



CiberEduca.com

Psicólogos y pedagogos al servicio de la educación

www.cibereduca.com



**V Congreso Internacional Virtual de Educación
7-27 de Febrero de 2005**

EL TELETRABAJO Y PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES. UNA VÍA HACIA LA EQUIDAD SOCIAL.

Leandro N. Codarín

“Hay que procurar que todas las personas tengan un acceso equitativo al mercado de trabajo, lo que supone atacar las segmentaciones e inequidades que impiden a ciertos grupos incorporarse adecuadamente a la actividad económica”.

(Naciones Unidas, 2000: 51)

Introducción

El avance tecnológico de las últimas décadas, especialmente en los campos de las telecomunicaciones y la informática, implicó una nueva dimensión de la representación global de los sistemas de interrelación, la instantaneidad de la comunicación.

El presente trabajo pretende una aproximación crítica al uso de tecnologías en ámbitos laborales, en especial para el caso de las personas con capacidades diferentes. Entendiendo por esto, que la presencia de tecnología no asegura resultados si no es acompañada de una planificación para su integración, que facilite la adquisición de las habilidades necesarias para el uso de las herramientas tecnológicas y de modos de relación laborales eficaces.

Los espacios de trabajo han sabido valerse del uso de ordenadores para el reemplazo de procesos, automatizando los mismos, logrando mejoras en la relación costo / beneficio, y optimizando sus sistemas de comunicación internos con el incremento de velocidad y riqueza de los intercambios.

En consecuencia, el ámbito laboral es un campo de incorporación rápida y eficaz de los recursos tecnológicos. Así, desde hace años recientes se han logrado implementar nuevas modalidades de relación laboral, definidas como Teletrabajo.

“El teletrabajo representa una nueva forma de realizar el trabajo mediante la utilización de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones lo que posibilita el desarrollo del mismo en un lugar distinto del ámbito de la empresa.” (PÉREZ, DE LUIS Y MARTÍNEZ, 2001, a)

Las características particulares de esta modalidad laboral, son consideradas como fortalezas al momento de pensar en la integración laboral de personas con capacidades diferentes. La prioridad en la valoración del logro de objetivos junto al uso de tecnologías – como herramientas compensatorias de habilidades laborales (SÁNCHEZ MONTOYA, 2002)-, implican considerar al teletrabajo como una vía para el logro de la equidad social e igualdad de oportunidades propias de países democráticos que intenta reforzar sus vínculos sociales.

El presente artículo intenta analizar la actualidad de personas con capacidades especiales, su capacitación e inserción laboral, y plantear el posible aporte del Teletrabajo como alternativa, desde un enfoque concreto, resaltando las fortalezas y beneficios de dicha modalidad de empleo para esta población excluida.

Las limitaciones físicas, en los contextos actuales

“En el mundo existen aproximadamente 150 millones de niños discapacitados, de los cuales 16 millones se encuentran en América Latina” (ADRIAZOLA SALAS, 2000)

En la Argentina, la falta de información oficial es un obstáculo para un proyecto que se plantee abordar una temática como la presente. Sin embargo, en los últimos años se comienza a ver un cambio en los enfoques oficiales sobre las poblaciones con capacidades especiales, lo cual se refleja en recolección de la primera Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo de la República Argentina. Según los primeros resultados de dicha encuesta¹:

- El 7,1% de la población tiene alguna discapacidad. En números absolutos se trata de 2.176.123 personas.
- La distribución por edades muestra que el 11,7% de las personas con alguna discapacidad son menores de 15 años, el 48,5% tiene entre 15 y 64 años y el 39,8% restante (866.258 personas) tienen 65 años o más.
- Respecto de la relación de parentesco con el jefe de hogar de las personas con discapacidad, en el 43,9% de los casos se trata de jefes/as de hogar, 23,6% de hijos y las/los cónyuges representan el 16,7%.
- Las discapacidades más frecuentes son: en primer lugar, las motoras (39,5%). Le siguen las discapacidades visuales (22,0%), auditivas (18,0%) y mentales (15,1%).
- Del total de personas con alguna discapacidad, el 38,4% no tiene cobertura por obra social y/o plan de salud privado o mutual. En la región del noreste (NEA) esta proporción supera el 50%.

¹ INDEC. Instituto Nacional de Estadística y Censo. www.indec.gov.ar Fecha de visita:20/10/04

Los datos expuestos dan cuenta de la magnitud de los habitantes con capacidades especiales -2.176.123 personas -, a la vez que se observa un alto índice de personas próximas o en edad de trabajar (48,5%). De igual modo, las cifras de jefes/as de hogar con discapacidad asciende a un 43,9% y un 38,4% del total de los encuestados no tiene cobertura médica.

Sin embargo, solo un 15,1% de esta población presenta una discapacidad física, lo cual permite reconocer una población laboral potencial, favoreciendo su aporte a la economía familiar, dignificando su desempeño, y revalorizando su autoestima.

La modalidad de Teletrabajo, brinda una posibilidad de valorar plenamente a la persona con capacidades especiales, donde las condiciones de empleo respeten condiciones de igualdad en la relación tarea, tiempo y retribución, en palabras de Jordán de Urríes, un proceso de *integración* laboral.

Destacar la palabra integración, orienta los programas de inserción en el objetivo de lograr una mayor equidad social e igualdad de oportunidades, donde la población con capacidades diferentes pueda instruirse y lograr su desarrollo profesional integrando equipos de trabajos.

Sobre inteligencias múltiples e integración

“Aunque a primera vista pueda parecer que hay una relación causal y unidireccional entre la deficiencia, la restricción de actividad (discapacidad) y la limitación de participación (minusvalía), no es así”. (Sánchez Montoya, 2002)

La irrupción de las nuevas tecnologías en los espacios de interacción cotidianos, ha favorecido la construcción de mensajes tanto alentadores como retractoros, sobre uso y alcance de las tecnologías, los impactos en la sociedad actual, algunas veces sobredimensionan las virtudes y en otras oportunidades los defectos.

El presente trabajo busca evitar confrontaciones discursivas, proponiendo una reflexión crítica de la apropiación de las herramientas tecnológicas que favorezca a la equidad social, es decir, valorizar a estos nuevos instrumentos como medios para lograr igualdad de posibilidades entre los miembros de una comunidad, en el particular de a las personas con capacidades especiales.

Así, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) son consideradas como instrumentos que favorecen a equiparar las posibilidades en el desempeño y eficacia de una tarea, disminuyendo el porcentaje de impacto de las limitaciones físicas en el logro de la tarea, y como consecuencia logrando el reconocimiento de la aptitud para realizar tareas laborales específicas.

Gardner (1997) populariza el concepto de inteligencias múltiples, en divergencia con los modelos integristas que planteaban el estudio de un factor general de la inteligencia, pues este era un indicador de factores específicos implicados en cada habilidad.

Este autor define siete inteligencias que están presentes en todos los individuos, la musical, la lógico-matemática, la lingüística, la corporal – cinestésica, la espacial, la intrapersonal y la interpersonal. Sin embargo, el grado de desarrollo de cada una de las inteligencias y la relación entre las mismas, es lo que otorga la configuración propia de cada individuo.

En síntesis, la palabra discapacidad no puede orientarse de un modo genérico, a partir del cual se reconozcan limitaciones para el desarrollo de una tarea. Los aportes teóricos de las inteligencias múltiples, en complemento de las nuevas herramientas tecnológicas permiten valorar las diferencias habilidades de un individuo.

Reconociendo de la necesidad de evaluación de desempeño en los espacios laborales, Daniel Goleman (1998) pone en reconocimiento que los logros no se corresponden directamente e individualmente con la capacidad cognitiva del trabajador, sino que la capacidad para relacionarse con los semejantes y la introspección, son determinantes para la eficacia en la tarea.

Las nuevas configuraciones en los espacios de trabajo, demandan nuevas habilidades para el desarrollo de las tareas, tales como capacidad de autogestión, creatividad, habilidades para aprender a aprender y trabajar en equipo.

Es por ello que plantear una búsqueda de mayor equidad social, demanda previamente la planificación de espacios de capacitación en habilidades necesarias para el desempeño laboral en los nuevos espacios de trabajo, como la incorporación de tecnologías que favorezcan la integración de habitantes excluidos, tanto por limitaciones físicas como geográficas.

Comentarios finales

Los nuevos espacios de interacción, caracterizados por la instantaneidad de la comunicación, y las configuraciones actuales de los sistemas de trabajo, demandante de aptitudes

como autogestión, proactividad, creatividad, trabajo en equipo, en consonancia con los paradigmas de una sociedad del conocimiento reflejan que ciertas limitaciones físicas, tales como cegueras e hipoacusias severas pueden superarse con herramientas tecnológicas.

Sin embargo, los complementos instrumentales solo son válidos cuando pensados a partir de la pretensión de una sociedad con pretensión de equidad e igual que favorezcan el conocer y aprender mismo de sus individuos y la sociedad como tal, aprovechando de los nuevos escenarios de interacción, la reelaboración de aptitudes personales y capacidades cognitivas por sobre las físicas, construyendo una sociedad con procesos de formación y oportunidades semejantes para todos, es decir construyendo una sociedad *en* conocimiento.

En cuanto al abordaje de una población excluida en situación de riesgo social, se observa que un alto porcentaje está en edad laboral, es jefe/a de hogar y muchos carecen de cobertura médica, así se plantea la necesidad de espacios de capacitación que favorezcan el desarrollo de habilidades valoradas laboralmente.

Es decir, se plantea un espacio de capacitación con una doble valoración social, tanto en función de la inserción laboral, como también en la instauración de una realidad virtual temporal puede favorecer para el ejercicio de relaciones interpersonales afectadas por los condicionamientos vinculares de frustración cotidianos.

Con el objetivo de facilitar la incorporación de nuevos hábitos, la revaloración de la autoestima, el reforzamiento de las capacidades del individuo, es decir nuevas herramientas para la integración al medio. Para alcanzar el reconocimiento de las propias habilidades y potencialidades – ejercitadas temporalmente en un entorno artificial –, y favorezcan la inserción en el mercado laboral actual, a la vez que se le brindan herramientas y habilidades para los espacios de trabajo futuros.

Bibliografía

ADRIAZOLA SALAS, Cirilo, (2000), “Innovación pedagógica en la integración social de personas con discapacidades”, 1º Congreso "Integración sin Barreras en el Siglo XXI", Red de Integración Especial (RedEspecial).

CASTELLS, Manuel, (1998), *La era de la Información: La sociedad red*. Barcelona : Alianza, Vol. 1.

DONDI, Ivonne, (2000), “Discapacitados y Ordenador”, 1º Congreso "Integración sin Barreras en el Siglo XXI", Red de Integración Especial (RedEspecial).

DUART, Joseph M. & **SANGRÁ**, Albert. *Aprender en la virtualidad*, Gedisa & EDIUOC : Barcelona.

GARDNER, Howard, (1997), *Inteligencias Múltiples*, Barcelona : Paidós.

GOLEMAN, Daniel, (1998), *Inteligencia emocional*, Madrid : Kairós.

INDEC, (2004), Primeros resultados de la Encuesta Nacional de Discapacitados (ENDI) – [Página en línea], [fecha de consulta: 20/10/04], www.indec.gov.ar

JORDÁN DE URRÍES, Borja, Inserción laboral de personas con discapacidad– [Página en línea], USAL [fecha de consulta: 25/10/04], <http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

MONDRAGÓN, Jasone, (2000), “La tecnología para la integración de discapacitados y mayores”, 1º Congreso "Integración sin Barreras en el Siglo XXI", Red de Integración Especial (RedEspecial).

NACIONES UNIDAS (1998): Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. [Página en línea], Naciones Unidas, [fecha de consulta: 29/10/04], www.un.org/esa/socdev/enable/disa54s0.htm

NACIONES UNIDAS, (2000), Equidad, desarrollo y ciudadanía. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

NERI, Carlos, (2001), *Bytes y Papel*, Buenos Aires : Lo Digital

REZ PÉREZ, Manuela, **DE LUIS CARNICER**, M^a Pilar y **MARTÍNEZ SÁNCHEZ**, Angel (2001) "La adopción del teletrabajo y la estrategia de producción de la empresa", Actas del IV Congreso de Ingeniería de Organización.

PÉREZ PÉREZ, Manuela, **DE LUIS CARNICER**, M^a Pilar y **MARTÍNEZ SÁNCHEZ**, Angel, (2001), “La adopción y difusión potencial del teletrabajo: Estudio de factores explicativos basados en teorías organizacionales”, XI Congreso Nacional de ACEDE.

SÁNCHEZ MONTOYA, Rafael, (2002), “El papel de las nuevas tecnologías en la estimulación de las inteligencias de las personas con necesidades educativas especiales”, II Congreso Nacional de Nuevas Tecnologías y Necesidades Educativas, TECNONEET 2002.

TORRES VELANDIA, Angel, (2001), “RED UAM: Grupos virtuales de aprendizaje colaborativo”, Congreso CÓMPUTO, UNAM.

©CiberEduca.com 2005

La reproducción total o parcial de este documento está prohibida
sin el consentimiento expreso de/los autor/autores.
CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y
en la WEB de CiberEduca el contenido de esta ponencia.

® CiberEduca.com es una marca registrada.

©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado