

Informe Evaluación Inclusión socio-laboral de Personas con Discapacidad en la Intendencia Río Negro

División de Evaluación,
Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM)

Octubre, 2016

Ministerio de Desarrollo Social

Autoridades

Marina Arismendi – Ministra
Ana Olivera- Subsecretaria

Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo. Director: Juan Pablo Labat
Secretaría: Lucía Rebollo, Alejandra Sila

División Observatorio Social de Programas e Indicadores. Director: Manuel Piriz
Departamento Repertorio de Políticas Sociales: Paola Castro
Equipo: Susana Tomé, Alejandro Guedes, Fabián Carracedo, Gabriel Tudurí
Departamento de Estadísticas Sociales: Gabriela Pedetti
Equipo: Lucía Villamil, Fanny Rudnitzky, Ximena Vargas, Julio Llanes

División de Evaluación. Director: Martín Moreno
Departamento de Evaluación de Programas: Virginia Rojo
Equipo: Javier Chiossi, Leonardo Cosse, Cecilia De Rosa, Thomas Evans, Meliza González, Lucía Olivera, Mario Real.
Departamento de Evaluación Institucional y dispositivos territoriales
Equipo: Fabricia Assandri, Cecilia Giambruno.
Departamento de Trabajo de Campo Evaluación: Carolina Ortiz de Taranco
Supervisora de Campo: Belén Masi
Equipo: Magdalena Aguiar, Ivanna Colman, Luciana Cribari, Karen Cuelho, Matilde Goñi, Javier Landinelli, Ignacio Linn, Juan Meyer, Valeria Santana, María José Sica

División de Monitoreo. Directora: Virginia Sáenz
Departamento Planificación y Diseño: Ana Laura Casotti
Equipo: Paola Castillo, María del Carmen Correa, Federico Da Costa, Leticia Glik, Alejandra Triñanes
Departamento Sistemas y Procesos: Gonzalo Dibot
Equipo: Luciana Bonilla, Lucía del Castillo, Elina Gómez, Philippe Rímoli
Coordinación Estudios territoriales: Marcela García

División de Estudios Sociales y Trabajo de Campo. Directora: Lorena Custodio. Adjunto: Luis Lagaxio
Departamento Análisis y Estudios Sociales: Karina Colombo
Equipo: Natalia Caballero, Elisa Failache, Ana Victoria González, Federico González, Gabriela Mathieu, Martina Querejeta, Lucas Suárez, Mariana Tenenbaum, Laura Zacheo.
Departamento de Geografía: Guillermo D'Angelo
Equipo: Carlos Acosta, Richard Detomasi, Martín Hahn, Gonzalo Macedo, Demian Minteguiaga, Nicolás Paz, Lucía Vernengo, Jimena Torres, Germán Botto.
Supervisores de Oficina de Búsqueda: Mercedes Rodríguez y Mathías Bleier.
Departamento Administración y Soporte: Diego Martínez
Supervisores: Vanesa Bogliacino, Manuela Likay, Marcelo Ruival, Gimena Zugasti
Departamento de Trabajo de Campo de Programas: Israel Falcón. Adjunto: Jorge Vera.
Coordinadores: Alejandro Ortiz, Jhonny Reyes, Valeria Unibazo
Sistema de Información Integrada del Área Social. Director: Milton Silveira
Coordinador informático: Guillermo Gelós
Equipo: Andrea Acosta, Serrana Alonso, Diego Cabrera, Marcelo Lozano, Diego Olave

ÍNDICE

Introducción.....	5
Antecedentes y Marco Conceptual.....	5
Objetivos de Evaluación.....	9
Aspectos Metodológicos.....	10
Principales Resultados.....	11
1. Perfil sociodemográfico.....	11
2. Dificultades y valoración de discapacidad.....	12
3. Características de la inclusión laboral.....	14
3.1 Adecuación de los trabajadores al puesto y a las tareas a realizar.....	14
3.2 Modificaciones en el espacio de trabajo.....	17
3.3 Relacionamiento en el ámbito laboral con pares y supervisores.....	20
3.4 Valoraciones generales de los entrevistados sobre la situación en el trabajo.....	21
A modo de síntesis.....	24
Referencias bibliográficas.....	25
ANEXO.....	26

Introducción

El presente informe presenta los resultados del estudio sobre la inclusión socio-laboral de personas en situación de discapacidad en la Intendencia de Río Negro (IRN). Dicho estudio tuvo como cometido principal conocer la adecuación entre el ámbito laboral, en el cual se encuentran insertas personas en situación de discapacidad, y el tipo de dificultades de dichas personas de modo de dar cuenta de los impedimentos, obstáculos y necesidades de mejora.

Entre fines de febrero y marzo de 2016, con el apoyo de PRONADIS en la temática específica, se llevó a cabo el trabajo de campo el cual consistió en entrevistas estandarizadas y semi-estructurada a los diferentes actores vinculados al espacio de inserción laboral: responsables del área de Recursos Humanos de la Intendencia de Río Negro, Trabajadores, Supervisores Directos y Compañeros de Trabajo. En total se realizaron 50 entrevistas.

El presente informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar se presentan los antecedentes y el marco conceptual, en segundo lugar se especifican los objetivos de investigación y la estrategia metodológica; a continuación se presentan los principales resultados y para finalizar una síntesis del informe.

Antecedentes y Marco Conceptual

Según la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad (2006) dichas personas son quienes cuentan con “...*deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*” (Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, 2006:4)

El artículo 27 de la Convención sobre Trabajo y Empleo establece que “los Estados Partes reconocen 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 laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.** Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

Entre dichas medidas se incluye: a) prohibir la discriminación por motivos de discapacidad; b) proteger los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de trabajo justas y favorables; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado; i) **Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;** j) Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Fuente: Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, 2006

Los “ajustes razonables” que se menciona en el punto i) [son] *“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”* (CDPS, 2006. Art.2)

La misma convención señala que existe discriminación por motivos de discapacidad ante *“...cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”* (Convención Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, 2006:5)

En nuestro país, la Ley N° 18.651 de 2010 sobre “Protección Integral de Personas con Discapacidad”, prevé el ingreso laboral a estas personas. El capítulo VIII de la ley

refiere al Trabajo y en especial el artículo 49, establece que la administración pública está obligada a ocupar en sus vacantes a personas en situación de discapacidad:

“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 mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario” (Ley N° 18.651, art. 49).

El artículo 13 de la misma Ley crea la “Comisión Honoraria de Personas con Discapacidad” la cual funciona en la órbita del Programa Nacional de Discapacidad¹ de Mides.

PRONADIS tiene por misión *Desarrollar acciones políticas focalizadas y transversales sobre discapacidad desde la perspectiva de derechos, así como Impulsar la inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque positivo basado en las capacidades.*

Su objetivo general es *mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, entendiendo que a través de la capacitación de estas se puede lograr su inclusión social y en el mercado laboral.*

La Comisión Honoraria cuenta con un Servicio de Asesoramiento para dar información sobre Derechos de las personas con discapacidad, orientación terapéutica, educacional o laboral, y orientación a familiares y colaboradores. Asimismo se prevé la creación de Comisiones Regionales o subcomisiones locales en acuerdo con la CNHD y las Comisiones departamentales.

Cuenta con un Servicio de Asesoramiento para dar información sobre Derechos de las personas con discapacidad, orientación terapéutica, educacional o laboral, y orientación a familiares y colaboradores.

¹ Creado por la Ley 18.172 de septiembre de 2007 artículo 256.

<http://pronadis.mides.gub.uy/innovaportal/v/15317/9/innova.front/objetivos>

En Uruguay, según el Censo de 2011, el 17,6% de la población mayor de 5 años de edad tiene algún tipo de limitación física y/o sensorial ya sea leve, moderada o severa (Pronadis, 2015).

En cuanto al perfil educativo y en particular a la asistencia educativa, no se observan restricciones para las personas con discapacidad hasta los 15 años, ya que hasta dicha edad el porcentaje de asistencia es similar al de las personas sin limitaciones. Sin embargo, después de los 15 y hasta los 30 años es notoria la brecha de asistencia (41% y 34% respectivamente)” (Pronadis, 2015:15).

En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, es notoriamente más bajo entre las personas con limitaciones severas. Mientras entre las personas sin dificultades un 33% llega a Primaria y un 12% a Terciaria (Universidad), entre las personas con dificultades severas 6 de cada 10 (64%) no superan Primaria y apenas un 3% llega a la Universidad.

En lo que refiere a la participación en el mercado de trabajo, también existen brechas importantes. La tasa de actividad de personas sin limitaciones se ubica por encima del 62% (Censo 2011), mientras entre las personas con limitaciones la tasa de actividad es de algo más de la mitad, y entre las personas con discapacidad severa apenas se acerca al 9%. Dichas brechas se trasladan a las tasas de desempleo. Mientras para la población total en edad de trabajar llegaba en 2011 al 6,3% entre las personas con limitaciones severas asciende a casi 10% (9,8%) (Pronadis, 2015)

La Oficina Nacional de Servicio Civil presenta anualmente, desde 2011 informes sobre la situación del ingreso de las personas con discapacidad en el Estado. La información que contiene dicho documento proviene de un cuestionario aplicado a cada Organismo del Estado vía correo electrónico o expediente.

Del total de inserciones laborales en el período 2000-2015 (432), más de la mitad (240) se realizaron entre 2011 y 2015.

Tabla 1. Ingresos anuales (2011-2015) de personas con discapacidad en el Estado

2011	41
2012	30
2013	72
2014	75
2015	22
Total	240

Fuente: Observatorio ONSC 2011-2015)

En el Informe 2015 se establece que la Intendencia de Río Negro se ubica por encima del mínimo de 4% de contrataciones de personas en situación de discapacidad que establece la Ley, ubicándose en un 5,5%. Esto coincide con la contextualización que realizaba la Directora de RRHH acerca de que la Intendencia viene contratando personas en situación de discapacidad incluso antes de la existencia de la Ley 18.651.

Objetivos de Evaluación

A partir de la intención de generar información sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Intendencia de Río Negro (Fray Bentos y de Young), se plantearon los siguientes objetivos de evaluación:

- 1) Describir las características de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Intendencia de Río Negro.
- 2) Identificar aspectos que favorezcan u obstaculicen la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- 3) Generar información de tipo exploratoria, que aporte al conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde MIDES, que contribuya a futuros estudios en la misma línea de evaluar la inclusión socio laboral de personas en situación de discapacidad en otros organismos del Estado.

Las principales dimensiones que abarca el estudio son: 1) Adecuación del trabajador al puesto de trabajo y a las tareas a realizar; 2) Necesidad de ayudas técnicas y otros apoyos; 3) Relacionamiento en el ámbito laboral con pares y supervisores; 4) Valoraciones generales sobre la inclusión laboral de dichas personas.

Aspectos Metodológicos

La estrategia del estudio combinó dos técnicas; por un lado se aplicaron formularios estandarizados a los trabajadores y a los supervisores directos (ANEXO Pautas de Entrevista), y por otro se realizaron entrevistas semiestructuradas a compañeros de trabajo y a la responsable del área de Recursos Humanos de la IRN.

Con los formularios se buscaba relevar datos que luego se pudieran cuantificar (llegar por ejemplo a la cantidad de situaciones de inadecuación, de necesidad de modificaciones al espacio de trabajo, etc.), mientras con las entrevistas, rescatando el relato de los entrevistados, se aspiraba a contar con información de contexto y otro tipo de elementos para comprender las respuestas relevadas vía formulario.

En ambos casos la intención es generar insumos de utilidad para para la gestión y la toma de decisiones desde el área de RRHH.

El universo estaba compuesto por 18 funcionarios con alguna discapacidad (según planilla de funcionarios provista por la IRN). La estrategia metodológica buscó entonces relevar la situación de estos trabajadores y captar la opinión de supervisores, compañeros de trabajo, responsable del área de Recursos Humanos.

Al finalizar el trabajo de campo se lograron concretar 17 entrevistas a trabajadores (funcionarios), 16 a supervisores, 16 compañeros de trabajo y la entrevista a la dirección de RRHH.

Tabla 2. Cantidad de Entrevistas realizadas según técnica y tipo de informante

Informante	Técnica	Total
Directora de Recursos Humanos	Entrevista Semi-Estructurada	1
Supervisores directos de los trabajadores	Formulario Estandarizado	16
Trabajadores	Formulario Estandarizado	17
Compañeros de trabajo	Entrevista Semi-Estructurada	16
Total de Entrevistas		50

Fuente: Elaboración propia

Los funcionarios pertenecían a diferentes áreas de la Intendencia en oficinas de Rio Negro y Young: Parques y Jardines, Registro Civil, Políticas Sociales, Hacienda y Tesorería, Terminal de ómnibus, Mantenimiento, Vigilancia, Turismo, Obras civiles, Desarrollo-PIM, Prensa, y Municipio (Young).

En cuanto a los puestos ocupados por estos trabajadores son de peones, administrativos/as, telefonistas, personal de mantenimiento, serenos. Las fechas de ingreso a los cargos van entre 2006 y 2013, con lo cual el trabajador con más antigüedad ronda los 10 años de trabajo. No obstante la mayoría entró en el 2013 y les sigue quienes ingresaron de 2009 en adelante.

Estos ingresos no fueron por convocatorias expresas sino como señala la directora del departamento de Recursos Humanos, en general los trabajadores acercaban su currículum al área, luego iba a la Comisión de Discapacidad y allí se hacía la selección.

Principales Resultados

1. Perfil sociodemográfico de los trabajadores

La mayor parte de los funcionarios son varones (71%) con una edad promedio de 37 años. La edad mínima es 22 y la máxima 61 años. 11 de los 17 trabajadores (65%) tienen entre 36 y 61 años. En este grupo etario se encuentran 4 de las 5 trabajadoras. (Anexo Tabla 1)

En la misma proporción (11 de los 17 trabajadores) tienen nivel educativo de Ciclo Básico Incompleto, y 5 de los 12 aún asisten. Llama la atención que entre los que asisten, la mitad tienen más de 36 años (Anexo Tabla 2).

2. Dificultades y valoración de discapacidad

Según la información provista por la Intendencia de Río Negro (IRN), del total de funcionarios relevados 17 (de un total de 18), 10 tienen una discapacidad física, 3 visual, 1 oír, 2 intelectual y 1 física e intelectual.

En la Tabla 3 se presentan las valoraciones de discapacidad según las respuestas de los trabajadores y en la Tabla 6 el tipo de dificultades que les genera.

Tabla 3. Valoraciones, Grado y tipo de dificultad

Valoración Especialista	Grado y tipo dificultad	Ocupación (Obrero; Administrativo/a; Servicios)
Amputación lateral de miembros inferiores	Alguna para ver, alguna para oír, alguna físico motora	Administrativo/a
Dificultad de aprendizaje	Alguna aprendizaje (2)	Obrero-Obrero
Distrofia muscular facioescapulohumeral	Mucha fisicomotora	Administrativo/a
Estrabismo	Alguna para ver	Obrero
Hemiparexia	Alguna físico motora, alguna viceral	Administrativo/a
Intelectual	Alguna físico motora	Servicios
Lesión axonal difusa	Alguna físico motora, mucha intelectual, mucha para oír	Administrativo/a
Miastenia gravis	No tiene	Administrativo/a
Parálisis cerebral	Alguna físico motora/Alguna físico motora, Alguna intelectual (2)	Administrativo/a-Obrero
Parálisis cerebral izquierda	Alguna físico motora, alguna intelectual	Servicios
Parálisis	Alguna físico motora, alguna viceral	Administrativo/a
Parálisis	Mucha para oír, mucha físico-motora	Administrativo/a
Sorda-muda	Mucha para oír	Administrativo/a
Visión, trasplante de córnea	Mucha para ver	Servicios
Visual, no puede ver	Mucha para ver, alguna físico motora	Administrativo/a

Fuente: DINEM

Como se observa en la tabla 3, efectivamente las principales dificultades son de tipo físico y a la mayor parte les ocasionan “alguna” dificultad de tipo motora. A quienes tiene problemas de visión el grado de dificultad pasa a ser mayor. La ocupación predominante de estos trabajadores es administrativa.

Tabla 4. Tipo de dificultades

Tipo de dificultades	Sí	No	sin dato	Total
Físicas				
Tiene dificultad para estar de pie	5	12	0	17
Tiene dificultad para estar sentado	1	16	0	17
Tiene dificultad otra postura	6	11	0	17
Tiene dificultad para desplazarse	4	13	0	17
Tiene dificultad para realizar fuerza	8	9	0	17
Tiene dificultad para mover y destreza miembros superiores	5	12	0	17
Tiene dificultad para mover cuello y troncos	2	15	0	17
Tiene dificultad para mover los miembros inferiores	5	11	1	17
Sensorial				
Tiene dificultad para ver	5	12	0	17
Tiene dificultad para oír	4	13	0	17
Tiene dificultad para hablar/expresión oral	5	11	1	17
Cognitivo				
Tiene dificultad de comprensión verbal	5	12	0	17
Tiene dificultad para leer	5	12	0	17
Tiene dificultad para escribir	5	12	0	17
Tiene dificultad de aprendizaje/razonamiento	6	11	0	17
Tiene dificultad de conocimiento de numérico	3	14	0	17
Otras habilidades				
Uso del transporte público	3	14	0	17
Maneja el dinero	4	13	0	17

Fuente: DINEM

Las dificultades señaladas por los trabajadores son de tipo físico y visual, como se mostraba anteriormente, pero llama la atención las menciones también a las dificultades cognitivas.

Ante la consulta si recibían Ayudas Técnicas, sólo 5 cuentan con este tipo de ayuda, las cuales son prótesis, silla de ruedas, u otras ayudas para caminar y visuales.

La mayoría reciben Pensión por Invalidez (12) y están registrados en la Comisión Honoraria de Discapacidad (12).

Ante la pregunta de si contaban con un Asistente Personal (en el marco del Programa “Asistentes Personales”)², el total de los entrevistados respondió de forma negativa, lo cual probablemente se vincula a la ausencia discapacidad severa en estos casos.

² El Programa Asistentes Personales se enmarca en el Sistema Nacional Integrado de Cuidados y consiste en una prestación económica otorgada por BPS para cuidadores de personas en situación de dependencia que cobran pensión por invalidez por discapacidad severa.

http://www.bps.gub.uy/8330/programa_de_asistentes_personales_para_personas_con_discapacidad_severa.html

3. Características de la inclusión laboral

3.1 Adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las tareas a realizar

a. Perspectiva de los trabajadores

Entre los objetivos principales de la evaluación estaba poder dar cuenta de las características de la inclusión laboral de los funcionarios, en particular en términos de adecuación del puesto a su situación de discapacidad.

En relación a este aspecto una de las preguntas centrales a los actores fue: *¿Considera hay adecuación entre los siguientes aspectos (Educación Formal, Otra formación, Habilidades Personales, Otros-Sí/No) y su puesto de trabajo?*

Tabla 5. Percepción de los trabajadores sobre adecuación de distintos aspectos con el puesto de trabajo

Adecuación	Sí	No	SD/NC	Total
Educación Formal	16	1	0	17
Otra Educación	14	2	1	17
Capacitación	5	1	11	17
Habilidades para el trabajo	14	3	0	17
Otras	1	15	1	17

Fuente: DINEM

Las respuestas de los trabajadores son en su mayoría de adecuación. La dimensión “habilidades para el trabajo”, preguntada en sentido amplio, buscaba captar posibles incompatibilidades dadas por inhabilitaciones por la situación de discapacidad.

La dimensión con menos respuestas afirmativas sobre la adecuación fue “Capacitación”, es posible que éstas reflejen algún tipo de desajuste con el puesto de trabajo, el cual puede estar intensificado o no con la situación de discapacidad.

En el módulo I del formulario (Anexo) se les consultó a los trabajadores sobre la ocupación y las tareas desempeñadas. Si se observan las tareas en relación a la discapacidad (Tabla 3 en página 12) surgen 3 casos del total, en los cuales se puede presumir la existencia de cierta inadecuación.

Tres casos de posible inadecuación “objetiva”

Más allá de la opinión de los involucrados, la contrastación de las tareas declaradas y el tipo de discapacidad permitía detectar posibles situaciones de incompatibilidad, de modo de poder profundizar en el análisis de la adecuación al puesto. De dicha contrastación, surgen tres casos presentados en la Tabla 6 de los cuales, principalmente el último (fila 3), parece mostrar cierta inadecuación

Tabla 6. Grado y Tipo de Dificultades y Tareas realizadas.

Grado y Tipo de Dificultades		Tareas
“Mucha dificultad intelectual y mucha dificultad para oír”	➔	“Recibir a las personas que van al Espacio (...) y ayudarlos. Controlar especialmente a los niños y el uso de computadoras”
“Alguna dificultad físico motora, alguna intelectual”	➔	“Informar a los turistas”
“Mucha [dificultad] para ver”	➔	“Serenos”

b. Perspectiva de los supervisores

A continuación se analizan las respuestas de los supervisores a quienes se hizo una pregunta similar: *¿Considera que hay adecuación entre los siguientes (Educación formal, habilidades personales, situación de discapacidad, otras) aspectos y el puesto de trabajo que ocupa x?*

Tabla 7. Percepción de los supervisores sobre la adecuación de los trabajadores a sus puestos

Adecuación	Sí	No	SD/NC	Total
Educación Formal	14	3	0	17
Habilidades personales	15	2	0	17
Situación de discapacidad	14	3	0	17
Otros	0	17	0	17

Fuente: DINEM

En este caso una de las dimensiones refería directamente a la situación de discapacidad, sin embargo las respuestas obtenidas fueron similares a la de los trabajadores. La

mayoría de las respuestas también fueron de adecuación. Incluso fueron de adecuación en los tres casos analizados anteriormente. En este sentido, vale tener presente que la valoración de los casos por parte de unos y otros no suelen coincidir con lo cual, por diferentes razones, en las habrá que profundizar, no hay consenso en las valoraciones sobre adecuación al puesto desde las diferentes miradas.

A continuación se analizan las respuestas de los compañeros de trabajo.

c. Perspectiva de los compañeros de trabajo

Como se señaló en la metodología, en el caso de los compañeros de trabajo, el relevamiento fue a través de una pauta de entrevista semi-estructurada

Las preguntas que se les realizó a los compañeros de trabajo sobre este aspecto fueron: *¿Cuál es la ocupación/cargo de X?; ¿qué tareas realiza X cotidianamente?; ¿Cuál es la dificultad permanente o la discapacidad de X?; ¿Consideras que dichas tareas son adecuadas en relación a su dificultad?*

Como primer resultado surge que de los 16 entrevistados –en este caso no se pudo concretar una entrevista-, 14 señalan que hay adecuación. Entre las dos valoraciones “negativas” una de ellas es contundente sobre la no adecuación al puesto (ver recuadro abajo), mientras que el otro se deja entrever la situación de inadecuación pero la entrevistada prefiere no referirse al tema.

Caso de no adecuación a la tarea-Síntesis de la entrevista

“... No se ve [analiza] la discapacidad de él para darle la tarea porque si no él no podría estar trabajando. Él le pone voluntad, es una persona inteligente pero la tarea de nosotros depende de mucha motricidad (...) lo pusieron ahí para darle un trabajo pero no está estudiado la parte de qué es lo que está capacitado para hacer, que creo que tiene muchas capacidades pero en el lugar de trabajo de nosotros le cuesta muchísimo” (Compañero de trabajo, trabajador administrativo, discapacidad física)

Como ya fue mencionado no todas las miradas coinciden en la valoración, y en éste último caso de presunta inadecuación según el compañero de trabajo, corresponde a una valoración “positiva” según la supervisora sobre la relación con el puesto de trabajo. Si

bien en otras de sus respuestas deja entrever aspectos que podrían entorpecer el desempeño del trabajador y por lo tanto generan cierta inconsistencia con su valoración de la adecuación. Esto responde a cierta incomodidad por parte de la entrevistada en tratar el tema. Ante la pregunta: *¿Consideras que dichas tareas son adecuadas en relación a su dificultad?*- su respuesta fue: *“Ah yo no puedo evaluar eso. Te soy sincera no tengo la facultad de saber”*. En otras preguntas se reitera este tipo de respuestas por lo cual en este caso hay certeza de la situación.

En síntesis, si se tienen en cuenta sólo las opiniones de los compañeros de trabajo, las situaciones de inadecuación sólo se encuentran en un caso, si bien en otras respuestas se muestra que esto no implica que no sea necesario mejorar la inclusión laboral de los trabajadores.

3.2 Modificaciones en el espacio de trabajo

Se consultó a los entrevistados sobre su opinión respecto a si su espacio de trabajo requería modificaciones de forma de adecuarse a la situación de discapacidad de los funcionarios. Se obtuvieron escasas respuestas afirmativas. En la tabla 8 se presentan las respuestas para cada dimensión consultada -infraestructura, mobiliario, elementos de trabajo, mejoras para el desplazamiento u otros-, de forma comparada para trabajadores y supervisores.

La pregunta que se les realizó fue la siguiente: *¿Considera que su espacio de trabajo requiere modificaciones en función de su discapacidad?*

Tabla 8. Modificaciones requeridas en el espacio de trabajo

Requiere modificaciones...	Sí	No	SD/NC	Total
Trabajadores				
Espacio del trabajador/Infraestructura	2	15	0	17
Mobiliario	2	12	3	17
Elementos de trabajo	1	16	0	17
Aspectos de desplazamiento	2	15	0	17
Otros	0	16	1	17
Supervisores				
Espacio del trabajador/Infraestructura	9	8	0	17
Mobiliario	4	13	0	17
Elementos de trabajo	3	14	0	17
Aspectos de desplazamiento	3	14	0	17
Otros	5	12	0	17

Fuente: DINEM

Los casos en que se mencionan modificaciones al lugar de trabajo, por parte de los trabajadores, son escasos. Entre quienes identifican mejoras posibles, las mismas refieren a: el acceso a sillas y taburetes (“Mobiliario”), computadora (“Elemento de trabajo”) y pisos y rampas (“Aspectos de Desplazamiento”).

Entre los supervisores notoriamente son más quienes entienden que existe la necesidad de realizar modificaciones para favorecer la inserción laboral de sus subalternos.

En la Tabla 9, se contrastan las visiones de los tres actores: compañeros de trabajo según su lo planteado en las entrevistas semi-estructuradas, y trabajadores y supervisores según las especificaciones complementarias a las respuestas presentadas en la Tabla anterior.

Tabla 9. Modificaciones en el Espacio de Trabajo: Infraestructura, Mobiliario, Elementos de Trabajo, Desplazamiento

Trabajadores	Supervisores
"Pisos y Rampas" "Necesitaría un taburete, trabajo parado" "Silla con apoyo para la columna" "Una Computadora"	"En la recepción sí es adecuado, cuando va [al otro sector] se complica porque es una planta alta" "Si fuera algo más controlado, en espacios cerrados..." "Tendría que ser más amplio, algo más grande" "Debería estar en un ámbito diferente" "Los espacios de atención (...) son muy reducidos para desempeñar la tarea" "El piso es de madera y al estar lustrado resbala en la puerta" "Para su tipo de discapacidad las dificultades son más pronunciadas en puertas y pasillos angostos" "No es adecuado ya que necesita otro tipo de mobiliario" "...se está tratando de manejar otros recursos de escaner y demás para un mejor manejo"
Compañeros de trabajo	
"recursos informáticos", "no hay un mobiliario adecuado (...) está todo amontonadito(...) y el local, tendría que ser un local más amplio"; "recursos materiales"; "la accesibilidad para él, para la persona que viene y atendemos es lamentable"; "capaz que por ahí se podría adecuar una rampa para mejor desplazamiento de las personas que tienen discapacidad"; "el traslado (...), los escalones son muy altos para él"; "accesibilidad"; espacio de trabajo (no hay posibilidad de movilizar silla de rueda y esto distorsiona la posibilidad de trabajo en equipo). Otros: "Al no tener un lugar físico y al estar todo el día en la calle estaría bueno tener más chalecos y elementos de prevención"; "Baños que se encuentran en otro piso"; "Más capacitación en el área y manejo de PC"; "Si fuera en un mismo trabajo, pero en otro espacio con menos riesgos"; "Una silla que lo pudiera llevar".	

Fuente: DINEM

En la visión global que muestra la tabla notoriamente los trabajadores son los menos propensos a plantear necesidades de adecuación en su espacio de trabajo, pero los otros actores realizaron varios aportes que permite afirmar que la predominancia de adecuación al puesto entre los trabajadores, vista anteriormente, no implica que todo funcione de modo adecuado, sino que es necesario realizar adecuaciones.

Desde el área de Recursos Humanos se constatan similares necesidades:

-¿...considera Ud. que las condiciones son adecuadas para una la inclusión de estas personas?- "...yo pienso que no, que no son adecuada porque fíjate que vos venís a la Intendencia y no hay ninguna rampa para la gente que tiene silla de ruedas por ejemplo, o gente que tiene alguna discapacidad física como algunos compañeros que tienen problemas motrices, por ejemplo. Y no solamente acá, en ningún edificio de la Intendencia, eso es un problema. Eso vemos, que tenemos dificultades en el tema de accesibilidad, tenemos dificultades en el tema capacitación..."

3.3 Relacionamiento en el ámbito laboral con pares y supervisores

A continuación se presentan los resultados sobre el relacionamiento en el ámbito laboral con los trabajadores, en definitiva cómo ocurre la inclusión socio-laboral en el lugar de trabajo.

Según las respuestas de los entrevistados (tanto trabajadores, supervisores y compañeros de trabajo), en la amplia mayoría de los casos el entorno es favorable.

A los entrevistados se les preguntó: *¿Considera que existen obstáculos o "barreras" relacionadas con las actitudes de las personas en el ámbito laboral vinculada a la discapacidad de X / o a su discapacidad (en el caso de los propios funcionarios)?*

Sólo, 2 supervisores y 3 trabajadores respondieron que sí existe este tipo de obstáculos.

En la Tabla 10 se presentan las especificaciones o aclaraciones que realizaron al respecto los entrevistados. Como se observó en otras dimensiones, los propios trabajadores son los menos propensos a profundizar en las situaciones. En este caso, de hecho, no agregan ningún comentario o especificación a las respuestas (sí/no) sobre existencia de obstáculos en el ámbito laboral. Vale tener presente que sus opiniones fueron favorables al entorno laboral, salvo tres casos. De estos últimos es que podría esperarse alguna referencia al tipo de situaciones pero no hay menciones por parte de los trabajadores.

Tabla 10. Percepciones sobre obstáculos o barreras en el entorno laboral

<i>Trabajadores</i>	<i>Supervisores</i>
Sin especificaciones	"Al contrario, su relación con su entorno de compañeras es bueno, ya que siempre están dispuestas a ayudarla"; "Los compañeros que lo rodean no lo hacen sentir con esa discapacidad"; "No, al contrario, se ayudan"; "Por desconocimiento, por no estar preparados para enfrentarse a personas con discapacidad"
<i>Compañeros de Trabajo</i>	
"es bueno, el entorno laboral ("...porque sabemos que está en [la tarea de riesgo], como que sabemos que es el trabajo de él, igual lo ayudamos". La integración con los compañeros de trabajo es "perfectamente adecuada"; "muy bueno"; "Es buena"; "bien"; "bueno, normal"; "se lo trata como uno más"; "todos lo tratan como uno más".	

Como se observa, la amplia mayoría de las referencias son positivas (la excepción es la referencia que aparece en último lugar entre los supervisores).

De la mano de la pregunta sobre el entorno laboral se les consultó sobre la actitud predominante de los compañeros de trabajo y del jefe o supervisor directo: *¿En relación a la discapacidad de X, ¿cuál es la actitud predominante del resto de los compañeros de trabajo?...y de su jefe o supervisor directo? (“Apoyo y Comprensión”, “Sobreprotección”, “Indiferencia”, “otros”)?*

En sintonía con las respuestas anteriores, casi por unanimidad tanto supervisores como trabajadores afirmaron que la actitud que prevalece en el entorno laboral es de *“Apoyo y Comprensión”* (16). Dicha valoración a su vez coincide con la de los compañeros de trabajo quienes, en palabras de un supervisor, en general favorecen el trato haciéndolos sentir *“un trabajador más”*.

Por otro lado, un aspecto específico para considerar la percepción sobre la igualdad de oportunidades entre los trabajadores fue preguntar por la opinión sobre las posibilidades de promoción o ascenso laboral. La pregunta fue la siguiente: *¿Considera que las posibilidades de promoción en este espacio laboral son equitativas para todos los trabajadores?*

La mayoría considera que son equitativas pero las respuestas no son tan unánimes como en las otras dimensiones analizadas (9). Entre quienes opinan de forma negativa (6), solo 2 entienden que dicha inequidad se vincula a la situación de discapacidad, el resto *“No sabe o No contesta”* (Anexo Tabla 5).

3.4 Valoraciones generales de los entrevistados sobre la situación en el trabajo

En el último apartado del formulario se les preguntó a los trabajadores y a los supervisores su valoración sobre: 1) la satisfacción en el trabajo, y 2) la relación laboral (trabajador-supervisor). Las posibles respuestas eran una opción de una escala del 1 al 5 (de Muy Insatisfecho a Muy Satisfecho).

Tabla 11: Grado de satisfacción con la relación laboral

Grado de Satisfacción	Trabajadores	Supervisores
Insatisfecho	2	0
Ni uno ni otro	2	2
Satisfecho	5	9
Muy Satisfecho	8	6
Total	17	17

Fuente: DINEM

Como se observa en la Tabla 11, se reitera la impronta de una valoración positiva en la mayoría de las respuestas³. Si se comparan las respuestas globales de trabajadores y supervisores, las de éstos últimos concentran respuestas más positivas si se observan los resultados en los extremos de la escala, en comparación a los de los trabajadores (satisfecho y muy satisfecho; y ausencia de “insatisfecho”).

Por otro lado, la satisfacción de los trabajadores con el trabajo es algo más favorable que con la relación laboral (16 contra 13 respuestas “Satisfecho” y “Muy Satisfecho”, en el trabajo actual y con la relación laboral, respectivamente) (Anexo Tabla 6)

De forma adicional se les consultó a los trabajadores sobre la valoración del trabajo actual y las expectativas futuras: 14 de los 17 trabajadores esperan “Permanecer en el mismo puesto con mejoras en el espacio de trabajo”, 2 tienen la expectativa de “Cambiar de área/sector de trabajo” y 1 “Cambiar de empresa u organización”.

Pese al buen relacionamiento en el entorno laboral, y en general a la adecuación al puesto en la mayoría de los casos analizados, la amplia mayoría de supervisores (16) y de trabajadores (15) considera que sería favorable que existieran instancias de sensibilización sobre discapacidad para funcionarios, independientemente de su función.

³ Ver en Anexo (última tabla de texto) el caso que se presentó como atípico por la situación de inadecuación, manifestada por uno de los entrevistados.

Tabla 12. Sugerencias de Supervisores y Compañeros de trabajo para mejorar adecuación al puesto de trabajo

SUPERVISORES
"Tiene que haber instancias que existan capacitaciones para la tarea que él realiza"
"Como sugerencia que se capacite más para mejorar en su trabajo, siempre apostando a mejorar y a no excluirse" Sugiere capacitación en informática (anotación entrevistador)
"mejorar los salarios, se le podría mejorar el puesto , ya que ellos tienen condiciones para realizar otras cosas, ya que las condiciones de trabajo están dadas, más allá de que falten algunos elementos, como ropa adecuada. Igual se encuentran informados y haciendo capacitaciones sobre seguridad y demás".
"Generarle otros espacios de aprendizajes desde la intendencia "
"Que tenga la posibilidad de progresar y cumplir con lo que se les pide yendo a otros espacios"
"Debería ser más comunicativo"
"Un plan de capacitación (...) la idea es que ella continúe con sus tareas, pero en muchos aspectos hay cosas que podría hacer,, no por su discapacidad, por su formación profesional"
COMPAÑEROS DE TRABAJO
"...una es desde el punto de vista técnico y a los años que uno lleva trabajando con todo esto creo que es fundamental capacitar , no tanto a las personas con discapacidad, sino a los capataces y cargos medios, que muchas veces no tienen ni idea con las personas incluidas con discapacidad, yo creo que es fundamental eso"; "...yo pienso que la Intendencia o cualquier organismo primero tendría que ver las capacidades de la persona para ubicarlos en un lugar de trabajo y no ponerlos, y para decir empleamos a un discapacitado"; "ayudarlo un poquito más aunque lo que está haciendo él ya lo sabe, sabe lo que está haciendo"; "Me parece que está bien lo que hacen, no puedes pedirles más"; " facilitarle capacitación en informática y atención al público "; "tener un lugar apropiado, porque el trabajo nuestro es de mucha comunicación nos gusta a todos el trabajo en equipo. El lugar físico no es el apropiado, tenemos que estar en un lugar así donde podamos estar todos juntos".

Sobre la necesidad de sensibilización y otro tipo de capacitaciones también coincide la directora de Recursos Humanos:

"...no hemos sensibilizado a los compañeros para que acepten o incluyan y eso nos ha generado algunos problemas, por eso nos pusimos a trabajar en esto como urgente. También lo otro que tenemos es la accesibilidad, la capacitación, la sensibilización de todo el resto de todo el entorno, y bueno la contención. Tampoco tenemos un psicólogo por ejemplos para los que tiene discapacidades que no son motrices, que son intelectuales... hablábamos sobre las presiones, sobre el estrés: acá hay algunas funciones o algunas tareas que son más estresantes que otras, si hay gente que las puede hacer o no, no lo sabemos, estamos en esa etapa ahora justamente de ver."

Se destaca desde todos los actores, la referencia a la capacitación. Esto muestra que en el análisis de la adecuación al puesto, pudiera haber otros aspectos –no necesariamente restringidos a la situación de discapacidad-, que podrían favorecer la adecuación. Esto pueda interpretarse por el lado de poder facilitar a los trabajadores una formación continua que les permita mejorar el desempeño de la tarea teniendo en cuenta los posibles obstáculos en la finalización de estudios en sus trayectorias educativas⁴.

⁴ 11 de los 17 trabajadores tienen nivel educativo máximo alcanzado de Ciclo Básico Incompleto y en la misma proporción se desempeñan en tareas administrativas.

A modo de síntesis

1. En respuesta a la pregunta sobre la adecuación de los trabajadores al puesto de trabajo, para los 17 casos analizados, tanto trabajadores, supervisores como compañeros de trabajo en general manifiestan que existe adecuación. Son excepcionales las respuestas sobre inadecuación (un caso). Esto se ve favorecido por un entorno laboral positivo que en general y por amplio consenso genera un ambiente de “*Apoyo y Comprensión*”.

2. Importa destacar que las opiniones de los diferentes informantes no siempre coinciden, lo cual confirma la importancia, en términos metodológicos, de haber relevado las diferentes valoraciones.

3. Incluso sucede que desde la lectura de la información vertida por algunos de los informantes (ej. nuestra interpretación a partir de la discapacidad y la tarea realizada) también parece haber discrepancia con la valoración realizada por los entrevistados.

4. Pese a las escasas respuestas de inadecuación al puesto, se desprende la necesidad, en varios casos, de realizar modificaciones en el espacio de trabajo (infraestructura, mobiliario, desplazamiento, entre otros). Quienes plantean, principalmente, dichas necesidades son los supervisores, lo cual se contrapone con las “tímidas” respuestas de los trabajadores sobre necesidad de mejoras en el ámbito de trabajo en relación a su situación de discapacidad.

5. Las modificaciones a las que hacen referencias los compañeros o supervisores, en su mayoría refieren a inadecuación de los espacios de trabajo para el desplazamiento (espacios reducidos, espacios con algún tipo de riesgo-altura, amplitud-, pisos resbalosos, falta de rampas, entre otros). En segundo lugar, hacen falta mejoras en el mobiliario (sillas, o bancos, computadoras para discapacidad visual y algún otro tipo de tecnología sustituta de trabajo manual). Estas respuestas son consistentes con el tipo de discapacidad que presentan los trabajadores estudiados (en su amplia mayoría con discapacidad de tipo física).

6. Vale decir que algunas de las respuestas de adecuación al puesto por parte de algunos actores, (principalmente supervisores y compañeros de trabajo) pueden estar teñidas de otras valoraciones sobre el trabajador como puede ser su desempeño laboral más allá de su discapacidad. Esto surge, por ejemplo, en casos que se hace referencia a que requiere más capacitación, o que podría poner más empeño en su tarea. Es decir, importa tener presente que si bien no fue la intención valorar el desempeño de los trabajadores, está

presente la dificultad de que quienes responden en referencia al trabajador/a, puedan aislar la “imagen” de si realiza bien o no su tarea más allá de la dificultad por la discapacidad. Es necesario tener en cuenta este aspecto, así como posibles formas de controlarlo, para futuras indagaciones.

7. Dicho esto, también importa destacar que hubo entrevistados que explícitamente se refirieron a la buena voluntad y responsabilidad de los trabajadores, pese a la inadecuación al puesto.

8. Entre las sugerencias de los diferentes actores se destaca ampliamente la capacitación. En ese sentido puede estar sucediendo que más allá de la situación de discapacidad existe una valoración de que los trabajadores deberían formarse para perfeccionarse en su tarea, algo así como que sería un compromiso/responsabilidad (a la vez que un derecho) de todo trabajador/a formarse, esté o no en situación de discapacidad.

Referencias bibliográficas

-Convención Derechos Personas con Discapacidad (2006).

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

-MIDES-PRONADIS (2015) “Plan Nacional de acceso a la justicia y protección jurídica de las personas en situación de discapacidad”.

-Ley 18.651 Protección Integral de Personas con Discapacidad.

<http://www.uncu.org.uy/downloads/documents/201301240305059425.pdf>

-ONSC Observatorio “Informe sobre ingreso de personas con discapacidad en el Estado” (Informes 2011 a 2014)

https://www.onsc.gub.uy/onsc1/index.php?option=com_content&view=article&id=67:documentacion&catid=39&Itemid=70

ANEXO

Inclusión Laboral Personas con Discapacidad- Intendencia Municipal de Río Negro PAUTA ENTREVISTA (compañero/a de trabajo)⁵

Criterio para elegir al compañero/a: Ej. Próximo en cumplir años

Introducción (Explicación de objetivo de la entrevista y de la investigación)

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISADO

Nombre Entrevistado:

Edad:

Área/Dirección:

Ocupación /Cargo:

Compañero de Trabajo de:

TIEMPO QUE COMPARTEN MISMO ESPACIO DE TRABAJO

¿Cuánto tiempo hace que trabajas en la IRN? Y en este Sector?, Qué tareas realizas?

¿Cuánto tiempo hace que eres compañero de trabajo de X?; ¿Ya estabas trabajando en este sector cuando x ingresó?

¿Qué tan vinculadas están las tareas que realizas tu y las que realiza x?; ¿Cómo es el relacionamiento cotidiano?

DESCRIPCIÓN DE OCUPACIÓN/CARGO DE X Y ADECUACIÓN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y ESPACIO DE TRABAJO

¿Cuál es la ocupación/cargo de X?;¿ qué tareas realiza X cotidianamente?

¿Cuál es la dificultad permanente o la discapacidad de X?

¿Consideras que dichas tareas son adecuadas en relación a su dificultad?

¿Qué obstáculos (de infraestructura, de relacionamiento etc.) crees que existen para su desempeño como trabajador/a en esta área de trabajo que se vinculen con su situación?; Existen otros obstáculos aunque NO estén vinculados a su dificultad?

¿Te parece que el espacio de trabajo requiere modificaciones en función de la discapacidad de X?; ¿Cuáles?

INCLUSIÓN LABORAL

¿Cuál considera es la actitud predominante de los compañeros de trabajo (incluye al entrevistado) ante su situación? (Apoyo y Comprensión; Sobreprotección; Indiferencia; como a “un trabajador más”etc.);

En momentos de intercambio entre compañeros (almuerzo, pausas, salidas, etc), ¿X participa y se integra al resto del grupo?

¿Opinas que deberían haber instancias de "Sensibilización" sobre situaciones de discapacidad para favorecer la integración laboral?

¿Cuál es tu opinión general sobre la adecuación de X al puesto de trabajo que ocupa?; ¿Qué sugerencia haría para mejorar su situación?

⁵ Por consulta sobre Formularios a Trabajadores y Supervisores solicitarlos a PRONADIS

Tabla 1. Trabajadores: tramos de edad y sexo

Tramos de Edad	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
Menores de 30 años	3	1	4
Entre 30 y 35	2	0	2
36 y 61	7	4	11
Total	12	5	17

Fuente: Elaboración DINEM

Tabla 2. Máximo nivel Educativo Alcanzado

Nivel educativo máximo alcanzado	Frecuencia	Porcentaje
Primaria incompleta	1	6
Primaria Completa	5	29
C.B Incompleto	5	29
C. B Completo	1	6
Bachillerato Incompleto	2	12
Bachillerato Completo	1	6
Ed. Técnica Incompleta	1	6
Ed. Técnica Completa	1	6
Total	17	100

Fuente: Elaboración DINEM

Tabla 3. Asistencia Educativa por tramos de edad

Asiste a Educación	Tamos de Edad			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 35	36 y más	Total
Asiste	2	0	3	5
Asistió alguna vez	2	2	8	12
Total	4	2	11	17

Fuente: Elaboración DINEM

Tabla 4. Trabajadores según cobro de pensión por invalidez

Pensión Invalidez	Frecuencia	Porcentaje
No	5	29
Si	12	71
Total	17	100

Fuente: Elaboración DINEM

Tabla 5. Igualdad en las posibilidades de ascenso/promoción y Vínculo con situación de Discapacidad

Posibilidad de ascenso	Frecuencia
Si	9
No	6
No sabe/No contesta	1
No corresponde	1
Total	17

Vínculo con su discapacidad	Frecuencia
Sí	2
No	1
No sabe/No contesta	5
No corresponde	9
Total	17

Fuente: Elaboración DINEM

Tabla 6. Grado de satisfacción de los trabajadores con el trabajo y relación laboral

Grado de Satisfacción con el trabajo actual	Frecuencia
Ni uno ni otro	1
Satisfecho	8
Muy Satisfecho	8
Total	17

Grado de satisfacción con la relación laboral	Frecuencia
Insatisfecho	2
Ni uno ni otro	2
Satisfecho	5
Muy Satisfecho	8
Total	17

Fuente: Elaboración DINEM

Compañeros de trabajo: Valoraciones y Sugerencias con mayor postura crítica para mejorar las inclusiones socio-laborales

“...yo pienso que la Intendencia o cualquier organismo primero tendría que ver las capacidades de la persona para ubicarlos en un lugar de trabajo y no ponerlos para decir empleamos a un discapacitado”(...)“acá no tenés un ingreso para discapacitados, en caso de un incendio lo tendríamos que sacar alzado porque no tenés una salida accesible, la accesibilidad para él y para la persona que viene y atendemos es lamentable” (...)“Acá viene un muchacho discapacitado que trabaja en X (...), no basta solo con darle trabajo” (Compañero/a de Trabajo Caso A)

“Una de las cosas que yo creo es que a veces se le sobrecarga a la gente con discapacidad de que haga cosas que en realidad no puede hacer que es lo que yo veo un poco con el tema de la ley. Está bien la inclusión pero según donde lo pongas, esta bárbaro el tema de la ley que tengan la inclusión, todo bárbaro pero después hay que ver dónde lo ponen, porque vos no podés dejar un discapacitado de sereno por ejemplo, cosa simple; entonces creo que a veces esas son las cosas en que las instituciones fallan un poquito...” (Compañero/a de Trabajo Caso B).