



Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Recursos Humanos

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL

*INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES
MOTRICES Y SENSORIALES EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE
BUENOS AIRES*

Alumnos:

Berón, Florencia María LU: 1040614

Lacunza, Franco Andrés LU: 1040393

Docentes:

De Arteche, Mónica Regina

Polifrone, Eliana

Año 2015

Índice	
Abstract	6
1. Justificación	8
1.1 Problema de Investigación	8
1.2 Pregunta de Investigación	9
1.3 Objetivos de Investigación	9
1.4 Alcance de la Investigación.....	9
2. Marco Teórico.....	11
2.1 Introducción	11
2.2 Capítulo 1: Escenario Actual de la discapacidad en La República Argentina	12
2.2.1 Situación Actual de la Discapacidad en Argentina: INDEC	12
2.2.2 Organismos que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad.....	14
2.2.3 El rol del Estado Nacional en la inserción laboral de Personas con Discapacidad	21
2.2.4 Otras leyes que regulan la inserción laboral de personas con discapacidad.	22
2.2.5 Educación Inclusiva. Informe del INADI	25
2.3 Capítulo 2: Discapacidad	28
2.3.1 Tipos de discapacidad y características.....	28
2.4 Capítulo 3: Distintos abordajes sociológicos	38
2.4.1 Construcción social de la realidad.....	38
2.4.2 La cultura organizacional: los valores como médula	41
2.4.3 Procedimientos organizacionales de reclutamiento y selección	42
2.4.4 Discriminación como violencia hacia el “otro diferente”. Datos del INADI....	44
3. Metodología.....	48
3.1 Paradigma.....	48
3.2 Tipo de investigación	48
3.3 Instrumentos	49

3.4 Cuadro de indicadores.....	50
4 Trabajo de Campo	52
4.1 Caso 1: Telecom Argentina S.A.....	53
4.1.1 Análisis de entrevista TELECOM ARGENTINA S.A. – María Mercedes Di Maggio, Analista Sr. de Cultura Organizacional en Telecom Argentina.	54
4.2 Caso 2: ERNST & YOUNG SERVICIOS PROFESIONALES DE AUDITORIA Y ASESORIAS LIMITADA	59
4.2.1 Análisis de entrevista ERNST & YOUNG SERVICIOS PROFESIONALES DE AUDITORIA Y ASESORIAS LIMITADA - Natalia Scquizzato, HR Sr Manager a cargo de Selección de Personal de Ernst&Young.....	59
4.3 Caso 3: Securitas Argentina S.A.	63
4.3.1 Análisis de entrevista a Securitas Argentina S.A. - Gladys Rodriguez, Coordinadora del equipo médico-psicosocial y programas especiales de Securitas Argentina S.A.	63
4.4 Caso 4: YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) S.A.	67
4.4.1 Análisis de entrevista a YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) S.A. - Nelson Ignacio Fredes, Gestión de Talento, Vicepresidencia de Recursos Humanos de YPF.	67
4.5 Caso 5: IBM Argentina S.R.L.....	71
4.5.1 Análisis de entrevista a IBM Argentina S.R.L. - Daniel Marcuzzi, Business Process Advisor & Project Manager Business Operations, South America en IBM Global Technology Services.	71
4.6 Caso 6: Accenture Argentina	76
4.6.1 Análisis de entrevista a Accenture Argentina – Melina Casabene, Analista de Selección en Accenture Argentina.	76
4.7 Observación Participante: Reunión Mensual CEC, 10 de Noviembre de 2015	82
4.7.1 Análisis Disertación Yamil Santoro.....	83
4.7.2 Análisis Presentación Proyecto NIDO, trabajo en conjunto COPIDIS-ACCENTURE.	88
4.8 Gráfico - Diferencial Semántico	90
5 Conclusiones	93

6 Implicancias.....	97
7 Anexos.....	99
Anexo I: Población en viviendas particulares, con dificultad o limitación permanente por grupo de edad y sexo.....	99
Anexo II: Población en viviendas particulares por tipo de dificultad permanente según sexo y grupo de edad.....	102
Anexo III: Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente por condición de alfabetismo según sexo.....	106
Anexo IV: Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente con analfabetismo por edad.....	107
Anexo V: Población de 3 años y más con dificultad o limitación permanente por asistencia escolar según grupo de edad.....	107
Anexo VI: Tasa de empleo de la población con dificultad o limitación permanente por provincia.....	108
Anexo VII: Población con dificultad o limitación permanente de 3 años y más por uso de computadora.....	109
Anexo VIII: Obreros o empleados con dificultad o limitación permanente por sector laboral.....	110
Anexo IX: Denuncias por discriminación según ámbito.....	110
Anexo X: Entrevista a Mercedes Di Maggio – Analista Sr. de Cultura Organizacional en Telecom Argentina.....	111
Anexo XI: Entrevista a Natalia Scquizzato – HR Sr Manager a cargo de Selección de Personal de Ernst&Young.....	120
Anexo XII: Entrevista a Gladys Rodriguez – Coordinadora del equipo médico-psicosocial y programas especiales de Securitas Argentina SA.....	123
Anexo XIII: Entrevista a Nelson Ignacio Fredes – Gestión de Talento, Vicepresidencia de Recursos Humanos de YPF.....	127
Anexo XIV: Entrevista a Daniel Marcuzzi – Business Process Advisor & Project Manager Business Operations, South America en IBM Global Technology Services.....	130
Anexo XV: Entrevista a Melina Casabene – Analista de Selección en ACCENTURE Argentina.....	135

8 Bibliografia..... 139

Abstract

Partiendo del deseo de una sociedad más justa y equitativa, y teniendo en cuenta las dificultades que atraviesan las personas de los sectores más vulnerables, esta investigación se ha enfocado en analizar la situación de las personas con discapacidad, debido al grado de inferioridad y marginación que afrontan a lo largo de sus vidas.

Considerando este supuesto, las personas con discapacidad afrontan diversas dificultades para formar parte de los distintos sectores de la sociedad. Podemos mencionar, entre otros, el sistema educativo, las instituciones asistenciales (salud) y el acceso a los puestos de trabajo para su formación profesional.

Según datos del INDEC, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, habitan 2.890.151 personas. De las cuales el 14% (409.135) manifiesta poseer alguna discapacidad. Cabe destacar que sólo el 43% de estos, se encuentra empleado.

Teniendo en cuenta que la formación profesional transforma la calidad de vida de una persona, en el siguiente trabajo se analizó la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Se ha optado por orientar dicho análisis a la Ciudad de Buenos Aires considerado el corazón de la Argentina y una región ejemplar para el resto del país.

Para ello, se comenzó consultando e interpretando distintas políticas de estado, informes de alcance mundial, diversos organismos adentrados en la temática de la discapacidad -entre otros- que formaron las bases teóricas de la presente investigación.

Luego, con el fin de obtener resultados más reales y concretos, se ha llevado adelante un estudio de casos múltiples mediante entrevistas a seis empresas de diversas industrias que tienen incorporadas personas con discapacidad. Además, se concurrió al encuentro mensual del Club de Empresas Comprometidas de Noviembre.

El objetivo de dichas reuniones fue conocer cuáles son las percepciones acerca de la discapacidad que tienen estas empresas, cuáles son las barreras que enfrentan las personas con discapacidad y de qué forma el área de Recursos Humanos contribuye a la incorporación de personas con discapacidad.

Se ha concluido, que las empresas actualmente exigen altos niveles de educación en las personas con discapacidad que no son alcanzados por ser esta una de las principales barreras que enfrentan. Además, existe cierta falta de información respecto a los beneficios y costos asociados con la empleabilidad de personas con discapacidad que generan prejuicios en quienes toman las decisiones. Por último se concluyó, que el área de Recursos Humanos a través de sus acciones, cumple un rol fundamental respecto a la promoción de una cultura organizacional inclusiva.

1. Justificación

1.1 Problema de Investigación

En el presente trabajo de investigación se llevará a cabo un análisis sobre un conjunto de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que tienen como política la incorporación de personas con discapacidades motrices y sensoriales.

Según la OIT, una de cada siete personas en el mundo – aproximadamente un billón de personas – tiene alguna discapacidad. Se estima que entre 785 y 975 millones están en edad de trabajar. Aunque muchas de las personas con discapacidad han logrado conseguir un empleo y se han integrado plenamente en la sociedad, este grupo suele enfrentar condiciones desproporcionadas de pobreza y desempleo. La falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral están entre las principales causas que explican este fenómeno.

Consideramos necesario observar los distintos casos, y en base a eso, determinar cuáles son las percepciones de quienes llevan a cabo el proceso, al momento de incorporar personas con las discapacidades mencionadas anteriormente.

En este sentido, intentaremos descubrir cuál es el rol que cumple el área de Recursos Humanos durante todos los procesos que atraviesa la persona dentro de la organización.

El no reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de la diversidad que compone el mundo hace que las personas con discapacidades motrices y sensoriales estén excluidas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través del “Informe Mundial sobre la discapacidad” establece que en general, en todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados académicos, una menor participación económica y tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios como la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información.

Según la Real Academia Española (Madrid, 2014), “discapacitado/da” se define como “Dicho de una persona: que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades

cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

Considerando que la definición presentada anteriormente abarca la discapacidad en sus diversas formas, este trabajo estará orientado a discapacidades motrices y sensoriales (personas que no poseen alteraciones en sus capacidades intelectuales y cognitivas).

1.2 Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las percepciones acerca de la discapacidad que tienen las empresas que incorporan personas con discapacidades motrices y sensoriales en CABA? ¿De qué manera el área de Recursos Humanos colabora en la inserción?

1.3 Objetivos de Investigación

Describir cuál es la situación actual de la discapacidad en la República Argentina y cuáles son los organismos que trabajan en la promoción de la inserción.

Describir la discapacidad motriz y sensorial, y sus principales características.

Identificar cuáles son los beneficios y las barreras que perciben las empresas que deciden incorporar personas con discapacidades motrices y sensoriales en el mercado laboral de la Ciudad de Buenos Aires.

Determinar si la inserción laboral en CABA es una práctica que se va institucionalizando, o “contagiando” entre las empresas.

Reflexionar de qué manera el área de Recursos Humanos acompaña la incorporación de este personal.

1.4 Alcance de la Investigación

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad el análisis de la inserción laboral de personas con discapacidades motrices y sensoriales, quedando excluidas de su alcance, las personas que posean discapacidad intelectual y visceral.

Cabe aclarar que los datos utilizados para el análisis y la obtención de resultados, fueron relevados durante el año 2015.

La investigación abarca seis casos de empresas de distintos rubros del sector privado, referentes en sus respectivos mercados, que llevan a cabo la incorporación de personas con discapacidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Las empresas seleccionadas resultan representativas y de gran valor para la investigación, debido a su trayectoria en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. Algunas de ellas, han sido pioneras, e incentivo para muchas otras, que a lo largo de los años han ido desarrollando acciones inclusivas.

2. Marco Teórico

2.1 Introducción

Con el objetivo de llevar a cabo la investigación, se presenta a continuación una aproximación teórica del objeto de estudio: la inserción laboral de personas con discapacidades motrices y sensoriales.

En primer lugar, se establecen datos estadísticos actuales a fin de conocer cuál es la situación actual en la República Argentina, y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en particular y algunos de los organismos que trabajan en la promoción de la inserción.

En segundo lugar, se desarrollan conceptos necesarios para la investigación. Principalmente el concepto de discapacidad, las clasificaciones, causas y características de cada una.

Luego se analiza desde una mirada sociológica la subjetividad individual, y la construcción de la realidad social, el concepto de discriminación, y el rol del Estado en la institucionalización de las prácticas de inserción.

2.2 Capítulo 1: Escenario Actual de la discapacidad en La República Argentina

2.2.1 Situación Actual de la Discapacidad en Argentina: INDEC

La inclusión y la ampliación de derechos es una política de Estado que la República Argentina ha promovido y desarrollado a lo largo de la última década. Las personas con discapacidad y otros colectivos históricamente relegados tales como pueblos originarios y afro-descendientes, entre otros, fueron protagonistas de esta decisión política.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), en sintonía con esa política de Estado, trabajó conjuntamente con distintos organismos gubernamentales y sectores de la sociedad civil para llevar a cabo el Censo 2010, operativo estadístico en el que se asignó relevante importancia a la temática de la discapacidad.

Según el Censo realizado por el INDEC (2010), de 39.671.131 personas que habitan en el territorio argentino, 5.114.190 poseen alguna discapacidad. Esta cifra incluye personas que cuentan con certificado de discapacidad y aquellas que no lo poseen, pero declaran tener alguna dificultad o limitación permanente para ver, oír, moverse, entender o aprender. Esta cifra representa el 12,9% de la población.

De las 5.114.190 personas con dificultad o limitación permanente, 2.263.175 son varones (representan el 11,7% del total de la población masculina en la República Argentina) y representan el 55,75% del total de las personas con discapacidad. El otro 2.851.015 corresponde a mujeres, (representan el 14% del total de la población femenina en nuestro país) y representan el 44,25% restante, del total de las personas con discapacidad. *(ANEXO I)*

El Censo del INDEC (2010) considera “personas con dificultad o limitación permanente” a aquellas que declaran tener “limitación en las actividades diarias y restricciones en la participación, que se originan en una deficiencia (ver, oír, caminar, agarrar objetos, entender, aprender, etc.) y que afectan a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.

Continuando con el censo llevado a cabo por el INDEC (2010), del total de personas que poseen discapacidad, 3.272.945 corresponden a dificultades visuales (59,5%), 945.168 dificultades auditivas (8,3%), 881.199 dificultad motora superior (3,8%),

1.929.458 dificultad motora inferior (20%), y 824.407 corresponde a discapacidades cognitivas (8,4%). (ANEXO II)

Considerando que el nivel de educación es un factor fundamental para la inserción laboral, se cree adecuado analizar las cifras que se obtuvieron respecto a esta materia en el Censo llevado a cabo por el INDEC en el año 2010.

La tasa de alfabetismo para las PDLP (personas con dificultad o limitación permanente), es de 93,5% mientras que el 6,5% restante representa a la población analfabeta. Este último valor es superior a la media nacional que es de 1,9%. También se observa que las mujeres tienen mayor proporción de población alfabetizada que los varones. (ANEXO III)

El INDEC analiza también los porcentajes de analfabetismo de acuerdo a los grupos de edad. Se observa en este sentido, que se presentan porcentajes elevados en los primeros grupos etarios, y a partir de los 35 años se observa una meseta que desciende levemente con el correr de los años. (ANEXO IV)

Seguramente el impacto de las DLP (dificultades o limitaciones permanentes) en los recién nacidos y los niños pequeños es decisivo en el proceso de alfabetización de esta población. Debido a la concentración de personas que desde edades tempranas presentan alguna dificultad y probablemente no pueden completar o incluso iniciar el proceso de alfabetización, los porcentajes de analfabetismo son elevados en los grupos de jóvenes.

Sin embargo, también se puede observar que en todos los grupos de edad, los más altos niveles de analfabetismo se observan en las dificultades cognitivas.

Del total de las PDLP de 3 años y más de edad, un 14,4% asiste a un establecimiento educativo, mientras un 80,4% asistió en algún momento y el 5,2% restante nunca asistió. (ANEXO V)

Si se analizan los porcentajes de asistencia por edad, se puede observar que a partir del grupo de 3 a 4 años hasta el de 6 a 11 años, los valores ascienden llegando a casi el 97% de asistencia. Respecto a quienes asistieron, el porcentaje más alto corresponde a la franja etaria de 30 años y más. Si se analiza la población que nunca asistió, es en el tramo de 3 a 4 años donde se concentra un porcentaje mayor de población en esa condición, con un 46,4%. Dicho porcentaje disminuye a partir de los 5 años, donde la escolaridad es obligatoria.

El INDEC también hace un análisis en cuanto a la ocupación de las PDLP, en principio para dar cuenta de sus posibilidades de inserción laboral.

De las 4.701.685 personas con DLP de 14 años y más, el 47,7% corresponde a la Población Económicamente Activa (PEA); en términos absolutos: 2.241.897 personas.

Del total de la población económicamente activa, ocupados son 2.095.24, mientras que los desocupados son 146.657.

Las tasas de empleo de PDLP varía de acuerdo a la provincia que se observe, sin embargo, de manera orientativa podemos nombrar que la provincia con la mayor tasa de empleo es Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur con un 60,6%, y la menor tasa de empleo es Entre Ríos, con un 39,6%.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires habitan 2.890.151 personas. De las cuales el 14% (409.135) manifiesta poseer alguna discapacidad. Cabe destacar que sólo el 43% de estos, se encuentra empleado. (ANEXO VI)

Un dato adicional es que se observa que el 26,1% de las PDLP mayores a 3 años, utiliza computadora mientras que casi el 74% no lo hace. (ANEXO VII)

Del total de PDLP ocupados, el 60,1% pertenece a obreros o empleados. De ese porcentaje, el 68,9% trabaja en el sector privado, mientras que el 31,1% restante, lo hace en el sector público. (ANEXO VIII)

2.2.2 Organismos que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad

Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS)

Es un organismo que depende del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Tiene como objetivo la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en la Ciudad de Buenos Aires.

Dentro del mismo organismo, la persona con discapacidad tiene la posibilidad de acceder a una Guía de Discapacidad (que brinda información acerca de beneficios y derechos para poder acrecentar sus posibilidades de inclusión en la Ciudad de Buenos Aires), inscribirse en tanto en el Registro Único Laboral para Aspirantes con Discapacidad a Empleo Público de COPIDIS, como así también en un programa de becas de estudio y capacitación laboral (que busca promover el acceso a la educación

terciaria y universitaria, la formación profesional y la capacitación continua de las personas con discapacidad).

Además este organismo articula actividades de orientación, asesoramiento, apoyo técnico y subsidios económicos para fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil que se dedican a la promoción y la asistencia de las personas con discapacidad y se desempeñan en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (COPIDIS, 2012-2015)

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Es un organismo descentralizado que pertenece al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

El Área de Discapacidad del INADI, dependiente de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, tiene por objetivo contribuir al desarrollo de políticas públicas que promuevan el modelo social de la discapacidad, haciendo especial hincapié en el respeto de los principios de autonomía individual, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad, participación efectiva y aceptación de la diversidad de las personas con discapacidad, comunicación accesible, la inclusión laboral, y la educación inclusiva.

Fundación Par

Fundación PAR es un organismo no gubernamental encargado de la inserción laboral de personas con discapacidad. Ofrece servicios gratuitos tanto a personas como a empresas.

Su objetivo primordial es capacitar y acompañar a los trabajadores con discapacidad para que puedan incluirse en el mercado laboral de forma competitiva.

El seguimiento que Fundación Par hace es integral. Brindan a las personas la posibilidad de formar parte de su base de datos y participar en búsquedas laborales de distintas empresas y organizaciones.

Otorga capacitaciones en diferentes áreas para favorecer la inserción laboral: cursos de informática, redes sociales e internet, gestión de agenda y búsqueda de empleo online.

Fundación Par acompaña durante el proceso de búsqueda y brinda todo el asesoramiento necesario. Además, acompaña durante los tres primeros meses de prueba.

Fundación Par brinda servicios también de forma integral para acompañar a las instituciones durante todo el proceso de incorporación de trabajadores con discapacidad:

La Fundación realiza visitas empresarias para brindar toda la información necesaria para la contratación de personal con discapacidad. Además acompaña y asesora esas empresas en la adaptación del puesto de trabajo desde la perspectiva de RRHH.

Realiza Workshops con un equipo especializado para abordar barreras a la inclusión en los distintos grupos promoviendo una cultura organizacional inclusiva con el objetivo de cambiar el paradigma de las empresas.

Por ejemplo, en IBM Argentina se realizaron 3 talleres por solicitud directa de la empresa en 2014, con el fin de abordar los obstáculos y temores con los que se encuentran los profesionales en el momento de incluir a una PcD a los equipos de trabajo. Se trabajó en las 3 diferentes sedes de la empresa en Buenos Aires con un total de 60 participantes.

También Fundación Par realiza procesos de búsqueda y selección de postulantes en función de los requerimientos de la organización que los contacta a fin de promover la inserción de personas con discapacidad. Una vez contratado el personal, brindan Coaching durante los primeros tres meses para el responsable a cargo del trabajador con discapacidad, facilitando el proceso de inducción además de abordar cualquier inquietud que pudiera presentarse.

Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

Es un organismo que depende del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, perteneciente a la Presidencia de la Nación.

Tiene como objetivos principales coordinar, normatizar, asesorar, promover y difundir con carácter nacional, todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente a la integración de las personas con discapacidad, asegurando una equitativa distribución y acceso a los beneficios que se instituyan.

Entre sus funciones más importantes, el CONADIS se encarga de la elaboración de proyectos y programas que permitan la implementación de políticas específicas sobre la integración de personas con discapacidad, con intervención de los organismos nacionales, provinciales y municipales correspondientes y la participación de organizaciones privadas de o para personas con discapacidad, participando en la elaboración de iniciativas destinadas a concretar los objetivos previstos.

Además el CONADIS se propone gestionar la integración de fondos especiales con el fin de favorecer la integración de personas con discapacidad y estimular programas de investigación vinculadas con el área.

También dicho organismo tiene como objetivo Intervenir en la elaboración de planes y programas destinados a la formación y perfeccionamiento de recursos humanos especializados en la asistencia a personas con discapacidad, y organizar y mantener actualizado un Centro de Información y Documentación computarizado en relación con la temática de la discapacidad.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Organismo nacional que ofrece programas de empleo y de formación profesional para aumentar y mejorar el empleo de los trabajadores con discapacidad. La Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad lleva adelante los lineamientos que el Ministerio propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. El objetivo principal es asegurar la igualdad de oportunidades laborales para todos los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. En conjunto con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, y a través de las Oficinas de Empleo, se desarrollan y se llevan a cabo acciones y programas de empleo orientados a mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad.

Club de Empresas Comprometidas (CEC)

Es un Club de Empresas Comprometidas (CEC) no gubernamental integrado por organizaciones del sector público, privado y social con el objetivo de promover la inserción laboral de personas con discapacidad. Tiene como objetivo consolidar a nivel nacional una Red Formal de Empresas (públicas o privadas) que sean promotoras de oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad, mejorando la empleabilidad, facilitando su contratación, desarrollo y reinserción laboral.

La Usina Asociación Civil

La Usina es una asociación civil sin fines de lucro que nació en el año 2002 por iniciativa de un grupo de ciudadanos, con y sin discapacidades, comprometidos en concientizar a la comunidad sobre la visibilidad de las personas con discapacidad, intentando modificar la mirada que devalúa la diferencia.

La Usina es un organismo que se dedica a generar empleo sustentable, y a brindar asesoramiento a empresas en la temática discapacidad para la incorporación de trabajadores, la atención a clientes y el fortalecimiento de la gestión de Diversidad.

En caso de que una empresa desee contratar personal con discapacidad, un profesional experto la orienta. Además, la Usina lleva a cabo una evaluación funcional de los puestos de trabajo, analizando las áreas o sectores que defina la organización, luego de ello, proveen un informe final con recomendaciones sobre modificaciones o reformas mínimas a realizar.

La Usina también se encarga de brindar herramientas al personal de RRHH para utilizar a la hora de entrevistar y seleccionar a personas con discapacidad y así evaluar su capacidad productiva para el puesto a cubrir.

Por último, colaboran en la implementación de las estrategias de comunicación interna, ya sea para sensibilizar, como para comunicar las acciones de la compañía vinculadas a la discapacidad.

Asociación Mutual Israelita Argentina (AMIA)

El Servicio de Empleo de AMIA surgió en el año 1974 como una bolsa de trabajo, dependiente del Área de Acción Social. El objetivo era otorgar la oportunidad de obtener un empleo a quienes se acercaban a buscar ayuda. Se priorizaba brindar la posibilidad de conseguir su propio sustento antes que otorgar un subsidio económico.

La bolsa de trabajo, entonces, se encargaba de buscar oportunidades laborales para quienes se encontraban desempleados, y al mismo tiempo brindaba un servicio gratuito a las empresas para conseguir personal.

Basándose en el éxito alcanzado, en el año 2001 la AMIA firmó un acuerdo con el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) para la creación de una Red de Oficinas de Empleo que amplíe los servicios para empresas y postulantes, a fin de ayudarlos a reducir el impacto de la crisis económica argentina.

En la actualidad son 11 las oficinas abiertas ubicadas en las principales localidades del país. El servicio de empleo de AMIA cuenta con una base de postulantes de más de 700.000 candidatos y 14.000 empresas clientes.

Por otro lado, el organismo brinda servicios de capacitación y consultoría. En cuanto a los servicios gratuitos para postulantes, ofrecen Talleres de Estrategias para la Búsqueda de Empleo y Club de Empleo, además de las múltiples capacitaciones presenciales y a distancia. Todos los servicios para los postulantes son abiertos a toda la comunidad y no hay requisitos para utilizarlos.

En función a lo declarado como su Visión, desde el 2001 el Servicio de Empleo viene trabajando para convertirse en un referente de la Red Nacional de Oficinas de Empleo.

ALPI

ALPI surge en el año 1943 con el objetivo de llevar a cabo la rehabilitación de niños que sufrían parálisis como consecuencia de la Poliomiélitis. Con el avance de los años, su misión fue ser un instituto líder en diagnóstico, tratamiento, investigación y docencia de patologías neuro-ortopédicas orientado a la rehabilitación funcional y quirúrgica de pacientes pediátricos y adultos.

ALPI ofrece el servicio de relevamiento de accesibilidad a aquellas empresas u organizaciones que en forma voluntaria deseen obtener dicha certificación como parte de su Responsabilidad Social Empresaria y para demostrar su compromiso con la mejora de la calidad de vida y la inserción social, posicionándose como accesible frente a la discapacidad motriz.

“Más Integración, Menos Barreras” se llama el programa de ALPI que pretende ser una iniciativa para fomentar la integración de personas con discapacidad. Dentro de este marco, la certificación consiste en una evaluación práctica de la accesibilidad real en sus lugares.

Es aplicable para personas con discapacidad motriz permanente o temporaria; pueden ser edificios o ámbitos urbanos, públicos o privados ligados a actividades educacionales, sociales, laborales, comerciales y/o gubernamentales

Este trabajo que estamos iniciando le permitirá a ALPI producir un impacto significativo más allá de la rehabilitación tradicional, constituyéndose como una organización en

pos de la construcción social dentro del lugar de interés. La misma la realiza un equipo de evaluadores, entre éstos un usuario de silla de ruedas.

ADEEI (Asociación para el Desarrollo de la Educación Especial y la Integración)

Es una ONG, una asociación civil sin fines de lucro, cuya prioridad es desarrollar acciones a favor de las personas con discapacidad a partir de una respuesta integradora para su inclusión escolar, laboral y social.

El proyecto de Integración Laboral que se desarrolla en ADEEI responde a necesidades concretas del individuo y al reconocimiento del aporte del trabajo a este objetivo general.

Para ello tiende a la generación de las llamadas competencias laborales, entendidas éstas como “la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo, movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los Objetivos que tal actividad supone”.

Esta área está implementada en los siguientes servicios:

-Servicio de evaluación y orientación: evaluar, orientar y asesorar a personas con discapacidad y sus familias para promover la adecuada inclusión social y laboral, ya sea a través de los servicios de ADEEI o realizando derivaciones adecuadas. Trabajar en red con otras instituciones u organismos a fin de optimizar los recursos disponibles. Dar respuesta a las necesidades de la población en cuanto a información, derechos, beneficios, etc.

- Servicio de asesoramiento laboral y grupos: Lograr la habilitación laboral de población con discapacidad para posibilitar su inserción en el mundo del trabajo ya sea este competitivo, protegido, empresa social, pequeña y mediana empresa, empleo con apoyo, grupos laborales protegidos, etc.

- Servicio de prestaciones de apoyo: Brindar a personas con diferentes tipos de discapacidad los apoyos para alcanzar su inclusión social y laboral.

- Servicio de formación laboral integrada: Brindar apoyo a la formación laboral a jóvenes y adultos con discapacidad, para su integración laboral y social; evaluar en cada caso en particular las condiciones psicofísicas y funcionales para acceder a una capacitación en un sistema educativo y en un contexto laboral adecuado; brindar

asesoramiento técnico a las instituciones de formación laboral y a sus docentes.; orientar y acompañar a la persona y a la familia en el proceso de Integración.

- Servicio de colocación laboral: Integrar o reintegrar a la persona a una actividad productiva, remunerada, acorde con sus capacidades y que satisfaga sus necesidades; y gestionar puestos de trabajo en los diferentes ámbitos.

2.2.3 El rol del Estado Nacional en la inserción laboral de Personas con Discapacidad

El Estado Nacional juega un rol fundamental en la institucionalización de las prácticas que incluyen la inserción laboral de personas con discapacidad. Su papel consiste en brindar herramientas, principalmente en materia legal, que promueva dichas prácticas.

El proceso de reconstrucción del Estado iniciado en el año 2003 implicó un cambio de paradigma que significó el reconocimiento, promoción y protección de los derechos humanos como pilar fundamental en la concepción y diagramación de las políticas públicas implementadas por el Estado Nacional, comprometido en formar y empoderar en este sentido a la ciudadanía (INADI, 2015).

Desde el INADI (INADI, 2015) se acompaña y alienta el desarrollo de políticas públicas que tengan como objetivo principal el acceso a derechos por parte de grupos tradicionalmente vulnerados, como una forma de reparación histórica con aquellos que, durante muchos años, vieron transgredida su ciudadanía.

La lucha por la inclusión y por el cumplimiento de la normativa debe ser entendida y respaldada por el Estado mediante el diseño e implementación de políticas públicas tendientes a empoderar al colectivo.

En los últimos años, el Estado Nacional ha sancionado un conjunto de normas con el objetivo de superar las barreras que impiden el acceso y pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Con la finalidad de seguir consolidando el proceso de reconocimiento de derechos de personas con discapacidad, el Poder Ejecutivo Nacional emitió el Decreto Número 38 de 2004 por medio del cual se establece que el certificado de discapacidad previsto por la Ley Número 22.431 y su modificatoria será documento válido para acceder al derecho de gratuidad para viajar en los distintos tipos de transporte colectivo terrestre.

A su vez ratificó, en el año 2008, mediante la Ley Número 26.738, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, norma que, como expusimos en los párrafos precedentes, representa el cambio de paradigma hacia un “modelo social de la discapacidad”.

En el Artículo 4º, punto 1, de la referida Convención se establecieron, entre otras obligaciones generales de los Estados Partes, las de asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, adoptando todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.

En tal sentido, en 2010, por Decreto Número 312 se reglamentó la Ley Número 22.431 sobre Sistema Integral de Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Asimismo, el Gobierno Nacional creó, por Decreto Número 1375 de 2011, el “Programa Nacional de Asistencia para las Personas con Discapacidad en sus Relaciones con la Administración de Justicia” (ADAJUS) cuyo objetivo es garantizar el efectivo acceso a la justicia de las personas con discapacidad mediante un conjunto de acciones que reduzcan las dificultades y barreras existentes, a saber: capacitación de sus recursos humanos, accesibilidad de la información, orientación y asistencia en los trámites, entre otras.

En el marco del compromiso asumido por el Estado Nacional adhiriendo a la mencionada Convención, en 2011 el Poder Ejecutivo Nacional emitió el Decreto Número 806 mediante el cual se establece la creación del Observatorio de la Discapacidad en el ámbito de la CONADIS y cuyas funciones consisten en generar, difundir, actualizar y sistematizar información en materia de discapacidad y efectuar el seguimiento de la aplicación y cumplimiento en los distintos ámbitos, de las cláusulas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (INADI, 2015).

2.2.4 Otras leyes que regulan la inserción laboral de personas con discapacidad.

Certificado Único de Discapacidad (Ley 22.431 “Sistema de Protección Integral de Discapacitados” y 24.901 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad”)

El Certificado de Discapacidad es un documento público, es voluntario, determinado por una Junta Evaluadora, y se otorga a toda persona que lo solicite y tenga una alteración funcional permanente, transitoria o prolongada, física, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su adecuada integración familiar, social o laboral.

El Certificado de Discapacidad facilita la realización de gestiones, y permite acceder a una serie de derechos y beneficios.

Pensión no Contributiva para personas con Discapacidad (Ley 24.901 “Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a Favor de las Personas con Discapacidad”)

La pensión no contributiva tiene como objetivo principal garantizar que quienes están en situaciones de máxima vulnerabilidad, como personas con discapacidad, resulten amparados. Representa un apoyo económico mediante la asignación de pensiones que no requieren de aportes para su otorgamiento.

Cabe destacar que la pensión no contributiva no es compatible con el acceso al empleo. La persona con discapacidad que obtiene la pensión, la pierde una vez inserta de manera legal en el mercado laboral. Por otro lado, llegado el momento, si la persona pierde el empleo, debe reiniciar el trámite desde el comienzo, sin importar que ya lo hubiera tramitado antes.

Exención de Impuesto a las Ganancias (Ley 23.021 “Impuestos”, que modifica el ART 23 de la Ley 22.431 “Sistema de Protección Integral de Discapacitados”)

La Ley 23.021, promulgada el 13 de Diciembre de 1983, modifica el art 23 de la Ley 22.431, promulgada el 16 de Marzo de 1981.

Quedando estipulado: "ARTICULO 23. - Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones que abonen a personas discapacitadas en cada período fiscal".

Exención Cargas Patronales y Créditos especiales (Ley Nº 24.013 “Empleo”)

La Ley 24.013, promulgada el 17 de Diciembre de 1991, establece:

“ARTICULO 87. — Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 (cargas patronales) sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las Leyes 22.431 y 23.031”.

“ARTICULO 88. — Los empleadores que contraten un 4 por ciento 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”.

Cupo Obligatorio en el Sector Público

República Argentina

La Ley Nacional 25.689, publicada en el Boletín Oficial el 3 de Enero de 2003, modifica el Art. 8 de la ley 22.431, “Sistema de Protección Integral de Discapacitados”, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 8º: El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo”.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Por otro lado, la Ley 1502, “Incorporación de Personas con Necesidades Especiales al Sector Público de la Ciudad”, de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, fue publicada en el Boletín Oficial el 26 de Noviembre del 2004. En ella se establece:

Artículo 1º - Objeto. La presente Ley tiene por objeto regular la incorporación, en una proporción no inferior al cinco (5) por ciento, de personas con necesidades especiales

al Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2.2.5 Educación Inclusiva. Informe del INADI

Según un informe realizado por el INADI, “Derecho a la educación sin discriminación”, del año 2012, la modalidad de “educación especial”, resulta un terreno en el que se observa con claridad la falta de adecuación del contexto educativo a las necesidades de los niños y adolescentes.

En el mismo informe, Destaca Haydeé Musiera (2008) que ha habido diversos abordajes educativos respecto de las personas con discapacidad. Señala que primero se procedió a la institucionalización, luego al modelo médico-educativo o modelo clínico, que considera a la discapacidad como enfermedad y a las personas como portadoras de un defecto que es preciso corregir (educación correctiva). Pone de resalto que a partir de estos enfoques se crearon ámbitos educativos aislados, que aún hoy siguen vigentes, y tienden a la segregación de las personas con discapacidad.

En este sentido afirma: “Así nace la educación especial que significó por un lado el reconocimiento de la posibilidad de la educabilidad de las personas con discapacidad, la necesidad de utilizar procedimientos especiales para mejorar los aprendizajes, la necesidad de valerse de materiales específicos, novedades todas que significaron una mejora por su especificidad y especialización; pero por otro lado significó la segregación y marginación de los alumnos respecto a las pautas sociales y culturales generales”.

La introducción del concepto de “necesidad educativa especial” implicó una ruptura de las concepciones centradas en el déficit de los alumnos, generándose una “re-conceptualización del sujeto de la educación especial, así como la necesidad de pensar la educación como intervención multidisciplinar a partir de las diferencias”.

Luego surgió el concepto de integración de las personas con discapacidad en el ambiente menos restrictivo posible. En este marco, los niños debían adaptarse a la escolarización disponible, independientemente de su capacidad, es decir, que los planes de estudios no fueron adecuados para recibir a los nuevos destinatarios. Con posterioridad se avanzó hacia la propuesta de educación inclusiva, que se centra en el reconocimiento de la diversidad social y cultural y en la valoración de las diferencias.

En concordancia con este último modelo de educación inclusiva, se encuentra la Declaración de Salamanca de Principios, Política y Práctica para las Necesidades Educativas Especiales (UNESCO, 1994), en cuanto establece que “las personas con necesidades educativas especiales deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlas en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades” como así también que “las escuelas ordinarias con esta orientación integradora representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad integradora y lograr la educación para todos”.

Asimismo, la Ley Nacional de Educación ha receptado los principios establecidos en la normativa internacional y expresamente dispone que “La educación especial se rige por el principio de inclusión educativa” y que “brinda atención educativa en todas aquellas problemáticas específicas que no puedan ser abordadas por la educación común. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación, garantizará la integración de los/as alumnos/as con discapacidades en todos los niveles y modalidades según las posibilidades de cada persona” (Art. 42 de la ley 26.206).

Si bien ha habido grandes avances sobre la forma de entender la temática de la discapacidad, aún persisten situaciones muy desfavorables que resultan un obstáculo para garantizar la plena participación de todos los niños en condiciones de igualdad, ya que continúan presentes barreras físicas, culturales y actitudinales que impiden la efectiva inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas “comunes”.

A ello se le suma la falta de adaptación de la enseñanza. Si bien se ha incrementado el número de casos en los que se integra a los niños con discapacidad en el ámbito de la educación “común”, no por ello se los incluye. Suelen concurrir al aula sin la debida modificación de los programas escolares, y sin que se incorporen las herramientas adecuadas para la construcción de puentes que permitan la inclusión de todos. Consecuentemente, advertimos una gran brecha entre los valores proclamados y la práctica, lo cual pone de resalto la necesidad de revisar el funcionamiento de la cultura escolar y las necesidades que la comunidad y los alumnos plantean.

En el informe del INADI se subraya que el hecho de que los individuos no compartan un espacio en común promueve a la construcción de un “otro” basada en prejuicios y estigmatizaciones. En cambio, la educación inclusiva permitiría transitar por

experiencias comunes que lleven a una construcción identitaria a partir de la cual los sujetos se auto-comprenden perteneciendo a un “nosotros”.

Por ello, los niños con discapacidad deberían participar de la educación “común” y/o se debería propender a que su estadía en “escuelas especiales” sea lo más breve posible como un complemento de la escuela común. Asimismo, se debería garantizar la modalidad de educación especial a través del apoyo de maestros integradores por el tiempo y las etapas que cada caso exija, como así también debería pensarse en la posibilidad de construir aulas específicas para aquellos niños que por sus dificultades en el aprendizaje no pueden compartir el aula pero sí otros espacios comunes, como el recreo, actividades recreativas, etc.

La educación inclusiva requiere de un marco institucional que conjugue la educación en general y la Educación Especial para ser parte de un sistema único. Las políticas educativas inclusivas exigen intervenciones coordinadas desde el Sistema Educativo y políticas públicas concurrentes. La inclusión no significa una ruptura de los fines que persiguen los procesos de integración; implica una reorganización de todo el Sistema Educativo, para posibilitar el acceso, la permanencia y los logros de todos los alumnos (Ministerio de Educación Nacional, 2009:20).

Esta modificación es impulsada por el Estado Nacional, en tanto promueve la educación especial como una modalidad transversal a todo el sistema educativo, destinada a desarrollar trayectorias educativas integrales de alumnos con discapacidad en todo el Sistema Educativo.

Pese a que se ha comenzado a delinear el camino en pos de garantizar una educación inclusiva, aún persisten ciertas barreras para el aprendizaje como consecuencia del contexto, que tienden a impedir la participación de todos los niños, niñas y adolescentes en igualdad de condiciones con los demás.

La Ley N° 26.206, sancionada en el año 2006 ha definido entre los fines y objetivos de la política educativa nacional “garantizar la inclusión educativa a través de políticas universales y de estrategias pedagógicas y de asignación de recursos que otorguen prioridad a los sectores más desfavorecidos de la sociedad” (Art. 11 inc. e).

2.3 Capítulo 2: Discapacidad

2.3.1 Tipos de discapacidad y características

Teniendo en cuenta la definición de Discapacidad de la Real Academia Española (Madrid, 2014) y las consideraciones legales, la Ley 10.592 de la Provincia de Buenos Aires menciona cinco formas de discapacidad que se deben tener en cuenta al momento de entrar en el área de la discapacidad.

Cada tipo de discapacidad puede manifestarse en distintos grados. Por lo tanto una persona puede tener varios tipos de discapacidades simultáneamente.

Si bien el presente trabajo de investigación se enfocará en las discapacidades motrices y sensoriales, se mencionarán todos los tipos de discapacidad con el objetivo de lograr una aproximación más completa acerca de las formas de discapacidad que existen y las diferencias entre ellas.

Figura 1. Clasificación de discapacidades

DISCAPACIDAD	
TIPO DE DISCAPACIDAD	CARACTERÍSTICAS
Visceral	Las personas con discapacidad visceral son aquellos individuos que, debido a alguna deficiencia en la función de órganos internos, por ejemplo, el cardíaco o el diabético, se encuentran impedidas de desarrollar su vida con total plenitud (aunque no tengan complicaciones en el campo intelectual, en sus funciones sensoriales o motoras).
Intelectual o mental	Las personas con discapacidad intelectual o mental son aquellas personas con deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso que generan la imposibilidad de desarrollarse de una manera óptima en la vida.
Motora o motriz	Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, la cual dificulta la realización de actividades motoras convencionales.

Sensorial (auditiva o visual)	La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, que tienen como consecuencia problemas en la comunicación y el lenguaje.
-------------------------------	--

2.3.1.1 Discapacidad Motriz y Sensorial

2.3.1.1.1 Discapacidad motora:

La Discapacidad Motriz (Dirección General de Educación Especial, 1998) es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas que la padecen, limitando su desarrollo personal y social.

Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo, la cual dificulta la realización de actividades motoras convencionales.

Las principales consecuencias que puede generar la discapacidad motriz son varias, entre ellas, movimientos incontrolados, dificultades de coordinación, alcance limitado, fuerza reducida, habla no inteligible, dificultad con la motricidad fina y/o gruesa.

Causas

Las causas de la discapacidad física son variadas y muchas veces están relacionadas con problemas durante la gestación, el nacimiento prematuro de un bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular como consecuencia de accidentes (accidentes de tráfico, entre otros).

Entre los factores que producen la discapacidad motriz, pueden mencionarse los infecciosos (poliomelitis), los virales (Síndrome de Guillain Barré), los reumáticos (Accidente Cerebro Vasculares y artritis reumatoidea), los neurológicos (malformación arteriovenosa en médula o cerebro, parálisis cerebral, esclerosis múltiple, mielomeningocele, traumatismo craneo encefálico y espina bífida), los musculares (distrofias) y los que tienen relación con los traumatismos (amputaciones, lesiones medulares y traumatismo craneo encefálico).

Clasificación

Existen distintas formas de clasificar las discapacidades motrices. A continuación presentaremos algunas de ellas:

Según déficit de movimiento:

- Paresias: Disminución de la fuerza muscular.
- Plejías: pérdida total del movimiento.

Según la cantidad de miembros afectados:

- Monoplejía: Parálisis que afecta a un solo miembro o grupo muscular.
- Hemiplejía: Parálisis de un lado del cuerpo causada por una lesión cerebral o de la médula espinal.
- Diaplejía: Parálisis que afecta partes iguales de cada lado del cuerpo
- Paraplejía: Parálisis de la mitad inferior del cuerpo que se debe a una lesión nerviosa en el cerebro o en la médula espinal.
- Cuadruplejía: Parálisis total o parcial de brazos y piernas causada por un daño en la médula espinal.

Características

La mayor dificultad que se le presenta a una persona con esta discapacidad para lograr su independencia son las barreras arquitectónicas, las cuales impiden o complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, veredas rotas, alfombras, baños no adaptados, transporte público sin rampa, entre otras). Si dichos obstáculos son superados, podrían desarrollarse con mayor facilidad en todos los ámbitos sociales, culturales, laborales y educativos.

En otras palabras, se considerará que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores- ausencia de una mano, pierna, pie-). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a

las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En todos los casos de deficiencias de carácter físico el eje problemático es la autonomía personal, ya que aunque en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, como también lo son entre las personas que no padecen discapacidad, se trata de un elemento esencial desde el punto de vista de la calidad de vida.

Hablar de autonomía supone referirse a ámbitos tan variados como el laboral, el educativo, la comunicación social y por supuesto la accesibilidad, que encierra a todas estas áreas vitales. La escasa participación en actividad y empleo, el déficit y el desajuste educativo, así como la sobreprotección familiar, que aumentan en mayor proporción la falta de autonomía, son problemas comunes a todas las personas con discapacidad. Pero tal vez se manifiesten de forma especialmente reconocible en términos de accesibilidad en aquellas personas que tienen muy reducida su capacidad de movimiento, como aquellas personas que están en sillas de ruedas.

2.3.1.1.2 Discapacidad sensorial:

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, que tienen como consecuencia problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad sensorial auditiva:

Según la Dirección General de Educación Especial (México, 1998) la discapacidad auditiva son deficiencias originadas en el sistema auditivo, y tiene en cuenta todas las limitaciones que presente el individuo a una tarea o acción en un entorno normalizado, teniendo en cuenta su capacidad real.

Es un déficit total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído.

Las personas con esta discapacidad se distinguen entre:

- Sordas: poseen una deficiencia total o profunda.
- Hipoacúsicas: poseen una deficiencia parcial, es decir, que cuentan con un resto auditivo el cual puede mejorar con el uso de audífonos (aparato electrónico que amplifica los sonidos).

La discapacidad auditiva aparece como invisible, ya que no presenta características físicas evidentes. Se hace notoria fundamentalmente por el uso del audífono y en las personas que han nacido sordas o han adquirido la pérdida auditiva a muy temprana edad, o por el modo de hablar.

Características generales:

La lengua de señas posee una estructura gramatical propia y se basa en gestos que refieren a imágenes de las cosas, objetos o conceptos a expresar.

No es un conjunto de gestos desordenados, incompletos, escasamente estructurado y/o limitado a expresiones concretas.

No es universal, cada país tiene su propia lengua de señas e, incluso, ésta varía entre provincias o regiones.

Si, en cambio, es una lengua viva que se modifica con el uso de cada hablante y está en permanente crecimiento ante el surgimiento de nuevos conceptos a través del tiempo.

Además de las manos, la lengua de señas pone en juego toda la expresión corporal (gestos, movimientos, etc.)

Posee igual complejidad y velocidad que la lengua oral.

Contiene giros idiomáticos propios (señas propias de la comunidad sorda, de compleja traducción a la lengua oral y que se caracterizan por no tener necesariamente algún tipo de modulación, como sí lo tienen las demás señas).

Sus etapas de adquisición son muy semejantes a las que atraviesan los niños oyentes en el aprendizaje del lenguaje oral.

Clasificación y causas:

Según su origen, las podemos clasificar en:

Genéticas: son hereditarias

Adquiridas: la discapacidad se adquiere durante alguna etapa de la vida

Congénitas: estas, a su vez, se clasifican en prenatales, por una enfermedad que adquirió la madre durante el embarazo (sarampión o rubéola); y peri natales, por traumas del parto, prematuridad, partos prolongados y anoxias (falta de oxígeno).

La discapacidad auditiva no viene acompañada necesariamente de otra discapacidad, lo que destierra el mito de que las personas sordas tienen un intelecto menor.

La edad de comienzo de la sordera es un factor a tener en cuenta, por eso se divide en congénita, del nacimiento a los tres años y después de los tres años.

En las personas que adquieren la discapacidad después de los tres años, pueden recordar la lengua oral, es decir que su competencia lingüística podrá ser enriquecida a partir de la experiencia acumulada. Otro factor que va a influir en la adquisición del lenguaje y desarrollo de su intelecto es que la sordera no esté acompañada de otro trastorno o patología asociada.

Lengua de señas (técnica de comunicación): Toda persona con discapacidad tiene que llevar a cabo distintas técnicas y estrategias comunicacionales como es el lenguaje de signos, implantes cocleares o audífonos, en este caso empleadas por quienes padecen deficiencias auditivas.

Es una lengua natural de expresión y configuración gesto-espacial y percepción visual, gracias a la cual las personas sordas pueden establecer un canal de comunicación con su entorno social, ya sea conformado por otros individuos sordos o por cualquier persona que conozca la lengua de señas empleada. Mientras que con el lenguaje oral la comunicación se establece en un canal vocal-auditivo, la lengua de señas lo hace por un canal gesto-viso-espacial.

Su principal característica es que utiliza signos que se realizan con las manos, en combinación con la expresión gestual y corporal. En dichas combinaciones, cabe señalar, se expresa la gramática y la sintaxis propias de esta lengua. Por su parte, el significado dependerá de la forma que adopta la o las manos al realizar el signo, el lugar en que éste se realiza, el movimiento y su velocidad, la orientación de la palma de la mano y la expresión facial o corporal que acompaña el signo. La lengua de señas no es una lengua universal, cada país cuenta con su sistema propio.

Como mencionamos anteriormente, la deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando

ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades, como rubéola, sarampión, sífilis, citomegalovirus y toxoplasmosis, además de la ingestión de medicamentos que dañan el nervio auditivo durante el embarazo, problemas de incompatibilidad sanguínea, o de infección bacteriana, meningitis, fiebre tifoidea, difteria.

Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva (Se refiere a personas con sordera previa a la adquisición del lenguaje (niños)) y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio. Estos distintos grados se miden en decibelios (dB), que es la unidad relativa empleada en acústica, electricidad, telecomunicaciones y otras especialidades para expresar la relación entre dos magnitudes: la magnitud que se estudia y una magnitud de referencia.

Esta unidad de medición va desde lo más mínimo (dentro de los parámetros esperados de escucha) hasta lo máximo (existencia de algún tipo de pérdida auditiva).

- Audición normal, para percibir sonidos mínimos de entre 10-15 dB.
- Audición limítrofe 16-25 dB.
- Pérdida superficial 26-40 dB.
- Pérdida moderada 41-55 dB.
- Pérdida moderada a severa 56-70 dB.
- Pérdida severa 71-90 dB.
- 90 o más, pérdida profunda.

Discapacidad sensorial visual:

La discapacidad visual, según la Dirección General de Educación Especial (México, 1998) son deficiencias en las funciones visuales, del sistema nervioso y todas aquellas las limitaciones que presente el individuo al realizar una tarea o acción en un entorno

normalizado, tomado como parámetro su capacidad real y las restricciones en su desempeño.

De acuerdo al grado de limitación de la visión, se suele distinguir entre personas ciegas, que no obtienen información a través del canal visual; y personas con disminución visual, quienes en cambio sí la adquieren mediante dicho canal.

A su vez, dentro del grupo de personas con disminución visual hay diversas manifestaciones, las cuales se rigen de acuerdo al tipo de limitación, ya sea por agudeza o por campo visual.

Según la OMS (Madrid, 2011) en el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan baja visión. En Argentina, según el INDEC, existen 3.272.945 personas con dificultad visual o limitación permanente.

Este tipo de discapacidad se muestra por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

Hay dos diferentes clasificaciones de la disminución de la vista que son:

Ceguera: Pérdida completa del sentido de la vista.

Disminución visual: pérdida parcial del sentido de la vista.

Causas

Los motivos que pueden ocasionar una limitación visual total o parcial se dividen de la siguiente manera:

- Causas previas al nacimiento (prenatales): se trata de una limitación visual hereditaria o congénita.
- Causas durante el nacimiento (perinatales): se trata de una limitación adquirida al momento de nacer.
- Causas posteriores al nacimiento (postnatales): se trata de una limitación adquirida a lo largo de la vida, y que puede darse por traumatismo, enfermedad o vejez.

Es importante diferenciar entre una persona que nace con una limitación visual total o parcial, y una persona que adquiere la limitación en algún momento de su vida. Esta comparación implica, entre otras cosas, que las personas que nacieron ciegas no tuvieron acceso a la información visual y por lo tanto no tendrán noción, por ejemplo, de las posturas corporales culturalmente establecidas, o de los colores; mientras que las personas que han adquirido la limitación a lo largo de su vida sí tendrán esas nociones.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad visual afecta más a personas de edad avanzada y a mujeres. Aproximadamente un 85% de los casos mundiales de discapacidad visual son evitables. Y en ese contexto, las principales causas que en el mundo llevan a la reducción visual son: cataratas (47,9%), glaucoma (12.3%), degeneración muscular relacionada con la edad (8,7%), opacidad corneal (5.1%), retinopatía diabética (4.8%), ceguera infantil (3.9%), tracoma (3.6%) y oncocercosis (0.8%). Excepto la degeneración muscular relacionada con la edad, el resto pueden evitarse.

Como mencionamos anteriormente toda persona con discapacidad tiene que llevar a cabo distintas técnicas y estrategias comunicacionales para poder interactuar con el entorno. En este caso, las personas con discapacidad visual cuentan con distintos métodos que le permitirán acceder a todo tipo de información:

Sistema Braille, tipografía grande, material sonoro y JAWS

Las personas ciegas pueden acceder a la lectoescritura a través del Sistema Braille, basado en puntos en relieve que son “leídos” a través del tacto.

Este sistema, creado por el francés Louis Braille en el año 1821, consiste generalmente en celdas de seis puntos en relieve, organizados como una matriz de tres filas por dos columnas, que convencionalmente se numeran de arriba a abajo y de izquierda a derecha. La presencia o ausencia de puntos permite la codificación de los símbolos. En el braille español, los códigos de las letras minúsculas, la mayoría de los signos de puntuación, algunos caracteres especiales y algunas palabras, se codifican directamente con una celda, pero las mayúsculas y los números son representados además con otro símbolo como prefijo. El Braille puede ser generado a mano con una tablita o pizarra Braille, y un punzón, a través de una máquina de escribir Braille o con una impresora Braille.

Por su parte, las personas con disminución visual pueden acceder a la lectura a través de textos con tipografía grande (large-print).

Otro modo de acceder a escritos por parte de las personas con discapacidad visual es a través de bibliotecas parlantes que cuentan con versiones sonoras de algunas obras. Por otro lado, con la incorporación de las computadoras a la vida cotidiana, se ha popularizado entre las personas con discapacidad visual el acceso a la lectura a través del software JAWS (Jobs Access With Speech), que es un lector de pantalla. La utilización de este programa depende de que el material esté digitalizado y, ese mismo archivo permite a las personas con disminución visual acceder a la lectura agrandando el tamaño de fuente.

Tecnología: computadoras, Internet y celulares con diseño universal

Son muchos los avances en accesibilidad que se han logrado gracias a la tecnología, aunque muchas veces, debido al costo económico que la misma conlleva, los vuelve inaccesibles para muchas personas. Las tecnologías que más se utilizan en nuestro país, y que benefician a las personas con discapacidad visual, son:

- JAWS: el software permite a la persona ciega utilizar computadoras. Los teclados generalmente vienen diseñados de acuerdo a las pautas del diseño universal, es decir, que cuentan con referencias de relieve en las letras F y J, así como en el 5 del teclado numérico.
- Internet: las personas ciegas pueden acceder tanto al correo electrónico como a los sitios que están diseñados de acuerdo a las pautas del diseño universal. Esto es, basados en texto, sin imágenes ni elementos móviles.
- Celulares: a través de los celulares de diseño universal, es decir, aquellos que cuentan con un programa que verbaliza el texto, las personas con discapacidad visual acceden al servicio de mensajes de texto.

La pérdida de la visión puede ocurrir debido a heridas, traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño.

2.4 Capítulo 3: Distintos abordajes sociológicos

2.4.1 Construcción social de la realidad

2.4.1.1 La realidad social: dimensión objetiva y subjetiva

Anthony Giddens (1991) sostiene que la investigación sociológica proporciona un medio de ver el mundo social desde una diversidad de perspectivas culturales, ayudando, por tanto a acabar con los prejuicios que los grupos tienen unos sobre otros, y sobre las minorías.

En este sentido, la sociología tiene como objeto de estudio la realidad social, es decir el mundo social que tiene en cuenta las acciones e interacciones sociales (moldeados por la cultura).

Esa cultura está formada por lo material (objetos que nos rodean) y lo inmaterial (el lenguaje, lo simbólico, las costumbres, etc.).

La realidad social es un constructo humano, resultado de las acciones e interacciones sociales. Entendemos acción social como toda conducta orientada hacia otro, con un fin. En el mismo sentido, se llama interacción social a dos acciones sociales orientadas recíprocamente.

La realidad social tiene dos dimensiones: una objetiva y una subjetiva, y ambas están en mutua interacción.

La dimensión objetiva se la puede abordar desde Durkheim. Tomó el concepto de Hecho Social, y lo definió como “toda forma de obrar, pensar y sentir, sostenida por un ambiente colectivo que se nos impone externamente con fuerza coercitiva”. Los hechos sociales crean control social, y limitan nuestras acciones. Son anteriores y externos al individuo, lo obligan a actuar, lo coaccionan en determinada dirección. Los hechos sociales se expresan en normas, leyes, instituciones que aseguran la tendencia a la buena integración del individuo en la sociedad.

Los hechos sociales pueden adoptar dos formas distintas: Instituciones sociales o corrientes sociales.

Las primeras son más estructuradas y con más permanencia. Son hechos sociales que se han cristalizado por medio del rito y la repetición. Los hechos sociales que se repiten en la historia, se cristalizan y terminan legitimándose. Volveremos a tomar el concepto de institucionalización más adelante.

Las corrientes sociales, en cambio, son hechos sociales que no han logrado institucionalizarse, ni cristalizarse, y por ende, legitimarse.

La solidaridad, por ejemplo, es un hecho social que implica preocupación por el otro.

La dimensión subjetiva, por otro lado, se aborda desde la perspectiva de Weber. Definió las Acciones Sociales como comportamientos subjetivamente mentados, cargados con determinado sentido hacia otro.

Weber sostiene que cualquier formación social deja de existir sociológicamente cuando no existen relaciones sociales que le dan sentido.

Se puede decir entonces, que la realidad social es dialéctica: esto significa que el hombre produce sociedad (dimensión subjetiva), pero esta sociedad a la vez, lo regula (dimensión objetiva).

2.4.1.2 De la subjetividad individual a la construcción social de la realidad

Becker y Luckmann (1968) sostienen que la vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que tiene el significado subjetivo de un mundo “coherente”.

En el Marxismo, la realidad está representada como una actividad sensorial humana práctica, es decir subjetivamente. Consideramos, en este sentido, la importancia de comprender cómo los hombres construyen e interpretan la realidad que los rodea.

Las organizaciones de todo tipo, y en particular las empresas que se analizarán en el presente trabajo de investigación, están lideradas por personas inmersas en su realidad cotidiana individual.

Dicha realidad, sin embargo, no puede comprenderse de manera aislada a la realidad social, ni mucho menos, perder de vista que se encuentran inmersos en una cultura que los contiene y moldea sus conductas.

La subjetividad humana implica reproducción práctico-teórica de la realidad. Entendemos la reproducción como creación. Es un proceso cuya estructura incluye la experiencia acumulada del sujeto inmerso en la cultura. Es en tanto, portador de vivencias, imaginación, sentimientos y razón. (Valmaseda - 2008)

Continuando con Becker y Luckmann, “El mundo de la vida cotidiana (...) es un mundo que se origina en sus pensamientos y acciones”. En este mundo, la conciencia de la

persona está dominada por el motivo pragmático, es decir, la atención al mundo se ve determinada principalmente por lo que hace, lo que ha hecho, o lo que piensa hacer con él. Éste es “su” mundo por excelencia. Sin embargo, no pierde de vista que la realidad de la vida cotidiana se presenta como un mundo “intersubjetivo”, debido a que es un mundo que comparte con otros. Lo que intentan explicar, es que hay otras realidades de las que la persona en cuestión tiene conciencia. Aquí es donde aparece el concepto de lo social, la interacción y el interés por los otros.

No solo es consciente de que comparte el mundo con otros, sino que conoce también que su realidad cotidiana es distinta a la de ese otro.

“No sólo vivimos en el mismo mundo, sino que participamos en el ser del otro”, somos también responsables, y constructores del mundo y la realidad cotidiana de los otros con que interactuamos y nos rodeamos.

En la subjetividad humana se despliega un sistema de conceptos inherentes a la conducta, como el sentido del deber y la justicia, la igualdad, y la equidad.

La subjetividad humana, “objetiva” resultados que insertos en la cultura adquieren validez “intersubjetiva”, es decir, logra legitimación consensual colectiva. Los valores de comunidades enteras son resultado de este proceso, adquiriendo autonomía y construyendo cultura acumulada.

Toda actividad humana está sujeta a la habituación. Todo acto que se repite con frecuencia, crea una pauta, que con menos esfuerzos, luego es aprehendida por el mismo sujeto que ejecuta. La parte más importante de la habituación de la actividad humana se desarrolla en la misma medida que su institucionalización. En este sentido, cabe señalar la importancia que tiene el concepto de institucionalización que se definió párrafos atrás.

“La institucionalización aparece cada vez que se da una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por distintos actores” sostienen Berger y Luckmann. Estas tipificaciones siempre se comparten, son accesibles a todos los integrantes de un determinado grupo social. Podemos pensar entonces, en la “institucionalización” de la inserción laboral de personas con discapacidad como un proceso que consiste en el “hábito” que algunas empresas hace tiempo atrás han comenzado a desarrollar, y que se repite cada vez con más frecuencia en nuestra sociedad.

Las instituciones siempre tienen una historia de la cual son producto. El reconocimiento del trabajo como el medio por el cual el hombre adquiere dignidad y se realiza como ser humano, se considera el motor, o dicho de otra manera, antecedente de la inserción laboral de personas con discapacidades.

Las instituciones también controlan el comportamiento humano estableciendo pautas definidas de antemano que lo canalizan en una dirección determinada.

2.4.2 La cultura organizacional: los valores como médula

Cuando se habla de cultura suele pensarse en las tradiciones de un pueblo o nación con las que se identifican sus ciudadanos y dan cohesión a su historia colectiva, brindando un marco propicio para fomentar relaciones armónicas y códigos comunes. Según el diccionario WEBSTER'S, la cultura es el patrón integrado del comportamiento humano que incluye el pensamiento, los actos, el habla, y los artefactos, y depende de la capacidad del hombre para aprender y transmitir conocimientos a las generaciones siguientes.

Cada organización tiene una cultura. La cultura ejerce una poderosa influencia en toda la organización. La cultura une a los individuos, e imparte sentido y propósito a su vida día a día. La cultura además influye sobre la forma en que cada individuo aborda su trabajo.

Se puede sostener que la cultura está formada por varios elementos: el medio ambiente del negocio, los héroes, ritos y rituales, y quizá el elemento principal: los valores.

Deal y Kennedy (1985) sostienen que los valores son el conjunto de creencias y conceptos básicos de una organización, y como tales forman la médula de la cultura corporativa.

En otras palabras, podríamos decir que son los cimientos sobre los cuales se construye la cultura, además proporcionan un sentido de dirección común para todos los integrantes, y establecen directrices para su comportamiento diario.

Los valores compartidos definen el carácter fundamental de la organización, es decir la actitud que la distingue de las demás. Se crea así en los empleados un sentido de identidad. La cultura termina condicionando, guiando y estructurando los comportamientos de las personas que integran a la organización, incluso las decisiones que ellas toman.

Deal y Kennedy sostienen que las compañías que se guían por sus fuertes valores compartidos tienden a reflejarlos incluso en el diseño de su organización formal. Determinan cuáles son los asuntos que se atienden más asiduamente, definen la clase de persona que se acepta, y permite que todas las personas que la conforman orienten sus acciones en coherencia con esos valores.

2.4.3 Procedimientos organizacionales de reclutamiento y selección

Para que un proceso de selección se realice de la manera más adecuada es necesario tener en cuenta todos los pasos que abarcan la incorporación de personal. Este proceso comienza en el momento en que la necesidad surge. Los pasos pueden variar según la empresa, el puesto y la necesidad inmediata de cubrirlo.

Al momento de que se haya formalizado la “Solicitud de Personal”, el personal de RRHH a cargo de la selección, dará inicio al reclutamiento de candidatos.

El reclutamiento es el conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, en otras palabras, es la actividad que consiste en la divulgación, y que permite identificar y atraer a un grupo de candidatos que se aproximen al puesto, según sus capacidades y las competencias requeridas para ello.

Las competencias son las características de personalidad devenidas de comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, y están constituidas por un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se ponen en juego al momento de responder a las necesidades de un puesto.

El reclutamiento de los candidatos puede realizarse de forma interna o externa a la organización. El reclutamiento interno consiste en explorar la propia organización al momento de cubrir una vacante (promoción interna). Por otro lado, el reclutamiento externo, incluye una serie de fuentes externas como por ejemplo portales de empleo, presentación espontánea, referidos, base de datos, redes sociales, etc.

En Argentina los portales de empleo más usuales son ZonaJobs, Computrabajo, Bumeran, entre otros. Al momento de reclutar personas con discapacidad resulta más complejo hallarlas en estas fuentes. Una alternativa para contrarrestar esta dificultad, es que las personas con discapacidades físicas, intelectuales, sensoriales y otras, se insertan en diversas bases de datos para encontrar empleo lo antes posible. Entre

ellas se puede nombrar, el Ministerio de Trabajo, la Copidis, Includyme, Servicio de empleo de Amia.

En este sentido, el decreto 320/10 establece que el Ministerio de Trabajo será concebido como un espacio donde se administrará el Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad. Allí todos los organismos tienen la posibilidad de acceder para realizar búsquedas de personas con discapacidad a fin de seleccionarlas para cubrir diferentes puestos laborales.

Según esta normativa, “Para utilizar este Sistema cada organismo deberá designar un único responsable quien recibirá una clave de acceso única para realizar las consultas y selecciones de los posibles candidatos de modo directo o bien para solicitar al MTEySS que proceda a hacerlo en su representación. En el primero de los casos, cada vez que proceda a búsquedas y selecciones de personal por este Buscador, el organismo a través de su representante recibirá en su cuenta de correo el certificado correspondiente y el detalle de las personas seleccionadas para proceder a su entrevista. En el segundo caso, el MTEySS se contactará con el organismo a través de su Unidad para Personas con Discapacidad, a fin de ultimar detalles de la preselección de candidatos. En todos los casos, la Unidad se mantendrá en contacto con las partes para asistir en el desarrollo del proceso”.

Luego del reclutamiento, se lleva a cabo el proceso de selección. Este proceso consiste en la selección de aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse a la vacante ofrecida con el fin de satisfacer las necesidades de la organización.

Muchas veces el éxito de un proceso de selección depende de cómo se realice el reclutamiento ya que si este es inadecuado, la selección será más costosa.

Tal es la importancia de la cultura organizacional, que: “los valores y la cultura penetran el ejercicio de selección”. A pesar de la naturaleza rigurosa y sistemática de la búsqueda organizacional por candidatos apropiados y la sofisticación de las técnicas que se emplean, (incluyendo exámenes psicológicos de diversas dimensiones y rasgos sistemáticamente delineados y operacionalizados), las cualidades sobresalientes no proceden de cierta evaluación objetiva de las capacidades y conocimiento que se requieren para un trabajo particular, sino de una preocupación por escoger personas que tengan las actitudes y las orientaciones “correctas” y que encajen en la cultura organizacional en marcha. Todo esto se ve muy afectado por los valores y las prioridades de quienes hacen la selección.

Que la cultura organizacional sea fuerte, es decir compartida por todos los miembros, y además que tenga valores inclusivos como la solidaridad, el respeto y tolerancia por la diferencia, y la equidad e igualdad, determinarán y crearán el ambiente propicio para que se lleve a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad.

Una vez que el candidato ha sido seleccionado se lleva a cabo la inducción. La inducción es la introducción de un nuevo empleado a su puesto de trabajo y a la organización. Es un proceso clave dentro de toda organización ya que permite que el colaborador tenga un conocimiento inicial amplio de la misma y que comience su desempeño laboral enfocándose en todos aquellos aspectos necesarios para el éxito del negocio.

Existen dos tipos de Inducción:

- Genérica: orientada a brindar información general de la organización (misión, visión, cultura, etc.),
- Específica: enfocada en información específica del puesto a cubrir (descripción del puesto, familia de puestos, lugar de trabajo, etc.)

Además la Inducción puede ser

- Formal: a través de un proceso formal (manuales, videos, etc.)
- Informal: se realiza cara a cara sin un manual al cual recurrir ante alguna inquietud.

Este proceso tiene por objeto familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y la unidad de trabajo. El tiempo invertido en ella es una pieza fundamental para la relación futura.

Una vez que la persona está familiarizada con el puesto de trabajo, se comenzará a realizar el seguimiento del colaborador por parte de Recursos Humanos y del jefe directo. Este seguimiento tiene como finalidad identificar las necesidades del candidato y el alcance de los objetivos predeterminados.

2.4.4 Discriminación como violencia hacia el “otro diferente”. Datos del INADI

¿Vemos al otro diferente como deficiente? Corresponde plantearnos a modo de reflexión en el presente desarrollo por qué si somos todos humanos y deberíamos tener los mismos derechos y las mismas oportunidades, aun así, seguimos atacando al que no es igual a nosotros. Atacar entendiéndose como marginar.

Al hablar de otro que no es igual a nosotros, necesariamente debemos hacer referencia a la discriminación. Etimológicamente significa distinción. Según Cisneros, “La discriminación siempre ha sido traducida como el establecimiento de barreras y de condiciones que impiden un trato igualitario entre personas que formalmente tienen los mismos derechos”. Continuando con Cisneros, la discriminación establece tratos diferenciados, desiguales, e incluso hostiles, de unos grupos en relación a otros. Plantea una negación del principio de la igualdad de trato y oportunidades. Es un fenómeno antidemocrático, que proyecta una forma de violencia pasiva porque vulnera los principios de solidaridad, equidad, inclusión y tolerancia. Amplía las barreras sociales entre las personas y acentúa los privilegios para pocos.

Según el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo), “La discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niegan oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación.”

La discriminación entonces genera barreras que son establecidas a través de la indiferencia, el rechazo, el desprecio, o la marginación. Muchas veces las personas damos un trato diferenciado, excluimos injustamente a aquellos que tienen exactamente, o deberían tener las mismas oportunidades que nosotros.

Desde esta perspectiva, una persona con discapacidad atraviesa una situación de desigualdad que puede modificarse a través de acciones tendientes a la remoción de barreras que impiden su total integración en la sociedad.

La discriminación es una forma de violencia por la cual inferiorizamos al que es distinto. Para que la violencia exista, es necesario que una sociedad haya previamente inferiorizado, discriminado, fragilizado, al grupo social que es objeto de violencia. Como dice Ana María Fernández, en su libro *Las Lógicas Sexuales* (2009), “Solo se victimiza a aquel colectivo que es percibido como inferior, de este modo se legitiman todos los actos de discriminación”. Estos procesos operan como naturalizaciones y conforman en tal sentido violencia invisible. De esta manera se lo considera natural, normal.

Se considera violencia también la exclusión social, el desprecio y el abandono.

Ana María Fernández sostiene también que: “Puede decirse que la intolerancia hacia el diferente, el transformar a este en peligroso, inferior o enfermo, forma parte de uno de los problemas centrales de toda formación social. Para ello, uno de sus puntos estratégicos es lograr que la discriminación de grupos e individuos y el reparto desigual del poder, la riqueza y los bienes simbólicos parezcan naturales (naturalización de la injusticia)”.

El INADI tiene como razón de ser trabajar por la profunda transformación social y cultural que implica reconocer al otro/a como igual, cualquiera sea su condición. Esto implica modificar parámetros sociales muy arraigados y presentes en la vida cotidiana, que signan las relaciones interpersonales en cada ámbito en el cual la ciudadanía desarrolla sus actividades e interactúa. En esta tarea, todas y todos los que conformamos la sociedad tenemos un rol primordial.

Las personas con discapacidad no son ajenas a la discriminación y esto se evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas. Por un lado, se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades. Por otro lado, directamente se las niega o invisibiliza, excluyéndolas de la vida social. Ambas actitudes encuentran su fundamento en el modelo médico o rehabilitador hegemónico, que aborda la discapacidad como una enfermedad o problema de salud que puede curarse o repararse para volver al estado de “normalidad” aceptable. En esta línea, se asume una posición asistencialista para las personas con discapacidad, negándoles posibilidad alguna de autonomía.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en nuestro país en 2008 mediante la Ley N° 26.378, representa un cambio total de paradigma al cuestionar la perspectiva asistencialista propia del modelo médico, que reproduce una visión parcial y estigmatizante de las personas con discapacidad, dando lugar al modelo social de la discapacidad que reconoce a éstas como sujetos de derechos y al contexto social como un factor clave para determinar el grado de participación del colectivo en la sociedad.

Según el documento “Discapacidad y no discriminación” presentado por el INADI, “En contraposición al modelo rehabilitador o médico, el modelo social coloca a la discapacidad como una característica más, dentro de la diversidad que existe entre las personas, y no como un limitante que define la vida de una persona condenándola a la discriminación y a la exclusión social”.

La inserción laboral es un aspecto decisivo que determina la integración de las personas con discapacidad en la sociedad. Por eso, el Área de Trabajo del INADI, articula acciones con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a través de la Secretaría de Empleo, y se trabaja por la inclusión de las personas con discapacidad en miras a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

Según datos de la misma institución, los ámbitos en donde se registra la mayor cantidad de denuncias de discriminación a personas con discapacidad son: transporte, salud, empleo y educación. (Anexo IX)

3. Metodología

3.1 Paradigma

Desde una perspectiva cualitativa se buscó analizar el problema de la inserción laboral de personas con discapacidades motrices y sensoriales en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Este paradigma se centra en la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos dentro del contexto global en el que se producen con el fin de explicar los fenómenos.

Al adoptar este paradigma la investigación se orientó a describir la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y tratar de comprender esta situación en la ciudad de Buenos Aires. Para ello como objeto de investigación se optó por estudiar los casos de seis empresas del sector privado, algunos de ellos pertenecientes al Club de Empresas Comprometidas (CEC), y una Observación Participante en la Reunión Mensual del CEC, junto con otras empresas especializadas en la mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad.

3.2 Tipo de investigación

Se llevó a cabo un estudio de casos múltiples con el objetivo de analizar detalladamente seis empresas del sector privado que llevan a cabo la inserción laboral de personas con discapacidades motrices y sensoriales, y que se consideraron más representativas a la hora de abordar la investigación. Se estudió cada caso en profundidad logrando alcanzar un análisis detallado y completo en base a los objetivos de esta investigación. Todas las empresas seleccionadas para la investigación trabajan hace años en la inserción de personas con discapacidad, algunas de ellas, como IBM y TELECOM son pioneras en la materia, por lo que su aporte resultó de gran valor.

Como instrumento se utilizó la *entrevista*, que es una variante en el método de encuesta, en la cual la información se obtiene directamente del interlocutor en situación cara a cara.

Para ello se procedió a contactarlas a fin de conocer cuáles son los intereses que los motiva a promover la inserción laboral de personas con discapacidad, cuáles son los

beneficios que perciben al decidir incorporar a una persona con discapacidad, y de qué modo el área de RRHH colabora en el proceso, entre otros aspectos.

La ventaja en la utilización de este instrumento viene dada por la flexibilidad en la obtención de la información, como consecuencia de la interacción que se da en la comunicación cara a cara.

Por otro lado, se llevó a cabo una “Observación Participante”, que consistió en la participación de la Reunión Mensual del Club de Empresas Comprometidas de Noviembre, donde se llevaron a cabo algunas presentaciones sobre temáticas de inserción laboral de personas con discapacidad. A ella, asistieron gran cantidad de empresas referentes en la inserción laboral de personas con discapacidad.

3.3 Instrumentos

Existe una gran diversidad de instrumentos (cuestionarios, observación, estudio de campo, análisis de documentos, encuesta, etc.) disponibles para llevar a cabo un trabajo de investigación. Sin embargo, se ha optado por la entrevista.

La entrevista es “un proceso dinámico de comunicación interpersonal en el cual dos o más personas conversan para tratar un asunto”. En lo profesional, la entrevista mantiene su naturaleza, pero con un fin distinto, que varía según su ámbito de aplicación. Por ejemplo, la finalidad de una entrevista laboral es distinta a la que se lleva a cabo en una sesión de terapia, o a una que se lleva a cabo para recoger datos para una investigación.

Hay gran variedad de tipos y modalidades de entrevista, sin embargo la que se utilizará en la presente investigación, es la utilizada como técnica de recogida de datos e información en el campo de la investigación, en contraposición a la gran variedad de modalidades de entrevista que se utilizan en otros ámbitos de actuación profesional.

Según el grado de estructuración, se utilizó una entrevista “estructurada”. Dicho instrumento consiste en un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado a través de una lista de preguntas establecidas con anterioridad. En el cuestionario se anotan las respuestas, en algunos casos de manera textual y en otros, en forma codificada. En este sentido, las preguntas se plantean siempre en el mismo orden y se formulan en los mismos términos.

Se considera a la entrevista como uno de los instrumentos más adecuados a la hora de obtener información ya que permite tener una interacción cara a cara. Durante una entrevista, la información y los datos se enriquecen mucho más, ya que se puede alcanzar un nivel mucho más profundo que con otros instrumentos como cuestionarios o encuestas. Además, permite obtener información más fiable puesto que en ciertas circunstancias el entrevistador puede apreciar la validez de ciertas respuestas y comprobar discordancias en la información suministrada.

Por otro lado, cuando el entrevistado enfrenta dificultades, el entrevistador puede ayudarlo a expresar adecuadamente su pensamiento. En otros casos, puede motivar las respuestas y debe ayudar a resolver las dificultades que pueda encontrar la persona entrevistada.

Además, se utilizó la Observación Participante, que es una técnica de observación donde el investigador comparte con los investigados (objetos de estudio) su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, pretender conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo.

Uno de los principales aspectos que debe vencer el investigador en la observación es el proceso de socialización con el grupo investigado para que sea aceptado como parte de él y, a la vez, definir claramente dónde, cómo y qué debe observar y escuchar.

3.4 Cuadro de indicadores

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	INSTRUMENTO
Inserción laboral de personas con discapacidad	1.1 Situación actual de la discapacidad en Argentina	cantidad de personas que presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa	P.1
		cantidad de hombres y de mujeres con discapacidad	P.1
		nivel de formación académica que poseen las PCD que forman parte de la empresa	P.4
		nivel jerárquico que ocupan las PCD en la empresa	P.5
	1.2 Organismos que promueven la inserción de PCD	organismos con los que trabaja la empresa	P.7
		tipo de asesoramiento que reciben de los organismos con los que trabaja	P.7
		2.1 Tipo de discapacidad y características	tipo de discapacidad que poseen las PCD que trabajan en la empresa
		tipo de limitación o dificultad que presentan	P.3
		tipo de regulación/seguimiento en la empresa	P.6
Percepción sobre discapacidad	3.1 Construcción social de la realidad	tipo de acciones que lleva a cabo la empresa para promover la inserción de PCD	P.8
		percepción sobre hechos sociales que motivan a la empresa a incorporar PCD	P.9

		aporte individual en la construcción de los valores de la sociedad	P.10
		beneficio que perciben las empresas al incorporar PCD	P.11
	3.2 Cultura organizacional	tipo de influencia que ejerce la cultura sobre la decisión de incorporar PCD	P.12
		cambios que genera la inserción de PCD en la cultura organizacional	P.12
		tipo de valores que se promueven para crear una cultura que acepte la diversidad	P.12
	3.3 Procedimientos de reclutamiento y selección	pasos que constituyen el proceso de selección	P.13
		fuentes que se utilizan para seleccionar PCD	P.13
		aspectos que se evalúan en la selección de PCD	P.13
	3.4 Discriminación	barreras que hay en la sociedad para el acceso al empleo de las PCD	P.14
	3.5 Rol del estado Nacional	percepción sobre la promoción o no de la inserción laboral por parte del Estado Nacional	P.15
		acciones llevadas a cabo por el Estado Nacional que motivan a las empresas a promover la inserción	P.15

4 Trabajo de Campo

En el presente trabajo de investigación se buscó analizar seis empresas que desde hace tiempo llevan a cabo la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Las empresas seleccionadas para la realización de las entrevistas con el fin de recoger los datos necesarios para la investigación fueron Telecom, Earnst&Young, Securitas, IBM, YPF, y Accenture.

Durante las entrevistas se intentó averiguar cuáles son los aspectos que las motivan a incluir personas con discapacidades motrices y sensoriales en sus nóminas de personal, cuáles son los principales beneficios que perciben como consecuencia de hacerlo, y cuáles son las barreras que pueden observar para la incorporación, entre otros aspectos.

Además se analizarán las presentaciones, y el debate surgido de las mismas, que fueron llevadas a cabo durante la Reunión Mensual del CEC.

4.1 Caso 1: Telecom Argentina S.A.

Telecom es una compañía de telecomunicaciones que opera en Argentina.

El 8 de noviembre de 1990 inició sus actividades después de la privatización de la empresa estatal ENTel (Argentina), cuando el gobierno argentino, mediante licitación pública internacional, le otorgó a Nortel Inversora S.A. una licencia para proveer servicio de telefonía fija local y de larga distancia nacional en un régimen de exclusividad por período de 7 años, en la mitad norte del país.

Durante el año 1999, con las licencias correspondientes, la empresa fue autorizada a proveer los servicios de telefonía fija local y larga distancia nacional e internacional en el resto del país. El 10 de octubre de 1999 es incluida la Capital Federal y el 7 de noviembre el AMBA (área metropolitana de Buenos Aires).

Telecom obtuvo una licencia global para la prestación del servicio internacional (a través de facilidades propias y reventa) otorgada por la Federal Communications Commission (FCC) de los Estados Unidos.

Operaciones

- **Telefonía Fija**

Telecom provee servicios de telefonía básica en Argentina, que incluye telefonía local, de larga distancia nacional e internacional y de telefonía pública. La empresa posee una red de telecomunicaciones de amplia cobertura en la mitad norte de Argentina y tiene extensiones en determinadas localidades de la zona sur del Gran Buenos Aires.

A fines de junio de 2007, la red de Telecom alcanzaba a aproximadamente 4,1 millones de líneas de clientes, lo que representa una participación de mercado del 43%.

- **Telefonía Móvil**

A partir de 1996, Telecom Personal S.A., o simplemente *Personal*, es la marca de Telecom Argentina en el rubro de telefonía celular. Desde ese entonces hasta fines de 2001, Personal brindó el servicio de telefonía móvil a través del estándar TDMA, con antenas propias en el norte grande del país.

Desde fines de 2001, todos los clientes de la red TDMA fueron lenta y progresivamente migrados a GSM. A comienzos de la segunda década del siglo XXI, cuenta con más de 18 millones de clientes en el país.

En muchos casos, los suscriptores se pueden adherir a **Club Personal**, un servicio que funciona por acumulación de puntos cada vez que se recargue la línea y se canjean por premios. Los socios tienen beneficios, como descuentos en recitales, restaurantes, shoppings, entre otros.

- **Internet**

Desde 1998, Telecom ofrece acceso a Internet a través de su empresa **Arnet**. Presta servicio a más de 1,2 millones de clientes, alcanza el 30% del mercado argentino, siendo el segundo proveedor de servicios de Internet por cantidad de suscriptores, luego de Speedy (del Grupo Telefónica).

4.1.1 Análisis de entrevista TELECOM ARGENTINA S.A. – María Mercedes Di Maggio, Analista Sr. de Cultura Organizacional en Telecom Argentina.

Telecom Argentina actualmente tiene incorporadas 32 personas con discapacidad (declaradas y con certificado). De ellas, el 75% corresponde a varones y el 25% restante a mujeres. Según Mercedes Di Maggio, ello tiene que ver con la conformación demográfica de la compañía.

Si bien Telecom fue una de las empresas pioneras en la incorporación de personas con discapacidad en el año 1988, teniendo en cuenta la dotación actual de Telecom (16.583 personas) se considera poco significativa la cantidad de personas con discapacidad que forman parte de la nómina.

Esto se debe principalmente a que se contabilizan como personas con discapacidad sólo a aquellas que han sido registradas y adquirido el certificado de discapacidad correspondiente. En la compañía hay varias personas que poseyendo una discapacidad, no lo han tramitado, y por ello no se los considera como tales (capítulo 2.2.4).

Por otro lado, Mercedes comentaba que tienen incorporadas y registradas personas con todo tipo de discapacidad exceptuando discapacidad de tipo visual. Es decir, forman parte de la nómina personas con discapacidad motriz, algunos casos de

discapacidad intelectual, visceral y una gran mayoría de personas con discapacidad auditiva (capítulo 2.3.1.1).

En cuanto al nivel educativo que se requiere para formar parte de la compañía, la entrevistada comentaba que inclinan sus búsquedas a personas con discapacidad que posean secundario completo. Gracias a la variedad de puestos que hay en Telecom, pueden orientar las búsquedas a perfiles comerciales, dejando excluidos de las mismas, los puestos que requieren conocimientos técnicos específicos. Como se mencionó en el capítulo 2.2.1 que la situación actual en la Argentina de las personas con discapacidad es bastante compleja a la hora de insertarse en los distintos ámbitos de la sociedad, entre ellos el empleo, debido a la cantidad de barreras que enfrentan. Una de ellas es la educación, ya que muchas personas con discapacidad no logran tener acceso a la misma. Ello fue explicado en el capítulo 2.2.5, donde se expresa la importancia de promover una educación inclusiva desde el nivel inicial.

Como se puede observar en el capítulo 2.2.2, existen diversos organismos (públicos o privados) que tienen como objetivo principal, promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral contribuyendo así a la independencia y al crecimiento profesional de cada uno de ellos. Según la entrevista realizada a Mercedes Di Maggio, Telecom trabaja con organismos públicos y privados, el Ministerio de Trabajo, y La Usina y el CEC respectivamente.

La Usina pone a disposición terapistas ocupacionales para intervenciones puntuales y se encarga de las campañas de comunicación y sensibilización interna. Además, en conjunto, relevan los puestos de trabajo para ver cuál son acordes o compatibles con personas con discapacidad. (2.2.2).

Por otro lado, trabajan con el Ministerio de Trabajo, más precisamente con la oficina de empleo del área de discapacidad, sobre todo lo relativo a capacitaciones de personas con discapacidad y su entorno laboral.

Más allá del apoyo que brindan los organismos, la compañía realiza un seguimiento cotidiano. Según lo que Mercedes comentó, es llevado a cabo por el jefe directo, y el Business Partner de RRHH. El primer mes se realiza el seguimiento por el término de dos semanas, y luego se extiende cada un mes. En el caso de Telecom, independientemente de la asignación del tiempo, el seguimiento es idéntico al de cualquier otro colaborador que no posee discapacidad. (2.4.3).

Si se requiere, porque el grupo lo amerita, hay charlas de sensibilización. Se explica cuál es la discapacidad que posee la persona, con el objetivo de derribar los mitos asociados a que la persona con discapacidad va a faltar más, no va a trabajar, etc.

En relación a los tipos de discapacidad que prevalecen en la organización, según los aportes de Mercedes, en Telecom hay personas con todo tipo de discapacidad, excepto discapacidad visual. Poseen personas con discapacidad motriz (bastones canadienses, en sillas de ruedas, otros con paraplejia, cuadriplejia), la gran mayoría de los que están registrados, auditiva (hipoacúsicos y dos sordos), visceral (han pasado por algún trasplante, son aspectos que no son visibles), y algunos casos de discapacidad intelectual. Las características específicas de cada tipo de discapacidad fueron desarrolladas en el capítulo 2.3.1

Además de la concientización y la sensibilización, al incorporar personas con discapacidad, también es importante la adecuación del lugar de trabajo. Como se mencionó en el capítulo 2.3.1.1.1, una de las dificultades que experimentan las personas con discapacidad motriz son las barreras arquitectónicas. Por ello, Telecom hace algunos años empezó a considerar la inclusión desde la infraestructura de la compañía.

En este sentido, los nuevos edificios están arquitectónicamente diseñados para que las personas con discapacidad, más precisamente con discapacidad motriz que utilizan silla de ruedas, puedan tener libre movilidad por toda la firma y no tengan impedimentos para la realización de sus tareas.

A través de encuestas de clima se pudo observar la demanda por parte de los colaboradores de promover aún más la inclusión de personas con discapacidad. En base a ello, en 2008 se creó un programa de diversidad, donde uno de los ejes fundamentales es la inclusión de personas con discapacidad. En el capítulo 2.4.1.1, se explicó que la realidad social es dialéctica, esto significa que el hombre produce sociedad, pero a la vez, esta lo regula. Se puede observar en el caso de Telecom, cómo la cultura inclusiva ya instaurada hace años, incluso desde antes de la privatización de la compañía, lleva a que sean los mismos empleados quienes demanden seguir promoviendo la inclusión.

Telecom está constantemente promoviendo la inclusión de personas con discapacidad desde el asesoramiento a los equipos de trabajo, la sensibilización a los jefes directos, el trabajo en conjunto con organismos y siendo partícipe de ello. Estas acciones de

Telecom ayudan a derribar los mitos acerca de que las personas con discapacidad van a rendir menos y generan menos productividad, logrando localizar en la cabeza de los colaboradores la idea de una sociedad más justa e inclusiva.

Mercedes mencionaba que el beneficio de incluir personas con discapacidad está relacionado con aspectos económicos (2.2.4), sin embargo, sostiene que esto atrae en su gran mayoría a Pymes. Según la entrevistada, el beneficio para Telecom de incorporarlas radica en trabajar a nivel sociedad con una situación que debería preocupar a todos. Esto genera un compromiso de los empleados con la compañía, donde se promueven determinados valores que generan en los empleados un sentido de identidad, como se explicó en el capítulo 2.4.2.

Ella sostiene “me parece que como empleadores y como buenos ciudadanos corporativos son temáticas que hoy en día tenemos que trabajar dentro de la compañía”. Como se sostuvo en el capítulo 2.4.1.2, “El mundo de la vida cotidiana (...) es un mundo que se origina en sus pensamientos y acciones”. Éste es “su” mundo por excelencia. Sin embargo, no pierde de vista que la realidad de la vida cotidiana se presenta como un mundo “intersubjetivo”, debido a que es un mundo que comparte con otros. Aquí es donde aparece el concepto de lo social, la interacción y el interés por los otros.

En relación al proceso de selección, se puede recalcar que es idéntico al proceso que atraviesa una persona sin discapacidad, es decir, realiza los mismos exámenes y cantidad de entrevistas (2.4.3). Las personas seleccionadas, según Mercedes, provienen de la base de datos que les brinda el Ministerio de Trabajo.

La entrevistada comentó que están constantemente capacitando a los selectores para que puedan reclutar y seleccionar a las personas según sus capacidades y las competencias requeridas por el puesto, dejando de lado la discapacidad que puedan llegar a tener. En este sentido, la selección dependerá en gran medida de los valores y creencias de los selectores, es por ello que resulta de gran importancia trabajar la concientización, capacitación y sensibilización en ellos. Tal es la importancia de la cultura organizacional, que: “los valores y la cultura penetran el ejercicio de selección”. (2.4.3).

Según la entrevistada, las barreras que enfrentan las personas con discapacidad comienzan con la falta de información, las barreras arquitectónicas (capítulo 2.3.1.1.1) y la dificultad para entrar al sistema educativo (capítulo 2.2.1).

En cuanto al rol que debe cumplir el Estado Nacional, Mercedes sostiene que la concientización es fundamental. Además sostiene que se debería trabajar principalmente en la educación inclusiva, de modo que haya cada vez más personas con discapacidad calificadas para los puestos que se requieren. Sostiene que en Argentina, como se explicó en el capítulo 2.2.4, existen leyes que obligan al sector público a incorporar personas con discapacidad. Sin embargo no sucede lo mismo con el sector privado, que es quien realmente puede hacer la diferencia. En concordancia con ello, explica que es necesario que exista una ley que obligue a las empresas a cubrir un porcentaje de sus nóminas, incorporando personas con discapacidad (tal como sucede en Brasil) pero sólo si de forma previa se promueve la educación inclusiva que prepare a las personas con discapacidad para insertarse en el mercado laboral.

4.2 Caso 2: ERNST & YOUNG SERVICIOS PROFESIONALES DE AUDITORIA Y ASESORIAS LIMITADA

Ernst & Young, ahora mundialmente conocida como EY es una de las mayores firmas de servicios profesionales del mundo, que incluyen auditoría, impuestos, finanzas, contabilidad, servicios de cálculos y estudios actuariales y asesoramiento en la gestión de la empresa.

EY pertenece a la industria de servicios profesionales con más de 190000 empleados en el mundo que satisfacen las necesidades de los clientes. El nombre de la empresa surge de la fusión global entre Ernst & Whinney y Arthur Young en 1989. El lema de la empresa es "Construyendo un mejor entorno de negocios".

EY es una organización con operaciones en todo el mundo que consiste en varias empresas miembros. EY Global (Casa Matriz) está ubicada en Londres y la empresa en Estados Unidos posee sus oficinas en 5 Times Square, Nueva York, NY. En España está ubicada en la Torre Picaso, en el centro de Madrid.

EY Global establece las normas mundiales y supervisa la política mundial y la consistencia del servicio, con los trabajos realizados por sus firmas miembro. Esto es diferente de otras redes de servicios profesionales que están más centralizadas.

Las cuatro áreas donde brindan sus servicios son:

- ✓ Europa, Oriente Medio, India y África
- ✓ América
- ✓ Asia y el Pacífico
- ✓ Japón

Cada área tiene una estructura de negocio idéntico y un equipo de gestión que está dirigido por un socio gerente del área que es parte del Consejo Ejecutivo Mundial. El objetivo de esta estructura es atender con eficacia a clientes cada vez más globales, que tienen intereses de las multinacionales.

4.2.1 Análisis de entrevista ERNST & YOUNG SERVICIOS PROFESIONALES DE AUDITORIA Y ASESORIAS LIMITADA - Natalia Scquizzato, HR Sr Manager a cargo de Selección de Personal de Ernst&Young.

Ernst&Young (EY) es una empresa de servicios de auditoría y asesoría. Hoy en día está trabajando por la diversidad y la inclusión.

Según la entrevista a Natalia Scquizzato, la dotación total de la empresa en Buenos Aires es 2000 personas, de las cuales 58 poseen algún tipo de discapacidad. De estas 58 personas, 23 son de sexo femenino, mientras que los 35 restantes son de sexo masculino.

Según el relevamiento realizado con Natalia Scquizzato, de las 58 personas con discapacidad trabajando en EY, 25 de ellas tienen dificultades físicas (sillas de ruedas, inexistencia de alguna extremidad), 14 con dificultades visuales (ceguera y con disminución visual) y 19 poseen dificultades sensorial auditiva (hipoacusias y sordera). (2.3.1.1).

Tal como se explicó en el capítulo 2.3.1.1.2, las personas con discapacidad deben afrontar diversas dificultades. Se mencionó que los avances en accesibilidad que se han logrado gracias a la tecnología son varios. En relación a ello, Natalia recordaba que durante el año 2014, a una persona del área de administración con dificultades visuales, se le realizó el reemplazo del equipamiento adaptado a voz, y actualización del software, debido a que la computadora asignada carecía de estas funciones.

En lo referente al nivel educativo requerido para los puestos, en EY las búsquedas se orientan a estudiantes universitarios o graduados. Según la entrevistada, consideran necesaria la formación de las personas, debido a que es necesario cumplir con las necesidades del cliente con un elevado nivel de profesionalismo y conocimiento. En EY, se incorpora personal principalmente para los puestos de asistentes y seniors.

Por otro lado, EY es una empresa miembro del “Club de empresas por la discapacidad” y el “Club de Empresas Comprometidas”. (2.3.1)

Durante el marco teórico se explicó que la mayor dificultad que se le presenta a una persona con silla de ruedas, son las barreras arquitectónicas (2.3.1.1). Con el objeto de facilitar la independencia, y promover la inclusión, EY certifica accesibilidad edilicia con ALPI (capítulo 2.2.2). Dicha certificación consiste en una evaluación práctica a cargo de un equipo de evaluadores. Como resultado se genera un informe y a través de un comité se otorga la certificación de accesibilidad, con una validez de cinco años. La certificación de accesibilidad facilita nuevas oportunidades de relacionamiento y favorece a la integración de personas con discapacidad.

Como ya se mencionó anteriormente, el seguimiento de las personas con discapacidad posterior a la incorporación es fundamental para conocer su adaptación, las necesidades y su desempeño. En EY, el seguimiento de las personas con discapacidad es realizado por el jefe directo y un counselor trimestralmente designado para dicho fin. Esta persona se encuentra en contacto con el jefe de todos los equipos de trabajo, entre ellos aquellos integrados por personas con y sin discapacidad (2.4.3).

Por otro lado, en el capítulo 2.4.1.2, se sostiene “No sólo vivimos en el mismo mundo, sino que participamos en el ser del otro”, somos también responsables, y constructores del mundo y la realidad cotidiana de los otros con que interactuamos y nos rodeamos. Las personas con discapacidad forman parte de esos “otros”, por ende las empresas, quienes las dirigen, quienes seleccionan personal, y quienes comparten la cotidianeidad del trabajo con ellos, son responsables de la inclusión, y de derribar las barreras y prejuicios alrededor de las falsas creencias sobre las personas con discapacidad.

Continuando con lo mencionado anteriormente, Natalia Scquizzato, sostuvo “(EY) Somos una de las mayores generadores de empleo en nuestra industria y eso nos abre la puerta a la inclusión. La empresa no es ajena de lo que ocurre en el mundo y parte de su misión es ayudar a construir un mundo mejor.” Las empresas, y las personas que las conforman son responsables de construir la realidad social.

También se logró relevar durante la entrevista con la representante de EY, que los valores de inclusión están bien definidos y es algo que los caracteriza. Son los cimientos sobre los que se construye la cultura, y en base a ello se toma la decisión de incluir personas con discapacidad.

Natalia Scquizzato sostiene con mucha seguridad que “tener personas con discapacidad en la organización permite promover desde la firma una cultura de vida más comprometida con la sociedad y con la inclusión”.

La cultura que promueven se basa en la equidad y oportunidad, asegurando que las diferencias se reconozcan para que las personas talentosas puedan desarrollarse.

Como se sostuvo en el capítulo 2.4.2, los valores que conforman la cultura, determinan cuáles son los asuntos que se atienden más asiduamente, definen la clase de persona que se acepta, y permite que todas las personas que la conforman orienten sus acciones en coherencia con esos valores. En este sentido, la filosofía básica de EY consiste en llevar a cabo búsquedas orientadas a todas las personas,

independientemente de que posean una discapacidad o no. Continuando con este paradigma, llevan a cabo el proceso de selección con objetividad, enfocándose en las competencias que la persona posee, y si tienen correspondencia con las requeridas para el puesto. Sin mirar la limitación o dificultad como consecuencia de la discapacidad.

A partir de esta concepción, las personas con discapacidad atraviesan exactamente el mismo proceso que una persona sin discapacidad. Se capacita a los profesionales de Recursos Humanos para que desarrollen la objetividad, y logren enfocarse en lograr identificar las competencias que la persona sí posee.

En cuanto a las barreras a la inclusión, Natalia considera que el origen está en la oferta y demanda de trabajo, es decir, es necesario que las personas con discapacidad se formen, estudien y se capaciten en carreras con mayor demanda. Según ella, este es un medio para promover la inclusión. En este sentido, se considera fundamental la educación, y la posibilidad de que las personas con discapacidad tengan acceso a la misma.

Continuando con las barreras en la inclusión laboral de personas con discapacidad, Natalia menciona el miedo, las dudas, el desconocimiento y la ignorancia sobre el tema, como causas por las cuales las empresas deciden no incorporar personas con discapacidad. En este sentido, los prejuicios juegan un papel fundamental.

La discriminación está vinculada a los prejuicios y opiniones que se aplican de modo general a una determinada categoría social (personas con discapacidad en nuestro caso), construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niegan oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación. Según Cisneros, la discriminación se traduce en el establecimiento de barreras que impiden un trato igualitario entre personas que formalmente tienen los mismos derechos. (2.4.4)

Cabe destacar que la empresa sigue el “modelo social de la discapacidad” desarrollado por el INADI y contrapuesto a la perspectiva asistencialista propia del modelo médico, ambos desarrollados en el capítulo 2.4.4. El modelo social coloca a la discapacidad como una característica más, dentro de la diversidad que existe, y no como un limitante. En este sentido, se la considera sujeto de derecho, y capaz de desarrollarse mediante un empleo digno. Natalia sostiene “Nuestra filosofía de trabajo es que se inserten como el resto de las personas y tengan las mismas posibilidades de crecimiento.”

4.3 Caso 3: Securitas Argentina S.A.

Es una multinacional de origen sueco y líder mundial en seguridad. Los orígenes de Securitas se remontan al año 1934 año en el que las compañías privadas de seguridad ofrecían principalmente servicios de prevención de incendios y vigilancia de controles de acceso y egreso.

Securitas en 1985 comienza su expansión internacional ganando presencia en 53 países hasta convertirse en líder mundial de la Seguridad Privada. En el año 2000 con la incorporación de APS, First Security y Burns, el Grupo pasó a liderar también el mercado norteamericano. Desde la llegada a nuestro país en el año 2000, Securitas ha brindado soluciones al mercado local, llegando así a convertirse en el referente de la industria.

Securitas Argentina brinda soluciones de seguridad a medida de las necesidades de cada cliente. Son Líderes en conocimiento de seguridad, y se han consolidado como la primera compañía de seguridad privada líder en Argentina.

Securitas Argentina tiene el rol de ayudar a mejorar y profesionalizar el sector de la seguridad privada. Es una empresa que da empleo a 14.000 personas en todo el país, brinda y desarrolla soluciones de seguridad. Logra la efectividad del servicio a partir de la amplia especialización con la que cuenta el personal.

Estratégicamente, Securitas Argentina está dividida en 4 Regionales: Buenos Aires, Centro, Litoral y Sur.

4.3.1 Análisis de entrevista a Securitas Argentina S.A. - Gladys Rodriguez, Coordinadora del equipo médico-psicosocial y programas especiales de Securitas Argentina S.A.

Actualmente Securitas cuenta en su dotación con 22 personas con discapacidad. De estas, 2 de ellas ocupan cargos administrativos y los 20 restantes son operativos de seguridad en distintos servicios. En total son 5 mujeres y 17 varones con discapacidad motriz y sensorial.

Por otro lado, Gladys comentó que Securitas no afronta grandes dificultades arquitectónicas para incorporar personas con discapacidad ya que tiene adaptadas sus oficinas administrativas y concientizados a sus clientes en el mismo sentido.

En relación al proceso de reclutamiento y selección, la entrevistada comenta que ambos son idénticos al que se lleva a cabo para personas sin discapacidad, es decir, al candidato con discapacidad se lo selecciona según sus capacidades y las competencias requeridas por el puesto. Además tiene los mismos requisitos, que cualquier persona que trabaja en la compañía: pasar la evaluación psicotécnica, la capacitación, la evaluación médica, que no tenga antecedentes policiales, etc. (2.4.3)

En cuanto al nivel educativo alcanzado por las personas con discapacidad dentro de la firma, se puede observar que es muy variado. Algunos poseen secundario completo, otros secundario incompleto, poseen también una persona con universitario completo y otra persona que estudiaba en la universidad y dejó, es decir nivel universitario incompleto.

Teniendo en cuenta que Securitas es una empresa de servicios de seguridad, la mayoría de los puestos ocupados por las personas con discapacidad son operativos, ubicados en las distintas sucursales de los clientes (20 personas de 22).

En cuanto al seguimiento que se realiza de forma posterior a la incorporación, en Securitas es llevado a cabo cada dos meses por Gladys, junto a una asistente con discapacidad motriz (en silla de ruedas). Además, el supervisor operativo de cada guardia de seguridad, en conjunto con Gladys y su asistente, relevan las necesidades que pudiera llegar a tener el empleado (cambio de almohadón anti-cargas, cambio de silla de ruedas, etc.). También cuentan con una trabajadora social que, más allá de visitar a todos los guardias de la compañía, también hace el seguimiento con las familias.

En la Argentina, según lo visto en el capítulo 2.2.2 existen distintos organismos que trabajan en conjunto con empresas con el fin de asesorarlas en la incorporación de personas con discapacidad. Securitas trabaja con el Club de Empresas Comprometidas, con la COPIDIS y con el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Estos organismos les brindan una base de datos para poder reclutar candidatos. Además, la COPIDIS está encargada de habilitar a guardias de seguridad en capital federal. Para ello interviene con terapeutas ocupacionales quienes auditan el lugar de trabajo para corroborar que este apto con el fin de que esa persona se pueda incorporar. Mientras, cuando es en provincia de Buenos Aires, como no existe la legislación que regule la intervención de un organismo, se hace por medio de ADEEI. Las terapeutas ocupacionales de ADEEI verifican si el lugar es acorde. (2.2.2)

En cuanto al origen de la incorporación de personas con discapacidad, Gladis comentó que la idea surgió en Colombia en 2008 cuando se lanzó el programa de inclusión, el CEO de Argentina decidió implementarlo inmediatamente.

En este sentido, Securitas impulsa muchas acciones con el fin de incorporar personas con discapacidad. Según lo que Gladis comentó, entre ellas están la participación en las reuniones del CEC, el asesoramiento a otras empresas, y la creación de una cultura inclusiva con valores bien definidos y compartidos. Tal como se vio en el capítulo 2.4.2, Deal y Kennedy (1985) sostienen que los valores forman la médula de la cultura corporativa; mientras, en el capítulo 2.4.3, sostuvimos: “que la cultura organizacional sea fuerte, es decir compartida por todos los miembros, y además que tenga valores inclusivos como la solidaridad, la tolerancia por la diferencia, la equidad y la igualdad, determinarán y crearán el ambiente propicio para que se lleve a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad”. Es decir, promover una cultura que acepte la diversidad, la promueva, y la valore, son aspectos que preparan el camino para que se lleve a cabo la inclusión de personas con discapacidad en la empresa.

En el mismo sentido, la compañía está comprometidos también con los sectores más vulnerables de la sociedad colaborando en distintas entidades y fundaciones. Es parte también de la construcción de la cultura.

En relación a los beneficios que percibe Gladis, como consecuencia de la incorporación de personas con discapacidad, se puede mencionar el compromiso y motivación por parte de los colaboradores y el sentido de identidad, no sólo de las personas con discapacidad, sino que es un efecto que se transmite al resto de los colaboradores.

Por otro lado, se pueden mencionar las barreras que perciben. En primer lugar, la legislación vigente, actualmente otorga distintos beneficios a las personas con discapacidad (por ejemplo la pensión). Una vez que la persona es contratada, pierde esa pensión, y de necesitar tramitarla nuevamente en caso de perder el empleo, el trámite comienza de cero. En consecuencia, por temor a perderla, muchas personas con discapacidad deciden no trabajar, lo que dificulta enormemente el proceso de reclutamiento. Es necesario, comentaba Gladis, para contrarrestar este fenómeno, que haya una campaña por parte del Estado que concientice respecto a los beneficios que pueden obtener las personas con discapacidad que deciden incorporarse en el ámbito laboral; o aclarar las leyes, de modo que aseguren la percepción automática de la pensión en caso de dejar de trabajar.

Según lo establecido en el capítulo 2.2.3, el rol del Estado Nacional consiste en brindar herramientas, principalmente en materia legal, que promueva prácticas de inclusión en las distintas áreas de la sociedad. En relación a esto, más allá de la ley 22.431 que establece el derecho de gratuidad para viajar en los distintos tipos de transporte colectivo terrestre, Gladis comentó que el transporte sigue siendo una barrera para las personas con discapacidad, no sólo por el transporte en sí mismo, sino también las condiciones en que se encuentran las calles.

4.4 Caso 4: YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) S.A.

YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) es una empresa argentina dedicada a la exploración, explotación, destilación, distribución y venta de petróleo y sus productos derivados. Es la mayor empresa de Argentina y la tercera petrolera más grande de Sudamérica, empleando directa o indirectamente a más de 46.000 personas en todo el país. En Buenos Aires, emplea actualmente a 18000 personas. En Argentina, YPF también provee de combustibles a otras empresas que adquieren hidrocarburos con subsidios, siendo vendidos bajo el nombre del adquiridor.

Fue fundada como empresa estatal en 1922, durante la presidencia de Hipólito Irigoyen, convirtiéndose en la primera gran petrolera verticalmente integrada del mundo. Su ideólogo y primer director fue el coronel Enrique Mosconi. En 1992 fue privatizada, siendo presidente de la Nación Carlos Saúl Menem. En 1999 fue adquirida por la española Repsol, que se hizo con el control del 97,81 % de YPF tras haber participado en la oferta pública de adquisición (OPA) de la empresa argentina. En 2012, la presidenta Cristina Fernández de Kirchner anunció el envío al Congreso de un proyecto para expropiar el 51 % del capital accionario de YPF, que fue convertido en ley el 3 de mayo de ese mismo año.

4.4.1 Análisis de entrevista a YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales) S.A. - Nelson Ignacio Fredes, Gestión de Talento, Vicepresidencia de Recursos Humanos de YPF.

Según el entrevistado, actualmente YPF tiene incorporadas 83 personas con discapacidad motriz o sensorial. De los cuales, 49 son de sexo masculino y 34 de sexo femenino.

Según Nelson, en la compañía hay incorporadas personas con distintas discapacidades (capítulo 2.3.1). De las 83 personas con discapacidad, hay 39 con discapacidad auditiva, 40 con discapacidad motriz y 4 con discapacidad visual.

En cuanto a las limitaciones que puedan representar las condiciones arquitectónicas, según Nelson, la compañía cuenta con todos los requisitos en términos de infraestructura para incorporar personas con discapacidad, ya que de forma previa a incorporar una persona con discapacidad, evalúan el puesto y la disposición del mobiliario con el fin de cubrir todas las necesidades para una rápida adaptación del candidato.

Respecto al nivel académico requerido, en YPF se orientan las búsquedas a personas que posean nivel secundario completo (para puestos de asistentes) y universitario completo (vacantes de analistas profesionales). Según lo analizado en el capítulo 2.2.4, una de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse en el mercado laboral, es el acceso a la educación. En este sentido, si bien se ha avanzado en el camino para lograr una educación inclusiva, porque hoy en día muchos chicos con discapacidad asisten a escuelas “comunes” con asistencia de maestros integradores, todavía existen situaciones que resultan un obstáculo para garantizar la plena participación de todos los niños en condiciones de igualdad, ya que continúan presentes barreras físicas, culturales y actitudinales que impiden la efectiva inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas “comunes”. (INADI, 2012).

Por otro lado, tanto las personas con discapacidad como las personas sin discapacidad, requieren un seguimiento posterior a la incorporación, tal como se explicó en el capítulo 2.4.3. En este sentido, el entrevistado comentó que lleva a cabo reuniones bimestrales con los colaboradores y sus respectivos jefes a fin de verificar la efectiva adaptación a la empresa, e identificar necesidades por resolver.

Durante el capítulo 2.2.2, se mencionaron distintos organismos que promueven la inserción de personas con discapacidad. En este sentido, YPF trabaja con La Usina. Si bien este organismo lleva a cabo diversas actividades, en este caso particular, brinda asesoramiento y actividades de capacitación a jefes y equipos integrados por personas con discapacidad.

Según el capítulo 2.4.1.1, “la realidad social es un constructo humano, resultado de las acciones e interacciones sociales”. Entendemos acción social como toda conducta orientada hacia otro, con un fin. Las acciones que lleva a cabo YPF, son acciones sociales que tienen como finalidad, la promoción de la inserción de personas con discapacidad para construir una realidad social más inclusiva.

Entre estas “acciones sociales”, se pueden mencionar las actividades que realiza en conjunto con el Ministerio de Trabajo (Capítulo 2.2.2), desarrollando un programa de formación, con una duración de 10 meses, que incentiva a las personas con discapacidad a trabajar.

En concordancia con lo anterior, el área de Comunicación que forma parte de RRHH, lleva a cabo acciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad, con el fin de generar un efecto dominó y que otras empresas tomen su ejemplo.

Según lo que comentó Nelson, incorporar personas con discapacidad, colabora en la creación de una cultura organizacional que acepte y promueva la diversidad y el compromiso con una sociedad más inclusiva. Además, comentaba que, asesoran a otras empresas que quieran conocer más de la temática ya que considera que YPF está muy bien posicionada en el área de la discapacidad por sus casos de éxito. El entrevistado sostiene: “Sabemos que hay beneficios impositivos (2.2.4), pero estamos más allá de eso como empresa comprometida, tenemos otros intereses”.

En cuanto a la cultura y su relación con la inclusión, Nelson explicó que en YPF poseen una cultura comprometida con la sociedad, y es precisamente ese, el motor para incorporar personas con discapacidad. Hay muchas acciones de promoción y sensibilización que influyen y comprometen a todos los colaboradores. Mientras se sostiene que la cultura es el marco que permite la inclusión, también se afirma que las acciones de promoción y la inclusión misma, son las que comprometen a los empleados, y de alguna manera “construyen la cultura”. De la misma forma, se explica que “la realidad social es *dialéctica*: esto significa que el hombre produce sociedad (dimensión subjetiva), pero esta sociedad a la vez, lo regula (dimensión objetiva)”: la dimensión subjetiva está representada por todas las *acciones* que se realizan en relación a la inclusión de personas con discapacidad. Mientras que la dimensión objetiva está representada por el marco, *la cultura*, que es externa a los individuos, y que regula sus acciones. (2.4.1)

En cuanto al reclutamiento y la selección de las personas que forman parte de la empresa, Nelson sostiene que en el sector de RRHH, hay gente capacitada para enfocarse en las competencias requeridas para el puesto, no poniendo en primer plano la discapacidad.

Para reclutar a los candidatos, utilizan como fuente la base de datos que brinda el Ministerio de Trabajo, como se mencionó en el capítulo 2.4.3. Además los puestos son previamente validados por la Usina, de modo que sean acordes a las personas que se seleccionan.

Por otro lado, se consultó al entrevistado sobre las barreras que observa en la sociedad para las personas con discapacidad. Frente a esto, Nelson aseguró que una de las barreras que existen actualmente es la falta de participación por parte del estado y el compromiso de la corporación empresarial.

Otra de las barreras que las personas con discapacidad enfrentan según el entrevistado, es el desconocimiento por parte de la sociedad, que considera que las

personas con discapacidad no cuentan con las herramientas necesarias para trabajar o estudiar. Hay muchos prejuicios, que sumados a la falta de accesibilidad, dificulta estudiar, capacitarse, trabajar, y hasta transportarse. Agrega: “esto es parte de la cultura que caracteriza a la Argentina”. En relación a esto, estudios realizados por el INADI, sostienen que los ámbitos en donde se registra la mayor cantidad de denuncias de discriminación a personas con discapacidad son: transporte, salud, empleo y educación. (Capítulo 2.4.4).

En relación a lo explicado en el capítulo 2.2.3, “el Estado debe brindar las herramientas necesarias, en términos legales, que promuevan la incorporación de personas con discapacidad”. De acuerdo a lo que Nelson sostiene, el Estado Nacional no tiene una participación activa en la incorporación de personas con discapacidad. Como sugerencia, propone que personas con discapacidad tengan acceso a los niveles jerárquicos que toman las decisiones, con el objetivo de incrementar el compromiso con el área de discapacidad.

4.5 Caso 5: IBM Argentina S.R.L.

International Business Machines Corp. (IBM) es una empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría con sede en Armonk, Nueva York. IBM fabrica y comercializa hardware y software para computadoras, y ofrece servicios de infraestructura, alojamiento de Internet, y consultoría en una amplia gama de áreas relacionadas con la informática.

La empresa fue fundada en 1911 como Computing Tabulating Recording Corporation, el resultado de la fusión de cuatro empresas: Tabulating Machine Company, International Time Recording Company, Computing Scale Corporation, y Bundy Manufacturing Company. En 1924 adoptó el nombre International Business Machines (IBM).

Las invenciones famosas de IBM incluyen el cajero automático, el disquete, el disco duro, la banda magnética, el modelo relacional, el Universal Product Code, el "financiamiento swap," el sistema de reservas aéreas SABRE, DRAM y el sistema de inteligencia artificial Watson.

4.5.1 Análisis de entrevista a IBM Argentina S.R.L. - Daniel Marcuzzi, Business Process Advisor & Project Manager Business Operations, South America en IBM Global Technology Services.

IBM cuenta en la actualidad con un total de 40 personas con discapacidad, de los cuales 25% son mujeres y 75% varones.

Del total de personas con discapacidad que forman parte de la compañía, 19 poseen discapacidades motrices (48%) y 9 discapacidades sensoriales (22%).

Según lo que comentaba Daniel Marcuzzi, en IBM, en la mayoría de los puestos se requieren profesionales en el área de sistemas y programación; pocos son los que no tienen profesión y que solo hacen tareas administrativas dentro de los grupos.

IBM dicta cursos sobre Diseño de Páginas WEB, Programación de algunos lenguajes, Cursos de Inglés, etc. abiertos y gratuitos dirigidos a personas con discapacidad. Luego de esos cursos, suelen quedar algunas personas como parte de la empresa. Los cursos son utilizados por la empresa para detectar talentos, en general son personas con discapacidad motriz en su mayoría, y algunas con discapacidad sensorial, o sea sordos, hipoacúsicos, y personas de baja visión o ciegos (los menos).

De esta manera IBM colabora en la construcción de una sociedad más inclusiva. Sobre todo, luego de que se ha identificado que la principal barrera para el acceso al empleo de las personas con discapacidad se origina en la falta de educación, formación y capacitación. (2.2.4)

En cuanto a los niveles jerárquicos alcanzados por las personas con discapacidad, Daniel nos comentó el caso de una persona con discapacidad motriz que llegó a ser Gerente Regional, incluso con gerentes a cargo, sin embargo, el resto de las personas con discapacidad son de perfil técnico o administrativos. Todos poseen diferentes niveles de acuerdo con la “carrera” dentro de la cual estén: todos tienen una “carrera”.

De forma esporádica, IBM contrata ONGs como Fundación PAR (abordada en el capítulo 2.2.2) para tratar de conseguir apoyo externo profesional. Sin embargo no es algo permanente. La empresa trabaja de forma bastante independiente, aunque participa del Club de Empresas Comprometidas en la ejecución de su plan anual y trienal por la inclusión laboral dentro de ese ámbito, tiene un programa de búsqueda activo de personas con discapacidad para determinadas posiciones profesionales. Generalmente se apunta a discapacidad sin compromisos cognitivos (abordado en el capítulo 2.2.2).

Según la clasificación establecida en el capítulo 2.3.1 “tipos de discapacidad y características”, Daniel Marcuzzi comentó que la dotación de IBM está compuesta por todo tipo de discapacidad: Motriz, Sensorial (ciegos y sordos), visceral, e intelectual.

IBM tiene sus propias metodologías de fijación de objetivos y evaluación del desempeño de las personas, tengan o no discapacidad: se pone el foco en los resultados obtenidos en función de objetivos acordados con el empleado.

El seguimiento de las personas con discapacidad lo realiza el departamento de Recursos Humanos desde el área de diversidad, a veces con asesoramiento de fundación PAR. Consiste básicamente en realizar reuniones trimestrales con la persona y con sus líderes o gerentes a fin de identificar cuáles son sus necesidades.

Como se explicó en el apartado 2.4.1.2 “de la subjetividad individual a la construcción social de la realidad”, la institucionalización aparece cuando ciertos hechos sociales, se tipifican. Estas tipificaciones siempre se comparten, son accesibles a todos los integrantes de un determinado grupo social. Podemos pensar entonces, en la “institucionalización” de la inserción laboral de personas con discapacidad como un

proceso que consiste en el “hábito” que algunas empresas hace tiempo atrás han comenzado a desarrollar, y que se repite cada vez con más frecuencia en nuestra sociedad. Tal como comentaba Daniel, hace 100 años IBM emplea personas con discapacidad, fue pionera en materia de inclusión y él resalta que la empresa creció y transcurrió todas las épocas siempre con esa política que la diferenciaba frente al resto y ahora muchos tratan de emularla, imitarla.

De esta manera, cada vez más empresas están llevando a cabo prácticas inclusivas. Dictan talleres, seleccionan personas con discapacidad y las capacitan, sorteando los obstáculos y las barreras que existen. Se puede sostener que los hechos sociales que se repiten en la historia, se cristalizan por medio del rito y la repetición y terminan legitimándose. (2.4.1.1, La realidad social: dimensión objetiva y subjetiva)

Daniel sostiene que es una responsabilidad de las empresas y de quienes la conforman, construir una sociedad más inclusiva.

Como se trabajó en el apartado 2.4.4 “Discriminación como violencia hacia el “otro diferente”. Datos del INADI”, según el Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo, “La discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niegan oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación.” En relación a lo mencionado anteriormente, es necesario que las empresas abandonen sus temores, prejuicios, y mitos sobre la productividad de las personas con discapacidad a fin de derribar las barreras que les impiden alcanzar un empleo digno.

También sostiene que es necesario que las empresas que ya participan activamente en la inclusión de personas con discapacidad demanden a proveedores y clientes, que adhieran también a políticas de inclusión laboral, con el objetivo de fortalecer el proceso y la concientización, produciendo un efecto multiplicador.

Las personas que la conforman, desde sus niveles directivos, son responsables por las decisiones que toman. La inclusión de personas con discapacidad en sus respectivas áreas o departamentos, también tomando conciencia de los derechos que ellas tienen, y del aporte de valor que pueden hacer a la organización.

Daniel Marcuzzi también comentó los beneficios que conlleva incorporar personas con discapacidad (datos relevados por la OIT). En general suelen ser puntuales, reducen

los niveles de ausentismo, tienen mejor índice de productividad que las personas sin discapacidad, mejora el clima laboral del grupo a partir de la incorporación, tienen capacidad de aprender lo que se les enseña, entre otras.

Tal como se desarrolló en el punto 2.4.2 “La cultura organizacional: Los valores como médula”, cada organización tiene una cultura que la caracteriza y ejerce una poderosa influencia en toda la organización. La cultura une a los individuos, e imparte sentido y propósito a su vida día a día. La cultura además influye sobre la forma en que cada individuo aborda su trabajo.

Consultamos a Daniel cómo construir una cultura que acepte la diversidad, y su respuesta fue “se logra no ocultando a quien tiene una discapacidad, dándole mismo acceso a las oportunidades, y estableciendo con ellos una relación cotidiana”, gracias a ello, se pierde el temor. A corto plazo va produciendo la aceptación, y generando que el foco salga de la discapacidad. En el mediano plazo, se “deja de pensar” en la discapacidad y se ve a la persona. Según él ocurre sin pensarlo.

En cuanto a las barreras que limitan el acceso de las personas con discapacidad al empleo, la raíz se halla en los “Mitos, miedos y prejuicios” sobre las mismas.

En este sentido, no contar con información adecuada y verdadera, y la no difusión de casos de éxito entre las empresas, lleva a que no muchas sientan la curiosidad o el desafío de intentarlo.

Una de las barreras más significativas, dejando de lado la educación, es el tema legal. Muchas empresas perciben como un riesgo incorporar personas con discapacidad. Daniel comentó que dialogando con muchos representantes de otras empresas, llegó a descubrir que consideran que “si incluyen, tendrán las familias metidas dentro de la relación laboral con su empleado, y si acaso por algún motivo debieran producir el despido o retiro de la PcD, lo ven como un problema muy grande frente a lo común que las resulta un despido de una persona sin discapacidad”. En general, los temores vienen ligados al momento de la desvinculación y las limitaciones o riesgos que ello podría conllevar.

Por ese motivo, se encuentran casos de personas con discapacidad empleadas en condiciones precarias, no registradas, cobrando sueldos inferiores, etc.

Durante el apartado 2.2.3 sobre “El rol del Estado Nacional en la institucionalización de la inserción laboral de Personas con Discapacidad”, se mencionó que el Estado

Nacional cumple un rol fundamental, proveyendo herramientas que promuevan la inserción sobre todo en materia legal. Hoy sabemos que innumerables son las normas decretos y leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, muchas de las mismas son contradictorias, han quedado obsoletas, o son imposibles de cumplir, y como consecuencia no se cumplen.

Según los comentarios de Daniel Marcuzzi, el país está recién iniciando un camino de cambio.

En 2012 se realiza una veeduría de la ONU. Consistió en verificar el cumplimiento de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, en aquellos países que adhirieron a la misma. Nuestro país estaba entre ellos, sin embargo los resultados no fueron satisfactorios.

Desde ese momento, el compromiso gubernamental para cambiar la situación creció, pero como sostuvo Daniel, recién estamos iniciando ese camino, con acciones muy leves.

Actualmente el 25% de la población está afectada en cierta forma por una discapacidad, el número de afectados es suficientemente significativo. Es necesario en ese sentido cumplir las leyes de discapacidad: desde la creación del Observatorio Nacional de los Derechos de las personas con discapacidad, hay acciones concretas de verificación del cumplimiento de los artículos de la Ley 26378, principalmente de los artículos 24 (Inclusión Educativa) y 27 (Inclusión Laboral), y acciones coordinadas con la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

4.6 Caso 6: Accenture Argentina

Accenture es una empresa multinacional dedicada a la prestación de servicios de consultoría, servicios tecnológicos y de outsourcing. Constituida en Hamilton, Bermudas, aunque el día 26 de mayo de 2009 se anunció la aprobación por parte del comité ejecutivo del traslado de su domicilio social a Irlanda. Cuenta con más de 244.000 empleados en 120 países.

Las cuatro líneas de trabajo llamadas por Accenture Workforces en todo el mundo, dan atención a los clientes en las áreas de consultoría, tecnología y subcontratación outsourcing, así como a la propia empresa.

-Consulting: Enfoque en consultoría de gestión, el trabajo de diseño del proceso de producción y la aplicación de tecnologías a los negocios. Mejora de ventas, entrega y liderazgo.

-Services: La mayoría se centran en los compromisos de subcontratación en las áreas de operaciones de negocios, informática, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones, servicios de soporte técnico y recursos humanos. En el marco de algunos acuerdos de subcontratación, los equipos de los clientes internos pueden ser "rebautizado" como los empleados de Accenture alineados a esta fuerza de trabajo. A veces trabajan en proyectos de consultoría o como equipos internos de la empresa.

-Solutions: Accenture Technology Solutions es la filial que se centra en las habilidades tecnológicas específicas que se necesitan para ejecutar proyectos o acuerdos de subcontratación. Comprende la mayoría de los empleados de Accenture en las sedes de la compañía situadas en los países en vías de desarrollo como Brasil, México, India y Filipinas.

-Enterprise: Enfoque en la gestión y el apoyo a todas las actividades en negocios de Accenture, incluida la seguridad jurídica, de servicios, mercadotecnia y gestión financiera del cliente.

4.6.1 Análisis de entrevista a Accenture Argentina – Melina Casabene, Analista de Selección en Accenture Argentina.

Accenture es una empresa que trabaja con la inserción laboral de personas con discapacidad a partir del programa "Sin Barreras".

El Programa "Sin Barreras" es una iniciativa de Accenture que nace en el año 2006 para facilitar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, brindándoles el apoyo y el seguimiento necesario para una adecuada adaptación al mundo laboral. Ya han pasado por el programa 120 personas.

Actualmente en la empresa, en Argentina, trabajan 6000 personas, de las cuales 80 presentan algún tipo de discapacidad. Según la distinción por sexo, Melina informó que del total, 34 son mujeres, mientras que 46 son varones.

Durante el capítulo 2.3.1 se explicaron los distintos tipos de discapacidad que existen, con sus respectivas características. En base a ello, Melina comentó que las personas con discapacidad que trabajan en Accenture presentan discapacidad visual, auditiva, visceral, motriz e intelectual.

En cuanto a lo arquitectónico, en el capítulo 2.3.1 se afirmó que dicho aspecto representa la mayor dificultad que se le presenta a una persona con discapacidad motriz para lograr su independencia. Las barreras arquitectónicas impiden o complican su desplazamiento. En Accenture, habiendo comprendido lo expresado anteriormente, se realizan los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad no presenten dificultades a la hora de realizar sus tareas. Melina resalta que los ajustes se llevan a cabo de manera personalizada, ya que cada persona es diferente y es difícil establecer un mismo criterio para cada tipo de discapacidad.

Cabe destacar que en Accenture no se generan puestos específicos para personas con discapacidad, sino que todas las posiciones abiertas pueden ser ocupadas por una persona con discapacidad, siempre que cumpla con los requisitos del perfil. Por ello también es necesario el relevamiento previo al ingreso, de las necesidades del nuevo empleado para comenzar a trabajar sin dificultad.

Respecto a la formación académica con que cuentan quienes forman parte de Accenture, se puede mencionar que las búsquedas están orientadas a estudiantes o personas graduadas de las siguientes carreras: Sistemas: Ingeniería, Licenciatura, Tecnicatura; Ingeniería: Electrónica, Industrial y Telecomunicaciones; Ciencias Económicas: Administración, Economía, Contador Público y Comercialización; Ciencias Sociales: Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Psicología; Abogacía.

Además, debido a que Accenture posee proyectos en el exterior del país, el inglés es requerido en la mayoría de las posiciones.

Respecto al nivel jerárquico alcanzado, se puede destacar que, según lo comentado por Melina durante la entrevista, al igual que los empleados sin discapacidad, las personas con discapacidad desarrollan su carrera en Accenture. “Desde el programa “Sin Barreras” se acompaña para que la discapacidad no sea una barrera para su crecimiento en Accenture”, afirma la entrevistada.

Por otro lado, en el capítulo 2.4.3 se sostiene que una vez iniciada la relación laboral se llevan a cabo el seguimiento, con el objetivo de verificar si la persona ha logrado adaptarse tanto a su puesto como a la cultura organizacional e identificar las necesidades que vayan surgiendo a fin de evitar dificultades o conflictos. Dependiendo de la empresa, y su organización formal, se determina quién será el responsable de realizarlo. Durante el capítulo 2.4.3 se mencionó que en general el área de Recursos Humanos, y el jefe directo son quienes lo llevan a cabo.

En este sentido, en Accenture desde RRHH se trabaja con referentes en todas las áreas de la compañía, analizando de forma mensual las iniciativas propuestas para mejorar cuestiones que van desde modificaciones edilicias hasta revisiones de accesibilidad en las capacitaciones. Por otro lado, se establecen objetivos de crecimiento y se analizan junto a los “leadership sponsors” las oportunidades de nuevos ingresos de personas con discapacidad.

Como se desarrolló en el capítulo 2.2.2, hay distintos organismos gubernamentales y no gubernamentales que desde su lugar aportan a la promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad. Muchos de ellos brindan asesoramiento a las empresas, o proveen la fuente de reclutamiento. En este sentido, Accenture forma parte de “RED de Empresas por la Diversidad” que funciona dentro del Espacio de Negocios Inclusivos de Di Tella. Por otra parte, participa del CEC, Club de Empresas Comprometidas.

Melina sostiene: “Tenemos una amplia red de contactos con Organizaciones de la Sociedad Civil que nos ayudaron y siguen ayudando a conocer cada vez más acerca de la temática Discapacidad e Inclusión Laboral”. De aquí, la importancia del aporte que realizan estas instituciones para que las empresas, los mayores generadores de empleo del país, realicen y promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad. (2.2.2)

Por otro lado, Accenture trabaja en conjunto con CONADIS y COPIDIS logrando que sus proveedores trabajen también con la inclusión de personas con discapacidad, y

para que reciban asesoramiento en la temática. Según lo que sostiene la entrevistada, trabajar en su cadena de valor y hacerla más inclusiva, es uno de sus mayores desafíos actualmente.

Cabe destacar que Accenture es una empresa que está permanentemente buscando formas de promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. En este sentido, Melina comentó que se está llevando adelante un proyecto “Pro-bono” (por el bien común) compartiendo toda la metodología que se utiliza en Accenture a las empresas interesadas en elaborar sus propios programas de inclusión de personas con discapacidad. El proyecto consistió en elaborar un manual junto a los profesionales de Consultoría, con vasta información de la temática y recomendaciones para comenzar a ser más inclusivos.

En concordancia con lo anterior, en el capítulo 2.4.1 se explicó que el mundo de la vida cotidiana es un mundo que se origina en los pensamientos y acciones de cada persona. Sin embargo, no pierde de vista que la realidad de la vida cotidiana se presenta como un mundo “intersubjetivo”, debido a que es un mundo que comparte con otros. Lo que intentan explicar, es que hay otras realidades de las que la persona en cuestión tiene conciencia. Esas otras realidades son consecuencia también de las acciones de otros. Es decir, todas las personas somos también responsables, y constructores del mundo y la realidad cotidiana de los otros con que interactuamos y nos rodeamos, entre ellos, las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, las acciones que Accenture lleva a cabo para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, colaboran en la construcción de la realidad cotidiana de las personas con discapacidad. Es decir, permiten que cada vez más personas con discapacidad logren insertarse en el mercado laboral, mediante la promoción de la inclusión entre las empresas.

Melina sostiene que las empresas son parte fundamental para el éxito en la plena inclusión, pero es fundamental el trabajo articulado y transversal junto con el Estado y las Organizaciones de la Sociedad Civil para lograr resultados positivos.

Como se explicó en el capítulo 2.4.1, todas esas acciones, “objetivan” resultados, que insertos en la cultura, luego adquieren validez “intersubjetiva”. Es decir, logra legitimación consensual colectiva. Los valores de comunidades enteras son resultado de este proceso, adquiriendo autonomía y construyendo cultura acumulada. De esta

manera, más empresas van adhiriendo a estas prácticas, y ellas van formando parte de la cultura, transformando nuestra sociedad en una “sociedad inclusiva”.

También la entrevistada mencionó algunos beneficios que se ven reflejados como consecuencia de la incorporación de personas con discapacidad. Entre ellos nombró: la incorporación del talento, la mejora del clima laboral y el compromiso y la valoración por el trabajo.

Por otro lado, en el capítulo 2.4.2, se mencionó la importancia que tiene la cultura, y cómo determina las acciones que se llevan a cabo dentro de una organización. Funciona como “marco” dentro del cual se desarrollan las acciones de sus integrantes.

Según Deal y Kennedy, la cultura determina cuáles son los asuntos que se atienden más asiduamente, definen la clase de persona que se acepta, y permite que todas las personas que la conforman orienten sus acciones en coherencia con esos valores.

En relación a lo mencionado anteriormente, Accenture tiene un fuerte compromiso y trabajo por la diversidad. No sólo existe un programa de inclusión laboral de personas con discapacidad sino que además se trabajan en torno a distintas iniciativas de Capital Humano desde los programas Mujeres, Diversidad Religiosa, LGBT, etc.

Cabe aclarar que, en concordancia con el “modelo social de la discapacidad” desarrollado por el INADI (2.4.4), Accenture coloca a la discapacidad como una característica más, dentro de la diversidad que existe entre las personas, y no como un limitante que define la vida de una persona. En el mismo sentido, las personas con discapacidad atraviesan el mismo proceso de reclutamiento y selección que un candidato con discapacidad. Sólo se agrega una entrevista con una especialista en la temática con el fin de relevar los ajustes necesarios para la incorporación.

En cuanto a las barreras que suelen enfrentar las personas con discapacidad, la entrevistada sostuvo que la falta de información es una de las barreras más importantes. Esa falta de conocimiento y difusión de la temática genera prejuicios y mitos en relación a la Discapacidad y nos aísla de la inclusión plena.

Continuando con el INADI, “La discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social *construida erróneamente*” (2.4.4)

La discriminación entonces genera barreras que son establecidas a través de la indiferencia, el rechazo, el desprecio, o la marginación. Desde esta perspectiva, una

persona con discapacidad atraviesa una situación de desigualdad que puede modificarse a través de acciones tendientes a la *remoción de barreras* que impiden su total integración en la sociedad (2.4.4). De esta manera, Accenture “remueve las barreras” mediante todas las acciones que realiza: su programa “sin barreras” para incorporar personas con discapacidad en su nómina permanente; promover la incorporación entre sus proveedores; y desarrollar el proyecto de difusión a otras empresas sobre la temática.

Por último, Melina mencionó el rol del Estado Nacional, y de qué manera proporciona los elementos necesarios para que la inserción laboral de personas con discapacidad se pueda llevar a cabo de manera efectiva. La entrevistada sostuvo que “(El Estado Nacional) Su rol es fundamental para lograr la inclusión y el trabajo articulado con los diferentes sectores de la Sociedad, es lo que permite abordar correctamente las problemáticas asociadas al tema”.

Mencionó también que El Estado promueve la inclusión a través de beneficios impositivos, (tales como los que se mencionaron en el capítulo 2.2.4: reducción en cargas patronales, impuesto a las ganancias, ingresos brutos, entre otros) y el servicio gratuito de selección, seguimiento y sensibilización (llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo de la Nación, capítulo 2.2.2).

4.7 Observación Participante: Reunión Mensual CEC, 10 de Noviembre de 2015

Con el objetivo de conocer más sobre la temática de discapacidad, y bajo la expectativa de compartir un espacio con un grupo de empresas que llevan a cabo la inserción laboral de personas con discapacidad, se decidió asistir a la reunión mensual que el Club de Empresas Comprometidas lleva a cabo de manera regular.

Durante su desarrollo, se realizaron varias presentaciones:

En primer lugar, Daniel Marcuzzi, representante de IBM Argentina, refiere a los primeros 6 meses del CEC San Isidro y sus avances: desde su inicio el 15 de abril pasado.

Entre fines de junio y fines de Julio dieron comienzo a las reuniones de convocatoria a empresas, se hicieron 2 reuniones a las que asistieron un total de 20 empresas, de las cuales se continuaron las conversaciones con 4 de ellas: Grundfos, Electropelba, TecMetal y la Institución Sagrada Familia. Dichas empresas recibieron apoyo para la inclusión de jóvenes con discapacidad de parte de Adecco, Manpower, Instituto Armonía y Fundación Pertenecer respectivamente.

En segundo lugar, se llevó a cabo una disertación a cargo de Yamil Santoro: Asesor Parlamentario (Congreso Nacional – Unión PRO – Unión por la Libertad) y Coordinador Ejecutivo (Instituto Maci). La presentación tuvo como objetivo plantear algunas leyes en materia laboral, que funcionan a nivel nacional respecto a personas con discapacidad. Su objetivo principal durante la misma fue demostrar que incorporar personas con discapacidad resulta rentable.

Por último, se llevó a cabo la presentación de una iniciativa conjunta entre la COPIDIS perteneciente al Gobierno de la Ciudad y Accenture. La presentación estuvo a cargo de Jimmy Micha Halac, Responsable Área RRH y Proyectos Especiales de la COPIDIS, y Marisa Erkekdjian, responsable de Relaciones con la Comunidad, de Accenture. La iniciativa es conjunta, y es una propuesta de Compromiso para la Inserción laboral de personas con discapacidad en barrios vulnerables. El proyecto consistirá en identificar personas con discapacidad que asisten a los centros para luego elaborar un plan de capacitación.

4.7.1 Análisis Disertación Yamil Santoro.

Yamil Santoro sostiene que a lo largo de los años las leyes han empezado a ofrecer soluciones que son en algún punto, arbitrarias, contradictorias, insuficientes y desactualizadas.

Desde el punto de vista de las políticas públicas ha habido dos enfoques: el de rehabilitación, en el cual se considera a la persona con discapacidad como un enfermo, alguien que le falta “algo” para ser normal. El sistema normativo tiene como objetivo rehabilitarlo, acercarlo a esa normalidad, de alguna manera tratar que se vuelva normal, que su diferencia no se note tanto. Y otro enfoque, el social, que consiste en la adaptación de los distintos ámbitos, educación, trabajo, para que se pueda aprovechar la potencialidad de cada individuo.

En relación a lo mencionado por Yamil, en el capítulo 2.4.4 se mencionó que la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad representó un cambio de paradigma que transformó el modelo asistencialista en el modelo social de la discapacidad. A partir de este, se considera a la discapacidad como una característica más y no como un limitante para su desarrollo personal.

Más allá de las restricciones propias del mercado, Yamil afirma que hay terribles barreras culturales. Esas barreras hacen que dados los sesgos cognitivos que hay de parte de los actores que toman las decisiones en las empresas, el gobierno y demás, las personas con discapacidad siguen siendo vistas como un problema para las empresas, a pesar de tener el amparo de la ley. En el capítulo 2.4.3 se explicó que los procedimientos de reclutamiento y selección se ven afectados por los valores y las percepciones de quienes realizan la selección. De aquí la importancia de que la cultura organizacional esté construida sobre valores inclusivos como la solidaridad, el respeto, la equidad y aceptación de la diversidad.

Según Yamil, por parte de las personas que normalmente se encargan de las áreas de recursos humanos, existen dos sesgos:

- Uno es la sobreestimación de los costos asociados a emplear personas con discapacidad. Esto tiene que ver fundamentalmente con que se entiende que las personas con discapacidad traen asociada una cantidad de riesgo incontable. Este prejuicio, funciona de manera inconsciente. Cuando una empresa decide incorporar personal, es con el objetivo de “ganar plata”.
- El segundo sesgo, es que se subestima la capacidad de contribución de las personas con discapacidad. Para el imaginario colectivo, una persona con

discapacidad se enferma más, falta más, tiene más complicaciones, hay que adecuar los espacios de trabajo, la gente se puede sentir incomoda, etc. Hay una idea negativa en cuanto a la productividad de las personas con discapacidad.

Entonces aparecen dos fenómenos que operan en conjunto: sobreestimación de costos y subestimación de la capacidad.

Cabe destacar además que las personas con discapacidad, por lo general, presentan una situación familiar sustancialmente más compleja que las personas que no poseen algún tipo de discapacidad. Esto hace que uno contrate a “la persona y su familia”, como un anexo.

Es cierto que esto puede llegar a representar un costo no reconocido o no declarado, pero también tiene que ver con un problema cultural. Hay que tener en cuenta que normalmente las personas con discapacidad, dependiendo cual haya sido su experiencia de escolarización (generalmente las instituciones educativas son deficientes, no están preparadas – 2.2.4), la familia a lo largo de la vida de la persona con discapacidad, puede haber tenido un rol protagónico. Esa emancipación o ruptura, que solemos tener en la adolescencia, con la familia, a veces por las mismas restricciones que representa la discapacidad, se hace mucho más larga. Es un proceso de educación también a las familias. La ley nacional de protección a personas con discapacidad tiene prevista consultoría o asistencia psicológica, para ayudar no solo a las personas, sino a los entornos familiares. Entonces se podría consensuar un plan de trabajo con las familias a fin de ayudarles en esa transición. Sin embargo todo esto es “costos”. Es un costo real, difícil de identificar. Aparece el primer problema, “compatibilización con el entorno familiar”.

En este sentido, Yamil sostiene que deben llevarse a cabo políticas públicas de concientización hacia empresarios, sobre los riesgos y costos reales vinculados a emplear personas con discapacidad. De esta manera, se logra modificar la percepción en relación a los riesgos, y por ende se modifica la predisposición a contratar personas con discapacidad.

Según el disertante, una política tan simple, como puede ser explicar la estructura de costos en números concretos, qué riesgos existen y qué riesgos no existen, aprendiendo a dividir y explicar cada tipo de discapacidad en el mayor detalle que se pueda, representa la clave para destruir los prejuicios asociados a la incorporación de personas con discapacidad.

“Es negocio para las empresas contratar personas con discapacidad. La gran mayoría de las empresas no conocen los beneficios de contratar personas con discapacidad”, afirma Yamil. En relación a esto, cabe mencionar que la desinformación y la ignorancia juegan un rol fundamental.

Entonces, si aparece por un lado la ignorancia sobre lo positivo, y por el otro, sesgos que sobreestiman los costos y subestiman la capacidad, el resultado es que es un pésimo negocio, y es lógico que no se los contrate. Por eso, es necesario explicar a las empresas cómo las personas con discapacidad les pueden agregar valor.

Por otro lado, Yamil Santoro, en relación al Certificado Único de Discapacidad, destaca que muchas veces la falta de educación cívica, la falta de promoción pública, la falta de información de las familias, hacen que haya personas que evidentemente tienen algún tipo de discapacidad, pero por no haber cumplido con el trámite, están excluidos de la tutela jurídica. Por ello es importante concientizar. Hay un problema también más allá de la falta de información, que es la estigmatización. Hay personas que eligen no sacar el CUD, porque no desean ser discapacitados certificados. Esto demuestra la percepción negativa que hay aún de las personas con discapacidad.

“En Argentina tenemos el cupo legal para el sector público, es buena idea pero de difícil aplicación. Las restricciones externas no son buenas en Argentina, la Justicia tarda mucho en generar soluciones. El cupo en Argentina no se cumple. En cada dependencia del Estado debe haber un 4% de personas con discapacidad. El gobierno de la Ciudad de Buenos Aires tiene un cupo de 4, 37 sobre 5 y en el Estado Nacional el cupo es de 1,6 sobre 4” señaló Yamil durante su presentación.

Continuando con lo anterior, sostuvo que hay un *proyecto de ley* para establecer un cupo determinado en el sector privado. En relación a esto, es necesario que se prepare al personal de Recursos Humanos desde los estudios, para enfrentar esa situación.

Gabriel Marcolongo, co-fundador y socio de Incluyeme.com, comentó que en el caso de Brasil, Perú y Ecuador, se observa que prefieren pagar la multa en lugar de contratar, sobretodo porque no se consiguen postulantes a las búsquedas.

Yamil agrega que, una vez establecido el cupo, las empresas van a querer salir a contratar y se van a dar cuenta que no hay personal con las competencias necesarias.

En este sentido, Pilar de la Serna, representante de la COPIDIS, sostiene que las búsquedas que recibe dentro del Gobierno de la Ciudad son para puestos profesionales, con niveles educativos altos, o búsquedas para auxiliares de portería que no requieren secundario completo. Hay muchas personas que quedan en la brecha del medio. Por ejemplo, las búsquedas de Accenture, Manpower, requieren muchos conocimientos, que las personas con discapacidad, volviendo al tema de la educación, no los tienen. Entonces, de los 2500, casi 2000 no aplican para las búsquedas de Accenture, IBM, Banco Provincia, entre otras.

Yamil frente a ello, sostiene que el sistema legal tiene prevista la capacitación para personas con discapacidad. No solo por parte de las prestadoras de salud, o el Estado Nacional, sino que también a nivel provincial. O sea, que de constatarse efectivamente que hay una insuficiencia por el lado de la oferta de personas con discapacidad en el mercado laboral, son los Gobiernos Provinciales y el Gobierno Nacional quienes deberían tomar acciones directas para desarrollar esas competencias. De aquí la importancia del rol que cumple el Estado Nacional al asegurar mediante el sistema legal la efectiva inserción de las personas con discapacidad tanto a la educación como al ámbito laboral.(2.2.2)

Yamil concluye su supuesto inicial sosteniendo “Si no está bien diseñado, teniendo en cuenta a todos los actores y previendo todos los supuestos, con el cupo obligatorio se puede generar un daño a las empresas”.

Marisa Erkekdjian, representante de Accenture, comenta que se deberían tomar todos los beneficios y descuentos que se hace a las empresas, y aplicarlo a desarrollar un sistema de formación. Sostiene: “Luego las personas con discapacidad se “autovenden”, después no los contratas porque es más barato”. Marisa también agrega sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad que: “Nuestra experiencia hace que, nos cueste decir “nos conviene contratarlo” (sacando los ahorros económicos) simplemente es un trabajador más, habiendo hecho la comparación. Una vez que vos lo confirmas, es uno más. Me cuesta venderlo como “te conviene contratarlo” realmente, creo que no es la filosofía de la inclusión. Realmente, se comportan como uno más. Me cuesta generalizar, decir: rotan menos, son más comprometidos, porque la realidad es que se comportan igual que cualquier persona”.

En relación a lo mencionado por Marisa anteriormente, Gabriel Marcolongo respondió que el fenómeno que ella observa se debe al tipo de perfil que recluta en Accenture. Sostiene también que los perfiles de entrada, o también llamados iniciales, muestran

una rotación mucho menor, porque piensan “tomo este trabajo, y no me voy a otro porque no tengo opción”. Un chico que tiene formación, tiene más opciones, concluye.

Retomando el proyecto de ley de establecer un cupo obligatorio en el sector privado, Susana Steyerer, representante de La Usina Asociación Civil, sostiene que muchas veces la obligación inicial (del cupo), ayuda y empuja a tener una primera experiencia. Susana hace una comparación y explica: “Es como lo que pasó con las escuelas. A partir de que se impuso que es obligación que las escuelas acepten niños con discapacidad (educación inclusiva), si bien al principio hubo una resistencia, después los colegios empezaron a ver que podían hacerlo, había beneficios, se promovía la diversidad, y se empezó a generar más conciencia. Todo esto, haciendo el paralelismo en base a prejuicios”.

Yamil sostiene que cuando del otro lado, hay una persona con prejuicios, lo que se debe hacer, es demostrarle costos y beneficios a fin de vencerlo.

Por otro lado, explica que según lo que manda la Convención Internacional, los organismos de control deben ser independientes del Gobierno. En la actualidad, la CONADIS y COPIDIS, no tienen autonomía funcional. Entonces aparece por un lado un garante de una serie de leyes, sin embargo, el encargado de hacerlo valer forma parte de la estructura política de turno. Agrega el disertante, que hay muchas deudas pendientes con la legislación vigente, y que con hacer cumplir todo lo que hay, alcanza. Hay muchas leyes, tantas que son abrumadoras, y no se pueden cumplir, tal como mencionó al inicio.

Yamil agrega, “lo que hay que hacer como asociaciones es forzar las contradicciones del sistema, hasta que alguien se dé cuenta que está explotando”. Si el fallo Barilao (obligación del Gobierno de la Ciudad de no incorporar funcionarios en tanto no se agote la fuente de la COPIDIS) hubiera funcionado como debería hacia dentro del gobierno, probablemente el Gobierno de la Ciudad hubiera modificado su forma de manejarse significativamente.

Por otra parte, el disertante sostiene que una de las mayores barreras para buscar empleo es la incompatibilidad entre el mismo y la pensión no contributiva que reciben las personas con discapacidad. Es decir, cuando se da de alta a una persona con discapacidad, esta automáticamente pierde la pensión. El problema es que representa un desincentivo enorme, sobretodo porque muchos de los empleos que reciben las

personas con discapacidad, son de corta duración. Luego, cuando los desvinculan o finalizan los contratos, cuesta recuperar la pensión. (2.2.4)

El Decreto transitorio 432/97 planteaba la posibilidad de compatibilizar el empleo con la pensión, bajo ciertos supuestos. No es automático. Hay que hacer una gestión ante el ministerio de trabajo. Sin embargo no se cumple, ya que es una norma olvidada a pesar de estar vigente. Corresponde hacer una acción colectiva para que el Ministerio de Trabajo responda a la norma, ya que no lo tiene previsto como un mecanismo operativo.

4.7.2 Análisis Presentación Proyecto NIDO, trabajo en conjunto COPIDIS-ACCENTURE.

El proyecto NIDO (Núcleo de Inclusión y Desarrollo de Oportunidades) está encabezado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Es un lugar para que vecinos y vecinas, de todas las edades, encuentren oportunidades educativas, de emprendimientos, artísticas y culturales. A principios del mes de octubre empezó la construcción de un gran edificio sobre Av. Perito Moreno y Av. Varela al lado de la cancha de San Lorenzo. El edificio contará con los máximos estándares de calidad arquitectónica y recibirá vecinos de todos los barrios (1-11-14, Rivadavia II, Illia, Juan XXIII y General San Martín, entre otros).

En NIDO habrán diferentes espacios como una biblioteca, un auditorio, aulas para cursos y talleres, oficinas para emprendimientos, una escuela gastronómica, espacios para la comunidad, sala de ensayo, estudio de grabación, radio, jardín de infantes, y el Instituto Vocacional de las Artes.

Marisa Erkekdjian durante su presentación, explicó que desde Accenture se quiso hacer foco en la formación. El origen fue haber identificado la brecha que se experimenta por la falta de preparación para la vida laboral, no solo en lo técnico sino también en las habilidades soft. Pensando como reforzar este aspecto en el programa “Sin Barreras”, se acercaron a COPIDIS, a fin de trabajar en conjunto.

En ese encuentro, surgió la posibilidad de trabajar con grupos vulnerables, es decir ir a la pobreza y poder entender qué necesidades pasan las personas con discapacidad que viven en esa situación.

En este sentido, Accenture y la COPIDIS, en conjunto con el proyecto NIDO del Gobierno de la Ciudad, buscan poder acercarse a la comunidad; tienen como meta ir a

la Villa 1-11-14. Primero con la idea de convocarlos, y luego escucharlos en una primera sesión. Siempre desde lo laboral, ver como acompañar, capacitar, y lograr incluirse.

Por otro lado, Jimmy Micha Halac, representante de la COPIDIS, expositor junto con Marisa, comentó que desde el mismo organismo, tienen un área que trabaja temas de empleo. Según él, desde hace tiempo vienen acercándose al sector privado para incrementar las posibilidades de inserción de las personas que forman parte del registro laboral de la COPIDIS. También poseen un área que trabaja en Villas y Complejos Habitacionales. Juntando estos dos aspectos, surge la iniciativa de tratar temas de empleo de personas con discapacidad en Villas y Complejos Habitacionales, que es una de las poblaciones más vulnerables de la ciudad.

Según datos proporcionados por Jimmy Micha Halac, 1 de cada 10 personas, tiene alguna discapacidad en la Ciudad y en más del 22% de los hogares, hay alguna persona con discapacidad.

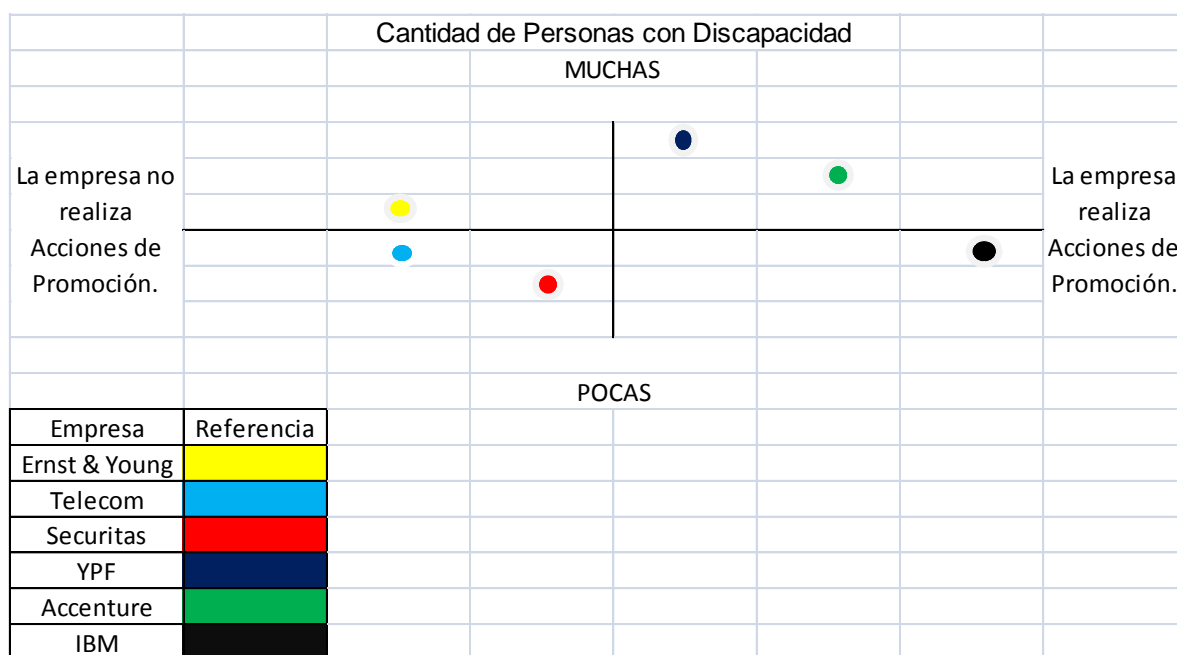
En este sentido, explica que la idea es realizar un curso de formación laboral para un grupo de personas con discapacidad, no solamente de la Villa 1-11-14 sino de otros barrios también. El plan es realizar una mesa participativa para ver qué necesitan e identificar sus competencias. Sin embargo, Jimmy sostiene: “es necesario que el sector privado demande cubrir puestos específicos. Creemos que Accenture es un claro ejemplo. El objetivo es sumar más empresas del sector privado”.

4.8 Gráfico - Diferencial Semántico

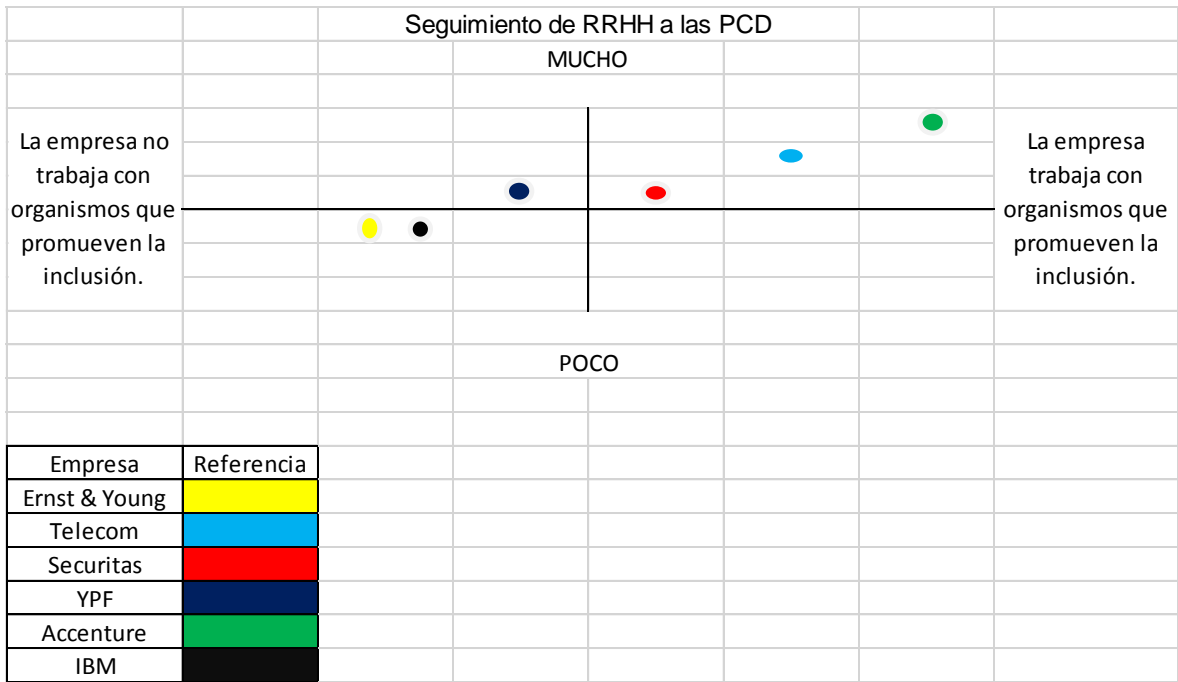
Tabla de dimensiones y resultados

Variable	Telecom	Ernst&Young	Securitas	YPF	IBM	Accenture
Total de PCD	32	58	22	83	40	80
Formación Académica	Secundario Completo	Universitarios o Graduados	Secundario completo, incompleto, universitario e u incompleto	Universitarios y en curso	Universitarios o Secundario completo	Universitarios en Curso o graduados
Nivel Jerárquico	Según puesto donde se pueda adaptar (puestos de alta rotación)	Asistentes y Sr en Sistemas	Administrativos (2) y operativos-guardias de seguridad (20), que trabajan en los clientes.	Asistentes y Analistas Profesionales	Administrativos	Acompañan a la PCD en su carrera. Niveles iniciales (administrativos)
Seguimiento	Jefe directo y Bussines Partner (cada 2 semanas el primer mes, luego cada 1 mes)	Jefe y Counselor (trimestralmente)	Coordinadora Psicosocial y asistente + supervisor + trabajadora social (bimestral)	El área de Gestión de Talento entrevista bimestralmente a la PCD y al jefe para ver que modificaciones realizar.	Personas de RRHH del área de diversity se hacen reuniones trimestrales con las PCD y el jefe directo	A supervisores cada un mes
Organismo	Usina , Min. De Trabajo,Amia. CEC	CEC y ALPI	CEC, Ministerio de Trabajo de la Nación y COPIDIS	Usina Y Min. De Trabajo, CEC	Fundación Par, CEC	RED, Copidis, Conadis y CEC
Acciones de Promoción	Edificios Inclusivos	Búsquedas de personal independientemente de la discapacidad	Incorporar PCD y orientar-asesorar a otras personas, CEC.	Convenio con el ministerio de trabajo de un programa de formación para la empleabilidad de personas con discapacidad y dura 10 meses.	Participa en las reuniones del CEC, ofrece cursos sobre Diseño de Páginas WEB, Programación, cursos de Inglés, etc. abiertos y gratuitos dirigidos a Pcd.	promocion en la cadena de valor. Llevan adelante el proyecto Probono (elaboran un manual con información de la temática y recomendaciones para empezar a ser más inclusivos).
Empresa como Responsables de sociedad inclusiva	A través del boca en boca. Se genera compromiso de la sociedad entera	Brindan asesoramiento para que las empresas mejoren su performance y gestionen adecuadamente sus riesgos	A través de políticas de inclusión	A través del área de RRHH y Comunicación, que llevan a cabo acciones de promoción en relación a la inclusión de personas con discapacidad con el fin de contagiar a otras a empresas a estar más comprometidas.	A través de abandonar los temores acerca de de las Pcd y de los problemas que podrían traer la inclusión, y exigiendo a su cadena de valor que adhieran también políticas de inclusión laboral generando un efecto multiplicador.	Considerando que las empresas son parte fundamental para el éxito en la plena inclusión
Beneficios	Beneficios Impositivos y Compromiso con la sociedad (Imagen)	Seguir promoviendo una cultura inclusiva y comprometida con la sociedad.	Compromiso y motivación para las otras personas que no tienen discapacidad. Tiene esa repercusión positiva.	Diversidad y Compromiso con la sociedad. Beneficios impositivos	Son puntuales, su inasistencia al trabajo es mucho más baja, tienen mejor índice de productividad que las personas sin discapacidad, por lo general mejora el clima laboral del grupo a partir de la incorporación, tienen capacidad de aprender lo que se les enseña.	Es la incorporación del talento, la mejora del clima laboral y el compromiso y valoración por el trabajo.
Como influye en la cultura incorporar PCD	Gran Impacto	Permite la equidad y la oportunidad	Ayuda a estar más comprometidos	Seguir estando comprometido con la sociedad	Continuar con la diversidad	Fuerte compromiso y trabajo por la diversidad.
Como promueven una cultura inclusiva	Contagiano a otras empresas ("agencia tercerizada") + participando del CEC	Programas de diversidad	Políticas de inclusión	Programas de inclusión contagiando otras empresas	Dándole mismo acceso a las oportunidades, y estableciendo con ellos una relación cotidiana.	Programa de inclusión laboral. además se trabaja en torno a distintas iniciativas de Capital Humano desde
Reclutamiento y Selección	El mismo para todos	El mismo para todos	El mismo para todos	El mismo para todos	El mismo para todos	El mismo para todos. Sólo se agrega una entrevista con una especialista
Barreras	Falta de información, sistema educativo, sobreprotección familiar.	Oferta y Demanda - Falta de información (miedo a que van a rendir menos)	Arquitectónicas y que se pierda la pensión por discapacidad si trabajan	Falta de participación del Estado y compromiso de las empresas. Falta de accesibilidad (transporte, educativo, etc)	"Mitos, miedos y prejuicios" y el tema legal es fundamental. (Las empresas lo ven como un riesgo, y además piensan que si incluyen, tendrán las familias metidas dentro de la relación laboral con su empleado).	Falta de información
Aporte del Estado	No aporta mucho. Falta concientización, inclusion en el ámbito del sistema educativo que cuesta que haya incorporación de calificados, faltan leyes más rígidas (hoy si no lo haces no pasa nada)	Hay muchos proyectos y legislaciones que promueven la incorporación de personas con discapacidad.	Aporte a través del área de empleo para PCD del Ministerio de Trabajo	Poco. Debería haber una PCD que tenga autoridad en el Estado.	Creación del Observatorio Nacional de los Derechos de las Pcd, acciones de verificación del cumplimiento de los artículos de la Ley 26378, principalmente de los artículos 24 (Inclusión Educativa) y 27 (Inclusión Laboral), y acciones coordinadas con la HCD de Diputados de la Nación.	La inclusión a través de beneficios impositivos y el servicio gratuito de selección, seguimiento y sensibilización.

1. El siguiente gráfico refleja la relación que se descubrió entre las acciones de promoción que realizan las empresas, y cómo ello influye en la cantidad de personas con discapacidad que forman parte de las mismas. Se observa que cuantas más acciones se llevan a cabo, más personas con discapacidad forman parte de la nómina. El ejemplo más claro es YPF, que tiene incorporadas 83 personas con discapacidad, y desarrolla un plan junto con el Ministerio de Trabajo de formación de 10 meses de duración.



2. El siguiente gráfico refleja la relación entre la cantidad de organismos con los que la empresa trabaja en conjunto y de los cuales recibe asesoramiento; y el seguimiento que realiza el área de Recursos Humanos a las personas con discapacidad. Frente a ello, se determinó que las empresas donde más seguimiento se realiza, es decir con más periodicidad, son aquellas que trabajan con mayor cantidad de organismos. El caso principal es Accenture, que funciona con RED, Copidis, Conadis y CEC, y realiza un seguimiento mensual a los supervisores que trabajan con personas con discapacidad.



3. El siguiente gráfico refleja la relación que se descubrió entre el nivel educativo requerido por las empresas para cubrir los puestos, y de qué manera ello se ve reflejado en el nivel jerárquico alcanzado. Por ejemplo, Accenture, IBM y Ernst&Young, seleccionan para sus vacantes de analistas y profesionales, personas con nivel Universitario en curso o completo.



5 Conclusiones

Con el fin de cumplir con los objetivos de esta investigación y lograr arribar a una conclusión certera, se ha llevado a cabo en una primera instancia, un análisis teórico sobre la inserción laboral de personas con discapacidad. Por otro lado, se realizó un estudio de casos múltiples, que consistió en la selección de seis empresas representativas que llevan a cabo acciones de inclusión de personas con discapacidad.

En este sentido, cabe mencionar que todas las empresas que se analizaron llevan a cabo diversas acciones con el fin de promover la inclusión de personas con discapacidad. Entre ellas, se puede mencionar, el asesoramiento a otras empresas, el trabajo en conjunto con diversos organismos, las actividades de capacitación y formación, las posibilidades de desarrollo dentro la organización, la adecuación del lugar de trabajo y el otorgamiento del equipamiento adaptado.

En relación a esto, se concluye que una empresa que lleve adelante una cantidad significativa de acciones contará con una mayor cantidad de personas con discapacidad dentro de su nómina por el amplio conocimiento e interés adquirido en la temática.

Este efecto positivo, se da como consecuencia de la promoción interna de una cultura organizacional inclusiva que sienta sus bases en valores relacionados con la equidad y la igualdad, el compromiso con la sociedad, la tolerancia por la diversidad, la solidaridad, el respeto, entre otros. En conclusión, se puede sostener que la cultura organizacional, al igual que la sociedad, es dialéctica lo cual significa que el hombre a través de sus acciones la construye y que esta a la vez, regula su actuar.

Los valores mencionados anteriormente atraviesan todas las áreas de la compañía, entre ellas, el área de Recursos Humanos. Estos se ven reflejados en el proceso de reclutamiento y selección, el posterior seguimiento, las políticas de comunicación, y el proceso de capacitación y desarrollo. En este sentido se concluye que, uno de los principales responsables de promover las acciones de inclusión dentro de la organización, es el área de Recursos Humanos.

Partiendo del concepto de institucionalización abordado durante la investigación, se concluye que todas las acciones mencionadas anteriormente, representan el proceso mediante el cual los hechos sociales (la inserción laboral de personas con

discapacidad) se repiten, se cristalizan y terminan legitimándose en la sociedad. De esta manera, cada vez más empresas deciden incorporar personas con discapacidad y formar parte de una sociedad más inclusiva. Siguiendo esta línea, se puede afirmar que las prácticas de inclusión logran “contagiarse” entre las empresas a través del tiempo.

Si bien son muchas las acciones de inclusión que se llevan a cabo por parte de las empresas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la tasa de empleo de personas con discapacidad solo ha alcanzado el 43%, que representa que más de la mitad de ellas no logra insertarse en el mercado laboral.

Más allá de los esfuerzos que realizan las empresas y organismos por la construcción de una sociedad más inclusiva, todavía existen ciertos prejuicios de quienes toman las decisiones en las distintas organizaciones, que representan grandes barreras para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

En líneas generales, las principales barreras que se han detectado a lo largo de esta investigación, son la falta de adaptación arquitectónica del lugar de trabajo, la ausencia de información sobre los costos y riesgos reales asociados a la incorporación de personas con discapacidad, la sobreprotección familiar, la incongruencia en términos legales, la falta de leyes que obliguen al sector privado, y las restricciones para acceder a la educación y al transporte.

Se ha concluido que la educación es uno de los mayores limitantes que enfrentan las personas con discapacidad ya que es considerado, por parte de las empresas analizadas, un requisito fundamental para ser incluidas en el ámbito laboral. La educación es un eslabón crucial para el desarrollo personal y profesional de todo individuo que otorga distintas posibilidades en comparación de aquellos que no han logrado alcanzarla.

En la presente investigación, se pudo observar que las empresas orientan sus búsquedas a personas con un nivel de estudio secundario completo o universitario en curso o graduado. La mayoría de las empresas analizadas reconocen la importancia del nivel educativo alcanzado por la persona, y destacan que muchas veces esto dificulta la incorporación del individuo por la falta de competencias y conocimientos requeridos por el puesto.

Siguiendo esta línea, se concluye que, el nivel educativo alcanzado por la persona es un condicionante que determina la posición jerárquica que cubrirá dentro de la organización.

Por otro lado, se concluyó que los beneficios que perciben las empresas como consecuencia de la incorporación de personas con discapacidad parten de la repercusión positiva que genera en el resto de la organización, la construcción de una cultura organizacional inclusiva, el compromiso con la sociedad, la mejora en el clima laboral, el compromiso y la valoración por el trabajo, la exención en el pago de impuestos, entre otras. Además se destaca que los empleados con discapacidad, suelen ser más puntuales, su inasistencia es más baja, tienen mejor índice de productividad y la capacidad de aprender lo que se les enseña.

Cabe destacar que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, existe gran cantidad de empresas que trabajan en conjunto con distintos organismos que les brindan asesoramiento y las herramientas necesarias para incluir personas con discapacidad. En términos generales, los organismos más consultados son, el Ministerio de Trabajo de la Nación, La COPIDIS, el Club de Empresas Comprometidas, La Usina, entre otros.

Se observó que, en las empresas existe cierta relación entre la cantidad de organismos con los que trabajan y la periodicidad con la que el área de Recursos Humanos realiza el seguimiento de las personas con discapacidad empleadas. En función de esto, se concluye que a mayor asesoramiento por parte de los organismos, el seguimiento toma mayor relevancia y por lo tanto se realiza con mayor frecuencia.

Siguiendo el modelo social de la discapacidad, que coloca a esta como parte de la diversidad que existe entre las personas y como una característica más, se pudo concluir que en todos los casos las empresas utilizan la metodología tradicional de reclutamiento y selección, enfocándose solo en las competencias requeridas por el puesto y las capacidades de la persona para cubrirlo.

Por último, se analizó el aporte del Estado Nacional en materia de promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad, y se determinó que, de los seis casos estudiados, dos empresas coincidieron en que el Estado Nacional se encuentra ausente en materia de promoción. Sostuvieron además que hace falta mayor concientización y rigidez en el cumplimiento de las leyes. Otras dos empresas resaltaron que existen muchos proyectos, y leyes que promueven la inclusión de

personas con discapacidad en el ámbito laboral. Las empresas restantes destacan el aporte del Estado Nacional desde el Área de Empleo -para personas con discapacidad- del Ministerio de Trabajo de la Nación, la creación del Observatorio Nacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la verificación del cumplimiento de las leyes. Por lo tanto, se puede concluir que si bien el Estado Nacional realiza varias acciones que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad, es necesario que lleve a cabo un control más rígido en relación al cumplimiento de las leyes y que realice mayores acciones de promoción con el fin de brindar la información necesaria para toda la sociedad.

En conclusión, la realidad de la vida cotidiana se presenta como un mundo intersubjetivo, debido a que es un mundo que se comparte con otros. No solo vivimos en el mismo mundo, sino que participamos en el ser del otro, somos responsables y constructores de la realidad cotidiana del otro con que interactuamos y nos rodeamos. La inserción laboral de personas con discapacidad, logrará ser una realidad, el día en que la sociedad en su totalidad abandone los prejuicios que la caracterizan, y que representan discriminación y estigmatización para las personas con discapacidad. La discriminación es en sí misma, el establecimiento de barreras. Las restricciones en el acceso a la educación, la salud y el transporte representan grandes limitaciones que impiden que las personas con discapacidad accedan al empleo.

6 Implicancias

Con el fin de lograr la incorporación laboral de personas con discapacidad, y promover una sociedad más inclusiva, se cree valioso, poder crear las bases de la inclusión desde los niveles iniciales que forman parte de la vida de todo individuo. Lograr que el sistema educativo fomente la educación inclusiva y que logre que la diversidad se encuentre en un mismo aula, hará que a futuro estas prácticas sean un hábito y un derecho para toda la población, logrando así compartir distintos sectores de la sociedad con personas discapacitadas.

Por eso se recomienda, mejorar de cierto modo el acceso de las personas con discapacidad a la educación inclusiva. Lo cual tendrá un impacto fundamental y positivo en el desarrollo de una persona con discapacidad.

Por un lado, las personas con discapacidad estarán mejor formadas, y contarán con mayores posibilidades a la hora de formar parte del proceso de reclutamiento y selección de una firma. Por el otro lado, el modelo presentado por el INADI establece que el hecho de que los individuos no compartan un espacio en común promueve a la construcción de un “otro” basada en prejuicios y estigmatizaciones. En cambio, la educación inclusiva permite transitar por experiencias comunes que lleven a una construcción identitaria a partir de la cual los sujetos se auto-comprendan perteneciendo a un “nosotros”. En base a ello, como se explicó anteriormente, se construye una sociedad inclusiva desde las generaciones más jóvenes, dado que crecen compartiendo espacios con otras personas que -poseyendo distintas características- forman parte de la diversidad que conforma el mundo, y educando no sólo en la aceptación de esa diferencia, sino también en la valoración del otro como persona.

En relación al sistema legal, que regula la inserción laboral de personas con discapacidad, cabe mencionar que resulta en muchos casos, arbitrario, contradictorio, insuficiente y desactualizado. Incluso algunas leyes, no se cumplen.

Un claro ejemplo de esto es la Ley Nacional 25.689 que hace mención al cupo obligatorio del 4% de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional y sus organismos dependientes. Partiendo de este incumplimiento, se sugiere que para la creación de leyes que obliguen al sector privado, de forma previa se deben cumplir las ya existentes para el sector público.

En función de lo mencionado anteriormente, se propone la creación de una ley que exija el cupo obligatorio en el sector privado. Esto puede resultar positivo, ya que colabora en la superación de temores y prejuicios iniciales, que impiden a muchas empresas contratar personas con discapacidad. Sin embargo ante la creación de esta ley, se deben tener en cuenta todos los actores, y supuestos, ya que de modo contrario, las empresas pueden verse seriamente dañadas. Nuevamente, es necesario destacar en este punto la importancia de que en el mercado laboral existan personas con discapacidad, capacitadas y formadas en distintas áreas.

En tercer lugar, habiendo identificado durante la investigación que otra de las barreras detectadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es la falta de información y concientización en las empresas, se recomienda como prioridad realizar una fuerte campaña de sensibilización por parte del Estado, sobre los riesgos, costos y beneficios reales asociados con la empleabilidad de personas con discapacidad. De esta manera, se logrará modificar la percepción sobre los aspectos negativos percibidos, reduciendo así las barreras y los prejuicios infundados en las empresas.

7 Anexos

Anexo I: Población en viviendas particulares, con dificultad o limitación permanente por grupo de edad y sexo.

Población en viviendas particulares, población con dificultad o limitación permanente y prevalencia de la dificultad o limitación permanente por grupo de edad y sexo. Total del país. Año 2010			
Grupo de edad y sexo	Población		Prevalencia de la dificultad o limitación permanente ⁽²⁾
	En viviendas particulares	Con dificultad o limitación permanente ⁽¹⁾	
			%
Total	39.671.131	5.114.190	12,9
0-4	3.326.197	84.118	2,5
5-9	3.378.126	162.677	4,8
10-14	3.488.515	208.375	6,0
15-19	3.518.730	204.554	5,8
20-24	3.256.270	196.094	6,0
25-29	3.085.891	201.638	6,5
30-34	3.064.450	215.282	7,0
35-39	2.642.934	212.098	8,0

40-44	2.285.230	250.220	10,9
45-49	2.175.900	371.695	17,1
50-54	2.020.040	450.259	22,3
55-59	1.842.677	475.302	25,8
60-64	1.607.139	452.660	28,2
65-69	1.273.386	399.423	31,4
70-74	999.265	367.187	36,7
75-79	775.667	337.980	43,6
80 y más	930.714	524.628	56,4
Varones	19.276.217	2.263.175	11,7
0-4	1.691.384	44.902	2,7
5-9	1.714.241	86.855	5,1
10-14	1.772.272	107.253	6,1
15-19	1.769.252	99.674	5,6
20-24	1.615.719	91.677	5,7
25-29	1.519.624	95.530	6,3
30-34	1.498.559	104.331	7,0

35-39	1.291.285	101.978	7,9
40-44	1.110.616	112.387	10,1
45-49	1.056.751	165.135	15,6
50-54	971.526	202.741	20,9
55-59	881.074	219.180	24,9
60-64	751.875	206.851	27,5
65-69	580.090	177.480	30,6
70-74	431.601	153.241	35,5
75-79	310.402	129.265	41,6
80 y más	309.946	164.695	53,1
Mujeres	20.394.914	2.851.015	14,0
0-4	1.634.813	39.216	2,4
5-9	1.663.885	75.822	4,6
10-14	1.716.243	101.122	5,9
15-19	1.749.478	104.880	6,0
20-24	1.640.551	104.417	6,4
25-29	1.566.267	106.108	6,8

30-34	1.565.891	110.951	7,1
35-39	1.351.649	110.120	8,1
40-44	1.174.614	137.833	11,7
45-49	1.119.149	206.560	18,5
50-54	1.048.514	247.518	23,6
55-59	961.603	256.122	26,6
60-64	855.264	245.809	28,7
65-69	693.296	221.943	32,0
70-74	567.664	213.946	37,7
75-79	465.265	208.715	44,9
80 y más	620.768	359.933	58,0

Anexo II: Población en viviendas particulares por tipo de dificultad permanente según sexo y grupo de edad.

Cuadro P10. Total del país. Población en viviendas particulares con dificultad o limitación permanente por tipo de dificultad o limitación permanente, según sexo y grupo de edad. Año 2010

Sexo y grupo de edad	Población en viviendas particulares con dificultad o limitación permanente por
----------------------	--

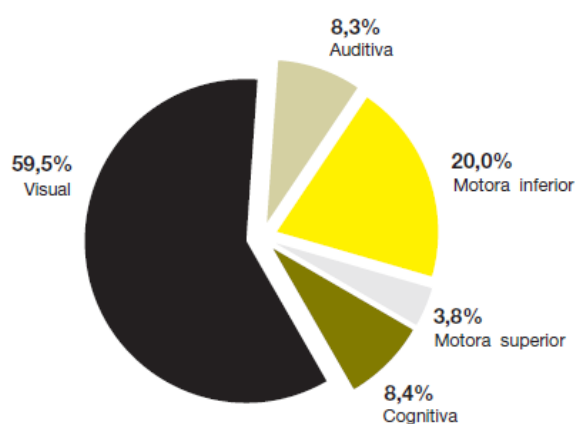
	tipo (1) (2)				
	Visual	Auditiva	Motora		Cognitiva
			Superior	Inferior	
Total	3.272.945	945.168	881.199	1.929.458	824.407
0-4	18.037	10.755	21.920	46.750	27.565
5-9	78.361	24.881	23.233	32.547	69.113
10-14	111.007	28.186	25.113	36.920	79.072
15-19	118.128	28.922	26.594	38.452	62.843
20-24	124.300	26.123	25.029	37.682	46.472
25-29	127.651	25.798	26.840	41.580	42.206
30-34	131.794	28.105	29.907	48.980	41.003
35-39	125.246	29.762	31.511	55.783	36.912
40-44	160.020	34.166	35.558	69.466	36.100
45-49	280.091	45.016	49.639	95.658	38.788
50-54	346.752	56.640	65.632	134.462	42.154
55-59	353.427	69.601	78.570	169.705	43.949
60-64	316.922	78.092	80.567	188.635	43.411

65-69	266.976	79.483	73.454	184.552	38.678
70-74	229.502	86.351	74.163	192.160	40.906
75-79	199.491	94.666	74.983	198.562	44.079
80 y más	285.240	198.621	138.486	357.564	91.156
Varones	1.374.448	475.120	359.052	785.396	405.441
0-4	9.127	5.860	11.750	24.385	15.870
5-9	37.422	13.774	12.816	17.311	40.656
10-14	49.617	15.658	14.082	20.276	46.980
15-19	49.535	15.596	14.388	20.225	36.171
20-24	50.183	14.204	13.948	20.911	25.696
25-29	53.026	14.390	14.182	22.679	22.838
30-34	56.905	15.473	15.817	26.372	21.822
35-39	54.597	16.342	15.463	28.754	18.812
40-44	64.697	18.590	15.917	32.720	17.546
45-49	118.201	24.391	19.857	41.653	18.048
50-54	152.313	30.536	24.763	56.483	19.641
55-59	159.183	39.323	30.826	73.220	20.724

60-64	140.852	44.470	34.589	82.731	20.330
65-69	116.535	44.256	29.192	75.244	17.711
70-74	94.546	45.729	27.921	72.955	17.951
75-79	77.092	44.252	25.620	68.247	17.541
80 y más	90.617	72.276	37.921	101.230	27.104
Mujeres	1.898.497	470.048	522.147	1.144.062	418.966
0-4	8.910	4.895	10.170	22.365	11.695
5-9	40.939	11.107	10.417	15.236	28.457
10-14	61.390	12.528	11.031	16.644	32.092
15-19	68.593	13.326	12.206	18.227	26.672
20-24	74.117	11.919	11.081	16.771	20.776
25-29	74.625	11.408	12.658	18.901	19.368
30-34	74.889	12.632	14.090	22.608	19.181
35-39	70.649	13.420	16.048	27.029	18.100
40-44	95.323	15.576	19.641	36.746	18.554
45-49	161.890	20.625	29.782	54.005	20.740
50-54	194.439	26.104	40.869	77.979	22.513

55-59	194.244	30.278	47.744	96.485	23.225
60-64	176.070	33.622	45.978	105.904	23.081
65-69	150.441	35.227	44.262	109.308	20.967
70-74	134.956	40.622	46.242	119.205	22.955
75-79	122.399	50.414	49.363	130.315	26.538
80 y más	194.623	126.345	100.565	256.334	64.052

Gráfico 7. Distribución porcentual de la población con una sola dificultad o limitación permanente por tipo de dificultad. Total del país. Año 2010



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo III: Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente por condición de alfabetismo según sexo

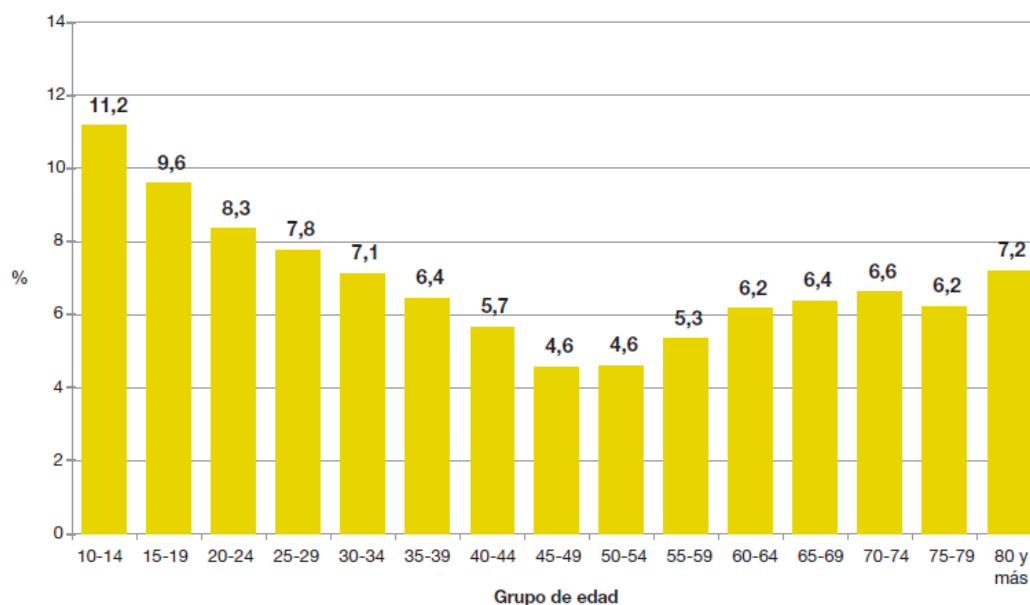
Cuadro 9. Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente por condición de alfabetismo, según sexo. Total del país. Año 2010

Población con dificultad o limitación permanente de 10 años y más	Condición de alfabetismo	
	Alfabetos	Analfabetos
Total	4.549.864	317.531
%	93,5	6,5
Varones	1.981.477	149.941
%	93,0	7,0
Mujeres	2.568.387	167.590
%	93,9	6,1

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo IV: Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente con analfabetismo por edad.

Gráfico 14. Población de 10 años y más con dificultad o limitación permanente analfabeta por grupo de edad. Total del país. Año 2010



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo V: Población de 3 años y más con dificultad o limitación permanente por asistencia escolar según grupo de edad.

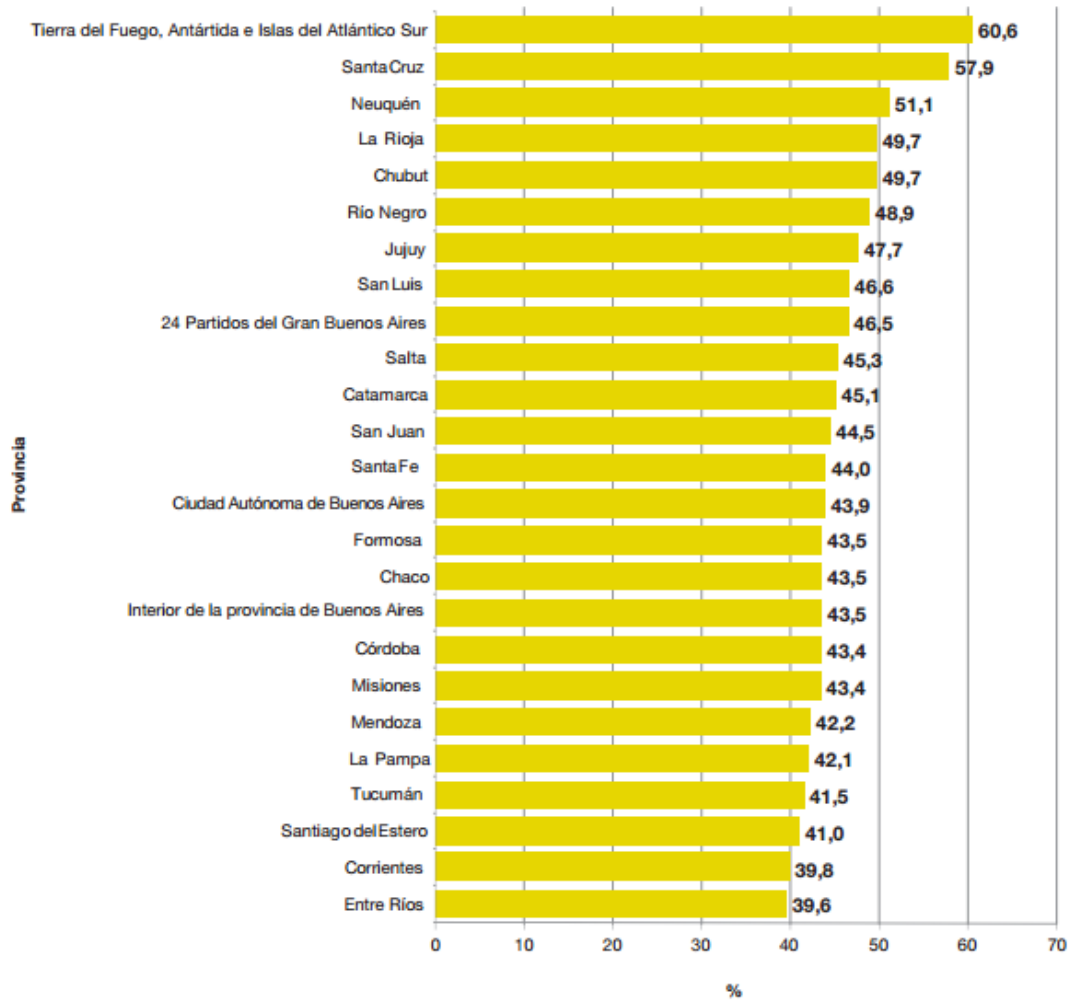
Cuadro 10. Población de 3 años y más con dificultad o limitación permanente por condición de asistencia escolar, según grupo de edad. Total del país. Año 2010

Grupo de edad	Población de 3 años y más con dificultad o limitación permanente	Condición de asistencia escolar		
		Asiste	Asistió	Nunca asistió
Total	5.061.609	14,4	80,4	5,2
3-4	31.537	51,3	2,3	46,4
5	21.192	86,9	3,0	10,0
6-11	226.749	96,4	1,7	1,9
12-14	123.111	92,7	5,6	1,7
15-17	122.557	75,2	22,9	1,9
18-24	278.091	35,5	62,2	2,3
25-29	201.638	15,7	81,6	2,7
30 y más	4.056.734	3,4	91,0	5,6

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo VI: Tasa de empleo de la población con dificultad o limitación permanente por provincia.

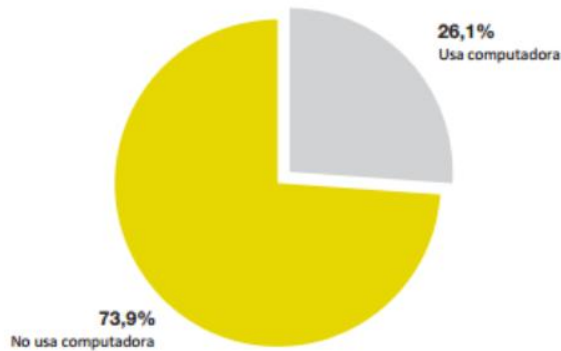
Gráfico 22. Tasa de empleo de la población con dificultad o limitación permanente por provincia. Total del país. Año 2010



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo VII: Población con dificultad o limitación permanente de 3 años y más por uso de computadora.

Gráfico 20. Población con dificultad o limitación permanente de 3 años y más por uso de computadora. Total del país. Año 2010



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo VIII: Obreros o empleados con dificultad o limitación permanente por sector laboral.

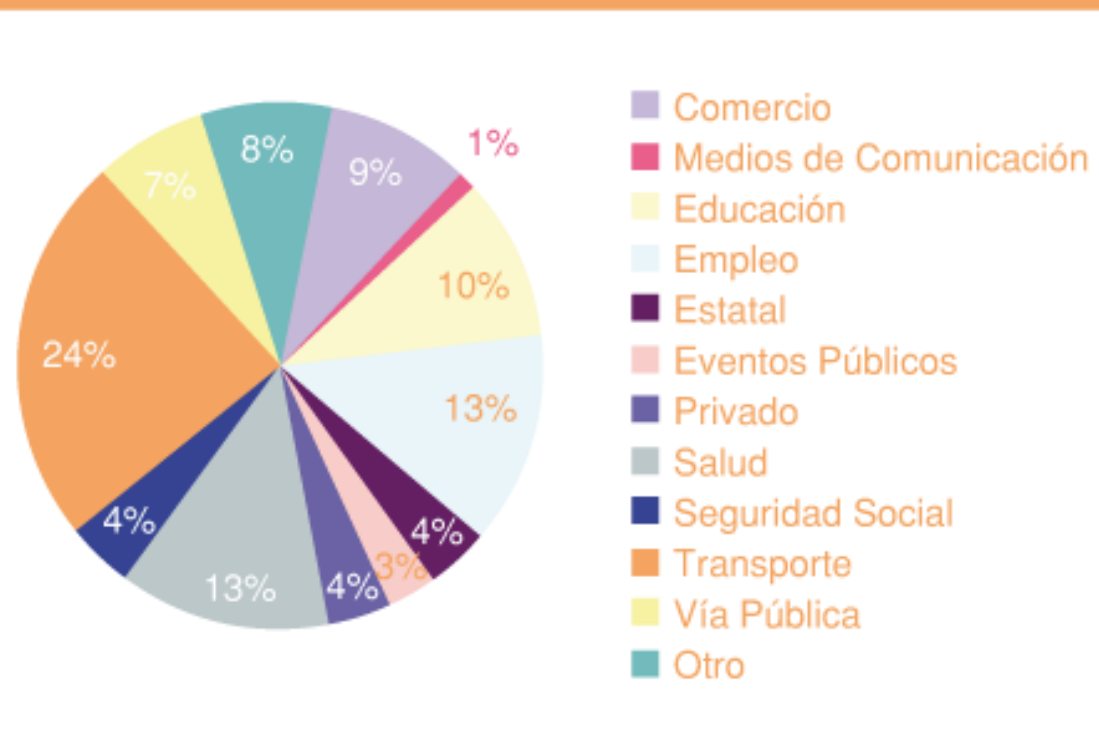
Gráfico 26. Obreros o empleados con dificultad o limitación permanente por sector laboral. Total del país. Año 2010



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Anexo IX: Denuncias por discriminación según ámbito.

Denuncias por Discriminación a personas con discapacidad según ámbito



Fuente: Dirección de Asistencia a la Víctima, INADI, 2012

Anexo X: Entrevista a Mercedes Di Maggio – Analista Sr. de Cultura Organizacional en Telecom Argentina

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

Hoy en día, registradas, dentro de la empresa, son muy pocos los que han declarado poseer una discapacidad. Tenemos unas 32 personas con discapacidad, pero con la cantidad que somos como compañía, no es significativo. Sin embargo venimos trabajando mucho con lo que es concientización y dar a conocer cuáles son los beneficios de tener el certificado de discapacidad y demás. Nosotros los que tenemos declarados son los que han presentado su certificado de discapacidad. Si no tenés certificado para nosotros no hay un documento que abale esa discapacidad con lo cual no lo tenemos incluido dentro del conjunto de personas con discapacidad.

Hay un programa, que es de diversidad e inclusión. Uno de los ejes es el de personas con discapacidad, en el que se trabaja para concientizar a toda la población de empleados para que puedan certificar su discapacidad, y acceder a los beneficios que brinda el Estado, y poder certificar eso frente a la compañía, pero de todas maneras es todo un tema, a nivel sociedad reconocer que uno tiene una discapacidad, costó digamos, la mirada negativa que hay muchas veces sobre la discapacidad. No es fácil que si uno tiene algo, diga bueno yo voy, lo tramito y te lo presento. Entonces hay como todo un tema alrededor de eso, pero se trabaja en concientizar en ese aspecto.

Si uno hace una buena selección de ese empleado, y en donde no mira la discapacidad como una cuestión negativa, sino que realmente ves cuales son las competencias de la persona para el puesto en el que lo vas a contratar, y donde la discapacidad no interfiere, no deberías tener ningún tipo de problema.

Ahora, si estas contratando una persona con discapacidad para un puesto cuya discapacidad no se lo permite, ahí empiezan todos los problemas que te puedas imaginar. Si hiciste una buena inserción laboral, y la persona es competente, deberías tener empleados como cualquier otro: que no rinde bien, pero por cualquier otro factor que no hace a su discapacidad.

Pero es todo un tema hacer la selección de esas personas, la adecuación de los puestos en caso de que lo requieran.

Tenemos más varones que mujeres, pero eso tiene que ver también con la composición a nivel compañía que tenemos. En líneas generales son un poco más varones que mujeres. 75% de varones, y 25% mujeres.

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

Tenemos todo tipo de discapacidad menos la visual. Discapacidad visual no hemos tenido nadie registrada. En realidad teníamos una hace unos años, pero ese empleado falleció, y después tenemos discapacidad motriz (bastones canadienses, los que se enganchan, en sillas de ruedas, otros con paraplejia, cuadriplejia, la gran mayoría de los que están registrados, auditiva (hipoacúsicos y dos sordos), visceral (hay tenido algún trasplante, cosas que no son visibles), y algunos casos de discapacidad intelectual.

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

Tenemos una persona que tiene una discapacidad intelectual. Lo que hacen las personas con discapacidad intelectual es tener que realizar trabajos más rutinarios. Lo ideal es que uno no le cambie la rutina, y que la persona haga siempre la misma tarea, que no todo el mundo le esté dando órdenes. Sino que tienen que tener ellos como un referente porque necesitan tener controlada la situación. Nos pasó con una persona con discapacidad intelectual que por situaciones de la compañía las tareas que esa persona hacía, desaparecía y entonces tuvimos que analizar que otra tarea iba a realizar. Mientras tanto, al no tener una tarea asignada e ir todos los días a trabajar sin ninguna tarea, se había puesto un poco agresiva (sin escenas de violencia). Estaba aislado, se encerraba en el baño porque le costaba mucho manifestar lo que le estaba pasando. Lo bueno es que habíamos trabajado mucho en sensibilización con su jefe directo para acompañarlo y brindarle herramientas para que pudiese identificar distintas situaciones, entonces venía a nosotros y nos comentaba. Nosotros trabajamos con una institución, llamada la Usina. Con ellos lo que hicimos fue hacer una reunión.

Con esta situación de no tener más tareas, empezó a no higienizarse personalmente. Era un tema para toda la oficina. Hicimos una reunión con una terapeuta ocupacional con la persona para que estaba pasando en su vida, que quería hablar y tratar de ayudarlo. Además, tuvo un trabajo de acompañamiento por parte del jefe y obviamente empezar a revisar las tareas del área disponibles y evaluar cuales podía hacer. Entonces, la Usina, hizo esta revisión y vimos que tarea podía hacer. Encontramos una bien manual y repetitiva, lo que fue un click porque entendimos que había que asignarle una tarea porque el necesitaba hacer algo. El jefe incluso, se empezó a acercar; jugaba con el dos veces por semana al ajedrez, empezó a tener una interacción distinta. El equipo también se empezó a acercar, a escucharlo. La verdad es que se resolvió favorablemente, por eso es bueno que hay que entender que esta pasando, acercarte a una organización que te pueda acompañar en ese proceso, tener el tiempo del jefe y del grupo para poder escucharlo.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

Para la mayoría de nuestros puestos, en líneas generales en la compañía, es necesario secundario completo. Hay puestos que requieren un nivel técnico muy específico. Entonces como esos puestos cuestan mucho conseguirlos dentro del colectivo de las personas con discapacidad, por ahí no los buscamos. Pero sí lo que es atención comercial, con que tengas el secundario completo es suficiente. Entonces

ahí tenemos como mucha diversidad en los perfiles, entonces podemos darnos el lujo de buscar para algunos puestos si y otros no.

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

Nosotros lo que hacemos es relevar en nuestras áreas algunas, no hemos podido relevar de toda la compañía dada la magnitud que tiene, pero sí algunos puestos que sabemos que hay alta rotación y demás que son lugares donde pueden llegar a entrar, relevamos cual era la compatibilidad con las diferentes discapacidades. En función de eso, te allana el camino, no es que salgo a contratar y veo y después que tengo problemas porque no se adaptan, no pueden cumplir la tarea, o tienen alguna situación. Si no, ya sabes en este puesto, es compatible la discapacidad auditiva, motriz y punto, no intentes forzar otra incorporación porque vas a andar mal. Entonces tenemos relevados esos puestos.

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

El Seguimiento se empieza desde el primer mes en el que se suma la persona al equipo. Lo hacemos dos semanas en el mes uno y después periódicamente cada mes. Es por parte del jefe directo, y del Business Partner de RRHH, que es como cualquier otro colaborador.

Si lo que hay, se ofrece en caso de que lo necesiten, cuando tenemos alguna incorporación, dependiendo como es la situación y como lo manejamos, en algunos casos hay un acompañamiento al principio de esa incorporación, con el grupo, para que no se tome como “bueno, viene una persona con discapacidad, va a haber más trabajo”. Si se requiere, porque el grupo lo amerita, hay charlas de sensibilización, como es el tema, cual es la discapacidad que tiene la persona, como tratando de derribar los mitos asociados a que la persona con discapacidad va a faltar más, que no va a trabajar, todos esos mitos derribarlos.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

Trabajamos con la Usina. Con la Usina nosotros hacemos todos los relevamientos de los puestos de trabajo, para ver cuál de nuestros puestos de trabajo son acordes o compatibles con personas con discapacidad. Nos acompañan en casos que son un poco más complejos. Tienen terapeutas ocupacionales, entonces hacen las

intervenciones puntuales, y después hacen todo lo que son campañas de comunicación y sensibilización interna.

Trabajamos también con el ministerio de trabajo, la oficina de empleo del área de discapacidad. Con ellos hemos hecho capacitaciones y demás. Con la Usina es con quien más estuvimos trabajando, donde más nos apoyamos. Porque se fue dando en la relación, en el trabajo. Ellos vienen trabajando hace mucho con nosotros, conocen mucho la historia, de cómo comenzamos a promover el programa.

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

Algunos edificios nuevos ya están armados con la lógica de la inclusión, ya hacemos los baños, las puertas totalmente accesibles. O sea, arrancamos desde la base, creamos edificios inclusivos para que cuando se necesite cualquier persona pueda trabajar con nosotros sin importar su discapacidad.

En los edificios más antiguos, lo que tratamos de hacer es entender el puesto que tengo, y qué discapacidad va, para intentar también readecuar lo menos posible. A veces, si no tenes el puesto relevado, tenes que hacer algún ajuste pequeño. Por ejemplo ampliar el pasillo de circulación por las sillas de ruedas, o ver los baños, si es un call center la disposición de las escaleras, los escritorios, ubicar alguna rampa. Nos ha pasado en los edificios más antiguos que los puestos no son compatibles, o no hay tanta rotación porque son puestos de especialidades muy técnicas que no las encontrás en personas con discapacidad.

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

En realidad, ya te digo, tenemos este grupo de personas que muchos vienen de la época de ENTEL, antes de la privatización en el 90. El eje principal es el programa de diversidad que es no solo discapacidad, sino género, generaciones, diversidad sexual y demás, es un programa que se hizo en el 2008 y es uno de los temas que es desafío para el área de capital humano y en el que tenemos que trabajar. Se hizo una encuesta interna para ver cuáles eran los emergentes más importantes en términos de diversidad y uno de los emergentes que nos reclamaban los empleados era trabajar en la discapacidad. Si bien ya había personas con discapacidad. Además de trabajarlos con nuestros empleados, trabajamos con hijos de nuestros empleados que tienen

discapacidad, o sea nenes con discapacidad, y ahí acompañamos distintas acciones, y la que está más vinculada con el mundo laboral es para los que terminaron ya quinto año, y pueden empezar a buscar trabajo, hacemos capacitaciones de búsqueda de empleo para personas con discapacidad. Lo hacemos con AMIA. El servicio de empleo de AMIA es otra de las organizaciones con la que trabajamos.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Hay varios sectores dentro de la sociedad que ayudan a promover la diversidad. Nosotros estamos en un eje importante porque las acciones que llevamos como empresa impactan profundamente en la sociedad. Tené en cuenta, que tenemos una dotación de casi 15000 empleados, es decir, con que cada persona que comente lo que se hace en la compañía ayuda a que muchos se sumen y se concienticen de lo que se hace por las personas con discapacidad. El boca en boca es muy importante, más en estas situaciones porque quieras o no se termina promoviendo muy positivamente la inclusión.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

Bueno, ahí tenes como dos cuestiones: por un lado, que a las grandes empresas no las mueve mucho, son los beneficios económicos que te da la ley si vos contratás. Entiendo que seducen mucho más a las pyme por lo que son las cargas sociales y demás.

En términos de las grandes compañías que por ahí eso uno no lo tiene tan en cuenta, me parece que es trabajar digamos en una situación a nivel social que nos debería preocupar a todos. ¿No? Esto que te decía antes, de que un 70% de las personas con discapacidad la adquieren, nunca estás exento a que te pase algo. Son todas iniciativas que de alguna u otra manera, al poder trabajarlas en la compañía, empieza a traccionar con el compromiso por parte de los empleados, sabes que es una compañía que se está ocupando de cuestiones vinculadas más con aspectos sociales, ni hablar cuando trabajas el tema con los hijos de los empleados, cuando vos como compañía acompañas a esos empleados por esa situación de discapacidad que está teniendo. Entonces todas esas cuestiones, me parece que más allá después a nivel social si queres trabajarlo como imagen y demás, obviamente tenes beneficios, pero

me parece que como empleadores y como buenos ciudadanos corporativos son temáticas que hoy en día tenes que trabajar dentro de la compañía.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

Lo que a nosotros también nos pasó es que la empresa era una empresa de servicios públicos anteriormente, en su momento cuando era estatal tenía todo un programa de formación de personas con discapacidad entonces muchas personas que han ingresado en ese momento, todavía se mantienen en la compañía. Tienen muchos años de antigüedad. También lo que venimos trabajando hace unos cuantos años, es la concientización y capacitación para sentar una base sólida en donde la cultura sea permeable, y acepte la incorporación de personas con discapacidad. Antes de empezar a incorporar, más allá de las personas que ya teníamos, trabajamos en eso antes de comenzar a incorporar. Se trabajó en ese aspecto para sentar las bases.

No solo capacitamos a todo lo que es el equipo de empleo que hace todas las búsquedas de selección de personal, capacitamos a todos los business partner para que puedan acompañar en caso de que lleguen a tener una persona con discapacidad en los equipos que tienen para que sepan cómo hacerlo. En el tema de la gente de empleo para que sepan que cuestiones dentro de la entrevista tenían que manejar con una persona con discapacidad, como hablar de la discapacidad de la persona en la entrevista, que cosas tener en cuenta. Todo eso se fue trabajando y capacitándolos en eso también.

Además me parece que incorporar personas con discapacidad influye en la cultura. Eso es cuando ya una vez venís trabajando con programas, concientizando, y capacitado todo el tiempo, una vez que logras las incorporaciones, como que cerró la rueda con la que uno venía trabajando, y ni hablar cuando es exitoso. Porque puede pasar que la incorporación no te salga bien, como cualquier incorporación de una persona que no tiene discapacidad, la llevaste a un equipo y no funcionó.

La última que tuvimos fue una incorporación con una empresa proveedora nuestra que tiene un programa de inclusión y lo que hicimos fue pedirles que la persona que iba a incluir para trabajar en nuestras oficinas, sea una persona con discapacidad. Entonces si bien no es un empleado de nosotros directo, es una persona tercerizada, pero tratamos también de trabajar con la cadena de valor en ese aspecto. La persona, es

una persona que está en silla de ruedas, para un trabajo que tiene que estar sentada las nueve horas, entonces no había inconveniente, ya que el trabajo lo podía hacer perfectamente, y se incorporó al equipo, con lo cual eso nos permite trabajar este tema. Si bien es una empresa tercerizada, está en nuestros edificios. Nuestros empleados también empiezan a ver y reconocer esto de la inclusión de personas con discapacidad, aunque no sea empleado directo.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

Nosotros buscamos personas capacitadas para el puesto. No nos enfocamos en la discapacidad. Si el puesto está adaptado y el candidato cuenta con los conocimientos y competencias que se requieren ya lo mandamos a hacer los exámenes para que lo antes posible este formando parte del equipo. El proceso de selección es igual para una persona sin discapacidad, hace los mismos exámenes y cantidad de entrevistas. Nos apoyamos más en el Ministerio de Trabajo que nos brinda una variedad de candidatos para entrevistar y conocer su perfil.

Sin embargo, cuesta mucho conseguir candidatos, y nosotros compartimos espacios como el CEC, con otras empresas que trabajan en la inclusión. Entonces vos hoy en día tenes por ahí posibilidad de incorporar en algunos puestos, porque tampoco es que tenemos incorporaciones masivas. Son muy específicas, una vez cada tanto, pero uno no llega a tener digamos candidatos para esos puestos, cuesta mucho conseguirlos.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

Las personas con discapacidad muchas veces están marginadas de la sociedad, y nosotros nos damos cuenta de ello. Hay veces que no tenemos candidatos que se adapten por las distintas barreras que tienen que enfrentar en su vida. Está claro que muchas veces hay sobreprotección familiar, no tienen facilidad en el acceso al sistema educativo, hay mucha falta de información y tienen el miedo de ser rechazados socialmente. Nosotros queremos revertir esta situación, y trabajar en conjunto con organismos para que el día de mañana haya mayoría de empresas con personas discapacitadas.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

Como te decía, en realidad, lo que todavía falta es mayor concientización respecto al tema. Hay un dato que cuando nosotros trabajamos, siempre nos asombra: el 70% de las discapacidades hoy en día son adquiridas. Muchas por accidentes automovilísticos, los ACV y demás que dejan secuelas, entonces siempre decimos la verdad ninguno está exento de que te pueda pasar, salís a la calle, te pasa algún accidente, y muchas veces en función de eso es cuando se empieza a trabajar. Como que nos falta la parte de decir bueno, la persona que ya tiene la discapacidad, que nació con ella, ¿cómo la incluyo? Hay que empezar de más chicos. Hay un tema todavía con el sistema educativo que por eso cuando llegamos al momento de la inserción laboral, nos cuesta a veces conseguir los candidatos. No están insertos realmente en el sistema educativo, y entonces te cuesta mucho conseguir candidatos que estén calificados. Se les dificulta mucho el acceso.

La clave sería poder trabajar en términos de una real inclusión de chicos con discapacidad en el sistema educativo, creo que abriría mucho el paso después a la incorporación en el mercado laboral.

Después hay un tema que en la Argentina, y en otros países también, pero en Argentina pasa, que hasta que no estás obligado como compañía tampoco lo haces. Hay una ley pero para el sector público. Los que tenemos realmente la posibilidad de marcar una diferencia somos las empresas privadas. Y si no tenemos la obligación a veces es muy complejo que digan por motus propio.

En Brasil por ejemplo, el Gobierno tenía la misma ley que acá, la del porcentaje X. Lo que hicieron fue sacar una ley para las empresas privadas. Están obligados todos, dependiendo del tamaño que tenga, es un porcentaje.

Fíjense el caso de Arcor en Brasil. Ellos de un día para el otro tenían que estar unidos a 70 personas con discapacidad. Lo que hicieron como todos, fue contratar al que apareciera para cumplir. En la medida en que conseguían personas muy calificadas para determinado puestos, después empezaban las empresas a competir por esos candidatos con discapacidad, que estaban calificados. Porque el resto llenaba un cupo más. Entonces muchas veces nosotros miramos qué pasa en Brasil y otros países de América. Porque cuando uno se compara con Estados Unidos, Europa, dice si ellos ya pasaron por ahí, en cualquier momento, en Argentina deberíamos apuntar a esa situación. Entonces como empresa decimos, la cuestión es adelantarnos un poco. El día que tengas la ley, vas a tener que salir a contratar, y son todas las empresas peleando por los candidatos. Entonces es complicado y más cuando son compañías

tan grandes, y por ahí el número que necesitas para reclutar es un número alto. Lo que más o menos se maneja en los proyectos de ley, es un 2% de la dotación.

Anexo XI: Entrevista a Natalia Scquizzato – HR Sr Manager a cargo de Selección de Personal de Ernst&Young

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

Hay varias personas con discapacidad en la firma, que hoy tiene 2000 empleados (Buenos Aires). Nuestra filosofía de trabajo es que se inserten como el resto de las personas y tengan las mismas posibilidades de crecimiento. Actualmente tenemos 58 personas con discapacidad que forman parte de nuestro equipo de trabajo, de ellas 37 son hombres y 21 son mujeres.

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

Según el relevamiento que nos brindó el counselor de las 58 personas con discapacidad que tenemos dentro de la firma, 25 de ellas tienen dificultades físicas (sillas de ruedas, inexistencia de alguna extremidad), 14 con dificultades visuales (ceguera y con disminución visual) y el resto con dificultades sensorial auditiva (hipoacusias y sordera).

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

Hace un año atrás una de las chicas de administración con dificultades visuales, se le complicaba realizar su tarea ya que la computadora que estaba a disposición para su uso carecía de algunas funciones de transferencia de voz. Por ello se pidió el cambio de equipamiento y actualización del software (equipamiento tecnológico avanzado adaptado a voz) para que trabaje mejor y pueda cumplir con las funciones.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

En nuestra firma, para todas nuestras búsquedas nos orientamos a estudiantes universitarios o graduados. Consideramos necesario la formación de las personas por el solo hecho de cumplir con las necesidades del cliente con un elevado nivel de profesionalismo y conocimiento.

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

En general están destinados a ocupar cargos de asistentes y Seniors en el área de sistemas.

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

Cómo es habitual, el seguimiento lo realiza cada jefe y además cuenta con un counselor que se le ha asignado por parte de la firma. Este está encargado de asesorar trimestralmente a cada jefe que tenga a su cargo personas con discapacidad con el fin de ayudarlo a “interpretar” distintas situaciones que se den en el transcurso del trabajo asignado a su subordinado.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

Nosotros certificamos accesibilidad edilicia con ALPI, pero además somos miembros de un grupo de empresas, el “Club de Empresas Comprometidas”

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

La difusión de nuestras búsquedas en el mercado están orientadas a asegurar que todas las personas se postulen independientemente si son discapacitados o no. Además buscamos asegurar la objetividad del proceso de selección y que las dudas personales no sean una barrera para incorporar personas con discapacidad sino que sigan con la filosofía de la firma.

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

La filosofía que tenemos hoy en día es la de cumplir con las necesidades de nuestros clientes pero también con la sociedad. Existen situaciones de la vida cotidiana que afectan a un cierto sector de la sociedad en su desarrollo. Estas son las personas con discapacidad que tienen restringidas ciertas posibilidades. Nosotros consideramos que lo que corresponde es incorporar a los candidatos si cuentan con las competencias y capacidades que necesitamos independientemente de la dificultad que tenga.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Bastante. Somos una de las mayores generadores de empleo en nuestra industria y eso nos abre la puerta a la inclusión. La empresa no es ajena de lo que ocurre en el mundo y parte de su misión es ayudar a construir un mundo mejor. A través de los negocios es donde brindamos asesoramiento para que las empresas mejoren su performance y gestionen adecuadamente sus riesgos. Brindamos confianza en los mercados contratando y formando profesionales, y a través de nuestros servicios de Auditoría. Nuestros valores de inclusión están bien definidos y es algo que nos caracteriza.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

Nosotros buscamos contar con los perfiles que requerimos y generar nuevas oportunidades para las personas con discapacidad. Tener personas con discapacidad en nuestro equipo de trabajo nos permite promover desde la firma una cultura de vida más comprometida con la sociedad y con la inclusión.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

Es un cambio a largo plazo y un desafío constante, ya que la empresa no está aislada de lo que ocurre en el resto de la sociedad. Actualmente trabajamos con un programa especial para promover el desarrollo de la Mujer. La diversidad ESTA instalada, debido a que en este momento ya trabajamos con y para personas de diferentes nacionalidades, géneros, capacidades, edades, etc.

Nuestra cultura se basa en la equidad y oportunidad, asegurando que las diferencias se reconozcan para que las personas talentosas puedan llegar más alto. Nosotros trabajamos en eso para que haya una mejor convivencia entre todos dejando de lado la competitividad.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

Se realiza de la misma manera que a un candidato habitual. Nosotros capacitamos a los selectores para que trabajen con la mayor objetividad posible enfocándose, a la

hora de seleccionar, aquellas competencias y capacidades técnicas requeridas por el puesto.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

Considero que es un tema de oferta y demanda. Si PCD se forman en carreras de alta demanda, tienen muchas posibilidades laborales. Si no se forman o lo hacen en profesiones de baja demanda y alta competencia, será más compleja su inserción. Creo que también hay muchas dudas o miedo en las personas de cómo tratar o gestionar un empleado PCD.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

El poner a la inclusión y minorías como tema de agenda ha colaborado. Hay muchos proyectos y legislaciones que promueven la incorporación de personas con discapacidad. Creo que relacionado con este tema, algo similar ocurre con personas con Enfermedades Raras o Poco Frecuentes.

Anexo XII: Entrevista a Gladys Rodriguez – Coordinadora del equipo médico-psicosocial y programas especiales de Securitas Argentina SA

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

En este momento tenemos 22 personas con discapacidad incluidas. 2 administrativos y 20 operativos en distintos servicios. Tenemos 5 mujeres y 17 varones.

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

Tenemos discapacitados motrices y discapacitados sensoriales.

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

No, dificultad no. La única experiencia que no tuvimos positiva fue una persona que ingresó a trabajar y a los 20 días dejó de trabajar porque se cansaba. Era

discapacitado motriz usuario de silla de ruedas. No estaba acostumbrado a trabajar, vivía con su familia. Estaba muy deseoso de trabajar, pero después lo superó la tarea de 8hs y dijo que prefirió seguir con su pensión.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

Secundario completo algunos, secundario incompleto otros (los motrices). Tenemos un universitario completo con discapacidad auditiva y otra persona que estudiaba en la universidad y dejó, también con discapacidad auditiva.

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

Administrativos (2) y operativos-guardias de seguridad (20), que trabajan en los clientes.

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

El seguimiento lo hago yo, con un asistente cada dos meses. Tengo un asistente que justamente también es una persona usuaria de silla de ruedas. Él hace el seguimiento de todas las personas. En nuestra organización todos los guardias de seguridad tienen un supervisor operativo. Nosotros a parte de su supervisor operativo tenemos a esta persona que se ocupa especialmente del seguimiento. Tanto el como yo nos ocupamos de todas esas necesidades que a veces son especiales. Por ejemplo se le rompió la silla de ruedas, hay que cambiarle el almohadón anticargas, todo lo que tenga que ver con eso. También tenemos una trabajadora social que, más allá de visitar a todos los guardias de la compañía, también hace el seguimiento con las familias. Hacemos un seguimiento propio.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

Trabajamos con el CEC, con el Ministerio de Trabajo de la Nación y con la COPIDIS. Nos ayudan en lo que tiene que ver con la base de datos, y la COPIDIS especialmente nos ayuda porque para poder ser habilitado un guardia de seguridad en capital federal tiene que hacer la intervención la COPIDIS. Las terapistas ocupacionales de la COPIDIS tienen que ir a ver el lugar de trabajo para ver si esa persona se puede incorporar. Cuando es en provincia de Buenos Aires, como no existe la legislación que

tiene que intervenir un organismo, lo hacemos por medio de ADEEI. Las terapistas ocupacionales de ADEEI tienen que verificar si el lugar es acorde.

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

Desde Securitas implementamos muchas acciones de promoción. Desde un primer momento buscamos incorporar a nuestra dotación personas con discapacidad y esto se ve reflejado en la cantidad de personas que hoy forman parte de nuestra nómina. Creo que estas acciones impulsan a otras empresas a querer saber un poco más de que se trata y por eso muchas veces las orientamos cuando nos vienen a consultar cómo es el implementar estos programas de inclusión.

Además promovemos participando en las reuniones del CEC, en la cual convocamos empresas nuevas y las incentivamos a que se sumen al equipo, cumplimos con eso también.

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

Empezó en Colombia, nosotros somos una empresa multinacional y en Colombia en 2008 se lanzó el programa, entonces después de una reunión de Latinoamérica como idea innovadora, nuestro CEO de acá, de Argentina, dijo “quiero implementarlo”. Surge incorporar porque en Colombia con el tema de la guerrilla había mucha gente con discapacidad y allá no tienen ningún tipo de beneficios, ni pensiones, nada.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Considero que llevamos desde RRHH y RSC muchas políticas de inclusión, no solo de personas con discapacidad, sino también en la formación para el primer empleo en poblaciones más vulnerables, y colaboraciones a distintas entidades y fundaciones.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

Lo que yo tomo como beneficio es el tema del compromiso y la motivación. Compromiso y motivación para las otras personas que no tienen discapacidad. Tiene esa repercusión positiva.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

Obvio, antes no había. En realidad digamos había personas con discapacidad que ya estaban trabajando y desconocíamos. Pero en realidad antes del programa de Colombia, dos años antes, con la nueva directora de RRHH que estaba acostumbrada a trabajar con PCD, incluimos nuestra primera persona con discapacidad auditiva, digamos efectivamente, sabiendo que tenía discapacidad. Pero obviamente fue un cambio en la cultura de toda la parte operativa que veía sólo el número.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

Es común. Se llama programa de seguridad inclusiva, porque al ser inclusivo no es exclusivo. Tiene los mismos requisitos, pasar la evaluación psicotécnica, la misma capacitación, la evaluación médica, que no tenga antecedentes policiales, todo como cualquier persona que trabaja en la compañía.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

A veces las barreras arquitectónicas. Por ejemplo, nuestros usuarios de sillas de ruedas que viven en Provincia de Bs As, los colectivos no adaptados, las calles. Esas son las mayores barreras.

Lo que se debería es transparentar todas las cuestiones de las legislaciones sobre pensiones y el empleo para que las empresas podamos incorporar sin que ellas pierdan los beneficios. Eso también es una barrera. Las pensiones no contributivas, las jubilaciones, hacen que las personas tengan miedo de perderlo y nos cuesta el reclutar personas. Nos cuesta mucho. Para capital estábamos necesitando una persona para cubrir una vacante, y nos cuesta mucho con secundario completo y la discapacidad que se requiere. A veces no es que la empresa no quiere, sino que las personas se acostumbraron a estar con las pensiones, en su casa y les cuesta dar ese pasito para trabajar. Pero si hay una buena campaña del estado de asegurarles que no pierden, que pueden probar en el trabajo, como prueba cualquier persona que prueba, al mes dice "no me gustó" y se va. Sin que esto tenga todo un tramiterío por el tema de las pensiones.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

Si. Se está trabajando mucho, mismo desde acá del Club de Empresas Comprometidas. Vemos que el año pasado y este año mucho más, se incorporó más al ministerio de trabajo y la COPIDIS.

Anexo XIII: Entrevista a Nelson Ignacio Fredes – Gestión de Talento, Vicepresidencia de Recursos Humanos de YPF.

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

En nuestra nómina tenemos incorporadas actualmente 83 personas con discapacidad motriz o sensorial. De los cuales, hay 49 de sexo masculino y 34 de sexo femenino.

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

De estas 83 personas con discapacidad tenemos 39 que tiene discapacidad auditiva, 40 motriz y 4 personas con discapacidad visual.

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

No hemos tenido ninguna situación en particular. Siempre tratamos de evaluar primero el puesto antes de contratar el perfil de la Pcd. Buscamos prevenir todas las situaciones no esperadas al incorporar una persona con discapacidad.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

Nosotros orientamos las búsquedas a personas que posean nivel secundario completo (para puestos de asistentes) y universitario completo (vacantes de analistas profesionales).

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

En términos generales, las personas con discapacidad dentro de la compañía ocupan cargos de asistente o analista profesionales. Obviamente si hay algún perfil que pueda

adaptarse a las necesidades de algún puesto diferente a los que te mencione, si podría llegar a evaluar la necesidad de cubrirlo por una persona con discapacidad.

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

Llevamos a cabo reuniones bimestrales con los colaboradores y sus respectivos jefes a fin de verificar la efectiva adaptación del candidato a la empresa e identificar necesidades por resolver para que logren el objetivo. Muchas veces se pierde el norte al cual queremos llegar por eso esta bueno esto de ir siguiendo a la persona y dándole feedback de su progreso.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

Actualmente tenemos contratado a LA USINA Sociedad Civil para las capacitaciones de jefes. Además nos ayudan a asesorar a los equipos integrados por personas con discapacidad para que sepan cómo manejar distintas situaciones.

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

Tenemos un convenio con el ministerio de trabajo. Dicho convenio se trata de un programa de formación para la empleabilidad de personas con discapacidad y dura 10 meses. Buscamos incentivar a la persona con discapacidad para que pueda trabajar y ser uno más dentro del ámbito.

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

Nuestra filosofía está bien definida, estar comprometido con la diversidad. Estamos constantemente promoviendo la inclusión de diversos sectores vulnerables de la sociedad que necesitan una mano, y nosotros estamos dispuestos a extenderla. Que hayan sectores vulnerables hacen a que nosotros tomemos más conciencia y busquemos la forma de ayudar.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Desde el área de Comunicación, que es la base en la cual nos apoyamos, llevamos a cabo acciones que promueven la inclusión de personas con discapacidad, con el fin de generar un efecto dominó y que otras empresas nos tomen como ejemplo.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

Los beneficios se basan en tener una empresa que acepte a la diversidad y tenga el compromiso hacia la comunidad. Sabemos que hay beneficios impositivos pero estamos más allá de eso como empresa comprometida, nuestros intereses son otros. Nos da orgullo tener empresas que nos pidan asesoramiento y que les contemos cuales son nuestros casos de éxito. Tenemos mucha información del mercado y gracias a las acciones que llevamos a cabo creo que estamos bien posicionados en relación a la temática.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

Tiene mucha influencia, si vos incorporas afirmas tu cultura. Colabora en la creación de una cultura organizacional que acepte y promueva la diversidad y el compromiso con una sociedad más inclusiva. Nosotros trabajamos diversas temáticas de vulnerabilidad con los líderes y empleados para que tengan un amplio conocimiento de la situación actual del país y de qué manera ayudar.

Tenemos una cultura comprometida con la sociedad, y es precisamente ese, el motor para incorporar personas con discapacidad. Llevamos adelante muchas acciones de promoción y sensibilización que influyen y comprometen a todos los colaboradores.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

En el sector de RRHH, hay gente capacitada para enfocarse en las competencias requeridas para el puesto, buscamos que dejen de lado la discapacidad y se enfoquen en las competencias que buscamos. Para reclutar personas con discapacidad, usamos la base de datos que nos otorga el Ministerio de Trabajo. Además. La Usina nos valida los puestos acordes a la persona que va a ser incorporada.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

Las barreras más marcadas son la falta de participación del estado y el compromiso de la corporación empresarial. Eso basa al desconocimiento de la sociedad que las PcD pueden trabajar o estudiar como uno más. Con la falta de accesibilidad nos hace difícil cursar, capacitar, tener trabajo, etc. imagínate que hay gente que estacionan sus autos en las rampas (Esto es un ejemplo de la cultura que hay en argentina). Hace falta que la gente esté más informada y pueda derrumbar los mitos acerca de las personas con discapacidad.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

Muy floja. Es necesario sumar gente capacitada que tenga algún tipo de discapacidad sensorial o motora a los altos mandos con autoridad en toma de decisiones de distintos organismos públicos y privados.

Anexo XIV: Entrevista a Daniel Marcuzzi – Business Process Advisor & Project Manager Business Operations, South America en IBM Global Technology Services.

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

En total son aproximadamente 40 (25% mujeres y 75% varones). Del total hay 19 motrices (48%) y 9 sensoriales (22%)

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

Todas: Motora, Sensorial (ciegos y sordos), visceral, intelectual

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

Conozco un caso muy cercano, que es un joven con discapacidad intelectual leve, pero con serios trastornos emocionales. Luego de terminar su secundario especial, los padres le consiguieron trabajo a través de sus amigos con un restorán, otro con un mercadito, otro en un estudio de un escribano. En todos los casos no quisieron poner un profesional Terapeuta Ocupacional con experiencia en “Empleo con Apoyo”, porque ellos decían que “su hijo no necesitaba eso”, porque su discapacidad es leve y

entiende consignas y se comunica bien. Este joven nunca duró más de 1 mes en ninguno de esos 3 trabajos o experiencias. Porque el acompañamiento es básico a la hora de incluir una PcD con discapacidad intelectual, y negarse a hacerlo es llevar al fracaso la experiencia. Se produce agotamiento de ambas partes, del empleador y de la PcD porque no satisfacen sus necesidades, porque estas no son comprendidas. Hoy día, este joven es un emprendedor independiente en un proyecto de nuestra ONG. Tiene mucho potencial para el trabajo, estamos tratando a través del Club de Empresas de encontrarle su lugar.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

En el caso de IBM en su mayoría se requieren profesionales en el área de sistemas y programación; pocos son los que no tienen profesión y que solo hacen tareas administrativas dentro de los grupos.

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

Solo uno llegó a ser gerente regional con gerentes a cargo (disc. Motriz) y empezó bien de abajo. El resto son de perfil técnico o administrativos, pero con diferentes niveles de acuerdo con la "carrera" dentro de la cual estén. Todos tienen una "carrera".

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

IBM tiene sus propias metodologías de fijación de objetivos y evaluación del desempeño de las personas, tengan o no discapacidad. Se pone el foco en los resultados obtenidos en función de objetivos acordados con el empleado.

En caso de PcD, el departamento de Recursos Humanos a través de sus profesionales del área de Diversity asesorada a veces, (ya que somos bastantes independientes) por la fundación PAR, realizan reuniones trimestrales de feedback con los empleados discapacitados y con sus líderes o gerentes por separado, para detectar necesidades de apoyo o correcciones.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

A veces IBM contrata ONGs como Fundación PAR para tratar de conseguir apoyo externo profesional, pero no es algo permanente.

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

Participa del Club de Empresas Comprometidas en la ejecución de su plan anual y trienal por la inclusión laboral dentro de ese ámbito, tiene un programa de búsqueda activo de personas con discapacidad para determinadas posiciones profesionales. Generalmente se apunta a discapacidad sin compromisos cognitivos. Además, IBM da cursos sobre Diseño de Páginas WEB, Programación de algunos lenguajes buscados en el mercado, Cursos de Inglés, etc. abiertos y gratuitos dirigidos a PcD. Luego de esos cursos, suelen quedar algunas personas como parte de la empresa. Los cursos son aprovechados para detectar talentos. Normalmente son PcD con discapacidad motriz en su mayoría, y algunos sensoriales, o sea sordos, hipoacúsicos, personas de baja visión o ciegos (los menos).

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

Una historia empresarial que arrancó hace 101 años cuando IBM empleó la primera persona con discapacidad motriz en Estados Unidos. Después, la empresa creció y transcurrió todas las épocas siempre con esa política que la diferenciaba frente al resto. Ahora eso que hizo IBM como pionera hace más de 100 años, muchos tratan de emularla porque la sociedad de consumo demanda hoy empresas que tengan compromiso con soluciones a sus problemas.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Es una responsabilidad de ambas. La empresa abandonando los temores y los mitos acerca de la productividad de las PcD y de los problemas que podrían acarrearles la inclusión de una PcD en su planta laboral, y además exigiendo a su cadena de valor (principalmente sus proveedores) a que adhieran también políticas de inclusión laboral para hacer mucho más fuerte el proceso y la concientización de estas produciendo efecto multiplicador. Y las personas que la conforman, desde sus niveles directivos y corporativos para tomar decisiones al más alto nivel para que la inclusión en sus diferentes áreas sea efectiva y exitosa. Y de la planta laboral, también tomando conciencia de los derechos de la PcD que tiene los mismos, de tener un empleo y ganarse dignamente un ingreso realizando una tarea productiva para la cual fue

capacitado y que el empleador valora por su aporte, sin hacer esto por caridad ni lástima, solo porque la persona “sirve y aporta con su trabajo”.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

No lo digo yo, lo dice la OIT por datos reales relevados: son puntuales, su inasistencia al trabajo es mucho más baja, tienen mejor índice de productividad que las personas sin discapacidad, por lo general mejora el clima laboral del grupo a partir de la incorporación, tienen capacidad de aprender lo que se les enseña.. y mucho más.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

La cultura que acepte la diversidad se logra no ocultando a quien tiene una discapacidad, dándole mismo acceso a las oportunidades, y estableciendo con ellos una relación cotidiana, de establecer vínculos a través de la conversación, de las necesidades de consultarle algo y tener una respuesta. Ese “ida y vuelta”, ese contacto, hace perder el temor y anima a continuar en saber más de la otra persona, y eso a corto plazo va produciendo la aceptación, y generando una cultura en la cual dejamos de ver la discapacidad, y ver que las diferentes capacidades las tenemos todos cuando nos ponemos en un plano de igualdad, por ejemplo en lo laboral, en lo deportivo o en lo cultural, cada uno haciendo uso de sus capacidades y sus habilidades. En el mediano plazo uno “deja de pensar” en la discapacidad y ve a la persona. Empieza a considerarlo para hacer algo, para invitarlo a compartir un momento, o participarlo en una mateada, contar chistes, y es así de fácil. Ocurre sin pensarlo.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

La gente de diversity de la organización tiene muy en claro a que apuntamos. Nuestra idea es sumar personas al equipo, que pueden llegar a tener distintas capacidades pero mientras nos respondan y puedan crecer con nosotros es valioso. Fundación Par tiene una solida fuente de candidatos que cuando la necesitamos nos abre las puertas a encontrar al más adecuado.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

Los “Mitos, miedos y prejuicios” sobre las PcD, el no contar con información adecuada y verdadera, el no tener a mano testimonios de otros “pares” que hayan pasado por el proceso de inclusión, y hoy tengan trabajando una PcD como un trabajador más, sin siquiera percibir los beneficios a que un empleador podría acceder por contratar una PcD; hay muy buenos testimonios de inclusiones exitosas, pero son pocos casos y están muy poco difundidos; eso sin duda ayudaría mucho más a despertar en las empresas la curiosidad de “hacer la prueba” e incluir. El tema legal es fundamental a la hora de hablar con las empresas de inclusión de PcD, ellas principalmente lo ven como un riesgo, y además piensan que si incluyen, tendrán las familias metidas dentro de la relación laboral con su empleado, y si acaso por algún motivo debieran producir el despido o retiro de la PcD, lo ven como un problema muy grande frente a lo común que las resulta un despido de una persona sin discapacidad.

Por ese motivo, a veces encontramos casos de PcD empleadas en condiciones no normales, sin un contrato, en negro, les pagan menos, “total, las PcD por conseguir un trabajo hacen cualquier cosa”.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

Hoy estamos transitando un camino muy “inicial”, estamos verdes todavía pero algunas acciones se están notando. Desde la creación del Observatorio Nacional de los Derechos de las PcD dirigido por la Dra. María José Lubertino, hay acciones concretas de verificación del cumplimiento de los artículos de la Ley 26378, principalmente de los artículos 24 (Inclusión Educativa) y 27 (Inclusión Laboral), y acciones coordinadas con la HCD de Diputados de la Nación. Esto surge a consecuencia de una veeduría de la ONU en 2012 que fueron a los países que adhirieron la Convención Internacional de Derechos de las PcD, a verificar el cumplimiento de la misma y a nuestro país no le fue muy bien. De ahí que hubo un compromiso gubernamental para cambiar ese estado de la realidad. Por eso digo, que tenemos un camino recientemente iniciado con acciones muy leves, y que tampoco el gobierno impone acciones muy fuertes en el sentido de cambiar la realidad actual del 25% de la población que está afectada en cierta forma por una discapacidad (del 14% a quien padece la discapacidad, y se llega al 25% con los vínculos directos de familia de esa persona). El número de afectados es suficientemente grande como para que se tome muy seriamente el problema y se le encuentre solución, simplemente haciendo cumplir las leyes de discapacidad; y en eso es como todo. Con todas las leyes ocurre lo mismo, poco se cumple y cuando no se cumple poco se hace. O nada se hace.

Ojalá pronto comencemos una nueva etapa en la cual los gobiernos (nacional, provinciales y municipales) comiencen a poner en su agenda los temas de accesibilidad universal, educación inclusiva e inclusión laboral. Es una transición de por lo menos 20 años, una generación completa de jóvenes que sean los empresarios de 2035, y que éstos a la hora de emplear una persona, solo miren su CV, su formación y su experiencia laboral. Si el postulante es una PcD, y si en su CV posee varios ítems en su apartado “Experiencia Laboral”, es señal que todo cambió y finalmente, logramos una cultura que acepta la diversidad, una sociedad plenamente inclusiva. Así debe ser y es lo que esperamos, esa es nuestra “visión”.

Anexo XV: Entrevista a Melina Casabene – Analista de Selección en ACCENTURE Argentina

¿Qué cantidad de personas presentan discapacidades motrices y sensoriales en la empresa? ¿Qué cantidad son mujeres y qué cantidad varones?

Actualmente en la firma hay 6000 trabajadores. De los cuales 80 presentan algún tipo de discapacidad. Tenemos un programa llamado “sin barreras” que permite la inclusión de personas con discapacidad donde ya han pasado 120 personas.

Tenemos actualmente en nuestra nómina 34 mujeres, y 46 varones.

¿Qué tipo de discapacidad presentan?

En Accenture Argentina trabajan personas con discapacidad visual, auditiva, visceral, motriz e intelectual

¿Podrías comentarnos algún caso particular donde han surgido dificultades para la realización de una tarea de parte de una PCD, y como fue resuelta?

Realizamos los ajustes necesarios para que las PcD no presenten dificultades a la hora de realizar sus tareas. Estos ajustes los trabajamos uno a uno, ya que cada persona es diferente y es difícil establecer un mismo criterio para cada tipo de discapacidad. En Accenture no generamos puestos específicos para PcD. Todas las posiciones abiertas pueden ser ocupadas por una PcD que cumpla con los requisitos del perfil.

¿Qué formación académica presentan las PCD?

En su mayoría está orientado a estudiantes o graduados de las siguientes carreras:

Sistemas: Ingeniería, Licenciatura, Tecnicatura; Ingeniería: Electrónica, Industrial y Telecomunicaciones; Ciencias Económicas: Administración, Economía, Contador Público y Comercialización; Ciencias Sociales: Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Psicología; Abogacía.

Como trabajamos con proyectos en el exterior el inglés es requerido en la mayoría de las posiciones.

¿Qué niveles jerárquicos ocupan dentro de la empresa?

Al igual que los empleados sin discapacidad desarrollan su carrera en Accenture. Desde el programa acompañamos para que la discapacidad no sea una barrera para su crecimiento en Accenture.

¿Cuál es la regulación o el seguimiento que realiza la organización respecto a las personas con discapacidad?

Trabajamos con referentes en todas las áreas de la compañía revisando mes a mes las iniciativas para mejorar cuestiones que van desde mejoras edilicias hasta revisiones de accesibilidad en las capacitaciones. Además nos ponemos objetivos de crecimiento y revisamos junto a nuestros leadership sponsors las oportunidades de ingresos.

¿Trabajan con algún organismo que promueva la inserción de personas con discapacidad? ¿Qué tipo de asesoramiento les brindan?

Formamos parte de RED Red de Empresas por la Diversidad que funciona dentro del Espacio de Negocios Inclusivos de Di Tella y además formamos parte del CEIC, Club de Empresas e Instituciones Comprometidas. Tenemos una amplia red de contactos con Organizaciones de la Sociedad Civil que nos ayudaron y siguen ayudando a conocer cada vez más acerca de la temática Discapacidad e Inclusión Laboral. Por otro lado, articulamos acciones con CONADIS y COPIDIS por ejemplo, acercando a nuestros proveedores a sumarse por la inclusión y recibir asesoramiento. Hoy es uno de nuestros mayores desafíos, seguir apostando a nuestra cadena de valor.

¿Qué acciones lleva a cabo la empresa para promover la inserción de personas con discapacidad?

Además de acercar nuestro programa a Proveedores, estamos llevando adelante un proyecto Probono acercando toda nuestra metodología a las empresas interesadas en sumarse y elaborar sus propios programas de inclusión de PcD. Para eso elaboramos un manual junto a nuestros profesionales de Consultoría con mucha información de la temática y nuestras recomendaciones para empezar a ser más inclusivos.

¿Cuáles son los hechos sociales, externos, que motivan a la organización a incorporar personas con discapacidad?

En Accenture vemos la diversidad como un valor que nos permite seguir creciendo. Sabemos que muchas personas con discapacidad deben atravesar distintas barreras a nivel general que les permite en muchos casos una mejor adaptación y empuje.

¿En qué medida consideras que la empresa y quienes la conforman son responsables de la construcción de una sociedad más inclusiva?

Las empresas son parte fundamental para el éxito en la plena inclusión, pero es importante fundamental el trabajo articulado y transversal junto con el Estado y las Organizaciones de la Sociedad Civil para lograr resultados positivos.

¿Cuáles son los beneficios que representa para la organización, incorporar personas con discapacidad?

El principal beneficio es la incorporación del talento, la mejora del clima laboral y el compromiso y valoración por el trabajo.

¿De qué manera influye la cultura sobre la decisión de incorporar PCD y qué cambios genera la decisión en la cultura? ¿Cómo promueven una cultura organizacional que acepte la diversidad?

Accenture tiene un fuerte compromiso y trabajo por la diversidad. No sólo existe un programa de inclusión laboral de PcD sino que además se trabajan en torno a distintas iniciativas de Capital Humano desde los programas Mujeres, Diversidad Religiosa, LGBT, etc.

¿En qué consiste el proceso de reclutamiento y selección y qué se evalúa?

El proceso de reclutamiento para un candidato con discapacidad es el mismo que para cualquier candidato. Sólo se agrega una entrevista con una especialista en la temática

para simplemente relevar los ajustes necesarios que debemos tener en cuenta en una futura incorporación.

¿Cuáles crees que son las barreras que existen en la sociedad que dificultan el acceso de PCD a un empleo digno?

La desinformación es una de las barreras más importantes. Esa falta de conocimiento y difusión de la temática nos lleva a los prejuicios y mitos que existen en relación a la Discapacidad y nos aísla de la inclusión plena.

¿Cuál es el aporte que observas por parte del Estado Nacional en la incorporación de PCD?

Su rol es fundamental para lograr la inclusión y el trabajo articulado con los diferentes sectores de la Sociedad, es lo que permite abordar correctamente las problemáticas asociadas al tema. Además promueve la inclusión a través de beneficios impositivos y el servicio gratuito de selección, seguimiento y sensibilización. El Estado es un actor fundamental para mover la agenda de la temática y velar por el cumplimiento de la Convención.

8 Bibliografía

Enlaces:

- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). En:
<http://www.indec.gov.ar/>
- COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad) En:
<http://www.buenosaires.gob.ar/copidis>
- INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo). En:
<http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/discapacidad/la-discriminacion-en-cifras/>
<http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/educacion/>
- Fundación PAR. En:
<http://www.fundacionpar.org.ar/#!empresas/c3fv>
- Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad. En:
http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/Discapacidad_Salud_Pobreza.pdf
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En:
<http://www.trabajo.gob.ar/discapacidad/>
- CEC (Club de Empresas Comprometidas). En:
<http://cec-ba.com.ar/>
- La Usina. En:
<http://www.lausina.org/>
- Servicio de Empleos de AMIA. En:
<http://www.empleos.amia.org.ar/>
- ALPI. En:
<http://www.alpi.org.ar/>
- ADEEI. En:
<http://www.adeei.org.ar/>
- R.E.D. de Empresas por la Discapacidad. En:
http://www.utdt.edu/listado_contenidos.php?id_item_menu=21540
- Organización Mundial de la Salud (OMS). En:
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

- Cruz Roja. En:
http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30
- Ministerio de Justicia, Patronato de Liberados. En:
<http://www.plb.gba.gov.ar/gba/plb/pdf/DISCAPACIDAD.pdf>
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, legislación. En:
<http://www.gob.gba.gov.ar/>
- Telecom Argentina. En:
<http://institucional.telecom.com.ar/grupotelecom.html>
- Ernst&Young Argentina. En:
<http://www.ey.com/AR/es/About-us>
- Securitas Argentina. En:
<http://www.securitas.com/ar/es-ar/>
- YPF. En:
<https://www.ypf.com/LaCompania/Paginas/nuestro-ADN.html?C=y-pf-y-la-industria>
- IBM. En:
http://www-03.ibm.com/marketing/ar/aniversario/?=cp_aboutibm
- Accenture Argentina. En:
<https://www.accenture.com/ar-es/company>
- Certificado de Discapacidad – Buenos Aires. En:
<http://www.buenosaires.gob.ar/tramites/certificado-de-discapacidad>
http://www.tramites.gob.ar/tramites/obtencion-certificado-unico-discapacidad-cud-territorio-nacional_t552
- Pensión No Contributiva por Discapacidad. En:
<http://www.desarrollosocial.gob.ar/tramitepensiondiscapacidad>
- INFOLEG. En:
<http://www.infoleg.gov.ar/>

Real Academia Española, Asociación de Academias de la Lengua Española. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., Edición del Tricentenario, [en línea]. Madrid: Espasa, 2014.

Deficiencia Motorica y Sensorial, aspectos Psicoevolutivos y Educativos. María Victoria Gallardo Jauregui, Ma. Luisa Salvador López. Ed. Aljibe, [en línea] México: Veracruz, 1999.

GIDDENS, Anthony. 1991, Sociología. Alianza Editorial, España, Varias ediciones.

PORTANTIERO, J. C. 1986, La Sociología Clásica: Durkheim y Weber. CEAL, Bs As. Varias Ediciones.

BERGER Y LUCKMANN. 1968, La Construcción Social de la Realidad. Amorrortu Editores. Bs As.

VALMASEDA, Jorge. 2008, La subjetividad individual en la formación de los valores. Cuba.

DEAL Y KENNEDY. 1985, Las empresas como sistemas culturales. Editorial Sudamericana. Argentina.

SALAMAN, Graeme. 1984, Control e ideología en las Organizaciones. _Mexico.

CISNEROS, Isidro. 2007, Derecho, democracia y no discriminación. Colección miradas 4. Ed. Conapred.

FERNANDEZ, Ana María. 2009, Las lógicas sexuales: amor, política y violencias. Ed. Ediciones nueva visión. Bs. As.

ALLES, Martha Alicia. 2012, Selección por Competencias. Ed. Granica. Bs As.