



Facultad de Ciencias Sociales.
Departamento de Sociología.

Trabajo de Diploma
En opción al título de Licenciada en Sociología.

Título: Jóvenes con diversidad funcional intelectual e
incorporación laboral. Una mirada desde la Sociología de la
Discapacidad.

Autor: Ana Liliams Aquiles Torres.
Tutor: MSc: Osmany Soler Nariño.

Santiago de Cuba.
2015-2016.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

El miedo es la más grande discapacidad de todos.

Nick Vujicic

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Dedicatoria:

Dedicar esta tesis a la figura más brillante que existe para mí constituye el tesoro que más valor tiene en el mundo. Un tesoro que está compuesto por centenares de razones y sentimientos puros.

Le dedico a:

- ❖ La razón de mí existir
- ❖ A la guía de mis sueños
- ❖ A mi amuleto de protección
- ❖ A la raíz más sublime del rosal
- ❖ A la letra principal del alfabeto
- ❖ A la que me vio llorar y reír
- ❖ A la que me aconsejó y me guió por el camino más brillante
- ❖ La que me llevo de la mano y no me soltó nunca en los momentos difíciles
- ❖ La que prescindió de su sueños para velar el mío
- ❖ La que derramó lágrimas en muchos momentos, cuando me veía en peligro.
- ❖ La que se quitó sus alas para enseñarme a volar

Es ella la que ayer me vio inocente, a la que hoy me ve crecida y a la que mañana me verá como aquella eterna pequeña que cada día se abraza y corre como si fuera el primer momento.

A mi MAMÁ

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Agradecimientos:

A Dios, por darme la vida, la fe, la certeza y la esperanza de que todo se puede lograr cuando hay sacrificio y amor, aun cuando las pruebas son difíciles.

A mi ma, por ser el principal motor impulsor de que esté aquí hoy, cumpliendo uno de los más grandes sueños que una joven pueda tener. A ti mi reina Gracias, no solo por lo que soy, sino por la gran mujer que has hecho de mí. Te amo con mi vida, eres esa lucecita que ilumina mi camino cuando esta oscuro.

A mi papá, que a pesar de incumplir su sueño de ser portadora de una bata blanca, hoy sé que se siente orgulloso de la gran socióloga en la que me he convertido. Te amo a pesar de no decírtelo, y en ocasiones no demostrártelo.

A mi hermana, por ser esa chispita de luz que también se convirtió en una de las razones por la cual estoy aquí, por aguantarme, apoyarme y a la misma vez ser confidente y amiga.

A Birlo, por convertirse en mi segundo padre, por su amor, dedicación, consejos, cuidados y a la misma vez transformarse en madre cuando más lo necesitaba. Gracias por quererme como una hija.

A mi abuelo materno (papi), pues a pesar de que hoy no te encuentras junto a mí sé que de donde estas me proteges y cuidas mis pasos, gracias a ti conocí lo que es el amor de abuelo, aún en la distancia te recuerdo siempre. Hoy sé que te sientes muy orgulloso de verme echa toda una mujer.

A mi tutor, por su paciencia, dedicación, esmero; por ser mi confidente, mi amigo, por hacerme sonreír en los momentos de tristeza, por sus palabras mágicas de optimismo cuando decía: "Muñeca todo va a salir bien", y además ser parte fundamental para que esta investigación me haya convertido en la gran profesional que soy. Gracias profe, siempre lo tendré presente.

A mis primas Yade y Yani y a sus esposos Ale y Yuri, por acompañarme en momentos de debilidad y enseñarme a mirar la vida desde diferentes perspectivas.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

A mi hermano Marlon, por formar parte de mi existencia, este triunfo también es tuyo.

A mi tía Miriam y a su esposo Paco, por dedicarme parte de su tiempo.

A mi tío José, mi tía Kenia y mi primo José Carlos, por ser cómplices de este gran triunfo.

A Yoen, gracias por ofrecerme tu cariño, tu delicadeza, y tu bella sonrisa, no cabe dudas que en su momento me premiaste con lo más bello que existe en el universo, el amor. Alguien como tu es difícil de encontrar, fácil de querer e imposible de olvidar, no te pido que me recuerdes porque no vas a tener tiempo para olvidarme.

A mis primos Cris y Alejandrino, por formar parte de mí, por disfrutar juntos cada momentos y por quererme como esa hermana que no tienen. Los quiero

A Mirta y a Felipe, gracias pues aprendí con ustedes que el destino pone a muchas personas en nuestras vidas, pero solo los mejores permanecen para siempre.

A Iria, por ser mi amiga incondicional y demostrarme que la amistad aun en la distancia es un sentimiento sin derrota.

A Nelly y Juanfe, por acogerme en su hogar e incluirme como un miembro más de su familia.

A Guillo, Any y Gean, gracias por permitirme ser parte de su familia, por su preocupación, por sus mimos y fundamentalmente por enseñarme que no se sale adelante celebrando éxitos, sino superando los fracasos.

A Yailén, por hacerme reír, disfrutar, y enseñarme a mirar la vida tal y como es, a ti gracias.

A Yeny, por tratarme como a su hija y aconsejarme hacia el camino correcto y a su niña Lili por quererme como una hermana.

A Yaque, Ada, Ali, Bertica, Merci, Beto, Yey, Marco, Luisito y Mateo por quererme soportarme y malcriarme como a nadie.

A Leila, Eliandris Belkis, Yaco, Icha y Frank por quererme como una de la familia.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

A David, gracia por hacerme sentir bien, por brindarme y permitirme conocerte, por compartir todo, por todos y cada uno de nuestros días compartidos, quiero decirte gracias.

A Loraine, quien aprecio y quiero mucho por apoyarme en los momentos más difíciles de mi vida y estar a mi lado cuando más la necesito.

A Hilda y a Sami, por permitirme pasar maravillosos ratos a su lado, las quiero.

A mi profe Alina, gracias a ti hoy soy quien soy, siempre me aconsejaste para que lograra hacerme una profesional, y si hoy lo he triunfado es gracias a usted también. Gracias.

A Yudi y Cris, por quererme, ayudarme y apoyarme en los momentos más difíciles.

A la Moringa, Abigail, Yuniór y la pequeña Glenda, por permitirme pasar buenos ratos a su lado, por quererme, aconsejarme y por ser parte de su familia, gracias amigos.

A los chicos explosivos que me han acompañado durante estos cinco años de fiestas, tristezas, alegrías, risas, lágrimas, borracheras y hasta etc, por aguantar mis malacrianzas y además estar ahí cuando más lo necesitaba en especial Yanet, Lianna, Larienna, Estrella, Yaya, Maliuska, Yasmanis, Yassiel, Dannisel, Fausto, Héctor, Miguel y Marcos, gracias por todo muchachos en mi corazón siempre quedarán gravados todos estos momentos, las arenas del olvido no lo tacharán jamás.

A mis compañeros de aula Maricela, Alianna, Karelia, Doan, Gleiber, Darayma, Nildalis, Daliana, Alexaidis, Adriana y Leysi por cinco años de experiencia educativa realmente hermosos.

A ti Dayana, aunque no lo lograste, fuiste parte de los impulsores en esta aventura, por eso te agradezco humildemente.

A mis profes del Departamento Téllez, Frómeta, Yasser, Evelyn Caraballo, Evelyn de la Llana, Erick, Maritza, Eliasib y Sahily por brindarme la formación tanto profesional como personal.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

A los técnicos más súper de Sociales Juanca, Tatin, Osmel, Eglis, Yoendris y Dayron no solo por su colaboración para este logro, sino por su amistad, por su Face; en fin por todo.

A todos los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve), por formar parte de esta investigación, gracias por su dedicación, colaboración pues sin ustedes este sueño no se hubiese hecho realidad.

A la delegada del Consejo Popular Flores Pilar, y a todas aquellas personas que aportaron su granito de arena para la culminación de esta investigación.

A mi Santiago hermoso por acogerme en sus brazos, por su gente alegre y combativa, por su Enramadas, su Parque Céspedes, sus carnavales, en fin porque fui una peregrina más en conocer y disfrutar que Santiago sigue siendo Santiago.

Y por supuesto a mí misma, por mi esfuerzo propio, pues sin mis desvelos, dedicación, altruismo y compromiso no estaría hoy parada aquí frente a la gente linda que me quiere y que se enorgullece en verme convertida en toda una mujer capaz de llegar a hacer de la Sociología un camino hacia la realidad.

A todas aquellas personas que de alguna manera me apoyaron para que este sueño se haya hecho realidad.

A todos muchas Gracias.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Resumen

La presente investigación aborda el tema: Jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) e incorporación laboral. Una mirada desde la Sociología de la Discapacidad. La temática es de suma importancia en los momentos actuales ya que está enmarcada en la incorporación laboral de las jóvenes con diversidad funcional a través del papel de los diferentes agentes de socialización para lograr de esta forma incorporar a los mismos dentro de ese entorno. Por lo que nos trazamos el siguiente objetivo determinar cuáles son las causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) en el Consejo Popular Flores con vista a elaborar un conjunto de acciones que ayuden a disminuir dicha problemática.

Para la realización de esta investigación se utilizarán diferentes técnicas de recogida de información como: la entrevista en profundidad y a experto, el cuestionario y la observación; y como herramientas teóricas: análisis-síntesis, inducción-deducción y el histórico- lógico. De las técnicas pertenecientes al nivel matemático sirvieron de gran ayuda el: "Statistical Package for Social Science" (SPSS) que nos permitirá el procesamiento de la información y el registro de los datos en tablas y gráficos.

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 jóvenes sean productivos ante las demandas y prioridades económicas del ámbito laboral.

Uno de los mayores problemas a los que tiene que enfrentarse un joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve), 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.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Summary

This research addresses the issue: Young people with intellectual functional diversity (mild mental retardation) and labor incorporation. A view from the Sociology of Disability. The theme is of utmost importance at the present time because it is framed in the labor incorporation of young people with functional diversity through the role of the different agents of socialization to achieve in this way incorporate them within that environment. So we set ourselves the following objective determine what causes that limit the labor inclusion of young people with intellectual functional diversity (mild mental retardation) in Flores Popular Council with a view to developing a set of actions to help reduce this problem.

To carry out this research different information gathering techniques will be used as in-depth interviews and expert, the questionnaire and observation; and as theoretical tools: analysis-synthesis, induction, deduction and logical historical. Techniques belonging to the mathematical level served as a great help, "Social Science Statistical PACKAGE" (SPSS) that will allow us the information processing and recording of data in tables and graphs.

Cultural barriers are created on the basis of considering the vulnerable in the allocation of job positions person and finding that these young people are productive to the demands and economic priorities of the workplace.

One of the biggest problems they have to face a young man with intellectual functional diversity (mild mental retardation), is precisely be considered a person unfit to work. Besides not a job that meets their interests as disabled who have the same duties and rights as any other person.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Índice

Introducción:	1
Capítulo1: Diversidad funcional e incorporación laboral: una mirada desde la Sociología de la Discapacidad	8
Epígrafe 1.1: Evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con diversidad funcional como fenómeno social	8
Epígrafe 1.2: La incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional en los marcos de la Sociología de la Discapacidad	16
Epígrafe 1.3: Diversidad funcional, agentes socializadores e incorporación laboral	22
Epígrafe1.4: Una mirada desde la teoría sociológica a la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional	29
Capítulo 2: Concepción metodología para el estudio de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional en el Consejo Popular Flores	36
Epígrafe 2.1: Aspectos fundamentales del diseño de investigación	36
Epígrafe2.2: Métodos y técnicas empleadas en el estudio	41
Epígrafe 2.3: Análisis de los resultados obtenidos en la investigación	46
Conclusiones:	60
Recomendaciones:	63

Introducción

La diversidad funcional constituye actualmente una nueva forma de comprender a las personas con discapacidad. Esta concepción hace referencia a la naturaleza diversa de la vida humana, lo que revela la heterogeneidad sociocultural de este grupo poblacional en sus relaciones con el entorno. En tal sentido desde esta perspectiva los individuos con diversidad funcional no son discapacitados sino personas con una condición diversa o diferente dentro de sus relaciones sociales. Por consiguiente, la sociedad debe rediseñar sus políticas sociales en función de los intereses y necesidades de ese grupo, a partir de incluir en su agenda pública dicha diversidad.

Se estima que la población con diversidad funcional en el mundo se ubica, aproximadamente, en más de 600 millones de personas, de ellas 100 millones pertenecen a los países industrializados y 200 millones en los países en vía de desarrollo. En el caso de América Latina y el Caribe existen alrededor de 90 millones de personas¹, agregándose cada año a las cifras mencionadas, 10 millones de individuos con diversidad funcional intelectual.

Sobre muchas de ellas inciden no solo factores biológicos sino también sociales y culturales. La aceptación institucional, la sobreprotección familiar, los estigmas sociales y las barreras del entorno son algunos de los factores que tienen incidencia en las condiciones de vida de dicho grupo. Sin embargo, uno de los problemas que más afectan a estos individuos es la posibilidad de acceder a la actividad laboral como una vía de integración social.

Algunos datos recientes nos revelan que en el continente europeo hay cerca de 2.400.000 personas con diversidad funcional y solo el 33% de este colectivo en edad laboral se ha incorporado al mercado del trabajo. En América Latina y el Caribe entre el 80% y el 90% de estas personas están desempleadas o no integrados a la fuerza laboral y casi todos aquellos que sí tienen trabajo reciben

¹ONU: Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo. consultado: el viernes 30 de enero de 2015. Disponible en: < <http://www.un.org/spanish/disabilities> >.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

salarios muy bajos o ninguna compensación monetaria². Por tanto todavía falta mucho por lograr en materia de incorporación laboral en ese grupo poblacional. En este sentido, los jóvenes con diversidad funcional intelectual o sea con retraso mental leve (RML) constituyen un grupo social cuyas necesidades de empleo deben ser atendidas no solo por la familia o los centros educativos sino también por las instituciones y organizaciones sociales de la sociedad.

De ahí la importancia de la investigación pues se centra en la problemática del empleo en los jóvenes con diversidad funcional intelectual, los que representan un grupo social vulnerable para acceder a puestos laborales que permitan alcanzar su integración activa a la sociedad. Este tema ha sido abordado en diversas conferencias y organismos internacionales. En la conferencia celebrada en El Cairo en 1994 se reconoció la importancia de la igualdad de oportunidades para las personas con diversidad funcional. Su objetivo primordial estaba dirigido a garantizar el respeto de los derechos de dicha población y la participación en todas las esferas de la vida social, económica y laboral. De igual manera la Resolución 60/232 de la Asamblea General de la ONU, aprobada el 6 de diciembre del 2006, establece que:

"(...) los estados deben reconocer el derecho de las personas con diversidad funcional a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida laboral, así como adoptar las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a material laboral en formatos accesibles (...)".

Por último, en el objetivo ocho dentro de Agenda 2030 para el desarrollo sostenible se establece la meta de "lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor". Estos elementos marcan no solo la pertinencia de esta investigación sino también su actualidad pues la incorporación laboral en este

² 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.], p. 1

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

grupo representa un desafío para las políticas sociales a nivel internacional y nacional. Aunque se ha ganado en sensibilidad social por los empleadores y la población en general, aún es insuficiente el tratamiento que ofrecen las instituciones laborales a las necesidades de estos individuos.

En relación con Cuba, la atención del Estado hacia estas personas se ha desarrollado desde diferentes acciones de la política social como el "Plan de Acción Nacional para la Atención de la Discapacidad". Este plan abarcó varios períodos (1995-2000, 2001-2005 y 2006-2010) e incluyó diferentes programas que tenían como objetivo mejorar la calidad de vida de estos individuos.³ Esto evidencia una estrategia sustentada en los principios de libertad, equidad y justicia social con el fin de contribuir a su inclusión social.

Con la actualización del modelo económico y social cubano se aprobó en el año 2014 un nuevo Código de Trabajo (Ley No. 166) que establece la atención y adecuación del ámbito laboral hacia estas personas. No obstante, en la práctica continúan las dificultades en el acceso al empleo de una forma más activa, así como no existe una regulación diferenciada en cuanto al funcionamiento del trabajo por cuenta propia para los individuos con diversidad funcional. Esto evidencia que las personas con diversidad funcional intelectual se enfrentan a problemáticas que afectan la incorporación laboral como la inadecuada adaptación de los puestos de trabajo y el diseño de ofertas que respondan a las expectativas y preferencias de este sector poblacional.

En el último Censo de Población y Vivienda del año 2012 la tasa de personas con diversidad funcional intelectual a nivel del país se ubicó en 5,51 personas por cada mil habitantes.⁴ En el municipio de Santiago de Cuba, la tasa de diversidad funcional intelectual en el año 2015 se situó en 16,8 personas por cada mil habitantes. En el caso de los jóvenes entre las edades de 15 a 19 y 23 a 24, esta tasa se ubicó en 17,2 y 26,6 respectivamente, personas por cada mil habitantes

³Catá Guilarte, Euclides: Política social. Selección de lecturas. Editorial Félix Varela, La Habana, 2003, p.10.

⁴ Datos obtenidos del Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas, 2012. Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI).

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

en el año 2015.⁵ Esto muestra un grupo poblacional que requiere la atención estatal para la incorporación al mercado laboral.

De manera concreta en el Consejo Popular Flores existen actualmente 319 individuos con diversidad funcional, de ellos 151 intelectuales y 65 tienen retraso mental leve. Con la aplicación de acciones en beneficio de la incorporación laboral de este grupo social, se encuentran incorporadas al empleo solo 8 personas. Un dato importante es que 40 jóvenes con diversidad funcional intelectual de dicha comunidad están en edad laboral, sin embargo, es insuficiente el acceso de estos a puestos laborales que den solución a sus necesidades. Además en la comunidad son escasos los espacios laborales para dicho grupo poblacional en función de integrarlos de manera activa a la vida social.

Teniendo en cuenta estos elementos, se consideró pertinente el planteamiento del siguiente **problema de investigación:** ¿Cuáles son las causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional en el Consejo Popular Flores, de la provincia Santiago de Cuba? Lo cual responde al siguiente **objetivo:** Determinar las causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional en el Consejo Popular Flores para elaborar un conjunto de acciones que contribuyan a disminuir dicha problemática.

En relación con el objetivo general se establecieron los siguientes **objetivos específicos:**

1. Identificar las principales problemáticas que presentan los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el contexto laboral.
2. Analizar el papel de las organizaciones sociales de la comunidad como agentes socializadores en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
3. Proponer acciones que permitan una mayor incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores.

⁵ Elaboración propia a partir de las estadísticas de la Dirección Municipal de Salud y la ONEI de la provincia de Santiago de Cuba.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Como **hipótesis** se plantea: Las barreras culturales en los espacios laborales a nivel de la comunidad y el insuficiente apoyo de los agentes socializadores son causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (RML) en el Consejo Popular Flores.

Consecuentemente se plantean las siguientes tareas científicas:

1. Realizar un análisis a la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (RML) como fenómeno social desde su evolución histórica.
2. Valorar los principales antecedentes teóricos en torno a la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional en los marcos de la Sociología de la Discapacidad.
3. Introducir los conceptos fundamentales de la investigación.
4. Efectuar un análisis a la construcción social de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual desde las teorías sociológicas.
5. Introducir métodos y técnicas que permitan explicar la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
6. Realizar un análisis a los principales resultados de la investigación.
7. Proponer acciones que permitan disminuir la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores.

Desde la perspectiva sociológica autores como Agustina Palacios (2007, 2008) y Miguel A. Ferreira (2008) han abordado la problemática de la exclusión social, las desigualdades, la integración social, la construcción cultural y diversidad funcional en este grupo poblacional. Aunque estos investigadores se centran en temas que afectan la calidad de vida de dichas personas, es escaso el tratamiento a las barreras que limitan el acceso al empleo como un espacio importante de inclusión social. En este sentido, en el contexto nacional se citan las investigaciones de Quinzán Dousou (2013), Osmanys Soler (2013) y Misleydis Mendoza (2013), quienes analizan las dificultades que tiene este grupo social para incorporarse a la actividad laboral.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

De manera general, estos autores abordan no solo el acceso al empleo sino además los factores socioculturales que afectan el mismo como las representaciones sociales. No obstante, en ellos no se introduce la concepción de la diversidad funcional, la cual posibilita reconocer la heterogeneidad social de este grupo en sus relaciones con el entorno. Sin embargo, aún son insuficientes las investigaciones dentro de este campo sociológico en torno a las barreras culturales, así como el rol de las organizaciones e instituciones sociales en la incorporación de estas personas al mercado de trabajo. De ahí la novedad de esta investigación pues se ofrece un tratamiento a la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual desde el ámbito de la Sociología de la Discapacidad.

En la presente tesis se emplearon las perspectivas teóricas objetivas, subjetivas y dialécticas en la comprensión del objeto investigativo. En la primera se utilizó la concepción funcionalista estructural en torno a los agentes socializadores y su papel en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional. En la segunda se introdujo el interaccionismo simbólico de Blumer para analizar el espacio laboral como construcción de símbolos y significados por los sujetos sociales. En tercero se utilizó como teoría integradora el enfoque de Sorokin sobre significaciones, sujetos y vehículos de interacción. Para ello la actividad laboral es concebida como un vehículo de integración social en los individuos con diversidad funcional.

Dentro de la Sociología de la Discapacidad nos apoyamos en la teoría especial de Miguel Ferreira y su concepción de la diversidad funcional como construcción interpretativa inscrita en una cultura.

En el estudio se emplearon los métodos del nivel teórico y del nivel empírico. En el primero se utilizaron el análisis-síntesis, la inducción-deducción y el histórico-lógico. En el segundo la entrevista, la encuesta y la observación científica. También nos apoyamos en las perspectivas metodológicas cuantitativas y cualitativas, así como en la triangulación metodológica con el fin de obtener una visión más integral de los resultados de la investigación.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

La investigación está estructurada en dos capítulos. El primer capítulo contiene cuatro epígrafes donde se abordan los elementos teóricos y conceptuales en relación con la diversidad funcional, incorporación laboral, agentes socializadores y barreras culturales. El segundo capítulo consta de tres epígrafes en los que se abordan la concepción metodológica de la investigación, los principales resultados, así como se plantean las acciones para disminuir la problemática en el Consejo Popular Flores. Por último, se introducen las conclusiones y las recomendaciones.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Capítulo I: Diversidad funcional e incorporación laboral: una mirada desde la Sociología de la Discapacidad.

La diversidad funcional es un tema cuya evolución histórica marca pautas de cambios en relación con la integración de este grupo social a la sociedad. Por tanto, en este capítulo se realizará un análisis a dicho objeto de estudio en su devenir histórico con la finalidad de conocer el tratamiento social a estas personas.

Epígrafe I.I: Evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con diversidad funcional como fenómeno social.

El siguiente epígrafe va dirigido al análisis de la discapacidad desde diferentes momentos históricos con el fin de conocer el tratamiento que ha tenido esta por el medio social. Según la autora Agustina Palacios (2008) la respuesta social hacia los individuos con diversidad funcional se sintetiza en tres etapas con características particulares en el comportamiento social e institucional. Estas etapas son: la prescindencia, de rehabilitación y el modelo social.⁶

En la primera la diversidad funcional a nivel social ha sido objeto de discriminaciones, rechazo y exclusión. La historia de este grupo social ha estado signada por el tratamiento desigual y las dificultades en la incorporación a la sociedad.⁷ Desde la prehistoria, a medida que las distintas tribus y agrupaciones humanas se movilizaban buscando mejores cotos de caza o después mejores tierras para realizar sus cultivos, decidían abandonar a su suerte a las personas con alguna limitación. Por tanto, se consideraba que estas personas afectaban el

⁶Palacios, Agustina: El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Editorial Madrid, 2008, p.24.

⁷González Fernández, María del Pilar y Ernesto Quesada Reyes: Algunas consideraciones acerca de la atención social del discapacitado. Escuela Latinoamérica de Ciencias Médicas. La Habana ,2002,p.32.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

desplazamiento del resto de la tribu al no valerse por sí mismos y sobre todo, al no poder realizar las actividades necesarias para su subsistencia.

Según el criterio anterior, este sistema cultural al basar su modo de vida en la recolección, la caza y en traslado de un lugar a otro, construía el significado de la deficiencia en torno a la idea de la incapacidad y la normalidad. Bajo estos significados se consideraba que los individuos con alguna diversidad funcional constituían un obstáculo para el desarrollo de la comunidad, pues no tenían recursos que ofrecer en beneficio de la colectividad. Obviamente, desde la comunidad primitiva se evidencian las reacciones hacia estas personas, quienes eran eliminados en el transcurso de la actividad productiva ya que no existía una comprensión de la naturaleza de la diversidad de la vida humana.

Un tratamiento diferente surge en la sociedad feudal donde la caridad organizada a través de la Iglesia, se dirige a las personas con diversidad funcional física o mental. La mendicidad y la caridad formaron una unidad que configuraron una institución con espíritu mercantil. Esta institución desempeñó un papel importante en la atención y protección de ese grupo social ante las contingencias del medio.⁸En esta etapa de la prescendencia o tradicional se piensa que las causas que dan origen a la deficiencia tienen un motivo religioso. De ahí que la construcción social y cultural de la misma se configura en torno al significado de castigo divino o algo diabólico⁹.

En síntesis, lo más significativo es que surge la intención de proporcionar alojamiento, protección y cuidado a las personas con algún tipo de déficit. Sin embargo, en la práctica, aún se manifiesta el miedo a las personas con estas características. La construcción sociocultural en relación con ellos se asociaba a términos como poseídos del demonio o espíritus infernales. En los hospitales y conventos se agrupaban a estas personas junto a criminales y otros tipos de

⁸ Palacios Agustina: La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Editorial Cinca. Madrid, 2007, p. 13.

⁹ En esta etapa las personas con diversidad funcional se les asignaba culturalmente un patrón simbólico que se relacionaba con mensajes diabólicos o resultado del enojo de los dioses. Por consiguiente, se les discriminaba y segregaba a espacios destinados para las personas con problemas mentales y las clases pobres.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

problemas sociales, lo cual mostraba las prácticas de rechazo y la estigmatización social hacia la diversidad funcional.¹⁰

Es válido señalar que el tratamiento hacia ese grupo social variaba de acuerdo al contexto social, ejemplo en la India y Egipto no existía una necesidad económica para la eliminación de los mismos. No obstante, todavía era latente entre los hombres constructos culturales como la estimación a la fuerza física y las prácticas primitivas respecto a la deficiencia. En este sentido el jefe de la familia decidía las medidas a tomar según el defecto.¹¹ En cambio para los griegos, cuya ética era naturalista, cualquier desviación de lo natural no era considerada saludable y por lo tanto no era moral. En tal sentido todo lo que no fuera moral carecía de derechos. La base de la concepción anterior se sustentaba en las creencias religiosas para la atención a los individuos con alguna diversidad funcional, por ejemplo la intelectual.¹²

Con la llegada del capitalismo surge la rehabilitación para los individuos con diversidad funcional, 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). La mayoría de ellos se ubicaron en una posición desventajosa ante el resto de la sociedad. Después del conflicto muchos ocuparon sus puestos de trabajo durante tres años, sin embargo, luego de este período, casi todos fueron reemplazados por personas sin discapacidad.

En una sociedad capitalista cada vez más competitiva y de sentimientos individualistas, la rehabilitación de los sujetos afectados se emergía como una alternativa para la integración social y laboral. Dicha etapa superó a la concepción tradicional de la discapacidad, pues la rehabilitación no se reducía a los elementos religiosos, creencias o ideas sobrenaturales de la misma. Con la

¹⁰Soler, Osmany y Ariel Fernández: "La discapacidad en la complejidad social: tratamiento de la misma por la ciencia sociológica". Examen Estatal en opción al título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2004, p.14.

¹¹Montas Ramírez, Francisco Augusto: Las personas con discapacidad a través de la historia. Consultado: viernes 9 de enero del 2015. Disponible en: < [http\\www.monografias.com\\trabajos 55\\la discapacidad en la historia 2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos55/la%20discapacidad%20en%20la%20historia)>.

¹²Inzúa Canales, Víctor: Una conciencia histórica y la discapacidad. Revista Trabajo Social, Nueva Época, No. 3, verano, 2001, p.77.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

llegada de la rehabilitación esa mirada supersticiosa es sustituida por un pensamiento cuya base estaba en los términos de salud y enfermedad. Por tanto, se apunta a un enfoque científico de cómo reparar, revertir o ajustar las estructuras dañadas del individuo en función de su integración social.¹³

Se considera que uno de los aportes de la etapa anterior es la incorporación de la práctica médica para mejorar la calidad de vida de los individuos. No obstante, el centro de análisis se situaba a nivel individual pues la estructura que se rehabilitaba estaba en el organismo. En este sentido se potencia un enfoque biológico o médico en el estudio de la discapacidad, reduciéndose la interpretación al individuo o al cuerpo afectado. Aunque esta perspectiva constituía un notable avance en relación con el período precedente, se minimizaban los factores sociales y culturales que incidían en los comportamientos, el modo de vida, las relaciones e interacciones de las personas después de rehabilitadas.

Por consiguiente, no se explicaban las diversas barreras que debían enfrentar las personas con diversidad funcional en sus actividades cotidianas, por ejemplo en el acceso al mercado de trabajo. Según lo expuesto, se necesitaba de un nuevo enfoque que posibilitara valorar las consecuencias sociales de la discapacidad. De ahí la introducción del modelo social cuyo sustrato epistémico está en concebir al entorno sociocultural, económico y político como generador de barreras en la integración laboral del individuo. Este modelo busca potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad, la libertad personal y la inclusión social. Para ello se apoya en determinados principios como la no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno y diálogo civil.¹⁴

Los defensores de esta concepción consideran que las barreras del entorno radican en las limitaciones de la sociedad para prestar servicios, así como asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.¹⁵ Desde nuestro punto de vista, en esta

¹³Ibídem. p. 14.

¹⁴Palacios Agustina y Javier Romañach:El modelo de la diversidad. La Bioética y los derechos humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Editorial Madrid, 2007,p.20

¹⁵Ibídem.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

etapa se hace más visible el reconocimiento de las estructuras culturales que subyacen en las prácticas de atención social hacia ese grupo poblacional.

Dentro del modelo social es importante destacar el papel desempeñado por algunas instituciones y organismos internacionales a favor de la inclusión social de las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otras. A nivel de muchas de estas instituciones se han establecido resoluciones que se dirigen a la eliminación de las barreras que impiden una integración activa a la sociedad y específicamente al ámbito laboral.

La OIT ha desarrollado un programa que busca promover el trabajo digno para los hombres y mujeres con diversidad funcional, así como facilitar medios para superar los obstáculos que impiden la plena participación de estos al mercado laboral. Esta institución está orientada 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 1983 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), en la Recomendación 168 -complementaria de este Convenio- y en otros Convenios aprobados por la OIT relativos 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

De igual manera las Naciones Unidas también ha desarrollado acciones que buscan respetar los derechos y libertades fundamentales de este grupo con el fin de lograr la accesibilidad al entorno físico, social, económico, laboral y cultural. En el orden jurídico entre 1982 y 1993 se decretó el Decenio de las Naciones Unidas para las personas con Discapacidad que comenzó con el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Este programa ponía énfasis en la

¹⁶Astorga Gatjens, Luis Fernando: Incluyendo a las personas con discapacidad en las políticas de desarrollo. Consultado: 18 de enero del 2016. Disponible en: <<http://www.pacto de productividad.com/foro/archivos/73550008732%20Incluyendo personas discapacidad.pdf>>, p. 13.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

integración social y la igualdad de oportunidades. De ahí que su meta fundamental se orientó hacia “una sociedad para todos”, propuesta que comprende la diversidad humana y el desarrollo potencial de cada persona¹⁷.

En 1987 se celebró en Estocolmo la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha del Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad. En esta oportunidad, se evidenció la necesidad de elaborar una doctrina que, basándose en los derechos de las personas, indicara las prioridades de acción. En consecuencia, se convocó a una conferencia especial a fin de redactar una convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación social, lo que permitió promulgar las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades" para los individuos con diversidad funcional.¹⁸

En cuanto a la OMS se introduce, en el año 2001, la Clasificación Internacional de Funcionamiento.¹⁹ Uno de los logros de esta clasificación es resaltar la influencia del contexto social en la realización, el desempeño y la participación del individuo como miembro activo de la sociedad. Sin embargo, esta perspectiva ubica en una posición pasiva a las personas diversidad funcional. Su inclusión se restringe a la influencia del medio, sin mostrar la capacidad de los sujetos sociales para tomar decisiones y cambiar su contexto socioeconómico.

Las ideas expuestas en párrafos anteriores evidencian los cambios que ha experimentado el tratamiento a la diversidad funcional en el tiempo, aunque todavía existen estigmas sociales en relación con este grupo, las instituciones y organismos a nivel internacional muestran interés por mejorar su integración social y laboral. En el ámbito laboral las principales dificultades están referidas a la calidad de las ofertas, la gestión de los empleadores, el diseño diferencial de esas ofertas, las barreras culturales que subyacen en las instituciones, entre

¹⁷Rodríguez Barceló, R: Cultura y discapacidad, en Revista Alas y Raíces, Cuba, 2009, p.5

¹⁸Palacios Agustina: El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con discapacidad, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Ediciones CINCA, Madrid, 2008. p.225.

¹⁹Palacios, Agustina y Francisco Bariffi: La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones CINCA, Madrid, 2007, p. 59.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

otras. Esto revela que aún falta mucho hacer en materia de políticas públicas que contemplen la diversidad, necesidades e intereses de ese sector de la población.

El empleo en las personas con diversidad funcional en Cuba.

En el caso de Cuba antes de 1940 existían algunas manifestaciones de protección social hacia las personas afectadas por algún tipo de minusvalía o deficiencia vinculadas, principalmente, a la caridad y asistencia. Con la aprobación de la Constitución de 1940 se crea la corporación Nacional de Asistencia Social²⁰ que acreditaba la condición de pobre a esas personas desprotegidas, incluyendo a las personas con discapacidad.

Antes del triunfo revolucionario en 1959, se producen algunas acciones de protección social hacia estas personas. En primer lugar el papel desempeñado por las instituciones religiosas en el tratamiento a las problemáticas o necesidades sociales de dicho grupo mediante la ayuda, caridad y asistencia social. En segundo, la introducción en la Constitución de 1940 de artículos que establecen el respeto a los derechos fundamentales de los individuos con diversidad funcional.

Aquí destacan el Artículo 20 que declara ilegal y punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, color o clase, y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. A pesar de que en este artículo no se incluya explícitamente la no discriminación del individuo por su condición de discapacidad, se considera que el tema aparece de forma implícita en el respeto a la «dignidad de la persona». Por otra parte, en el Artículo 65 se enuncia el lugar que ocupan los seguros sociales en la protección de los trabajadores como un derecho irrenunciable e imprescriptible frente a la invalidez, la vejez, el desempleo, entre otras.²¹

Con el triunfo de la Revolución Cubana comienzan a diseñarse planes y programas sociales cuya orientación va más allá de la atención asistencial, busca nuevas formas para integrarlos a la sociedad mediante un acceso sin barreras a

²⁰Pichardo, Hortensia: Documentos para la Historia de Cuba. Volumen IV, segunda parte. Editorial Ciencias Sociales, Ciudad de la Habana, 1980, p. 116.

²¹En nuestro país antes del triunfo de la Revolución solo existían escuelas especiales con una matrícula de niños para hijos de adinerados y eran atendidos por personas.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

los espacios de la educación, la cultura, el empleo y el deporte. Cabe señalar la creación de asociaciones²² e instituciones educativas para personas con diversidad funcional donde se incluyen a niños y jóvenes. Dichas instituciones y organizaciones sociales son un avance importante en la vida de estas personas pues de esta manera ellos pueden sentirse parte de algo, así como contar con el apoyo del entorno social.

En Cuba está implementada un servicio sociolaboral denominado "Programa de Empleo para Personas con Discapacidad" cuyo objetivo es promover políticas de participación activa de los individuos con diversidad funcional en el desarrollo económico y social de su localidad. También está dirigido a aquellas personas que buscan empleo, alumnos de las escuelas especiales y a quienes, aunque laboren en talleres especiales, deseen vincularse a una actividad.

Con respecto al desempeño laboral estos individuos 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 diversidad funcional, se considera otra alternativa de empleo acorde con las posibilidades.

La incorporación laboral establece un vínculo con la vida económica, la salud y la integración comunitaria mediada por la accesibilidad. Han sido factores de gran importancia en las políticas sociales dirigidas a las personas con discapacidad en Cuba. El propósito fundamental de la Revolución ha sido 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 alrededor de 17 800 personas con diversidad funcional están incorporados a la vida socialmente útil, en empleos normales, talleres especiales

²²El 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. Consultado 6 de julio de 2015. Disponible en: <<http://cubaminrex.cu/Multilaterales/Articulos/.../Otros/nota3.html>>.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

o trabajo a domicilio; pero la existencia de los problemas de accesibilidad en los centros laborales no permiten que los mismos se incorporen a la vida social por su difícil acceso. En tal sentido, persisten insatisfacciones relacionadas con las condiciones de trabajo, las opciones de empleo, el perfeccionamiento empresarial, la reducción de las plazas, la flexibilización en el pago de impuestos, entre otras.

Epígrafe I.2: La incorporación laboral de las personas con diversidad funcional en los marcos de la Sociología de la Discapacidad.

En el siguiente epígrafe se analizarán los estudios teóricos en relación con la diversidad funcional y su incorporación laboral. Para ello se abordarán las perspectivas de diversos autores del contexto internacional y nacional. Desde la Psicología se utilizaron trabajos de autores como Jesús Vicente (1995), Miguel A. Verdugo (1995), Pedro L. Castro²³(1995), Juan R. Jiménez Simón (1996)²⁴, Antonio Jiménez Lara ²⁵(1998), María Teresa García²⁶ (2003) y Guillermo Arias Beatón (2008)²⁷.

Estos autores brindan importantes perspectivas con respecto a la diversidad funcional, sin embargo, se centran solo en los aspectos subjetivos de ésta, sin tener en cuenta elementos objetivos que influyen de manera directa en esta población. También se interesan en la influencia de la autoestima en el desarrollo, así como las consecuencias negativas que tiene la aparición de sentimientos de represión hacia sí mismos por sentirse inútiles o no poder desarrollar plenamente sus capacidades.

Son escasos los estudios que abordan la influencia del medio social en la incorporación laboral de dicho grupo, la existencia de entornos inaccesibles que

²³Castro, Pedro L: La rehabilitación integral el discapacitado físico en la escuela especial "Solidaridad con Panamá". [s.e.], 1995,p.20.

²⁴Jiménez Simón, Juan Ramón: Procesos de exclusión social: redes de participación en personas con discapacidad. España. Universidad de Pablo de Olavide Sevilla,1996,p.25.

²⁵Jiménez Lara, Antonio y otros: Las necesidades percibidas. Situación de las personas con discapacidad en Castilla-La Mancha. España, [s.e.],1998,p.29.

²⁶García, María Teresa: La familia y el discapacitado sensorial. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana .Cuba, [s.e.],2003,p.15.

²⁷Arias Beatón, Guillermo: Desarrollo histórico de los escolares con necesidades educativas especiales. Apuntes y consideraciones. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana. Cuba, [s.e.], 2008, p.20.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

limitan su desarrollo pleno y las barreras culturales que impiden la integración social a través del acceso al mercado de trabajo. De igual manera es limitado el tratamiento al papel de las organizaciones sociales como agentes socializadores en dicho proceso de incorporación a la actividad laboral. En la mayoría de estas investigaciones es insuficiente el análisis a la influencia de los elementos culturales en la problemática del acceso al empleo.

Desde el área de la psicopedagogía se destacan las investigaciones de Javier Checa y Marlene Troche Leyva²⁸, los mismos analizan la diversidad funcional a través de la integración social. Ambos plantean que el tratamiento hacia estas personas debe de estar relacionado con las necesidades educativas que favorecen el desarrollo de habilidades ante el estudio, así como las relaciones con otras personas que conviven a su alrededor. No obstante, no muestran en su análisis las posibilidades que ofrece el ámbito laboral en la formación de habilidades y capacidades en la persona.

Por otra parte en el ámbito de la salud se pueden citar los estudios de Díaz Piñera, García Villar, Linares Fernández, Ravelo Padua, Díaz Padrón, (2010)²⁹, Robles García, Medina Dávalos, Páez Agraz, Becerra Rodríguez, (2010)³⁰, Heredia Guerra, Ranero Aparicio, Campos Villalobos, (2010)³¹, Saaibi, (2002)³². Estos autores ofrecen un tratamiento desde lo biológico sin tener en cuenta los factores culturales que influyen en la misma. Ellos se centran en la discapacidad como una enfermedad congénita o adquirida que debe ser tratada y rehabilitada. Aunque esta es una perspectiva importante, se reduce el contexto sociocultural en el que interactúa el individuo, así como las instituciones y organizaciones que condicionan la integración social y laboral.

²⁸Brice Saborí, Annarella: Espacios culturales en niños con discapacidad visual. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2013, p.20.

²⁹Ravelo Díaz, Humberto et al: Envejecimiento e invalidez. Nuevos retos para la sociedad cubana en Revista Cubana de Salud y Trabajo, 2010, pp. 38-46.

³⁰Robles García, Roberto et al: "Evaluación de funcionalidad, discapacidad y salud para la rehabilitación psicosocial de pacientes asilados por trastornos mentales graves" en Revista de Salud Mental, No. 1, Vol. 33, 2010, pp. 67-75.

³¹Heredia LF, Ranero y V. Campos: "Prevalencia y factores de riesgo de diversidad funcional en gerentes músicos. Hospital Julio Díaz" en Revista Cubana de Salud y Trabajo. Consultado: martes 26 de abril de 2016 Disponible en: - <http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_1_10/rst05110.pdf>, pp.26-37.

³²Saaibi Diego, Luis: "Calidad de vida y diversidad funcional" en Revista colombiana de reumatología. No. 4 Vol. 9, 2002, pp. 281-286.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Evidentemente, es una manera restringida de interpretar la diversidad funcional pues se obvia al medio sociolaboral y la capacidad de éste para generar barreras sociales y culturales que limitan la integración laboral de los individuos. Las construcciones culturales en torno al empleo han sido incorporadas al pensamiento social con el devenir de los años, atribuyéndoles a estas el significado de personas necesitadas de ayuda y protección. De la misma manera, en ocasiones, se les niega su derecho a desarrollar las habilidades que poseen en todas sus potencialidades.

La idea anterior conduce al enfoque sociológico sobre la integración de este grupo social a la sociedad. Aquí destacan los estudios desde la Sociología de la Discapacidad de autores como Len Barton(1998)³³, J. Vidal García Alonso (2003)³⁴, Pilar Samaniego García (2006)³⁵, Miguel A. Ferreira (2010)³⁶, Fernando Fantova (2010)³⁷, Eduardo Díaz Velázquez (2009)³⁸, Luis Cayo Pérez (2010)³⁹, Colin Barnes (2010)⁴⁰, Beatriz Martínez Ríos(2011)⁴¹, Miguel Ángel Vite Pérez (2012)⁴², Ángel Belzunegui y Carme Borbonés(2013)⁴³, Jorge Alfonso Victoria Maldonado (2013)⁴⁴ y Helga Scheuermann, (2013)⁴⁵. En el caso de Cuba se

³³Barton, Len: Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata, Madrid, 1998,p.30

³⁴García Alonso, Vidal: Movimiento de Vida Independiente. Experiencias internacionales. Fundación Luis Vives, Madrid, 2013.

³⁵Samaniego García, Pilar: Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Comité Español de Representante de Personas con Discapacidad CERMI.Madrid,2006.

³⁶Ferreira, Miguel y 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., No.1, Vol. 28, 2010, pp.64-68.

³⁷Fantova, Fernando: Desafíos y futuros de las personas con discapacidad.Jornada de EDECA(Coordinadora vasca de representante de personas con discapacidad) el 29 de noviembre del 2013 en Bilbao. Consultado: 15 de marzo del 2014.Disponibe en:<www.fantova.net.>

³⁸Díaz Vázquez, Eduardo: Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. Política y Sociedad, No. 1, Vol 47, Universidad Complutense de Madrid, 2009.

³⁹Cayo Pérez, Luis: Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión. Ediciones CINCA, Madrid, 2010.

⁴⁰Barnes, Colin: Discapacidad, política y pobreza en el contexto del mundo mayoritario. Política y Sociedad, No 1, Vol 47, Universidad Complutense de Madrid, 2009.

⁴¹Martínez Ríos, Beatriz: Pobreza, discapacidad y derechos humanos. Ediciones CINCA,Madrid,2010

⁴²Vite Pérez , Miguel A.: La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social.Polis,No.2,2012

⁴³Borbonés, Carmen: Presentación: protección social, discapacidad e inclusión social. Revista Internacional de Organizaciones, No 11, 2013, pp. 7-14.

⁴⁴Victoria Maldonado, Jorge Alfonso. El modelo social de la discapacidad: hacia una nueva perspectiva basada en los derechos humanos. Revista In Jure Anáhuac Mayab [online], 2007 ,pp. 143-158.

⁴⁵Scheuermann, Helga: Población con discapacidad:Posibilidades y desafíos para su estudio. Revista sociológica de pensamiento crítico,No.2.VOL 7.Consultado:25 de junio del 2013.Disponible en:<<http://www.intersticios.es>>

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

pueden citar los estudios sociológicos de Katherine Savón (2011)⁴⁶, Osmany Soler (2013) Misleydis Mendoza (2013)⁴⁷, Loraine Morales Canelles (2014)⁴⁸ y Laura Valdivia (2015).⁴⁹

En estos autores destaca la necesidad de reconocer la dimensión social de la discapacidad a partir de problemáticas como la inclusión y exclusión social, la vulnerabilidad, la discriminación, los derechos, igualdad de oportunidades, accesibilidad, entre otros. Autor como Len Barton (1998), Vidal García (2003), Pilar Samaniego García (2006), Victoria Maldonado (2013), Eduardo Díaz Velázquez (2009) y Helga Scheuermann (2013) abordan la influencia del contexto social, cultural, económico y político en la integración social de este grupo. Desde el modelo social se analizan las estructuras que construyen barreras en las relaciones e interacciones que mantienen estos individuos con el entorno.

Otros investigadores como Luis Cayo Pérez (2010), Colin Barnes (2010), Beatriz Martínez Ríos (2011) Miguel Ángel Vite Pérez (2012), Ángel Belzunegui y Carme Borbonés (2013), Fernando Fantova (2013) y Laura Valdivia (2015) destacan el papel de las políticas públicas en la reducción de la pobreza y desigualdad en este grupo social. En nuestra opinión un tema de interés sociológico es la búsqueda de políticas sociales más inclusivas para eliminar las situaciones de exclusión y discriminación en las que se encuentran muchas de estas personas. No obstante, todavía existen constructos culturales que mediatizan esas políticas, lo cual limita no solo la calidad de vida de los individuos sino también su integración a la sociedad.

Aunque muchos de los autores citados se sitúan en temáticas de importancia, son escasos los estudios dirigidos a develar estos constructos en la realidad de las personas con diversidad funcional intelectual (RML). Desde la realidad cubana se

⁴⁶Méndez Savón, Katherine: La familia y la escuela en el desenvolvimiento social de niños con retraso mental leve en el régimen interno. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2011, p.18.

⁴⁷Mendoza Vázquez, Misleydis: La representación social de la mujer con diversidad funcional 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, 2013, p. 20.

⁴⁸Canelles Morales, Loraine: Discapacidad, barreras culturales e integración social. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2014, p.26.

⁴⁹Valdivia, Laura: Análisis crítico de la política social para las personas con discapacidad en Cuba. Tesis en opción al grado de Máster en Ciencia Sociológica. Universidad de La Habana, 2015.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

ubican algunas investigaciones que abordan esta situación. Por ejemplo las sociólogas Yuliet Hernández Téllez (2013) y Annarella Brice (2014) analizan el tema de la integración social a través del acceso a los espacios de consumo para este grupo social. Asimismo los autores Osmanys Soler (2013)⁵⁰ y Misleydis Mendoza (2013)⁵¹ analizan la representación social en relación con la incorporación laboral para los individuos con diversidad funcional.

En el primero se hace referencia a la imagen de vulnerabilidad y al patrón cultural que prioriza la eficiencia como los elementos que signan estas representaciones. El segundo, desde un enfoque de género, valora las estructuras simbólicas inscritas en la incorporación laboral de las mujeres con diversidad funcional físico-motora. Al igual que la primera, se introduce a la vulnerabilidad como un elemento que subyace en las prácticas cotidianas de las instituciones y organismos en el tratamiento a estas personas.

A pesar de que estas aproximaciones investigativas se sitúan en el ámbito del empleo, su campo de análisis no está en la diversidad funcional intelectual. En cuanto a estos tópicos se destacan los estudios de las sociólogas Katherine Savón (2011),⁵² Arlyn Milán (2012), Keila Quinzán (2013) y Loraine Morales (2014). Estos investigadores exponen las principales dificultades que presenta dicho grupo en su incorporación activa al medio laboral. Por ejemplo, se señalan elementos como el papel de las instituciones, la familia y las barreras culturales. Sin embargo, a pesar de que se ubican en dicho grupo poblacional dentro del campo laboral, son limitados los estudios referidos al acceso de los jóvenes al mismo.

⁵⁰Soler 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. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2013, p.25.

⁵¹Mendoza Vázquez, Misleydis: La representación social de la mujer con diversidad funcional 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, 2013, p.26.

⁵²Méndez Savón, Katherine: La familia y la escuela en el desenvolvimiento social de niños con retraso mental leve en el régimen interno. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2012, p.28.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Los jóvenes con diversidad funcional intelectual constituyen un grupo social con necesidades e intereses que deben incorporarse al diseño de las políticas sociales. En el caso del empleo, la oportunidad de acceder al mercado de trabajo permite no solo satisfacer las necesidades materiales sino además transformar las condiciones socioeconómicas de los individuos. No obstante todavía existen barreras que limitan la incorporación laboral de este grupo, lo cual afecta su situación social así como el logro de sus metas y aspiraciones.

Autores como Elisabeth Alomar y María Cabré (2005), María Pallisera (2011), Marco A. Valdés (2012) y Joan Carrizosa y Ana Sesé (2014) analizan esta idea. Ellos abordan la importancia de atender, en el empleo para jóvenes con diversidad funcional intelectual, a problemáticas como: la necesidad de apoyo o ayudas para estos jóvenes en el trabajo, lo que incluye la colaboración y los recursos formativos⁵³; la acción de sobreprotección de los organismos e instituciones que reproducen y perpetúan la imagen social de la discapacidad asociada a la dependencia y caridad;⁵⁴ el acompañamiento en la inserción laboral, romper con las barreras mentales que obstaculizan esta inserción y la atención a la diversidad funcional.⁵⁵

En tanto, los significados atribuidos al empleo por estos individuos donde sobresalen, entre otros elementos, la formación de habilidades laborales, la integración social y la posibilidad de acceder a bienes y servicios.⁵⁶ En general, consideramos que los autores citados al referirse al empleo valoran las barreras que aún están presentes en la interacción social con los jóvenes con diversidad funcional en el espacio laboral. Uno de los aspectos a significar es la concepción de la diversidad funcional como un término que aporta una nueva perspectiva para la integración laboral de este grupo social.

⁵³Alomar ,Elisabeth y María Cabré: El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. Revista Síndrome de Down. No.22, 2005, p.119.

⁵⁴Pallisera, María: Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, No.1, Vol.25.Universidad de Zaragoza, 2011,p.189.

⁵⁵Carrizosa Gala, Joan y Ana Sesé Taubmann: La diversidad funcional en el trabajo. Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa, 2014,pp. 60-74.

⁵⁶Valdés, Marco A:Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: Una aproximación dialógica.Revista de Psicología, No.1,Vol. 21 , 2012, p.42.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Sin embargo, existe poco tratamiento a la construcción cultural inscrita en torno a esa diversidad dentro del ámbito laboral, es decir, no se develan las estructuras culturales que subyacen como barreras en el acceso de esos jóvenes al mercado de trabajo. Desde la perspectiva sociológica, los estudios realizados en esta área son escasos, lo cual evidencia la necesidad de incorporar al discurso sociológico la problemática de las barreras culturales como un habitus incorporado e internalizado en los empleadores dentro del campo laboral.

Por último, a pesar de que algunas de estas investigaciones reflejan la temática de la diversidad funcional, todavía resultan escasos los estudios que incluyen esta concepción en el debate sociológico. Valoramos que esta concepción posibilita analizar por un lado, la capacidad del medio social para adaptarse o adecuar sus estructuras a esa diversidad funcional (ejemplo la intelectual) y por otro, explicar las barreras sociales y culturales que median en ese acoplamiento estructural con la finalidad de alcanzar la integración social y laboral de los individuos.

En el siguiente epígrafe se exponen los conceptos que sustentan las ideas expuestas con anterioridad, así como los vínculos de los mismos en el estudio que se presenta.

Epígrafe 1.3: Diversidad funcional, agentes socializadores e incorporación laboral.

En el epígrafe anterior se analizaron algunos de los enfoques teóricos que posibilitan comprender la dimensión social de la diversidad funcional dentro de los estudios de la sociología de la discapacidad. En tal sentido en el siguiente epígrafe se abordan las nociones conceptuales fundamentales expresadas en cada una de las variables que componen nuestra hipótesis. Se iniciará con la concepción de la discapacidad desde las perspectivas de la Unión de Personas con Discapacidad Física contra la Segregación (UPIAS)⁵⁷, según sus siglas en inglés) y la OMS, así como de autores como Patricia Brogna (2006), Raúl Sergio González (2006) y Miguel Ferreira (2008).

⁵⁷Union of Physically Impaired Against Segregation.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

En primer lugar la UPIAS, organización cuyo origen se ubica en el década del setenta, propone un concepto de la discapacidad que tiene su esencia en el reconocimiento de las barreras sociales del entorno en la integración del individuo a la sociedad. Para esta institución la discapacidad se definía como:

*"Desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad."*⁵⁸

Esta concepción se inscribe dentro del modelo social de la discapacidad. Dicha perspectiva teórica y metodológica resalta las situaciones de exclusión y discriminación que afectan el bienestar de este grupo social. Por tanto, la UPIAS aportó un enfoque que supera las visiones individualistas de la discapacidad, al centrarse en las estructuras de opresión del medio cuya base es sociocultural, política y económica.

Otras de las concepciones en torno a la discapacidad la podemos encontrar en la perspectiva de la OMS, específicamente en la Clasificación de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía. En el año 1980 la OMS define estos tres conceptos como aspectos fundamentales para interpretar a la discapacidad. De ahí que según la citada clasificación se entendería por deficiencia cualquier pérdida o anormalidad permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o de función.

En cuanto a la discapacidad sería la objetivación de la deficiencia en el sujeto con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto. Por último, la minusvalía estaría relacionada con la incapacidad que se traduce en una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es

⁵⁸Palacios, Agustina: El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, Ediciones CINCA, 2008, p.123.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

considerada común para esa persona según la edad, el sexo, los factores sociales y culturales.⁵⁹

Las ideas anteriores muestran que el proceso de configuración de la discapacidad transcurre de manera lineal desde la deficiencia hasta la minusvalía, donde el centro del problema está en la anomalía a nivel de la persona. Dicho enfoque se reduce a un fenómeno individual pues obvia el conjunto de relaciones e interacciones sociales en las que se insertan las personas. No obstante, esa concepción individualizada sufrirá algunos cambios a partir del año 2001, acercándose más al contexto social y a las barreras del entorno.

En tal sentido se adopta una nueva concepción de la discapacidad que tiene su concreción en un instrumento elaborado por la OMS y reconocido por más de 190 países. Su nombre es Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)⁶⁰ y reemplazó a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Incapacidades y Minusvalías del año 1980⁶¹.

En esta nueva clasificación aparecen los conceptos de funcionamiento, discapacidad y factores contextuales. El primero es un término global que hace referencia a todas las funciones corporales, las actividades y la participación. El segundo incluye a las deficiencias, las limitaciones en la actividad o restricciones en la participación. Tercero, los factores contextuales (personales y ambientales) que constituyen las características sociodemográficas de los individuos, su estilo o modo de vida particular, así como el ambiente físico, social y actitudinal en el que ellos conviven y desarrollan sus vidas.⁶²

⁵⁹Palacios, Agustina y Francisco Bariffi: La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ediciones CINCA, Madrid, 2007, p. 59

⁶⁰La CIF pretende brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”. En esta nueva Clasificación, el término discapacidad engloba al de “deficiencia”, “limitaciones en la actividad” y “restricciones en la participación.

⁶¹García Egea, Carlos: Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre discapacidad. Editorial Murcia, 2001. Consulta: 25 enero. 2013. Disponible en: <<http://www2.ohchr.org.htm>>

⁶²Palacios, Agustina y Francisco Bariffi. OB. CIT, p. 62.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Se considera que la clasificación citada evidencia un giro epistémico en la forma de concebir a la discapacidad pues no comprende solo el resultado de una deficiencia sino que también está ligada a factores personales y al entorno social. Especial atención se le brinda al ambiente o contexto sociocultural que rodea al individuo y la influencia del mismo en el desarrollo de sus actividades cotidianas. Valoramos que ese contexto puede generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación social de las personas a nivel de la sociedad.

En el orden investigativo se han elaborado diversas aproximaciones teóricas hacia la discapacidad entre ellas la investigadora argentina Patricia Brogna (2006). La autora plantea que la discapacidad es una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo).⁶³ En esta concepción ocupa un papel significativo la relación que se establece entre el entorno y la diversidad funcional. De esa interacción emergen las barreras que limitan la integración de este grupo a la sociedad. Por consiguiente se introduce una nueva perspectiva sociológica donde la diversidad funcional es resultado de las relaciones sociales.

Otra de las concepciones que enfocan de manera sociológica a la discapacidad se sitúa en el sociólogo Miguel Ferreira (2008) el mismo plantea que este fenómeno adquiere sentido en el contexto de una cultura y depende del sentido asignado a otros conceptos culturalmente próximos. Para él la cuestión está en la idea imperante de normalidad, por tanto la discapacidad no es una característica objetiva aplicable a la persona sino una construcción interpretativa inscrita en una cultura.⁶⁴

A nuestro juicio la concepción anterior introduce el matiz sociocultural sobre el que se ha inscrito la problemática en diferentes sistemas sociales. Es una idea sugerente y revela las mediaciones culturales que la atraviesan, sobre todo construida en base a la deficiencia y la normalidad. Estos dos aspectos han limitado la forma de concebir a la discapacidad pues han situado el punto de análisis en el individuo y se han alejado del entorno y las relaciones sociales. En

⁶³Brogna, Patricia: El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Argentina, Publicado por El Cisne, 2006,p.46.

⁶⁴Ferreira, Miguel: "Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracterológicos", en Revista Española de Investigaciones sociológicas (Reis), No. 124, Madrid, 2008, p.147.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

autor citado intenta darle valor al sistema sociocultural como elemento que marca una pauta de limitación en la integración de las personas con diversidad funcional.

Desde un acercamiento a la diversidad, los investigadores Javier Romañach y Agustina Palacios (2006), Melania Moscoso (2011)⁶⁵ y Miguel Ferreira⁶⁶ proponen una nueva perspectiva a partir del funcionamiento diverso de la naturaleza humana en relación con la sociedad.⁶⁷ Estos 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.

La idea anterior abre un interesante camino para concebir a la discapacidad en su diversidad. Valoramos que las personas con diversidad funcional son aquellos sujetos de interacción cuya condición social y funcional es diversa o diferente en los diferentes procesos sociales en los que ellos participan. Esta diversidad requiere la adecuación o adaptación de los espacios laborales a esta condición en función de lograr una integración activa de dichos sujetos a la sociedad.

Estos elementos conducen a la concepción de la diversidad funcional intelectual en el estudio sociológico que se propone. Para autores como Carlos Egea García y Alicia Sarabia Sánchez (2004)⁶⁸, Estrella Rivera (2006) y María Guadalupe Chacón (2010)⁶⁹, esta diversidad hace referencia a limitaciones en el funcionamiento intelectual y conducta adaptativa de algunas personas para realizar actividades vinculadas con las habilidades prácticas, las relaciones, las interacciones y los roles sociales, así como la salud y el contexto sociocultural.

⁶⁵Moscoso, Melania: La discapacidad como diversidad funcional: los límites del paradigma etnocultural como modelo de justicia social. DILEMATA, No.7, año 3, 2011.

⁶⁶Ibíd. p.147.

⁶⁷Palacios, Agustina y Javier Romañach: El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzarla plena dignidad en la diversidad funcional. Ediciones Diversitas- AIES, España, 2006, p.35.

⁶⁸Egea García, Carlos y Alicia Sarabia Sánchez: Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. Revista Polibea. No.73, 2004.

⁶⁹Chacón, María Guadalupe et al: Antología discapacidad intelectual. Hacia el fortalecimiento de la tensión educativa de las y los alumnos que presentan necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad intelectual. Programa estatal de fortalecimiento de la educación especial y de la integración educativa 2005-2010. Secretaría de educación, cultura y deporte, Gobierno del Estado de Chihuahua, 2010.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

No obstante, a diferencia de estos autores consideramos que la diversidad funcional intelectual es una construcción sociocultural cuya esencia está en la heterogeneidad de comportamientos, relaciones, sistemas simbólicos y comunicativos, procesos de socialización, entre otros aspectos que son contruidos de una manera diferente respecto a los sujetos "sin discapacidad". Por tanto, estas personas son sujetos de interacción con una condición social y funcional diversa o diferente en diferentes espacios de la realidad, por ejemplo el trabajo.

Teniendo en cuenta la concepción anterior los espacios laborales son aquellos que contribuyen a la integración de las personas con diversidad funcional intelectual a la vida social y laboral. Estos espacios constituyen no solo un lugar de socialización de los individuos y grupos sino también de formación de capacidades para su desarrollo personal y social. Según Bourdieu este espacio puede ser definido como un sistema donde cada elemento que lo integra tiene un valor distinto.⁷⁰

En el espacio laboral las personas con diversidad funcional refuerzan sus habilidades y capacidades para su vida diaria, lo cual contribuye a la integración social. Además permite una interacción o relación constante con sus principales componentes o elementos: los compañeros de trabajo, la familia, las normas culturales instituidas, las organizaciones sociales, etcétera. En esencia cada uno de estos elementos tiene un valor dentro del espacio y deben ponerse en relación para comprender la problemática de las barreras culturales y el rol de los agentes socializadores en la incorporación laboral del grupo social estudiado.

Al respecto se concibe a la integración laboral de este grupo como el proceso donde los individuos se incorporan al ámbito del trabajo a través de su participación activa en las actividades socioproductivas que permiten mejorar, formar y reforzar habilidades, comportamientos, valores, significados y relaciones sociales. En dicho proceso intervienen diferentes agentes socializadores como la familia y las organizaciones sociales. Según el sociólogo Salvador Giner, los

⁷⁰Bourdieu, Pierre: OB. CIT. p.123

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

agentes socializadores están estrechamente ligados al proceso de aprendizaje y formación de la personalidad del individuo con el fin de insertarlo a la sociedad.⁷¹

Los agentes socializadores se conciben como los individuos, grupos, instituciones y organizaciones que interactúan con la persona con diversidad funcional intelectual en el espacio laboral. Dichos agentes mediatizan e influyen en la configuración simbólica y de significados de los sujetos sociales, por lo que construyen determinados modelos o sistemas de pensamientos en torno a la participación de estas personas en la actividad laboral.

Muchos de esos sistemas de creencias e ideas, contruidos socialmente, pueden convertirse en barreras culturales para la integración de los individuos al espacio laboral. Autores como T. Shakespeare (1994) plantean que esas barreras son estructuras culturales que median en la incorporación social de las personas con discapacidad. Según el autor mencionado ese grupo no solo está limitado por la discriminación material sino también por un prejuicio que está implícito en la representación cultural, el lenguaje y la socialización.⁷²

Shakespeare (1994) nos conduce a los prejuicios como barreras culturales que condicionan las relaciones que establecen los discapacitados con su contexto social. 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”.⁷³

Para comprender el concepto de barreras culturales es importante tener en cuenta la percepción que tiene Pierre Bourdieu (2001) acerca del habitus,⁷⁴ es decir, estructuras cognitivas internalizadas e incorporadas en las prácticas cotidianas. Aplicado a la investigación, estas barreras serían estructuras mentales

⁷¹Giner, Salvador: “Diccionario de Sociología” / Salvador Giner, Emilio Lamo de Espinosa, Cristóbal Torres. (1.ed.) España, Alianza editorial: Ciencias Sociales, 1998, p. 695.

⁷² Shakespeare, T: Cultural representations of disabled people: dustbins for disavowal. Disability and Society, No.3, Vol. 9, 1994. En Barton, L: Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata, Madrid, 1998, p.43.

⁷³ Barnes, Colin:OB.CIT.p.30

⁷⁴ Bourdieu, Pierre: OB. CIT. p.123

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

inscritas en las instituciones laborales que median e impiden el acceso a los espacios laborales de las personas con diversidad funcional. Las barreras culturales son una construcción sociocultural que en forma de habitus se internalizan e incorporan en los individuos y grupos sociales dentro del espacio laboral.

Epígrafe 1.4: Una mirada desde la teoría sociológica a la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional.

Para analizar la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual desde la teoría sociológica, se introducen las perspectivas sociológicas del funcionalismo estructural, interaccionismo simbólico de H. Blumer (1982) y el enfoque integrador de P. Sorokin (1962). Además se incorpora al estudio la concepción del habitus y campo de Pierre Bourdieu (1997) como una estructura mental que subyace en las instituciones y organismos de la comunidad en relación con el empleo para dicho grupo social.

En primer lugar está la perspectiva funcionalista T. Parsons (1966) de los agentes socializadores y el rol social de estos en la orientación y guía de la actividad laboral.⁷⁵ En segundo lugar está la visión subjetivista de los individuos con diversidad funcional intelectual en la construcción simbólica del espacio laboral (el interaccionismo simbólico).⁷⁶ Tercero, la introducción de los conceptos de sujetos de interacción, significaciones y vehículo de interacción con la finalidad de valorar al trabajo como un vehículo de integración social para este grupo.

El primero de estos enfoques teóricos se mueve en la concepción sociológica de la socialización desde una mirada objetivista, donde los agentes socializadores asumen el papel de orientadores de los comportamientos y el aprendizaje del individuo. Dentro de esta perspectiva funcionalista estructural, las organizaciones sociales como agentes de socialización se les asignan roles encaminados a la transmisión de normas, pautas culturales y valores que deben ser internalizados por los sujetos de interacción.

⁷⁵ Parsons, Talcott: El sistema social. Revista de Occidente, Madrid, 1966, p. 219.

⁷⁶Blumer, Herbert: El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método. Editorial Hora, Barcelona, 1982, p.40.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

En el caso de la investigación realizada los agentes de socialización escogidos son las organizaciones sociales de la comunidad el Comité de Defensa de la Revolución (CDR) y la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). Estos agentes socializadores desarrollan escasas acciones en relación con la socialización de los jóvenes con diversidad funcional intelectual dentro de los espacios laborales y la comunidad. A nivel de los contextos laborales como espacios de socialización, las organizaciones sociales no realizan un seguimiento a la actividad laboral de estas personas, así como a las familias con el fin de conocer y atender las necesidades de empleo de estos individuos.

En cuanto a la comunidad, los diferentes agentes de socialización incluyen de forma limitada a dicho grupo social en las actividades de orientación laboral. Esto comprende la atención y guía de la preparación para desempeñarse en el puesto laboral a través de talleres organizados a nivel de la comunidad. De ahí que sean escasos los vínculos entre las instituciones laborales y el grupo poblacional de estudio, lo cual genera barreras en su integración social. En este sentido, las organizaciones sociales tienen una reducida participación en la formación y desarrollo de habilidades y capacidades en función de preparar a estas personas hacia la vida laboral.

Los agentes socializadores deben ser capaces desde la perspectiva objetivista de potenciar la inclusión de los jóvenes como sujetos de interacción en los diversos espacios laborales de la comunidad. En el proceso de socialización de las personas con diversidad funcional intelectual al medio laboral, las organizaciones e instituciones sociales intervienen en el aprendizaje e internalización de valores y normas relacionados con el significado del trabajo como una vía de integración a la sociedad.

Para los jóvenes con diversidad funcional intelectual, la inserción al medio laboral debe implicar el acompañamiento y apoyo de los agentes socializadores no solo en la conformación del significado del trabajo sino también en la orientación de sus necesidades e intereses. En esa conducción del proceso de incorporación laboral, esas organizaciones configuran mediante normas y valores el comportamiento de estos jóvenes con el objetivo de incorporar en ellos el sentido

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

de la responsabilidad ante el trabajo.

Sin embargo, en la comunidad seleccionada, estas organizaciones e instituciones laborales carecen de un papel activo en el proceso citado. Respecto a la situación anterior, una de las dificultades encontradas es la adecuación o adaptación del entorno laboral a las características particulares de los jóvenes con diversidad funcional intelectual. La realidad simbólica de dicho grupo en ocasiones es obviada dentro de las ofertas de empleo que se diseñan a nivel de la comunidad. Por ejemplo, las ideas o creencias construidas en torno a esas personas en el ámbito laboral.

Si bien la perspectiva funcionalista señala el rol de los agentes socializadores en el control y guía de la incorporación laboral, constituye un referente reducido en la comprensión de los significados asignados a la discapacidad en las instituciones y organismos de la comunidad. Desde este enfoque, el contexto de trabajo se concibe como espacio de construcción de símbolos y significados en relación con el acceso de las personas con diversidad funcional intelectual al mismo.

Como espacio simbólico, los diferentes sujetos de interacción que participan del proceso de integración social construyen una imagen de la diversidad funcional conforme a los significados atribuidos a esta. Estos sistemas de pensamientos son socializados en la interacción social e internalizados por los grupos e individuos en el contexto laboral. La aceptación social de constructos culturales como personas vulnerables para el trabajo o la prioridad de la productividad dentro de este, han signado modelos simbólicos de tratamiento a la diversidad funcional.

El interaccionismo simbólico supera al enfoque funcionalista aplicado en nuestro objeto de estudio, pues permite revelar las estructuras simbólicas que orientan la interacción de estos jóvenes con las instituciones y organismos empleadores. La interacción, los símbolos y los significados son elementos que intervienen en la construcción de las barreras culturales como estructuras internalizadas en los individuos.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Estas últimas se consideran sistemas simbólicos que subyacen en las relaciones sociales que establecen los grupos en la actividad laboral. En este espacio las personas con diversidad funcional intelectual le atribuyen al trabajo los significados de integración social, la posibilidad de sentirse útiles, así como la autonomía e independencia en la vida social.

No obstante, también emergen otros significados en el proceso de interacción, por ejemplo el de persona vulnerable para la dicha actividad y la capacidad de productividad de estos. El primero configura una imagen vinculada a posiciones asistencialistas, de protección excesiva, dependencia y caridad, lo cual conlleva a subvalorar las habilidades y potencialidades de estas personas. El segundo, asocia la diversidad funcional al pensamiento o idea de la productividad de los individuos, lo que conduce a priorizar esta concepción, reduciendo las necesidades y opiniones de los grupos en la adecuación de las ofertas laborales.

De ahí que su acceso al empleo esté orientado por la capacidad de producción que desarrollen los sujetos sociales dentro de un sistema económico determinado. Esta idea conlleva a una construcción cultural de la diversidad funcional intelectual en el ámbito laboral donde se institucionaliza la concepción de persona productiva, es decir aquellas que pueden realizar varias tareas con resultados satisfactorios.

Dicha afirmación sitúa la problemática en las barreras culturales que se estructuran en la incorporación laboral del grupo estudiado. La base teórica de este concepto, abordado en el epígrafe anterior, se sustenta en la perspectiva teórica del habitus y el campo. Por un lado el habitus apunta a disposiciones o inclinaciones a sentir, hacer, actuar y pensar de una determinada manera, por cada individuo dependiendo de las condiciones objetivas de su existencia y de su trayectoria social, perdurables y transponibles. Por otro, el campo es una red de relaciones entre posiciones objetivas donde los individuos con diversidad funcional se sitúan en posiciones de desventaja de acuerdo a la imagen social signada en las interacciones.⁷⁷

⁷⁷ Bourdieu, Pierre: Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama, Barcelona, 1997, p.16.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Esas barreras se instituyen y legitiman dentro del campo laboral a partir de la posición ocupada por los individuos con diversidad funcional intelectual en este. Como estructuras mentales y cognitivas que los individuos incorporan en sus relaciones sociales, las barreras culturales se socializan en el campo laboral en base a la posición desigual que ocupan los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

No obstante, se necesita de un enfoque que permita articular la perspectiva objetiva y subjetiva en el análisis a nuestro objeto de estudio. En la aproximación sociológica de P. Sorokin (1962) los jóvenes, grupos e instituciones sociales son sujetos de interacción con significaciones sobre la incorporación al empleo. Estos conceptos del citado autor, sujetos de interacción y significaciones, se articulan con el de vehículos o conductores de la interacción⁷⁸.

El primero hace referencia a los individuos y grupos organizados que se implican en interacciones interpersonales e intergrupales. En el segundo dichos sujetos tienen la capacidad de valorar, actuar y reaccionar ante las problemáticas que se presentan en la atención a las personas con diversidad funcional en el espacio laboral. Junto a estos sujetos de interacción se encuentran las significaciones que posibilitan las interacciones entre los individuos y las instituciones laborales. En el caso de la investigación que se presenta, las significaciones son construcciones sociales de la realidad configuradas por los sujetos participantes del proceso de incorporación al trabajo.

Este último se concibe como un vehículo para la integración social. Asimismo es un conector entre los individuos, la familia, las instituciones y organizaciones sociales. El significado que esos sujetos de interacción le asignan al mismo tiene un importante efecto en los jóvenes pues para algunos (instituciones y organismos) ese significado se orienta a estigmatizaciones sobre la diversidad funcional.

⁷⁸ Sorokin, Pitirim: Sociedad, cultura y personalidad. Aguilar, Madrid, 1962.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Al constituirse el trabajo como vehículo de interacción e integración laboral permite al grupo de estudio mejorar su calidad de vida y potenciar su autonomía e independencia. De esta manera, el trabajo posibilita objetivar y socializar los significados que los jóvenes le atribuyen a él. En el espacio laboral los jóvenes interactúan con otros sujetos, internalizan las normas y valores para su integración a la sociedad. No obstante las barreras culturales que existen en los espacios laborales limitan el desarrollo de estos procesos.

Aunque la familia como sujeto de interacción ha tenido responsabilidad en la orientación y guía de las personas con diversidad funcional intelectual, las organizaciones de la comunidad aún no tienen un papel de relevancia en la integración laboral. Ambos intervienen en las transformaciones del modo de vida de esos individuos pero los sistemas simbólicos que permanecen en las relaciones sociales obstaculizan el acceso a este ámbito.

El sociólogo Miguel Ferreira (2008) plantea la perspectiva de la construcción interpretativa inscrita en una cultura para expresar las diversas estructuras simbólicas y significaciones construidas en torno a la diversidad funcional. Como enfoque sociológico especial, la idea anterior posibilita afirmar la base sociocultural de la diversidad funcional. En ella, los sistemas de pensamientos que la definen se internalizan en los individuos y los grupos en interacción con el sistema social. Por consiguiente, se construyen interpretaciones que estigmatizan al grupo poblacional de estudio en sus prácticas cotidianas, limitando su integración social.

Resulta importante establecer las vías o canales pertinentes para lograr una incorporación laboral coherente y adecuada como soporte sólido y seguro para estas personas. Las barreras culturales y la atención de las organizaciones de la comunidad constituyen dos variables que deben ser insertadas a la acción de las políticas sociales para este grupo. Si el trabajo es un vehículo de interacción e integración social, se necesita que las instituciones y organismos empleadores revaloricen esas significaciones sobre la diversidad funcional sedimentada en el espacio laboral.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Para alcanzar las ideas expuestas en los diferentes referentes teóricos utilizados, se requiere constatarlos en la realidad social investigada. A continuación se muestran las perspectivas metodológicas empleadas en la investigación, que permiten arribar a los resultados del estudio, así como el análisis e interpretación de los mismos.

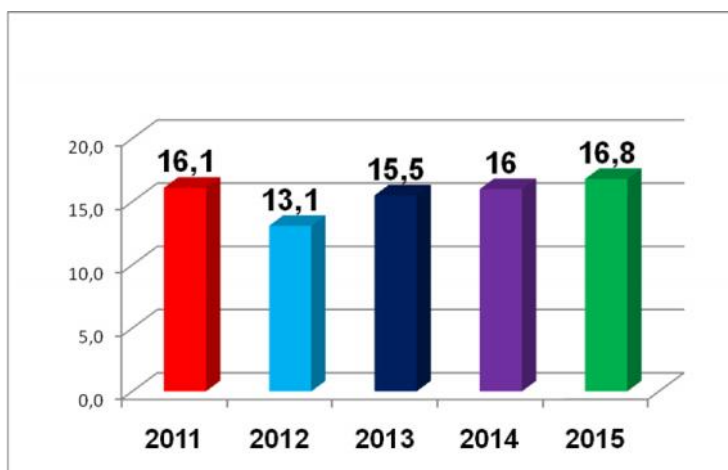
La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Capítulo 2: Concepción metodológica para el estudio de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores.

Epígrafe 2.1: Aspectos fundamentales del diseño de investigación.

Las personas con diversidad funcional intelectual tienen derecho a una integración sin barreras dentro de la sociedad con el fin de llevar, de esta forma, una vida de igualdad en derechos y equidad social. Su incidencia en el municipio de Santiago de Cuba, muestra a un grupo poblacional cuyo comportamiento ha sido significativo en los últimos cinco años en el territorio (ver gráfico siguiente).

Gráfico 1. Tasa de personas con diversidad funcional intelectual por cada mil habitantes en el municipio de Santiago de Cuba.



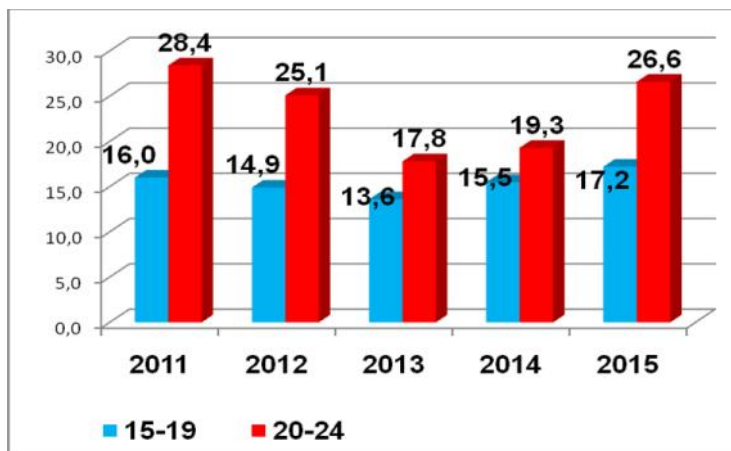
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la Dirección Municipal de Salud y la ONEI de la provincia de Santiago de Cuba.

Aunque en el gráfico anterior se refleja un descenso de la diversidad funcional intelectual en el 2012, en los últimos tres años esta se ha incrementado. Esto implica una mayor atención de las instituciones y organismos del territorio hacia dicho grupo social con el fin de lograr su integración social e incorporación al mercado laboral.

Para el grupo de jóvenes con diversidad funcional intelectual, su incidencia ha tenido variaciones en el municipio de Santiago de Cuba en las edades de 15 a 19 y 20 a 24 (ver gráfico siguiente):

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Gráfico 2. Tasa de jóvenes con diversidad funcional intelectual por cada mil habitantes en el municipio de Santiago de Cuba.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la Dirección Municipal de Salud y la ONEI de la provincia de Santiago de Cuba.

Según los datos obtenidos, a pesar de que en el 2011 y 2012 se produjo un descenso de la diversidad funcional intelectual, esta aumentó en los últimos tres años en ambos grupos de edades. Se evidencia el incremento de un sector poblacional en edad laboral en el territorio lo que denota la importancia de su atención para insertarlos a la vida laboral. Sin embargo aún existen barreras de sobreprotección y de rechazo hacia este grupo en el ámbito laboral, afectando su incorporación al empleo en el municipio Santiago de Cuba.

La incorporación al trabajo de este grupo poblacional constituye un reto dentro de los cambios producidos en la sociedad cubana a partir de la introducción de los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. En el caso del empleo, las insatisfacciones de los jóvenes con diversidad funcional intelectual se relacionan con la ubicación laboral, las ofertas de plazas de acuerdo al tipo de diversidad funcional, la habilitación de talleres de entrenamiento sociolaboral, el seguimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a nivel municipal y la accesibilidad al puesto laboral.

De manera específica en el Consejo Popular de Flores, se manifiestan problemáticas como la protección excesiva a nivel familiar, la estigmatización social del grupo de estudio y la baja participación de estos en las actividades de la comunidad. No obstante, la integración activa de los jóvenes con diversidad

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

funcional intelectual a los diferentes espacios laborales de la comunidad constituye una dificultad que afecta la calidad de vida de este grupo social.

A pesar de la implementación de acciones en beneficio de dicho grupo, por ejemplo el Programa de Empleo para Personas con Discapacidad (PROEMDI), consideramos que todavía es insuficiente la cantidad de individuos incorporados a la vida laboral. De una población de 65 personas con diversidad funcional intelectual, solo 8 de ellos están actualmente insertados a centros laborales. Aunque en la comunidad se evidencian estos espacios, su accesibilidad no satisface las necesidades e intereses de los individuos, lo cual incluye el diseño de nuevas ofertas de empleo.

Asimismo no existe un adecuado apoyo y acompañamiento de las organizaciones sociales de la comunidad. Opinamos que esto dificulta alcanzar la integración social a través del trabajo como vehículo de interacción entre individuos, grupos e instituciones. Respecto a la inserción laboral, las relaciones que se establecen en ese espacio están matizadas por barreras cuya estructura sociocultural se ancla en el ámbito del trabajo mediante la socialización de ideas, sistemas de pensamientos y pautas culturales.

Partiendo de la afirmación anterior se sitúa el siguiente **problema científico**: ¿Cuáles son las principales causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores de la provincia de Santiago de Cuba?

Como **objetivo general**: Identificar las principales causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores de la provincia de Santiago de Cuba con el fin de proponer acciones que contribuyan a disminuir dicha problemática.

Como **hipótesis**: Las barreras culturales en los espacios laborales a nivel de la comunidad y el insuficiente apoyo de los agentes de socialización son causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores de la provincia de Santiago de Cuba.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Operacionalización de las variables de la hipótesis.

Variable independiente 1: Las barreras culturales en los espacios laborales a nivel de la comunidad.

Definición: 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 sistema laboral. En tal sentido, se obvian en ocasiones las necesidades y características particulares de este grupo social en el diseño de ofertas de empleo para ellos.

Indicadores:

- Cantidad de espacios laborales que contratan a jóvenes con diversidad funcional intelectual.
- Nivel de accesibilidad de los jóvenes a estos espacios laborales.
- Nivel de aceptación social de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en dichos espacios laborales.
- Nivel de satisfacción que tienen esas personas con la atención recibida por las instituciones laborales.

Variable independiente 2: insuficiente apoyo de los agentes socializadores de la comunidad: Organizaciones sociales (CDR, FMC).

Definición: Es la insuficiente cumplimentación del rol social de los agentes socializadores dentro del campo laboral. Este rol se dirige a la guía, orientación y acompañamiento de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el proceso de inserción al trabajo. Además incluye la capacidad que tienen estas organizaciones sociales para potenciar la incorporación al empleo, teniendo en cuenta que el mismo permite alcanzar la autonomía e independencia, así como mejorar las condiciones de vida de los individuos.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Indicadores de los agentes socializadores: organizaciones sociales (CDR Y FMC)

- Frecuencia con que las organizaciones sociales visitan a las familias de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
- Frecuencia con que las organizaciones sociales visitan a las instituciones y organismos empleadores de la comunidad.
- Nivel de conocimiento que tienen las organizaciones sobre la ubicación laboral de estos jóvenes.
- Nivel de conocimiento que tienen las organizaciones sociales sobre los espacios laborales que pueden emplear a estos jóvenes.

Variable dependiente: Incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual:

Definición: Es el proceso que permite la incorporación activa de las personas con diversidad funcional intelectual al contexto laboral a través del diseño de 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 diversidad funcional insertados a la vida laboral en el territorio; sino, además por la satisfacción que estos experimentan con dicha incorporación.

Indicadores:

- Cantidad de personas con diversidad funcional que están incorporadas a la vida laboral.
- Número de ofertas o plazas laborales que reciben los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
- Tipo de ofertas laborales que reciben con mayor frecuencia estos jóvenes.
- Nivel de satisfacción de los jóvenes con diversidad funcional intelectual con su incorporación laboral.

Epígrafe 2.2: Métodos y técnicas empleados en el estudio.

En el siguiente epígrafe se introducen los métodos y técnicas que posibilitan recoger la información de forma empírica para analizar, contrastar y verificar los resultados investigativos. Estos métodos y técnicas responden a las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa. En la primera, se utilizó la entrevista a expertos, la entrevista en profundidad y la observación científica. En la segunda, se incluyen la encuesta y el cuestionario aplicado a los jóvenes con diversidad funcional intelectual, así como a los trabajadores de los centros laborales de la comunidad. Además se empleó la triangulación metodológica para obtener diferentes puntos de vista sobre los resultados del estudio realizado en el Consejo Popular Flores.

En el caso de los métodos teóricos hicimos uso del histórico - lógico, análisis-síntesis y la inducción – deducción. El histórico-lógico se utilizó durante todo el proceso investigativo, pues se abordaron las diferentes etapas que marcan la evolución histórica de la incorporación laboral de las personas con diversidad funcional. Aquí se incluyen la etapa de la prescindencia o tradicional, la rehabilitación y el modelo social. En cada una de ellas se incluye el tratamiento social a este grupo, el comportamiento o trayectoria que ha experimentado con el paso del tiempo y la construcción sociocultural que subyace en su incorporación al espacio laboral.

El análisis y síntesis se llevó a cabo a través del estudio de los diferentes enfoques sociológicos sobre la diversidad funcional, las barreras culturales y la incorporación laboral. El análisis a las diferentes teorías que explican la problemática investigada permite una interpretación sociológica de la discapacidad desde la diversidad funcional e intelectual, concepción que revela la realidad sociocultural del grupo estudiado. La síntesis de estos elementos conllevaron a la expresión y fundamentación de los principales resultados obtenidos en el proceso investigativo.

La inducción-deducción permitió reflexionar y generalizar la problemática estudiada desde el análisis a los referentes teóricos relacionados con las barreras

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

culturales y la atención de los agentes socializadores. La deducción de estos conceptos en el nivel teórico se complementó mediante la inducción de los mismos en la práctica. A través de ella, se obtuvo la información y los resultados que posibilitaron constatar la hipótesis de la investigación, así como los principales conceptos utilizados en la realidad práctica.

Se utilizó también el análisis bibliográfico para comprender las principales nociones y enfoques teóricos relacionados con el tema de las barreras culturales, la integración laboral de los jóvenes con diversidad funcional y el papel de los agentes socializadores en el mismo. La revisión de la literatura en torno a la diversidad funcional desde la perspectiva sociológica permitió desarrollar y construir el marco teórico de la investigación que constituye la guía de las valoraciones a los resultados obtenidos en el estudio.

La estrategia metodológica de la investigación se dividió en dos etapas siguiendo una lógica investigativa flexible, en el que se busca un acercamiento paulatino al contexto y a los casos seleccionados. Un primer momento de acercamiento y diagnóstico del estado actual del fenómeno en la comunidad que permita delimitar indicadores y caminos a seguir en la profundización del análisis establecido en la segunda.

La primera fase tuvo como objetivo fundamental realizar un estudio diagnóstico al comportamiento de la incorporación laboral en los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular Flores para conocer la cantidad de jóvenes que están incorporados a la vida laboral.

Con el fin de cumplimentar este objetivo nos apoyamos en los métodos y técnicas de recogida de información lo que condujo a la obtención de datos secundarios procedentes de las principales fuentes estadísticas. Para ello, se combinaron estos resultados con los alcanzados en la entrevista en profundidad, la observación y el cuestionario.

La combinación de estas técnicas propició:

- Estimar cuantitativamente el número de jóvenes con diversidad funcional intelectual que se encuentran trabajando actualmente en la comunidad.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

-Las principales problemáticas que afectan la incorporación laboral de este grupo social a nivel comunitario.

La observación científica va a ser entendida como un proceso sistemático de recolección de información en el contexto analizado en relación con la problemática investigada. En este proceso intervienen las percepciones del sujeto que observa y sus interpretaciones de lo observado. Esta observación permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento en la realidad social estudiada. Además es uno de los métodos empíricos de investigación que se utilizan para la obtención de información primaria sobre los objetos investigados o la comprobación de las consecuencias empíricas de las hipótesis.⁷⁹

Se utilizó la observación científica no participante, ajena y estructurada con el objetivo de conocer las principales problemáticas que afectan de manera directa a estas personas, los diferentes espacios laborales de la comunidad y las condiciones de los mismos en la atención a la problemática de empleo en el territorio.

Por otro lado se tuvo en cuenta el paradigma cualitativo donde nos apoyamos en técnicas como la entrevista, donde una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes) para obtener datos sobre un problema determinado. Por tanto, presupone la existencia, al menos, de dos personas y la posibilidad de interacción verbal.⁸⁰ En esta primera fase de la investigación empleamos la entrevista en profundidad.

La entrevista en profundidad, la cual constituye otra de las vías para interrogar a los actores sociales y de la cual se obtienen datos relevantes en la investigación. Esta técnica permite que el entrevistado se exprese con más libertad. De ahí que según el objetivo de la investigación, se pueden repetir las preguntas, formularlas de otra manera o aclarar el significado de alguna pregunta que no se haya entendido bien⁸¹.

⁷⁹Rodríguez Gómez, Gregorio: Metodología de la investigación cualitativa. Editorial Félix Varela, La Habana, 2005, p. 150.

⁸⁰Ibídem. p. 150

⁸¹Colectivo de autores: Fundamentos de las ciencias de la Educación. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 2000, p. 38.

La entrevista se realizó a 29 familias de jóvenes con diversidad funcional intelectual de la comunidad. El objetivo va dirigido a la búsqueda de las principales problemáticas a las que se tienen que enfrentar dicho grupo social en los espacios laborales. Además se obtuvo información sobre el papel que juegan las organizaciones sociales en la incorporación laboral de estos jóvenes y la atención a sus necesidades e intereses por las instituciones laborales de la comunidad.

Para la selección de estas familias, se utilizó el muestreo intencional opinático. Según el autor Ruiz Olabuénaga, este muestreo permite elegir a los informantes que componen la muestra escogida, mediante un criterio estratégico personal⁸² a partir del conocimiento sobre el problema investigado. Las familias seleccionadas son las más representativas dentro de la población estudiada, escogiéndolas intencionalmente a partir del siguiente criterio: son las familias que presentan jóvenes con diversidad funcional intelectual que no están incorporados a la actividad laboral en la Consejo Popular Flores.

En la tesis se utilizaron el muestreo no probabilístico y el probabilístico. El primero no depende en su elección de la probabilidad sino de elementos escogidos según la finalidad de la investigación que se presenta y el objeto estudiado. Este muestreo requiere no tanto de la representatividad de la población sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. Sin embargo en el segundo se asegura que cada unidad de observación tenga igual probabilidad de estar incluida en la muestra.

La segunda fase se encaminó a la recogida y análisis de información obtenida a través de la aplicación de las técnicas empleadas en la investigación. Estas últimas son de naturaleza cualitativa y cuantitativa. En el caso de la metodología cualitativa se utilizó la técnica de la entrevista a expertos y dentro de la cuantitativa, el cuestionario.

⁸² Olabuénaga Ruiz, José Ignacio: Investigación Cualitativa. 2da edición. Serie Ciencias Sociales. Universidad de Bilbao, 1999, p. 122.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

La entrevista es un método eficaz para obtener datos relevantes y significativos desde el punto de las ciencias sociales. La información que el entrevistador obtiene a través de la entrevista es muy superior que cuando se limita a la lectura de respuesta escrita. A través de la entrevista se pueden captar los gestos, los tonos de voz, los énfasis que aportan una importante información sobre el tema y las personas entrevistadas.⁸³

El criterio empleado para la selección de estos expertos es que los mismos tuvieran conocimiento y experiencia en el tratamiento investigativo a las problemáticas relacionadas con las jóvenes con diversidad funcional intelectual, en este caso el acceso a puestos laborales.⁸⁴ Se aplicaron cinco entrevistas a expertos, entre ellas a la subdirectora de la escuela Frank País García del municipio de Santiago de Cuba, además de los profesores de Psicología y Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente.

También se aplicaron cinco entrevistas a informantes claves, seleccionados porque su cargo está vinculado con la contratación de las personas con diversidad funcional intelectual. Por el ejemplo, el área de recursos humanos de los centros laborales investigados.

En cuanto a la metodología cuantitativa, la misma comprende la recopilación de gran cantidad de datos estadísticos descriptivos y la utilización de técnicas de muestreo. El análisis cuantitativo es cada vez más utilizado como medio de investigación de las posibles relaciones causales. El cuestionario es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recolectar información de una muestra de personas acerca de aspectos estructurales, características socio-demográficas u opiniones sobre algún tema específico a escala masiva.⁸⁵

Para la obtención de estos datos estadísticos se utilizó el cuestionario, aplicado a 40 jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) de una población de 65 personas que pertenecen al Consejo Popular Flores. El error

⁸³Alvira 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.

⁸⁴Olabuénaga Ruiz, José Ignacio: OB CIT.p.122.

⁸⁵Alvira 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.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

muestral empleado en la selección de estas personas fue del 10% a un nivel de confianza del 95,57. Esta elección se efectuó sobre la base de las características del muestreo probabilístico. En especial, el muestreo aleatorio simple donde su condición fundamental se expresa en la idea de que todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser escogidos para constituir los elementos de la muestra.⁸⁶

La información que brinda el cuestionario posibilita realizar conclusiones sobre las principales causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en la comunidad. Se evidenció las dificultades en la accesibilidad a los espacios laborales, el tratamiento de las instituciones laborales con respecto a estas personas, las problemáticas a las que dicho grupo se tiene que enfrentar en los puestos laborales y el rol desempeñado por las organizaciones sociales de la comunidad en la incorporación laboral.

Del nivel matemático-estadístico se empleó el programa SPSS para procesar los datos obtenidos en la investigación, así como para la construcción de gráficos y tablas. Resulta necesario destacar que toda investigación sociológica tiene como objetivo describir no solo el aspecto objetivo sino que se preocupa también por aquellos aspectos subjetivos de los grupos sociales y su interacción para el estudio completo del fenómeno.

Epígrafe 2.3: Análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

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

De los jóvenes con diversidad funcional intelectual del Consejo Popular Flores, el 50% de ellos están en el rango de edad de 20-24 años. Aunque este es el de mayor representatividad, se encuentran otras edades como por ejemplo de 15-19 años con un 20%, de 25-29 y 30-34 años ambos con un 15% (Anexo 6). En cuanto al sexo el 67,5% de los encuestados corresponden al masculino y el 37,5% pertenecen al femenino (Anexo 7).

⁸⁶ Hernández Sampieri, Roberto et al: Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill, México, 2006.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

De las 40 personas con diversidad funcional que están en los rangos de edades entre 15 a 34 años, el 100% plantean que no pueden desempeñarse en cualquier actividad laboral considerando que existen un conjunto de limitaciones socioestructurales del mercado. Se puntualizan cuestiones como: la baja preparación de estas personas, el poco conocimiento para realizar algunas tareas y la dificultad en el aprendizaje, lo que impide su desenvolvimiento en la práctica y en tareas que requieren de determinadas destrezas.

Esto se debe a que los símbolos y significados socialmente establecidos y contruidos por los empleadores del territorio sitúan a los jóvenes en posiciones de vulnerabilidad en el contexto laboral. Dentro de este, el grupo social de estudio no recibe una atención diferenciada teniendo en cuenta su comportamiento diverso en las relaciones sociales. 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.

En cuanto al nivel de escolaridad, el 60% de ellos terminó el 9 grado y el 40 % es técnico medio. Igualmente el 72,5 % no trabajan, el 20 % de estos son obreros y el 7,5% estudian. (Anexo 8).

Los encuestados mencionaron que entre los puestos de trabajo en los que pueden trabajar los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) se encuentra el panadero con un 87,5%, el cocinero 85%, el barrendero con un 80%, el artesano con un 75%, el zapatero y auxiliar de limpieza con 72,5%, albañil con un 70%. Otra opción es el trabajo por cuenta propia con un 65%. (Anexo 12).

A partir de esta valoración, el 88% respondió que es inadecuada la atención de las estructuras empleadoras, pues son escasas las ofertas de trabajo que responden a los intereses de estas personas. Asimismo en ocasiones no son tratados como personas que están aptas para recibir todo tipo de ofertas laborales.

Esto se pudo comprobar a través de la observación científica, pues la misma arrojó que existen pocos jóvenes con diversidad funcional intelectual en los espacios laborales visitados. Por ejemplo, en algunas de las observaciones

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

realizadas a instituciones y organismos como la industria alimentaria, salud y educación, no se encontraron a jóvenes incorporados a puestos laborales. Opinamos que esta situación se produce por la valoración negativa que asumen las instituciones en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual, conjuntamente con la idea estigmatizada o concepción de persona vulnerable.

Esto demuestra que las instituciones encargadas de incorporar al empleo a los jóvenes con diversidad funcional están mediadas por barreras culturales que limitan la plena integración de estos individuos al empleo. En nuestra opinión, las instituciones y organismos encargadas de emplear a las personas con diversidad funcional no cumplen debidamente con los requisitos establecidos dentro de la Ley No. 116 del Código de Trabajo. Esta regula, en el Reglamento 326, la actividad laboral para dicho grupo poblacional, además se orienta las relaciones laborales hacia ellos en cuanto a la adecuación del puesto de trabajo.⁸⁷

Por otra parte, el 92,5% de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) consideran de baja la atención de las organizaciones sociales (FMC y CDR) y 77,5%. Además el 77,5% valoran que todavía es insuficiente la aceptación social a nivel de la comunidad hacia este grupo (Anexo 13). Ambos criterios tienen su base en las barreras culturales como sistemas de pensamientos o estructuras simbólicas que subyacen en las relaciones sociales.

Algunos resultados importantes de esta variable independiente son: el 72,5% de los jóvenes encuestados consideran que las barreras mentales en los directivos afectan la incorporación laboral (Anexo 13). En nuestra opinión se debe a que los empleadores no están preparados para recibir a una persona con diversidad funcional, ya que en estos casos no se tiene en cuenta que dicha condición no es un factor que obstaculice el acceso al trabajo. Valoramos que lo más importante es la actitud para trabajar, la autodeterminación y la disposición que se tenga para realizar una actividad laboral sin restricciones.

⁸⁷ Ver Decreto No. 326 de la Ley No. 166 del Código de Trabajo donde se regula el empleo de las personas con discapacidad y los egresados de la educación especial.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Este factor constituye uno de las principales barreras culturales que desvaloriza la imagen de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) dentro de los espacios laborales del territorio. Así como la baja atención de las instituciones educativas (32,5%), quienes no llevan a cabo un trabajo sistemático y seguimiento organizado a las empresas y organismos con el fin de insertar a estos jóvenes al empleo.

El 25% de los encuestados consideran que otra de las barreras culturales es la sobreprotección familiar (Anexo 13), lo que se pudo corroborar con la entrevista a expertos. Estos plantean que la familia es una institución social, la cual es el principal agente de socialización de los discapacitados. Sin embargo, en ocasiones, juegan una función sobreprotectora, pues una vez que le son ofrecidos ciertos oficios con algún índice de riesgo, los familiares no aceptan que estas personas se incorporen al empleo. Algunos de los constructos culturales que configuran esta protección excesiva son: el temor a sufrir algún daño físico y el rechazo de los compañeros de trabajos.

En general, el papel de la familia es decisivo cuando estimula y apoya la incorporación laboral, por lo que esta constituye un grupo de génesis y tránsito. También es una red de apoyo para el logro de la incorporación laboral de estos jóvenes.

Contrariamente a esto, en la entrevista en profundidad aplicada a la familia de los jóvenes con diversidad funcional, se expresa el apoyo a ellos para que trabajen, pues eso los hace independientes. También les permite ser útiles a la sociedad como ciudadanos con derechos, pero no en cualquier actividad laboral, sino en espacios laborales acordes a sus características.

Otras de las preguntas del cuestionario señalan las principales problemáticas a las que se tienen que enfrentar los jóvenes con diversidad funcional intelectual en la vida laboral. En este sentido, el 95% plantea que son precisamente la accesibilidad de los puestos de trabajos, el 85% manifiesta las barreras mentales en el centro de trabajo, el 62,5% a la discriminación de los otros y el 35% a su propia condición de discapacidad (Anexo 14). De manera general, todas ellas constituyen obstáculos en la incorporación laboral.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Los jóvenes encuestados expresaron que no hay lugares de trabajo donde puedan desarrollar sus capacidades y no existe una aceptación de su condición de diversidad funcional por parte de las instituciones laborales. Estas problemáticas se evidencian de manera clara en la observación. A través de ella, se evidenció que la preparación de los organismos en la atención a dicho grupo social no es la más adecuada pues no existe un diseño apropiado en los espacios laborales, a nivel de la comunidad, para incluir de forma activa a los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

La inserción laboral se diseña sobre la base de priorizar el criterio de persona vulnerable en la asignación del puesto laboral, así como la búsqueda de la productividad ante las demandas y exigencias económicas del ámbito laboral. Esto se constató en la entrevista a informantes claves, aplicada a los dirigentes. En ella se muestra que los problemas a los que se tienen que enfrentar estos jóvenes en su vida laboral son las barreras culturales que funcionan dentro del espacio laboral.

Estas barreras limitan la incorporación de estas personas, porque existe poca aceptación de las principales necesidades que se ponen de manifiesto dentro del contexto de trabajo. Además, los entrevistados plantean que necesitan de una información más amplia acerca de las características de estas personas con diversidad funcional y de sus posibilidades para desempeñar la función.

También los entrevistados manifiestan la presencia de estas barreras en los empleadores. Por ejemplo la concepción institucionalizada en esos espacios en relación con la vulnerabilidad y la insuficiente incorporación de las necesidades particulares de los jóvenes con diversidad funcional (retraso mental leve) en la planificación y diseño del espacio laboral.

Sin embargo los expertos entrevistados expresan que las problemáticas a las que se tienen que enfrentar estos jóvenes resultan numerosas, pues existen estereotipos, percepciones erróneas y creencias hacia estas personas. Todas ellas son barreras para el desempeño de los mismos en el ámbito del trabajo.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Teniendo en cuenta la variable agentes socializadores en la incorporación laboral.

Otro de los indicadores que se tuvo en cuenta en el cuestionario fue el papel de la comunidad en la incorporación laboral arrojando los siguientes resultados. El 55% manifiesta que el papel de la comunidad es regular, 14 jóvenes con diversidad funcional intelectual plantean que es malo, lo que representa el 35 % del total y solo el 10% plantea que es bueno. Lo que demuestra que existe poco apoyo de la comunidad hacia las personas con diversidad funcional (retraso mental leve) en el seguimiento y orientación de la incorporación laboral de estos individuos (Anexo 15).

Este indicador pudo ser corroborado con la entrevista en profundidad aplicada a las familias de los jóvenes con diversidad funcional, las cuales manifestaron que la comunidad no tiene un papel protagónico en la incorporación tanto social como laboral de este grupo etéreo, expresando que no realizan actividades de ningún tipo.

No existe un vínculo con las instituciones y organismos en la promoción y superación del desarrollo intelectual de estos jóvenes. Asimismo no existen instituciones culturales que ponga en práctica actividades recreativas y culturales de acuerdo a las necesidades especiales de cada uno de ellos. Todo esto está mediado por la pasividad y la falta de sistematicidad en el trabajo de las organizaciones sociales de la comunidad, al no presentar interés por la incorporación de ese grupo social. Ejemplo, pudieran potenciarse el arte en cualquiera de sus modalidades o actividades manuales que generen cierto grado de independencia en el sentido de ampliar las oportunidades de las personas con diversidad funcional (RML).

El papel de las organizaciones de masas (CRD y FMC) los cuales constituyen los agentes socializadores en dicha investigación es otro de los elementos que se tuvo en cuenta en la incorporación laboral de las personas con diversidad funcional. El 87,5% plantea que las organizaciones sociales de la comunidad tiene un papel pasivo en la incorporación laboral de estas personas, solamente el 12,5% plantea que la comunidad tiene un papel activo (Anexo 16).

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Esto evidencia que las organizaciones sociales no tienen en cuenta a los jóvenes con diversidad funcional, sin embargo, son personas que presentan dificultad en su desarrollo intelectual, pero pueden realizar cualquier actividad laboral dentro de la comunidad, acorde a sus características. Estas organizaciones tienen herramientas, con las cuales pueden coadyuvar a la integración social y laboral del grupo de estudio a nivel de la comunidad.

Según los criterios de los expertos en relación al papel de las organizaciones sociales de la comunidad los mismos plantean: las organizaciones sociales comunitarias constituyen un soporte y al mismo tiempo un nivel estructural tanto de las necesidades de sus pobladores como de las potencialidades de inclusión social de estos individuos. De manera particular, desde el punto de vista del género, las estructuras de la FMC son las que presentan un nivel de organización y proyección estratégica que hacen posible las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de las mujeres con diversidad funcional. Ejemplo, los cursos que se ofertan en la FMC contribuyen a la inserción laboral de estos jóvenes con diversidad funcional intelectual, elevando así su nivel de utilidad en la sociedad.

Además, desde las estructuras de base del poder popular, pueden tener una influencia casi decisiva en la inclusión social y laboral de estos individuos en la sociedad si logran integrar en el trabajo comunitario a estas personas. Por otro lado, a través de las instituciones de salud pudieran realizarse atenciones psicológicas no solo individuales sino también colectivas o grupales para mejorar la autodeterminación, tanto de la familia como de los jóvenes, enfatizando en sus potencialidades.

De acuerdo a las actividades que se realizan en la comunidad, el 100% de los encuestados manifestaron que no se realizan visitas a los centros laborales, no se hacen charlas educativas, no se realizan encuentros con especialistas. Por otro lado, el 12,5% de los encuestados(o sea 5 de estos jóvenes) expresó que se realizan actividades recreativas y deportivas. Esto denota el insuficiente apoyo y preocupación de los agentes socializadores hacia los jóvenes con diversidad funcional intelectual (Anexo 17).

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

La importancia que tiene lograr la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual, fue uno de los indicadores medidos en la entrevista a expertos. Ellos valoran que en la incorporación laboral de estas personas tiene importancia el aspecto económico. Aunque no constituye un elemento determinante, si es un medio para satisfacer las necesidades no solo materiales sino también espirituales.

Desde el punto de vista personológico contribuye a la elevación de la autoestima de estas personas, para que este grupo en términos relativos llegue a aceptar su condición, es decir, estas personas tienen ante todo una necesidad de valor cuando puede o no hacer algo para realizar una actividad laboral. El aspecto evolutivo, se está refiriendo a estas personas con determinadas características.

Todas estas consideraciones implican la potenciación social de los derechos de los jóvenes con diversidad funcional desde su inserción social como proceso de transformación sociocultural. La familia, las instituciones y organizaciones sociales constituyen agentes necesarios de transformación y desarrollo que permiten la conformación de patrones y valores culturales hacia este grupo. Todo ello parte de la utilidad que brinden a la sociedad, así como del conocimiento y habilidades adquiridas en la actividad laboral.

Por tanto, la inserción laboral debe estar acompañada de un proceso de capacitación diferenciado del puesto de trabajo, contribuyendo al desarrollo humano de ese individuo o de esos jóvenes. En tal sentido, se debe concebir al contexto laboral como un espacio simbólico de igualdad de oportunidades para las personas con el fin de satisfacer tanto sus necesidades materiales y espirituales.

Pero esta adaptación del espacio laboral debe tener presente que si bien en estas personas se manifiestan las mismas necesidades de empleo que en otros grupos sociales, existen elementos que los diferencian teniendo en cuenta el contexto histórico-social, cultural, las condiciones de vida, situaciones de vulnerabilidad como pueden ser la pobreza y la exclusión social.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Esta actividad laboral debe adecuarse a las posibilidades de cada uno de esos jóvenes, es decir realizar determinadas adecuaciones en el horario laboral, la flexibilidad en la producción, la flexibilidad de la carga de trabajo, la accesibilidad a las actividades sociales que permita una mayor sociabilidad de los sujetos de interacción, la socialización de normas de comportamiento, la formación de habilidades para enfrentar la actividad laboral, entre otras.

Evidentemente esto se corrobora en el cuestionario pues el 90% de los jóvenes expresaron que el trabajo los ayuda a lograr su integración social, el 77,5% plantea que tienen derecho a trabajar, y el 67,5% plantea que los ayuda a ser útiles (Anexo 18).

Otra de las preguntas abordadas fue la imagen que existe de una persona con diversidad funcional intelectual en una actividad laboral. Esta pregunta arrojó los siguientes resultados: el 80% de los encuestados imaginan a un individuo con diversidad funcional ayudado por otras personas, el 77,5% recibiendo poca aceptación, el 75% y 70% protegidos y reconocidos por sus compañeros de trabajo, respectivamente (Anexo 19).

Las instituciones que atienden a los jóvenes con diversidad funcional intelectual, según los datos recogidos por el cuestionario, se encuentra en primer lugar la familia con un 95%, en segundo la escuela con un 17,5% y tercero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con un 10%. Mientras que un 5% de los encuestados plantean que las organizaciones sociales de la comunidad las atienden (Anexo 20). Esto denota la insuficiente atención de los agentes socializadores hacia los jóvenes con diversidad funcional intelectual, los mismos no los ayudan a integrarse socialmente, no potencian su participación social, de ahí que exista una baja integración laboral a nivel de la comunidad.

La incorporación laboral de estos jóvenes con diversidad funcional intelectual, según los resultados arrojados por la entrevista en profundidad aplicada a las familias y los empleadores es mala. Existen insuficientes en los espacios laborales, lo cual limita la integración social de los jóvenes con diversidad funcional intelectual de acuerdo a sus particularidades.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Además, las ofertas laborales son escasas por lo que en pocos centros de trabajo se observan a estas personas. Su desempeño está matizado por las barreras culturales, lo cual se expresa en la baja atención a las características y el tratamiento diverso por parte de la administración. Esta atención muchas veces es inadecuada, sin reconocer las características diversas de los mismos.

Esto se pudo constatar con los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario ya que el 52,5% plantea que la incorporación laboral en el municipio Santiago de Cuba es mala, el 40% manifestaron que es regular y solamente 3 jóvenes con diversidad funcional intelectual (7,5%) expresaron que es buena. En sentido general, está dado porque no existen espacios laborales diseñados para esas personas con ciertas características, no existe una diversidad de plazas en las que puedan desenvolverse e integrarse a la sociedad (Anexo 21).

El 90% de los encuestados expresaron que en la comunidad no existen los espacios laborales suficientes para que estas personas puedan realizar una actividad laboral, y solamente el 10% nos manifestó que si existen espacios laborales. Esto se pudo corroborar con la observación realizada, ya que se observan pocos centros laborales en los que estas personas puedan desenvolverse, y además de que en los espacios laborales que existen en la comunidad no está ubicado ningún joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) (Anexo 22).

Se constató, además, con la entrevista en profundidad aplicada a la familia en la cual expresaron que en la comunidad pudieran existir más espacios laborales, dígase talleres de equipo electrodoméstico, un atelier, peluquería, entre otros espacios que le puedan permitir al discapacitado lograr su integración al medio laboral.

Dentro de las acciones que se pueden llevar a cabo para lograr una incorporación más activa de los discapacitados con diversidad funcional según el criterio de los expertos se encuentran: el mejoramiento de la subjetividad de los empleadores; la flexibilización de los espacios laborales para contratar a estos jóvenes en relación con sus habilidades y capacidades; la participación de los jóvenes en el diseño de estos espacios con el fin de ajustarlos a sus

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

necesidades e intereses; romper las barreras y los estigmas de exclusión en todos los ámbitos sociales.

Otros de los elementos que plantearon fue mejorar el nivel de reconocimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional, tanto a nivel micro como meso-social y en particular las instituciones empleadoras desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los trabajadores sociales de dicho organismo como las entidades laborales. Hacen falta políticas, estrategias, planes y espacios tanto para formar habilidades y destrezas para garantizarles el trabajo.

De la entrevista a informantes claves, aplicadas a los dirigentes, obtuvimos que ellos necesitan de una información más amplia acerca de las características de estas personas con diversidad funcional y de sus posibilidades para desempeñar la función. Todos ellos afirman que en la adaptación al centro laboral son utilizados de forma escasa, las potencialidades y posibilidades de este grupo con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve).

Después de haber realizado este análisis podemos corroborar la veracidad de nuestra hipótesis: las barreras culturales dentro de los espacios laborales de la comunidad y la insuficiente atención de los agentes socializadores son causas que limitan la incorporación laboral de las personas con diversidad funcional intelectual en el Consejo Popular.

A partir de los elementos abordados en párrafos anteriores, se proponen algunas acciones que podrían coadyuvar a disminuir la situación de la incorporación laboral hacia este grupo social en el Consejo Popular Flores.

El plan de acción que proponemos para lograr la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional debe cumplir con los siguientes principios:

✓**Integridad:** Deberá ser integro, logrando fortalecer la integración de las instituciones laborales y la comunidad que se encargan de potenciar la incorporación laboral hacia las personas con diversidad funcional.

✓**Objetivo:** Debe apoyarse en hechos existentes y reales, que se puedan

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

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 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 de las personas con diversidad funcional, 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:** Las personas con diversidad funcional 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 los jóvenes con diversidad funcional intelectual a través de su acceso a los espacios laborales del Consejo Popular Flores del municipio Santiago de Cuba.

A las instituciones laborales (Dirección Municipal de Educación, Dirección Municipal de Salud, Dirección Municipal de Comercio y Gastronomía y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Objetivo: Sensibilizar a las entidades laborales de la comunidad sobre el tratamiento a la problemática de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Acciones: Diseñar un programa de actividades en coordinación con la comunidad y el centro laboral de forma tal que este contribuya a mejorar el proceso de incorporación laboral de estos jóvenes.

-Participar en los talleres de sensibilización que se organicen a nivel de la comunidad.

-Gestionar nuevas ofertas de empleo para este grupo atendiendo a sus características particulares.

-Realizar visitas a la comunidad para conocer las principales necesidades de este grupo en materia laboral.

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: Fortalecer los vínculos entre las organizaciones de la comunidad y las entidades laborales en la incorporación de las personas con diversidad funcional intelectual al trabajo.

Acciones: Garantizar y facilitar el acceso adecuado a los centros laborales donde reciban una atención y participación más inclusiva.

-Diseñar talleres de sensibilización donde participen las entidades laborales para mejorar la gestión del empleo hacia los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

-Desarrollar encuentros periódicos con estas personas para conocer sus

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

necesidades, satisfacciones o insatisfacciones en relación con el empleo.

-Realizar visitas a los centros laborales para conocer el comportamiento de los jóvenes con diversidad funcional en las entidades.

-Realizar visitas a las familias que presentan personas en edad laboral con el fin de conocer las problemáticas relacionadas con la incorporación laboral.

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

Participantes: Todo el personal de las organizaciones.

Lugar: Consejo Popular Flores.

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 diversidad funcional intelectual mediante su acceso a los espacios laborales del municipio Santiago de Cuba.

En estas acciones deben estar involucrados de manera activa todo el personal que tenga que ver con la promoción, diseño y planificación referida al ámbito laboral, así como las organizaciones de masas, los centros educativos y de salud que forman parte de la socialización de estas personas con diversidad funcional. Es importante 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 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 las personas con diversidad funcional a la sociedad, en este caso la esfera laboral.

CONCLUSIONES:

1. El análisis realizado en dicha investigación a la problemática de la incorporación laboral en las personas con discapacidad, especialmente hacia los jóvenes con diversidad funcional intelectual, destaca la importancia que posee la integración como una de las vía de incorporación laboral en este sector poblacional. Por tal motivo esta investigación permite plantear las siguientes conclusiones:
2. A pesar de que las investigaciones realizadas sobre la discapacidad han sido numerosas, podemos plantear que desde el campo de la Sociología de la Discapacidad no se ha abordado con frecuencia la temática de la incorporación laboral teniendo en cuenta las barreras culturales exteriorizadas en el espacio laboral en forma de habitus. Tampoco ha recibido un tratamiento el papel de los agentes socializadores en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
3. Esto evidenció las insuficiencias que existen en torno al tema dentro de la literatura consultada. Aunque diversas ciencias abordan esta temática, su tratamiento es limitado en la comprensión de la dimensión cultural de la incorporación laboral. Esas lagunas teóricas muestran la necesidad de introducir conceptos que permitan explicar la problemática estudiada. Esto condujo a la conformación del concepto de barreras culturales en torno a la diversidad funcional intelectual en los espacios laborales del territorio.
4. La utilización de las teorías sociológicas permitió interpretar la problemática que presentan las personas con diversidad funcional intelectual con respecto a su incorporación laboral. Fueron utilizados los diferentes paradigmas, los cuales permitieron obtener una visión amplia sobre la poca incorporación laboral de las personas con diversidad funcional al entorno social.
5. A través de la teoría dialéctica se comprobó cómo los factores culturales y los significados que se adoptan están mediados por una construcción social que ha sido reflejada en el campo a través del habitus que poseen

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

los empleadores acerca de estas personas teniendo en cuenta sus características principales.

6. Aunque no exista una ley específica que responda a las necesidades de cada diversidad funcional, existen decretos y resoluciones que permiten la disminución de los problemas referidos a la incorporación laboral. Lo expuesto anteriormente, demuestra que aún se considera indispensable el trabajo conjunto entre las instituciones laborales, las instituciones educativas y la familia en función de fomentar su integración social.
7. Los resultados prácticos evidencian que son limitadas las ofertas de empleo hacia los jóvenes con diversidad funcional intelectual por las instituciones laborales de la comunidad (industria alimentaria, salud pública y educación). A pesar del tratamiento brindado por algunas de estas entidades, no existe un diseño y ajuste adecuado de los espacios laborales a las necesidades de dicho grupo.
8. El estudio también señala la baja participación de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en la adecuación de las ofertas de empleo a sus intereses. Esto demuestra que existen estructuras socioculturales que median en la incorporación laboral a nivel de las instituciones.
9. Estas estructuras o barreras culturales se refieren a la condición de vulnerabilidad de la discapacidad y la perspectiva de productividad que subyace en los empleadores de las entidades. La situación anterior limita la incorporación activa de los jóvenes al empleo, pues son estigmatizados por patrones de productividad en la realización de su actividad laboral, lo cual reduce la concepción de la diversidad funcional y social.
10. Todavía es insuficiente la gestión que realizan las organizaciones sociales de la comunidad como agentes socializadores hacia la incorporación laboral de este grupo. En este sentido, dichas organizaciones no realizan actividades de promoción, evaluación y seguimiento a las necesidades de empleo de los discapacitados.

11. Tampoco existen acciones de capacitación a nivel de la comunidad que potencien la preparación de este grupo social para incorporarse a la actividad laboral según sus capacidades y habilidades.
12. 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.
13. Esto demostró que los jóvenes con diversidad funcional intelectual que residen en la comunidad tienen que enfrentarse a barreras culturales en las instituciones laborales del territorio, así como a la insuficiente gestión de las organizaciones sociales de la comunidad para insertarlos a nuevos puestos de trabajo.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Recomendaciones:

Después de haber hecho un análisis profundo de los principales resultados empíricos de la 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 diversidad funcional a los espacios laborales, logrando potenciar su integración social:

A las instituciones laborales (Dirección municipal de educación, Dirección Municipal de salud, dirección municipal de comercio y gastronomía):

- Que realicen diagnósticos sobre las principales demandas de estas personas con la ayuda de la familia y las organizaciones de la comunidad, así como implementar acciones de capacitación para este grupo social a nivel de la comunidad.
- Además evaluar sistemáticamente las ofertas de plazas y la ubicación laboral de las personas con diversidad funcional para corregir a tiempo las dificultades que se presenten.

A las organizaciones de la comunidad (CDR y FMC):

- Que promuevan campañas de bien público hacia una mayor sensibilización de las instituciones y entidades laborales en la gestión del empleo para las personas con diversidad funcional intelectual.

Al departamento de Sociología de la Universidad de Oriente:

- Potenciar el interés de los estudiantes para realizar estudios referidos al tema de investigación con el objetivo de promover el trabajo científico hacia las problemáticas de los jóvenes con diversidad funcional intelectual y su acceso al empleo.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

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. Alomar, Elisabeth y María Cabré: El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados. Revista Síndrome de Down.No.22, 2005.
3. Alonso Verdugo, Miguel A.: Calidad de vida y Calidad de vida familiar: II Congreso Internacional de Discapacidad Intelectual: Enfoque y Realidad: Un Desafío. Medellín, Colombia, 2004.
4. Alvira Martín, Francisco y otros: Selección de Lecturas de Metodología, Métodos y Técnicas de la Investigación Social II, Editorial Félix Varela, La Habana, 2002.
5. 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.
6. Astorga Gatiens, Luis Fernando: Incluyendo a las personas con discapacidad en las políticas de desarrollo. Disponible en: <<http://www.pacto de productividad .com /foro/archivos/73550008732%20Incluyendo personas discapacidad.pdf>>Consultado: 18 de enero del 2016.
7. Barnes, Colin: Discapacidad, política y pobreza en el contexto del mundo mayoritario. Política y Sociedad, No 1, Vol 47, Universidad Complutense de Madrid, 2009.
8. Barton, Len: Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata, Madrid, 1998.
9. Blumer, Herbert: El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método. Editorial Hora, Barcelona, 1982.
10. Borbonés, Carmen: Presentación: protección social, discapacidad e inclusión social. Revista Internacional de Organizaciones, No 11, 2013.
11. Bourdieu, Pierre: Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama, Barcelona, 1997.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

12. Bourdieu, Pierre: Sociología y Cultura. México. Editorial Grijalbo, 1990.
13. Brice Saborí, Annarella: Espacios culturales en niños con discapacidad visual. Tesis en opción al título de licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2013.
14. Brogna, Patricia. El nuevo paradigma de la discapacidad y el rol de los profesionales de la rehabilitación. Argentina, Publicado por El Cisne, 2006.
15. Canelles Morales, Loraine: Discapacidad, barreras culturales e integración social. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2014.
16. Carrizosa Gala, Joan y Ana Sesé Taubmann: La diversidad funcional en el trabajo. Educación Social. Revista de Intervención Socioeducativa, 2014.
17. Castro, Pedro L: Aproximación Psicológica al estudio de la familia con hijos especiales. (s.n), 1997.
18. Castro, Pedro L: La rehabilitación integral del discapacitado físico en la escuela especial "Solidaridad con Panamá". (s.e). 1995.
19. Catá Guilarte, Euclides: Política social. Selección de lecturas. Editorial Félix Varela, La Habana, 2003.
20. Cayo Pérez, Luis: Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión. Ediciones CINCA, Madrid, 2010.
21. Chacón, María Guadalupe et al: Antología discapacidad intelectual. Hacia el fortalecimiento de la tensión educativa de las y los alumnos que presentan necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad intelectual. Programa estatal de fortalecimiento de la educación especial y de la integración educativa 2005-2010. Secretaría de educación, cultura y deporte, Gobierno del Estado de Chihuahua, 2010.
22. Colectivo de autores: Fundamentos de las ciencias de la Educación. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 2000.
23. Corcuff Philippe: Las nuevas sociologías. La Habana, Editorial Félix Varela, 2003.
24. De la Cruz Gabriel, Daimaris: Teatro y discapacidad desde la perspectiva sociológica. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciada en Sociología. Universidad de Oriente. 2010.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

25. Díaz Vázquez, Eduardo: Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. Política y Sociedad, No. 1, Vol 47, Universidad Complutense de Madrid, 2009.
26. Díaz WJ, García Y, Linares TM, Rabelo G, Díaz H: Revista Cubana de Salud y Trabajo. Envejecimiento e invalidez. Nuevos retos para la sociedad cubana. 2010.
27. Egea García, Carlos y Alicia Sarabia Sánchez: Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. Revista Polibea. No. 73, 2004.
28. El 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>>. Consultado 6 de julio 2015.
29. 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, Universidad. Complutense de Madrid. (s.n.), (s, f.).
30. 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.
31. 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.
32. Ferreira, Miguel A.: artículo: La discapacidad como fenómeno social. Perspectiva e implicaciones. Univ. De Murcia, Univ. Complutense de Madrid. (s.n.), (s, f.).

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

- 33.Ferreira, Miguel A: La construcción social de la discapacidad: hábitos, estereotipos y exclusión. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- 34.García Egea, Carlos: Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre discapacidad .Editorial Murcia. Disponible en: <<http://www2.ohchr.org.htm>>. Consulta: 25 enero. 2013, 2001.
- 35.García, María T.: El Retraso Mental. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.1998.
- 36.García, María Teresa. La familia y el discapacitado sensorial. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana ,2003.
- 37.Giner, Salvador y Emilio Lamo de Espinosa: Diccionario de Sociología. Alianza Editorial, Madrid, 2001.
- 38.González Fernández, María del Pilar y Ernesto Quesada Reyes: Algunas consideraciones acerca de la atención social del discapacitado. Escuela Latinoamérica de Ciencias Médicas. La Habana ,2002.
- 39.Heredia LF, Ranero V, Campos M.´´Prevalencia y factores de riesgo de discapacidad física en gerontes músicos. Hospital Julio Díaz, ‘en Revista Cubana de Salud y Trabajo, 2010.
- 40.Hernández Sampieri, Robert: Metodología de la investigación. 3era. Edición, México Mc Graw Hill, 2003.
- 41.Ibarra Martín, Francisco: Metodología de la Investigación Social. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988.
- 42.Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas. Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI), Cuba, 2012.
- 43.Inzúa Canales, Víctor: Una conciencia histórica y la discapacidad. Revista Trabajo Social, Nueva Época, No 3, verano, 2001.
- 44.Jiménez Lara, Antonio y otros: Las necesidades percibidas; Situación de las personas con discapacidad en Castilla-La Mancha. España, (s.n), 1998.
- 45.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.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

46. López Gonzáles, María: Modelos teóricos e investigativos en el ámbito de la discapacidad, hacia la incorporación de la experiencia personal, Artic: Representaciones culturales de la discapacidad, 2013.
47. Lorenzo García, Rafael: artículo: El futuro de las personas con discapacidad en el mundo: Desarrollo humano y discapacidad. (s.n), (s.f).
48. Martínez Rios, Beatriz: Pobreza, discapacidad y derechos humanos. Ediciones CINCA, Madrid, 2010.
49. Mayoral Blasco, Susana: El Mobbing Y La Teoría de la Acción de Pierre Bourdieu. Revista Internacional de Sociología (Ris), No. 2, Vol. 68, 2010.
50. Méndez Savón, Katherine: La familia y la escuela en el desenvolvimiento social de niños con retaso mental leve en el régimen interno. Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2011.
51. Mendoza, Misleydis: 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, 2013.
52. 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, 2013.
53. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. III Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad, 2006.
54. Montas Ramírez, Francisco Augusto: Las personas con discapacidad a través de la historia. Disponible en: < [http://www.monografias.com/trabajos55/la discapacidad en la historia 2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos55/la%20discapacidad%20en%20la%20historia2.shtml) >. Consultado .viernes 9 de enero del 2015.
55. Moscoso, Melania: La discapacidad como diversidad funcional: los límites del paradigma etnocultural como modelo de justicia social. DILEMATA, No.7, año 3,2011.
56. Nuestras familias, las mejores terapeutas. Manual de orientaciones para familias de personas con diversidad funcional, Santiago de Cuba ,2006.
57. Oficina Nacional de Estadísticas e Información. Informe Nacional del Censo de Población y Viviendas, Cuba ,2012.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

58. Olabuénaga Ruiz, José Ignacio: Investigación Cualitativa. 2da edición. Serie Ciencias Sociales. Universidad de Bilbao, 1999.
59. ONU: Observatorio sobre discapacidad y Mercado de Trabajo. Disponible en: < <http://www.un.org/spanish/disabilities> >. Consultado: viernes 30 de enero de 2015.
60. Palacios Agustina y Javier Romañach. El modelo de la diversidad. La Bioética y los derechos humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Editorial Diversitas –AIES-.Madrid, 2007.
61. 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.
62. Palacios, Agustina: La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid, Editorial Cinca S.A. 2007.
63. Pallisera, María: Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, Vol. 25, No.1. Universidad de Zaragoza, 2011.
64. Parsons, Talcott: El sistema social. Revista de Occidente, Madrid, 1966.
65. Pérez Bueno, Luis Cayo et al: Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión Social. Madrid, Grupo Editorial Cinca, 2010.
66. Pérez Ceruto, L. “Reconocen atención de Cuba hacia las Personas con Discapacidad”, en: Redacción Digital Radio Rebelde. Disponible en: <http://www.radiorebelde.cu>. Consultado: 15 de julio de 2015.
67. Pichardo, Hortensia. Documentos para la Historia de Cuba. Volumen IV, segunda parte. Editorial Ciencias Sociales, Ciudad de la Habana, 1980.
68. 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.].
69. Ritzer, George: Teoría Sociológica Clásica. España, Editorial McGraw-Hill, 2001.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

70. Ritzer, George: Teoría sociológica Contemporánea. España, Editorial McGraw-Hill, 1993.
71. Robles García, Roberto, et al: "Evaluación de funcionalidad, discapacidad y salud para la rehabilitación psicosocial de pacientes asilados por trastornos mentales graves" en Revista de Salud Mental, No. 1, Vol. 33, ,2010
72. Rodríguez Barceló, Ramón: Cultura y discapacidad, en Revista Alas y Raíces, Cuba, 2009.
73. Rodríguez Barceló, Ramón: Discapacidad y su historia. Disponible en: www.Ecured.cu. Consultado: 7 de julio de 2014.
74. Rodríguez Gómez, Gregorio: Metodología de la investigación cualitativa. Editorial, Félix Varela, La Habana, 2005.
75. Rodríguez Vega, Lysmaris: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001.
76. Saaibí Diego Luis: "Calidad de vida y diversidad funcional." en Revista colombiana de reumatología. No. 4, Vol. 9, 2002.
77. Samaniego García, Pilar: Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Comité Español de Representante de Personas con Discapacidad CERMI. Madrid, 2006.
78. Scheuermann, Helga: Población con discapacidad: Posibilidades y desafíos para su estudio. Revista sociológica de pensamiento crítico, No. 2, Vol. 7. Consultado: 25 de junio del 2013. Disponible en: <http://www.intersticios.es>
79. Shakespeare, T: Cultural representations of disabled people: dustbins for disavowal. Disability and Society, No. 3, Vol. 9, 1994. En Barton, L: Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata, Madrid, 1998.
80. 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. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2013.
81. Soler, Osmany y Ariel Fernández: "La discapacidad en la complejidad social: tratamiento de la misma por la ciencia sociológica". Examen Estatal

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

en opción al título de Licenciado en Sociología. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 2004.

82. Sorokin, Pitirim: Sociedad, cultura y personalidad. Aguilar, Madrid, 1962.

83. 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, 2008.

84. Union of the Physically Imaired Against Segregation”. Disponible en:<web: <http://www.leeds.ac.uk/disabilitystudies/archiveuk/UPIAS/UPIAS.pdf>>. Consultado: 7 de julio de 2015

85. Valdés, Marco A: Representaciones sociales del trabajo de jóvenes en situación de discapacidad intelectual: Una aproximación dialógica. Revista de Psicología, No.1, Vol. 21, 2012.

86. Valdivia, Laura: Análisis crítico de la política social para las personas con discapacidad en Cuba. Tesis en opción al grado de Máster en Ciencia Sociológica. Universidad de La Habana, 2015.

87. Victoria Maldonado, Jorge Alfonso. El modelo social de la discapacidad: hacia una nueva perspectiva basada en los derechos humanos. Revista In Jure Anáhuac Mayab [online], 2007.

88. Vite Pérez, Miguel A.: La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. Polis, No.2, 2012.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexos 1

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 intelectual (retraso mental leve) 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:	Sexo:	Ocupación:	Estado Civil:
15-19	Masculino:___	Estudiante___	Casado: _
20-24	Femenino:___	Obrero: __	Soltero: _
25-29		Campesino: __	Divorciado: _
30-34		Intelectual: __	Unión Consensual: _
35-39		Cuenta propista:___	Viudo:___
		Ama de casa:___	
		Desempleado:_____	

¿Cuántas personas viven con usted en su casa? _____

Tiene hijos: Sí: _____ No: ____ Cuántos: _____

En su familia quién está al frente de su cuidado y protección.

___mamá ___papá ___ambos ___hermana(o) ___tía(o) ___abuela(o)
___otros.

1. ¿Considera Ud. que un joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) pueden desempeñarse en cualquier actividad laboral?

Sí_ No_ ¿Por qué?_____

2. De las siguientes actividades laborales, Marque con una X, en las que Ud. considere que podría trabajar mejor un joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve).

Secretario(a):_____ Auxiliar de limpieza: _____

Barrendero(a):_____ Actividades por cuenta propia: _____

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Enfermero(a): _____ Otras (cuáles): _____

3. De los siguientes elementos marque con una x los que podrían considerarse barreras en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve).

_____sobreprotección familiar.

_____baja atención de las organizaciones sociales (CDR Y FMC) de la comunidad.

_____poca aceptación de la comunidad.

_____barreras mentales en los directivos.

_____baja atención de la escuela.

4. ¿A qué problemas, cree usted, que se tiene que enfrentar los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) en su vida laboral (Marque con una X solo tres respuestas)?

A su condición de discapacidad: _____

Sobreprotección familiar: _____

Aceptación del jefe: _____

Discriminación de los otros: _____

Cooperación de los compañeros de trabajo: _____

Accesibilidad del puesto de trabajo: _____

Barreras mentales en su centro de trabajo: _____

Posibilidad de ocupar cargos de dirección: _____

Otras (cuáles): _____

5. ¿Cómo valora usted el papel de la comunidad en el incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve)?

Bueno: _____ Regular: _____ Malo: _____

¿En caso de ser regular o mala por qué? _____

6. ¿Qué papel juegan las organizaciones sociales de la comunidad en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve)? _____

7. ¿Qué actividades realizan en su comunidad para lograr la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve)?

Actividades recreativas: _____ Encuentros con especialistas: _____

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Actividades deportivas: _____ Visitas a centros laborales: _____

Charlas educativas: _____ Ninguna: _____

8. Desde su punto de vista por qué debemos incorporar a la actividad laboral a los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve). (Marque con una X solo tres respuestas)

Solidaridad _____ Sensibilidad con el ser humano _____

Tienen derechos _____ Mejorar su integración social _____

Mejorar sus condiciones físicas _____ Mejorar su salud _____

Ayudarlos a sentirse útiles _____ Rehabilitación: _____

Mi religión, me dice que debo ayudar al prójimo: _____

Otras_ (¿cuáles?): _____

9. ¿Cómo usted se imagina a un joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) en una actividad laboral? (Marque con una X solo tres respuestas)

Ayudada por otras personas: _____

Ocupando un cargo de dirección: _____

Protegida por sus compañeros de trabajo: _____

Reconocida por sus compañeros por los resultados de su trabajo: _____

Recibiendo poca aceptación porque se demora en el cumplimiento de su tarea laboral: _____

Otras _____ (¿cuáles?): _____

10. De las siguientes instituciones cuáles son las que atienden con mayor frecuencia a los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) en su relación con su incorporación laboral.

____ Instituciones religiosas.

____ Dirección Municipal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

____ La escuela.

____ La familia.

____ Las organizaciones sociales (CDR Y FMC).

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

11. ¿Qué opinión tiene usted de la incorporación laboral de jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) en la ciudad de Santiago de Cuba?

Buena _____ Regular _____ Mala _____ a) Argumente su respuesta:

12. Considera usted que en su comunidad existen los espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral.

Sí: _____ No _____

13. Podría completar la siguiente frase:

a) Un joven con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) para incorporarse a la vida laboral tiene que: _____

Anexo 2

Modelo de la **observación** realizada en el Consejo Popular Flores donde viven los jóvenes con diversidad funcional.

Observador _____ **Observación No.** _____

Fecha: Desde el 25 de noviembre del 2015 hasta el 25 de febrero del 2016.

Duración: De 10: am a 12:00 am y 2:00 pm a 4:00 pm. (Principalmente los sábados y domingos)

Lugar: En la comunidad objeto de estudio.

Tipo de observación: No participante y encubierta.

Indicadores a tener en cuenta para realizar la observación:

1- Preparación de las instituciones sociales en la atención a los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

2- Papel que juega la comunidad en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

3- Apoyo de las organizaciones de masa en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

4- Cantidad de espacios laborales que contratan a jóvenes con diversidad funcional intelectual

Anexo 3

Entrevista a expertos

1-¿Qué importancia usted le atribuye a la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual?

2-¿Qué papel usted le concede a la familia en este proceso de incorporación laboral?

3-¿Qué valor usted le concede a las organizaciones de la comunidad en este proceso de incorporación laboral?

4-¿Qué valor usted le concede a la escuela en este proceso de incorporación laboral?

5-A qué problemáticas considera usted que se tienen que enfrentar estos jóvenes con diversidad funcional intelectual en los centros laborales.

6-¿Qué opinión tiene usted de la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el municipio Santiago de Cuba.

7-Desde su punto de vista ¿podría usted mencionar que hay que mejorar para lograr una incorporación más activa de estos jóvenes con diversidad funcional intelectual.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 4

Entrevista en profundidad:

Miembro:

1. ¿Qué tipo de discapacidad tiene su miembro de la familia?
2. ¿Quién se hace cargo del discapacitado en la familia?
3. ¿Quién está más sistemáticamente relacionado con el discapacitado?
4. Ha trabajado alguna vez esta persona con diversidad funcional intelectual y en qué.
5. ¿Qué importancia usted le concede a la comunidad en la incorporación laboral de estos jóvenes con diversidad funcional intelectual.
6. ¿A qué problemáticas tienen que enfrentarse estos jóvenes con diversidad funcional intelectual en los centros laborales.
7. A su juicio cuáles pueden ser las causas que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
8. El Ministerio de Trabajo le ha garantizado el trabajo o se lo ha tenido que gestionar solo.
9. Qué papel jugó la escuela en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual.
10. ¿Qué papel juegan las organizaciones sociales en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual?
11. ¿A qué problemáticas tienen que enfrentarse la familia en la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual?

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 5

Entrevista a dirigentes:

1. Tiempo que lleva en el desempeño de su función como dirigente.
2. ¿Qué opinión tiene sobre la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual?
3. Conoce usted si ha sido empleado alguna vez algún joven con diversidad funcional intelectual en su centro laboral.
4. Considera usted que un joven con diversidad funcional intelectual puede desempeñarse en la actividad que usted realiza.
5. A qué problemáticas considera usted que deben enfrentarse estos jóvenes con diversidad funcional intelectual en los centros laborales.
6. Como dirigente que recomienda para lograr una incorporación más activa de estos jóvenes con diversidad funcional intelectual.
7. Cómo valora usted la incorporación laboral de los jóvenes con diversidad funcional intelectual en el municipio Santiago de Cuba.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los jóvenes con diversidad funcional intelectual.

Anexo 6



Anexo 7

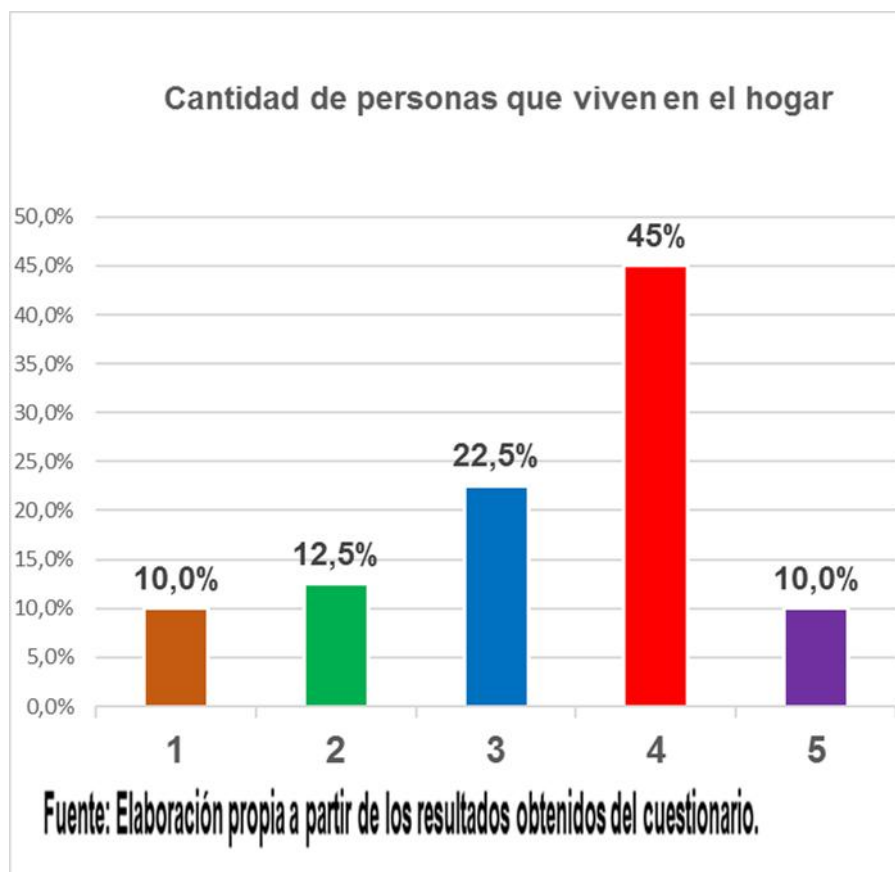


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 8



Anexo 9

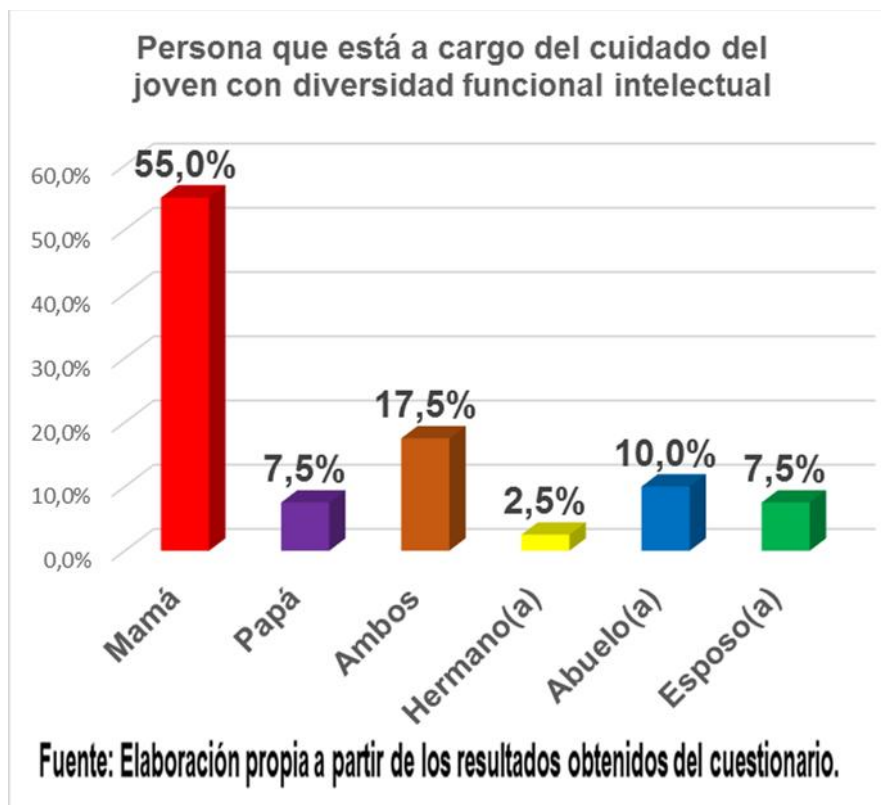


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 10

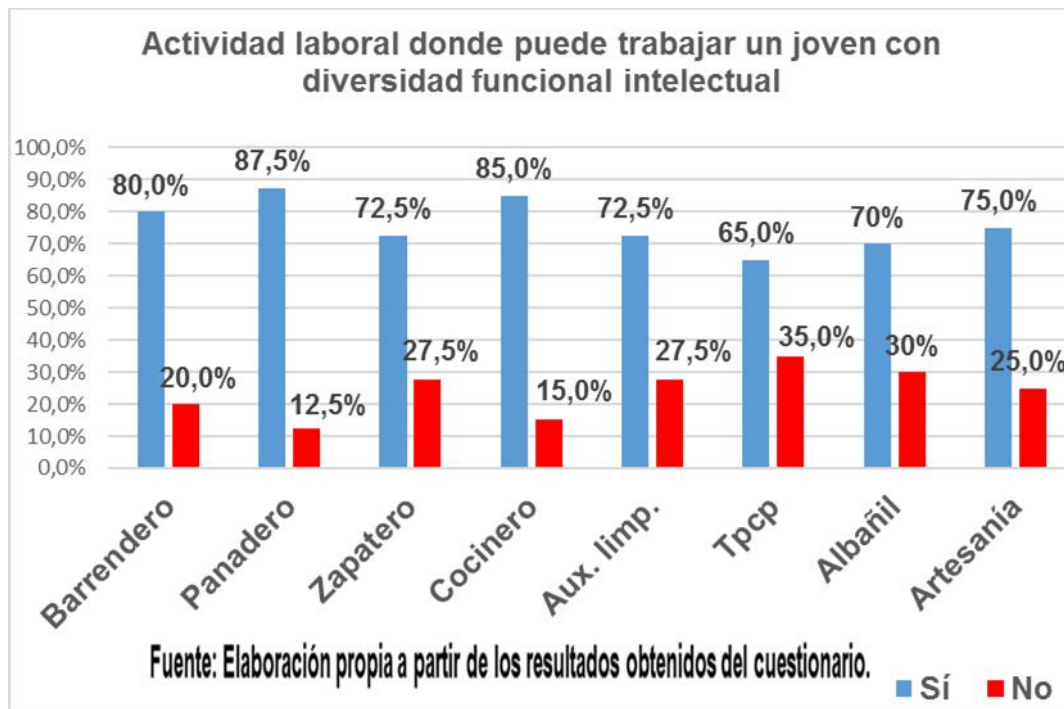


Anexo 11

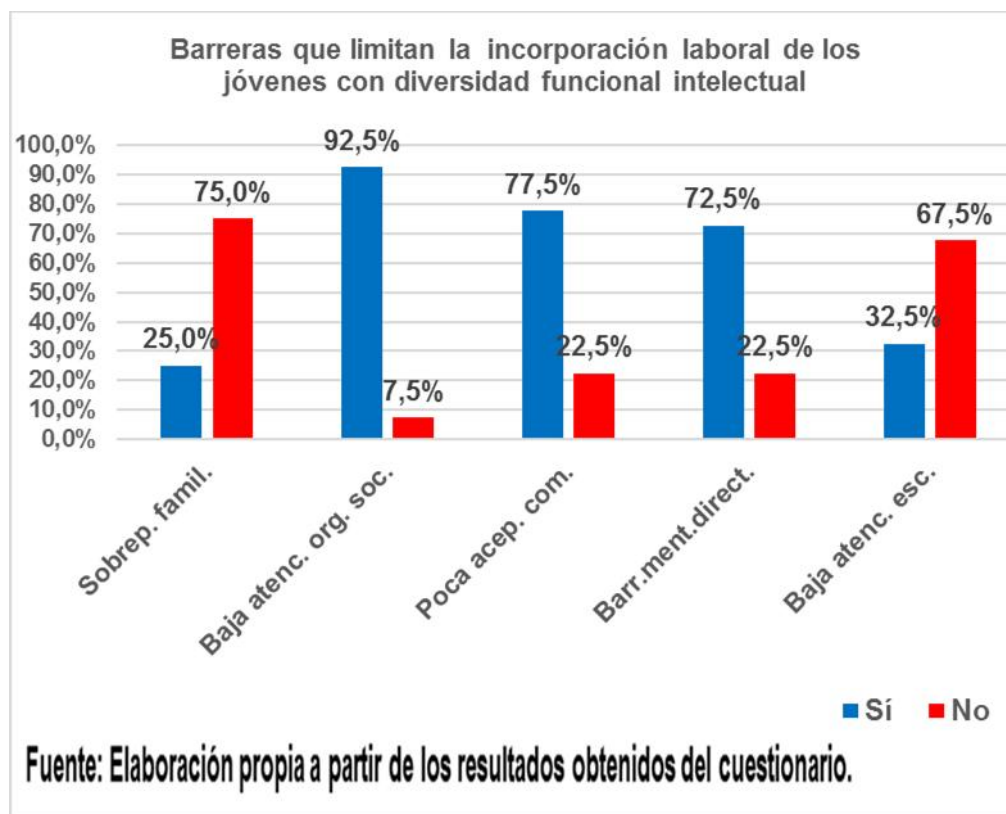


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 12

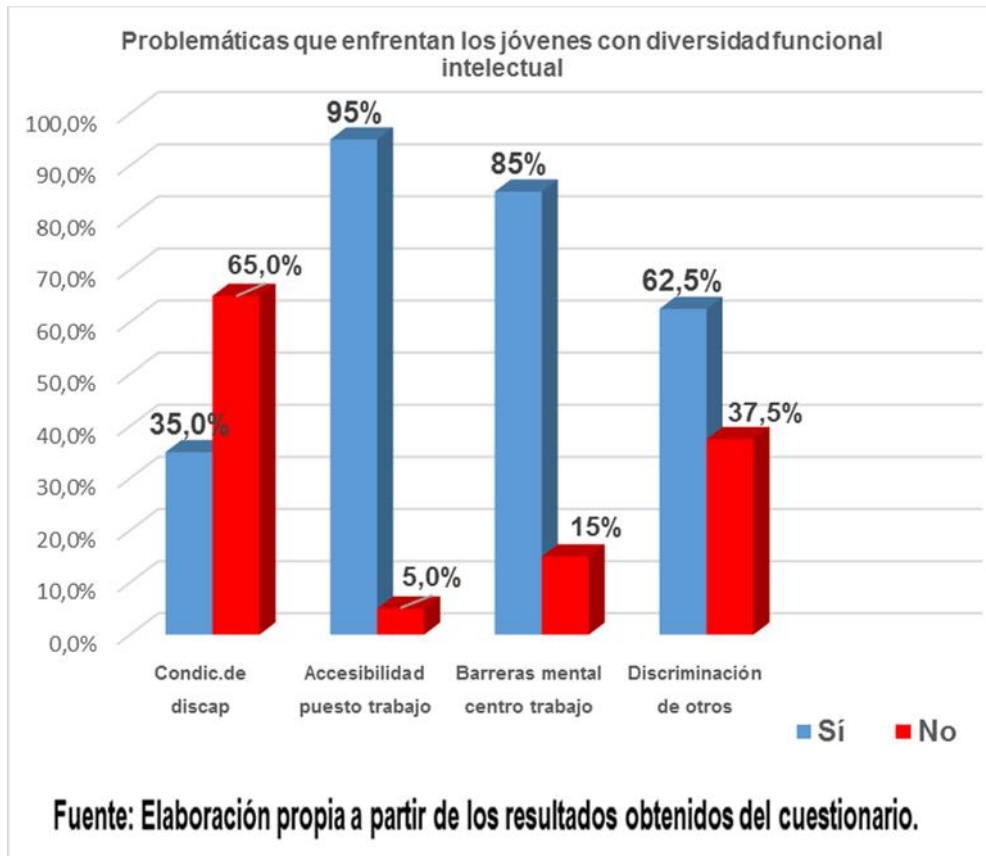


Anexo 13

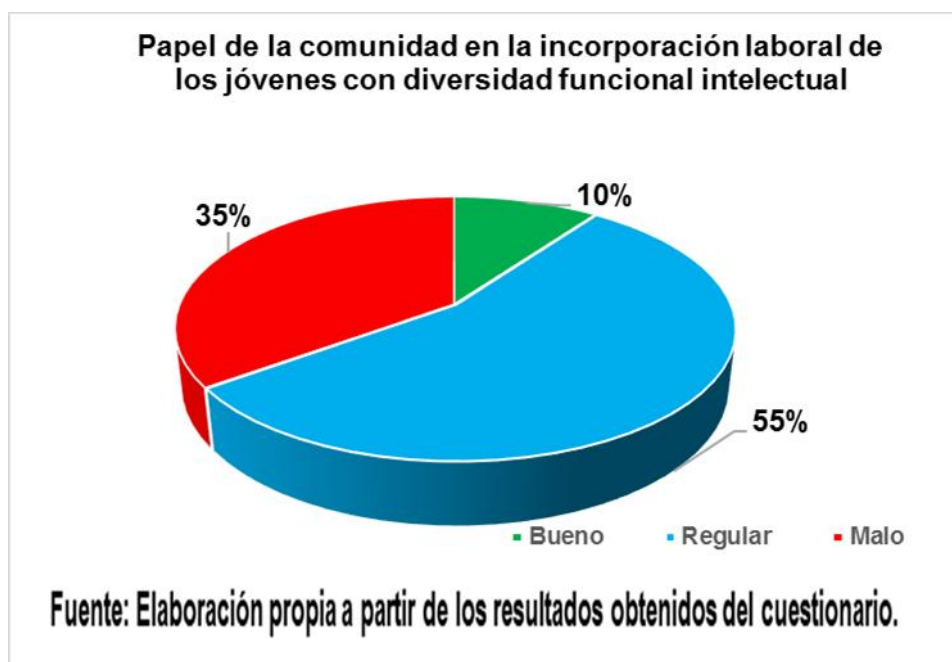


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 14



Anexo 15



La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 16

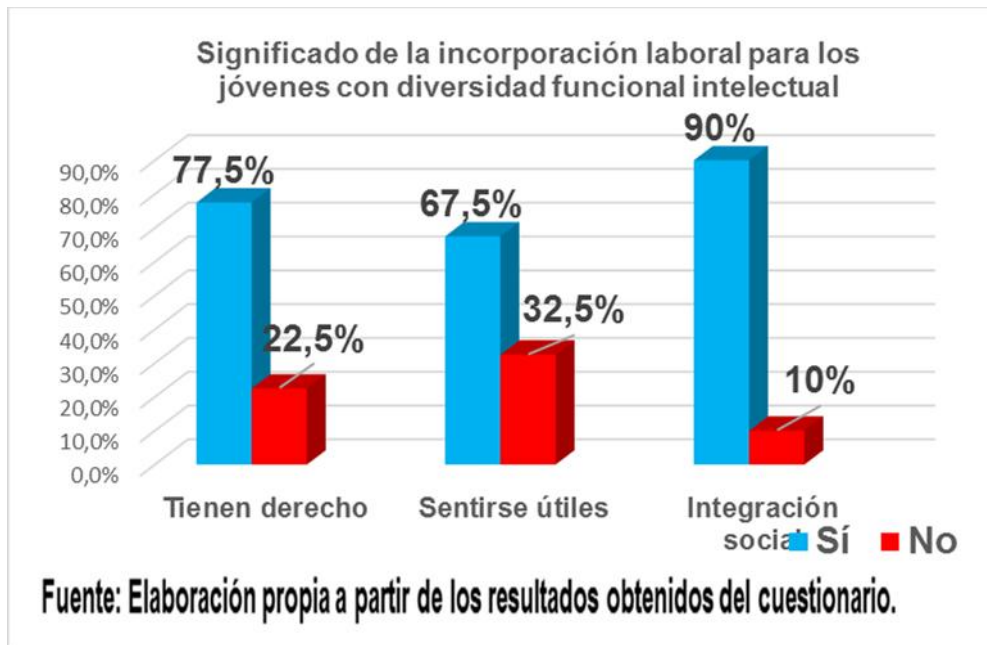


Anexo 17



La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 18

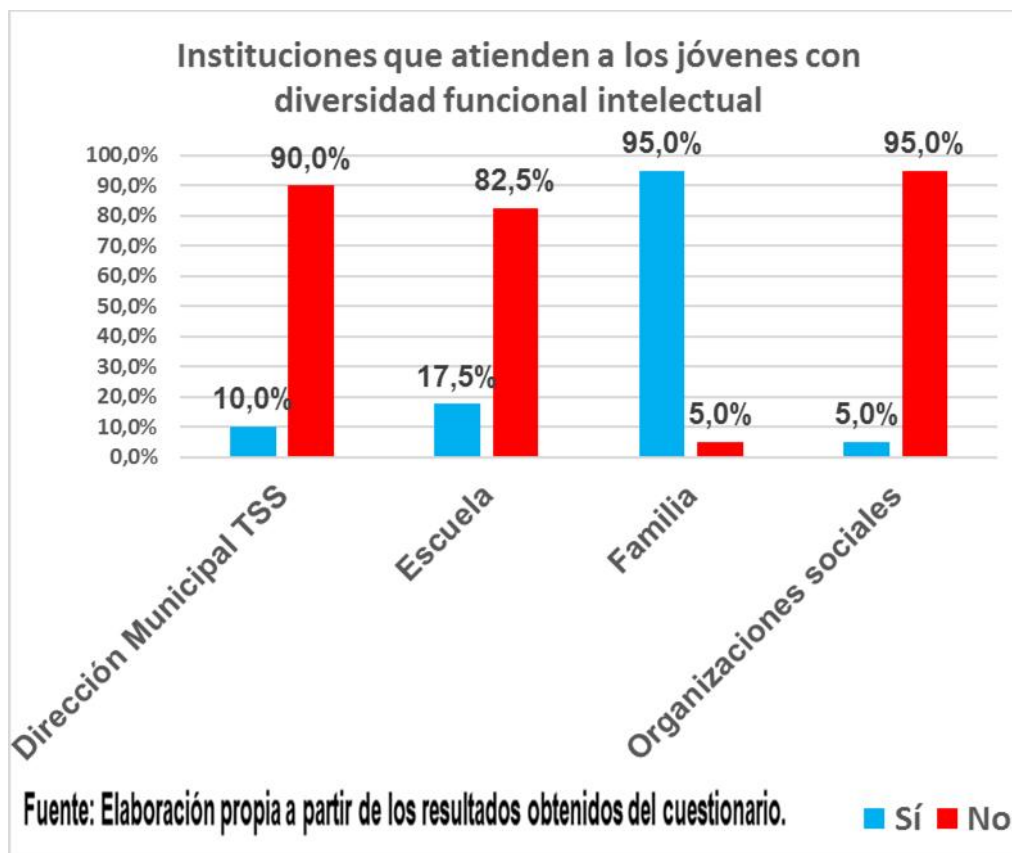


Anexo 19

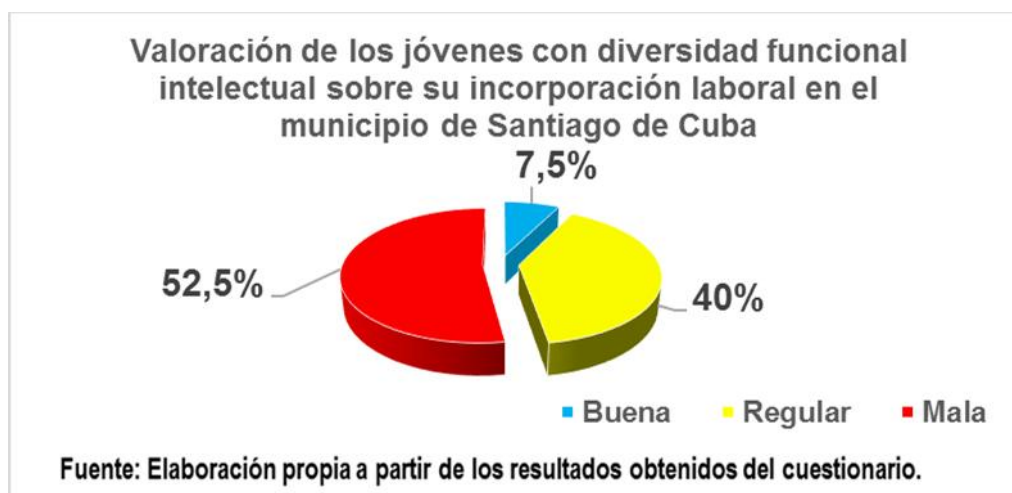


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 20



Anexo 21

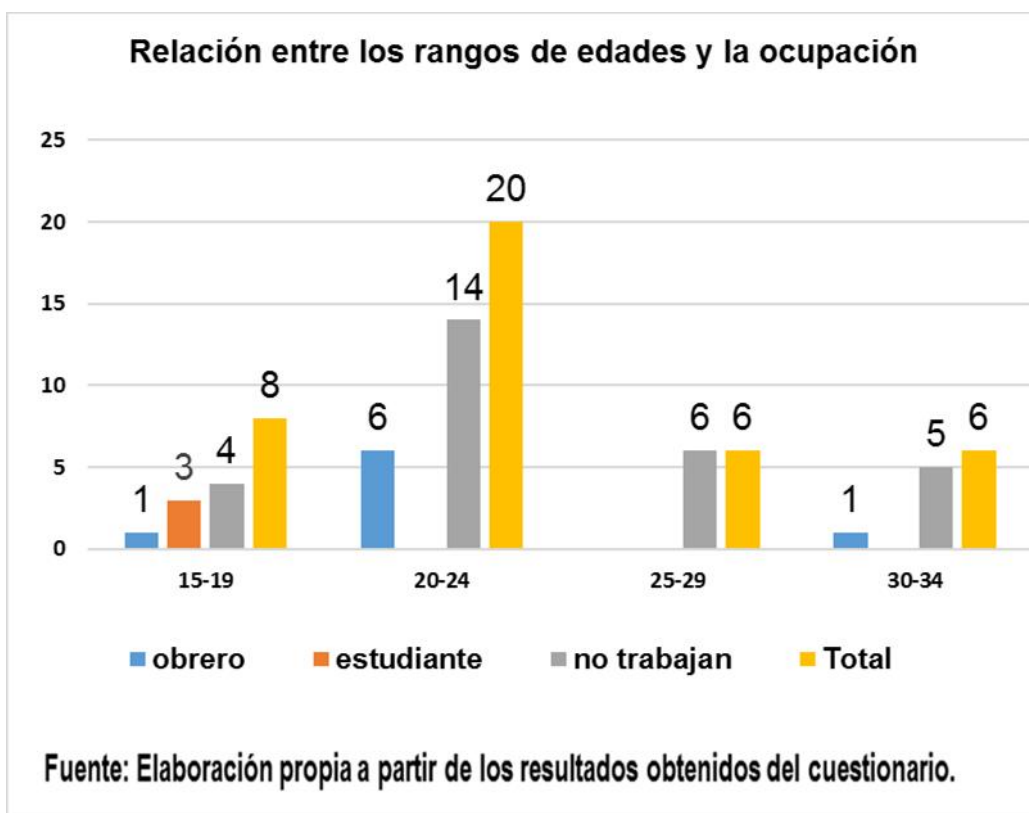


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 22

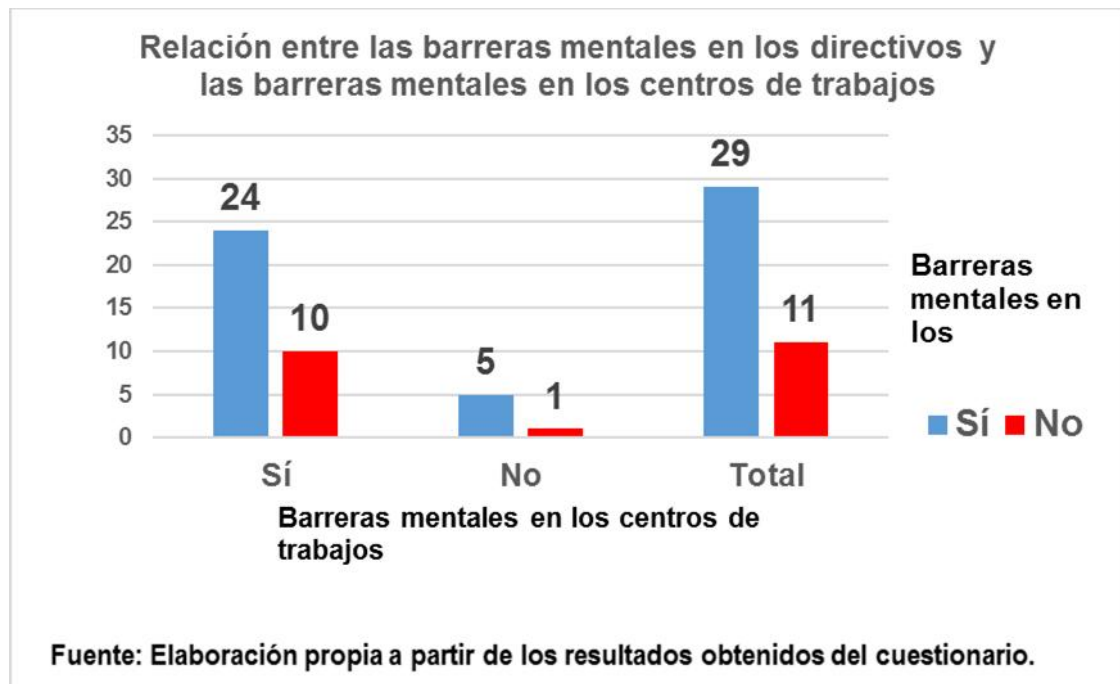


Anexo 23

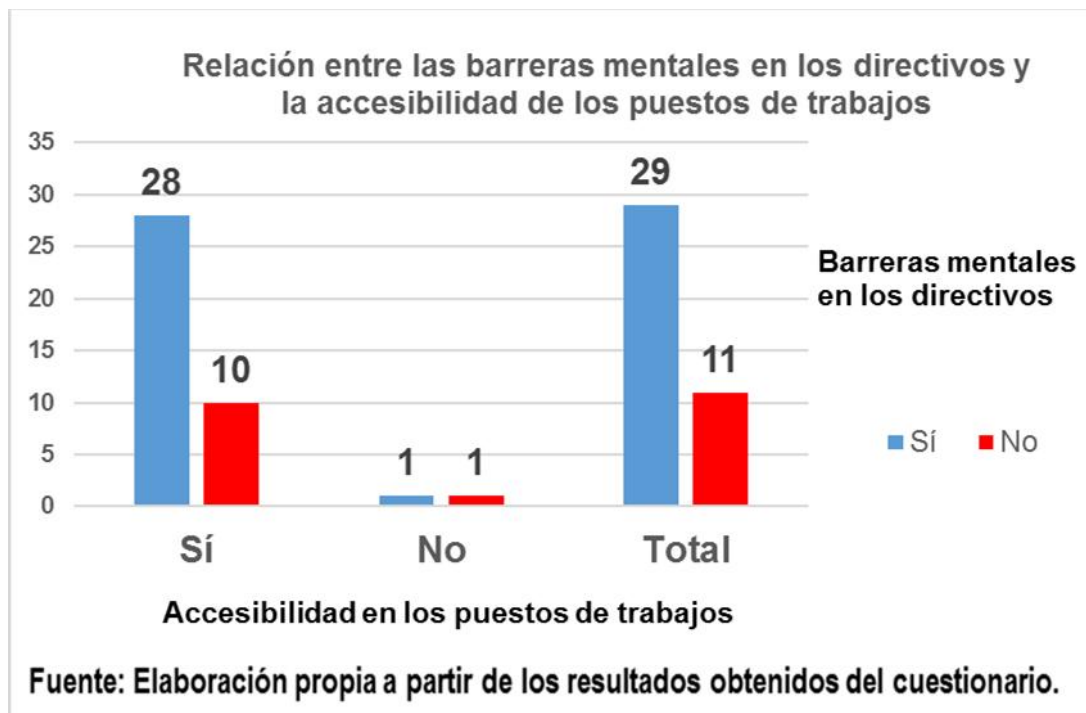


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 24



Anexo 25

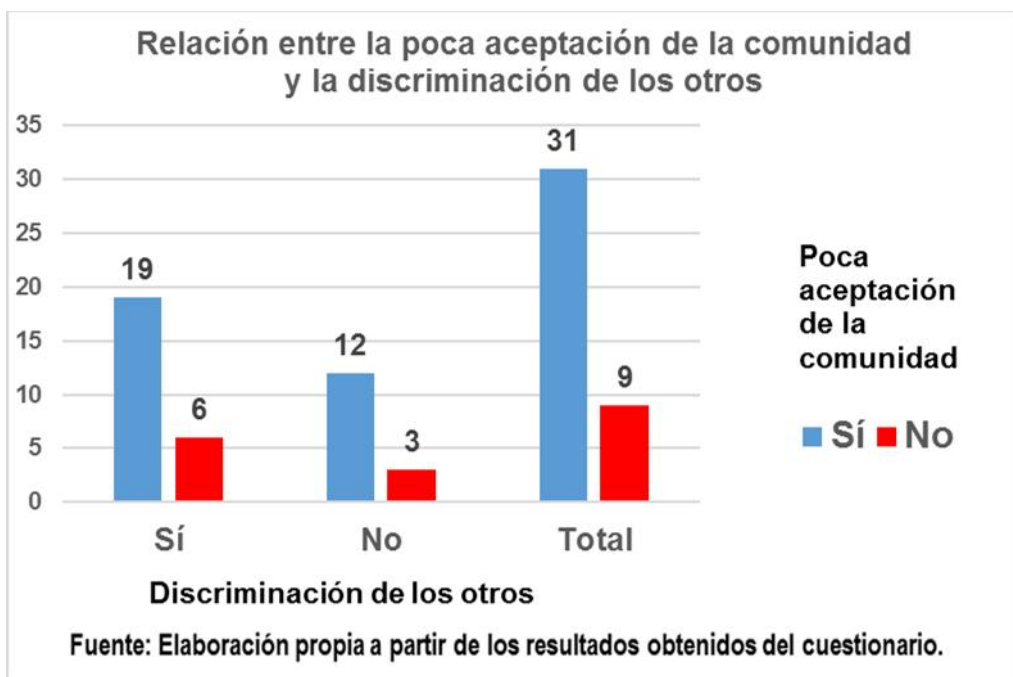


La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 26



Anexo 27



La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 28

Prueba binomial

¿Considera usted que en su comunidad existen los espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral?

Sí_____ No_____

Como prueba estadística aplicamos la prueba Binomial.

Para lo que: como hipótesis de nulidad planteamos:

Ho: la probabilidad de que existan espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral es igual a la probabilidad de que no existan espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral.

Como hipótesis alternativa planteamos:

H1: la probabilidad de que existan espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral es menor a la probabilidad de que no existan espacios laborales para que los jóvenes con diversidad funcional intelectual (retraso mental leve) puedan desempeñarse en una actividad laboral.

P (Ho)= 9,28512E-8

Nivel de significación= 0.05

Decisión estadística: Rechazo Ho por ser menor que el nivel de significación.

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

Anexo 29

Caracterización de la unidad de análisis:

El Consejo Popular “Flores” fue constituido en 1972 a partir de la división política administrativa realizada en el país, recibiendo esta estructura de base dicho nombre, en alusión a un terrateniente propietario llamado Pedro Flores, que vivió en estos terrenos y comenzó a vender parcelas de tierra a diferentes pobladores que se fueron asentando.

El Consejo Popular está ubicado en la parte urbana del municipio Santiago de Cuba al Sureste de la provincia santiaguera, con una extensión territorial de: 1,2 km² aproximadamente. El mismo tiene dentro de sus límites:

- Al Norte: El Consejo Popular “José María Heredia”. (Calle Trocha, desde 12 de Agosto hasta Celda, Acera derecha.)
- Al Sur: El Consejo Popular “Chicharrones”.
- Al Este: El Consejo Popular “30 de Noviembre”. (Calle Celda, acera izquierda hasta carretera parenteral) y Chicharrones.
- Al Oeste: El Consejo Popular “Veguita de Galo”, (Desde 12 de agosto hasta calle 2da de Dessy).

El Consejo Popular cuenta con una población de 22 654 habitantes aproximadamente. Agrupados en 9488 familias de ellas 289 son prioridad de atención para el Trabajo Social. La cantidad de personas que conforman los sectores poblacionales se comportan de la siguiente manera:

- Niños de 0 – 15 años:4415
- Jóvenes de 16 – 30 años 7628.
- Adultos de 31 – 60 años 12037.
- Ancianos de más de 60 años 5087.

El mismo está conformado por 4 repartos: Asunción, Flores, Villalón y Municipal en los repartos Flores, Villalón y Municipal, existe una tendencia a la marginalidad y al deterioro de las condiciones higiénico sanitarias y/o de

La discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.

insalubridad (fundamentalmente en las circunscripciones 159, 165, 168,169). Dentro de las enfermedades más frecuentes que aquejan a los moradores de la demarcación se encuentran las enfermedades respiratorias, los brotes diarreicos, la hipertensión y las enfermedades cardiovasculares,

El Consejo Popular está compuesto por 15 Circunscripciones, 27 Zonas de los CDR y 244 CDR. Existen además 22 bloques de la FMC, distribuidos en 136 delegaciones.

Esta comunidad dentro de su población cuenta con 151 personas con diversidad funcional de ellos 65 con retraso mental leve, 45 del sexo masculino y 20 del sexo femenino.