



UADE

Facultad de Administración y Negocios

Licenciatura en RRHH

Trabajo de Investigación Final

“Contratación de Personas con Discapacidad Motora y/o Sensorial”

Autores::

Catalina Buchuc

Mariano Pingitore

Enrique Naredo

Profesor Tutor:

Mónica De Arteche

Resumen

Nuestro trabajo de investigación estuvo dirigido a la problemática existente que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un trabajo dentro de las empresas. Con el fin de buscar respuestas a esta problemática indagamos sobre cuáles son las ventajas y desventajas referidas a la **CONTRATACIÓN** de personas con **DISCAPACIDAD** en el ámbito laboral Argentino. Si bien hay puntos que son de carácter genérico nos dedicamos a profundizar principalmente los casos de personas con discapacidades motoras como paraplejia (discapacidad en miembros inferiores), y sensorial como ceguera e hipoacusia total.

Desarrollamos el escenario de la relación laboral con personas con discapacidad, desconocido para muchos, a través de un método cuali-cuantativo brindamos estadísticas, describimos cuales son los **MITOS** y realidades en cuanto a su contratación, desempeño, y desvinculación, sus limitaciones y sus alcances.

Buscamos justificar la **INCLUSIÓN** de estas personas y dejamos una puerta abierta a la reflexión para nuestros colegas de RRHH y ciudadanos en general sobre los aportes que esta fuerza laboral podría incorporar a la organización, y elevando los niveles de sus políticas de responsabilidad social.

Palabras Claves:

- Discapacidad - Inclusión - Contratación - Ventajas y Desventajas – Mitos

Overview

Our research work was directed at the existing problems faced by persons with disabilities to access a job within the companies. In order to find answers to this problem we inquire about what are the pros and cons concerning the **recruitment** of persons with **disabilities** at Argentine work. Even though there are points which are generic we are engaged mainly deepen the cases of persons with motor disabilities such as paraplegia (lower limb disability), and sensory as blindness and total hearing loss.

We developed the scenario of the employment relationship with people with disabilities, unknown to many, through a method qualitative-quantitative statistics we provide, we describe what are **myths** and realities in terms of hiring, performance, and decoupling, its limitations and its scope.

We seek to justify the **INCLUSION** of these people and leave an open door to reflection for our colleagues in human resources and citizens in general about the contributions that this workforce could join the Organization, and raising the levels of social responsibility policies.

Key words:

- Disability - Inclusion - recruitment - advantages and disadvantages - myths

INDICE:

Punto 1: Justificación

- 1.1 Problema
- 1.2 Objetivos
- 1.3 Alcance
- 1.4 Agradecimientos

Punto 2: Marco Teórico

Capítulo 1: Introducción a conceptos básicos para interpretar la presente investigación

- 1.1 Distinción entre “Discapacidad y Minusvalía”
- 1.2 Definición de discapacidad
- 1.3 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- 1.4 Categorías de grados de una discapacidad
- 1.5 Tipos de Discapacidad
- 1.6 Ranking mundial de factores productores de discapacidad

Capítulo 2: Escenario de la discapacidad en el mundo y en Argentina.

- 2.1 Escenario Mundial
- 2.2 Normativa/ Escenario en Argentina
- 2.3 Marco Jurídico
- 2.4 Normativa vigente

Capítulo 3: Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad.

- 3.1 ¿Qué es un mito y un prejuicio?

3.2 Mitos y prejuicios que aparecen con mayor frecuencia al momento de decidir una contratación de una persona con discapacidad

3.3 Que valor agregado podría traer aparejado el contratar personas con discapacidad

Capítulo 4: Información que los departamentos de RRHH deben saber respecto a la contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, y desvinculación de personas con discapacidad.

4.1 El camino a la contratación

4.2 Tips a tener en cuenta

4.3 Artículo relacionado con la selección de personas con discapacidad

4.4 Las suplencias sensoriales –contraste con el artículo anterior-

4.5 Beneficios impositivos para empresas

4.6 Proceso de Desvinculación

Punto 3: Metodología de la investigación

3.1 Fundamento de la metodología

3.2 Cuadro de Metodología

3.3 Análisis de Campo –Entrevistas-

3.4 Cuadro de resumen de entrevistas

3.5 Cuadro OSGOOD

Punto 4: Conclusiones e Implicancias

Bibliografía

Punto 1: Justificación

1.1 Problema: En la búsqueda del por qué hay tantas personas con discapacidad que no están trabajando ya sea porque está desocupados o inactivos, indagamos sobre cuál es el significado de discapacidad, tipos y grados. También indagamos sobre cuál es la legislación vigente en materia de contratación de personas con discapacidad y notamos que en la República Argentina solo está regulado el sector público. Esto nos llevó a analizar cuáles son las dificultades que atraviesan las empresas, en especial del sector privado, por la falta de información que hay respecto a la selección, contratación, evaluación del desempeño, capacitación, desarrollo, y desvinculación de personas con discapacidad, y descubrimos que no hay una falta de información, sino que lo que falta es la difusión y la internalización de esa información por parte de las empresas. Por eso comenzamos este trabajo de investigación enfocándolo en especial en los casos de personas con discapacidad motora como paraplejía, o sensorial como hipoacusia total y ceguera total, con el fin de responder a nuestra pregunta:

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de contratar personas con paraplejía, hipoacusia total, y ceguera total en la República Argentina?

1.2 Objetivos:

Los objetivos que nos planteamos desarrollar para dar respuesta a esa pregunta fueron:

- 1) Describir cual es el estado de situación en la República Argentina de la fuerza laboral respecto a las personas con discapacidad. Cantidad porcentual de personas con discapacidad que existe en la República Argentina y que porcentaje está dentro del mercado laboral. Cuántos de ellos poseen paraplejía, hipoacusia total, y ceguera total. Edades, sexo, situación socioeconómica, nivel educativo de este grupo de personas seleccionado.

- 2) Analizar cuáles son los “Mitos y Realidades” de contratar personas con discapacidad, en especial paraplejia, hipoacusia total, y ceguera total en la República Argentina.
- 3) Identificar cuáles son las funciones laborales que se asignan con mayor frecuencia a personas con paraplejia, hipoacusia total, y ceguera total en la República Argentina. Su proceso de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, y desvinculación.
- 4) Reflexionar sobre los aportes que esta fuerza laboral podría incorporar a la organización.

1.3 Alcance:

Nuestro trabajo de investigación acerca de personas con discapacidad se extendió a discapacidades tales como paraplejia, hipoacusia y ceguera total.

Por lo tanto, hemos dejado de lado las demás discapacidades existentes.

Además, hemos establecido en nuestro trabajo una estricta relación de estas discapacidades con el mercado laboral sin estudiarlos en otros ámbitos en los que se pueden desarrollar, como por ejemplo ámbitos sociales, transporte, sistemas médicos, etc.

1.4 Agradecimientos:

Queremos hacer extensible nuestro agradecimiento a Manpower Group, la Asociación Civil sin fines de lucro La Usina, al Dr. Javier Szarfsztejn, al Profesor Lucas Utrera, al Sr. Leonardo Adamo, a la Sra. Ana Paula Alvarez, al Profesor Rubén Barasch, y a la Profesora Mónica de Arteche, cuyos aportes hicieron posible la presente investigación.

Punto 2: Marco Teórico:

Capítulo 1: Introducción a conceptos básicos para interpretar la presente investigación

La discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

1.1. Distinción entre “Discapacidad y Minusvalía”

Con la palabra "*discapacidad*" se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia motriz, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

Minusvalía es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás.

La palabra "*minusvalía*" describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

El empleo de esas dos palabras, "discapacidad" y "minusvalía", debe considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad.

Durante la década de 1970, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y de profesionales en la esfera de la discapacidad se opusieron firmemente a la terminología que se utilizaba comúnmente. Las palabras "discapacidad" y "minusvalía" se utilizaban a menudo de manera poco claras y confusas, lo que era perjudicial para las medidas normativas y la acción política. La terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico que hacía caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

(Naciones Unidas, 1994)

1.2. Definición de discapacidad

Primero es importante destacar el cambio de paradigma, durante muchos años la Organización Mundial de la Salud (OMS), abordó el tema de la discapacidad desde un concepto médico, refiriéndose a la misma como "Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades, y Minusvalías" (CIDDM) de 1980. Pero en 2001 esta organización redefinió la discapacidad como el resultado de la interacción entre una persona con una disminución y las barreras medioambientales o de actitud que esa persona puede enfrentar.

Esto ofreció para las personas con discapacidad y, en consecuencia, para toda la sociedad un cambio sustancial porque en la medida en que el entorno sea favorable, la discapacidad tenderá a desaparecer.

Es conveniente recordar, que aún no existe un consenso en relación a la forma de referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, siendo las expresiones más aceptadas "*Personas discapacitadas*" y "*Personas con discapacidad*". (Cáceres, 2004)

La asociación civil sin fines de lucro "La Usina", sugiere:

- NO definas a las personas como discapacitado, minusválido, impedido, lisiado. Usá “PERSONA CON DISCAPACIDAD”, así ponés en primer lugar a la persona y no su deficiencia.”
- NO pienses en personas con necesidades especiales. Necesidades especiales tenemos todos en tanto somos únicos.
- NO pienses en personas con capacidades diferentes. Todos tenemos capacidades diferentes.
- NO uses el concepto “todos somos discapacitados”. La OMS define con claridad el término discapacidad. (La Usina, 2013)

“La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.” (Organización Mundial de la Salud, 2011)

1.3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es el órgano máximo que regula a todos los que trabajan en temas relacionados con la discapacidad.

Argentina, particularmente ratificó la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo el 2 de septiembre de 2008, a través de la ley Nro. 26.378.

Al comienzo de su Artículo 27 menciona:

“Trabajo y Empleo: Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello

incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad... “

1.4. Categorías de grados de una discapacidad

Las distintas discapacidades tienen un calificador genérico con escala negativa, utilizado para indicar la extensión o magnitud de una deficiencia. A continuación presentamos un detalle del mismo:

xxx.0 NO hay deficiencia (ninguna, insignificante,...) 0-4 %

xxx.1 Deficiencia LIGERA (poca, escasa,...) 5-24 %

xxx.2 Deficiencia MODERADA (media, regular,...) 25-49 %

xxx.3 Deficiencia GRAVE (mucha, extrema, ...) 50-95 %

xxx.4 Deficiencia COMPLETA (total,...) 96-100 %

xxx.8 sin especificar

xxx.9 no aplicable

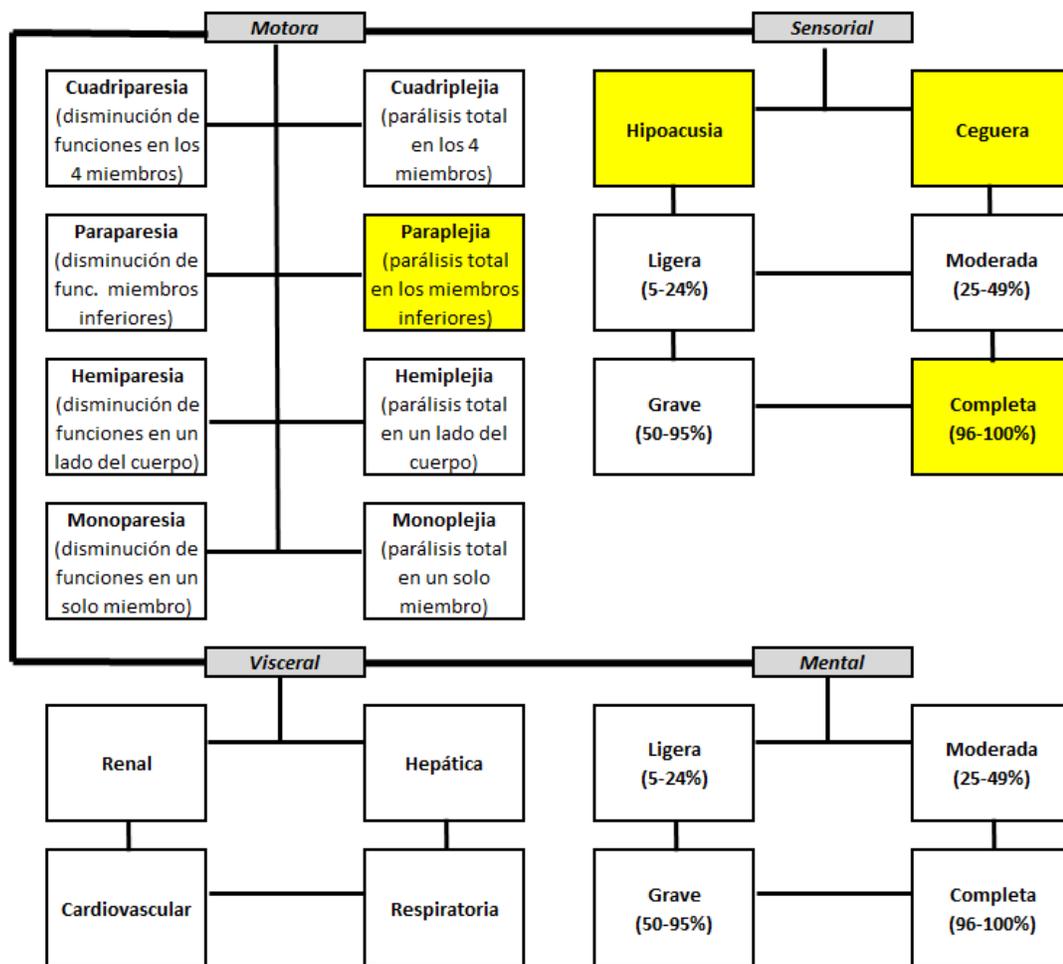
(Organización Mundial de la Salud, CIF, 2001)

Podemos citar como ejemplo una de las discapacidades analizadas como la hipoacusia, que basándonos en los grados de la misma podría ser: Ligera, Moderada, Grave, o Completa

1.5. Tipos de Discapacidad

Las personas podemos padecer de diferentes tipos de discapacidades, las podemos clasificar en motoras, sensoriales, viscerales y mentales. A la vez se pueden clasificar en subtipos y en categorías de grados tal como lo refleja la figura 1.

Figura 1



Referencias:

- Tipo de Discapacidad
- Subtipo y grado de Discapacidad
- Discapacidades seleccionadas en TIF

(La Usina, 2013)

Ahora bien frente a este abanico de posibles discapacidades es importante entender que todo el mundo puede trabajar en algo aunque ese algo no siempre ocurra dentro de una empresa. Esto es posible a pesar de que el proceso de selección y adecuación de los puestos de trabajo representa un camino un poco más largo de recorrer.

1.6. Ranking mundial de factores productores de discapacidad según OMS (1996)

Figura 2

En 1990	#	En 2020
Infecciones de las vías respiratorias	1	Enfermedades cardiovasculares
Diarreas	2	Depresión unipolar
Trastornos durante el embarazo	3	Accidentes de tránsito
Depresión unipolar	4	Enfermedades cerebrovasculares
Enfermedades cardiovasculares	5	Obstrucciones pulmonares
Enfermedades cerebrovasculares	6	Infecciones de las vías respiratorias bajas
Tuberculosis	7	Tuberculosis
Sarampión	8	Heridas de Guerra
Accidentes de tránsito	9	Diarreas
Anomalías congénitas	10	SIDA

(La Usina, 2013)

Tal como lo refleja la figura 2, según un informe de la OMS los factores productores de discapacidad están cambiando su rango de incidencia hacia el año 2020. Esto nos invita a reflexionar sobre nuestra calidad de vida puesto que se trata de causas evitables, desmitificando el imaginario social que indica que con discapacidad “se nace”. (La Usina, 2013).

Capítulo 2: Escenario de la discapacidad en el Mundo y en Argentina

2.1. Escenario Mundial

En junio de 2003 el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) nombró a la Sra. *Sheikha Hessa Al-Thani* (Qatar) como Relatora Especial. El Consejo Económico y Social de la ONU pidió a la Relatora Especial que presentara un informe sobre el examen de la aplicación de las normas uniformes acerca de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el período comprendido entre 2003 y 2005.

Adjuntamos los puntos 102, 103, y 104 de dicho informe que refleja la falta de datos cuantitativos veraces, lo que impide tener una estadística clara, obstruyendo de esta manera la posibilidad de desarrollar una planificación eficaz hacia una solución definitiva a nivel mundial:

Estadísticas (pág. 20 del informe)

Punto 102. Una de las principales dificultades que enfrenta el movimiento en favor de los derechos de las personas con discapacidad en su conjunto sigue siendo la necesidad de contar con estadísticas e información precisas que sirvan de base para la formulación y aplicación de políticas y servicios. Un hecho consolador es que cada vez se tiene más conciencia de la necesidad de contar con información estadística precisa en materia de discapacidad, como lo demostraron los debates del Comité especial. La supervisión de los derechos de las personas con discapacidades en América Latina es un excelente proyecto de investigación que debería reproducirse en otras regiones.

Punto 103. Según la información proporcionada por la División de Estadística de las Naciones Unidas sobre la base de los informes presentados por los gobiernos, los casos de discapacidad varían desde el 33% en los países más desarrollados hasta el 0,5% en los países menos adelantados, lo que constituye un mal indicio

de la precisión de ese tipo de información. Habida cuenta del vínculo que existe entre la pobreza y la discapacidad, esos porcentajes tienden a distorsionar la realidad y disminuir la incidencia que una estrategia sólida para el desarrollo y la reducción de la pobreza podría tener en la vida de las personas con discapacidad

Punto 104. *Yo instaría a los gobiernos a que, por conducto de sus oficinas nacionales de estadística y en colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad y las organizaciones de desarrollo social y humano, y con la ayuda de las organizaciones regionales de las Naciones Unidas, realizaran actividades de reunión y análisis de datos concretos y utilizaran esa información como base para la formulación de políticas y la prestación de servicios a las personas con discapacidad. La División de Estadística de las Naciones Unidas puede cumplir un papel importante para desarrollar la capacidad de los gobiernos y organizaciones de reunir, recopilar, analizar, publicar y difundir información y estadísticas en materia de discapacidad. (La Relatora Especial resalta los puntos cuando los mismos apuntan a una fuerte recomendación)*
(Naciones Unidas, *Consejo Económico y Social*, Feb/2005)

Por la razón citada en los puntos anteriores, debemos ser cautelosos y tomar como aproximados los siguientes datos:

Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud hay en el mundo alrededor de 600 millones de personas con discapacidad permanente (motriz, sensorial, mental y otras), esto es aproximadamente un **10%** de la población mundial.

Además, casi un **15%** son discapacitados transitorios - personas que por una u otra causa ven limitadas sus posibilidades de desplazamiento, orientación y/o uso de instalaciones de manera temporal- (por caso, mujeres embarazadas, familias con niños entre 3 meses y 2 años, personas obesas, accidentados con discapacidad en rehabilitación sin secuela posterior, etc.).

Y alrededor de un **12%** correspondiente a la franja de la 3^o edad.

Al sumar estos tres grupos llegamos casi a un sorprendente 40% de la población mundial que padece algún impedimento o restricción –permanente o temporaria- en sus capacidades.

Por ello es importante que tanto las naciones del mundo, sector público, como el sector privado unan fuerzas para generar políticas sustentables en la materia.

Adjuntamos ahora los puntos 124 y 125 de dicho informe que refleja la necesidad de una urgente participación activa del sector privado:

Recomendación al sector privado (pág. 24)

Inclusión de nuevos colaboradores

Punto 124. Muchos países del mundo están transformándose en economías de mercado, y los gobiernos ya no pueden asumir el elevado costo de los programas sociales. El verdadero poder financiero está en manos del sector privado. Hasta ahora, en muchas partes del mundo y en los países en desarrollo, en particular, el sector privado no ha ofrecido ningún tipo de apoyo. Ya es hora de hacer participar a este sector vital de la economía. Se trata de una obligación social y moral que constituía una sólida decisión económica.

Punto 125. *Insto a los líderes empresariales del mundo entero a que contribuyan a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, no sólo mediante donaciones y contribuciones financieras. Es necesario brindar posibilidades de empleo y desarrollo profesional a las personas con discapacidad, mejorar el acceso al lugar de trabajo y patrocinar programas de formación para mejorar sus conocimientos especializados y consolidar su capacidad, permitiéndoles hacer una contribución a la economía y asumir la responsabilidad de su propia vida.*

(Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, Feb/2005)

2.2. Normativa/ Escenario en Argentina

La Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI), es la primera en este tipo de muestra. Es una encuesta complementaria del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2001 y constituye la primera experiencia en el país y en América Latina. Tiene como objetivo cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad en lo referente al desenvolvimiento de la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.

Fue realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) entre noviembre de 2002 y abril de 2003 en una muestra de alrededor de **67.000** hogares urbanos de todo el país.

El principal resultado surgido indica que el **7,1%** de la población Argentina tiene algún tipo de discapacidad, cifra equivalente a casi **2.200.000 personas**.

- La distribución por sexo de las personas con discapacidad muestra un leve predominio femenino: El **53,6%** son mujeres y el **46,4%** restante, varones.
- La distribución por edades muestra: El **11,7%** de las personas con discapacidad son menores de 15 años, el **48,5%** tienen entre 15 y 64 años y el **39,8%** restante tienen más de 65 años.

Asimismo, la discapacidad no es sólo un atributo de personas individuales sino que caracteriza al hogar en que esa persona vive; mientras la discapacidad caracterizaba al **7,1%** de las personas; el **20,6%** de los hogares -uno de cada cinco hogares de la Argentina- alberga al menos una persona con discapacidad (equivalente a aproximadamente 1.800.000 hogares, cifra que expresa más claramente la magnitud de la situación de la discapacidad).

Surgen también del trabajo estadístico de la ENDI, las discapacidades más frecuentes: en primer lugar, las motoras (**39,5%**), luego las discapacidades visuales (**22,0%**), auditivas (**18,0%**) y mentales (**15,1%**.)

Dentro de cada tipo de discapacidad, se especificaron subtipos:

- En las discapacidades **motoras**, el 61,6% corresponde a miembros inferiores “*Paraplejia-Paraparesia*”, 30,0% a miembros inferiores y superiores “*Cuadriplejia-Cuadriparesia*”, y el restante 8,4% a otros tipos de discapacidades motoras. Situaciones de este tipo de discapacidad son la falta, parálisis o atrofia de uno o dos pies, o la/s pierna/s, uno o dos brazos, o las manos, dificultad permanente para levantarse, acostarse, mantenerse de pie o sentado; dificultad permanente para agarrar objetos con una o dos manos, dificultad permanente para caminar o subir escaleras, necesidad o utilización en forma permanente de silla de ruedas, andador, muletas, bastones canadienses, férulas, prótesis, etc.
- El 92,9% de las discapacidades **visuales** son dificultades para ver y el 7,1% ceguera total (45.235 personas.)
- El 86,6% de las discapacidades **auditivas** son dificultades para oír y el 13,4% restante, sorderas (69.753 personas.)
- El 63,2% de las discapacidades **mentales** son retrasos mentales (275.863) y el 36,8%, problemas mentales (160.444 personas.)

En números según la Dirección General de Estadísticas y Censos (Gobierno de Córdoba, 2002-2003)

Figura 3

Prevalencia por grupos de edad	Total del País
Población con discapacidad	2.176.123
Total	7,1
0-14	3,0
15-64	5,5
65 y más	28,3

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

Vimos en la figura 3 que según estadísticas de ENDI e INDEC, la prevalencias en los grupos de edad en la población total de nuestro país es más alta en las personas de edad avanzada. Esto se da por que las diferentes discapacidades se producen por diferentes enfermedades, accidentes etc. Vale aclarar que los avances de la medicina han prevenido y curado en muchos casos a medida que los años transcurrieron.

Figura 4

Prevalencia por grupos según el sexo	Total del País
Población con discapacidad	2.176.123
Total	7,1
Varones	6,8
Mujeres	7,3

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

La Figura 4 según estadísticas de ENDI e INDEC, indicó que la prevalencia en cuanto a sexo según diferentes discapacidades es prácticamente igual viéndose una leve diferencia en el sexo femenino.

Figura 5

Prevalencia por grupos de discapacidades	Total del País
Total	1.028.155
Una discapacidad	73,9
Dos discapacidades	20,2
Tres discapacidades y más	5,9

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

En la figura 5 según estadísticas de ENDI e INDEC, pudimos observar que es mayor la cantidad de personas en nuestro país que padece de una sola discapacidad y en segundo lugar están las personas que padecen 2 discapacidades.

Figura 6

Prevalencia según tipo discapacidad	Total del País
Total	1.028.155
Una discapacidad	73,9
Sólo visual	19,5
Sólo auditiva	16,5
Sólo del habla	2,9
Sólo motora	41,9
Sólo mental	16,4
Sólo otra discapacidad	2,8
Dos discapacidades	20,2
Tres discapacidades y más	5,9

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

En la figura 6 según estadísticas de ENDI e INDEC, nos quedó claro que entre los tipos de discapacidad prevalecen las discapacidades visuales, en su mayoría se dan desde el nacimiento.

Figura 7

Grupos de edad	Población				
	Total Censo 2001			Con discapacidad ENDI	
	Total	Total Terciario completo y más		Terciario completo y más	
Total	21.925.226	3.612.976	16.5 %	122.002	7.4%
15-29	7.768.727	1.187.443	15.3 %	20.329	12.3 %
30-49	7.406.924	1.647.429	22.2%	28.142	10.1%
50-64	3.849.561	552.397	14.3%	34.473	8.1%
65 y más	2.900.014	225.707	7.8%	39.058	5.0%

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

En la figura 7 según estadísticas de ENDI e INDEC, respecto al nivel educativo, pudimos observar que en las edades de 15-29 años tienen un porcentaje similar (15,3% INDEC y 12,3% ENDI), pero a medida que avanzamos en los rangos de edades la brecha entre ambas muestras se hace más grande.

Figura 8

Cantidad y tipo de discapacidad		Nivel educativo alcanzado			
		Secundario completo /terciario incompleto	%	Terciario completo y mas	%
Total discapacidades	1.650.625	171.314	10,4 %	122.002	7,4%
Una discapacidad	1.213.953	139.374	11,5	100.408	8,3%
Sólo visual	255.456	31.551	12 %	27.855	10,9%
Sólo auditiva	206.179	27.369	13,3 %	21.069	10,2%
Sólo motora	590.710	64.536	10,9 %	40.089	6,8%

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

En la figura 8 según estadísticas de ENDI e INDEC, entre estas tres discapacidades mencionadas, se pudo observar que los que tienen una sola discapacidad son los que tienen el mayor grado de estudios, secundario y terciario completo. Como dato adicional las personas que padecen una discapacidad

auditiva son los que lideran el ranking de los que obtienen un título secundario con un 13,3%. Pero cuando avanzamos al nivel terciario completo prevalece las personas que padecen una discapacidad visual.

Los datos en cuanto a lo laboral; SRN Servicio de Rehabilitación Nacional dependiente del ministerio de salud en el año 2011 nos arrojaron los siguientes datos:

Absolutos. Personas con Discapacidad de 15 años y más, según Condición de Actividad.

Figura 9

Total Argentina	Condición de Actividad		
	Actividad	Empleo	Desempleo
Total Argentina	12,2%	3,0%	85,3%

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

Como vimos en la figura 9 según estadísticas de ENDI e INDEC; sólo el 3% de las personas con discapacidad se encuentran en situación de empleo cuando el 85% es desempleado.

Tasas específicas de Actividad, Empleo y Desempleo para las Personas con Discapacidad de 15 años y más

Figura 10

Tipo de discapacidad	Tasas específicas		
	Actividad	Empleo	Desempleo
Motora	17,9%	16,1%	10,2%
Mental	7,00%	5,40%	22,80%
Auditiva	26,60%	23,80%	10,80%
Visual	13,40%	11,50%	14,30%
Visceral	14,70%	13,10%	10,50%
Discapacidad múltiple	8,10%	7,20%	10,50%

Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI; 2003)

En la figura 10 según estadísticas de ENDI e INDEC, vimos claramente que las personas con discapacidades auditivas, motoras y visuales son las más

empleadas de todas las discapacidades siendo las mentales con mayor porcentaje de desempleo en nuestro país.

Entre los ocupados, el 64,3% declararon ser obreros, el 29,7%, lo hicieron como trabajadores por cuenta propia, el 4,3% se declaró trabajador familiar y el 1,7% se ubicó en la categoría patrón.

2.3 Marco Jurídico

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que cualquier persona, pero están en muchos casos en desventajas debido a las barreras ambientales, sociales, etc. que existen. Por eso se han adoptado diferentes leyes y normativas que han hecho que estos no queden en desventajas.

Las leyes y normativas tienen como objetivo incorporar a la comunidad a las personas con discapacidad facilitando el ejercicio de los derechos y modificando actitudes y conductas sociales.

Se ha avanzado mucho a partir del año 1981 cuando se sanciona la ley 22.431 texto con contenido global- que acoge la definición legal de persona con discapacidad y las políticas implícitas en Salud, Educación, Trabajo, Seguridad Social y Accesibilidad.

Se empieza a trabajar tanto a nivel nacional como provincial y municipal; reconociéndose tres tipos de legislación relacionadas con los derechos, servicios y beneficios para las personas con discapacidad.

Estas tres legislaciones se describen de esta manera:

- Legislación especial, con contenido global que incluye normas de alcance general y de alcance específico, en las distintas áreas para todas las personas con discapacidad;
- Legislación especial para determinados sectores de la población con discapacidad.
- Legislación general para las personas, con especificaciones para las personas con discapacidad.

Esta ley permite avanzar con la igualdad de oportunidades a las personas con estas problemáticas, teniendo en cuenta que hasta entonces había un gran vacío legal y jurídico. Va de la mano con el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU). Esta tiene como premisa fundamental proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad para facilitar su inserción en el mercado laboral y social.

Vale aclarar que esta ley establece la obligatoriedad por parte del estado nacional y la entonces municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires de ocupar por lo menos el **4%** de la totalidad de su personal a personas con discapacidades diferentes.

NO EN EL AMBITO PRIVADO.

Si bien, por estos años las personas con discapacidad no tenían un reconocimiento y apoyo de las autoridades marcado, se veía que de a poco iban logrando pasar varias barreras antes impensadas, se iba asomando un futuro mucho mejor para ellos en el terreno laboral- seguramente esto irá acompañado también de un inserción socio-económica y cultural.

En el año 2011 se crea “Comité Técnico de Seguimiento de la Normativa Laboral y de Seguridad Social para la Implementación de la Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad - Ley N° 26.378”

Que por la Ley N° 26.378 se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/61/ 106, el día 13 de diciembre de 2006.

Estas leyes de las Naciones Unidas obligan a dictar leyes anti discriminatorias, aplicación, modificación, supervisión, capacitación para las personas con discapacidad. Que se elaboren y diseñen políticas públicas adaptadas, se implementen adecuaciones en el marco de la seguridad social, protección social, el trabajo y el empleo. Invita a las diferentes áreas, en Argentina:

ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) y a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (STR) a avocarse al estudio

y análisis de la normativa legal y reglamentaria que esta ley dicta e invita a practicar modificaciones y propuestas a COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS, dependiente del CONSEJO NACIONAL DE COORDINACION DE POLITICAS SOCIALES de la PRESIDENCIA DE LA NACION, y a la SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD dependiente del MINISTERIO DE SALUD.

2.4 Normativa Vigente

- *Ley 25.689 - SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE DISCAPACITADOS* - Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

EMPLEO

- *Resolución 67/98* - Crease en el ámbito de la Secretaría de la Función Pública - Dirección Nacional del servicio Civil el Sistema de Control de Aplicación del artículo 8° de la Ley N°22.431, en relación con el cumplimiento del porcentaje de ocupación de personas discapacitadas que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.
- *Resolución 1440/2010 - PROMOCION DEL EMPLEO* - Programa de Inserción Laboral - Modificase la Resolución N° 45/06.
- *Resolución 2186/2010 - PROMOCION DEL EMPLEO* - Apruébese el Reglamento del Programa de Inserción Laboral.

- *Resolución 708/2010* – EMPLEO - Unificase los criterios, condiciones y alcances de las actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las prácticas calificantes en ambientes de trabajo del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

- *Resolución 905/2010* – EMPLEO - Apruébese el Reglamento de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo.

- *Ley 24.013* – EMPLEO - Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias. Ley 26.476 - REGULARIZACION IMPOSITIVA - Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.

- *Ley N° 24.147* - TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCION - Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones.

Capítulo 3: Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores con discapacidad.

En los últimos años, se ha indagado mucho en el tema de contratación de personas con discapacidad, si bien han habido avances en organismos públicos y privados, aún hay empresas que todavía se “resisten” a la idea de contratarlos. Generalmente por creencias derivadas de mitos y prejuicios, a continuación describimos algunos de ellos, y en conjunto la aclaración del mismo.

3.1 ¿Qué es un mito y un prejuicio?

Según definiciones de la Real Academia Española:

Mito: “Persona o cosa a las que se atribuyen cualidades o excelencias que no tienen, o bien una realidad de la que carecen”

Prejuicio: “Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal”

O las definiciones del diccionario de lenguas WordReference.com:

Mito: “Narración fabulosa e imaginaria que intenta dar una explicación no racional a la realidad”

Prejuicio: “Un *prejuicio* (del lat. *praeiudicium*, ‘juzgado de antemano’) es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada, es decir una falacia o proposición lógica de un mito, antes de tiempo implica la elaboración de un juicio u opinión acerca de una persona o situación antes de determinar la preponderancia de la evidencia, o la elaboración de un juicio sin antes tener ninguna experiencia directa o real. Consiste en criticar de forma positiva o negativa una situación o una persona sin tener suficientes elementos previos. Es una actitud que puede observarse en todos los ámbitos y actividades de la sociedad, en cualquier grupo social y en cualquier grupo de edad, e implica

una forma de pensar íntimamente relacionada con comportamientos o actitudes de discriminación”

3.2 Mitos y prejuicios que aparecen con mayor frecuencia al momento de decidir la contratación de una persona con discapacidad:

Investigamos que, desde el concepto general de “discapacidad” se despliegan prejuicios hacia la conducta de la persona que la posee, y es muy común encontrar a quienes creen que las personas que tienen alguna discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, es decir, que se da por hecho que las mismas no son eficientes para la empresa, cuando en realidad, diversas experiencias tanto en el ámbito público como privado demuestran que los trabajadores con discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo. Si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las posibilidades y limitaciones propias de la discapacidad que tiene el candidato, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral.

Otro prejuicio o creencia errónea que distinguimos en páginas de internet como MTSS, artículos, etc. es que las personas con discapacidad tienen un alto nivel de ausencias porque suelen enfermarse mucho. Los especialistas afirman que la discapacidad no es una enfermedad tal como lo explicamos en el punto 1.2 (OMS, 2001), es una condición de vida que está determinada por una forma diferente de realizar las actividades en la vida diaria.

Las diferencias en esta forma de relacionarse con el entorno, están dadas por el nivel de habilidad o aptitud que se tenga debido a alguna limitación intelectual, física o sensorial.

En cambio la enfermedad es toda alteración del equilibrio físico, mental y/o social de los individuos.

Mientras la discapacidad es una deficiencia, y la enfermedad es una alteración pudimos concluir que a cualquier persona se le puede alterar el sistema inmunológico, mental y o social. Entonces pudimos concluir que no existe relación que explique que las personas con discapacidades tiendan a enfermarse más. Un prejuicio que hemos visto comúnmente es que la empresa no es accesible para persona con discapacidades, porque presupone que hay que realizar grandes inversiones para adaptar la empresa o puestos de trabajo. Los empleadores deberán hacer un análisis previo de riesgos y costos al momento de contratar a personas con discapacidad. Muchas veces no se requiere de costosas adaptaciones. Asimismo, el Certificado Único de Discapacidad (CUD), otorgado por el Ministerio de Salud de la Nación, brinda a los empleadores que contraten personas con discapacidad con este certificado accesos a créditos especiales para la financiación de las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas, ley 24.013.

Vimos que existe un temor acerca de que el resto del personal no acepte, o excluya al empleado con discapacidades, o también que los clientes no se sientan cómodos al tener contacto con esta persona, pero existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Se mejora la fidelidad de los empleados con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de responsabilidad social.

Además, si la persona con discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales.

Identificamos que hay mucha incertidumbre acerca de la desvinculación de personas con discapacidad, por ende muchos empleadores evitan la contratación

de los mismos, por temor a contraer inconvenientes legales, sin embargo, no es como la mayoría imagina, como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes con el empleado si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas.

Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aún así, el desempeño del empleado no fue satisfactorio, no hay razones que justifiquen una acción legal por parte del desempeño.

Surgieron prejuicios más específicos acerca de la discapacidad y de las discapacidades que nuestro trabajo de investigación expone.

Muchas personas creen que la discapacidad es siempre una herencia familiar, lo cual es un supuesto erróneo, ya que en el mundo las grandes causas de discapacidad no tienen origen genético y no son hereditarias, sino, en la mayor parte de los casos, resultan de la falta de saneamiento básico que ocasiona infecciones, falta de asistencia pre-natal y al parto y, principalmente, los accidentes de automóvil y accidentes con armas de fuego. (inclúyeme.com)

Haciendo una búsqueda heurística en diferentes páginas de internet encontramos que se mencionan frecuentemente como mito que las personas con sordera también son mudos, que todas las personas que usan sillas de ruedas padecen enfermedades crónicas, que las personas con hipoacusia saben leer los labios, o que las personas con discapacidades se sienten más a gusto con personas que también las padezcan. No hemos encontrado argumentos válidos que respalden estas creencias.

Los mitos y prejuicios que nombramos anteriormente solo son algunos de los muchos que existen, pero nos hemos basado en los que se encuentran relacionados a la inclusión de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, para desmentirlos y así llegar libres de prejuicios a nuestra conclusión.

3.3 Que valor agregado podría traer aparejado el contratar personas con discapacidad:

1. Mejorar la calidad de vida: Entregar a las personas con algún grado de discapacidad la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, crea un buen sentimiento a todas las personas del entorno laboral.
2. Potencia el trabajo en equipo: La inclusión de personal discapacitado se refleja al momento de trabajar en equipo.
3. Mejora el clima interno: La presencia de los jóvenes con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la gran responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.
4. Traspasar la experiencia: En el caso de las firmas que prestan servicios, el mostrar los beneficios de la inclusión laboral a otras compañías contribuye a que las personas con discapacidad puedan encontrar un trabajo.
5. Mejora la reputación corporativa: El ser una empresa de personas al servicio de otras personas, permite llegar a nuevos clientes y mercados, siendo un elemento diferenciador de la competencia.
6. Nuevas oportunidades: dar a los trabajadores la oportunidad de compartir tareas con personas con discapacidad, es una experiencia relevante y significativa.
7. Fomenta la tolerancia: La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad, sensibiliza a todo el personal de la compañía, fomentando valores como la tolerancia y la no discriminación. (Guioteca.com)

Capítulo 4: Información que los departamentos de RRHH deben saber respecto a la contratación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, y desvinculación de personas con discapacidad.

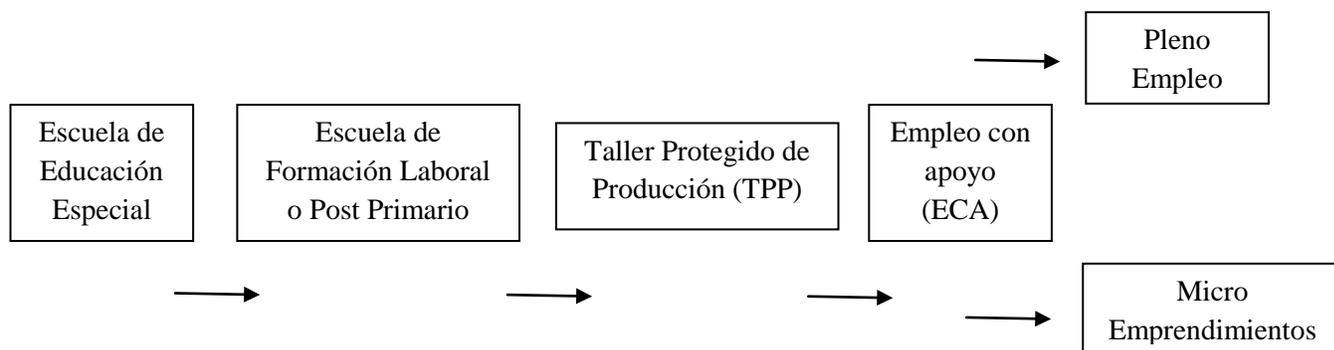
Aún en la actualidad hay una gran falencia de conocimientos respecto a la contratación de personas con discapacidad, si bien nos enfocamos especialmente en los casos de Paraplejia, Hipoacusia Total y Ceguera total, los conceptos que mencionamos a continuación aplica a cualquier persona que tenga una discapacidad. Como miembros de Recursos Humanos debemos informarnos y entender que al contratar capital humano debemos identificar al candidato que sea más idóneo para realizar las funciones que demande una posición, independientemente que posea una discapacidad o no.

4.1. El camino a la contratación

Cuando se habla de integración laboral, refiere en primer término a personas en condiciones de trabajar. Personas que tienen aspiraciones y buscan oportunidades en igualdad de derechos.

Para ello es importante entender que una persona con discapacidad, ha pasado por un proceso de rehabilitación en la siguiente línea como lo muestra la figura 11.

Figura 11:



Es importante destacar que las personas con discapacidad hacen un ingreso tardío al mundo laboral por la cantidad de años que lleva su rehabilitación por ello es necesario flexibilizar las edades.

El proceso de búsqueda y selección de personas con discapacidad no tiene grandes diferencias con un proceso de búsqueda y selección de personal tradicional, pero si es importante tener en cuenta algunos aspectos específicos.

Para orientar la búsqueda laboral de manera adecuada, es fundamental comenzar con un proceso de análisis de puesto, el que, basándose en la descripción del puesto de trabajo que habitualmente tiene una empresa, avanza más allá y busca analizar aspectos no dichos en la mencionada descripción.

Este análisis nos permitirá conocer qué tipo de discapacidades estarán en mejores condiciones de cumplir con las exigencias que el puesto requiere, focalizando en la capacidad de la persona y evitando exponerla a exigencias que no pueda cumplimentar o que perjudiquen su situación de discapacidad.

Luego, será importante poder conocer las fuentes de reclutamiento que nos permitirán acercarnos a la población con discapacidad de manera más focalizada y sin generar expectativas a las que luego no se podrá dar respuesta.

Es discriminatorio señalar que una posición es exclusiva o excluyente de personas con discapacidad, de la misma forma que señalar una posición exclusiva o excluyente para hombre o mujer. (La Usina, 2013)

Es importante saber que:

La *discriminación laboral* constituye toda forma de discriminación que se manifiesta en el ámbito del empleo público o privado. Abarca tanto la etapa previa a la contratación –la búsqueda del puesto de trabajo propiamente dicha y las

entrevistas de selección del personal—, como el período durante el cual se produce el vínculo laboral efectivo y las condiciones de finalización del mismo.

En la etapa anterior a la contratación, la discriminación se produce cuando se vulnera el derecho de una persona a acceder a un puesto de trabajo a causa de alguna característica personal ajena a la idoneidad requerida para el cumplimiento exitoso de la tarea. (INADI 2012)

No hay reglas o medidas “especiales” que debamos seguir al momento de entrevistar a una persona con discapacidad.

Figura 12:



(La Usina, 2013)

4.2. *Tips a tener en cuenta:*

Discapacidad Motriz:

Es importante saber que en el caso de discapacidad motriz, el eje deberá centrarse en la accesibilidad del ámbito físico. Habrá que analizar cómo es el entorno laboral, si hay presencia de rampas, baños adaptados, señalizaciones, etc.

Se deberán tener en cuenta los requerimientos físicos del puesto de trabajo y las posibles adaptaciones a realizar para que la persona pueda tener una inclusión laboral exitosa. Muchas veces no se requieren de grandes reformas o adaptaciones, simplemente con cambiar la ubicación del mobiliario o incluir algún elemento específico se puede hacer más sencilla la realización de la tarea diaria.

Figura 13:



(La Usina, 2013)

Discapacidad Auditiva:

En la discapacidad auditiva hay ciertas limitaciones en el dominio del idioma tanto oral como escrito, y las posibilidades de comunicación variarán de una persona a otra por diversos motivos. No todas las personas con discapacidad auditiva utiliza el lenguaje de señas. La lengua de señas NO es un lenguaje universal, varía en cada país o región. Es preciso hablar de frente, asegurándonos que la persona nos vea con claridad, sin interferir la comunicación girando la cabeza o evitando que la persona pueda leer los labios.

Figura 14:



(La Usina, 2013)

Discapacidad Visual:

En la discapacidad visual, se deberá poner mayor énfasis en establecer condiciones que ayuden a mejorar el rendimiento y potencial de la persona. Es importante saber que ayudas técnicas son necesarias para que la persona tenga mejores posibilidades de desarrollar la tarea laboral.

La persona debe reconocer el entorno en el que desarrollará la tarea, para lo que es preciso acompañarlo y describirle el lugar, la posición del mobiliario, la ubicación de las cosas y las personas que lo acompañarán.

Figura 15:



(La Usina, 2013)

4.3 Artículo relacionado con la selección de personas con discapacidad

Sordos y Ciegos empiezan a ser cada vez más valorados en los trabajos

“...Las personas con ceguera empiezan a ser cada vez más valorados en la industria alimenticia y de perfumes, dado que poseen más desarrollados los sentidos del gusto y el olfato. Alguna de las funciones asignadas consiste en analizar y a controlar la calidad de lácteos, desodorantes, champú y acondicionadores.

La empresa Mastellone Hermanos, dueña de La Serenísima, retira de negocios de todo el país algunos de sus productos para controlarles la calidad, aunque están lejos del vencimiento. Lo que la compañía quiere saber es si tienen la misma calidad que cuando salieron de fábrica ya que posteriormente pueden haber sido mal manipulados. Antes, a este control lo hacían trabajadores de la misma firma. Ahora de esto se encarga la consultora STG, que contrata catadores ciegos.

La consultora también realiza tareas para otra empresa láctea y para algunos productos de Unilever, como los desodorantes Axe y Rexona y los champús y acondicionadores Dove. -- En el caso de los lácteos el panel se encarga de determinar si se encuentran rancios, ácidos o frutados-, dice Cecilia Pulizzi, del área de evaluación de productos de la consultora STG.

Unilever recurre a los catadores ciegos para que prueben la intensidad de los perfumes y cuando hacen variaciones en las fórmulas de sus productos. "Quieren saber, por ejemplo, si el consumidor puede o no detectar esos cambios", dice Pulizzi. Si ese panel no se da cuenta, ¿alguien más podrá?

En los call centers, donde hay muchos ciegos trabajando, piden inglés y casi nadie lo habla" - Mariano Godachevich, coordinador del programa de Inserción Laboral de la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos-

Respecto a persona con discapacidad auditiva –sordomudos- tienen una gran concentración, y son pedidos para funciones tales como tareas contables o bancos. En el Banco Nación trabajan más de 70 sordomudos. Casi todos cumplen

tareas en el tesoro: cuentan a una velocidad asombrosa los fajos de billetes. También hay empleados sordomudos en el banco Credicoop. En la planta del BCRA figuran más de 65 sordomudos. Es un récord; nunca en la historia de la institución hubo tantos empleados con esta discapacidad. Para acompañar el crecimiento de la cantidad de hipoacúsicos en el Central acaban de contratar a una experta en lenguaje de señas, quien hace de intérprete entre los trabajadores sordomudos y el resto del personal

En el área de tesoro, se necesita mucha concentración y meticulosidad para trabajar, Santiago Eidis, subgerente general de Recursos Humanos BCRA. Y agrega: "Se caracterizan por tener un fuerte compromiso con el trabajo y un rendimiento muy alto".

"Los contratan porque al no distraerse con ruidos externos tienen un inmenso poder de concentración" dice Marta Ledesma - Mutualidad Argentina de Hipoacúsicos-.

En IBM también tienen una política de inclusión. "Les damos las mismas oportunidades a todos", asegura Gisel Saia, gerente de Relaciones Laborales y Comunicaciones de Recursos Humanos de la compañía. "Tenemos ciegos y sordomudos en áreas técnicas y como analistas programadores. Contratamos año a año, lo único que nos importa es que sean idóneos independientemente de su discapacidad...". (Clarín.com, 2007)

4.4 Las suplencias sensoriales –contraste con el artículo anterior-

Para analizar la veracidad del mito que las personas con ceguera tienen más desarrollados los sentidos del olfato y el gusto recurrimos a los estudios del especialista en enseñanza para ciegos Iván Tapia (2002).

Los sentidos del hombre son de capital importancia para el conocimiento de su mundo exterior. Cada uno de los cinco sentidos tradicionales ofrece informaciones características del entorno que rodea al organismo humano, pero su valor como estímulo perceptivo es diferente. La vista, el sentido más utilizado para obtener información externa (80% de los estímulos totales recibidos por un vidente), puede ser compensada por los otros sentidos; por ello, el aprovechamiento sensorial depende también del tipo de persona que reciba los estímulos.

La información sensorial no visual (que en realidad en muchas ocasiones el normo visual no aprovecha porque no le indica apenas nada en comparación con los datos aportados por la vista), para el ciego puede ser vital.

Los estímulos sensoriales que percibe el invidente por los cuatro sentidos restantes son para él mucho más significativos, y sabe organizarlos de forma más adecuada para orientar su conducta. La diferencia es fundamentalmente cualitativa, pues estriba en que necesita aprovechar mejor la información sensorial no visual, utilizando de distinto modo los elementos sensoriales que posee.

Revisando las hipótesis explicativas sobre las suplencias sensoriales del ciego, se comprueba que se han dado tres fundamentalmente:

- El ciego posee más agudeza sensorial de la normal en los sentidos que le restan.
- El ciego tiene más dotes intelectuales que los videntes.
- El ciego organiza mejor los estímulos y hace un uso más adecuado de los datos aportados por los sentidos.

Primera hipótesis: Al ciego se le desarrollan los otros sentidos.

Una concepción mecanicista atribuye la suplencia sensorial del ciego a la hipertrofia de los restantes sentidos. El tacto, el oído, el olfato y el gusto serían más sensibles, más precisos y eficaces que en el normo visual. Esta hipótesis ha llevado a realizar numerosos experimentos de laboratorio, comparando el rendimiento sensorial de ambos. Los resultados han sido completamente contradictorios, pues en unos casos las puntuaciones favorecían a los ciegos, mientras que en otras los beneficiados eran los normo visuales, por lo que no se puede concluir que los ciegos tengan más agudeza sensorial.

Si en su conducta normal el ciego parece tener más agudeza que el que ve, es debido a que necesita aprovechar más los estímulos sensoriales que posee. Utilizando cada uno organiza mejor su atención por un principio de adaptación psicológica y social.

Segunda hipótesis: El ciego es más inteligente.

Otra hipótesis supone que el ciego hace mejor uso de sus sentidos por una superioridad intelectual sobre el normo visual. Pierre Villey, influido por la mentalidad de su época, afirmaba en 1927, que "toda suplencia proviene de la inteligencia".

Ciertos estudios sicométricos reflejan que los ciegos no consiguen mejores resultados en los tests de inteligencia. Incluso como grupo obtienen medidas intelectuales algo inferiores estadísticamente a las de los de vista normal. También se verifica un mayor porcentaje de debilidad mental (10% frente a un 2% en normo visuales), debido a que algunas causas productoras de este trastorno lo son simultáneamente de la ceguera (meningitis, rubéola, traumas de nacimiento, etc.).

Otras investigaciones llevadas a cabo con niños ciegos demuestran que éstos sufren por término medio, respecto a los que ven, un retraso de más de un año en la adquisición de nociones intelectuales. También la memoria ha sido frecuentemente esgrimida como factor de suplencia sensorial, puesto que los ciegos aparentan generalmente una extraordinaria memoria en su vida cotidiana.

Pero si acudimos a la experimentación, varios estudios sicométricos demuestran que la memoria "pura" del ciego (repetición de listas de palabras, de números, retención de datos de historias, etc.) no es superior a la de los de vista sana. Estos resultados no tienen por qué extrañar, puesto que la memoria actúa selectivamente en función del interés del individuo por concentrarse sobre unos datos y rechazar otros.

Tercera hipótesis: El ciego organiza mejor los estímulos

Los sentidos del ciego son, iguales a los del que ve en agudeza y características generales. Por otro lado, el ciego no tiene ni más inteligencia ni más memoria que los normo visuales.

En la vida real no se actúa con un solo sentido, sino que hay una cooperación entre varios. Al ciego no se le puede medir según un esquema mecánico simplificado, como algunos han hecho. El ciego no sería como el motor de un coche de cinco cilindros que funciona con sólo cuatro, más bien los otros cuatro sentidos del ciego se reestructuran con esquema propio, organizándose de un modo distinto al del normo visual.

La necesidad obliga al invidente a sacar más partido de aquellos sentidos que la persona con visión apenas utiliza, haciendo así que la información obtenida con ellos sea más precisa. La suplencia sensorial no estaría, pues, basada en dones misteriosos, sino en una conducta que el ciego organiza de manera cualitativamente distinta a la del normo visual.

En resumen, nuestra capacidad de percepción se adapta al medio ambiente y aprendemos a percibir de uno u otro modo, según los sentidos que pongamos en juego y la forma en que lo hagamos. La persona ciega suple su deficiencia organizando de un modo diferente los estímulos que recibe; no posee más agudeza sensorial en los sentidos restantes ni tiene más dotes intelectuales que los que ven. (Tapia, 2002)

4.5. *Beneficios impositivos para empresas*

LEGISLACION PROVINCIA DE BUENOS AIRES:

Ley 10.397 y sus modificatorias (Código Fiscal-TO. 2004)

“Artículo 181º: Los empleadores de personas con discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del ***impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al cincuenta por ciento (50 %) de las remuneraciones nominales que perciban éstas.***

Dicha deducción se efectuará en oportunidad de practicarse las liquidaciones de acuerdo a lo establecido en el capítulo asignado a la Determinación, Liquidación y Pago (Art. 197 Ley 10.397 y sus modificatorias). En ningún caso, el monto a deducir sobrepasará el impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente. Quedan excluidas en esta norma las personas Discapacitadas que realicen trabajos a domicilio.”

LEGISLACIÓN NACIONAL:

Ley 22.431, art. 23 modificado por Ley 23.021.

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas ***tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.***

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

Artículo 8 bis:

“El Estado Nacional, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas discapacitadas, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.” (Incorporado por Ley 25.689)

50% de descuento en contribuciones patronales. *Al contratar por tiempo indeterminado*

Ley Nº 24.013

Artículo 87. — Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031. *(Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesora Legal y Técnica, AFIP)*

Artículo 88.- Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban ***emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.***

OBRA SOCIAL Y A.R.T. Ley Nº 24.013 - Art. 89:

Las obras sociales están obligadas a incorporar trabajadores discapacitados, ya que los mismos tienen derecho a la Prestación Médica Obligatoria (PMO). Con respecto a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) estas no pueden cobrar un importe mayor por incorporar trabajadores discapacitados.

Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.”

4.6. *Proceso de Desvinculación:*

No existe un tratamiento diferencial para desvincular a personas con discapacidad. Es un mito la creencia de las empresas, a veces con apoyo de sus áreas de legales, el hecho de considerar la desvinculación de una persona con discapacidad como una situación extraordinaria y más compleja que la desvinculación de otro empleado.

Los motivos de la desvinculación a tener en cuenta tienen que ser los mismos que con cualquier empleado, mal desempeño, mala actitud, reestructuración, fuerza mayor por razones económicas, o cualquier otro motivo que sea de carácter estricto con la función o la posición, y no a cuestiones personales de la persona, como sexo, tendencia sexual o religiosa, estado físico, o por supuesto discapacidad.

La “igualdad de condiciones” para contratar, evaluar, capacitar y desarrollar, también aplica al caso de las desvinculaciones, teniendo el mismo riesgo o contingencia legal que cualquier otro distracto laboral. No existen penalidades extraordinarias respecto otras desvinculaciones por el solo hecho de tratarse de una persona con discapacidad.

Punto 3:

Metodología de la investigación

3.1 Fundamento de la METODOLOGÍA:

El presente trabajo de investigación fue realizado bajo un paradigma cuali-cuantitativo, lo que nos permitió obtener mayor dimensión del tema por los datos obtenidos a partir de los mismos.

Sin embargo, para realizar nuestro trabajo de campo utilizamos un paradigma cualitativo, ya que no hay datos duros actuales para ratificar la información. Khun (1962)

Siendo el paradigma utilizado de tipo subjetivo, apoyado por autores como Weiss y Rein (1972), Parlett y Hamilton (1976) y Guba (1978), quienes criticaban al paradigma cuantitativo por resultar en estudios artificiales y de alcance limitado por sus instrumentos de investigación, y por su propósito de objetivizar los métodos; comenzamos nuestra investigación de campo a partir de la observación, directamente relacionando las discapacidades que vienen al caso con la cotidianeidad de los espacios de trabajo y relacionando a ellos algún nexo que nos permita la proximidad a esas personas y a sus ámbitos de trabajo.

Una vez distinguido cual fue nuestro campo de estudio, nos asimilamos a su realidad cotidiana sin distorsionarla, sino estudiando su marco natural, por lo tanto pusimos el foco en su entorno laboral para lograr aportar más objetividad a las respuestas que buscamos. Jacobs (1987)

Queremos que nuestro trabajo de investigación tome un aspecto descriptivo para poder asemejar lo más posible a nuestra audiencia la realidad laboral para empleados discapacitados y empleadores. Best (1988)

Por lo tanto utilizamos instrumentos como:

- Observación

- Entrevistas
- Análisis de documentos
- Estudio de casos

Para poder obtener información para clasificar y registrar datos de personas con discapacidad, de empleadores, o de especialistas utilizamos la observación, para tener la posibilidad de flexibilizar la información y adaptarla a cada entrevistado. También hemos descubierto los valores de cada organización en donde realicemos la investigación para poder analizar las normativas y reglamentos, y la coherencia del criterio que sostengan frente a nuestro tema de análisis a través del análisis de documentos.

De ser posible gustamos de contar con el estudio de casos para brindarle intensidad a nuestra TIF al estudiar casos reales en un tiempo corto. Merina (1988)

Basándonos en este fundamento comenzamos nuestro trabajo de campo.

3.2 CUADRO DE METODOLOGIA:

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Instrumentos</i>
Vienen de los objetivos	Índice de marco teórico	Características y cantidades	Elementos del estudio de campo
<p>Selección:</p> <p>Proceso de Selección de una persona con discapacidad</p>	Sobre personas con discapacidad	Tiempo de las búsquedas // Costos de las búsquedas	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas Pregunta 1
<p>Puestos que Ocupan:</p> <p>¿Cuales puestos son ocupados frecuentemente por personas con Hipoacusia Total Ceguera Total Paraplejia?</p>	Hipoacusia Total Ceguera Total Paraplejia	Conteo de los puestos más frecuentes, ¿porcentajes?	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas y personas con discapacidad MTSS Pregunta 2
<p>Desempeño:</p> <p>¿Cómo es el desempeño promedio de una persona con discapacidad respecto a sus pares?</p>	Sobre personas con discapacidad	Objetivos alcanzados vs objetivos planeados	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas y personas con discapacidad Pregunta 3
<p>Interacción con otros:</p> <p>Relación con el entorno (pares superiores y colaboradores)</p>	Sobre personas con discapacidad	Resultados de encuestas de clima formales o informales	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas y personas con discapacidad Pregunta 4
<p>Ventajas y desventajas:</p> <p>¿Cuáles son las Ventajas y desventajas de contratar a personas con discapacidad?</p>	Sobre personas con discapacidad	Cuáles son? // Cuales fueron los más frecuentes	Entrevistas a Fundaciones y responsables de RRHH MTSS Pregunta 5

Demanda Laboral de Personas con discapacidad: Discapacidad en Argentina	Hipoacusia Total Ceguera Total Paraplejia	% de personas con disc en Arg. // % de hipoacusia Total // % de Ceguera Total// % de Paraplejia Total	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas //Análisis de documentos Pregunta 6
Jornada Laboral: Característica de la jornada Laboral	Hipoacusia Total Ceguera Total Paraplejia	Cant. de Hs trabajadas por día de una persona con discapacidad Vs Cant. de Hs. promedio trabajadas por día	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas y personas con discapacidad Pregunta 7
Prejuicios: Mitos y Realidades	Sobre personas con discapacidad	Cuáles son? // Cuales fueron los más frecuentes	Entrevistas con fundaciones y representantes de empresas y personas con discapacidad // Observación // Análisis de material institucional Pregunta 8

3.3 ANALISIS DE CAMPO:

Preguntas a realizar en las entrevistas para responsables de empresas:

1. ¿Cómo es el proceso de selección de una persona con discapacidad?
2. ¿Qué posición ocupa? ¿Qué impedimento edilicio tuvo que desarrollar dentro de su empresa para que el empleado desarrolle su actividad y desplazarse dentro de la empresa? ¿conoce los beneficios financieros que existe?
3. ¿Cuál es el desempeño respecto al resto de los empleados? ¿Qué otras funciones considera que esta/s persona/s podrían desarrollar dentro de tu empresa?

4. ¿Cuál es la reacción del personal de la empresa cuando se hace el ingreso? ¿Se siente o lo hacen sentir cómo un empleado más?
5. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de contratar a una persona con discapacidad?
6. ¿Considera que en el mercado argentino suelen haber propuestas laborales para personas con discapacidad?
7. ¿Qué jornada laboral cumple? ¿Desde dónde?
8. ¿Qué prejuicios considera que tienen las empresas al momento de contratar a una persona con discapacidad?

Entrevista a Pilar Nieva Responsable de selección departamento de sustentabilidad de Manpower Group:

Respecto al proceso de selección en empresas que están analizando contratar personas con discapacidad, Manpower Group brinda una charla de asesoramiento a los directivos y responsables de RRHH, para introducirlos en el tema; sin embargo la mayoría de sus clientes son empresas que ya tienen decidido contratar a una persona con discapacidad, generalmente empresas multinacionales, con un alto compromiso con la responsabilidad social y la diversidad. Una vez que la empresa cliente toma la decisión de contratar a una persona con discapacidad, una terapista ocupacional forma parte del proceso, analizando la posición con sus input y output, corrobora que la misma se encuentra en condiciones óptimas tanto desde el análisis del entorno como del ambiente, y la relación que tendrá con su grupo de trabajo. –Por ejemplo si estamos hablando de una carga de datos, si la información le llega y cómo, si la tiene que ir a buscar, si tiene que subir y bajar escaleras, etc-

Con este relevamiento se hace una primera selección de la base de datos de ManpowerGroup, se los contacta y se les brinda información sobre la empresa y la posición a ocupar, los candidatos que acepten tomar el empleo avanzan en el proceso de selección, en la siguiente etapa se analiza el perfil de los candidato y

los perfiles que más coinciden con la posición a ocupar son presentados a la empresa cliente para que hagan la selección final. (Pregunta 1).

Respecto a la posición a ocupar es muy variable y va a depender del perfil del candidato y no de la discapacidad. -La entrevistada se mostró incómoda con esta pregunta, por lo que es un claro prejuicio que solemos tener, no existen posiciones que sean exclusivas de un tipo de discapacidad- Tenemos en nuestra base aproximadamente 2.500 personas con discapacidad, tenemos profesionales y de varias especializaciones, no nos gusta encasillar por discapacidad. (pregunta 2 y 6).

En nuestra experiencia el desempeño es igual o mejor respecto a sus pares, obviamente tiene que ver la persona, el ambiente, el entorno, es decir todas las variables que se han tenido en cuenta en el proceso de selección. Hemos tenido algún caso cuyo desempeño no ha sido bueno, como podría pasar en cualquier otro caso y se le ha desvinculado sin problemas. Estamos seguros que la empresa que tuvo un caso con buen desempeño vuelve a pedir un otro recurso, porque tenemos muchas situaciones que lo avalan (pregunta 3 y 7).

Cuando una persona con discapacidad ingresa a una empresa se reciben muy bien, muchas veces mejoran el clima laboral, obviamente depende de la persona que se adapte al grupo, de darse una diferencia probablemente hay sacar al diferente que no se lleva con el grupo sea una persona con discapacidad o no. La gran mayoría de los casos como se repiten las experiencias de interactuar con una persona con discapacidad, los compañeros ya saben manejarse y en conjunto mejoran los procesos de la convivencia laboral. A mejores vínculos con los compañeros, mejor sentido de pertenencia con la empresa. Hay un caso de una empresa cliente que los integrantes de un sector que tenía una persona con discapacidad en su headcount, no quería asistir a un evento organizacional. Fue la gestión de esta persona con discapacidad y su sentido de pertenencia con la empresa la que hizo cambiar de opinión a sus compañeros contagiándolos con ganas de asistir al evento y volver a sentirse parte de la empresa una vez más, es un claro ejemplo de inducción al buen clima laboral. (pregunta 4).

Respecto a las ventajas no es por los beneficios impositivos que las empresas preguntan para contratar a una persona con discapacidad, Tal vez a una empresa Pyme le pueda interesar, pero no a las grandes empresas, este beneficio no les mueve la aguja de la masa salarial, por el contrario lo que los motiva a contratar es el concepto de Responsabilidad Social y de ser empresas con diversidad.

(Pregunta 5).

Creo que más que prejuicio hay desinformación, en algún caso nos han pedido contratar a una persona con discapacidad y nos han comentado que era por cumplir un cupo, por una bajada de línea debido a una política de diversidad, pero luego se han dado cuenta que no han cubierto un cupo sino que han ganado un capital humano capaz de afrontar los mismos desafíos de sus pares. Aunque no es el camino lógico es bueno que al menos estas situaciones sucedan a que dan la oportunidad a nuevas personas de conocer lo que es trabajar conjuntamente con personas con discapacidad. (pregunta 8)

Entrevista a la Asociación Civil sin fines de Lucro La Usina

La Sra. Cecilia Policastro de La Usina nos comentó que en su opinión el proceso de selección de una persona con discapacidad debería ser un proceso normal, y cuando la situación lo requiera por ser una primera experiencia podría ser asistido por un profesional idóneo que pueda analizar si es necesaria alguna modificación del puesto de trabajo. Pero en general debe ser un proceso con igualdad de condiciones, donde el foco debe ser puesto en el perfil del candidato. Como dato adicional nos comentó que hay que tener la consideración y flexibilizar los límites de edad para la contratación de una posición, dado que el proceso de desarrollo educativo de personas con discapacidad es más largo y por esta razón entran más tarde al mercado laboral. (Pregunta 1)

Con respecto a las posiciones que pueden ocupar dijo que son muy variadas y van a depender del contexto en el que se lleven a cabo, dado que tendrían que haber

ajustes razonables del puesto de trabajo, pero principalmente va a depender del perfil del candidato. (Pregunta 2).

Un punto importante fue cuando nos definió que no son ni mendigos (que todo el día necesita de otro), ni superhéroes, ninguno de los dos son reales, una persona con discapacidad es sobre todo una persona, y si la vamos a contratar nos debemos comprometer a ello. Desde su lado habrá un alto compromiso con la empresa, no les es sencillo conseguir empleo, por eso lo cuidan mucho, respecto a su desempeño hay varios casos de muy buen nivel por el valor agregado que brindan, suman al buen clima de las empresas y generan muy buenos vínculos con sus compañeros quienes ven con buenos ojos el pertenecer a una empresa que respeta la inclusión, pero en general su desempeño es igual al de sus compañeros. (preguntas 3 y 4), Respecto a las ventajas nos comenta que son muchas desde lo económico por los beneficios impositivos, hasta la generación del valor agregado que brindan al equipo de trabajo y a la organización (Pregunta 5), Pueden realizar una jornada normal al igual que el resto de los empleados. (Pregunta 7) Existen prejuicios por falta de información por eso desde La Usina informamos a empresas que quieran contratar a personas con discapacidad, a universidades, y a toda persona de la comunidad que se quiera informar al respecto. (Pregunta 8). Hay muchas personas con discapacidad sin empleo, no les es fácil acceder a la relación de dependencia, la mayoría trabaja por su cuenta, este escenario continuará mejorando en la medida que las empresas tengan un compromiso mayor con la responsabilidad social. (Pregunta 6)

Preguntas a realizar en las entrevistas para Especialistas:

1. En su opinión ¿Las empresas hacen alguna diferencia en el proceso de selección cuando se trata de una persona con discapacidad?
2. ¿Qué posiciones suelen ocupar las personas con discapacidad? ¿Qué impedimento edilicio suelen tener las empresas?
3. En base a situaciones observables o a información a la que hayas accedido ¿Qué desempeño suelen tener las personas con discapacidad?
4. En base a situaciones observables o a información a la que hayas accedido ¿Cuál es la reacción que tiene el resto del personal respecto a la persona con discapacidad? ¿lo hacen sentir cómo un empleado más?
5. ¿En tu opinión cuáles son las ventajas y desventajas de contratar a Personas con discapacidad?
6. ¿Consideras que en el mercado Argentino suelen haber propuestas laborales para personas con discapacidad?
7. ¿Qué jornada laboral suelen cumplir? ¿Desde donde trabajan generalmente? (oficina - trabajo desde la casa)
8. En base a situaciones observables o a información a la que hayas accedido ¿Qué prejuicios considera que tienen las empresas al momento de contratar a una persona con discapacidad?

Entrevista al Doctor Javier Szarfsztejn, M.N Nro: 62516 Médico Legista, director de Azul MED, empresa que realiza asesoramiento médico laboral, control de ausentismo y coordinación del servicio de área protegida para empresas:

Si bien es importante la accesibilidad para llegar al puesto de trabajo a través de la ciudad y de la empresa misma, es el potencial de una persona con discapacidad lo que tiene que ser tenido en cuenta al momento de su selección, analizar su

potencial intelectual para desarrollarse en una posición y no su discapacidad. Las barreras deben ser analizadas y adaptadas ascensores, rampas, etc. Aunque últimamente este entorno se ha mejorado comparado con años anteriores.

(Pregunta 1)

Es importante analizar no solo las cuestiones para llegar hasta el puesto de trabajo, sino también las horas de trabajo que pueda realizar, como se debe repartir la jornada laboral, para cumplir con la rehabilitación, hacer todo su tratamiento y sus necesidades. Al comienzo de una discapacidad se requiere una adaptación real. (Pregunta 7).

Yo creo que las personas con discapacidad no tienen limitaciones respecto a las posiciones a desarrollar, se me viene a la mente algunos ejemplos tales como Daniel Scioli, Gabriela Michetti, y algunos clientes que han llegado a lograr una carrera laboral exitosa –Por razones de confidencialidad el Dr. prefirió no dar más datos al respecto-. Depende de cada uno, donde se presente su situación, o su acción en la vida. Sabemos que una persona con discapacidad no está en igualdad de condiciones, su esfuerzo va a ser más grande y su desafío mayor, por eso sería bueno reglamentar un poco para nivelar la balanza. (Pregunta 2 y 3).

Respecto a la reacción de sus compañeros entiendo que debe ser colaborativa, se atenúa un poco la competencia (Pregunta 4)

Como ventaja considero que desde el punto de vista empresarial facilita la humanización de la empresa, es una vía que le permite demostrar su compromiso con la responsabilidad social de manera práctica, comprometerse.

Como desventaja, no sé si las hay, tal vez a un superior que se sienta que tiene limitar las exigencias hacia una persona con discapacidad en el rendimiento, si se mezcla un poco la gestión a cumplir y como tratarlos, ahí tal vez se complica.

(Pregunta 5).

Respecto a los prejuicios, tenemos la desventaja citada en la respuesta anterior, también en la fantasía irreal que tener a una persona con discapacidad para cumplir con un cupo y no que está para resolver la tarea asignada. Tal vez los costos edilicios que haya que hacer para adaptar la empresa. Miedo a la

responsabilidad de tener a alguien más lábil o supuestamente con mayor exposición a accidentes dentro de la empresa, lo que conlleva a una mayor responsabilidad de tener que crear un ambiente más seguro, por lo tanto se podría caer en no contratar a la persona con discapacidad para evadir esa responsabilidad. –Al debatir un poco con el Dr. y citar el paradigma mencionado en nuestro marco teórico en los puntos 1.1 y 1.2 nos dijo algo muy interesante respecto a la confusión que hay entre discapacidad y enfermedad- Discapacidad en medicina es un concepto de minusvalía, dado que el prefijo “Dis” hace a la definición de mal funcionamiento. Este prefijo “Dis” es usado comúnmente en medicina para definir enfermedades por ejemplo Displasia (alteración de las células ej: displasia mamaria), en el ámbito de la medicina psiquiátrica también existen concepto con el prefijo “Dis”, tal como Distimia displacentera (alteración del estado de ánimo).

Entrevista al Sr. Lucas Utrera, profesor de la materia “Diversidad en RR.HH” de UADE.

Este tipo de investigación nos hace abrir los ojos y ver realmente como son los mitos, realidades y las falencias en el ámbito laboral en cuanto a la contratación del personal con discapacidad. Con todo esto nos iremos quedando con las verdades que se enfrentan día a día estas personas.

Son muy pocas las diferencias en el proceso de selección de personas con discapacidad, según Lucas, los que realizan la selección de personal tiene que estar en tema y saber a la perfección las distintas discapacidades y saber puntualmente como manejarse , por ejemplo, (cómo comunicarse con una persona con hipoacusia, con un ciego, etc.). También mas allá de sus habilidades saber cuáles son sus limitaciones, por ejemplo (evaluar si la persona con hipoacusia tiene un resto auditivo como para hablar por teléfono).

Es muy buena y clara la descripción que hemos recibido de nuestro especialista en el tema en cuanto a las facilidades y alternativas que tiene las personas con discapacidad para realizar su trabajo.” En realidad, hay que desmitificar la idea de que una persona con discapacidad será “Superman”. El desafío es lograr ver las habilidades, conocimientos y actitudes de la persona más allá de la discapacidad. Porque la persona con discapacidad, ante todo, es persona, por ende, puede ser comprometida (o no), puede ser malhumorada (o no), puede ser impuntual (o no), y todas estas cuestiones van más allá de su discapacidad. No obstante en líneas generales se puede esperar un mayor compromiso y valoración del trabajo (en la medida en que sea apta para el mismo) debido a las dificultades habituales para acceder a un empleo por parte de una persona con discapacidad.”

Esta más que claro que la persona es persona más allá de su discapacidad, por esto mismo podemos decir que todos tenemos nuestras limitaciones en parte, todos tenemos días malos, nuestros vicios laborales etc., lo que tenemos que buscar es el la competencia y como se dijo anteriormente se debe ver las limitaciones, las misma que puede tener una persona que no sufre ninguna “discapacidad”. Quizá todos estamos preparados para tareas puntuales y no para realizar cualquier tipo de tarea. Lo que Lucas nos hace saber es que en el caso de las personas con discapacidad hay que evaluar puntualmente cada una de ellas para saber cuál va a ser su tarea y por eso la debemos evaluar por ello, como por ejemplo hemos visto que en el caso de las personas con ceguera total han sido contratadas por empresas dedicadas a la cosmetología para realizar pruebas de olfato de diferentes fragancia de perfumes, cremas etc. De esta manera vemos que cada persona tiene sus capacidades desarrolladas puntualmente.

Viéndolo desde el punto de vista de la empresa, al contratar personal con discapacidad podrá avanzar en la gestión de la diversidad según nos indica Lucas, esto cambiará la imagen de la empresa y traerá ventajas encontrando un desafío en la organización, en tanto a las desventajas, no ve que exista alguna en la medida que sea una política y un proceso que va mas allá de la buena voluntad.

Consideró que en Argentina, si bien es un lugar en el que todavía se habla mucho pero no se habla en términos concretos; distinto es en el caso de Brasil que la contratación es obligatoria por ley.

Nos indicó que en la gran parte de los casos las personas con discapacidad tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador al igual que su jornada laboral, con excepciones para las personas que deben seguir algún tratamiento médico.

Refiriéndonos a los perjuicios recurrentes, nos respondió que si, son enormes desde el miedo hasta el sentimiento de culpa, lástima y pena que genera la discapacidad en las personas.

Preguntas a realizar en las entrevistas para personas con discapacidad:

1. ¿Cómo fue tu proceso de selección en la empresa?
2. ¿Qué tipo de tarea desarrollas?, ¿fue necesaria algún tipo de adaptación de tu puesto de trabajo?
3. ¿Cómo te sentís con la tarea que realizás? ¿Qué otras funciones considerás que podés realizar dentro de la empresa?
4. ¿Cómo es el trato con tus compañeros, clientes internos, externos, con tus superiores?
5. ¿Considerás que hay ventajas y/o desventajas en contratar personas con discapacidad?
6. ¿Recibiste otras propuestas laborales? Si: ¿Cuáles? No:¿Buscarías otro empleo?
7. ¿Cómo es tu jornada laboral? Carga Horaria, Donde? Teletrabajo?
8. ¿Consideras que otras empresas tienen prejuicios para contratar personas con discapacidad?

Entrevista al Sr. Leonardo Adamo, selector de personal de Recursos Humanos del Banco Provincia. Padece Ceguera Total de nacimiento

La entrevista con Leonardo Adamo en principio se había acordado vía telefónica, nuestro encuentro sería de forma personal y fuera de su ámbito laboral por diferentes cuestiones burocráticas del Banco Provincia. Finalmente el encuentro no se pudo hacer, ya que desde nuestra posición notamos un tanto de rechazo e indecisión de parte de él para realizar la entrevista.

De esta forma le propusimos enviar el cuestionario vía mail y así fue como logramos avanzar.

Como hemos visto en el marco jurídico todos los entes estatales deben tener por lo menos % de su dotación con personal con discapacidad.

En estos casos puntuales, los procesos de selección se realizan en primer lugar con un terapeuta ocupacional quien hace todos los estudios rutinarios normales y luego con la gerencia interesada en realizar la contratación de esta persona. No existe un proceso de ingreso diferente por su condición, nos pareció bastante coherente, de esta manera ya desde el comienzo de la relación laboral no hay trato diferente.

Se tuvo que realizar sólo la adaptación de su PC con un sistema llamado JAWS, que su finalidad es hacer que ordenadores personales que funcionan con Microsoft Windows sean más accesibles para personas con alguna minusvalía relacionada con la visión. El programa convierte el contenido de la pantalla en sonido, de manera que el usuario puede acceder o navegar por él sin necesidad de verlo. En cuanto al espacio edilicio no se tuvieron que realizar modificaciones algunas.

Leonardo realiza tareas administrativas generales y selección de persona. Él está graduado como Lic. En Psicología y realizó varios cursos de capacitación como; Selección por competencias, Practitioner en PNL, Reiki. Personalmente se siente muy a gusto con las tareas que realiza pero cree que siempre se puede ir más allá y tener un progreso dentro de su perfil y alcance. En cuanto a lo interpersonal se siente muy bien tratado por sus pares y superiores, se maneja como uno más del grupo. Su jornada de trabajo es normal y habitual como todos los trabajadores y no le han ofrecido en ningún momento la modalidad de teletrabajo.

Cuando interrogamos de las ventajas y desventajas en contratar a persona con discapacidad su respuesta fue tajante, *“No sé si hay ventajas o desventajas, lo que creo es que todos tenemos que tener las mismas oportunidades”*, eso nos

demuestra que en tanto se los siga discriminando y no dándole un lugar en nuestra sociedad ellos se seguirán manifestando de esta manera, se ven excluidos y con pocas oportunidades de integrarse, en este caso en el ámbito laboral. Personalmente no está buscando otro trabajo, quizá por lo que manifestamos anteriormente, él realmente cree que las empresas son reacias a contratar personal con discapacidad y que tiene muchos prejuicios. Hasta que no se regule legalmente como obligatorio el ingreso de personal con discapacidad al ámbito privado se verá sólo limitado al ámbito estatal. Y no sólo en el marco legal sino también en el marco social.

Entrevista a Ana Paula Alvarez, analista de suscripción en una compañía de seguros de vida. En el año 2008 practicando alpinismo sufrió una caída de casi 10 metros lo que le produjo un fuerte golpe en la espalda dejándole como consecuencia una paraplejía permanente.

Luego del accidente y de la primera etapa de la rehabilitación, que le permitió salir de la clínica que estaba internada, su empresa analizó si podría seguir contratando a Ana Paula, pero ante la confirmación de ella que era su intención continuar con las funciones, ambas partes se pusieron de acuerdo en que seguirían la relación laboral respetando las indicaciones de los médicos, su empresa sugería jornada reducida, y Ana Paula jornada completa, poco a poco se le fueron sumando horas que le permitieron alcanzar la jornada completa deseada, ya sea desde la oficina o desde su casa con teletrabajo, con el fin de respetar los horarios de rehabilitación y de higiene personal. Sin embargo en las horas desde su casa que no estaba trabajando, y por decisión propia se dedicó a armar piezas de comunicación sobre diferentes temas de su sector para distribuir a otros empleados y a clientes. Actualmente está estudiando medicina en la UBA. Ella dice: "...Lo hice porque me gusta hacerlo, no porque tenga que demostrar algo..." (Pregunta 1 y 7). Esta conducta coincide con lo que mencionamos sobre mitos y prejuicios en el punto 3.2 de nuestro marco teórico.

Para realizar su función laboral, que es una función de puro análisis, la empresa ensanchó los pasillos, adaptó uno de los baños, cambió el sentido de abertura de una puerta, y puso un estante más abajo en la cocina. Como vemos los cambios son menores y no representan grandes costos para las empresas (Pregunta 2)

Ana Paula nos contó que se siente bien que su trabajo, es evidente que le genera la sensación de autorrealización, le gusta su función y nos contó que no le interesa ir a otra área, incluso brinda capacitaciones a sus pares, su sueño es ir a dar capacitaciones en otras operaciones de la empresa situadas en otros países. (Pregunta 3)

La relación con sus compañeros es muy buena, se asisten mutuamente, ella es una referente para el grupo y el grupo la cuida, como por ejemplo cuando le van a comprar el almuerzo los días que no se lo trae desde la casa. (Pregunta 4)

Ana Paula ve como ventajas a los beneficios impositivos, el impacto positivo que genera en el grupo de trabajo la situación de inclusión social, y saber que si algún día tienen un problema el saber que allí tiene un lugar. Esta concientización de la posibilidad de padecer una discapacidad está alineada con el cuadro de ranking de las discapacidades 1.6 del marco teórico). Y como desventaja considera que las empresas evalúan el esfuerzo adicional que hace una persona con discapacidad para desarrollar sus funciones (Pregunta 5)

Ana Paula actualmente no está buscando empleo, (Pregunta 6). Ella asegura que las empresas tienen prejuicios, que los prejuicios en algún punto son buenos, dado que te ayudan a tomar decisiones rápidas, la idea de tener que adaptar el lugar, evitarse problemas o las creencias que las personas con discapacidad se enferman más que el resto de los empleados son barreras que tienen que ser pasadas, "... Las empresas tienen que adaptar su lugar de trabajo tengan o no personas con discapacidad, porque si no lo tienen nunca van a contratar a una"

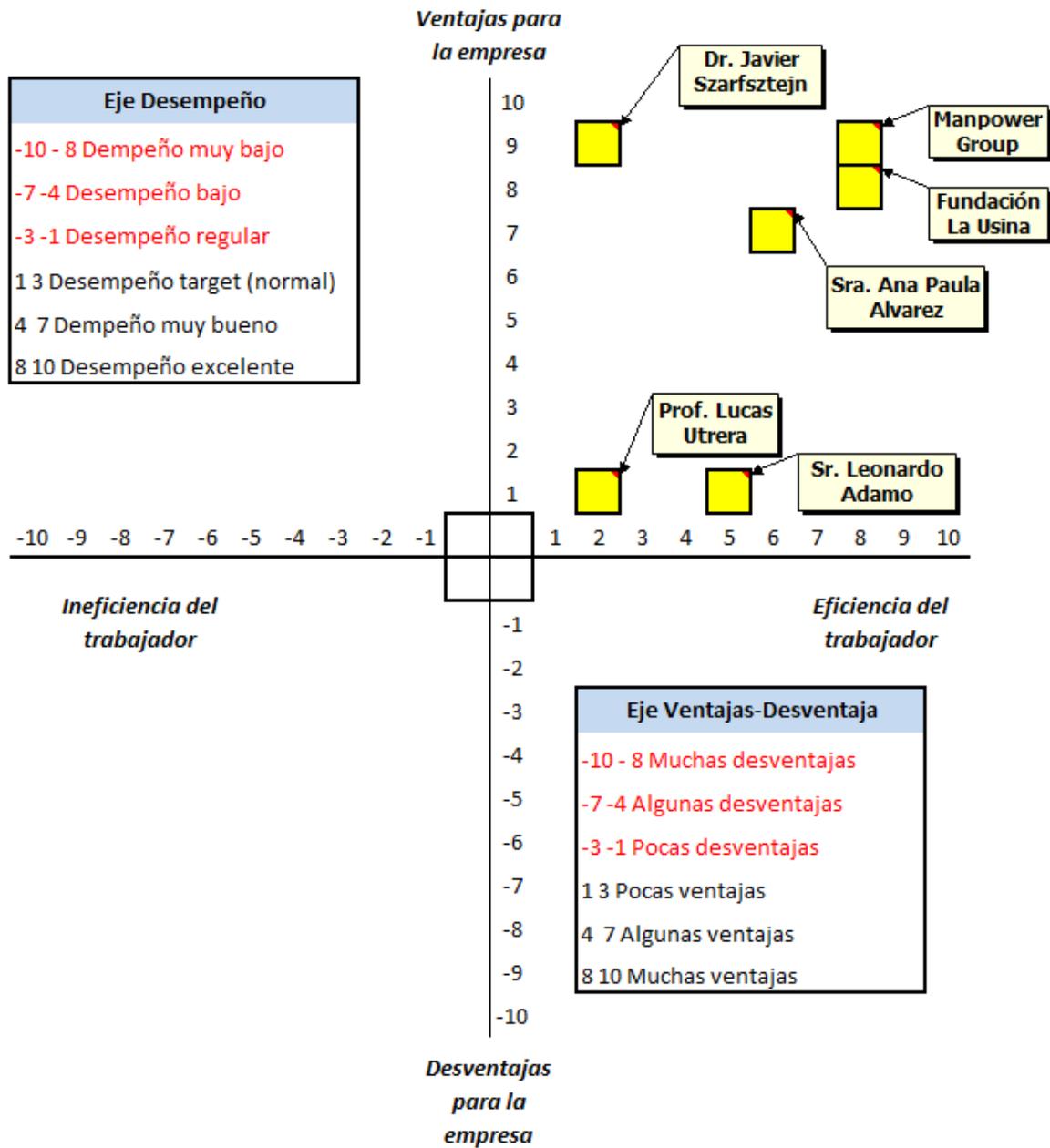
3.4 Cuadro de Resumen de Entrevistas:

A continuación consolidamos las entrevistas en un cuadro que refleja sintéticamente las respuestas de las diferentes entrevistas a nuestras preguntas.

	Pregunta 1 Selección	Pregunta 2 Posiciones	Pregunta 3 Desempeño	Pregunta 4 Interacción	Pregunta 5 Ventajas Desvent.	Pregunta 6 Demanda Laboral	Pregunta 7 Jornada Laboral	Pregunta 8 Prejuicios
Entrevista 1: Manpower Group	Proceso normal más terapeuta ocupacional	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Target y en muchos casos mejor	Excelente	V:Muchas D:Ninguna	Suficiente y en crecimiento	Normal	SI
Entrevista 2: Dr. Szarfsztejn	Proceso normal mas análisis jornada	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Target	Muy buena	V:Muchas D:Ninguna	Insuficiente pero en crecimiento	Normal con permisos por rehabilitación	SI
Entrevista 3: Prof. Utrera	Proceso normal con profesional idóneo.	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Target	Buena	V:Muchas D:Ninguna	Insuficiente	Normal con permisos por rehabilitación	SI
Entrevista 4: Sr. Adamo	Proceso normal	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Un poco mejor que el target	Muy buena	V:Muchas D:Ninguna	Insuficiente	Normal	SI
Entrevista 5: Srta Alvarez	Proceso normal	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Un poco mejor que el target	Muy Buena	V:Muchas D:Ninguna	Insuficiente	Normal	SI
Entrevista 6: La Usina	Proceso normal con profesional idóneo.	No hay posiciones por discapacidad sino por perfil	Target y en muchos casos mejor	Muy Buena	V:Muchas D:Ninguna	Insuficiente pero en crecimiento	Normal	SI

3.5 Cuadro OSGOOD:

A continuación representamos el cuadro osgood reflejando la opinión de nuestros entrevistados y ubicándolos en uno de los cuatro cuadrantes formados por el cruce de dos variables que van desde la ventajas o desventajas de las empresas que tendrían las empresas, con la eficiencia e ineficiencia de las personas con discapacidad.



Punto 4: Conclusiones e Implicancias:

A continuación pasamos a exponer las conclusiones basadas en las ocho variables anteriormente identificadas en el cuadro de metodología:

Respecto del proceso de selección hemos identificado que la mayoría de las empresas emplean un proceso tradicional, y en algunos casos es conveniente la intervención de un terapeuta ocupacional que asista con el tema, quien realiza un análisis acerca del entorno de la posición ofrecida a la persona con discapacidad. Tal como lo mencionamos en nuestra entrevista a Manpower (p.51)

En cuanto a la creencia de que cada discapacidad merece una posición determinada dentro de una organización, pudimos concluir a través de las diferentes entrevistas que no se detectaron puntos específicos que comprueben esto, lo importante es considerar el perfil del candidato independientemente de su discapacidad.

Por otro lado, al evaluar el desempeño en diferentes empresas pudimos notar que este no varía según su discapacidad, sino que se lo evalúa en base a su conducta, su conocimiento, su perfil, su profesionalismo, y demás por lo tanto, obtuvimos valores calificados como “normales” o “target” lo cual no resalta de los demás trabajadores más que por su compromiso con la empresa.

Respecto a la interacción con sus pares y superiores, los resultados que hemos obtenido en nuestra investigación han sido excelentes o muy buenos, por lo tanto hemos deducido que la interacción no suele ser conflictiva y que colabora con el buen clima laboral. No obstante reconocemos que hay relaciones más o menos positivas, pero esto sucede tanto con las personas con discapacidad, como en cualquier otra relación del día a día laboral.

Respecto a las ventajas o desventajas que las empresas tienen al contratar a una persona con discapacidad pudimos concluir que las ventajas son reales, y las desventajas apuntan a los mitos y prejuicios nombrados en el capítulo 3.2 de nuestro marco teórico. Al hablar de ventajas o desventajas que produce contratar a una persona, no dependen de la condición de capacidad o discapacidad de la misma, sino que dependen del requerimiento del puesto de la empresa, y del perfil del candidato.

Nos quedó claro a partir de nuestro cuadro de entrevistas que la demanda de personal con discapacidades por parte de la empresa es insuficiente, aunque en muchos aspectos se nota un avance en la diversidad y en cuanto a la responsabilidad social, sigue sin cubrir las necesidades laborales de todas las personas que padecen alguna discapacidad, inclusive, dejando de lado el desempleo.

Al hablar de la jornada laboral de los empleados con discapacidades nos dimos cuenta de que su jornada laboral en general no difiere de las demás jornadas, salvo en algunos casos puntuales que se utilizan permisos de rehabilitación en caso de que coincida con el horario de trabajo, pero esto no debería ser un problema para la empresa.

Todas las empresas responden que existen prejuicios, y nosotros los notamos mientras realizamos nuestro trabajo de investigación, y es por eso que nos resulta importante la exposición de este trabajo, ya que muchos de los prejuicios son producto de mitos que nos propusimos desmentir.

Por lo tanto, nuestra conclusión busca responder a nuestra pregunta al inicio de nuestra tesis, sin embargo no logramos encontrar una sola respuesta, sino que logramos construir a partir de los datos sociales, las entrevistas a especialistas, a empresas y a empleados con discapacidades la teoría de que no se debería

colocar en un escenario diferente a una persona con discapacidad al momento de contratarla, sino evaluarla bajo las mismas condiciones que al resto.

Sin embargo, hemos logrado reconocer que a partir de los mitos y prejuicios nace la ignorancia, la cual genera miedo en los empleadores a la hora de realizar una búsqueda laboral y predispone a los mismos de manera incorrecta dejando afuera del mercado laboral a muchas personas que padecen distintas discapacidades.

Podemos mencionar dos posibles soluciones al problema que encontramos en nuestra conclusión:

La primera implicancia tiene que ver con la formación del colega de recursos humanos, sugerimos incluir dentro de las materias propias de la carrera, prácticas y conceptos acerca de la contratación, desarrollo y desvinculación de personas con discapacidades.

La segunda implicancia tiene que ver con el colega de recursos humanos que ya está insertado en el mercado laboral y que forma parte de la falta de información.

Proponemos que se creen cursos informativos de carácter obligatorio por parte de las fundaciones respaldadas por el estado que sirvan de formación a estos colegas.

De estas dos maneras lograríamos formar profesionales conscientes de la realidad laboral de las personas que padecen discapacidades.

Bibliografía:

- Argentina, Ley Nacional Nro. 22.431, *Sistema de protección integral de las personas discapacitadas*.
http://www.integrando.org.ar/juridico/proteccion_integral_22431.htm
- Argentina, Ley Nro. 26.378, 2/9/2008, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, art 27.
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>
- Argentina, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (**INDEC**), noviembre de 2002 y abril de 2003.
http://www.indec.mecon.gov.ar/webcenso/endi/index_endi.asp
- Cáceres C. Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. (En línea). *Auditio: Revista electrónica de audiolología*. 1 Noviembre 2004, vol. 2(3), pp. 74-77.
<http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>
- Clarín.com, Carlos Galván, 14.04.2007. Recuperado 19 de octubre de 2013. <http://www.clarin.com/diario/2007/04/14/sociedad/s-05015.htm>
- Comisión Nacional Asesora Para La Integración de Personas Discapacitadas, dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, y a la Superintendencia de Servicios de Salud dependiente del Ministerio de Salud.
http://www.integrando.org.ar/juridico/proteccion_integral_22431.htm

- Dirección General de Estadísticas y Censos, Gobierno de Córdoba,. Recuperado el 5 de noviembre de 2013. 2002-2003
<http://estadistica.cba.gov.ar/Encuestas/PersonasconDiscapacidad/tabid/440/language/es-AR/Default.aspx>
- Guioteca.com. Recuperado el 20 de Octubre de 2013.
<http://www.guioteca.com/rse/siete-razones-para-que-las-empresas-contraten-a-personas-con-discapacidad/>
- INADI, *Discriminación por aspecto físico*, en *Buenas prácticas en la comunicación pública*, Buenos Aires, INADI, 2012.
<http://inadi.gob.ar/comunicacion/informes/aspectofisico/>
- Inclúyeme.com. Recuperado el 21 de noviembre de 2013.
<http://www.incluyeme.com/mitos-y-prejuicios-en-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) *ENDI*
www.indec.mecon.gov.ar/webcenso/endi/index_endi.as entre noviembre de 2002 y abril de 2003
- La Usina, *Beneficios de la empleabilidad de trabajadores con discapacidad: de la intención a la acción*, 2013. www.lausina.org.ar/info@lausina.org
- Ley nacional 20.745, Art.1 Bs. As., 23/5/73.rt. (23/5/1979.)
www.infoleg.gov.ar.com
- Ministerio de trabajo de la provincia de Buenos Aires, *BENEFICIOS QUE RECIBE UNA EMPRESA AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD*, <http://www.trabajo.gba.gov.ar/seclas/beneficios.asp>
- Naciones Unidas, *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*; A/RES/48/96; 4 de marzo de 1994.

- Naciones Unidas, Consejo Económico y Social E/CN.5/2005/5.
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/srreportdec04-s.pdf>
- Observatorio de Políticas Públicas. Coordinación General de Administradores Gubernamentales de Jefaturas de Gabinetes de Ministros.
www.sgp.gob.ar/contenidos/ag/.../11_OPP_2007_DISCAPACIDAD.pdf
- Organización Mundial de la Salud, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, 2001, p247.*
- Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre discapacidad, Informe producido por la OMS y el Grupo del Banco mundial.* 9 de junio del 2011 <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Real Academia Española © Todos los derechos reservados. Mito y Prejuicio. Recuperado el 20 de noviembre de 2013.
<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=mito;>
<http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=prejuicio>
- Tapia, Iván 2002, Especialista en Educación de Ciegos (U.Ch.); *PSICOLOGÍA DE LA CEGUERA,*
http://www.integrando.org.ar/datosdeinteres/it_psicologia_ceguera.htm
- WordReference.com © Copyright. Mito y Prejuicio. Recuperado el 20 de noviembre de 2013.
<http://www.wordreference.com/definicion/mito;>
<http://es.wikipedia.org/wiki/Prejuicio>