

HABILIDADES SOCIALES Y COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL MUNDO DEL TRABAJO

Becarias: Nadia Urbani – Gimena Rizzanti
(Directoras: Mariana García – Cristina Manent)
Facultad de Educación Elemental y Especial

Nuestro aporte al proyecto de investigación *“Aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales. Diferentes propuestas educativas”*, subsidiado por la SECyT, fue la identificación de las diferentes Habilidades Sociales, Laborales y las Competencias requeridas en el mundo del trabajo para alcanzar las metas que se plantea el sector productivo.

Hemos recurrido al rastreo bibliográfico en bases de datos informatizadas. Analizamos primeramente los supuestos epistemológicos que sustentan dichos conceptos, para posteriormente, contrastarlos con la legislación vigente en nuestra provincia.

Consideramos importante el desarrollo de las habilidades sociales y de las competencias sociales y laborales necesarias para las personas con discapacidad, ya que constituyen un medio para su buena inserción laboral.

Las Habilidades Sociales son *“las conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar una tarea de índole interpersonal. Son un conjunto de comportamientos interpersonales (adquiridos y aprendidos) complejos que se ponen en juego en interacción con otras personas”*. (Monjas Casares 1999)

La Competencia es la *“capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.”* (Sarazola, Machado y Pelaez, 1998) Específicamente, la Competencia Laboral es una *“pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.”* (Competencias laborales, 2003)

Es importante destacar que se puede realizar la formación de Competencias Laborales. Por esta razón, se busca estimular un proceso de aprendizaje que sea significativo para los estudiantes, integrando la teoría y la práctica, ya que conecta un determinado conocimiento o habilidad con la diversidad de aplicaciones en un entorno productivo complejo y cambiante.

Esta formación se puede orientar hacia las Competencias Laborales Generales o Específicas:

- Las Competencias Laborales Generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Su formación puede hacerse de manera transversal a las áreas definidas en el plan de estudios, involucrando situaciones y contextos propios del mundo productivo; por lo que el desarrollo de

estas competencias no demanda tiempos, ni espacios ni docentes adicionales, pues se hace en el aula (mediante proyectos y casos, aprovechando la dinámica propia de la interacción entre los estudiantes y el docente) o fuera de ella (se integra a las distintas actividades institucionales orientadas a la socialización del conocimiento, la expresión (teatro, danzas, etc.), la vinculación con el entorno (servicio social estudiantil, proyectos comunitarios), la orientación profesional, los días temáticos (el idioma, la ciencia, profesor, agua, etc.), entre otras.

- Las Competencias Laborales Específicas se refieren a aquellas que son necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales. Habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Estas competencias se adquieren, precisamente, en el lugar de trabajo o mediante el uso de estrategias de enseñanza con un fuerte componente de estudio realizado en ambientes laborales, es decir que la práctica laboral, en condiciones reales de desempeño, es la estrategia pedagógica central. (Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas, 2003)

¿Por qué consideramos que es importante el desarrollo de las habilidades sociales y de las competencias sociales y laborales para las personas con discapacidad?

Este desarrollo constituye un medio para una buena inserción laboral, la cual ayudará a que dichos sujetos puedan insertarse en la sociedad desempeñando diferentes roles y funciones. Para esto es fundamental que exista una buena transición de la escuela al mundo del trabajo. (Ugarriza, Mendía y Vitoria-Gasteiz; 1997)

Cabe mencionar que el 7,1% de la población argentina tiene alguna discapacidad, según los resultados de la última encuesta nacional de discapacidad (ENDI), realizada por el Indec entre noviembre de 2002 y abril de 2003, se trata de 2.176.123 personas, de las cuales 1.055.000 son económicamente activas.

El trabajo es un derecho humano fundamental amparado por la Constitución Nacional, pero el 90% de los discapacitados aún no lo consigue. ¿Por qué?

El Estado tiene leyes que obligan a dar puestos de trabajo a personas con discapacidad. En los empleos públicos nacionales el cupo debería ser del 4%.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social puso en funcionamiento, desde 2004, una serie de programas y acciones destinadas a mejorar la situación del empleo de la población con discapacidad. Ya tienen 30.000 personas inscriptas en todo el país.

Los beneficios económicos otorgados a las empresas para fomentar el empleo de personas con discapacidad son muy importantes: 70% de desgravación del impuesto a las ganancias, desde el 45 al 100% (de acuerdo con cada provincia) de los ingresos brutos y el 50% de las cargas sociales durante el primer año de contratación.

Sin embargo, para el doctor Esteban Christensen, especialista en derecho laboral, la motivación de las empresas no tiene que ver con impulsos legislativos, sino con la conciencia colectiva de inserción del trabajador con discapacidad. (San Giovanni)

El Artículo 81 de la Ley N° 24.013 establece entre los objetivos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, el disponer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

A través de la Ley N° 22.431 de protección integral de los discapacitados, se establecieron medidas tendientes a promover el empleo de personas discapacitadas, teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad frente al mercado de trabajo.

La Ley N° 24.013 en su Capítulo III, Título III, atribuye al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la puesta en marcha de programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral, como lo son los trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables.

Además, resulta necesario prever acciones directas de promoción del empleo de trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables, a través de medidas tendientes a interesar a los empleadores privados en su contratación. (Resolución 802/2004, 2004)

¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Mendoza?

Existe un Régimen de protección para las personas con discapacidad (Ley N° 5.041), en el cual el Senado y Cámara de Diputados de la provincia de Mendoza, sancionan con fuerza de ley:

TITULO I: Normas generales; CAPITULO II: De la dirección Provincial de la asistencia integral del discapacitado:

Art. 5.- Créase la Dirección Provincial de Asistencia Integral del Discapacitado, dependiente del Ministerio de Bienestar Social (sub. Secretaría de Promoción Social).

El Instituto Concepción Jorba de Funes (Instituto de Internación de Diagnóstico Profundo), pasará a depender de esta Dirección.

La misma tendrá las siguientes funciones:

- a) Implementar los planes adecuados para lograr la formación laboral y/o profesional;
- b) Instrumentar sistemas de préstamos, subsidios, subvenciones y becas, destinados a facilitar la actividad laboral, intelectual y el desenvolvimiento social, como así mismo el tratamiento al que se hace referencia en el inciso a);
- c) Crear una bolsa de trabajo para discapacitados;

TITULO II: Normas especiales; CAPITULO II: Del Ministerio de Educación:

Art. 12.- El Ministerio de Cultura y Educación conjuntamente con la Dirección Provincial de Asistencia Integral al Discapacitado, tendrán a su cargo:

d) Realizar evaluación y orientación vocacional de los educandos discapacitados con la finalidad de derivarlos a tareas competitivas y talleres protegidos;

TÍTULO II; CAPITULO III: Régimen laboral:

Art. 13.- El Estado Provincial, sus Organismos Descentralizados o Autárquicos, las Empresas, Bancos y Sociedades del Estado ocuparán personas discapacitadas que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del ingreso que se produzca anualmente, previo el dictamen y evaluación que establezca la Junta Calificadora.-

Art. 14.- En todos los casos en que se conceda u otorgue el uso de bienes del dominio público o privado del Estado Provincial para la explotación de pequeños comercios, se dará prioridad a las personas discapacitadas que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades, siempre que las atiendan personalmente, aún cuando para ello necesiten del ocasional auxilio de terceros y representen el único o principal medio de vida. Será nula, de nulidad absoluta, la concesión o permiso otorgado si se observan transgresiones a las disposiciones del presente artículo. El organismo competente, de oficio o petición de parte, requerirá la revocación por ilegitimidad de tal concesión o permiso.-

Art. 15.- Los Bancos estatales podrán otorgar créditos que tengan por objeto la instalación, aprovisionamiento y/o mejoramiento de los pequeños comercios a que se refiere el Art. 14 de la presente ley, cuyos montos, intereses, plazos, garantías y demás modalidades establecerán a tales efectos las citadas entidades.-

Art. 18.- Los empleadores que concedan empleos a personas discapacitadas tendrán derecho a computar una deducción especial del cuarenta y cinco por ciento (45%) sobre el monto que resultare ingresado en concepto de Impuesto a los Ingresos Brutos, de los haberes mensuales que reciban esos empleados.

En ningún caso el monto por deducir será superior al importe de dos (2) sueldos mínimos de la Administración Pública Provincial por cada empleado discapacitado y por trimestre.

En el supuesto que los discapacitados desempeñen actividades establecidas en el Art. 14 o aquellos que trabajen en forma autónoma, resultarán beneficiarios en el pago del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, en la forma que establezca la reglamentación.-

En la Provincia de Mendoza, además de los servicios que cubren la escolaridad obligatoria, la Dirección de Educación Especial tiene 8 escuelas posprimarias, de formación laboral, las cuales tienen una duración de cuatro años, estructurados en dos ciclos, uno básico y otro superior. Tienen cuatro horas diarias de clase, con un recreo de por medio, pensando en una estructura que les permita asimilar después un horario laboral. El tope de egreso es a los 25 años de edad.

Estas escuelas apuntan a un cierto mantenimiento intelectual y a que los jóvenes con necesidades educativas especiales puedan obtener una certificación para su inserción laboral. En este sentido, la Dirección de Educación Especial articula con la Gerencia de Discapacidad de Ministerio de Salud y Desarrollo Social un programa con empresas que brindan a estos alumnos la oportunidad de realizar una experiencia laboral, a la manera de una pasantía. Según la Sra. Edith Garcíolo, se trata de “pensar en el futuro del discapacitado. Necesitamos tener más escuelas de este tipo en toda la provincia porque es importante para la ocupación futura de estos alumnos, para su desarrollo personal y también para sus familias. Por eso tenemos proyectos para crear estas escuelas en los departamentos en los que aún no hay.”

Para estas escuelas, dedicadas básicamente a la parte laboral, se desarrolló un diseño curricular (en conjunto con los directores de las escuelas y los supervisores) que apunta a una formación más íntegra. El nuevo diseño, que entró en vigencia en 2004, incorpora espacios y temáticas que hacen al autovalimiento y a la vida de relación, a que los alumnos se puedan desenvolver solos dentro de un ámbito social. Entonces, entre otras cosas, se incluyen: modos de participar en la comunidad inmediata (asociaciones vecinales, centros culturales, cooperativas, etc); modos de comercializar productos elaborados por ellos mismos; modos de comportarse en algunas situaciones formales; diversas formas de comunicarse, desde atender el teléfono hasta escribir un e-mail y enviarlo desde la computadora. (Respuestas a necesidades educativas especiales, 2003)

El 12 de diciembre pasado el Gobierno de Mendoza anunció la tasa de desempleo “más baja de la historia”. Sin embargo, en ese 3,1% que difundió el Ejecutivo con mucha estridencia no aparece otra parte de la sociedad mendocina: los 28.000 discapacitados que representan el 9% de la población. Traducido a números, el 46% de las personas con capacidades especiales está sin trabajo en la actualidad. “Cuesta mucho conseguirle empleo a una persona con sus facultades disminuidas”, sostienen desde algunas organizaciones civiles que se dedican al tema. Los prejuicios de la sociedad, el bajo nivel de capacitación que poseen y la falta de hábitos laborales, son algunas de las causas que explican esta situación.

Mientras que desde las ONG vinculadas al tema sostienen que los afectados padecen una situación laboral precaria, desde el Gobierno afirman que no es así. “En la mayoría de los casos, los chicos con los que nosotros trabajamos no pueden tener un empleo permanente. Los toman durante los primeros tres meses, en que los sueldos están subsidiados en un 50%, y después los despiden”, afirma Patricia Ayllón, integrante del programa de inserción laboral de Feyes. Mientras, para el gerente de Discapacidad, Osvaldo Di Césare, la situación es diferente. “Nosotros tenemos una buena respuesta de las empresas. En el último año, hemos impulsado la contratación de 220 personas y en el último semestre estudiamos los perfiles de 1.050 más”. “Las gestiones hechas por el área laboral de la gerencia son efectivas. Una vez que la empresa decide tomar a un discapacitado, nosotros subsidiamos la mitad del sueldo del trabajador durante los primeros tres

meses. Ese aporte es de unos 200 pesos mensuales”, dijo Di Césare. Además, el funcionario sostuvo que los discapacitados cobran lo mismo que una persona sin problemas de este tipo. “La inserción laboral es difícil a pesar de que existe una ley nacional que exige a las empresas de impuestos, porque es muy complicado acceder a estos beneficios”, admiten en Thadi. Desde la AFIP confirman esta versión. “A nivel nacional hay pocas empresas en nuestros registros que acceden a este beneficio. Hay dos causas principales: el poco apego al pago de impuestos y el trabajo en blanco en general, y la complejidad del trámite que las organizaciones deben realizar”. (Diario Ciudadano, 2006)

En la práctica podemos observar la contratación de personas con discapacidad por parte de algunas de las empresas más conocidas del país (San Giovanni):

- Falabella: trabaja hace dos años con la Fundación Discar, la cual fomenta la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y ya incorporó en sus sucursales de todo el país a 25 de ellas que trabajan como repositorios de diferentes áreas.

- Unilever: a principios de 2002, capacitó a personas con pérdida total o parcial de la vista para desarrollar habilidades específicas y trabajar en la evaluación de perfumes.

- Mc Donald's: comenzó con el programa de inclusión en 1993 y a la fecha tienen insertados, aproximadamente, 130 chicos con discapacidad.

- La empresa Price Waterhouse Coopers: trabaja desde hace cuatro años con la asistencia de la Fundación Discar. Incorporaron una persona en el sector de imprenta.

El desafío es que este compromiso, necesario y valioso, tenga una continuidad en el tiempo y siga creciendo. Además, es importante que las familias de las personas con discapacidad tomen conciencia de toda esta situación y colaboren con la formación de las Habilidades Sociales, Laborales y de las Competencias Laborales tanto dentro de la casa como en el ámbito escolar.

BIBLIOGRAFÍA

Competencias laborales: bases para mejorar la empleabilidad de las personas. (Bogotá 2003)

DIARIO CIUDADANO: SECCIÓN LA PROVINCIA: (26/12/06) En Mendoza, sólo el 46% de los discapacitados tiene trabajo.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Programa de empleo. Resolución 802/2004. Tomada; 2004.

SARAZOLA, MACHADO, PELÁEZ (1998) Serie integración normalizada en la formación para el trabajo: un proceso de inclusión social

SAN GIOVANNI Daniela. Trabajo y discapacidad. El camino hacia la autonomía... Diario LA NACIÓN.

UGARRIZA, MENDÍA (1997) La transición a la vida activa de jóvenes con NEE. Marco curricular para el programa de aprendizaje de tareas.