “trabajo en negro”, es decir aquellos trabajadores que no tienen el beneficio de la protección social (aportes jubilatorios, obra social, vacaciones pagas, etc.) y los comúnmente llamados “trabajadores independientes”, aquellos cuentapropistas, vendedores ambulantes, que si bien podrían realizar sus aportes jubilatorios muchos elijen no hacerlo, porque realizan estas actividades para poder afrontar los gastos del día.

El segundo rasgo es **la elevada inestabilidad laboral** (Berra, E. 2006), entendiendo a esta como el fenómeno en el que las personas experimentan en cortos periodos de tiempo la rotación ya sea en diferentes puestos y lugares de trabajo o estos con la desocupación, es decir, en la actualidad vivimos en una realidad que cambia constantemente, lo que dejó como resultado que ya no podamos encontrar un “empleo de por vida”, sino cambiar de empleo con mayor frecuencia, debido



a que cuando “*el trabajo cambia las capacidades requeridas en los profesionales para llevarlo a cabo son las primeras afectadas*” (Pineda P. 2002, pág. 30).

Esta situación nos lleva al tercer factor que caracteriza la compleja realidad laboral en Argentina: **las altas tasas de desocupación o el desempleo**, que surgen principalmente por los vertiginosos cambios en las organizaciones, que conllevan a una reducción del personal, ya sea porque la empresa no puede sostenerse o porque el empleado no puede adaptarse a las nuevas competencias que exige el mercado laboral, lo que a la vez impide que se reintegre a un nuevo puesto de trabajo

Es importante mencionar que la inestabilidad laboral y el desempleo, se presentan principalmente en aquellos sectores de la sociedad que alcanzaron un nivel educativo medio-bajo, esto nos permite inferir la íntima, compleja y variada **relación existente entre educación y trabajo**, al respecto Pineda P. (2002) indica que uno de los fines de la educación es “*proporcionar una formación inicial adecuada que capacite a los profesionales requeridos por el mercado laboral*”, esto permite observar que la educación debe tener en cuenta las exigencias del mundo laboral en su currículo, asimismo y retomando el párrafo anterior se observa que al generarse constantes cambios en las empresas se hace necesaria una formación continua:

“La educación debe capacitar a los profesionales para adaptarse a los cambios experimentados en su trabajo, es decir debe proporcionar una formación continua que posibilite la actualización de los profesionales, la potenciación de sus competencias y el desarrollo constante de la organización en un entorno cambiante” (Pineda P. 2002, pág.30)

De esta manera se observa que en el mercado laboral existe una “sobre-calificación” respecto a las competencias con las que debe contar una persona para poder incluirse a un empleo, ya que observamos que ya no es suficiente un título de grado para acceder a un puesto de trabajo, sino que son necesarios, otros tipos de competencias (liderazgo, pro-actividad, adaptación al cambio) y de conocimientos (pos-títulos, especializaciones, conocimiento de 2 idiomas, conocimientos en computación, etc.), por lo tanto “*conseguir trabajo hoy en día es una verdadera odisea para cualquier persona y en mayor medida para las personas que presentan algún tipo de discapacidad*” (Arlandi y otros, 2008, pág. 4), ya que los prejuicios y las barreras arquitectónicas, más allá de las normativas, siguen fuertemente presentes en nuestras sociedades.



De esta forma se observa que existen diversas “*barreras estructurales*” (Rojo Vivot A. 1997, pág. 27) en el campo laboral que impiden emplear a personas con discapacidad a las organizaciones tanto gubernamentales como privadas, ya en 1997 Rojo Vivot A. expresaba “*a la persona con discapacidad, habilitada profesionalmente, le es mucho más difícil obtener un puesto de trabajo que quien no la tiene, aún con menor preparación específica*”, de ello se evidencia que es sumamente necesario derribar los prejuicios que indican que las personas con discapacidad son improductivas o sujetos de beneficencia para poder **reorientar la mirada hacia un sujeto adulto, con derechos y obligaciones.**

Es importante mencionar que la inestabilidad laboral y el desempleo, se presentan principalmente en aquellos sectores de la sociedad que alcanzaron un nivel educativo medio-bajo, esto nos permite inferir la íntima, compleja y variada **relación existente entre educación y trabajo**, al respecto Pineda P. (2002) indica que uno de los fines de la educación es “*proporcionar una formación inicial adecuada que capacite a los profesionales requeridos por el mercado laboral*”, esto permite observar que la educación debe tener en cuenta las exigencias del mundo laboral en su currícula.

Por todo esto “*conseguir trabajo hoy en día es una verdadera odisea para cualquier persona y en mayor medida para las personas que presentan algún tipo de discapacidad*” (Arlandi y otros, 2008, pág. 4), ya que los prejuicios y las barreras arquitectónicas, más allá de las normativas, siguen fuertemente presentes en nuestras sociedades.

Por todo esto surge la necesidad de investigar sobre esta temática, ya que en términos económicos, para la sociedad es más productivo personas que trabajen y sean independientes y no sujetos dependientes que necesiten de una “*pensión por discapacidad*”.

HIPÓTESIS DE TRABAJO:

La presente investigación parte del supuesto que el proceso por el cual las personas con discapacidad son incluidas al ámbito laboral (si es que existió), no respeta su autonomía y autodeterminación, además de que muchas veces las empresas y/o instituciones, tanto privadas como públicas, no tienen en cuenta las adecuaciones del lugar de trabajo necesarias para que cada sujeto con discapacidad pueda desempeñarse plenamente en su puesto de trabajo.

Asimismo se sostiene que la mayoría de las personas con discapacidad que presenta una escasa formación educativa (Nivel Medio incompleto) accede a empleos de bajo rango, en comparación a los que poseen un título de Nivel Superior Universitario o Terciario. Además se afirma que cuando



la persona con discapacidad cuenta con los apoyos familiares o de otras instituciones que tiene como misión la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, estos sujetos tienen más posibilidades de tener un proceso de inclusión laboral exitoso que aquellos que lo realizan de manera aislada.

METODOLOGÍA:

La investigación se enmarca en un tipo de metodología mixta (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008) definida como “*un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor rendimiento del fenómeno bajo estudio*”. Esta metodología mixta tendrá una preponderancia cualitativa.

El diseño que se utilizará, siguiendo los aportes de Vietyes, R. (2009) (quien a su vez retoma al autor Kogan L. (2004)) será el **estudio de casos**, ya que se desea indagar a personas con discapacidad que están empleadas o en búsqueda de trabajo, a fin de conocer las características de su proceso de inclusión. La selección de los casos a estudiar será intencional.

En la primera etapa, fase exploratoria, se realizará una revisión bibliográfica que consiste en una exploración y análisis de bibliografía general y específica, leyes vigentes y protocolos de aplicación tanto internacionales, nacionales y provinciales respecto a las gestiones de discapacidad o modalidades de inclusión socio-laboral, a fin de conocer y contrastar las normativas jurisdiccionales con los planteamientos teóricos y orientaciones prácticas que establecen los documentos y gestiones de discapacidad internacionales.

En la segunda etapa de la investigación se priorizará una metodología cuantitativa, mediante la técnica de análisis estadístico. Para ello en primer lugar se procederá a la recolección de datos sobre:

1. La situación de los organismos del Estado de la región Noroeste del país respecto al cumplimiento del 4% del cupo laboral para las personas con discapacidad.
2. La cantidad de personas con discapacidad en edad activa de la región Noroeste del país:



- a. Que trabajen ya sea en instituciones públicas como privada, discriminando cuantas en organismos público y cuantas en organismos privados.
- b. Que estén en búsqueda de trabajo.
- c. Los niveles de estudios alcanzados.
- d. Tipos de discapacidad.
- e. Sexo.

Esta información será extraída de los diferentes informes estadísticos que se efectúa desde el observatorio de políticas públicas, la "Unidad de Discapacidad e Integración Laboral", y todos aquellos informes sobre la Ley 25.689, esta información servirá a los efectos de conocer al grado de cumplimiento del cupo laboral para las personas con discapacidad, el estado de situación educativa y laboral de este colectivo del noroeste argentino, como así también para realizar un primer acercamiento al campo y conocer los futuros informantes claves para la tercera etapa de la investigación.

En la tercera etapa de la investigación se pondrá en marcha una metodología cualitativa, con el objetivo de comprender el fenómeno de la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad y todos los factores que la atraviesan, para ello es importante una inmersión al interior del campo siendo necesario:

1. Una aproximación al campo laboral donde las personas con discapacidad ejercen su derecho al trabajo, a fin de observar y analizar los siguientes indicadores (OIT, 2002):
 - a. Adaptación del puesto de trabajo y del lugar de trabajo
 - b. Condiciones de trabajo
 - c. Entorno de trabajo
2. Una aproximación a los “apoyos” con los que cuenta la persona con discapacidad, que le permitieron acceder al mercado laboral (familias, fundaciones, Organización de empleadores, Organizaciones de personas con discapacidad, apoyos tecnológicos y/o apoyos en el proceso de inclusión).



3. Una aproximación a los procesos de inclusión socio-laboral que experimentaron las personas con discapacidad en las organizaciones, a fin de conocer que modalidad de inclusión se realizó.
4. Estudios de casos de aquellas personas con discapacidad que pudieron incluirse “exitosamente” en el ámbito laboral. Ya que sus historias de vida nos permitirán reconocer cuáles con los diferentes obstáculos que lograron sortear para ingresar al trabajo.
5. Estudios de casos de aquellas personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de trabajo, a fin de analizar los factores que impiden que se incluya en el ámbito laboral.

Los instrumentos de recolección de datos serán:

- ✓ Consulta a datos estadísticos oficiales y aplicación de encuestas diseñadas especialmente a los efectos de la investigación.
- ✓ Biografías e historias de vida: a personas con discapacidad que están en el campo laboral, que están buscando un empleo y que buscaron y no lo consiguieron.
- ✓ Entrevistas en profundidad y semi-estructuradas a familiares, empleadores, profesionales, miembros de organizaciones de o para las personas con discapacidad, representantes de los trabajadores y autoridades competentes que inciden en la inclusión socio-laboral de las personas en situación de discapacidad.
- ✓ Análisis ambiental del entorno laboral.
- ✓ Anotaciones y bitácora de campo.

La cuarta etapa del proceso de investigación será la de análisis y articulación de los datos recabados en las tres etapas anteriores y la elaboración del informe final en donde se expresaran las conclusiones y recomendaciones respecto a las construcciones conjeturales que guían la presente indagación.

ALGUNAS CONCLUSIONES:

Mediante la presente investigación se evidencia la necesidad de mejorar los procesos de inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, realizando los ajustes que proponen las normativas, acciones y modelos internacionalmente reconocidos. Ya que es inminente romper con las miradas



asistencialistas y paternalistas que rondan en torno a la persona con discapacidad, de manera que la misma sea considerada como sujeto de derecho, “productivo” y pro-activo.

Asimismo se observa que la sociedad presenta una mirada negativa respecto al cupo laboral para las personas con discapacidad, es decir consideran que es un “beneficio asistencialista” hacia esta población, cuando en verdad frente a esta sociedad discriminadora y segregadora, esta obligación estatal, se convierte en un derecho a una minoría social que históricamente fue estigmatizada y discriminada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arlandi, N y otros (2008): “*Inserción Laboral de personas con discapacidad*”. Bs. As.
- Beccaria, L. (2006): “*La inestabilidad laboral en la Argentina*”. Revista todavía N° 14.
- CILSA Y ADECCO: *Guía para la incorporación laboral de per-sonas con discapacidad*. Argentina.
- Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad. (2006)
- Cruz N. (2014): “*Inclusión laboral de personas con Síndrome de Down. Estudio de caso a partir de un programa de Empleo con Apoyo*”. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Salta.
- Dolors Rodríguez, M. (2013): “*El silencio como metáfora. Una aproximación a la Comunidad Sorda y a su sentimiento identitario*”. Revista de recerca i formació en antropología. N° 18. Págs. 1-27.
- Domínguez A. B. (2009): “*Educación para la inclusión de alumnos sordos*”. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva. Vol. 3. N° 1. Págs. 45-51.
- Fullana Noell, J. y otros (2003): “*La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo*”. Departamento de Pedagogía, universitat de Girona. *Revista de Investigación Educativa*, 2003, Vol. 21, n.º 2, págs. 305-32.
- Golovanevsky L. A. (2014): “*El contexto actual del mercado laboral argentino*”. Entrevista.
- Guichard, J. (2002): “*Problemáticas y finalidades de la orientación profesional*”. Revista Europea. Formación Profesional vol. II, N°26, p. 5 – 20.
- Hernández Sampieri, R. y otros (2010): “*Metodología de la Investigación*”. Mc. Graw Hill. Impresa en Perú.



- Ley 25.689, “SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS”, Modificatoria de la Ley N° 22.431.
- Ley 26.378. Sancionada: Mayo 21 de 2008 y promulgada: Junio 6 de 2008
- Menga Lüdke y Marli E. D. A. André (1986): “*Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*”. Sao Paulo. Edit. E.P.U.
- Minolli, C. (2009): “*El mercado laboral y la construcción social de la realidad: el ejemplo de los sordos*”. *Revista temas de Management*. Vol. N° 7.
- Organización Internacional del Trabajo (2002): *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra.
- Palacios A. (2008): “*El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*”. Madrid. Grupo editorial CINCA.
- Palacios A. y Bariffi F. (2007): “*La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*”. Madrid. Grupo editorial Cinca, S. A.
- Pallisera Díaz M. (2011): “*La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela*”. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*. Vol N° 25. Núm N° 1. Págs. 185-200. España.
- Pallisera Díaz M. y Rius Bonjoch M. (2007): “*¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación*”. Vol. N° 342. Págs. 329-348.
- Pallisera M., y otros (2003): “*La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación*”. *Revista española sobre discapacidad intelectual* Vol. 34 (4), Núm. 208. Pág. 5 – 18.
- Pérez Serrano, G. (1998): “*Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. II Técnicas y análisis de datos*”. Ed. LA MURALLA. Madrid.
- Real Decreto Español 870/2007, «BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2007.
- Rocha M., (2010): “*Discapacidad. Orientación vocacional y proyectos de vida*”. En CEI (2013): “*Investigaciones Interdisciplinarias en Salud Mental*”. Bs. As. Laborde Editor.
- Rojo Vivot (1997): “*El trabajo y las personas con discapacidad*”. Argentina.



- Romañach J. y Lobato M., (2005): “*Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*”. Foro de Vida Independiente.
- Sánchez Ferreiro M. (2003): “*Acceso de las personas con discapacidad auditiva al empleo ordinario. Presentación de un caso práctico*”. CIIEE.
- Torreblanca Capdevilla, H. y Albert Cantó, M. F. (1999): “*Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva*”. Alternativas: Cuadernos de trabajo social. Vol. Nº 7. Págs. 77-91.
- Valls, Vilà y Pallisera (2004): “*La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia*”. Revista de Educación. Vol. Nº 334. Págs. 99-117.
- Verdugo M. Á., Urríes Borja J., Vicent C. y Martin R. (2006): “*Integración Laboral y Discapacidad*”. INICO, Universidad de Salamanca. Ed. Gladnet.