

Trabajo de Diploma en opción al título de licenciatura en
Sociología.

Título: Discapacidad, barreras culturales e incorporación laboral. Una mirada desde la
Sociología de la Cultura.



Autora: Yoannet Ge Despaigne.

Tutor: MSc. Osmanys Soler Nariño.

2014-2015

"Año 57 de la Revolución"

Pensamiento.

“la discapacidad en ningún caso es un fin en sí, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad.”

Pepa Torres.

Dedicatoria.

- ✚ A mi madre. Su ejemplo, me ha dado energía y su dedicación, motivos para amarla.
- ✚ A mi abuelita Gloria, por quererme, malcriarme y estar a mi lado.
- ✚ A Ronal, mi compañero, amigo y confidente.
- ✚ A mi familia por su preocupación y apoyo en los cinco años de la carrera.
- ✚ A todas las personas con discapacidad que luchan por su incorporación laboral, como una de las vías para su completa integración social.
- ✚ Y en especial me dedico esta tesis a mí, por mis esfuerzos en estos cinco años de carrera y porque siempre supe levantarme ante las vicisitudes.

Agradecimientos

- ✚ Mimi: gracias hoy y siempre por la entrega y la incondicionalidad de darlo todo por ver mis sueños hechos realidad. Por ser madre y padre en todos los momentos y bajo cualquier circunstancia.
- ✚ A Ronal mi novio, quien verdaderamente estuvo siempre ahí en esta última etapa de mi vida universitaria, por su apoyo absoluto y sincero.
- ✚ A mi tutor OSMANI SOLER NARIÑO, por su apoyo y sobre todo por ser tan paciente durante todo este agitado último año, sin él esta obra no hubiese sido posible. Gracias profe.
- ✚ A Henry, quien desde la distancia ha sabido irradiar el amor y la confianza que necesito.
- ✚ A mis suegros por aceptarme como un miembro de su familia.
- ✚ A mis amistades de aula Mayte, Dalia, Lisette, Liusmila, Diango, Dayana por el apoyo espiritual que siempre supo brindar.
- ✚ A mi amiga Ariagna Isaac gracias por estar presente cuando más te necesite.
- ✚ A todos los profesores del departamento por haber contribuido a mi formación como socióloga.
- ✚ A todas aquellas personas que de alguna manera contribuyeron en mi formación, preparación y culminación de esta TESIS.
- ✚ A todos los asociados de la ACLIFIM municipal de Palma Soriano. Sin ellos la realización de este trabajo no fuese posible.

A todos mi más sincero agradecimientos. .

Resumen

El presente trabajo tiene como Título: “Discapacidad física, barreras culturales e incorporación laboral: una mirada desde la sociología de la cultura”. El mismo se propone como objetivo: identificar las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano, con el fin de proponer acciones que contribuyan a disminuir dicha problemática.

La estrategia metodológica utilizada en la investigación tuvo un corte cualitativo y cuantitativo (mixto), por lo que fue necesario el apoyo en la triangulación metodológica, que consiste en la combinación no solo de técnicas, sino también de teorías y datos para el enriquecimiento y el control de la calidad de la investigación. (Ruiz, 1999:61)

Las barreras culturales se crean sobre la base de considerar a la persona vulnerable en la asignación de un puesto laboral, así como la búsqueda de que estos discapacitados sean productivos ante las demandas y prioridades económicas del ámbito laboral.

Uno de los mayores problemas a los que tiene que enfrentarse una persona con discapacidad, es precisamente el ser considerado una persona no apta para trabajar. Además de no adaptárseles un puesto de trabajo que responda a sus intereses como discapacitado que tiene los mismos deberes y derechos que cualquier otra persona.

Como principal conclusión podemos destacar la importancia que se le atribuye a la cultura como una de las vías que facilita la incorporación laboral en este sector poblacional. Asimismo conocimos que son muy pocos los estudios realizados que abordan el tema de la discapacidad física y la incorporación laboral, principalmente desde la Sociología de la Cultura. Las teorías sociológicas nos permitieron llegar a la conclusión que las personas con discapacidad física poseen una condición de desventaja con respecto a su incorporación laboral.

Summary

The present work has like Title: Physical disability, cultural barriers and labor incorporation: A look from the sociology of culture. The same you set for yourself as objective: Identifying the principal causes that limit a bigger labor incorporation of the people with motive physical disability at Palma Soriano's municipality with the aim of proposing actions that contribute to decreasing the aforementioned problems.

Strategy metodological utilized in investigation had a qualitative and quantitative cut (mixed), which is why the support in the triangulation was necessary methodology, the fact that it consists in the combination you did not sole of techniques, but also of theories and data, for enrichment and the control of the quality of investigation. (Ruiz, 1999:61)

They create the cultural barriers on basis of considering the vulnerable person in the assignment of a labor job, as well as the quest of than these disabled be productive in front of the requests and cost-reducing priorities of the labor space.

One of the bigger problems that a person with disability has to come face to face the considered being is an unsuited person to work in addition to that a position that respond to its interests to him not be adapted precisely like disabled that you have the same duties and rights than any someone else.

We can highlight the importance that attribute to him the culture like an one belonging to the roads that makes easy the labor incorporation at this sector poblational like principal conclusion. Besides we knew than music very few the realized studies that tackle the theme of physical disability and the labor incorporation, principally from the Sociology of Culture. The sociological theories allowed reaching the conclusion the people with physical disability possess a condition of disadvantage regarding their labor incorporation.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I Discapacidad física e incorporación laboral: una mirada desde la sociología de la cultura.....	10
Epígrafe I.1 Evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con discapacidad como un fenómeno social.....	10
Epígrafe I.2: La incorporación laboral de las personas con discapacidad física en los marcos de la sociología de la cultura.	18
Epígrafe I.3: Una aproximación conceptual a la relación entre discapacidad física, barreras culturales e incorporación laboral.	25
Epígrafe I.4: La construcción cultural de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física. Un análisis desde las teorías sociológicas.	33
Capítulo 2: Concepción metodología utilizada en el estudio de la problemática de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en el municipio Palma Soriano.	41
Epígrafe. 2.1: Políticas laborales hacia las personas con discapacidad en Cuba.	41
Epígrafe 2.2: Metodología, métodos y técnicas empleadas en el análisis a la problemática de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.	50
Epígrafe 2.3: Análisis a los principales resultados de la investigación.	60
Conclusiones:	72
Recomendaciones	74
Bibliografía.....	76
Anexos.....	82

INTRODUCCIÓN

La discapacidad constituye un tema tratado desde tiempos remotos, considerando a las personas que poseían alguna como seres que no merecían la vida, por lo que eran denominados como incapacitados, deficientes o limitados. A lo largo de la historia con la evolución del sistema y a través del proceso de socialización, los individuos fueron internalizando patrones de comportamientos y con ello el habitus de estas personas y la discapacidad del que surgieron representaciones sociales de tipo afectiva, solidaria y de rechazo, ocasionándole a estas personas determinados problemas para su inserción social, entre los que podemos mencionar el acceso al trabajo.

En la actualidad el tema de la discapacidad ha cobrado fuerza y se habla de todos sin exclusión. Los programas estatales apoyan la materialización de las metas. Se ha ganado en sensibilidad por parte de los empleadores y la población en general y se dispone de recursos para su realización práctica. Pero la solución en muchos casos es parcial o elitista, pues es dominio solamente de unos cuantos implicados. La discapacidad ha tenido en la dinámica de la sociedad, un avance matizado por diversas expresiones con las que se han tratado de definir a las personas con limitaciones físicas y mentales.

En el continente europeo hay cerca de 2.400.000 personas con discapacidad y sólo el 33% de este colectivo en edad laboral se ha incorporado al mercado del trabajo, a pesar de que su integración social pasa por la inserción laboral. En el mundo de la discapacidad se debe que contemplar el trabajo como un derecho, por lo tanto, “hay que hacer un esfuerzo por parte de todos, y sobre todo de los agentes sociales, para avanzar en esta integración. Es evidente que el acceso al mercado de trabajo conlleva dificultades añadidas, no es fácil, “pero esta realidad no debe actuar como limitación”. Debemos superar los prejuicios que existen todavía en nuestra sociedad.¹

En los países más ricos también esta problemática es asociada, entre otros aspectos, a las mejoras en los sistemas de salud que conducen a mayores tasas de supervivencia, tanto para aquellos con deficiencias congénitas como los que la adquieren en el transcurso de la

¹ Redondo. Marce: Jornada-debate con motivo del Año Europeo de la Discapacidad organizado por El Siglo y la Generalitat Valenciana. [s.l.],[s.n.], [s.a.]_ Pág. 1

vida. Una muestra de esta idea, es que a pesar de que alrededor de un 50% de la población con discapacidad muestran edad para trabajar, la mayoría aparecen ubicados dentro de elevadas tasas de desempleo.²

En América Latina y el Caribe cerca del 10% de su población tiene alguna “discapacidad”, alrededor del 50% de la misma tiene edad para trabajar. Sin embargo está excluida del mercado laboral. Las personas con discapacidad presentan un índice de inactividad un 20% más alto que las personas que no lo son. A pesar de esta situación en algunos países de la región latinoamericana entre los que podemos mencionar Venezuela, Nicaragua y Ecuador se han implementado políticas que benefician la integración social y a su vez la incorporación laboral de las personas con discapacidad garantizando así factores como la igualdad de condiciones.³

Aun cuando los métodos utilizados para recopilar información difieren mucho de un país a otro, un reciente estudio realizado en Brasil calcula que el 14,5% de la población de ese país sufre de algún grado de discapacidad. La incidencia es especialmente alta en países que vivieron algún conflicto reciente y en zonas donde prevalecen los desastres naturales.

La discapacidad es a la vez causa y efecto importante de la pobreza y cerca del 82% de los discapacitados de la región son pobres. Esta pobreza en la mayoría de los casos también afecta a los demás miembros de la familia.

Las personas con alguna discapacidad suelen verse excluidas de manera generalizada de la vida social, económica y política de la comunidad, ya sea debido a la estigmatización directa o a la falta de consideración de sus necesidades en el diseño de políticas, programas y servicios.

A estos datos se suma el incremento de este sector poblacional en América Latina y el Caribe a partir de deficiencias en la atención materna infantil, altos índices de accidentes, lesiones físicas y mentales derivadas de la violencia. Esto demuestra, la intervención del sistema social en la disminución o la búsqueda de respuestas coherentes, lo que permitirá

² Pérez Ceruto, L. “Reconocen atención de Cuba hacia las Personas con Discapacidad”, [en Redacción Digital Radio Rebelde]: Cuba, (s.a) <<http://www.radiorebelde.cu>> [Consultado: 7 de julio de 2014]

³ Rodríguez Barceló, Ramón: cultura y discapacidad <http://www.casasdecultura.cult.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=276:cultura-y-discapacidad-la-experiencia-cubana&catid=30:apuntes&Itemid=101> [Consultado el 7 de julio de 2014].

reducir la exclusión, discriminación, marginación y mejorar el acceso a los espacios culturales como vía de integración social a las que han son sometidos los personas con discapacidad física.

En nuestra región, solo del 2 al 3% de los individuos con discapacidad tienen acceso a los servicios y programas de rehabilitación que está en dependencia de su capacidad para pagarlos. Muchos de los desajustes estructurales que impregnan las sociedades contemporáneas en la actualidad tienen un efecto significativo en los países pobres cuyos ritmos de crecimiento están matizados por crisis económicas no generadas por ellos.

A procesos tan complejos como estos, no escapan las personas con discapacidad en tanto sus capacidades no pueden responder a las dinámicas sociales que están atravesadas por las diferencias sustanciales en la distribución de las riquezas. Si analizamos la variabilidad de estas problemáticas a lo largo de nuestro continente observaríamos propuestas diferentes, hacia las personas con discapacidad, en lugares como Venezuela, Ecuador, Nicaragua y Bolivia y Cuba.

En el período 2003-2005 se realizaron estudios hacia este sector de la población, teniendo como base técnica la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF); realizado dichos estudios en Nicaragua, Chile, Ecuador y Panamá. De los estudios basados en CIF tenemos que para el año 2005, en Nicaragua, la prevalencia nacional de discapacidad fue del 10.3%, de los cuales el 56% es femenino y del total de la población con discapacidad el 60% viven en zona urbana.

El grupo de edades más afectadas está de 20 a 59 años representando el 47 %. El 45% no tiene ningún grado de instrucción. En Chile la prevalencia nacional fue del 12.9%, de los cuales el 2.5% es severa; el 58.2 % pertenecía al sexo femenino y el 83.3% vivían en medio urbano. En Ecuador la prevalencia nacional fue de 12.1% de los cuales el 51%. .El 80% declaró que la causa de su discapacidad es por condiciones de salud.

Estos estudios dan a conocer que la situación de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe, requiere un tratamiento urgente, debido a que estas están afrontando una serie de dificultades, que limitan su accesibilidad e incorporación a los distintos espacios sociales. La razón de estas problemáticas, tiene su fuente en la aparición de estudios

sociales que contemplen en su análisis, variables psicológicas, sociológicas, genéticas y pedagógicas destinadas a identificar las causas de la discapacidad en estos territorios.

Teniendo en cuenta el factor incorporación laboral entre el 80% y el 90% de los discapacitados en América Latina y Caribe están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria.

En países como Argentina, se calcula que la tasa de desempleo de los discapacitados es cercana al 91%.

En nuestro país para el período 2001-2003 se realizó un estudio extensivo en todas las provincias del territorio cubano; donde sus propósitos abarcaron por un lado, la estimación y caracterización de la población con discapacidad y por el otro, proporcionar información para los programas preventivos así como la identificación de las necesidades individuales de este sector social⁴.

Las estadísticas en el territorio cubano con respecto a la discapacidad según los datos arrojados en el Censo de Población y Vivienda ascendieron en el año 2003 a un total de 366 864 para una tasa de 3,26 por cada 100 habitantes.

Para el año 2012 esta población ascendió a 556 317 para una tasa de 4,98 por cada 100 habitantes. En nuestra provincia 45 606 personas son víctimas de la discapacidad y en nuestro municipio de Palma Soriano las cifras ascendieron a 2002 discapacitados de los cuales 1153 representan la discapacidad física⁵

Con la aplicación de los programas en beneficio de la incorporación laboral de las personas con discapacidad se incorporaron al empleo un total de 40 discapacitados, de los cuales solo había 26 hombres y 14 mujeres.

Actualmente las personas con discapacidad física se enfrentan a problemáticas que afectan su incorporación laboral como la ausencia de estudios referidos a los patrones culturales,

⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. III Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad, Cuba, 2006. p.76.

⁵ Datos obtenidos Oficina Nacional de Estadísticas e Información. Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas, Cuba 2012, así como las instituciones de salud de la provincia y el municipio.

que respondan a las expectativas y preferencias de este sector poblacional ya que no han tenido en cuenta esa diversidad cultural que está presente en ellos.

En nuestra provincia para el año 2014 existían alrededor de 57 797 personas, con discapacidad para una tasa de 374,4 por cada 1000 habitantes. Por otro lado en el municipio la cifra de discapacitados es de 1153 discapacitados físicos motores.

En el caso de nuestro objeto de análisis, el Consejo Popular La Cuba, el universo poblacional es de 206 discapacitados físico motores, las dificultades que allí se presentan con respecto a la incorporación laboral de estas personas están enmarcadas precisamente en las barreras culturales que se encuentran arraigadas en el habitus de cada uno de los empleadores. Dentro de la comunidad se está abogando por dar una participación más inclusiva a los discapacitados dentro de la esfera laboral y de esta manera garantizar la plena incorporación de estos al empleo.

No obstante todavía persisten insatisfacciones con respecto a este tema ya que no se evidencia el uso de políticas laborales que respalden a la persona con discapacidad.

Por lo que nuestro problema de investigación centra su atención específica en:

Problema de investigación ¿Cuáles son las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano de la provincia de Santiago de Cuba? Su **objetivo** central está encaminado a: identificar las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano con el fin de proponer acciones que contribuyan a disminuir dicha problemática. este posee además dos **objetivos específicos** que van orientados a: 1) Caracterizar la población con discapacidad física en el municipio de Palma Soriano e 2) identificar las principales problemáticas que tienen las personas con discapacidad física en el ámbito laboral dentro del territorio.

Como principal **hipótesis** nos planteamos: La existencia de barreras culturales en torno a la discapacidad en los espacios laborales del territorio y la poca accesibilidad dentro de estos constituyen las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano.

Por lo que nos planteamos las siguientes tareas científicas:

1. Realizar un análisis a la incorporación laboral de las personas con discapacidad como fenómeno social desde su evaluación histórica.
2. Valorar los principales antecedentes teóricos en torno a la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en los marcos de la sociología de la cultura.
3. Explicar la relación que establecen en la investigación los conceptos de discapacidad física, barreras culturales e incorporación laboral.
4. Efectuar un análisis a la construcción cultural de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física desde las teorías sociológicas.
5. Introducir métodos y técnicas que permitan explicar la problemática de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.
6. Realizar un análisis a los principales resultados de la investigación.
7. Proponer un plan de acciones que posibilite mejorar la situación de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en el municipio Palma Soriano.

Para una mejor comprensión del tema nos apoyamos en diferentes autores que han tratado el tema de la incorporación laboral abordado en nuestro objeto de estudio. Con el fin de realizar un análisis detallado en nuestra investigación fueron utilizadas como teoría objetiva la teoría de sistemas cultural de Parsons, así como también del interaccionismo simbólico con los símbolos y significado de Mead, y el habitus y campo de Bourdieu, que constituye la mirada dialéctica de nuestro fenómeno, como teoría especial utilizamos la perspectiva de análisis de Jeffrey Alexander.

La discapacidad es un fenómeno al que se le ha dado un amplio tratamiento. Entre los autores que han abordado este tema podemos mencionar a Patricia Brogna (2006), Agustina Palacios (2007-2008), entre otros. Es importante destacar desde la perspectiva sociológica a Miguel A Ferreira (2008). Estas investigaciones han girado en torno a los temas de la exclusión social, las desigualdades, la integración social, etc. Al abordar ésta como un factor que limita a las personas teniendo en cuenta la incorporación laboral desde la perspectiva de

los patrones culturales es de vital importancia conocer alguna de las investigaciones que han abordado estos temas y las principales problemáticas que han tenido en cuenta.⁶

Como observamos el aspecto cultural en el ámbito laboral en relación a este grupo social no ha tenido mucha presencia en estas investigaciones. Aunque estos estudios hacen referencia a la temática de la discapacidad física, el tratamiento que se le da al empleo como forma de incorporación laboral no es suficientemente abordado debido a que no se le da importancia a las barreras culturales que son las que limitan y desvalorizan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.

Tomando en consideración las investigaciones acerca de la integración laboral analizamos las ideas expuestas por Josefina Juste (2012), Pilar Ramiro (2012) y Antonio Ramos (2012). Quienes analizan la exclusión de la que son víctimas las mujeres por su condición de física debido a los estereotipos sociales que se construyeron culturalmente a través del proceso de socialización.

Otro de los trabajos que muestra el tema de la discapacidad a través de las representaciones sociales es el de la licenciada en sociología Mileydis Mendoza (2013) el cual hace alusión a la incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Yara y solo se circunscribe a la poca accesibilidad que tienen las mujeres al trabajo debido a los conocimientos estereotipados en torno a las mujeres con discapacidad física en el ámbito laboral, así como la imagen de vulnerabilidad de las mismas en dicho ámbito, de manera general estos son los principales aspectos que desde el tema de la representación social la autora aborda en su trabajo los cuales pueden constituir barreras en la incorporación laboral de estas.

El máster en ciencias sociológicas Osmanys Soler (2013) aborda el tema de representación social que tiene la incorporación laboral para las personas que presentan algún tipo de discapacidad en el cual hace referencia a que la imagen de vulnerabilidad unida a un patrón cultural que prioriza la eficiencia son los principales aspectos que caracterizan a la

⁶ Mendoza, Mileydi: La representación social de la mujer con discapacidad física en el ámbito laboral. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Curso 2012- 2013.

representación social que tienen diferentes grupos sociales de trabajadores sobre el proceso de incorporación laboral de las personas con discapacidad.⁷

Como punto de concordancia entre autores podemos plantear que las principales causas que limitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad están asociadas a la existencia de patrones culturales unidos a la vulnerabilidad y a los estereotipos sociales que se construyeron culturalmente a través del proceso de socialización.

Este trabajo investigativo posee gran importancia en todos los ámbitos de nuestra sociedad pues contribuye a crear nuevos enfoques para afrontar nuevos problemas referidos al tema de investigación y dar un aporte desde las ciencias sociales a través de la implementación de teorías y conceptos sociológicos que se ajustan al tema de investigación. Además de constituir un referente teórico en cuanto al tratamiento de la discapacidad desde la perspectiva de la Sociología Cultural.

De igual forma tiene gran significación para el proyecto integrador del Departamento de Sociología: "Sociología aplicada a los problemas del desarrollo local", ya que va hacia la búsqueda de la calidad de vida, del desarrollo, de las condiciones y de la inserción social. Su viabilidad radica en que existen pocos estudios en los que se aborde el tema de la discapacidad física relacionado con la incorporación laboral desde el enfoque de la Sociología de la Cultura.

Para una mayor interpretación del fenómeno realizaremos una valoración utilizando diferentes enfoques teóricos, para lo cual dividiremos en un orden metodológico la interpretación de la teoría sociológica: Las teorías que nos sirvieron de marco de referencia para interpretar la realidad social fueron: El sistema cultural de Parsons (paradigma objetivo); los símbolos significantes de Mead (paradigma subjetivo); el habitus y campo de Pierre Bourdieu (paradigma dialéctico); la perspectiva multidimensional de Jeffrey Alexander

⁷Soler Nariño, Osmanys: Representación social de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la comunidad de San Pedrito del municipio Santiago de Cuba. Tesis en opción al título académico de maestría en desarrollo cultural. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente, 2013.

(como teoría especial desde la Sociología de la Cultura). Todas con el objetivo de contrastar la teoría con la práctica en nuestra unidad de análisis.

Se utilizaron ambas perspectivas de análisis la cual permitió una mejor comprensión del fenómeno, los mismos permitieron recopilar la información necesaria, la cual servirá de apoyo para la obtención de datos y criterios significativos. Estos darán a conocer por qué se está manifestando dicha problemática en este sector poblacional.

Esta investigación se ha estructurado de la siguiente manera; un primer capítulo denominado **Discapacidad física e incorporación laboral: una mirada desde la sociología de la cultura**: en el que abordaremos en el primer epígrafe la evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con discapacidad como un fenómeno social, en el segundo epígrafe trataremos los antecedentes teóricos teniendo en cuenta la discapacidad desde una perspectiva cultural, el tercer epígrafe estará dedicado al análisis de los principales conceptos de la investigación.

El segundo capítulo tratará la concepción metodológica utilizada en el análisis a la problemática de las causas que afectan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en el del municipio Palma Soriano, su primer epígrafe reflejará las principales políticas laborales que se tienen en cuenta para la realización de planes de acción con el fin de incorporar laboralmente a las personas con discapacidad física motora. A demás en otro de sus epígrafes se abordaran los principales elementos del diseño teórico de la investigación, se explicarán la metodología, métodos y técnicas empleados en la misma, el análisis de los principales resultados de la investigación así como el planteamiento de un plan de acción con el propósito de disminuir dicha problemática. Las conclusiones, bibliografía y anexos.

Capítulo I Discapacidad física e incorporación laboral: una mirada desde la sociología de la cultura.

Epígrafe I.I Evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con discapacidad como un fenómeno social.

Históricamente el término discapacidad fue catalogado de forma negativa. Una persona que sufría de algún tipo de discapacidad era considerada como un “paciente” que debía ser curado o puesto bajo un tratamiento médico. Es un fenómeno social que existe en todas las sociedades, afectando proporciones predecibles e identificables de cada población. Por lo tanto, podría ser posible estimar los tamaños de las distintas poblaciones de discapacidad, determinar sus necesidades y desarrollar estrategias dirigidas a satisfacer esas necesidades.⁸

Si la discapacidad es definida como un problema social, las personas con discapacidad son vistas como un colectivo, víctima de una sociedad *discapacitante*, más que víctimas individuales de las circunstancias. Y de este modo, dicha visión es trasladada a las políticas sociales, tendentes a aliviar las barreras sociales y actitudinales, más que a compensar a las personas de manera individual.⁹

Si analizamos la evolución de la sociedad, nos percataremos que la accesibilidad en correspondencia con la integración social de estas personas pone al descubierto un factor importante a tener en cuenta: las barreras culturales, presentes en cada una de las etapas de la vida en sociedad, en las que se le da un sentido particularizado a la discapacidad como fenómeno; reflejado en el accionar de los individuos en función de la época, el contexto y la cultura.

Al analizar las principales características de la comunidad primitiva sería fácil percibir el rechazo hacia aquellas personas con algún signo físico diferente. Para la conciencia del hombre primitivo estas carecían de valor ante los ojos de sus dioses y de los demás miembros de la comunidad; siendo protagonistas, en su mayoría, de los actos más crueles

⁸Palacios, Agustina. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. España, Editorial Cinca, 2008, p. 64

⁹ De la Cruz Grabiél, Daimaris: Teatro y discapacidad desde la perspectiva sociológica. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciada en Sociología. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente, 2010

de sacrificio, en ofrenda a los dioses. Teniendo en cuenta el factor incorporación laboral podemos decir que la comunidad primitiva era una sociedad constituida por agrupaciones nómadas, donde la actividad laboral era la pesca, la caza o la recolección. Las personas con discapacidades no podían contribuir eficazmente al trabajo, por todo ello la sociedad aplicaba la eliminación física por un imperativo económico.¹⁰

Todo esto se debe a que el hombre primitivo no podía reflexionar acerca de la moral, la educación o el humanismo, para la conciencia de este hombre una persona con discapacidad carecía de todo valor debido a que no era según su apariencia semejante a los demás.

En la sociedad esclavista no existía una necesidad económica para la eliminación de las personas con discapacidades pero aún seguía viva entre los hombres la estimación a la fuerza física, mantenían algunas prácticas primitivas respecto a las personas con discapacidades. El jefe de la familia decidía las medidas a tomar según el defecto, se dice que eran arrojados a los ríos o abandonados en los montes para que fueran devorados por las fieras. Esto deja dicho que en esta época las personas con discapacidades sufrían severamente de rechazo social debido a que la fuerza física para realizar algunas actividades asumía un papel preponderante, lo cual imposibilitaba a la persona realizar algunas tareas dentro del marco social o familiar.

En la sociedad feudal, la discapacidad era sinónimo de diversión; estas personas llevaban su arte a las cortes donde solo eran aceptados como objetos de burla por los señores feudales y demás miembros de la sociedad. En esta etapa surge la caridad organizada cuya actividad se dirige a las personas con discapacidades físicas o mentales, numerosas personas con discapacidades se situaban frente a la Iglesia.

En esta etapa la mendicidad y la caridad formaron una unidad que generó una institución con espíritu mercantil. En esta etapa las personas con discapacidad eran marginadas y no tenían ninguna opción para acceder al trabajo o alguna otra forma de empleo por lo que solo tenían la posibilidad de pedir ayuda frente a las iglesias, lo cual se configuró como una fuente para solventar sus problemas de subsistencias.

¹⁰Rodríguez Barceló, Ramón: Cultura y Discapacidad. La experiencia cubana <<http://educaciones.cubaeduca.cu/medias/pdf/1239.pdf-Alfabetización-Biblioteca>> [Consultado el 7 de julio de 2014].

La Edad Media de los siglos V y X fue exponente de caridad hacia las personas con discapacidad física y mental, surgiendo así la caridad organizada; elemento que dio lugar a la marginación manifestada por la mendicidad. En esta etapa ocurre de la misma forma que en la sociedad feudal, donde estas personas eran sometidas al desprecio y la marginación por parte de una sociedad discapacitante. Aquí las personas con discapacidad no tenían otra propuesta de empleo que no fuera la caridad frente a las iglesias donde la misma se hace de forma organizada.

Con la llegada del capitalismo surge el modelo de rehabilitación para los discapacitados, lo que se evidenció con posterioridad a la II Guerra Mundial cuando se abogó por la reincorporación laboral para las personas que como consecuencia de la guerra sufrían algún tipo de discapacidad (alrededor de 430 mil hombres) que los situaba en una posición desventajosa ante el resto de la sociedad. *“Se consensuó que todos aquellos que regresasen de la guerra, ocuparían los mismos puestos de trabajo. El resultado fue que ocuparon sus puestos de trabajo durante tres años pero tras este período casi todos fueron reemplazados por personas sin minusvalías”.*¹¹

Con la llegada de este modelo de rehabilitación; la concepción supersticiosa en relación a la discapacidad, que asociaba a estas personas con lo maligno, es sustituida por un pensamiento basado en la diversidad, en términos de salud o enfermedad. Esto pautó la existencia de acciones paternalistas que limitan la integración social de éstas a la vida colectiva lo que da fe de la persistencia de los modelos sociales y culturales anteriores.¹²

Las interpretaciones antes expuestas ponen de manifiesto el continuo rechazo que tradicionalmente ha puesto como víctimas a las personas discapacitadas, disminuyendo sus posibilidades de integración a la sociedad; tanto en el plano laboral como en el social y cultural escenarios propensos a la interacción, al desarrollo intelectual y artístico, y por ende a la exteriorización de sus capacidades de crear en función de producir transformaciones

¹¹El Acceso y las Oportunidades: una Guía del Conocimiento de la Incapacidad. Breve Historia Del Movimiento de Los Derechos De Los Discapacitados. Publicación Electrónica de USIS, Vol. 4, No. 1, enero de 1999. pág. 1.

¹²BIDEM. pág. 3.

sociales. Garantizarle este derecho a la población con discapacidad es reconocer la diversidad cultural existente.

Dentro de las políticas sociales en función de incentivar planes de accesibilidad para los miembros de este grupo social es de especial importancia destacar el trabajo de Las Naciones Unidas. Esta organización aboga por la importancia de fomentar la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural *para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales que garantizan su existencia*".¹³ Consideramos que estas acciones deben ir encaminadas sobre la base de la equiparación de oportunidades a la creación de espacios accesibles para todos. Esto debe garantizar la integración social de los discapacitados a través de la eliminación de barreras físicas dentro del entorno social.

Por otra parte vale destacar que todas las constituciones de los países iberoamericanos consagran el derecho al trabajo y a la protección social, y la mayor parte de estas constituciones contienen referencias explícitas a los derechos de las personas con discapacidad, y más específicamente a sus derechos en materia de inclusión social y laboral. Además, la reducción de las profundas diferencias en el mercado de trabajo que afectan a las personas con discapacidad requiere de la puesta en marcha de políticas activas de empleo que ayuden a la mejora de su acceso al trabajo, faciliten su transición hacia éste e impulsen su desarrollo profesional.

La Organización Internacional del Trabajo¹⁴(OIT) ha desarrollado un programa que busca promover el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilitar medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Esta institución promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades, la creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y

¹³Torada Máñez, Rebeca y otros: *Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección Social e igualdad de género.* Organización Internacional del Trabajo. [s.l.], [s.n.], 2012. p. 71.

¹⁴ A partir de este momento, cada vez que se haga mención de esta organización será clasificada por sus siglas (OIT).

de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.¹⁵

La OIT se orienta por un enfoque integrado que se fundamenta en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el Convenio 159 de la OIT en el año 1983 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), en la Recomendación 168 -complementaria de este Convenio- y en otros Convenios de la OIT referidos a la igualdad de oportunidades. Mediante este programa dicha Organización proporciona asistencia a los responsables políticos y a los agentes sociales para el diseño y la ejecución de programas de rehabilitación, formación y empleo.¹⁶

El enfoque de esta organización está basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación, lo está matizado por la asistencia técnica que brinda la OIT, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo. Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.¹⁷

Los abordajes para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo, medidas de acción positiva, como la introducción de objetivos numéricos o cupos que se deben cumplir en plazos determinados, o políticas de contratación pública que incorporen objetivos de promoción de la igualdad.

¹⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Las reglas de juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Suiza, [s.n.], 2009.

¹⁶ Astorga Gatjens, Luis Fernando: Incluyendo a las personas con discapacidad en las políticas de desarrollo. [s.l.], [s.n.], [s.a.] pág. 13.

¹⁷ Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. [s.l.], [s.n.], [s.a.]. pág. 25.

En Latinoamérica, por ejemplo, esta organización internacional centra su análisis en algunos aspectos orientados a la incorporación productiva y al empleo para las personas con discapacidad con el fin de garantizar la integración económica de estas personas en la República Dominicana se ha puesto en marcha un programa nacional de acción, denominado "PRAXIS Dominicana", mediante el cual se involucra a diferentes actores: estado, sector privado, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones de personas con discapacidad y organismos internacionales. Con un enfoque similar al utilizado en la República Dominicana, se ha puesto en marcha en Panamá un programa nacional de acción, denominado PRAXIS Panamá¹⁸.

Otro programa que impulsa el OIT en el mismo escenario regional es el de Modernización de las Administraciones del Trabajo en América Central (MATAC) financiado por el Gobierno Español. A través del programa se está prestando apoyo a los Servicios Públicos de Empleo de Centroamérica, Panamá y la República Dominicana para la informatización de los procesos de intermediación laboral (bolsas electrónicas de empleo) y el mejoramiento de su gestión. En el marco de esta iniciativa se está capacitando al personal de los Servicios Públicos de Empleo para que puedan atender adecuadamente a las personas con discapacidad en busca de empleo.

Específicamente, en Cuba a partir de enero de 1959 se obtiene una experiencia en la cultura debido a que comienzan adoptarse medidas concretas para la atención a las personas con discapacidades. En el año 1982 se proclamó el Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidades. En éste se promulgó la defensa del acceso gratuito a la asistencia médica, la participación en el diseño y organización de los programas de rehabilitación, así como el desarrollo de las escuelas especiales a nivel internacional.

Además en dicho programa se hizo alusión en la importancia que implica para la persona con discapacidad la participación en las actividades deportivas y culturales y en la necesidad de brindar facilidades para la creación de asociaciones con fines culturales y recreativos. En el caso de Cuba se crearon la ANCI: Asociación Nacional de Ciegos y débiles visuales. La ANSOC: Asociación Nacional de sordos de Cuba. La ACLIFIM: Asociación Cubana de Limitados Físicos y Motores.

¹⁸ IBIDEM. Pp. 300 -368.

Por otra parte a partir del acuerdo 2820 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros (28 de noviembre de 1994) el país expresa la necesidad de crear una Consejo Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED)¹⁹. Este consejo tiene como finalidad el perfeccionamiento de los programas y proyectos integrales ya existentes dirigidos a este grupo social e incluir otros de mayor alcance y perspectiva.

Otro de los esfuerzos alcanzados por nuestro país en la integración de las personas con discapacidad están recogidos en el Plan de Acción Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad, el cual se vincula estrechamente a las experiencias existentes en materia de salud, educación, cultura, deporte y recreación, empleo, seguridad social, asistencia social, barreras arquitectónicas, ocio y tiempo libre, medios de comunicación social a fin de sensibilizar a la opinión pública y hacer participar a la sociedad en los problemas de la discapacidad, incorporando además elementos de investigación, información e intercambio científico-técnico.

Con respecto a otras necesidades existentes en materia de empleo se aboga por la implementación de un servicio socio laboral denominado Programa de Empleo para Personas con Discapacidad (PROEMDI), cuyo objetivo es promover políticas de participación activa de los discapacitados en el desarrollo económico y social de su localidad. También está dirigido a aquellas personas con limitaciones que buscan empleo, a los alumnos de las escuelas especiales y a quienes, aunque laboren en talleres especiales, deseen vincularse a una actividad.²⁰

Con respecto al desempeño laboral las personas discapacitadas se incluyen entre los sectores de la población prioritarios por el Estado cubano para su inserción laboral. La integración laboral se orienta de forma normal y solo en los casos de grave discapacidad o minusvalía se considera otra alternativa de empleo acorde con las posibilidades.

¹⁹El Consejo Nacional para la atención a las personas con discapacidad (CONAPED): tiene la función de proponer, coordinar y controlar la política de atención integral a las personas con discapacidades, en función del nivel socioeconómico alcanzado, los factores culturales predominantes y la disponibilidad de los recursos existentes en el país. Ver en: Nota de respuesta de Cuba en relación con la resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos sobre discapacidad. <<http://cubaminrex.cu/Multilaterales/Articulos/.../Otros/nota3.html>> [Publicado 6 de julio de 2012].

²⁰ IBIDEM.

Igualmente con la incorporación laboral establece un vínculo con la vida económica, la salud y la integración comunitaria mediada por la accesibilidad, estos factores han sido de gran importancia en las políticas sociales dirigidas a las personas con discapacidad en Cuba. Con ellos la Revolución pretende perfeccionar los programas de atención al discapacitado, y lograr desde un trabajo individualizado, el conocimiento de las necesidades, expectativas y aptitudes de los miembros de este grupo social.

Actualmente casi 17 800 discapacitados están incorporados a la vida socialmente útil, en empleos normales, talleres especiales o trabajo a domicilio; pero la existencia de los problemas de accesibilidad en las centros laborales no permiten que los mismos se incorporen a la vida social por su difícil acceso.²¹

Prestando especial atención a lo que acontece en el municipio Palma Soriano podemos mencionar que persisten las insatisfacciones en este sentido. Esto se debe a que las personas con discapacidad expresan que no tienen condiciones y que las opciones en el empleo ordinario son escasas, debido a que en mucho de los casos el apoyo recibido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es insuficiente. Las ofertas de trabajo para este grupo son reducidas condición esta que tiene su explicación a través del perfeccionamiento empresarial y la reducción de plantillas que se lleva a cabo en estos momentos en el país. Razón por la cual lo único que se les oferta es trabajo por cuenta propia y las autoridades pertinentes o sea la (ONAT) a la hora de pagar impuestos se les cobra sin tener presente que estas personas poseen características especiales las cuales en muchos de los casos les dificulta someterse a una norma de trabajo estricta igual que las demás personas.

Por otra parte se hace alusión al papel que juega la resolución número 14 que vienen plasmados en los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Esta resolución es la encargada de regular el empleo, no garantiza la prioridad para los mismos. No existe una regulación estatal que los proteja debido a que estos plantean que no hay equiparación de oportunidades. La atención social que reciben es baja porque el Consejo Nacional de Atención para las Personas con Discapacidad (CONAPED) que reside

²¹ Los discapacitados en Cuba. <<https://cubalagrannacion.wordpress.com/.../los-discapitados-en-cuba/>> [Publicado 5 ene. 2012].

en el municipio se debe reunir cada dos meses y de esta forma canalizar las principales insatisfacciones y problemáticas que presentan los mismos y no lo hacen.

Por lo que es una necesidad continuar promoviendo medidas para la realización de los objetivos de igualdad y plena participación en la vida social y el desarrollo de estas personas. Con este fin proponemos analizar los principales aspectos que hacen referencia a los estudios socioculturales relacionados con la incorporación laboral de las personas con discapacidad física desde la perspectiva de diferentes autores.

Epígrafe I.2: La incorporación laboral de las personas con discapacidad física en los marcos de la sociología de la cultura.

Como bien sugiere el título de nuestro epígrafe, abordaremos todo lo que respecta al tratamiento que se le ha dado a la discapacidad; relacionada con las barreras culturales como factor que influye en la integración de personas discapacitadas al medio social que los rodea. Desde la perspectiva de diferentes autores desde el ámbito internacional hasta caer en lo más particular, sin perder de vista el contexto del Consejo Popular la Cuba.

Las limitaciones físico-motoras constituyen una de las principales discapacidades que afectan a la población mundial, ocupando un segundo lugar entre éstas. Por la complejidad que reviste este tema en América Latina y la influencia que tiene en las esferas sociales y económicas, las investigaciones realizadas en los últimos años carecen de datos fehacientes que permitan elaborar un análisis detallado acerca de los principales problemas que afectan a este sector de la población.

Desde la Psicología se utilizaron trabajos de autores como Simón Jiménez (1996)²², Lara Jiménez,²³(1998) Pedro L Castro.²⁴(1995),²⁵ María Teresa García,²⁶ (2003), Arias Beatón,

²² Jiménez Simón, Juan Ramón: Procesos de exclusión social: redes de participación en personas con discapacidad. España. Universidad de Pablo de Olavide (Sevilla), (s.n), (1996)

²³ Jiménez Lara, Antonio y otros: Las necesidades percibidas; Situación de las personas con discapacidad en Castilla-La Mancha. España. (s.n), (1998)

²⁴ Castro, Pedro L. La rehabilitación integral del discapacitado físico en la escuela especial "SOLIDARIDAD CON PANAMÁ". (s.l). (s.n). 1995.

²⁵ Castro, Pedro L: Aproximación Psicológica al estudio de la familia con hijos especiales., (s.l), (s.n) Mayo de 1997.

(2008)²⁷. Estos artículos brindan importantes puntos de vista con respecto a la discapacidad, sin embargo se centran solo en los aspectos subjetivos de ésta, sin tener en cuenta elementos objetivos que influyen de manera directa en este sector de la población. De esta manera se puede afirmar que la psicología trata la discapacidad desde la influencia del medio familiar sobre ésta. También se interesan en la influencia de la autoestima en el desarrollo del discapacitado como persona. De la misma manera tratan las consecuencias negativas que puede acarrear para la persona con discapacidad tener sentimientos de represión hacia sí mismos, por sentirse inútiles o no poder desarrollar plenamente sus capacidades.

Sin embargo se desliga de otros factores de igual importancia como lo son la influencia del medio social sobre los discapacitados, la existencia de entornos inaccesibles que limitan su desarrollo pleno y la existencia de barreras físicas que impiden la integración social plena de estos a los diferentes espacios de socialización. Por tanto los mismos aportan una visión de la importancia que tiene el comportamiento de la familia para el desarrollo pleno del discapacitado, además del valor que posee para estos hacerlos sentir útiles y capaces de valerse por sí mismos.

Sin embargo la principal limitación de estos trabajos se centra en la exclusión de la influencia de los factores objetivos sobre la discapacidad. Por tanto sentimos la necesidad de analizar otras ciencias que se interesaran en este fenómeno, por lo que nos referiremos a continuación a la Medicina.

En busca de nuevos puntos de vista sobre la discapacidad y la integración de las personas que la padecen al entorno social desde la Medicina se utilizaron artículos de autores como

²⁶ García, María Teresa. La familia y el discapacitado sensorial. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana (s.n), (2003), p. 20

²⁷ Arias Beatón, Guillermo. Desarrollo histórico de los escolares con necesidades educativas especiales. Apuntes y consideraciones. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana. (s.n), (2008).p. 39

Díaz Piñera et al (2010)²⁸, Robles García, et al, (2010)²⁹, Heredia Guerra et al, (2010)³⁰, Saaibi, (2002).³¹

En estos artículos se le da tratamiento a la discapacidad desde lo biológico sin tener en cuenta los factores sociales y culturales que influyen en este proceso. Por lo que la discapacidad se representa como una enfermedad congénita u adquirida que debe ser tratada y rehabilitada poniendo en una situación desventajosa al discapacitado respecto al resto de la sociedad. La visión que se tiene de la discapacidad en la medicina no es del todo errada, en tanto se tiene en cuenta su intención de mejorar las condiciones de vida del discapacitado perfeccionándolo físicamente. Ésta ha sido una forma de construir culturalmente las relaciones sociales en torno a la discapacidad, al concebirlas solamente como personas enfermas.

Evidentemente es una manera restringida de analizar este fenómeno obviando al medio sociocultural y la capacidad de éste para generar barreras sociales, culturales y físicas que pueden limitar la integración social de los individuos con discapacidad. Estas construcciones que han sido incorporadas culturalmente al pensamiento de los hombres con el devenir de los años contribuyen a que estas personas sean vistas como necesitadas de ayuda o de caridad. De la misma manera en ocasiones se les niega su derecho a desarrollar las habilidades que poseen en todas sus potencialidades por no ser considerados como parte de la sociedad.

²⁸ Díaz WJ, García Y, Linares TM, Rabelo G, Díaz H: Envejecimiento e invalidez. Nuevos retos para la sociedad cubana. Revista Cubana de Salud y Trabajo (s.l), (s.n), 2010- 11. P 38-46.

²⁹ Robles G R; Medina D R, Páez PF, Becerra RB: “Evaluación de funcionalidad, discapacidad y salud para la rehabilitación psicosocial de pacientes asilados por trastornos mentales graves” en Revista de Salud Mental; Vol. 33, No. 1, enero-febrero 2010.p: 67-75.

³⁰ Heredia LF, Ranero V, Campos M..“Prevalencia y factores de riesgo de discapacidad física en gerontes músicos. Hospital Julio Díaz. Años 2005-2008 ”en Revista Cubana de Salud y Trabajo (s.l), (s.n), 2010; 11, p.26-37

³¹Saaibi Diego Luis: “Calidad de vida y discapacidad física.” en Revista Colombiana De Reumatología Vol. 9 No. 4, Diciembre 2002, pp. 281-286

Desde las ciencias sociológicas analizaremos las principales causas que intervienen en este estudio a partir de la concepción de diferentes autores con el objetivo de tener una visión complementaria del tratamiento que ha tenido la discapacidad como fenómeno social. A partir de la utilización de trabajos que proporcionen una visión de la discapacidad se pretende incorporar aspectos tanto subjetivos como culturales, que se denotan en autores como: Agustina Palacios (2008), Miguel A Ferreira (2007) Fernando Fantova (2005).

El primero de estos investigadores brinda un análisis de cómo se ha desarrollado la visión de la discapacidad desde el surgimiento de los primeros modelos que trataron de explicarla y darle solución, hasta los momentos actuales.³² En el mismo expone que más allá del valor que se le brinda a la rehabilitación para las personas con discapacidad importa la inclusión y aceptación por parte de las sociedades. Además ofrece una nueva visión de la discapacidad a partir de que las concibe no como personas que posean algún tipo de impedimento para realizar actividades o incorporarse al medio social sino como personas que presentan diversidad funcional.

De esta manera cada una de estas personas con discapacidades presentan especificidades que deber ser tenidas en cuenta para diseñar los espacios públicos y fomentar el desarrollo pleno de sus habilidades. Además debemos tener presente que cada individuo posee diferencias significativas en cuanto a el otro, lo que implica la construcción de una mirada sociocultural a la discapacidad a partir de concebir a los individuos desde las diversas formas de relacionarse, comportarse, comunicarse, interactuar, etc.

Por su parte Miguel A Ferreira esboza una mirada culturalista propia de la Sociología de la Cultura. En ésta pone en práctica elementos de la construcción cultural de cada individuo en correspondencia del contexto social en el que se desarrolle. De esta manera expresa: "*la discapacidad no es una característica objetiva aplicable a la persona, sino una construcción interpretativa inscrita en una cultura*".³³ Ofrece así una visión de cómo se ha percibido el fenómeno de la discapacidad a través del campo cultural lo que propició aspectos

³²Palacios, Agustina: El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. edit. Caja Madrid. octubre 2008. p. 36.

³³Ferreira, Miguel A V, Rodríguez Díaz Susana: "Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la dis-capacidad". En Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, Núm. 1 (2010). P. 64-8.

significativos a tener en cuenta para la elaboración del presente trabajo. Ferreira analiza como la visión existente sobre la discapacidad se deriva de un patrón cultural que la ve como un fenómeno, partiendo de la construcción interpretativa que poseen las personas sin discapacidad sobre cómo deben ser los seres humanos y como desarrollaran las actividades cotidianas.

Desde su punto de vista Fernando Fantova aduce que aunque los esfuerzos que se realizan a nivel mundial para mejorar las condiciones del discapacitado son numerosos aún persisten muchos obstáculos necesarios de superar.³⁴ Ejemplo de estos son los modelos segregadores que pueden encontrarse en la población actual. Los mismos se traducen en estigmatizaciones existentes en la población que interpretan la discapacidad como un impedimento para realizar las actividades cotidianas. Conjuntamente se expresa a través de construcciones culturales que influyen directamente en que a las personas que presentan algún tipo de discapacidad no se les ofrezcan las mismas oportunidades a nivel profesional que a una persona que no presente discapacidad.

Por otra parte el investigador Rafael de Lorenzo García plantea es importante expresar que las personas que presentan algún tipo de discapacidad con frecuencia conciben su vida y sus necesidades supeditadas a las de aquellas personas que cuidan de ellas, creando un vacío en ellas que llenan con ocio, desinterés y en muchos casos con baja autoestima³⁵.

Teniendo en cuenta los estudios que han tratado el tema de la discapacidad desde diferentes perspectivas de análisis, nos apoyamos primeramente en algunos de los trabajos que muestra el tema de la discapacidad desde una perspectiva cultural.

En este caso citamos el tema de integración social de los discapacitados en el trabajo de tesis de la socióloga Daimaris de la Cruz. La autora se enfoca en el teatro y su relación con la discapacidad. Ella considera al mismo como una de las mejores vías de integración social,

³⁴ Fantova, Fernando: Mesa redonda: Escenarios de abordaje de la nueva realidad social. Observatorio de procesos de exclusión y de incorporación social. Cuarta jornada técnica (16 de diciembre de 2005) CIT POR Ferreira, Miguel A.: artículo: La discapacidad como fenómeno social. Perspectiva e implicaciones. Univ. De Murcia, Univ. Complutense de Madrid. (s.n), (s,f). p.57.

³⁵ Lorenzo García, Rafael: artículo: El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: Desarrollo humano y discapacidad. (s.n), (s.f).p. 87.

puesto que para nadie es un secreto las grandes funciones educativas y de socialización que posee esta rama del arte para trabajar la discapacidad en la sociedad.³⁶

Pero no es el teatro la único vía que debemos tener en cuenta para una mejor integración social, puesto a que todos sabemos que a estas personas el acceso a estos lugares le es casi imposible lo que impiden que tengan un adecuado proceso de socialización ya que el entorno en el que se encuentra posee disímiles barreras que obstaculizan el acceso provocando en ellos una cierta negativa de participación a estos lugares.

De igual forma ha sido abordado el trabajo de tesis de la socióloga Misleydis Mendoza (2013) la cual hace alusión a la representación social que poseen las personas de los conocimientos estereotipados que atraviesan la incorporación laboral de las mujeres con discapacidad física motora en el municipio de Yara ³⁷y tiene como principal limitación que aunque no aborda directamente el tema de las barreras culturales como centro de la investigación, analiza algunos que de cierta manera constituyen barreras para la plena incorporación de la mujer discapacitada a la esfera laboral.

Otro de los trabajos donde se evidencian las representaciones sociales dentro del tema de la discapacidad es el del sociólogo Osmanys Soler, el cual aborda en su trabajo la representación social que tiene la incorporación laboral de las personas que presentan discapacidad para las personas que no la presentan en el cual hace referencia a que la imagen de vulnerabilidad unida a un patrón cultural que prioriza la eficiencia son los principales aspectos que caracterizan a la representación social que tienen diferentes grupos

³⁶ de la Cruz Gabriel, Daimaris: Teatro y discapacidad desde la perspectiva sociológica. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2009-2010.

³⁷ Mendoza Vázquez, Misleydi: La representación social de la mujer con discapacidad física en el ámbito laboral desde una perspectiva cultural en el municipio Yara. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2012-2013.

sociales de trabajadores sobre el proceso de incorporación laboral de las personas con discapacidad.³⁸

La principal limitación de este trabajo, es que solo se enmarca en la identificación de los principales aspectos que caracterizan a la representación social que poseen diferentes grupos sociales de trabajadores sobre el proceso de incorporación laboral de las personas con discapacidad física del municipio.

Sobre la base del tema de la discapacidad se tuvieron en cuenta otros trabajos que muestran gran interés en la integración social de estas personas al medio social.

Tal es el caso de la investigación realizada por la socióloga Arlyn Milán; discapacidad intelectual e integración laboral desde la perspectiva de la sociología de la cultura. Dicho estudio aborda el tema de la incorporación laboral de las personas con discapacidad intelectual a nivel de familia y de las instituciones laborales. También analiza las causas que desde el orden cultural están presentes dentro de este proceso. En su tesis busca como objetivo principal identificar las causas que puedan constituir barreras en la incorporación laboral de las personas con discapacidad como una vía de de inserción laboral.³⁹

Considerando así que una de las principales limitaciones de su trabajo están dadas en que solo se interesa por las causas que influyen en el problema desde el orden cultural.

Kelia Quinzan (2013) en su tesis en opción al título de licenciada, basa su objetivo en identificar las principales causas de la poca incorporación laboral de las personas con discapacidad intelectual⁴⁰. En su trabajo se evidencia cómo las personas con discapacidad

³⁸Soler Nariño, Osmany: Representación social de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la comunidad de San Pedrito del municipio Santiago de Cuba. Tesis en opción al título académico de máster en desarrollo cultural . Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 2013.

³⁹Milian Guasch, Arlyn: Discapacidad intelectual e incorporación laboral desde la perspectiva de sociología de la cultura. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2012-2013.

⁴⁰ Quinzan Dousou, Kelia: La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual en la comunidad de Caney. Un estudio desde la Sociología de la Cultura. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2012-2013.

son vistos desde diferentes puntos de vista de la sociedad así como a las diferentes trabas que tienen que someterse estas personas para acceder a disímiles espacios sociales y con énfasis toca el tema central; el acceso al trabajo y como sería vital para la plena integración.

Leyanis Torrejón (2007) nos da un acercamiento a la integración laboral del discapacitado físico motor, en el municipio de las Tunas, la misma da su apreciación de cómo el trabajo puede ser parte importante de la vida del discapacitado pero su principal limitación es que no ve el trabajo como una forma de vincularse con las otras personas y que se sienta motivado a la hora de formar parte de un colectivo de trabajo. ⁴¹

Como punto de concordancia entre autores podemos plantear que las principales causas que limitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad están asociadas a la existencia de patrones culturales unidos a la vulnerabilidad y a los estereotipos sociales que se construyeron culturalmente a través del proceso de socialización y esta además decir que estos factores constituyen barreras para la plena incorporación laboral de estas personas.

Aún falta mucho por hacer para lograr que los discapacitados se incorporen laboralmente. Los diversos estudios analizados en este epígrafe evidencian las barreras culturales a las que han tenido que enfrentarse estas personas en el ámbito del empleo. En tal sentido consideramos pertinente abordar la relación que establecen los conceptos de discapacidad física, barreras culturales e incorporación laboral.

Epígrafe I.3: Una aproximación conceptual a la relación entre discapacidad física, barreras culturales e incorporación laboral.

A partir de las investigaciones consultadas en el epígrafe anterior, se exponen elementos que resultan importantes para la realización del presente trabajo: concepciones como discapacidad, accesibilidad, integración social espacios laborales, incorporación laboral y barreras culturales. Por lo que se considera indispensable abordar las ideas antes expuestas desde diferentes puntos de vista.

⁴¹ Torrejón Vásquez, Leyanis: La integración laboral de las personas con discapacidad físico motora en el municipio las Tunas. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2007-2008. P. 20.

Culturalmente este término de “**discapacidad**” ha sido utilizado para señalar en una población el impedimento para operar de manera natural. Dicha comprensión de disfuncionalidad, podría decirse, fue avalada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980 en la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía. Dicha clasificación de *discapacidad* se conceptualiza como un problema social y personal, que requiere no sólo atención médica y rehabilitadora sino también apoyo para la integración social. A esta han de darle respuesta mediante tratamientos individuales y de acción social cuya superación requiere tanto de cambios personales como cambios en el entorno.⁴²

La discapacidad es el resultado de la interacción entre personas con diferentes niveles de funcionamiento y un entorno que no toma en cuenta tales diferencias. Dicho de otra manera, las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y esta pobreza, en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras.

Desde la perspectiva laboral podemos decir que la **discapacidad** no constituye una limitación, pues estas personas pueden desempeñar u ocupar distintos cargos en la esfera laboral. Les permite ampliar habilidades y capacidades. No obstante debemos tener en cuenta que existen barreras culturales que pueden mediar la inclusión de este grupo social a la sociedad como por ejemplo: considerarlos “vulnerables” o “necesitados” de protección extensa. Estos patrones culturales lo podemos encontrar en las relaciones sociales de los discapacitados físicos motores en su acceso a los espacios laborales del territorio.

Según el autor Ramón Rodríguez (2015) se pudo conocer que la **discapacidad** es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y

⁴²Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001. CIT. POR Rodríguez Vega, Lysmaris. P. 34.

progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.⁴³

Desde la ciencia sociológica investigadores como el mexicano Raúl Sergio (2003)⁴⁴, concibe a la discapacidad como estructuras donde prevalece la discriminación, marginación y exclusión. Se enmarca en el déficit de integración que poseen estas personas y propone aspectos para mejorar el problema social a través de la elaboración de una sociología de la discapacidad. No obstante este autor no expresa explícitamente cómo en los diversos ámbitos de inclusión social (ejemplo el contexto cultural) podría generarse un conjunto de prejuicios y estereotipos que constituyen barreras en la autonomía e independencia del individuo.

Desde un acercamiento a la diversidad investigadores como Javier Romañach y Agustina Palacios (2008) proponen una nueva perspectiva de la discapacidad a partir del funcionamiento diverso de la naturaleza humana en relación con la sociedad. Ambos autores apoyados en un pensamiento por lo diferente o diverso reconocen que las personas con algún tipo de deficiencia no son discapacitadas sino un grupo diverso en tanto su funcionamiento es diferente del resto que no presenta discapacidad.⁴⁵

De igual forma hicimos uso de la definición dada por Patricia Brogna en la cual expresa: *“Sin embargo todos sabemos que la discapacidad...”no es una condición a curar, a completar o reparar: es una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo). La discapacidad toma cuerpo en un espacio situacional, dinámico e interactivo entre alguien con cierta particularidad y la comunidad que lo rodea”...*⁴⁶

⁴³Rodríguez Barceló, Ramón: OB. CIT.

⁴⁴ González Návar, Raúl Sergio: Discapacidad y Sociedad: Un acercamiento desde la sociología. Tesis para optar por el Grado de Doctor en Sociología. Departamento de Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 2003. P. 1.

⁴⁵ Palacios, Agustina. El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, Editorial Cinca, octubre ,2008. P. 83.

⁴⁶ Brogna, Patricia. El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Edit.: El

Por lo que se puede juzgar según lo expuesto por la autora que la discapacidad se encuentra en estrecha relación con el medio social y la influencia de éste en la aparición de barreras que pueden limitar la incorporación de estas personas al espacio laboral.

Luego de ofrecer un análisis a estas concepciones consideramos que la **discapacidad física motora** desde la perspectiva de la sociología de la cultura puede concebirse como una construcción sociocultural que tiene su base en la insuficiente comprensión de la diversidad funcional y social de esas personas en sus relaciones con el espacio laboral. En nuestra opinión la discapacidad está mediada por diversas formas de pensar o barreras culturales que tienden a limitar la incorporación laboral de dicho grupo social al no incluir las necesidades y particularidades de estos individuos. Por tanto la discapacidad es configurada y estructurada socioculturalmente por los criterios de vulnerabilidad e improductividad.

La concepción antes expuesta nos ayuda a entender el porqué la sociedad crea obstáculos que le impiden la integración de estas personas al entorno social. Pero no solo dentro de la sociedad existen limitantes sino que también dentro del espacio laboral se hallan diversos obstáculos en lo que respecta la integración de los mismos por lo que nos llevó a abordar el concepto de barreras culturales.

Otro de los autores que hace referencia a la mediación de las estructuras culturales en la incorporación social de las personas con discapacidad es Tom Shakespeare⁴⁷. Este concibe que dichas personas no solo están limitadas por la discriminación material sino también por un prejuicio que está implícito en la representación cultural, el lenguaje y la socialización. Evidentemente el autor nos conduce a los prejuicios como barreras culturales que condicionan las relaciones que establecen los discapacitados con su contexto social.

Muy cercana a esta concepción de Shakespeare (1994) sobre barreras culturales pero con matices diferentes tenemos a Ferreira quien introduce que la discapacidad es resultado de un patrón cultural que está inscrito en el marco socioeconómico de una sociedad. Es decir el patrón se construye entorno a los intereses de los no discapacitados. A nuestro juicio

Cisne. Argentina. Abril, 2006. p. 87.

⁴⁷ Shakespeare, Tom: Cultural representations of disabled people: dustbins for disavowal, en Disability and society, No. 9, Vol. 3, 1994. pp.283-301,

estamos ante otra perspectiva de las barreras culturales como patrones culturales que responden a las creencias y valores de los que son ubicados socialmente en la "normalidad".⁴⁸

Desde la perspectiva del sociólogo Colin Barnes (1994) las barreras culturales son: "una consecuencia de la negación por parte de la sociedad de acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la actividad general que supone la vida económica, social y cultura".

Dada la influencia potencial de estas en el contexto laboral se puede decir que las barreras culturales dentro de los espacios laborales: son formas de pensamiento que se han construido socialmente en torno a la accesibilidad de las personas con discapacidad en el medio social. Estas formas de pensamiento o estructuras simbólicas constituyen barreras en la comprensión del acceso de los individuos a los espacios públicos y parten del diseño que realizan las instituciones sociales a estos espacios con el fin de alcanzar una mejor incorporación laboral.⁴⁹

Para entender el concepto de barreras culturales es necesario tener en cuenta la percepción que tiene Pierre Bourdieu (2001)⁵⁰ acerca del habitus: son estructuras mentales que están inscritas en las instituciones laborales y van a estar mediadas por las barreras culturales que impiden el acceso a los espacios laborales de las personas con discapacidad.

Es por esto que las **barreras culturales** pueden ser interpretadas como producto de una construcción cultural que va a ser concebida a través de componentes, símbolos y significados socialmente establecidos por las instituciones laborales donde se establece una red de relaciones entre las personas encargadas de otorgar puestos laborales a las personas con discapacidad física.

⁴⁸ Ferreira, Miguel A.: artículo: La discapacidad como fenómeno social. Perspectiva e implicaciones. Univ. De Murcia, Univ. Complutense de Madrid. (s.n), 2008. P. 143.

⁴⁹ Este concepto parte de las concepciones creadas a partir de la información recogida y el análisis bibliográfico.

⁵⁰ Ritzer, George: Teoría Sociológica Clásica. España, Editorial McGraw-Hill, 2001, p.500.

Teniendo en cuenta la concepción acerca de las **barreras culturales dentro de los espacios laborales**, podemos decir que impiden la integración de las personas con discapacidad a la esfera laboral. Para mejorar esta situación se necesita la creación de diseños más inclusivos y accesibles para todos, donde el **espacio laboral** constituya no solo un lugar de socialización para estas personas sino también de formación de capacidades para el desarrollo de su vida social.

Apoyándonos en los estudios realizados por Leyanis Torrejón, la misma menciona que los espacios laborales no son más que espacios de socialización para las personas con discapacidad en donde los agentes de socialización pasan a formar parte importante en el vínculo estas personas con los demás.⁵¹

Según Bourdieu este puede ser definido como un sistema donde cada elemento que integra el mismo tiene un valor distinto⁵². Éste está compuesto por un conjunto aspectos como: los trabajadores, los directivos, las normas y valores socialmente establecidos, las posiciones sociales, entre otros elementos.

No obstante a los efectos de nuestra investigación sobre la discapacidad, el espacio laboral es el lugar donde no solo las personas con discapacidad refuerzan sus habilidades y capacidades para su vida diaria sino que además contribuye a la integración social del individuo. El espacio laboral le permite a la persona con discapacidad una interacción o relación constante con sus principales componentes: los compañeros de trabajo, la familia, las asociaciones, las normas instituidas, los recursos, las organizaciones sociales, etc.

En esencia cada uno de estos elementos tiene un valor dentro del espacio y deben ponerse en relación para comprender las problemáticas de accesibilidad que pueda presentar este grupo social.

La integración de todos estos aspectos posibilita que se propicie una mejor **integración social** de las personas con discapacidad física motora al entorno social, garantizando así la incorporación laboral de los mismos dentro del municipio.

⁵¹ Torrejón Vásquez, Leyanis. OB. CIT. Pág. 16.

⁵² Bourdieu, Pierre. OB. CIT. p.123.

Por otra parte desde nuestra concepción podemos mencionar que la **incorporación laboral** es entendida como la persecución de la integración de las personas con discapacidad física al espacio laboral. En ella deben participar las instituciones laborales con el fin de disminuir dicha problemática.⁵³

Por lo que podemos decir que uno de los criterios que presta gran importancia para facilitar la **incorporación laboral** de las personas con discapacidad física motora dentro del municipio es la búsqueda de la integración social de las personas con discapacidad. Por lo que se hace imposible no mencionar a este proceso como parte imprescindible en la vida de estos individuos. Entender la integración social en la discapacidad implica puntualizar en algunas concepciones desde la sociología.

En cuanto a la integración, encontramos tres enfoques diferentes que matizan a dicho concepto, así como a nuestra perspectiva de la incorporación laboral. Por ejemplo desde una mirada funcionalista este proceso teniendo en cuenta el grado en que un individuo al compartir normas, valores y creencias con otros experimenta un sentimiento de pertenencia al grupo. El segundo va referido al nivel en que se complementan entre sí las actividades o funciones de las diferentes instituciones. Por último la integración está asociada a la presencia de instituciones específicas que promueven la actividad de complementación y coordinación de otros subsistemas de la sociedad.⁵⁴

Sin embargo en cualquiera de estas tres miradas a la integración social Parsons nos ubica en la idea de estabilidad y el lugar de las estructuras sociales para alcanzar el equilibrio de los sistemas sociales. Si realizamos una lectura crítica observaremos como en el primero se prioriza al sistema cultural o algunos componentes del mismo. Por otro lado en los dos restantes está el papel de las instituciones y su complementación para alcanzar la integración.

Otras dos perspectivas sociológicas sobre la integración la tenemos en J Habermas y A Giddens. Para Habermas la integración social se da en el mundo de la vida a partir de un

⁵³ Este concepto parte de las concepciones creadas a partir de la información recogida y el análisis bibliográfico.

⁵⁴ Giner, Salvador y Emilio Lamo de Espinosa: Diccionario de Sociología. Madrid, Alianza Editorial, 2001, p.386.

consenso garantizado normativamente o alcanzado mediante la comunicación ⁵⁵ . Por otro lado Giddens define este proceso como la reciprocidad entre los actores en circunstancias de copresencia ⁵⁶ . Al revisar estas dos concepciones apreciamos su notable diferencia en relación con Parsons pues en vez de destacar las cuestiones estructurales cobran significado en la integración, la comunicación y la reciprocidad.

Al referirse a este concepto el autor Laparra M. et al (2007)⁵⁷. Podemos decir que hablamos de integración cuando el individuo participa en la toma de decisiones políticas, está integrado al mercado laboral, es recocida su participación en la dinámica social y tiene fuertes lazos familiares y comunitarios.

Finalmente en el caso de la discapacidad, en ocasiones, aparece vinculada la integración al principio de normalización. Este promueve el acceso de las personas con discapacidad al medio social y a sus servicios. Por ejemplo los educativos, de rehabilitación, deporte, ocio, cultura y trabajo. La normalidad en su esencia propone un criterio de adecuación para los ‘no normales’. Aquellos no ajustables a un patrón cultural y social que se disemina por todos los espacios de la sociedad.

No obstante los empeños de la normalización quedan inconclusos porque no se mencionan las acciones concretas para incorporar a los discapacitados a las diversas prácticas sociales. De igual manera no se tiene en cuenta que cada una de ellas y los servicios de atención pueden ser portadores de un conjunto de barreras culturales. De ahí que si no son analizadas críticamente pueden situar a estos individuos, a pesar de la buena voluntad de la normalización en ubicaciones desfavorables para la integración.

Indiscutiblemente el análisis a los diferentes conceptos abordados se inscribe dentro de una perspectiva teórica de la sociología que permite comprender la problemática estudiada. De ahí que en el próximo epígrafe incorporemos a nuestra explicación de las barreras culturales nuestra teoría integradora de la investigación conjuntamente con otros enfoques micro y macro social.

⁵⁵Ritzer, George: Teoría Sociológica Clásica. España, Editorial McGraw-Hill, 2001, p.505

⁵⁶Corcuff Philippe: Las nuevas sociologías. La Habana, Editorial Félix Varela, 2003, p. 50

⁵⁷ Pérez Bueno, Luis Cayo et al: Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Madrid, Editorial Cinca, 2010, p.29.

Epígrafe I.4: La construcción cultural de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física. Un análisis desde las teorías sociológicas.

En este epígrafe se trabajarán con algunas teorías sociológicas que sirvieron de guía para el desarrollo de la investigación y aplicadas con el objetivo de explicar cómo funciona la problemática basándonos en ideas fundamentales que, por su nivel de importancia constituyen el marco teórico de esta investigación sociológica.

En nuestra investigación fueron utilizadas como teoría objetivista de Parsons a través del sistema cultural, por otra parte se le dará un tratamiento a la perspectiva subjetiva mediante los principios básicos del interaccionismo simbólico. Como teoría integradora, utilizamos a Pierre Bourdieu con el habitus, campo y capital cultural que constituye la mirada dialéctica de nuestro fenómeno. Se utilizará el enfoque multidimensional de análisis de Jeffrey Alexander⁵⁸ como teoría especial.

Desde el enfoque objetivista hicimos uso del funcionalismo estructural con lo planteado por T. Parsons (1960) acerca de los sistemas culturales. Este autor define al sistema cultural como: "*...un sistema pautado y ordenado de símbolos que son objeto de la orientación de los actores, componentes internalizados y de pautas institucionalizadas del sistema social...*"⁵⁹. En nuestro fenómeno las barreras culturales están presentes dentro del sistema cultural son las que limitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física. Estas barreras se conforman dentro del sistema cultural como parte indisoluble de la posición de vulnerabilidad otorgada a estas personas dentro de sus relaciones sociales en el espacio laboral.

Los empleadores poseen una construcción cultural la cual permite establecer formas de pensar, sentir, hacer y entender los procesos que intervienen en la incorporación laboral de las personas con discapacidad la cual expresa a través de barreras mentales que se interpretan mediante la imagen de vulnerabilidad ya que los consideran dentro del espacio

⁵⁸ Alexander, Jeffrey: Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas. Editorial Anthropos, Barcelona, 2000, p.169.

⁵⁹Ritzer, George: Teoría sociológica Contemporánea. España, Editorial McGraw-Hill, 1993, p.122.

laboral personas no aptas para trabajar y necesitados de cuidados, factor este que limita la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo en esta teoría el autor no ve al sistema cultural como algo dinámico además de que no concibe a éste como producto de la construcción social de la cual somos parte fundamental. No admite la capacidad de los actores sociales para crear y recrear a ese sistema, en nuestra opinión ésta constituye la principal limitación de la teoría. Igualmente sucede en los sistemas culturales en los cuales los individuos crean las barreras culturales que en este caso serán los limitadores de la incorporación a los espacios laborales de las personas con discapacidad física dentro de los centros laborales. Estos van a estar en estrechamente relación con las experiencias vividas por estos en el contexto social donde se desarrollen.

Sin embargo los actores sociales serán capaces de crear nuevos patrones culturales o modificar los ya existentes en correspondencia con las nuevas experiencias vividas, los cuales serán creados o recreados teniendo en cuenta los símbolos y significados que han sido pautados e institucionalizados socialmente.

Basándonos en las limitaciones que posee el estructural funcionalismo decidimos utilizar otra perspectiva de análisis: el interaccionismo simbólico. De esta teoría utilizamos los principios básicos que pautan su construcción teórica. Algunos de estos principios son: que los seres humanos tienen capacidad pensamiento, dicha capacidad se configura en la interacción social de las personas, a través de ésta, el individuo intercambia símbolos y significados que le confieren el poder para hacer modificaciones, lo que le permite valorar sus ventajas y desventajas en el espacio que los rodea. Estos tienen una capacidad de pensamiento la cual le permite modificar esos símbolos y significados.⁶⁰

El proceso de incorporación de las personas con discapacidad física dentro de los centros laborales está dada por el grado de interacción social que se establezca entre los empleadores y estas personas acerca de cómo son y de cómo deben ser tratados los

⁶⁰IBIDEM, p.261.

mismos. Este proceso está moldeado por la construcción cultural llevada a cabo por los empleadores dentro de los centros laborales las cuales deben estar capacitadas para emplear a personas con discapacidad física. Las empresas como instituciones sociales son las que fijan estas barreras culturales por las que se rigen estas personas para tratar al discapacitado.

Los símbolos y significados que están socialmente establecidos dentro de los centros laborales mediante el proceso de interacción social son los que actúan en forma de barreras que imposibilitan la plena incorporación de estas personas al espacio laboral. El proceso de interacción social que se da dentro de los centros laborales resulta de gran importancia para las personas con discapacidad física debido a que éste le permite al discapacitado relacionarse con los diversos símbolos, significados, valores, etc. que constituyen barreras para su incorporación laboral.

Los empleadores como eslabón fundamental dentro del proceso de incorporación laboral de estas personas con discapacidad física deben estar capacitados para transformar la forma de comprender, interpretar, concebir y explicar a la discapacidad dentro del espacio laboral de manera que se les pueda brindar una perspectiva más inclusiva con el fin de proponer a este problema otra visión, donde se interprete la incorporación laboral como un factor primordial para garantizar la autonomía, rehabilitación y la plena inclusión social de estas personas dentro del municipio. Estas acciones van a permitir que se transforme esa imagen vulnerabilidad en una concepción más activa de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.

De manera general el uso del enfoque parsoniano del sistema cultural nos permite darnos cuenta que lo antes expuesto por el interaccionismo simbólico le atribuye gran importancia a los símbolos y significados socialmente establecidos que ocurren dentro del proceso de interacción social sin tener antes presente la incidencia que tienen los procesos objetivos y las estructuras sociales dentro de determinado fenómeno social.

Con la interpretación realizada en torno a la incorporación laboral de las personas con discapacidad física, desde el Interaccionismo simbólico y sus principios básicos, hemos llegado a la conclusión de que nuestra problemática necesita ser analizada desde otra

perspectiva sociológica para una mejor comprensión ya que esta perspectiva nos permite interpretar la realidad desde una postura dialéctica la cual permite hacer un análisis profundo las principales causas que inciden en la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Por lo que se tuvo en cuenta la perspectiva de análisis de Pierre Bourdieu (2008) donde hicimos uso de los conceptos de habitus, campo y capital cultural en el fenómeno abordado para una comprensión dialéctica. Según Bourdieu: *el habitus está compuesto por esquemas de percepción y valoración de una estructura social.*⁶¹ Hace referencia a aquello que se ha adquirido y se incorpora en el cuerpo de forma duradera. Es la forma en que las barreras culturales se incorporan o internalizan en los individuos, en este caso los empleadores de los centros laborales.

En la actualidad el universo de personas con discapacidad físico motoras que residen en el consejo popular La Cuba presentan poca incorporación al trabajo. En el mismo no existe una construcción de los espacios laborales atendiendo a las diferencias particulares y necesidades de las personas con discapacidad lo que argumenta la existencia de barreras culturales que limitan la incorporación laboral de las personas discapacitadas en el ya mencionado consejo popular.

Dentro de los espacios laborales que residen dentro de la comunidad existe una visión de vulnerabilidad sobre las personas con discapacidad física motora. Esta visión coloca a la persona discapacitada en una situación de desventaja frente a las personas que no la presentan. De manera tal que dichas personas son vistas como incapaces de valerse por sí mismas, lo que a su vez provoca que no se les brinde la oportunidad de desarrollar totalmente sus habilidades en el empleo. Teniendo en cuenta lo antes expuesto fue oportuna la utilización de la teoría integradora del habitus, el campo y el capital cultural de Pierre Bourdieu que se basa en las interpretaciones del mundo real que se construye el individuo partiendo de las experiencias adquiridas en su accionar cotidiano y la forma en que los mismos ponen en práctica estas construcciones a través del campo.

⁶¹ IBIDEM. P. 500.

El campo es una red de relaciones entre posiciones objetivamente definidas, es un eslabón fundamental en este proceso debido a que va a contribuir a formar el habitus. Es el lugar donde el individuo pone en práctica las experiencias que son incorporadas en el transcurso del tiempo.⁶²

Por tanto, la forma de actuar de los empleadores va a estar condicionada por las experiencias adquiridas a lo largo de su vida. O sea, esta va a estar condicionada por el habitus, que a su vez va a formar parte de la construcción cultural que tengan los contratantes acerca de la discapacidad. Ésta será exteriorizada en el espacio laboral, en la forma en la que se expresan las barreras culturales limitadoras de la incorporación laboral de las personas con discapacidad físico motora.

Los discapacitados físicos dentro de este grupo constituyen uno de los grupos excluidos culturalmente debido a las barreras culturales que dentro del espacio laboral existen debido a su condición física, así como también por el valor que cada individuo le otorgue dentro de ese espacio.

El campo está constituido por la existencia de capitales del mismo tipo y por un conjunto de estrategias de lucha que tienden a la apropiación de los mismos. En cierta manera, los campos son espacios sociales en los que unos jugadores con diferente volumen de capital específico de ese campo juegan un juego.⁶³

Teniendo en cuenta lo antes expresado sobre el campo y el habitus no podemos dejar de mencionar el capital cultural que no es nada menos que aquello que tiene “valor” en el campo, y su apropiación y control el objeto de la lucha en el campo.⁶⁴

Los discapacitados físicos motores como actores sociales capaces de accionar y reaccionar ante determinadas circunstancias tienen incorporado un capital cultural, el cual va a ser expresado en el espacio laboral mediante la disposición o aptitud que tengan los mismos ante el trabajo.

⁶² IBIDEM.

⁶³ Mayoral Blasco, Susana: El Mobbing Y La Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu. Revista Internacional de Sociología (Ris) Vol. 68, n.º 2, 375-398, Mayo -Agosto 2010. Pag.11.

⁶⁴Ritzer, George. OB. CIT.

Estas personas que forman parte de determinado del espacio laboral donde el discapacitado va a ejercer diferentes tipos de relaciones, deben ser capaces, de transmitir gradualmente a los directivos y demás miembros del centro que la discapacidad es solo una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo)⁶⁵ y que la vulnerabilidad y la productividad son factores que no precisamente están asociados a las personas con discapacidad, cualquier persona dependiendo íntegramente de su condición física está expuesto cualquiera de estos factores.

El espacio social no es más que un conjunto de propiedades que actúan en el entorno social capaces de conferir al individuo un poder que los define por sus posiciones relativas dentro de ese espacio. La posición de un agente determinado en el espacio social puede definirse entonces por la posición que ocupa en los diferentes campos.⁶⁶

Es en el espacio laboral donde los empleadores utilizan su capital cultural que le ha sido incorporado a través de las experiencias vividas en el entorno laboral. Estos deben estar capacitados para transformar esas barreras culturales en una construcción social donde se les dé una participación más inclusiva a las personas con discapacidad, factor que contribuye a la incorporación del individuo al espacio laboral. Además que permite a la persona con discapacidad, una interacción o relación constante con sus principales componentes: los empleadores, los miembros, los centros laborales, las normas instituidas, los recursos, las organizaciones sociales, etc.

En esencia cada uno de estos elementos tiene un valor dentro del espacio laboral y deben ponerse en relación para comprender las problemáticas de incorporación que pueda presentar este grupo social.

Para darle continuidad al estudio de nuestra temática analizaremos a nuestro fenómeno desde el enfoque de análisis de Jeffrey Alexander (2000), con la perspectiva multidimensional en su enfoque de sociología cultural. Este enfoque de Alexander nos plantea que todo objeto social puede analizarse como un objeto cultural, toda estructura

⁶⁵Ferreira, Miguel A V: Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos.

Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) N.º 124, 2008, pp. 141-174. Pág. 3.

⁶⁶Bourdieu, Pierre: Sociología Y Cultura. México. Editorial Grijalbo, S.A. 1990. Pág. 20.

social es a la vez una estructura cultural. En síntesis las instituciones, actores y roles que forman parte de un sistema social son simultáneamente parte de un sistema cultural.⁶⁷

Este enfoque resultó de gran importancia para nuestro objeto de estudio ya que propició desde una perspectiva cultural ver la unidad de análisis como una institución cultural, viendo la incorporación laboral como parte de la cultura. La misma comprende un proceso de interacción social llevado a cabo por los individuos que están sumergidos dentro las instituciones sociales las cuales deben estar capacitados para emplear a personas con discapacidad física. Esta capacidad de pensamiento debe ser interpretada por el individuo a lo largo de su vida y lo expone diariamente en su campo de interacción.

De cierta forma el proceso de **incorporación laboral** es visto como parte fundamental de la cultura. Este proceso le permite al discapacitado relacionarse con los diversos símbolos, significados, valores adquiridos con las experiencias vividas, incorporándolos a sus patrones culturales los cuales van a estar mediados por la capacidad de pensamiento que tengan los mismos. Estos patrones son puestos en práctica en su forma de proyectarse conformando nuevos significados, por tanto las barreras culturales que actúan en el espacio laboral como mediadores de la atención hacia los individuos con discapacidad física constituyen un patrón de vulnerabilidad en relaciones sociales que establecen estas personas dentro de ese contexto.

Por otra parte podemos considerar que la existencia de barreras culturales dentro de los centros laborales son las que en cierta medida han limitado la incorporación laboral de las personas con discapacidad física. Estas barreras constituidas por patrones culturales mediadoras de la cultura de estos agentes socializadores. Esas ideas y creencias que poseen estas personas son las que hacen ver al discapacitado como personas improductivas y vulnerables, no aptas para trabajar, que no son capaces de valerse por sí solos, sino que necesitan de cuidados. Mientras la sociedad se enfoque en estos patrones culturales, las personas discapacitadas siempre serán excluidas.

⁶⁷ Alexander, Jeffrey C: Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas. "Acercamiento responsable al mundo del significado". OB. CIT. pág. 166-169.

Las barreras culturales existentes en los centros laborales del consejo las que están limitando la incorporación laboral de las personas con discapacidad física. Estas barreras constituidas por valores creencias e ideas, son mediadoras de la cultura de los empleadores.

Capítulo 2: Concepción metodología utilizada en el estudio de la problemática de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en el municipio Palma Soriano.

Epígrafe. 2.1: Políticas laborales hacia las personas con discapacidad en Cuba.

Como bien sugiere este epígrafe abordaremos las principales políticas laborales que responden a los intereses de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral teniendo en cuenta las principales características de cada una de ellas, además se analizará cuáles son sus semejanzas y diferencias a partir de la comparación de cada uno de los aspectos a tratar.

La plena accesibilidad al medio físico de las personas con discapacidad física motora es una condición ineludible para la equiparación de oportunidades en toda comunidad que se proponga incrementar la calidad de vida. Más allá de la diversidad se trata de personas que por diferentes razones ven limitadas sus posibilidades de acción y desplazamiento. Precisamente en el devenir del desarrollo de todos los miembros de una comunidad existen riesgos suficientes para que cualquiera pueda verse afectado en algún momento de su vida.

Las personas con discapacidad física motora incluso en épocas de bonanza económica, suelen padecer más dificultades de inserción laboral. En general, el problema para el acceso de estas personas al mercado laboral no es únicamente económico, siguen primando factores como las barreras culturales, la poca accesibilidad a los espacios laborales, etc.⁶⁸. A estas problemáticas debemos añadir la necesidad de encontrar puestos laborales más adaptados a las necesidades y características de este grupo social. Sin embargo el panorama que tienen las personas con discapacidad para acceder al empleo y mantenerlo, es bastante complicado, pues aún predominan barreras mentales en las propuestas laborales que se diseñan hacia las particularidades de la discapacidad física motora.

⁶⁸Discapacidad y Empleo. La inserción laboral como reto.

<https://empleate2punto0.wordpress.com/2013/06/10/discapacidad-y-empleo-la-insercion-laboral-como-reto/comment-page-1/> [consultado 20 de abril de 2015.]

En tal sentido es necesario lograr una perspectiva más inclusiva en el acceso al empleo para estas personas. Esta inclusión debe contar con la participación de los individuos con discapacidad en su relación con el entorno, hasta el sector empresarial, pasando por orientadores e intermediadores laborales.⁶⁹ Todo esto debe ser resultado de la implementación de políticas laborales que respalden a dicho grupo en el ámbito laboral, con el fin de garantizar la igualdad en el acceso al empleo.

Con relación a este aspecto existen algunos ejemplos que ilustran la importancia de lograr políticas laborales más inclusivas para este grupo social a nivel internacional. Por ejemplo la mayoría de los países de Iberoamérica han ratificado su convicción de eliminar todo tipo de barreras a través del Convenio n° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (1983) sobre Rehabilitación Profesional y Empleo (Personas con Discapacidad) el cual promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.⁷⁰

Los esfuerzos realizados para lograr avanzar en el acceso y la igualdad en el empleo son múltiples: servicios públicos y privados de colocación, formación, subvenciones a la contratación que se proponen corregir desigualdades en materia de acceso, condiciones de trabajo y calidad del empleo. Estas acciones se evidencian a través de los diferentes tipos de medidas que se aplican en algunos países. Un ejemplo de esto es la aplicación de cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la administración pública y en la empresa privada; con el fin de regular esta cuota los países crean leyes.

En cuanto a las leyes que protegen a este grupo social en el ámbito del empleo, a nivel internacional se han establecido diversas reglamentaciones cuya finalidad es lograr una mayor incorporación laboral. En este sentido tenemos el caso de Argentina donde se promulga la Ley 22.431 de 1981(modificada por la Ley 25.689 del año 2002) esta tiene una

⁶⁹IBIDEM.

⁷⁰ Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de seguridad social. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. [s.l], [s.n], [s.a] P. 24.

aplicación sobre el total de empleados de cada institución o empresa. Otras de las acciones que tiene esta ley está encaminada a “Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo” creado por Resolución Ministerial 124/11 y reglamentado por Resolución Ministerial 877/11, tiene como objetivo asistir a personas con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos productivos independientes⁷¹

Igualmente, países como Brasil diseñan leyes laborales tales como 8.213 del 24 de julio de 1991, sobre los "Planes de Beneficios del Seguro Social" establecer un sistema de cuotas de reserva de puestos de trabajo para las empresas de 100 o más trabajadores. El porcentaje de reserva varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa.⁷²

En otra de las concesiones se esa ley se aborda el establecimiento del marco legal para las fundaciones públicas locales y federales, quienes deben constituir una reserva de hasta el 20% de las plazas ofertadas en los concursos de empleo público para las personas con discapacidad.⁷³

Estas acciones nos permiten entender que la discapacidad con respecto a la incorporación laboral ha tomado un paso de avance dentro de la sociedad debido a que el empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Las personas con discapacidad, especialmente aquellas que presentan una discapacidad severa, conforman un grupo con altos niveles de desempleo. Es por ello que uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema ordinario de

⁷¹IBIDEM P. 61.

⁷² Esta ley está dedicada a la Habilitación y Rehabilitación Profesional de las personas con discapacidad física con el fin de promover acciones que garanticen a estas personas un trato igual que a los demás, cueste lo que cueste rechazando el proteccionismo, por considerarse esta actitud, discriminatoria.

⁷³Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de seguridad social. OB. CIT. Pág. 27.

trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Por otro lado en países como Panamá, Costa Rica, Ecuador y México también son abordadas las leyes que permiten la incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora. Con el objetivo de poner en práctica estas leyes Panamá tiene en vigor la ley de equiparación de discapacidades desde 1999 para empresas de 50 trabajadores o más. Esta ley da la oportunidad a las personas con discapacidad física de trabajar y garantizar la integración física a través de la eliminación de barreras o distancias físicas que separan a las partes fundamentales de una institución laboral de esta persona.

Sin perder de vista el tema a tratar podemos mencionar que en Costa Rica la ley de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público, No. 8862, de septiembre de 2010⁷⁴ reserva un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes para personas con discapacidad física en la Administración Pública. Estas acciones demuestran que se está tratando de romper con esos prejuicios sociales que bloquean la aceptación de las personas con discapacidad física y que subestiman el potencial de sus capacidades para el trabajo y otras actividades.

Con el fin de velar por los intereses de estas personas con discapacidad física en el ámbito laboral la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador (artículo 47) establece para los empleadores públicos y privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores la obligación de contratar un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores permanentes que sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.⁷⁵

Teniendo en cuenta la accesibilidad al puesto de trabajo de las personas con discapacidad como uno de los parámetros a cumplir para la plena satisfacción de estas personas en la esfera laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 (México) establece que dentro

⁷⁴ IBIDEM. Pag.27.

⁷⁵ IBIDEM. pág. 188.

de las obligaciones de los patrones se incluye contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.⁷⁶

Como elemento fundamental de esta ley consideramos que la ubicación correcta de la persona con discapacidad en los puestos y ambientes correctos no sólo constituye una condición de funcionamiento eficaz de una empresa, sino que es un derecho también del que trabaja. La gente cuando puede ejercer sus derechos, busca o aspira a tener oportunidades de trabajo en un nivel que le permita el pleno uso y despliegue de sus capacidades y potencialidades.

Específicamente en el caso de Cuba podemos mencionar que desde el triunfo revolucionario comenzaron a adoptarse medidas concretas para la atención de los discapacitados. La política social del gobierno cubano privilegia el acceso universal y gratuito a los servicios sociales básicos y la satisfacción de las necesidades elementales de todos los seres humanos en todo su ciclo vital.

Teniendo en cuenta los principales características y necesidades especiales en cuanto al trabajo que poseen las personas con discapacidad el país prioriza el acceso al trabajo ordinario, además prevé su incorporación a talleres protegidos o especiales, cuyo objetivo principal es preparar a las personas para su inserción y propiciar una alternativa más de ocupación a aquellas personas con discapacidad que, debido fundamentalmente a las deficiencias que padecen se ven imposibilitadas de acceder a puestos de trabajo en centros laborales comunes. Existe, además, la posibilidad de que se mantengan excepcionalmente en su domicilio vinculados a un centro estatal, y en el trabajo por cuenta propia.

⁷⁶Estudio sobre el trabajo y empleo de las personas con discapacidad en cumplimiento a la resolución 19/11 del consejo de derechos humanos sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad.

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/.../ResponseMexico2.docx>. [Publicado 1 de junio.2015].

Aunque en nuestro país no existe una ley específica referida a las personas con discapacidad. Existen leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales como son el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código de Trabajo y el Código Penal que regulan el ejercicio de los derechos de estas personas, sin hacer exclusión, procurando desarrollar un sistema de garantías que articule de manera coherente y operativa las políticas, planes y programas, con una nueva concepción política, social y cultural hacia las personas con discapacidad.

Para la realización de un análisis profundo nos basamos en las características principales de cada una de estas, teniendo en cuenta cuáles han sido sus principales deficiencias en este aspecto y cuáles son las leyes que aún continúan vigentes. Por lo que a través de los años han sido numerosas las leyes laborales que han amparado a las personas con discapacidad física motora.

Una de las principales leyes que desde el ámbito laboral define su alcance y campo de aplicación en el Sistema de Seguridad Social y el régimen de Asistencia Social es la Ley nº 49 de 28/12/84, Código de Trabajo, esta ley contiene las prestaciones en servicios, rehabilitación física, psíquica y laboral, las disposiciones sustantivas sobre la invalidez temporal, las disposiciones sustantivas sobre la invalidez total, las disposiciones comunes a la invalidez total y a la invalidez parcial y contiene las disposiciones relativas al régimen de Asistencia Social. Esta ley ha sido derogada, lo que da paso entonces a la aplicación de otras que de alguna forma responden a los intereses de estas personas.

A partir de la derogación de esta fue puesta en práctica y después anulada la Resolución nº 60 de 9/12/1996. Esta ley era de gran importancia debido a que reducía la jornada de trabajo para los casos de invalidez parcial, a los trabajadores que no pueden continuar su actividad habitual por haber sido declarados inválidos parciales, se les incrementaban la pensión en un 10 % cuando la invalidez era originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el incremento del 20 % sobre la cuantía de la pensión, por la misma causa, en el caso del gran inválido (Contenido en la Ley de Seguridad Social). Aunque esta ley tenía gran importancia para las personas con discapacidad física motora por sus implicaciones prácticas, la misma no tocaba aspectos tales como la incorporación laboral y otros de vital importancia para estas personas.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado podemos mencionar que una de las leyes que abordó este tema fue precisamente la Resolución 3/1990 del MTSS la cual dicta las normas para la concesión de licencia a trabajadores ciegos y débiles visuales para su participación en cursos de Rehabilitación Social y Pre-laboral, impartidos por el Centro Nacional de Rehabilitación para Ciegos y Débiles Visuales.

Como principal limitación de esta resolución se puede decir que esta solo se aplica para los casos de personas con limitaciones visuales. Esta resolución reviste gran importancia para la persona con discapacidad física debido a que la rehabilitación social y pre-laboral constituye pautas de avance para la plena incorporación laboral y social del discapacitado físico motor además de brindarle independencia y autodeterminación en los pasos de la vida como futuro trabajador.

Otra de las leyes que aborda algunos de los aspectos relacionados con la incorporación laboral de estas personas es la resolución n° 60 de 9/12/1996 del MFP la misma establece la excepción del pago por la utilización de la fuerza de trabajo a las personas naturales y jurídicas sujetos a este impuesto, por los trabajadores con discapacidad que utilicen en sus actividades y autoriza como deducibles los gastos en que incurran para la readaptación y reacondicionamiento de los puestos de trabajo que se les asignen. Esta ley ha sido derogada lo que dio lugar al surgimiento de la resolución 18/1997 del MTSS. En este documento se dispone que las Direcciones de Trabajo Municipales les corresponde acreditar a las personas con discapacidad que se inserten al empleo ordinario, teniendo en cuenta los tipos de deficiencias que fija el PROEMDIS.⁷⁷

En contraposición a lo antes dicho esta resolución no solo se limita a ofrecer cursos donde el discapacitado refuerce sus habilidades, sino que también puede formar parte de empleo ordinario como cualquier persona que posea aptitudes en el empleo.

Otra de las resoluciones que respondía a las necesidades de las personas con discapacidad física fue la resolución 22/2004 del MTSS: Establece el Reglamento de las Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad. A diferencia de las resoluciones antes

⁷⁷Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de seguridad social. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. Pág.179.

mencionadas esta se refiere a temas relacionados con la formación laboral, evaluación de la capacidad funcional de la persona con discapacidad, adiestramiento laboral, centros de entrenamiento socio laboral, tiempo de trabajo y descanso, salud y seguridad en el trabajo, entre otros.⁷⁸

Teniendo en cuenta la anulación de esta resolución surge entonces la resolución 8/2005 del MTSS. Establece el Reglamento General sobre Relaciones Laborales. En su artículo 2 refiere los principios fundamentales que rigen la política de empleo, entre los que se citan el pleno empleo, percibir salario igual por trabajo igual, capacitación y desarrollo, y el de igualdad de oportunidades para obtener un empleo sin discriminación de ningún tipo.⁷⁹ Esta reviste gran importancia para los discapacitados físicos debido a que la equiparación de oportunidades para obtener un empleo no siempre se tiene en cuenta a la hora de emplear a una persona con discapacidad.

En el año 2011, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puso en vigor la Resolución No. 14 que sustituyó a la Resolución No.22 del 2004 de ese mismo organismo, la cual establece el Reglamento para el empleo de las personas con discapacidad física y regula la jornada reducida para los casos de invalidez parcial, reubicación, calificación o recalificación de los trabajadores que han sido declarados inválidos parciales, el incremento de la pensión en un 10% cuando la invalidez fue originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el incremento del 20% sobre la cuantía de la pensión, por la misma causa, en el caso del gran inválido.

Esta resolución todavía se encuentra en vigor y aunque otorga grandes posibilidades en la esfera del trabajo para las personas con discapacidad físico motora existen otras resoluciones y decretos que permiten la incorporación laboral de 4 estas personas. Estas posibilidades de empleo se ven recogidas en el decreto 326 del Reglamento Código de Trabajo el mismo plantea en su artículo 15.-“*Decursado el período de entrenamiento, si la*

⁷⁸ Ministerio de trabajo y seguridad social: serie de legislación laboral 22/2004.

⁷⁹ La mayoría de estas leyes han sido derogadas a partir de la implementación de los lineamientos dentro del nuevo modelo económico y social cubano.

*persona no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valora su ubicación en otro puesto de trabajo y de no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo.*⁸⁰

Consideramos que si analizamos bien este artículo nos percatamos de que en su base persisten barreras culturales que se encuentran mediando el acceso de la personas con discapacidad física a los espacios laborales. Por tal motivo debemos considerar que aunque la discapacidad no es un factor que limite la incorporación laboral de estas personas, no hay que olvidar que nadie está exento de tener una discapacidad y que nosotros que estamos completos y tenemos todas nuestras capacidades muchas veces nos quedamos en el camino ante cualquier pequeño problema que se nos presente. Esas personas a las cuales muchas veces despreciamos son los mejores ejemplos de vida que podemos tener.

De forma general podemos decir que las principales limitaciones encontradas se enmarcan en que a pesar de que existan políticas que amparan a las personas con discapacidad en la esfera laboral propiciando la incorporación de los discapacitados físicos motores al empleo, esta se ve se encuentra mediada por las barreras culturales. En comparación con otros países la aplicación de las políticas laborales en Cuba no tienen presente la importancia que poseen las reservas de cuotas obligatorias, la misma se aplica teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores que existan en una determinada empresa y a partir de la situación planteada se garantiza una reserva de 2 a 5 % de las cuotas para las personas con discapacidad física.

Otro de los aspectos que constituye una limitación para el estudio realizado, es precisamente que al cotejar las leyes laborales mediante un análisis realizado, se pudo constatar que la resolución 22 es la ley más completa que ha existido hasta el momento. Debido a que en su contenido se reflejan aspectos referidos a las relaciones laborales en los empleos ordinarios, talleres especiales y centros de entrenamiento socio laboral. El papel de la educación en el acceso al empleo y la formación laboral de las personas con discapacidad física. Adiestramiento laboral, tiempo de trabajo y descanso, atención al hombre, salud y seguridad en el trabajo, entre otras cuestiones de vital importancia para las personas con discapacidad física.

⁸⁰ Reglamento Código de Trabajo (Sección Quinta. Empleo de las personas con discapacidad y egresados de la educación especial). Artículo 15. Pág. 6.

Aunque a lo largo de la historia han existido diversas resoluciones y leyes que responden de cierta manera a los intereses y necesidades sentidas de la persona con discapacidad; todavía persisten muchas insatisfacciones con respecto a la incorporación laboral. Esto se debe a que mucho se ha hablado de políticas de Estado en materia de discapacidad. En rigor, no se puede decir que en nuestro país no exista la legislación apropiada: lo que falta es conciencia social acerca de la necesidad de la inclusión de todos los seres humanos cualquiera que sea su potencialidad física y de que el principio de la igualdad no convoca a dar a todos lo mismo, sino a dar a cada uno según su necesidad.

Epígrafe 2.2: Metodología, métodos y técnicas empleadas en el análisis a la problemática de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.

La incorporación al trabajo de este grupo social hoy constituye un reto dentro de los cambios producidos en la sociedad cubana con la introducción de los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. Han surgido muchas insatisfacciones bajo estas circunstancias relacionadas con la ubicación laboral, las barreras culturales, las ofertas de plazas de acuerdo al tipo de discapacidad, la habilitación de talleres, el seguimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la accesibilidad al puesto laboral.

En nuestra provincia existen alrededor de 6726 personas con discapacidad física motora. Por otro lado en el municipio la cifra de discapacitados físicos motores es de 1153. En el caso de nuestro objeto de análisis, el Consejo Popular La Cuba, el universo poblacional es de 206 discapacitados físico motores, las dificultades que allí se presentan con respecto a la incorporación laboral de estas personas están enmarcadas precisamente en las barreras culturales que se encuentran arraigadas en el habitus de cada uno de los empleadores. Dentro de la comunidad se está abogando por dar una participación más inclusiva a los discapacitados dentro de la esfera laboral y de esta manera garantizar la plena incorporación de estos al empleo.

No obstante todavía persisten insatisfacciones con respecto a este tema ya que no se evidencia el uso de acciones que en la esfera laboral respalden a los intereses y necesidades de la persona con discapacidad. Producto a la necesidad de investigar esta problemática cabría plantearnos:

Problema de investigación ¿Cuáles son las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano de la provincia de Santiago de Cuba?

Su objetivo central está encaminado a: identificar las principales causas que limitan una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano con el fin de proponer acciones que contribuyan a disminuir dicha problemática.

Objetivos específicos:

- ✓ Caracterizar la población con discapacidad física en el municipio de Palma Soriano.
- ✓ identificar las principales problemáticas que tienen las personas con discapacidad física en el ámbito laboral dentro del territorio.

Hipótesis: La **existencia de barreras culturales** en torno a la discapacidad en los espacios laborales del territorio y la **poca accesibilidad dentro de estos** constituyen las principales causas que limitan una **mayor incorporación laboral** de las personas con discapacidad física motora en el municipio de Palma Soriano.

Variable Independiente 1:

Barreras culturales en torno a la discapacidad dentro de los espacios laborales del territorio:

Definición conceptual:

Son los patrones o estructuras culturales que en forma de ideas, creencias y prejuicios brindan una imagen desvalorizada sobre la discapacidad en los espacios laborales del territorio. Estas barreras culturales se estructuran en base a la idea o criterio de persona vulnerable en la asignación de un puesto laboral, así como la búsqueda de que estos discapacitados sean productivos ante las demandas y prioridades económicas del ámbito laboral. En tal sentido se obvian, muchas veces, las necesidades y características particulares de este grupo social en el diseño de ofertas de empleo para ellos.

Indicadores:

- ✓ **Nivel de conocimiento sobre los tipos de discapacidades presentes en el territorio.**

- ✓ **Nivel de aceptación de las personas con discapacidad física en los espacios laborales.**
- ✓ **Nivel de comunicación de los empleadores con la ACLIFIM.**
- ✓ **Tipo de puesto laboral que ocupan las personas con discapacidad física.**
- ✓ **Grado de adecuación del puesto laboral al tipo de discapacidad física.**

Variable independiente 2:

Poca accesibilidad dentro de los espacios laborales para los individuos con discapacidad física.

Las condiciones que presentan los espacios laborales para que las personas con discapacidad física puedan desempeñar de una manera adecuada su actividad, así como desplazarse sin dificultades dentro del contexto laboral. Por tanto esta poca accesibilidad implica la presencia de barreras físicas en el medio que impiden la incorporación social de dicho grupo a través del empleo.

Indicadores:

- ✓ **Cantidad de barreras arquitectónicas que presentan los puestos laborales.**
- ✓ **Nivel de satisfacción que tienen las personas con discapacidad física con la accesibilidad de los puestos laborales.**
- ✓ **Nivel de adaptación que tiene los puestos laborales a los tipos de discapacidad física.**

Variable dependiente:

Incorporación laboral de las personas con discapacidad física:

Es el proceso que permite la incorporación activa de las personas con discapacidad física al contexto laboral a través del diseño ofertas laborales que respondan a las necesidades y características particulares de este grupo social. Este proceso no solo se mide por la cantidad de individuos con discapacidad física incorporados a la vida laboral en el territorio sino además por la satisfacción que estos experimentan con dicha incorporación.

Indicadores:

- ✓ **Cantidad de personas con discapacidad física que están incorporadas a la vida laboral.**
- ✓ **Número de ofertas laborales que reciben las personas con discapacidad física**
- ✓ **Tipo de ofertas laborales que con mayor frecuencia son recibidas.**
- ✓ **Nivel de satisfacción de las personas con discapacidad física con su incorporación laboral.**

En el trabajo se emplearon los métodos de nivel teórico y empírico con el fin de recoger toda la información requerida. Los mismos fueron empleados de la siguiente forma, en el nivel teórico se utilizaron los métodos histórico-lógico, análisis-síntesis y la inducción-deducción. Del nivel empírico fue necesaria la utilización de métodos y técnicas de recogida de información como son el cuestionario, la entrevista y la observación. Teniendo en cuenta los métodos y técnicas utilizados en la investigación hicimos uso de la triangulación metodológica, aplicando tanto de la metodología cualitativa como cuantitativa.

El uso de ambas metodologías en esta investigación permitió recopilar la información necesaria, la cual sirvió de apoyo para la obtención de datos y criterios significativos. Los cuales darán a conocer por qué se está manifestando dicha problemática en este sector poblacional.

En el caso de los métodos teóricos nos apoyamos en el método **histórico-lógico permitió la consulta a las diferentes fuentes bibliográficas, relacionada con** el surgimiento, desarrollo y evolución conceptual de los temas de discapacidad física-motora, de incorporación laboral y de barreras culturales los que resultan de significación en la investigación. Este análisis permitió tener elementos para determinar las posibilidades reales de cambiar la situación actual.⁸¹ Según Martin Ibarra (1988) la utilización de este método permite tener en cuenta los antecedentes del fenómeno a partir de su evolución

⁸¹Hernández Sampieri, Robert: Metodología de la investigación. 3era. Edición, México McGrawHill, 2003.

histórica a partir de su comportamiento o trayectoria en el tiempo, así como la significación que ha tenido ello en su forma actual ⁸²

Por otra parte el **análisis y la síntesis** son dos procedimientos teóricos que cumplen funciones importantes en la investigación científica. Estos son el resultado de todo el resumen de las lecturas desarrolladas, la búsqueda de teorías que aplicadas al fenómeno en cuestión permiten una nueva interpretación del mismo, así como en la expresión y fundamentación de los principales resultados obtenidos en el proceso investigativo. Permitió además realizar un análisis bibliográfico para comprender las principales nociones de los aspectos relacionados con el tema. Lo que hizo posible desarrollar el marco teórico del trabajo, con el fin de realizar valoraciones que permitan trascender los resultados de este trabajo a otras unidades de análisis con características similares.

La **inducción-deducción**, es el método que consiste en formas de razonamiento en el cual se pasa del conocimiento de casos particulares, al conocimiento más general del objeto o fenómeno que estudiamos. Nos permitió reflexionar y generalizar las principales problemáticas que se puedan presentar en la integración social de las personas con discapacidad intelectual si no se cuenta con una interacción adecuada que permita eliminar las barreras existentes.

Permitió además realizar un análisis bibliográfico para comprender las principales nociones de los aspectos relacionados con el tema. Como son las barreras culturales que atraviesan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física dentro del espacio laboral. Lo que hizo posible desarrollar el marco teórico del trabajo, con el fin de realizar valoraciones que permitan difundir los resultados de este trabajo a otras unidades de análisis con particularidades a fines a la nuestra.

El estudio investigativo se dividió en dos tapas siguiendo una lógica investigativa flexible, en el que se busca un acercamiento paulatino con el contexto y los casos seleccionados.

Un primer, de acercamiento y diagnóstico del estado actual del fenómeno en la comunidad que permitiera delimitar indicadores y caminos a seguir en la profundización y el análisis que se estableció en la segunda.

⁸²Ibarra Martín, Francisco: Metodología de la Investigación Social. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988.

Fase 1: Estudio exploratorio.

Su objetivo fundamental: realizar un estudio diagnóstico al comportamiento de la incorporación laboral de las personas con discapacidad física en el municipio para conocer la cantidad de estas personas que están incorporadas a la vida laboral.

Con el fin de cumplimentar este objetivo nos apoyamos en la utilización de métodos y técnicas de recogida de información lo cual nos permitió la obtención de datos secundarios procedentes de las principales fuentes estadísticas (revisión de documentos en la Asociación cubana de limitados físicos motores), y combinar estos resultados con los obtenidos en la entrevista a expertos, la observación y el cuestionario.

La combinación de estas técnicas permitió:

- ✓ Estimar cuantitativamente el número de discapacitados físicos motores que se encuentran trabajando actualmente dentro del territorio.
- ✓ Las principales barreras que afectan la incorporación laboral de este grupo social a nivel municipal.

Dentro de esta fase se tuvo en cuenta para la recopilación de información el muestreo intencional opinático, además hicimos uso de la entrevista a expertos, la cual en esta fase estuvo dirigida a la presidenta del taller especial y al personal directivo de Recursos humanos del Ministerio de trabajo y Seguridad Social del municipio.

El uso de la observación nos permitió reconocer cuáles eran las principales problemáticas que afectan de manera directa a estas personas y determinar la unidad de análisis.

El cuestionario nos permitió conocer las principales instituciones que emplean con mayor frecuencia, la valoración que poseen las personas con discapacidad física motora acerca de la incorporación laboral dentro de la comunidad.

Fase 2: Naturaleza cuantitativa y cualitativa.

Objetivos específicos:

- ✓ Caracterizar el Consejo Popular “La Cuba” objeto de estudio.
- ✓ Conocer la organización o instituciones sociales que apoyan en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física dentro del consejo popular.

- ✓ Caracterizar las relaciones que se establecen en las instituciones laborales, la asociación (ACLIFIM) y el ministerio de trabajo.

Dentro de la metodología cuantitativa se tuvo en cuenta el muestreo intencional opinático, que según Ruiz Olabuénaga nos permite hacer la selección de los expertos que componen la muestra escogida, mediante un criterio estratégico personal según su conocimiento del problema que es investigado. Resultan ser los más representativos dentro de la población estudiada, escogiendo intencionalmente a las personas que se le aplicarán las entrevistas para identificar las principales causas que limitan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física-motora del municipio Palma Soriano, Santiago de Cuba.

Técnicas aplicadas:

La observación va a ser entendida como un proceso sistemático por el que un especialista recoge por sí mismo información relacionada con cierto problema, en él intervienen las percepciones del sujeto que observa y sus interpretaciones de lo observado. Esta permite explorar las relaciones que se establecen entre los discapacitados y los directivos en las actividades de interacción en ámbito laboral, así como la asociación que los representa la ACLIFIM. Esta permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como este se produce.

Se utilizó para conocer los espacios laborales y las condiciones de accesibilidad que presentan estos espacios en función de la incorporación laboral de estas personas dentro del Consejo Popular, la frecuencia con la que se emplean a las personas con discapacidad física y cuál es el comportamiento de las empresas empleadoras con respecto a este tema. El tipo de observación: semiestructurada, directa, no participante.

La selección de la muestra viene precedida por la elaboración y confección adecuada del problema y de la hipótesis. Para la selección de la misma se tuvo en cuenta el muestreo probabilístico y el no probabilístico.

El cuestionario es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recolectar información de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales; ya sean ciertas características socio-demográficas u opiniones acerca de algún tema específico,

sobre todo a escala masiva. ⁸³Para su aplicación se requirió de una elaboración previa, por lo que podemos clasificarlo, según su estructura como estandarizada. (Se utilizó el muestreo probabilístico, aleatorio simple).

Esta técnica se les aplicó a las personas con discapacidad física- motora pertenecientes al Consejo Popular “La Cuba” con una muestra de 66 personas que corresponde al total de 206 personas con discapacidad física dentro del consejo. Se pretende por este medio conocer cuáles son los puestos de trabajo que han ofertado para estas personas, si existe un diseño adecuado de las políticas sociales dentro de la empresa con el fin de garantizar la satisfacción plena del discapacitado, cómo ha sido el trato de los demás trabajadores con respecto a estas personas y cuáles han sido las principales causas que limitan la incorporación laboral de estas personas a los puestos de trabajo ofertados.

En el nivel matemático–estadístico: se procesaron los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a través del paquete estadístico “Statistical Package for Social Science” (SPSS) que nos permitió el procesamiento de la información y el registro de los datos en tablas y gráficos. El programa muestra nos permitió hallar la misma para aplicar las técnicas que ayudaron en el desarrollo de la investigación.

A demás se utilizó el (Excel) como una herramienta adicional para el perfeccionamiento de los gráficos que ya habían sido procesados en el (SPSS).

En el caso de la metodología cualitativa se utilizaron las técnicas y métodos como la entrevista a experto, entrevista en profundidad y la observación científica que corresponden a esta metodología. Estos instrumentos metodológicos se realizaron con el objetivo obtener o captar la percepción subjetiva que tienen las personas con discapacidad física motora en torno a su incorporación laboral.

Técnicas aplicadas:

Entrevista a experto: tiene la particularidad de pretender obtener información sobre la temática investigada, pero brindada por personas que poseen un conocimiento amplio del

⁸³ Alvira Martín, Francisco y otros: Selección de Lecturas de Metodología, Métodos y Técnicas de la Investigación Social II, Editorial Félix Varela, La Habana, 2002. P. 45.

fenómeno o que hayan realizado algún estudio sobre el mismo. ⁸⁴Esta técnica se aplica al personal directivo de la asociación el cual se encarga de buscar soluciones a todas las inquietudes y problemáticas de sus asociados, al personal de dirección municipal del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, con el fin de conocer las principales propuestas y ofertas de trabajo que estos han puesto en el mercado laboral para estas personas y cuáles han sido las principales empresas que han empleado a personas con este tipo de discapacidad.(se utilizó el muestreo no probabilístico)

La entrevista en profundidad es una técnica de obtención de información mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. ⁸⁵La entrevista en profundidad, es realizada a personas con discapacidad física que se desenvuelven en algún puesto laboral o desempeñan alguna función relacionada con el trabajo en este espacio o de alguna manera han estudiado cualquier aspecto relacionado.

La observación: sirvió para conocer las distintas barreras que limitan la incorporación laboral del discapacitado al entorno social así como para ver cómo funcionan las empresas empleadoras respecto a esto. ⁸⁶La misma se realiza con el objetivo de verificar si existe una incorporación laboral de las personas con discapacidad en las diferentes empresas escogidas. El tipo de observación fue no participante y abierta estandarizada.

Selección del contexto, fechas:

Criterios de selección del contexto:

Unidad de análisis: (Consejo Popular “La Cuba”).

El contexto seleccionado para realizar la investigación fue el Consejo popular La Cuba, del Reparto La Cuba (ver anexo 5), donde la cantidad de personas con discapacidad es de 206

⁸⁴ Olabuénaga Ruiz, José Ignacio: Investigación Cualitativa. 2da edición. Serie Ciencias Sociales. Universidad de Bilbao, 1999. P. 122.

⁸⁵ IBIDEM.

⁸⁶ Olabuena Ruiz, José Ignacio: OB. CIT. Pag.127

cuya población es la de mayor cantidad de miembros asociados que presentan problemas con respecto a la incorporación laboral dentro del municipio Palma Soriano, dentro del Consejo Popular existen diversas instituciones laborales las cuales brindan servicios a la comunidad: CVD Cauto, UEB Comercio y Gastronomía, ESBU: Emma Rosa y el hospital materno “Dos Ríos”.

Otros criterios:

- ✓ Por ser una comunidad donde se han realizado pocos estudios relacionados con la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.
- ✓ Además de ser la comunidad que mayor número de asociados posee.
- ✓ Por ser el Consejo Popular que mayor incidencia tiene en los problemas relacionados a la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

2- Decisión muestral sobre la cronología de la investigación.

En la primera etapa los momentos o fechas para el trabajo de campo: noviembre-diciembre 2014. En la segunda etapa los momentos para la interacción con casos o sujetos determinados: enero-marzo de 2015.

Corte del estudio: Transversal (Momento actual)

Para la entrevista en profundidad se seleccionaron a las personas con discapacidad física que se encuentran incorporadas a vida laboral actualmente. Éstas debían ser personas que tuviesen una experiencia directa acerca de los principales factores que limitan la incorporación laboral de estas personas dentro del espacio laboral. Además debían ser personas que tuviesen mayor tiempo de trabajo.

La selección se realizó a 5 expertos entre ellos (la especialista municipal en gestión de los recursos humanos y la subdirectora del ministerio del trabajo y seguridad social, además del Presidente de la ACLIFIM municipal y el Vicepresidenta de integración social de la ACLIFIM municipal y a la presidenta de la ACLIFIM del consejo popular “La Cuba”).

La muestra escogida para la realización del cuestionario se desprende primeramente del universo de discapacitados físico-motores del municipio, pero para ser más específicos los

que residen en el consejo popular, o sea, 206 discapacitados físico-motores. La muestra escogida en la investigación fue de 66 personas con discapacidad física.

Estos fueron escogidos entre el universo al azar, de ahí que fuera un muestreo aleatorio simple, pues tenían la misma posibilidad de ser escogidos. Esta fue de 66 discapacitados. Para la determinación de la muestra probabilística se escogió el programa Muestra/Muestra.com, el que permitió su obtención más rápidamente. Con un error muestral de un 10% y con probabilidad de éxito de un 50%.

Epígrafe 2.3: Análisis a los principales resultados de la investigación.

De acuerdo a la aplicación de los métodos y técnicas utilizados durante el proceso investigativo obtuvimos los siguientes resultados:

De las personas con discapacidad física motora dentro del consejo popular “La Cuba” el 21% se encuentran en el rango de edad de 40-44 años siendo este el de mayor representatividad, sucesivamente se encuentran otras edades con gran repercusión como por ejemplo 60-64 con un 17%, 65 y más con un 14% y 35-39 junto a 50-54 con un 12% respectivamente. En cuanto al sexo el 64% de los encuestados corresponden al masculino y el femenino representa el 36%. **(Ver anexo 7)**

De las 66 personas con discapacidad física que están en los rangos de edades entre 40 a 44 años el 71% posee una valoración inadecuada acerca del papel que asumen las instituciones en la incorporación laboral. Esto se debe a que los símbolos y significados socialmente establecidos y creados por los empleadores del territorio ponen al discapacitado ante la sociedad, en posición de vulnerabilidad, por lo que los mismos lo tratan de igual forma, sin atribuirle ninguna importancia al cómo se puedan sentir estas personas.⁸⁷ Este resultado es una muestra de que la incorporación laboral está mediada por barreras culturales que en forma de habitus se inscriben en los espacios laborales.

⁸⁷ Ritzer, George: Teoría sociológica Contemporánea. España, Editorial McGraw-Hill, 1993, p.261.

Teniendo en cuenta el nivel de escolaridad el 30% de ellos es técnico medio, el 26% del total de personas encuestadas terminó el nivel secundario y el 23% es universitario. Igualmente 39% de estos son obreros y el 18% cuenta propia. **(Ver anexo 8)**

Tomando como referencia la variable independiente: barreras culturales en torno a la discapacidad dentro de los espacios laborales del territorio, el 79% de las personas encuestadas consideran de inadecuada el papel de las instituciones en la incorporación laboral dentro del territorio. Esta valoración negativa se debe a que los empleadores no están preparados para recibir a una persona con discapacidad física ya que en estos casos no se tiene en cuenta que la discapacidad no es un factor que limite la incorporación laboral de estas personas, lo que si hay que tener presente es la aptitud para trabajar, la autodeterminación y la disposición que se tenga para realizar para ocupar un puesto dentro del espacio laboral. Este factor constituye uno de las principales barreras culturales que desvaloriza la imagen de la persona con discapacidad físico motora dentro de los espacios laborales del territorio. **(Ver anexo 9)**

Teniendo en cuenta el criterio de los expertos podemos decir que: *la incorporación laboral dentro del territorio no puede valorarse de forma exitosa por sus características netamente agrícolas, factor éste que no ha permitido cubrir todas las expectativas de este sector poblacional.* De de esta manera consideramos que se está subestimando la capacidad que tienen estas personas para trabajar y realizar diversas actividades en la esfera laboral. Esto se debe especialmente a que las barreras han sido exteriorizadas y mediadas dentro del campo laboral en forma de habitus, la cual es entendida como una construcción cultural que poseen los empleadores atendiendo a las principales características de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Estas barreras se crean sobre la base de considerar a la persona vulnerable en la asignación de un puesto laboral, así como la búsqueda de que estos discapacitados sean productivos ante las demandas y prioridades económicas del ámbito laboral. Esto concuerda con las respuestas de los entrevistados en el taller especial TAPROEMDIS, ellos respondieron que uno de los principales problemas a los que tiene que enfrentarse una persona con discapacidad física motora en su vida laboral es precisamente que no se les dé

el trato que se merecen dentro de un centro laboral solo por la única razón de tener una condición especial y que no por eso los hace diferente a las demás personas. (Ver anexo 3)

Por otra parte los encuestados mencionaron que de los puestos de trabajo que emplean con mayor frecuencia se encuentra el de secretario con un 56%, maestro con un 37% y peluquera con un 36 %. Otras opciones son auxiliar de limpieza y trabajador de comunales con una representación de un 32 %, así como trabajador de industrias locales con un 36%.

(Ver anexo 10)

Con respecto a esta pregunta la entrevista a expertos arrojó que existe poca claridad entre cada uno de los criterios debido a que las entrevistas realizadas a la especialista municipal en gestión de recursos humanos y la subdirectora del ministerio de trabajo respondieron que en la mayoría de los centros ordinarios contamos con personas discapacitadas y hacen alusión a alguno de ellos (talleres y establecimientos de industrias locales, comercio y gastronomía, Instituto Nacional de Asistencia y Seguridad Social (INASS), Empresa gráfica etc.).

Otros mencionan que: *el único lugar donde se emplea a las personas con discapacidad es el taller de industrias locales y lleva más de 8 años cerrados* por reparaciones por lo que en la mayoría de los discapacitados se encuentran disponibles actualmente.

Teniendo en cuenta la valoración que tienen las empresas empleadoras podemos mencionar que el 88% respondió que es inadecuada, debido a que no hay una oferta de trabajo que responda a los intereses de estas personas y en ocasiones no son tratados como personas que están aptas para recibir todo tipo de ofertas laborales. **(Ver anexo 13)**

Esto se pudo comprobar a través de la observación científica, pues la misma arrojó que existen pocas personas con discapacidad física motora en los espacios laborales visitados. Por ejemplo en algunas de las visitas realizadas a las instituciones antes mencionadas por los expertos las cuales son (comercio y gastronomía, Instituto Nacional de Asistencia y Seguridad Social (INASS), Empresa gráfica etc.), no encontramos ninguna persona con discapacidad asumiendo ningún puesto laboral.

La razón por la cual se da esta situación se debe a que existe una valoración negativa la cual va a estar condicionada por el papel que asumen las instituciones en la incorporación

laboral de las personas con discapacidad física, conjuntamente con la idea de que existe una visión de persona vulnerable.

Demostrando que las instituciones encargadas de incorporar al empleo a las personas con discapacidad están atravesadas por barreras culturales que limitan la plena integración de estas personas a empleo. En nuestra opinión consideramos que las instituciones encargadas de emplear a las personas con discapacidad no cumplen debidamente con los requisitos que están establecidos dentro de la resolución 14. Esta resolución establece el Reglamento para el empleo de las Personas con Discapacidad y regula la jornada reducida para los casos de invalidez parcial⁸⁸, Esta que constituye el reglamento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad.

Tomando como referencia otro de los aspectos del cuestionario podemos decir que uno de los factores que están limitando la incorporación de estas personas al ámbito laboral es precisamente la poca oferta de plazas (56%), poca aceptación de las personas con discapacidad física motora dentro del espacio laboral (47%) y las barreras culturales en el tratamiento a la discapacidad con un valor representativo de un 33%. **(Ver anexo 13)**

Esto resultó ser de manera evidente ya que en la entrevista en profundidad se deja ver con gran claridad que los problemas a los que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad en su vida laboral son las barreras culturales que funcionan dentro del espacio laboral. Ellas limitan la incorporación de estas personas, porque existe poca aceptación de las principales necesidades que se ponen de manifiesto dentro del espacio laboral. Además la presencia de estas barreras por parte de los empleadores a partir de la concepción institucionalizada en esos espacios en relación a la vulnerabilidad y la insuficiente incorporación de las necesidades particulares de los diferentes tipos de discapacidad física en la planificación y diseño del espacio laboral.

A su vez los encuestados respondieron que una de los mayores problemas a los que tenía que enfrentarse una persona con discapacidad era precisamente el ser considerado una persona no apta para trabajar además de que no se le adapte un puesto de trabajo que

⁸⁸ Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de seguridad social. OB. CIT. Pág.180.

responda a sus intereses como discapacitado que tiene los mismos deberes y derechos que cualquier otra persona.

Otro de las respuestas que resalta dentro del cuestionario como un factor importante es la de ser considerados personas improductivas y que deben recibir cuidados, es por ello que en la mayoría de los casos existen barreras mentales a nivel de las instituciones laborales que conllevan a que la incorporación de las personas con discapacidad dentro de estos espacios laborales que deben ser accesibles para todo tipo de persona sea inapropiada.

Resultó interesante que los encuestados expresaran que su condición de discapacidad constituye una limitación para su incorporación laboral, pero esto lo expresaron exponiendo que no hay un lugar de trabajo donde ellos puedan desarrollar sus capacidades dentro del empleo además de que no hay una aceptación de su condición física por parte de los demás miembros del centro.

Estos aspectos se evidencian de manera clara en la observación debido a que la preparación de las instituciones laborales en la atención a la personas con discapacidad física no es la más apropiada ya que no existe un diseño apropiado donde se les dé un papel más inclusivo a las personas con discapacidad física.

Dentro del cuestionario la pregunta que responde a los aspectos que son valorados en la ubicación laboral de una persona con discapacidad los expertos respondieron que: *uno de los aspectos más importantes a la hora de emplear es precisamente la capacidad funcional y adaptativa, el interés para incorporarse y la existencia de un puesto acorde con las necesidades de cada tipo de discapacidad.*

Por otra parte la entrevista en profundidad dejó ver que no existe cierta claridad en los aspectos planteados por los expertos, esto se debe a que a la hora de optar por un empleo o de entrar en el programa para recibir asistencia social influye muchísimo la convivencia con miembros familiares. Esto se considera como una forma de discriminación hacia la persona con discapacidad debido a que a las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad a la hora de optar por un empleo no se les mide por la cantidad de miembros familiares con los cuales convive, por lo que consideramos necesario que se cree una equiparación de

oportunidades donde se les garantice al discapacitado la plena inclusión a los puestos laborales.

Evidentemente esto se corrobora en el cuestionario por que la valoración que tienen las personas con discapacidad acerca de la incorporación laboral es inadecuada debido a que consideran que no todos los aceptan por su condición (36%) y la existencia de barreras mentales para un 89% dentro de los centros laborales las cuales impiden su incorporación dentro de los mismos. **(Ver anexo 13)**

En ambas entrevistas se evidenció que es una necesidad de la persona con discapacidad ser empleado ya que esto posibilita ser una persona con autonomía ante las diversas situaciones de la vida, además de que le confiere destreza, responsabilidad, mejora su calidad de vida ya que forma parte de su rehabilitación y eleva su nivel económico.

Tomando como referencia el nivel de escolaridad de los encuestados dentro de la sociedad pudimos comprobar que los preuniversitarios consideran que los puestos de auxiliar de limpieza, confeccionador de papel y cartón son uno de los principales puestos de trabajo que emplean con mayor frecuencia. A su vez el nivel secundario y técnico medio piensan que el puesto de trabajador de comunales es uno de los puestos con mayor aceptación dentro del mercado laboral para las personas con discapacidad física. **(Ver anexo 12)**

Esto nos da a entender que los puestos laborales que con mayor frecuencia emplean a estas personas son los que tienen menor remuneración económica. Lo que queda demostrado que la construcción cultural que poseen las personas que están capacitadas para dar empleo a estos individuos, está moldeada por las barreras culturales que son interpretadas a través de la insuficiencia de puestos laborales que se les otorga a estas personas. Ya que los consideran dentro del espacio laboral personas no aptas para trabajar y necesitados de cuidados, factor éste que limita la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo los problemas a los que tiene que enfrentarse una persona con discapacidad dentro de un centro laboral son interpretados de diversa manera atendiendo al sexo. Esto se demuestra debido a que el sexo masculino estima que uno de los factores que limita la incorporación laboral de los mismos es ser considerado como persona vulnerable y no apta

para trabajar, las mujeres consideran que uno de estos factores es precisamente que no se les adapta el puesto de trabajo a sus necesidades como discapacitados.

La causalidad de esto radica en que los empleadores han ido creando sus propios símbolos y significados con respecto a estas personas⁸⁹, lo cual ha conllevado a que los mismos se encuentren en el proceso de socialización de cada individuo. Estos símbolos y significados son parte de un habitus que se materializa en el espacio laboral a través de la construcción cultural que los empleadores hacen de la discapacidad física en el municipio.

Uno de los principales problemas a los que tiene que enfrentarse una persona con discapacidad física motora dentro del ámbito laboral teniendo en cuenta el factor edad es justamente ser considerado persona vulnerable, no apto para trabajar y las barreras mentales en el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la ocupación podemos mencionar que obreros, campesinos y cuenta propias consideran que una de las organizaciones con mayor incidencia en la incorporación laboral son los CDR, escuelas otra de las organizaciones que se consideran influyentes en este proceso son las industrias locales y las unidades básicas de artesanía.

Lo que demuestra que existe poco apoyo de las organizaciones de masa del territorio a la causa de las personas con discapacidad física en seguir abogando por la incorporación laboral de estas personas.

Teniendo en consideración la variable poca accesibilidad dentro de los espacios laborales para los individuos con discapacidad física.

Resultó interesante conocer que el 79% de las personas con discapacidad física consideran que, uno de los principales factores que limitan la incorporación de estas personas dentro de las instituciones laborales fuera precisamente; la falta de accesibilidad a los puestos laborales. Esto se debe a que los empleadores dentro de las instituciones no crean las condiciones de funcionalidad óptimas desde el punto de vista físico de manera que, estas personas cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes en la

⁸⁹ Esto se expresa a partir de lo planteado en los principios fundamentales del interaccionismo simbólico. Ver en: Ritzer, George: *Teoría sociológica Contemporánea*. España, Editorial McGraw-Hill, 1993, p.261.

esfera laboral con el fin de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas. **(Ver anexo 15)**

Otro de los factores que resulta de vital importancia para garantizar la plena incorporación laboral de estas personas es la adaptación de un puesto de trabajo, lo que queda demostrado en las respuestas recogidas en el cuestionario. Para un 56% de los encuestados no existe adecuada ubicación de estas personas en puestos laborales que respondan a las necesidades especiales de cada tipo de discapacidad. **(Ver anexo16)**

En relación con este tema la entrevista en profundidad demostró que precisamente la valoración que tienen las personas con discapacidad acerca de la accesibilidad dentro del puesto de trabajo es inadecuada ya que los empleadores desconocen los condicionamientos y las posibilidades de los diversos tipos de discapacidades y son temerosos a nivel inconsciente, ya que realizan una proyección de temor frente al hecho de que estas personas puedan ser improductivas a la hora de ejercer diversa actividad en la esfera laboral.

Este proceso de adaptación posee gran significación para estas personas, porque mediante este se da la posibilidad de integrar físicamente a través de la eliminación de barreras o distancias físicas que separan al discapacitado del contexto laboral. La causalidad de esto radica en que el entorno físico carece de facilidades para el acceso, el traslado y la comunicación, entre otros aspectos. Este importante sector de la población ha permanecido marginado, la mayor parte de las veces por desconocimiento de sus capacidades.

Después de haber realizado este análisis podemos corroborar la veracidad de nuestra hipótesis: la existencia de barreras culturales en torno a la discapacidad dentro de los espacios laborales del territorio constituye la principal causa que limita una mayor incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora en el consejo popular “La Cuba” municipio de Palma Soriano.

Las barreras culturales a las que tienen que enfrentarse frecuentemente las personas con discapacidad física son:... considerados personas no aptas para trabajar y son también considerados personas vulnerables e improductivas, entre otras.

El plan de acción que proponemos debe cumplir con los siguientes principios:

- ✓ **Integridad:** Deberá ser integro, logrando fortalecer la integración de las instituciones culturales y los centros educativos que se encargan de potenciar la cultura hacia las personas con discapacidad.
- ✓ **Objetivo:** Debe apoyarse en hechos existentes y reales, que se puedan comprobar fácilmente y sin presencia de valoraciones subjetivas que afecten el desarrollo del proceso.
- ✓ **Sistematicidad en el cumplimiento de las acciones planificadas:** Las acciones a desarrollar deben realizarse con frecuencia, lo que contribuirá al mejoramiento de la problemática.
- ✓ **Evaluación permanente y continua:** Debe tener un carácter sistemático y permanente para su posterior cumplimiento. Debe aplicarse teniendo en cuenta las características de las instituciones y las condiciones que tiene esta para ejecutar, ajustarse a las situaciones organizativas, estructurales y funcionales.
- ✓ **Temporalidad:** El plan debe ser previamente organizado en cuanto al tiempo que se va a ejecutar, los pasos a seguir, de modo que se realice conscientemente.
- ✓ **Respeto a las diferencias particulares:** En este plan deben tenerse en cuenta las diferencias, particularidades y preferencias culturales de las personas con discapacidad, para que este cumpla con su objetivo.
- ✓ **Igualdad de oportunidades:** todas las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo como cualquier otra persona.
- ✓ **Participación en el diseño de las ofertas laborales:** los discapacitados deben ser partícipes del diseño de las ofertas laborales con el propósito de que se les respeten sus necesidades particulares.

Plan de Acción encaminado a mejorar la incorporación laboral de las personas con discapacidad físico motora a través de su acceso hacia los espacios laborales del municipio Palma Soriano:

A la Asociación Cubana de Limitados Físico - Motores (ACLIFIM) del municipio Palma Soriano:

- ✓ **Objetivo:** Fortalecer las relaciones entre la (ACLIFIM) y las instituciones laborales, con vista a mejorar la incorporación laboral de las personas con discapacidad física a través de su acceso a los espacios laborales.

Acciones:

- ✓ Planificar encuentros con las instituciones laborales del municipio para abordar las principales necesidades e intereses de las personas con discapacidad física en materia laboral.
- ✓ Invitar a las reuniones convocadas por la (ACLIFIM) a los empleadores de las instituciones (MINED, Dirección Provincial de salud) con el fin de planificar, conocer y divulgar las actividades que se organizan a nivel del municipio para los discapacitados.
- ✓ Capacitar al personal directivo de las empresas a nivel de la asociación y de las instituciones a los que ellos pertenecen para elaborar un plan de atención dirigido a los discapacitados físicos motores en cuanto a su formación laboral.
- ✓ Que las actividades desarrolladas en la asociación sean divulgadas con mayor frecuencia por los medios de comunicación masiva.

Responsable: presidente y vicepresidente de integración social de la ACLIFIM.

Participantes: Las personas con discapacidad físico motora.

Lugar: ACLIFIM y los centro laborales del territorio.

Fecha: Las que se consideren necesarias.

A las instituciones laborales (Dirección municipal de educación, Dirección Municipal de salud, dirección municipal de comercio y gastronomía y Ministerio del trabajo y seguridad social):

Objetivo: Fortalecer el trabajo con las asociaciones y los centros laborales que atienden a personas con discapacidad física con el fin de promover acciones que contribuyan a lograr cambios en este grupo social a través de su acceso al empleo.

Acciones: Diseñar un programa de actividades en coordinación con la ACLIFIM y el centro laboral de forma tal que éste contribuya a mejorar el proceso de incorporación laboral de los discapacidad físicos.

- ✓ Ofertar cursos de capacitación a los empleadores del territorio sobre el diseño de políticas laborales hacia las personas con discapacidad física.
- ✓ Verificar el seguimiento al trabajo de los promotores culturales.
- ✓ Participar en las reuniones convocadas por la ACLIFIM con el fin de planificar, conocer y divulgar las actividades que se organizan a nivel del municipio para los discapacitados.

Responsable: Personal directivo de las instituciones laborales.

Participantes: Empleadores, programadores, diseñadores y planificadores de las políticas laborales del territorio.

Lugar: Centros laborales del municipio.

Fecha: Las que se consideren necesarias.

A las organizaciones de la comunidad (CDR, FMC, entre otras):

Objetivo: Contribuir a la incorporación laboral de los discapacitados físicos mediante la propuesta de actividades laborales que tengan en cuenta las características particulares de estas personas así como sus necesidades e intereses.

Acciones: Garantizar y facilitar el acceso adecuado a los centros laborales locales donde se les dé al discapacitado una participación más inclusiva.

- ✓ Preparar y habilitar un espacio adecuado para que estas personas puedan tener incorporación efectiva a los centros laborales.
- ✓ Asegurar que el personal que dirige estas organizaciones esté capacitado para brindar atención a personas con discapacidad.
- ✓ Promover con mayor periodicidad actividades en las que puedan participar personas con discapacidad.

Responsables: Promotores y programadores de las organizaciones de masa de la comunidad.

Participantes: Todo el personal de las organizaciones.

Lugar: La comunidad (Consejo Popular La Cuba.)

Fecha: Cada vez que se realicen actividades dentro de la comunidad.

Evaluación general del Plan de Acción: Este plan de acción se evaluará de forma sistemática a través del cumplimiento de las acciones propuestas en las distintas instituciones y organizaciones del territorio con vista a mejorar el proceso de incorporación laboral en las personas con discapacidad física mediante su acceso a los espacios laborales del municipio Palma Soriano.

En estas acciones deben estar involucrados de manera activa todo el personal que tengan que ver con la promoción, diseño y planificación referidas al ámbito laboral, así como las organizaciones de masa y los centros educativos y de salud que forman parte de la socialización de estas personas con discapacidad física. Es importante que quede claro que la implementación de este plan solo podrá dar buenos resultados si se conocen sus deficiencias para así trabajar en función de complementarlo, pero la única manera de conocer lo que se debe mejorar es poniéndolo en aplicación. El proceso evaluativo contará con la participación de los diferentes agentes socializadores que son parte de la incorporación de los discapacitados físicos a la sociedad, en este caso la esfera laboral.

Conclusiones:

- ✓ El análisis realizado en nuestra investigación a la problemática de la incorporación laboral en las personas con discapacidad, especialmente hacia las personas con discapacidad física- motora, destaca la importancia que posee la cultura como una de las vía de incorporación laboral en este sector poblacional. Por tal motivo esta investigación nos permite plantear las siguientes conclusiones:
- ✓ A pesar de que las investigaciones realizadas sobre la discapacidad han sido numerosas podemos plantear que desde el campo de la Sociología de la Cultura no se ha abordado con frecuencia la temática de la incorporación laboral teniendo en cuenta las barreras culturales que son exteriorizadas en el espacio laboral en forma de habitus. A consecuencia de esto no se han encontrado cuantiosos trabajos que nos permitan tener una visión amplia del fenómeno que se trabaja.
- ✓ Esto ha provocado que durante el proceso de revisión bibliográfica teniendo en cuenta las diversas ciencias que han abordado este tema pero con otros matices hemos afrontado dificultades debido a la insuficiente literatura acerca del tema. Esto nos imposibilitó encontrar una amplia gama de conceptos que nos servirían de base para analizar las principales causas que influyen en este problema. Lo mismo nos llevó a la conformación de un concepto de barreras culturales en torno a la discapacidad dentro de los espacios laborales del territorio propio de nuestra investigación.
- ✓ La utilización de las teorías sociológicas no permitió interpretar la problemática que presentan las personas con discapacidad físico motora con respecto a su incorporación laboral. Fueron utilizadas los diferentes paradigmas quienes permitieron obtener una visión amplia sobre la poca incorporación laboral de las personas con discapacidad física al entorno social. Por lo que a través de la teoría dialéctica pudimos comprobar cómo los factores culturales y los significados que se adoptan están mediados por una construcción cultural que ha sido reflejada en el campo a través del habitus que poseen los empleadores acerca de estas personas teniendo en cuenta sus características principales.

- ✓ Aunque no exista una ley específica que responda a las necesidades específicas de cada discapacidad, existen decretos y resoluciones que permiten la disminución de los problemas referidos a la incorporación laboral. Lo antes dicho demuestra que aún se considera indispensable el trabajo conjunto entre las instituciones laborales y la asociación que agrupa a las personas con discapacidad física motora, en aras de fomentar su integración social.
- ✓ De acuerdo con el análisis de los resultados expuestos anteriormente podemos afirmar que la hipótesis planteada ha sido corroborada. Durante el proceso investigativo ha quedado demostrado y expuesto la existencia de barreras culturales en torno a la discapacidad dentro de los espacios laborales del territorio.
- ✓ Esta demostró que las personas con discapacidad que residen en esta localidad tienen que enfrentar la existencia de barreras culturales en las instituciones laborales del territorio.

Recomendaciones

Después de haber hecho un análisis profundo de los principales resultados empíricos de nuestra investigación y de señalar los aspectos positivos y negativos de estos, así como los elementos en los que se debe de hacer énfasis; es necesario elaborar un conjunto de recomendaciones en función de superar las deficiencias en cuanto a la incorporación laboral de las personas con discapacidad física motora a los espacios laborales, logrando potenciar su integración social:

✓ **A la ACLIFIM del municipio Palma Soriano:**

Establecer vínculos permanentes con las instituciones laborales y ministerio de trabajo y seguridad social; con el fin de fomentar la participación de sus miembros. Realizar una ardua labor de promoción acerca de las políticas laborales que incentive desde la asociación, como institución de mayor vínculo con los discapacitados físicos y la asistencia a los espacios laborales en el municipio. Incluir dentro del aparato directivo de la asociación a una persona encargada de la confección, programación y divulgación de las actividades; cuya labor organizada y continua, logrará incidir en el conocimiento de las ofertas laborales en el municipio con el fin de garantizar la incorporación laboral de estas personas al medio.

✓ **Al (Ministerio del trabajo y seguridad social.):**

Programar visitas a los centros laborales, con el fin de conocer las actividades que están propuestas para atender a las necesidades particulares de las personas con discapacidad física. Confeccionar un Plan de actividades teniendo en cuenta las características, singularidades y el tipo de discapacidad que presentan estas personas.

✓ **A los centros laborales (Dirección municipal de educación, Dirección Municipal de salud, dirección municipal de comercio y gastronomía):**

Participar en las reuniones que se convocan en la ACLIFIM estableciendo vínculos con la asociación a través de las propuestas de actividades que estas personas desarrollan. Desarrollar cursos de capacitación, donde las personas con discapacidad sean partícipes y puedan mostrar sus potencialidades para ejercer determinado trabajo.

✓ **Al departamento de Sociología de la Universidad de Oriente:**

Continuar incentivando el interés de los estudiantes para la realización de estudios referidos al tema de investigación, con el objetivo de intensificar el trabajo científico en torno a temáticas como esta, poco tratadas a nivel científico.

Bibliografía

1. Alexander, Jeffrey C: Sociología cultural. Formas de clasificación en las sociedades complejas. "Acercamiento responsable al mundo del significado". España, Edit., Anthropos, 2000.
2. Alvira Martín, Francisco y otros: Selección de Lecturas de Metodología, Métodos y Técnicas de la Investigación Social II, Editorial Félix Varela, La Habana, 2002.
3. Arias Beatón, Guillermo. Desarrollo histórico de los escolares con necesidades educativas especiales. Apuntes y consideraciones. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana. (s.n), (2008).
4. Astorga Gatjens, Luis Fernando: Incluyendo a las personas con discapacidad en las políticas de desarrollo. [s.l.], [s.n.], [s.a.].
5. Applying the Social Model of Disability to Health and Social Care Services. Practical solutions to the challenge of disability equality. January 2007.
6. Barnes, Colin: Disability Activism and the Price of Success: A British Experience. Revista sociologic de pensamiento critic. Universtity of Leeds Vol. 1 (2). 2007.
7. Bourdieu, Pierre: Sociología Y Cultura. México. Editorial Grijalbo, S.A. 1990.
8. Brogna, Patricia. El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Edit.: El Cisne. Argentina. Abril, 2006.
9. Castro, Pedro L: Aproximación Psicológica al estudio de la familia con hijos especiales., (s.l), (s.n) Mayo de 1997.
10. Castro, Pedro L. La rehabilitación integral del discapacitado físico en la escuela especial "SOLIDARIDAD CON PANAMÁ". (s.l). (s.n). 1995.
11. Corcuff Philipe: Las nuevas sociologías. La Habana, Editorial Félix Varela, 2003.
12. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001. CIT. POR Rodríguez Vega, Lysmaris.

13. Datos obtenidos Oficina Nacional de Estadísticas e Información. Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas, Cuba 2012, así como las instituciones de salud de la provincia y el municipio.
14. David Buckell, Stephen: The School of Sociology and Social Policy, The University of Leeds: An evaluation of the different barriers faces by people with acquired and congenital visual impairments in relation to their employability. Submitted for the Degree of Master of Arts in Disability Studies. September 2008.
15. De la Cruz Grabiél, Daimaris: Teatro y discapacidad desde la perspectiva sociológica. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciada en Sociología. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente, 2010
16. Díaz WJ, García Y, Linares TM, Rabelo G, Díaz H: Envejecimiento e invalidez. Nuevos retos para la sociedad cubana. Revista Cubana de Salud y Trabajo (s.l), (s.n), 2010- 11.
17. Discapacidad y Empleo. La inserción laboral como reto. <<https://empleate2punto0.wordpress.com/2013/06/10/discapacidad-y-empleo-la-insercion-laboral-como-reto/comment-page-1/>> [consultado 20 de abril de 2015.]
18. El Acceso y las Oportunidades: una Guía del Conocimiento de la Incapacidad. Breve Historia Del Movimiento de Los Derechos De Los Discapacitados. Publicación Electrónica de USIS, Vol. 4, No. 1, enero de 1999.
19. Estudio sobre el trabajo y empleo de las personas con discapacidad en cumplimiento a la resolución 19/11 del consejo de derechos humanos sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad. <<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/.../ResponseMexico2.docx>> . [Publicado 1 de junio.2015].
20. Fantova, Fernando: CIT POR Ferreira, Miguel A.: artículo: La discapacidad como fenómeno social. Perspectiva e implicaciones. Univ. De Murcia, Univ. Complutense de Madrid. (s.n), (s,f).
21. Ferreira, Miguel A V: Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) N.º 124, 2008, pp. 141-174.

22. Ferreira, Miguel A V, Rodríguez Díaz Susana: "Diversidad funcional: Sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad". En Cuadernos de Relaciones Laborales. Vol. 28, Núm. 1 (2010).
23. Ferreira, Miguel A.: artículo: La discapacidad como fenómeno social. Perspectiva e implicaciones. Univ. De Murcia, Univ. Complutense de Madrid. (s.n), 2008.
24. García, María Teresa. La familia y el discapacitado sensorial. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana (s.n), (2003).
25. García, María Teresa. La familia y el discapacitado sensorial. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana (s.n), (2003).
26. Giner, Salvador y Emilio Lamo de Espinosa: Diccionario de Sociología. Madrid, Alianza Editorial, 2001,
27. González Návar, Raúl Sergio: Discapacidad y Sociedad: Un acercamiento desde la sociología. Tesis para optar por el Grado de Doctor en Sociología. Departamento de Pérez Ceruto, L.: "Reconocen atención de Cuba hacia las Personas con Discapacidad", [en Redacción Digital Radio Rebelde]: Cuba, (s.a) <<http://www.radiorebelde.cu>> [Consultado: 7de julio de 2014]
28. González Návar, Raúl Sergio: Discapacidad y Sociedad: Un acercamiento desde la sociología. Tesis para optar por el Grado de Doctor en Sociología.
29. Departamento de Rodríguez Barceló, Ramón: cultura y discapacidad <http://www.casasdecultura.cult.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=276:cultura-y-discapacidad-la-experiencia-cubana&catid=30:apuntes&Itemid=101> [Consultado el 7 de julio de 2014].
30. Heredia LF, Ranero V, Campos M.. "Prevalencia y factores de riesgo de discapacidad física en gerontes músicos. Hospital Julio Díaz. Años 2005-2008 "en Revista Cubana de Salud y Trabajo (s.l), (s.n), 2010; 11.
31. Hernández Sampieri, Robert: Metodología de la investigación. 3era. Edición, México McGrawHill, 2003.

32. Ibarra Martín, Francisco: Metodología de la Investigación Social. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988.
33. Jiménez Lara, Antonio y otros: Las necesidades percibidas; Situación de las personas con discapacidad en Castilla-La Mancha. España, (s.n), (1998)
34. Jiménez Simón, Juan Ramón: Procesos de exclusión social: redes de participación en personas con discapacidad. España. Universidad de Pablo de Olavide (Sevilla), (s.n), (1996)
35. Lorenzo García, Rafael: artículo: El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: Desarrollo humano y discapacidad. (s.n), (s.f).
36. Los discapacitados en Cuba. <<https://cubalagrannacion.wordpress.com/.../los-discapacitados-en-cuba/>> [Publicado 5 ene. 2012].
37. Mayoral Blasco, Susana: El Mobbing Y La Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu. Revista Internacional de Sociología (Ris) Vol. 68, n ° 2, 375-398, Mayo -Agosto 2010.
38. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Organización Iberoamericana de seguridad social. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. [s.l], [s.n], [s.a].
39. Mendoza, Mileydi: La representación social de la mujer con discapacidad física en el ámbito laboral. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Curso 2012- 2013.
40. Milian Guasch, Arlyn: Discapacidad intelectual e incorporación laboral desde la perspectiva de sociología de la cultura. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Curso 2012-2013.
41. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. III Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad. Cuba, 2006.
42. Ministerio de trabajo y seguridad social: serie de legislación laboral 22/2004.
43. Nota de respuesta de Cuba en relación con la resolución 19/11 del Consejo de Derechos Humanos sobre discapacidad.

- <<http://cubaminrex.cu/Multilaterales/Articulos/.../Otros/nota3.html>> [Publicado 6 de julio de 2012].
44. Oficina Internacional del Trabajo. Las reglas de juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. Suiza, [s.n.], 2009.
 45. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. [s.l.], [s.n.], [s.a.].
 46. Palacios, Agustina. “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. España, Editorial Cinca, 2008,
 47. Palacios, Agustina: El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. edit. Caja Madrid. octubre 2008.
 48. Pérez Bueno, Luis Cayo et al: Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Madrid, Editorial Cinca, 2010.
 49. Redondo. Marce: Jornada-debate con motivo del Año Europeo de la Discapacidad organizado por El Siglo y la Generalitat Valenciana. [s.l.],[s.n.], [s.a.].
 50. Reglamento Código de Trabajo (Sección Quinta. Empleo de las personas con discapacidad y egresados de la educación especial).Artículo 15.
 51. Ritzer, George: Teoría sociológica Contemporánea. España, Editorial McGraw-Hill, 1993.
 52. Ritzer, George: Teoría Sociológica Clásica. España, Editorial McGraw-Hill, 2001.
 53. Robles G R; Medina D R, Páez PF, Becerra RB: “Evaluación de funcionalidad, discapacidad y salud para la rehabilitación psicosocial de pacientes asilados por trastornos mentales graves” en Revista de Salud Mental; Vol. 33, No. 1, enero-febrero 2010.
 54. ¹Rodríguez Barceló, Ramón: Cultura y Discapacidad. La experiencia cubana <<http://educaciones.cubaeduca.cu/medias/pdf/1239.pdf-Alfabetización-Biblioteca>> [Consultado el 7 de julio de 2014].

55. Saaibi Diego Luis: “Calidad de vida y discapacidad física.” en Revista Colombiana De Reumatología Vol. 9 No. 4, Diciembre 2002.
56. Shakespeare, Tom: Cultural representations of disabled people: dustbins for disavowal, en Disability and society, No. 9, Vol. 3, 1994.
57. Sociología; Facultad de Ciencias Sociales; Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 2003.
58. Soler Nariño, Osmanys: Representación social de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la comunidad de San Pedrito del municipio Santiago de Cuba. Tesis en opción al título académico de maestría en desarrollo cultural. Santiago de Cuba. Universidad de Oriente, 2013.
59. Torada Máñez, Rebeca y otros: Combatiendo la desigualdad desde lo básico. Piso de protección Social e igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo. [s.l.], [s.n.], 2012.
60. Ritzer, George: Teoría Sociológica Clásica. España, Editorial McGraw-Hill, 2001.

Anexos

Anexo 1:

Modelo de cuestionario para las personas con discapacidad física- motora:

Cuestionario.

El Departamento de Sociología de la Universidad de Oriente realiza una investigación para mejorar el nivel de incorporación laboral de las personas con discapacidad en el Municipio Santiago de Cuba. En tal sentido, su cooperación es necesaria con el llenado de este cuestionario. Le garantizamos el anonimato. Gracias

Datos del encuestado:

Edad:	Nivel de escolaridad:	Ocupación:
15-19___ 40-44___	Primario___	Obrero (a) ___
20-24___ 45-49___	Secundario___	Campesino (a) ___
25-29___ 50-54___	Preuniversitario___	Intelectual___
30-34___ 55-59___	Técnico medio___	Ingeniero (a) ___
35-39___ 60-64___	Universitario___	maestro (a) ___
65 ó más ___	Otras ¿Cuáles?___	

Sexo: femenino ___ masculino___ **Estado civil**_____

1-)¿Cómo valora usted el papel de las instituciones en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física de la comunidad?

a) --- Adecuada b) ---- inadecuada. En caso de regular o mala diga ¿Por qué?

2-) De los puestos de trabajo que se otorgan en el ministerio de trabajo diga en cuáles de ellos emplean con mayor frecuencia las personas con discapacidad física. Marque 2 opciones.

maestro___ gastronómico___ chofer___ secretaria(o)___ custodio___
peluquera___ ingeniero___ otros___

3-) ¿De las siguientes organizaciones e instituciones diga cuáles usted considera que tienen mayor incidencia en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física? (Marque dos opciones)

---- CDR ----- FMC ----- Escuelas ___ Casa de cultura ___ banco de ahorro ___centros nocturnos ___ Otras cuáles?

4-) ¿Cómo valora Ud. el papel de los empleadores en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física?

a) --- Adecuada b) ---- inadecuada ¿Por qué?_____

5-) ¿Qué factores considera usted pueden estar limitando la incorporación laboral dentro de las instituciones sociales? (Marque con una x 2 opciones)

a) ---- Poca aceptación de las personas con discapacidad física

b) ___Poca oferta de plazas que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad.

c) ___Poca preparación de las instituciones sociales en la atención a la personas con discapacidad física

e) ___Falta de accesibilidad en los puestos laborales.

f) ___ Barreras culturales en el tratamiento de a las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.

g) ___ Poca participación de las personas con discapacidad física en el diseño de las ofertas laborales.

Otras_____ ¿Cuáles?_____

6-) ¿A qué problemas considera usted tienen que enfrentarse las personas con discapacidad física dentro de un centro laboral?(Marque con una x 2 opciones)

a) --- Ser considerados personas vulnerables

b) ----Ser tratado personas no aptas para trabajar por su discapacidad

c) --- Poca adaptación del puesto de trabajo a las necesidades del discapacitado.

d) ---- Ser considerados personas improductivas y personas que deben recibir cuidados.

e) ___ Temor a caídas.

f) ___ Barreras mentales en el puesto de trabajo.

g) ___Poca preparación de los empleadores para atender a las necesidades de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.

7-) ¿A su juicio cuáles son los aspectos que más dificultan la incorporación laboral de las personas con discapacidad física del municipio?

8-) ¿Cómo valora usted la incorporación laboral de las personas con discapacidad física dentro del municipio?

a) --- adecuada b) ---- inadecuada ¿Por qué?-----

9-) ¿Considera usted que las ofertas laborales responden a las necesidades de las personas con discapacidad en el municipio?

Si _____ no _____ (En caso de ser negativa su respuesta porqué).

Anexo 2:

Modelo de entrevista aplicada al ministerio de trabajo y seguridad social y a la asociación (ACLIFIM).

La entrevista a experto:

- ✓ ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran actualmente trabajando dentro del municipio?
- ✓ ¿Considera usted que las políticas sociales que están diseñadas respaldan los intereses de estas personas dentro un centro laboral?
- ✓ ¿Existe alguna regulación especial que responda a los intereses de las personas con discapacidad y que permita la incorporación laboral de estas personas?
- ✓ Desde su punto de vista porqué debemos incorporar a las personas con discapacidad a una actividad laboral.
- ✓ .¿Cómo valora la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Palma Soriano.
- ✓ Conoce usted algún lugar en la ciudad de Santiago de Cuba donde trabajen las personas con discapacidad?
- ✓ ¿Qué aspectos, considera usted, son valorados en la ubicación laboral de una personas con discapacidad?
- ✓ ¿Qué aspectos, considera usted, no son valorados en la ubicación laboral de una personas con discapacidad?
- ✓ ¿Qué debe hacer una persona con discapacidad para incorporarse a la vida laboral?.

Anexo 3:

Entrevista en profundidad.

Personas con discapacidad física que se encuentran trabajando.

1. Se encuentra usted trabajando actualmente.
2. ¿Cómo valora usted la actividad laboral que realiza en su centro de trabajo?
3. Desde su punto de vista porqué debemos incorporar a las personas con discapacidad a una actividad laboral.
4. A qué problemas, cree usted, se tienen que enfrentar las personas con discapacidad en su vida laboral.
5. Se ha tenido que enfrentar usted a esos problemas alguna vez.
6. ¿Cómo valora usted la accesibilidad dentro de su puesto de trabajo para las personas con discapacidad?
7. ¿Cómo valora usted la accesibilidad para las personas con discapacidad dentro de la actividad laboral que desarrolló?
8. ¿Qué aspectos, considera usted, son valorados en la ubicación laboral de una personas con discapacidad?
9. ¿Qué aspectos, considera usted, no son valorados en la ubicación laboral de una personas con discapacidad?
10. ¿Qué formas de discapacidad, cree usted, pueden presentar mayores problemas para su incorporación laboral? ¿Por qué?
11. ¿Cómo usted se imagina a una persona con discapacidad dentro de su centro laboral?
12. ¿Qué debe hacer una persona con discapacidad para incorporarse a la vida laboral?

Anexo 4:

Modelo de la **observación** realizada a las empresas empleadoras de las personas con discapacidad física.

Observador _____ **Observación No.** _____

Fecha: Desde el 25 de noviembre del 2014 hasta el 25 de febrero del 2015.

Duración: De 10: am a 12:00 am y 2:00 pm a 4:00 pm de acuerdo con el horario de trabajo de las instituciones laborales. (Principalmente los sábados y domingos)

Lugar: en las instituciones laborales seleccionadas.

Tipo de observación: No participante y encubierta.

Indicadores a tener en cuenta para realizar la observación:

Papel de las instituciones en la integración laboral de las personas con discapacidad física.

- 1- Preparación de las instituciones sociales en la atención a la personas con discapacidad física
- 2- Papel que juega el departamento de recursos humanos de la empresa en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.
- 3- Apoyo de las organizaciones de masa en la incorporación laboral de las personas con discapacidad física.

Anexo 5:**Caracterización sociodemográfica de la unidad de análisis:**

El Consejo Popular se localiza bordeando el centro histórico de la ciudad. Abarca la mayor parte del consejo popular La Cuba así como una porción de los consejos Oscar Lucero y La Ceiba que por sus características urbanísticas y arquitectónicas constituyen un solo sector. Ocupa un área de 198.16ha, donde se localizan 8160 viviendas con una población de 26669 habitantes, además contiene instalaciones de comercio, gastronomía, servicios, alojamiento, educación, salud, administración, etc.

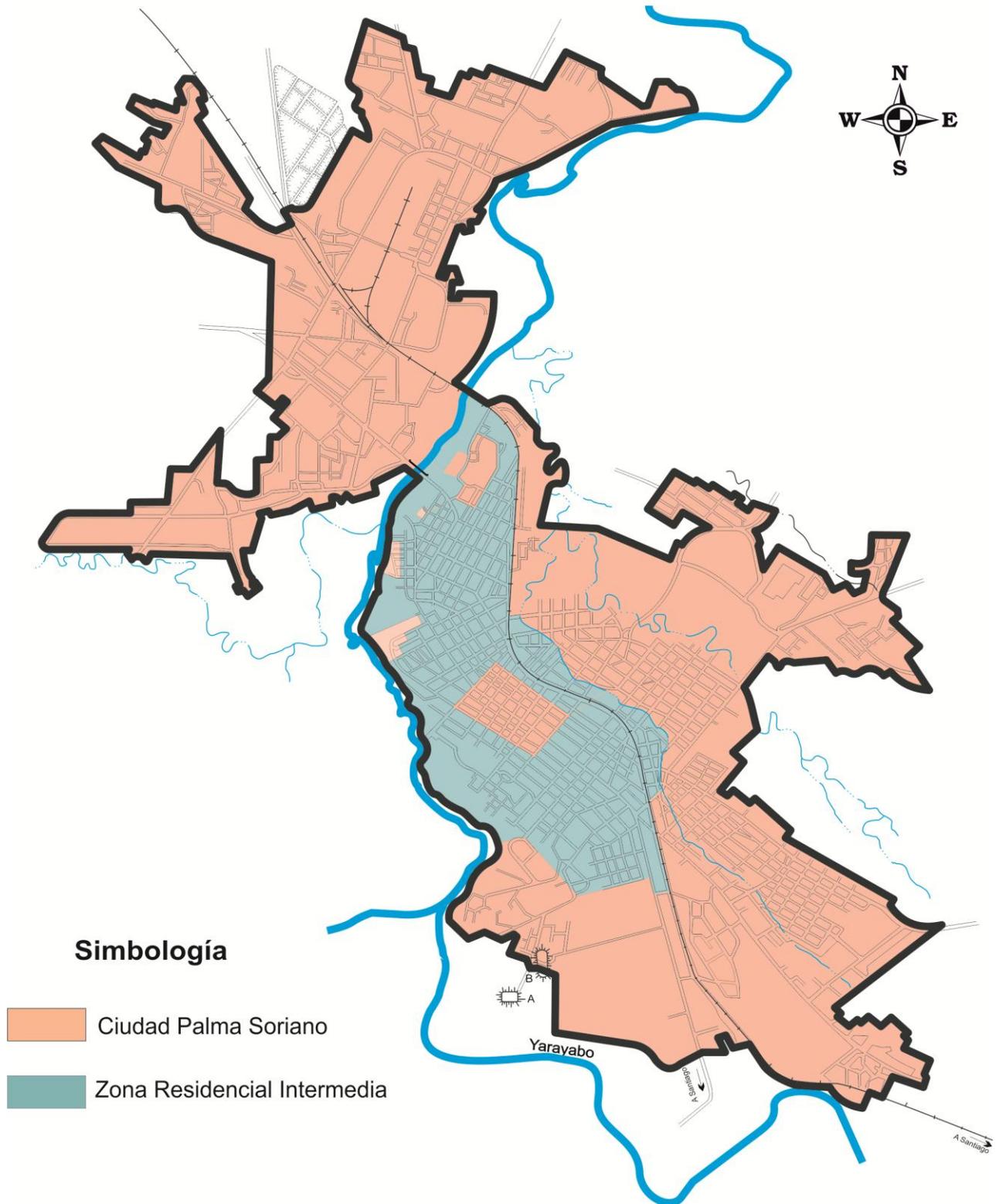
Delimitación y Derrotero de la Zona

Partiendo de la intercepción del escarpe de la margen este del río Cauto y el puente de la línea férrea se toma por esta última rumbo a Santiago de Cuba hasta su intercepción con calle 17, por la que se continua rumbo este hasta el puente sobre el arroyo Los Guaos, para avanzar por dicho arroyo aguas arriba hasta la alcantarilla existente en la Carretera del Pilar, se toma por esta vía rumbo suroeste hasta su intercepción con la línea férrea por la que se avanza con rumbo sureste hasta estar al nivel de calle primera del reparto Nito Ortega, por la que se continua rumbo suroeste hasta su intercepción con calle José Martí, se toma por dicha vía rumbo noroeste hasta su intercepción con la calle Tony Aloma para avanzar por ella rumbo suroeste pasando por el fondo de las viviendas ubicadas al sur se dicha vía hasta llegar a la cerca perimetral del área que ocupa el CVD Cauto, por la que se toma con rumbo variable bordeándola(dejándola fuera de esta zona) hasta llegar al escarpe de la margen este del río Cauto, por el que se avanza con rumbo noroeste hasta la calle 19 del barrio Picazo, la que se toma con rumbo noreste hasta su intersección con la calle William Cobas por la que se continua con rumbo noreste primero y luego noroeste bordeando dicho barrio hasta llegar nuevamente al escarpe del río por el que se continua rumbo oeste, hasta la altura de la calle 3ra del sector 13 de marzo, por la que se continua con rumbo este hasta su intersección con la calle 2da del mismo sector continuando por esta con rumbo noroeste hasta salir al escarpe del río por el que se continua con rumbo noreste hasta llegar a la intersección con el desvío, cruzándolo y tomando rumbo este por el borde norte del desvío, hasta llegar al lindero este de

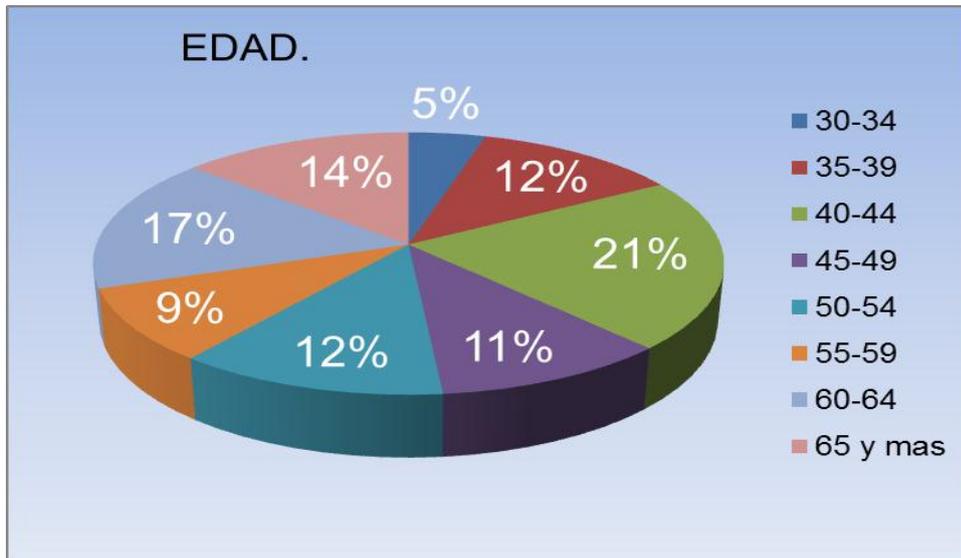
LA UBE de Comercio, por el que se toma rumbo noreste en línea recta pasando por el frente de la vivienda de Antonio Fuentes Almarales para luego continuar con rumbo , noroeste, bordeando la parcela ocupada por la vivienda de Rafael La O, hasta llegar al puente sobre el río Cauto en la calle Martí, se toma rumbo sureste por dicha vía hasta estar a nivel de la cerca perimetral de la ESBU Enma Rosa Chuig, por la que se avanza con rumbo variable bordeándola hasta salir a calle Nueva de La Cuba, por la que se continua rumbo noreste hasta estar a nivel del lindero norte de la última vivienda del Foco La Cuba, se toma por dicho lindero rumbo oeste hasta llegar al escarpe de la margen este del río Cauto, por el que se avanza con rumbo noreste hasta su intercepción con el puente de la línea férrea punto de partida de este derrotero.

Predominan las viviendas aisladas de 1 a 3 plantas , con medianería en áreas puntuales, construidas de mampostería , con techo de placa, zinc, o fibro, ocupando parcelas de dimensiones variables, con Portal corrido y medio portal privado al frente de la edificación, jardines en casos aislados , escaleras interiores, exteriores, frontales o laterales. Vías pavimentadas entre 7 y 10m de sección y aceras con dimensiones entre 0.75 a 1.20m de ancho sin parterres. Estacionamiento generalmente sobre la calle. Está servido por las redes de Acueducto, Electricidad y Comunicaciones. Posee regulares condiciones ambientales y urbanísticas. El uso predominante es el residencial, en menor escala existen otros usos, tales como instalaciones de servicios de uso directo de la población, de nivel de ciudad, productivas y otras.

Anexo 6:

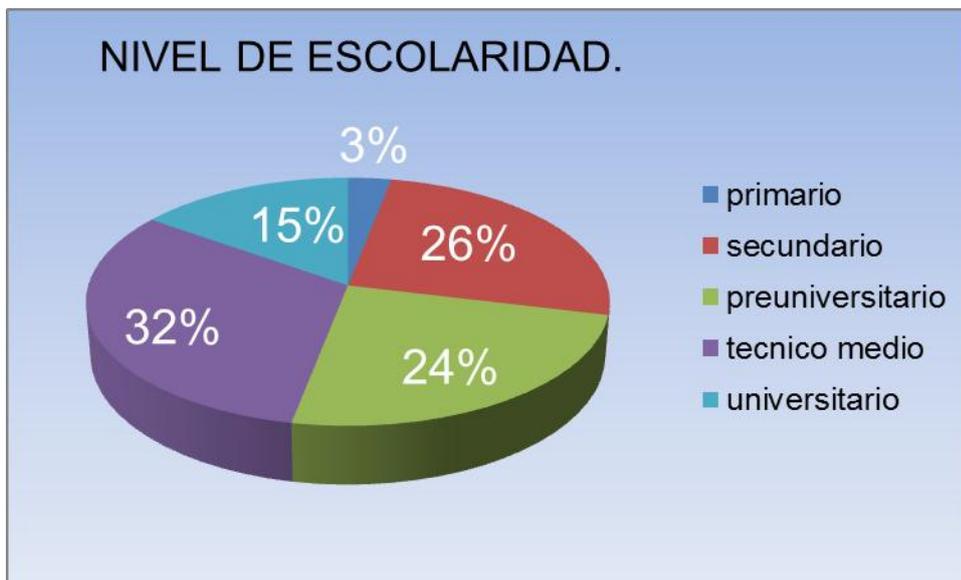


Anexo 7:



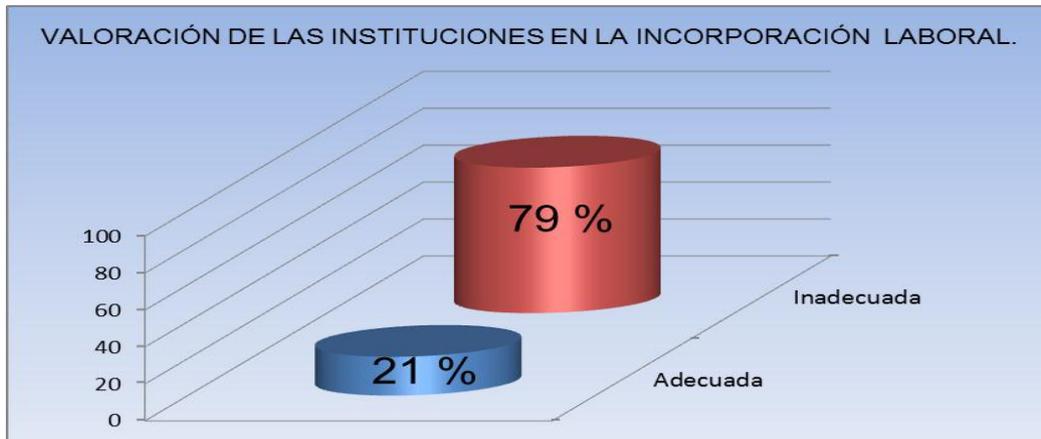
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 8:



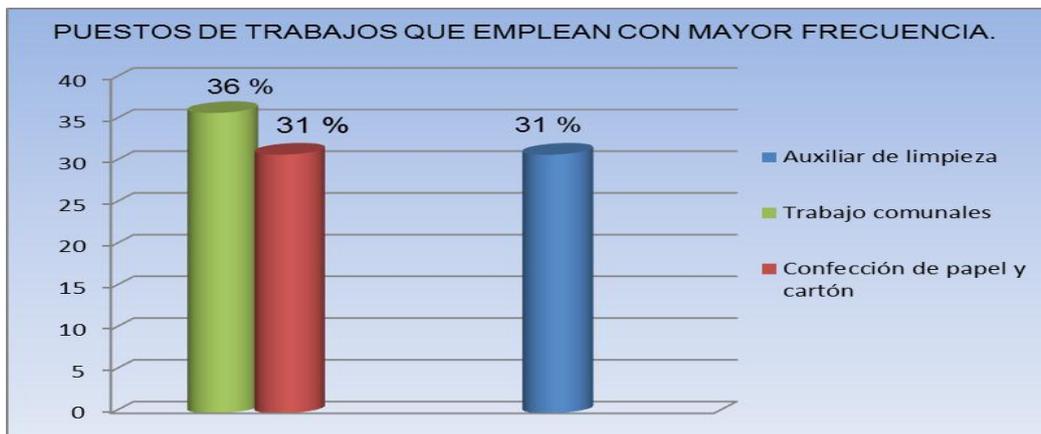
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 9:



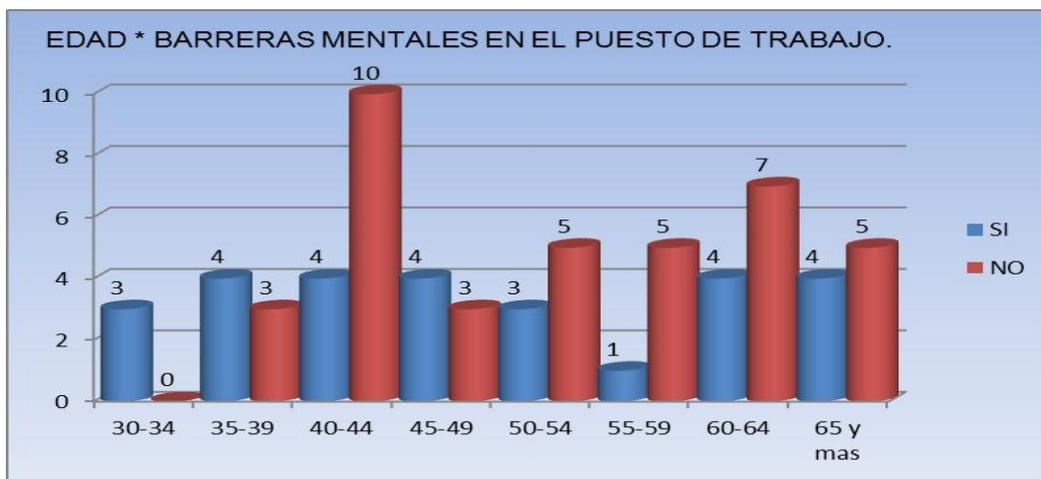
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 10:



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 11:



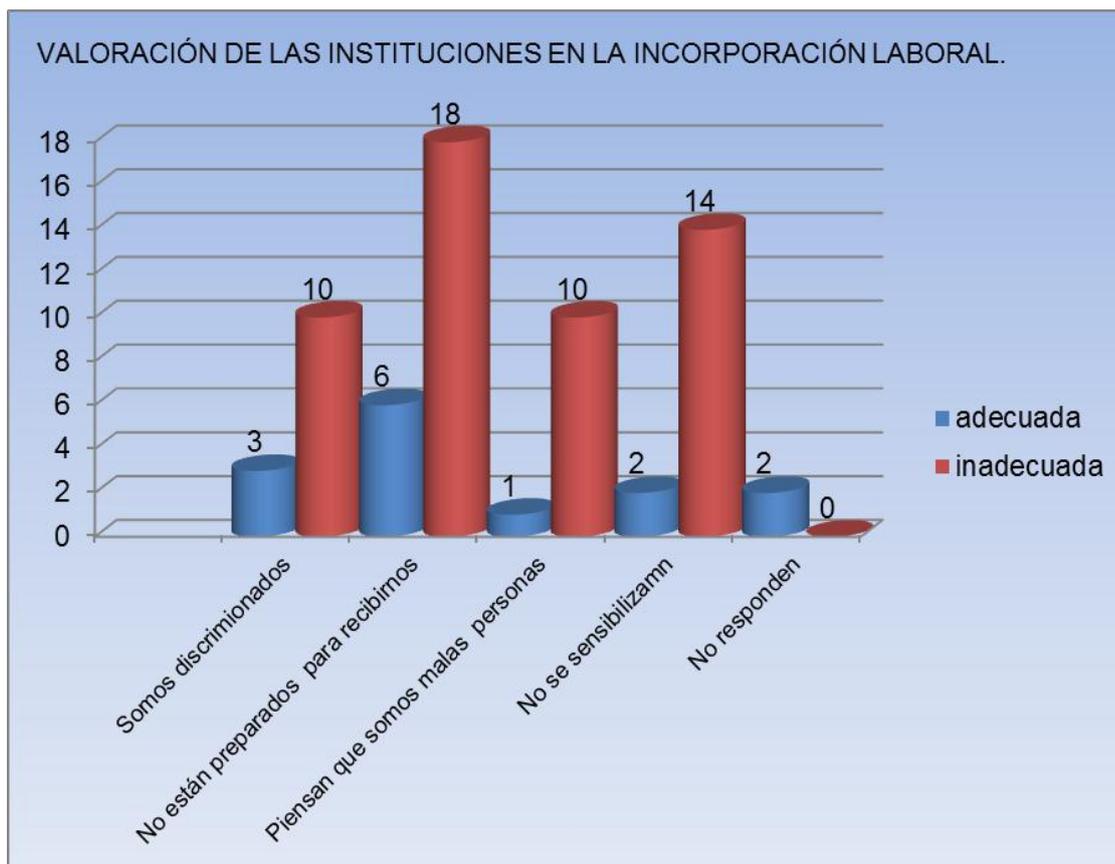
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 12:



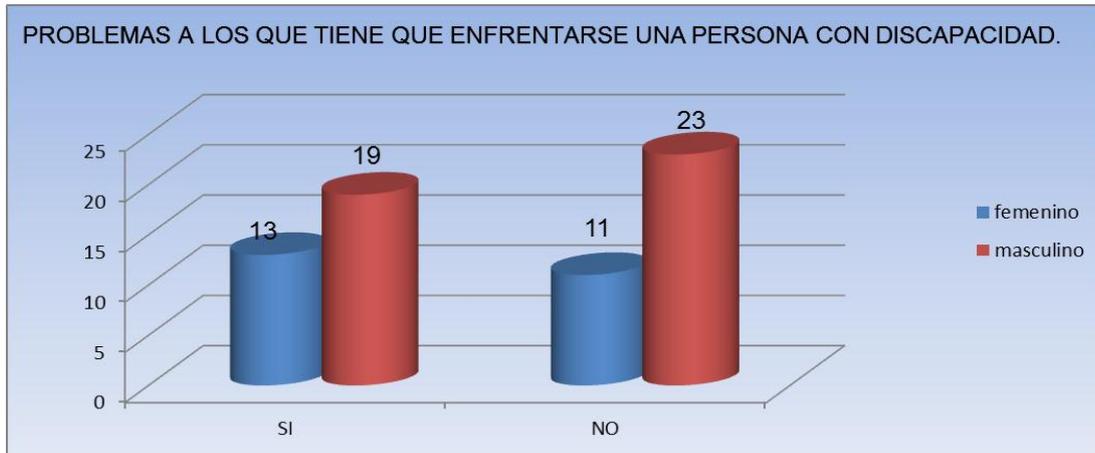
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 13:



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 14:



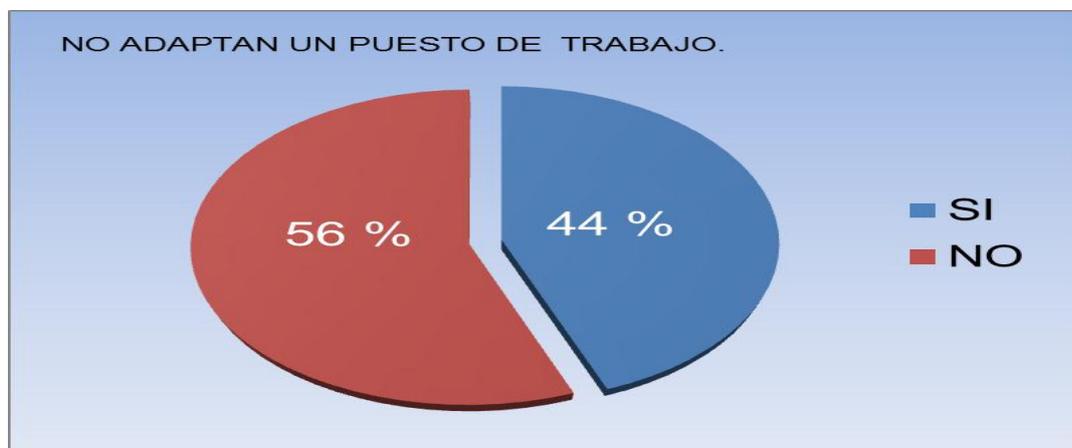
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 15:



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 16:



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis realizado a los principales resultados obtenidos en el cuestionario.

Anexo 17:

Prueba Binomial:

¿Qué factores considera usted puedan estar limitando la incorporación laboral dentro de las instituciones laborales?

De la misma escogimos el inciso f): barreras culturales incidan en el tratamiento a las personas con discapacidad física en el ámbito laboral. Como prueba estadística aplicamos la prueba Binomial.

Para lo que: como hipótesis de nulidad planteamos:

Ho: la probabilidad de que barreras culturales incidan en el tratamiento a la discapacidad es igual a la probabilidad que las barreras culturales no incidan en el tratamiento a la discapacidad.

Como hipótesis alternativa planteamos:

H1: la probabilidad de que barreras culturales incidan en el tratamiento a la discapacidad es menor a la probabilidad que las barreras culturales no incidan en el tratamiento a la discapacidad.

P (Ho)= 0,0320 Nivel de significación= 0.05

Decisión estadística:

Rechazo Ho por ser menor que el nivel de significación.