



Facultad de Ciencias Económicas

Trabajo de Investigación Final

“Inclusión y Diversidad en las Organizaciones”

Alumnos:

- ❖ Negrino, Tomás Ezequiel
- ❖ Panetta, Agustín Gabriel
- ❖ Pogonza, María Inés

Profesores:

- ❖ Alterson, Martín Andrés
- ❖ Sosa, Federico Adrián

Año 2017

Resumen ejecutivo

En esta investigación hemos analizado el impacto que tienen tanto la diversidad como la inclusión laboral en las organizaciones de distintos tipos y tamaños. Nuestros objetivos estuvieron abocados en averiguar cómo varía la influencia de la diversidad y la inclusión en función de rubros y tipos de empresas, que mejoras producen y cuáles son las principales dificultades a la hora de contratar personal con discapacidad. Para ello efectuamos una encuesta dirigida a personas laboralmente activas. Entre las conclusiones principales podemos mencionar que tanto la falta de educación como los servicios de ayuda constituyen el principal problema a la hora de promover la inclusión laboral y que si bien tanto la diversidad como la inclusión producen mejoras en el clima laboral no se consideran importantes a la hora de alcanzar resultados financieros

Palabras claves : diversidad, inclusión laboral, liderazgo inclusivo, discapacidad

Abstract

In this research we have analyzed the impact of both diversity and job inclusion in organizations of different types and sizes. Our objectives were to find out how the influence of diversity and inclusion varies according to types and types of companies, what improvements they produce and what are the main difficulties in recruiting staff with disabilities. For this we carry out a survey aimed at people who are working. Among the main conclusions we can mention that both lack of education and help services are the main problem in promoting labor inclusion and that although both diversity and inclusion lead to improvements in the working environment are not considered important to achieve financial results

Key words: diversity, labor inclusion, inclusive leadership, disability.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Justificación	4
1.2 Objeto de estudio	5
1.3 Preguntas de investigación	6
1.4 Objetivos de investigación	6
1.5 Herramientas de investigación	7
1.6 Población y muestra	7
2. Marco teórico	7
2.1 El concepto de diversidad	7
2.1.1 Transformación del concepto de diversidad e inclusión: la visión de los Millennials	9
2.1.2 Construcción de equipos de trabajo diversos	10
2.2. Concepto de inclusión laboral	11
2.2.1 Liderazgo inclusivo	12
2.2.2 Cómo crear un lugar de trabajo inclusivo	14
2.3 Diversidad e inclusión: el impacto en el rendimiento	15
2.3.1 Estudios recientes	15
2.3.2 Impacto de los equipos homogéneos en los resultados	16
2.4 Marco legal	17
2.4.1 Ley 22.431	17
2.4.2 Ley 24.901	18
2.4.3 Ley 25.504	19
2.4.4 Ley 19.279	19
2.4.5 Ley 24.308	20
2.5 El empleo como factor determinante para la inclusión	21
2.5.1 Cambios en las oportunidades de empleo	22
2.5.2 Criterios y principios de carácter general	23
2.5.3 El papel de la OIT (Organización Mundial del Trabajo)	25
3. Resultados de la investigación	27
4. Análisis de los resultados	30

4.1 Análisis de las encuestas.	30
5. Conclusiones	39
6. Anexos	42
6.1 Presentación en diapositivas	42
6.2 Encuesta	55
7. Bibliografía	70

Índice de tablas y gráficos

2. Marco teórico

Tabla 2.1. “Separación, variedad y disparidad”	8
--	---

3. Resultados de la investigación

Gráfico 3.1 “Edad de los encuestados”	27
Gráfico 3.2 “Género de los encuestados”	28
Gráfico 3.3 “Tipos de empresas a la que pertenecen los encuestados”	28
Gráfico 3.4 “Rubros en los que se desempeñan los encuestados”	29

4. Análisis de los resultados

Gráfico 4.1 “Diversidad según tipo de empresa”	31
Gráfico 4.2 “Diversidad según rubro”	31
Gráfico 4.3 “Percepción de la diversidad según edad”	32
Gráfico 4.4 “Percepción de la diversidad según tipo de empresa”	33
Gráfico 4.5 “Inclusión según tipo de empresa”	34
Gráfico 4.6 “Inclusión según rubro”	34
Gráfico 4.7 “Liderazgo inclusivo percibido según tipo de empresa”	35
Gráfico 4.8 “Mejoras de la diversidad e inclusión según rubros”	36
Gráfico 4.9 “Factores que dificultan el ingreso según tipo de empresa”	37
Gráfico 4.10 “Factores que dificultan el ingreso según rubro de empresa”	38

1. Introducción

1.1 Justificación

Ante la necesidad de sostener un crecimiento en el nuevo orden socio económico, la diversidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad son temáticas que se han ganado un lugar en la agenda de las organizaciones de todo tipo.

Actualmente las organizaciones se desempeñan en un contexto de incertidumbre y altamente globalizado, por lo cual es preciso pensar en diferentes estrategias de crecimiento y de innovación para mantenerse competitivo en el mercado. Diversas posturas demuestran que la variedad de recursos humanos puede ser un alta generadora de riqueza como así también la inclusión de personas con discapacidad, las cuales además pueden llegar un impacto positivo en el ambiente laboral y, por ende, en la productividad.

No es fácil influir en las personas sobre la importancia de dichos temas, los cuales tienen un impacto tanto en los negocios como en la sociedad. Es por esto que son cada vez más las organizaciones que se proponen informar y sensibilizar al respecto, creando estrategias de diversidad e inclusión a través de distintos programas.

1.2 Objeto de estudio

Nuestro trabajo de investigación acerca de diversidad e inclusión laboral se centra en personas pertenecientes a empresas de diversos rubros y tamaños. Como base de este estudio se han considerado los conceptos de diversidad, inclusión laboral y liderazgo inclusivo, como también aspectos legales, datos cualitativos y cuantitativos.

1.3 Preguntas de investigación

Las preguntas que confeccionamos para dar respuesta al tema planteado fueron:

- 1) ¿Cómo se manifiestan la diversidad e inclusión en las organizaciones?
- 2) ¿Cuáles son las cuestiones que hacen a un liderazgo inclusivo?
- 3) ¿Cuáles son las principales barreras que impiden la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral?

1.4 Objetivos de investigación

- Objetivo principal: Determinar la aplicación de la diversidad y la inclusión en las organizaciones.
- Objetivos secundarios:
 1. Determinar la diversidad observada según rubro y tipo de organización
 2. Mostrar la percepción de la diversidad según edad y tipo de organización.
 3. Determinar la inclusión observada según rubro y tipo de organización.
 4. Mostrar las características de liderazgo inclusivo percibidas según género y tipo de organización.
 5. Identificar mejoras que generan la diversidad y la inclusión según tipo y rubro de empresa.
 6. Identificar factores que dificultan la inclusión de personas con discapacidad según rubro y tipo de organización

1.5 Herramientas de investigación

Pretendemos que el presente trabajo de investigación adquiera una modalidad descriptiva a fin de acercar a los interesados a las nuevas corrientes en el ámbito laboral. Por lo tanto utilizamos instrumentos como:

- Encuesta
- Análisis de artículos, textos
- Análisis de datos estadísticos

1.6 Población y muestra

Hombres y mujeres de 18 años en adelante laboralmente activas y pertenecientes a empresas de diversos rubros (comercial, de servicios, financieras, entre otros) y tamaños.

2. Marco teórico

En primer lugar abordaremos el concepto de diversidad y sus múltiples interpretaciones, además y siguiendo la línea de pensamiento de autores como Basset Jones también haremos hincapié en la gestión de la misma y en los modelos mentales que pueden influir en el modo de gestionar una organización. Por otro lado incorporamos estudios recientes que refuerzan el aspecto positivo de la inclusión laboral y la diversidad en las organizaciones. En cuanto a la inclusión laboral mencionaremos los rasgos que hacen a un líder inclusivo y en cómo según la autora Deborah Gillis se puede ayudar a crear un lugar de trabajo inclusivo.

2.1 El concepto de diversidad

La literatura académica, ya desde los años 90, define el término diversidad como el conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida (Kossek, E.E. y Lobel, S.A. 1996). A medida que avanzó la investigación sobre el tema, algunos autores han agregado a esta lista factores como la edad, los valores, la apariencia física, el estatus económico, discapacidad física o mental, el nivel educativo, la ideología política y la personalidad.

Autores como Harrison y Klein proponen descomponer el término “diversidad” porque consideran que al hablar de “diversidad” se suelen mezclar tres cosas diferentes: la separación, la variedad y la disparidad.

La separación se refiere a la diferencia entre los miembros de una organización por razón de valores, creencias o actitudes. La variedad son aquellas diferencias por razón de la clase o fuente de conocimientos y experiencias entre los miembros de una organización. La disparidad se refiere a las diferencias en la proporción en que algunos recursos son distribuidos entre los miembros de la organización, y que pueden dar lugar a la inequidad.

Tabla 2.1. Separación, variedad y disparidad

TIPO DE DIVERSIDAD	SIGNIFICADO Y SINÓNIMOS	POSIBLES EFECTOS
Separación	Diferencias por valores, creencias, opiniones y actitudes	Reduce la cohesión, aumenta el conflicto interpersonal y la desconfianza, disminuye el rendimiento en las tareas.
Variedad	Diferencias por fuente o tipo de conocimientos, experiencia en el campo de trabajo, backgrounds, redes de trabajo.	Creatividad, innovación, mejora la calidad de las decisiones, aumenta la flexibilidad del equipo, conflictos en tareas puntuales.
Disparidad	Diferencias en la proporción en que se distribuyen recursos socialmente valorados: Sueldo, prestigio, estatus, autoridad, poder	Competencia entre miembros del equipo, resentimiento, renuncia.

Fuente: elaboración propia con base en Harrison, D.A. y Klein, K.J. (2007), p. 1203.

Según Basset- Jones la gestión de la diversidad se entiende como un compromiso sistemático y planeado por parte de la organización para reclutar y retener empleados con diferentes habilidades y backgrounds. Bassett-Jones, Ng y Burke la definen como una estrategia corporativa de carácter voluntario para afrontar la diversidad demográfica que se experimenta en el lugar de trabajo. Sin embargo es importante que el sentido último de la gestión de la diversidad sea lograr unidad.

Para la Doctora en Ciencias económicas y empresariales Nuria Chinchilla el enfoque de diversidad y gestión de la diversidad que se aplique en la empresa dependerá del modelo o paradigma de persona que tengan los tomadores de decisiones, es decir, los directivos. Podemos citar tres modelos:

A) El primer modelo es el que identifica a la persona con una máquina. Esto significa que se le considera un ser que sólo está a la espera de incentivos externos para dar los resultados esperados. Si la empresa se organiza con este concepto de persona, la gestión de la diversidad será cuestión de cumplir leyes contra la discriminación. Si se cumplen las leyes no hay nada más que hacer: se habrá hecho justicia y punto

B) El segundo modelo es el que identifica a las personas con un organismo vivo con sensibilidad, sentimientos y un hábitat que cuidar. Entendidas de esta manera, las personas necesitan un ambiente atractivo para que den resultados

C) El tercer modelo es el que concibe a la persona como lo que es: un ser único e irrepetible, radicalmente libre y con dignidad intrínseca. La perspectiva integración-aprendizaje de Ely y Thomas podría ser la más cercana a este modelo de persona, ya que valora la diversidad como una fuente de riqueza y aprendizaje.

2.1.1 Transformación del concepto de diversidad e inclusión: la visión de los Millennials

La generación Millennial tiene una visión que considera la diversidad como un elemento fundamental para construir una cultura inclusiva que apoya la participación, el empoderamiento y la autenticidad. Los Millennials atribuyen un fuerte valor a la inclusión como una herramienta fundamental que permite la competitividad empresarial y el crecimiento. Es por este motivo que están rechazando los programas y marcos actuales que las organizaciones están utilizando hoy en día para fomentar la inclusión.

La creciente brecha generacional incide en cómo la diversidad y la inclusión se definen en los lugares de trabajo en la actualidad. La generación de los millennials, que comprenderá casi el 75 por ciento de la población activa para 2025, creen que la inclusión es el soporte para un entorno de colaboración que valora la participación abierta de individuos con diferentes ideas y perspectivas, y los factores

únicos que contribuyen a sus personalidades y comportamientos. Esto refleja un marcado contraste con las generaciones anteriores que se consideran tradicionalmente desde la perspectiva de la representación y la asimilación.

La influencia de los millennials evidencia las diferencias generacionales en cuanto a la diversidad y la inclusión, y su impacto en la innovación, compromiso, creatividad, y otros resultados de negocio. Los hallazgos podrían cambiar la forma en que las organizaciones se acercan a la inclusión a través de las empresas estadounidenses en los años venideros.

Los millennials son más propensos a definir la diversidad como la mezcla individual de experiencias únicas, identidades, ideas y opiniones. Por el contrario, las generaciones anteriores establecen la diversidad en términos de demografía, igualdad de oportunidades y la representación de las características demográficas identificables.

Finalmente, cuando se trata de definir la inclusión, la generación de los millennials se centra principalmente en el trabajo en equipo, la valoración de la cultura de la conectividad y el uso de herramientas de colaboración para impulsar el impacto en el negocio. Mientras que por su parte, las generaciones anteriores determinan la inclusión en términos de equidad, justicia, integración, aceptación y tolerancia de género, y la diversidad racial y étnica dentro de la organización.

2.1.2 Construcción de equipos de trabajo diversos

En la actualidad existe una creciente evidencia de que los equipos diversos en cuanto composición racial y étnica producen mejores resultados. Se desempeñan mejor financieramente, obtienen una ventaja competitiva al reclutar a los mejores talentos, experimentan menos rotación de empleados y ofrecen mayores beneficios para las organizaciones a las que pertenecen (Molly Brennan, 2015).

Según Molly Brennan, hay una serie de cuestiones a tener en cuenta para fomentar la construcción de equipos de trabajo inclusivos:

1. Personalizar la visión y estrategia: cuál es la definición y razón de ser de la organización y cómo adaptar a los colaboradores a esa cultura. Enviar un mensaje claro desde arriba de que la diversidad es un tema importante.

2. Enfoque en el impacto y las métricas: establecer una línea de base. Contemplar la diversidad a la hora de realizar mediciones y en los procesos de auditoría. Revisar los indicadores clave de rendimiento anualmente entre los directores de nivel y al menos trimestralmente a nivel ejecutivo.

3. Centrarse en las prácticas de reclutamiento y selección: capacitar para lograr que los procesos de entrevista y selección sean imparciales. Establecer asociaciones estratégicas que se conectan a la organización con diversas formas de talento.

4. Invertir en el desarrollo de liderazgo para retener profesionales de alto rendimiento: emplear una gama de herramientas de desarrollo profesional formales e informales, tales como tutoría, entrenamiento y oportunidades de formación. Evaluar periódicamente el talento interno buscando garantizar la diversidad, están en la línea de desarrollo de liderazgo.

5. Símbolo del debate en curso: regularmente entablar un diálogo abierto, honesto, y multidireccional en diferentes niveles. Trabajar en el desarrollo de una comprensión compartida de que el logro de la diversidad requiere compromiso y trabajo duro de cada miembro del equipo.

Si bien la consideración de estas prácticas puede servir como disparador para conformar equipos más diversos e inclusivos, se requiere del compromiso y trabajo conjunto de toda la organización para obtener resultados.

2.2. Concepto de inclusión laboral

La ley 26.378 más precisamente el artículo 27 define a la inclusión laboral como “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de

condiciones con las demás”; lo cual incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante su empleo.

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad define a la misma de la siguiente manera: “Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad:

- Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.
- Congénitas: Son aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
- Adquiridas: Se producen por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

2.2.1 Liderazgo inclusivo

El liderazgo inclusivo es un factor de adaptación diferencial para crear éxito en el mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo en el que nos encontramos (Juliet Bourke y Bernadette Dillon, 2015). Este planteo está asociado a tres cambios fundamentales a 5 – 10 años que se espera que ocurran:

- Diversidad de clientes: Para el año 2020, se espera que 3,2 mil millones de personas sean "de clase media", frente a 1,8 mil millones en 2009 (Deloitte, 2014). Esto significa para muchas organizaciones una oportunidad atractiva para atraer nuevos clientes.

- Diversidad de ideas: La globalización, la hiperconectividad y la innovación digital están cambiando la naturaleza del consumo, la competencia, cómo funcionan los mercados y lo que los consumidores esperan (Deloitte, 2012). Esto podría constituirse en una oportunidad o amenaza según el grado de importancia que le den las organizaciones en su agenda a estas áreas.
- Diversidad de talento: la capacidad de una organización para optimizar un grupo de talentos cada vez más diverso y disperso será un factor que determinará su probabilidad de éxito.

Se han identificado seis rasgos que hacen a un líder inclusivo. Un conjunto de patrones específicos que reflejan cómo piensan y actúan los líderes inclusivos, y que se traducen en el éxito empresarial (Deloitte, 2015):

-Compromiso: un liderazgo inclusivo requiere tiempo y esfuerzo. No solamente hablar de los temas y de acciones integradas, sino también manifestar que la diversidad y la inclusión son una verdadera prioridad.

-Valor: demostrado con otros, con el sistema y con sí mismos.

-Conocimiento: actúan con autoconciencia. Son capaces de detectar políticas de la organización que pueden generar prejuicios inconscientes.

-Curiosidad: les gusta oír opiniones divergentes. Tienen el deseo de entender cómo otros ven y experimentan el mundo.

-Inteligencia cultural: son confiados y eficaces en las interacciones transculturales. Saben adaptar los estilos y comportamientos de comunicación a las diferentes situaciones u audiencias.

-Colaboración: lideran desde el centro de la escena. Este es uno de los desafíos más importantes que deben afrontar.

2.2.2 Cómo crear un lugar de trabajo inclusivo

En el ámbito laboral, los líderes son los que establecen el tono de comunicación de arriba hacia abajo, y son ellos los que deben enfocarse y elegir ser inclusivos.

Cabe destacar que la diversidad es un hecho y la inclusión es solamente una opción (Deborah Gillis, 2016).

Según Deborah Gillis, existe una serie de acciones o prácticas intencionales que un líder, equipo u organización podrían tomar para enfocarse en la inclusión:

-Al contratar personal o revisar talento: registrar las palabras que se usan para describir a los participantes. No usar la palabra "ajuste" en discusiones de contratación.

-Durante reuniones o brainstorms: implementar una regla de "no interrupción". Mantener un registro de cuáles son las ideas que se reconocen. Revisar la lista de presentadores para que sea al menos un 50% diversa, permitiendo a todos ser escuchados.

-En el comportamiento diario: reconocer a las personas que no conoce con un saludo apropiado. Participar con personas de diferentes niveles, brindándoles apoyo en las tareas de ser necesario.

-Ser un partidario abierto al diálogo: poner algún cartel en la puerta de la oficina para que la gente lo reconozca. Tener mayor presencia, ser alguien a quien recurrir.

-Mirar hacia adentro: Pensar en lo que puede hacer para hacerse más visible y accesible.

2.3 Diversidad e inclusión: el impacto en el rendimiento

2.3.1 Estudios recientes

En numerosos estudios, la diversidad - tanto inherente (por ejemplo, la raza, el género) y adquirida (experiencia, los antecedentes culturales) - se asocia con el éxito del negocio. Por ejemplo, un análisis de 2009 de 506 empresas encuentra que las empresas con mayor diversidad racial o de género tenían más ingresos por ventas, más clientes y mayores beneficios. En el 2016 el análisis de más de 20.000 empresas en 91 países encontró que las empresas con más mujeres ejecutivas eran más rentables. En un estudio de 2011 de gestión de equipos que exhiben una gama más amplia de antecedentes educativos y laborales producidos productos más innovadoras.

Estos son meras correlaciones, experimentos de laboratorio también han demostrado el efecto directo de la diversidad en el rendimiento del equipo. En un estudio de los jurados simulacros de 2006, por ejemplo, cuando los negros se añadieron al jurado, jurados blancos procesados los hechos del caso con más cuidado y deliberaron con mayor eficacia.

Objeto de creciente escrutinio, y teniendo en cuenta los beneficios de la diversidad en la línea inferior, muchas compañías están tratando de reclutar y retener una fuerza laboral más diversa. El éxito ha sido hasta ahora marginal. A pesar de la evidencia y los resultados los equipos homogéneos simplemente se sienten más eficaces. Además, la gente cree que los equipos diversos reproducen más conflictos de los que realmente generan. La combinación de estos sesgos a la luz puede permitir formas de combatirlas.

2.3.2 Impacto de los equipos homogéneos en los resultados

Un revelador estudio del año 2009 sobre miembros de la fraternidad y de la hermandad publicado en *Personality and Social Psychology Bulletin* ofrece una perspectiva notable en el funcionamiento de equipos diversos y homogéneos. La fraternidad y hermandad de los miembros transmite una identidad de grupo de gran alcance, al igual que la afiliación política o religiosa, y por lo tanto puede crear un fuerte sentido de similitud (o diferencia) con los demás.

En el experimento, se pidió a los equipos resolver un misterioso asesinato. En primer lugar, a los estudiantes se les dio 20 minutos de forma individual para estudiar las pistas e identificar al probable sospechoso. A continuación, se colocaron en equipos de tres y se les da 20 minutos para discutir el caso y dar una respuesta conjunta. En la discusión de cinco minutos, sin embargo, se les une un cuarto miembro al equipo, ya sea alguien de su grupo u otro.

Después de nombrar colectivamente su sospechoso, los miembros valoran individualmente los aspectos en discusión. En los grupos más diversos, a los que se les unió alguien de afuera las interacciones del equipo fueron menos eficaces que en aquellos grupos integrados por personas que se conocían anteriormente. También tenían menos confianza en sus decisiones finales. Intuitivamente, esto tiene sentido: en un equipo homogéneo, la gente se entiende fácilmente entre sí y la colaboración fluye naturalmente, dando la sensación de progreso. Tratar con personas ajenas provoca fricción, y se siente que es contraproducente.

Pero en este caso, los juicios de los integrantes eran marcadamente errados. Entre los grupos que los tres miembros originales no supieran la respuesta correcta, la incorporación de un extraño frente a una información privilegiada en realidad duplica las probabilidades de llegar a la solución correcta, del 29% al 60%. El trabajo requirió más esfuerzo, pero los resultados fueron mejores. De hecho, trabajar en diversos equipos produce mejores resultados, precisamente debido a que es más difícil.

Esta idea va en contra de las intuiciones de muchas personas. Hay un sesgo común que los psicólogos llaman la heurística de la fluidez: Preferimos información que se procesa con mayor facilidad, o con fluidez, juzgando que sea más verdadero

o más bello. El efecto explica en parte que ganamos una mayor apreciación de las canciones o pinturas cuando se familiarizan, porque se procesan más fácilmente y, de esa manera, se provoca una sensación de aprendizaje.

En conclusión, en los equipos que abunda la diversidad de opiniones, si bien se demorará más en la realización del trabajo, se obtendrá una mayor riqueza de resultados. Esto se debe a que se abordarán los temas desde distintas perspectivas.

2.4 Marco legal

Leyes nacionales que amparan a las personas con discapacidad en materia laboral.

Con la Ley 22.431 sancionada y promulgada el 16 de marzo de 1981 Argentina ha reunido un conjunto integral de leyes de discapacidad, ello coincide con la iniciación del Decenio de los Discapacitados proclamado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

2.4.1 Ley 22.431

La Ley de Sistema de Protección Integral de los Discapacitados fue sancionada y promulgada el 16 de marzo de 1981 por Jorge Rafael Videla con el objetivo de otorgar a las personas discapacitadas atención médica, educación y seguridad social. Y modificada para readaptarla en diferentes oportunidades.

En su artículo 2 define a los discapacitados como a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

En su artículo 4 otorga los siguientes servicios:

- a) Rehabilitación integral, entendida como el desarrollo de las capacidades de la persona discapacitada.
- b) Formación laboral o profesional.
- c) Préstamos y subsidios destinados a facilitar su actividad laboral o intelectual.

- d) Regímenes diferenciales de seguridad social.
- e) Escolarización en establecimientos comunes con los apoyos necesarios previstos gratuitamente, o en establecimientos especiales cuando en razón del grado de discapacidad no puedan cursar la escuela común.
- f) Orientación o promoción individual, familiar y social.

Le asigna al Ministerio de Bienestar Social de la Nación (actual Ministerio de Salud) entre otras, la tarea de reunir información, desarrollo de planes, apoyar y coordinar actividades de las entidades sin fines de lucro y crear hogares de internación total o parcial.

En su artículo 8 refiere al porcentaje de 4% que deberá tener el Estado nacional y sus distintos organismos en cuanto a la ocupación laboral de las personas con discapacidad idóneas para el cargo. Dicha tarea debe ser autorizada y fiscalizada por el Ministerio de Trabajo.

El artículo 23 que cita el descuento del 70% de deducción especial en el impuesto a las ganancias que se concede a los empleadores que contraten empleados discapacitados quienes trabajen en sus establecimientos o en su domicilio

2.4.2 Ley 24.901

La ley de Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad, fue sancionada el 5 de noviembre de 1997 y promulgada el 2 de diciembre del mismo año con carácter de nacional.

Artículo 1:

“Instituyese por la presente ley un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.”

Aunque fue reglamentada en 1997, en 2007 una jueza en lo contencioso administrativo le ordenó al Estado argentino que reglamente la ley, ya que en la práctica no se aplicaba. Esto se debió a la presentación de una acción de amparo realizada por una señora que sufría artritis degenerativa. El Estado argentino apeló la medida. (Ordenan reglamentar una ley para discapacitados Diario Clarín. 20 de diciembre de 2007 NATYFEFE)

2.4.3 Ley 25.504

Fue sancionada el 14 de noviembre de 2001 y promulgada el 12 de diciembre del mismo año, conocida por ser la Ley del Certificado de Único de Discapacidad.

Encarga al Ministerio de Salud la certificación de la discapacidad, del grado y la naturaleza de la misma y las posibilidades de rehabilitación. Tiene en cuenta la personalidad, antecedentes y el tipo de actividad laboral

2.4.4 Ley 19.279

La ley del régimen para la adquisición de automotores para lisiados, fue sancionada y promulgada el 4 de octubre de 1971 por Alejandro Agustín Lanusse y modificada en diferentes oportunidades.

Artículo 1º.— “ Las personas con discapacidad tendrán derecho, en la forma y bajo las condiciones que establezca la reglamentación, a acogerse a los beneficios que por esta ley se les acuerda con el objeto de facilitarles la adquisición de automotores para uso personal, a fin de que ejerzan una profesión, o realicen estudios, otras actividades, y/o desarrollen una normal vida de relación, que propendan a su integral habilitación dentro de la sociedad”.

2.4.5 Ley 24.308

Es la Ley que reglamenta las concesiones de pequeños comercios y modifica a la Ley 22.431. Fue sancionada el 23 de diciembre de 2003 y promulgada el 11 de enero de 1994.

ARTÍCULO 1° - Sustitúyese el artículo 11 de la Ley 22.431 por el siguiente:

"ARTÍCULO 11. — El Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa.

Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos.

Será nula de nulidad absoluta la concesión adjudicada sin respetar la obligatoriedad establecida en el presente artículo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, requerirá la revocación por ilegítima, de tal concesión."

ARTÍCULO 3° - Establécese prioridad para los ciegos y/o disminuidos visuales en el otorgamiento de concesiones de uso para la instalación de pequeños comercios en las reparticiones públicas y dependencias privadas que cumplen un servicio público.

2.5 El empleo como factor determinante para la inclusión

Un informe realizado por Rafael De Lorenzo (2003) explora las relaciones entre desarrollo humano y discapacidad, a partir de la constatación de dos hechos fundamentales: En primer lugar, que la discapacidad ha adquirido una creciente importancia en el mundo actual, debido, por una parte, al incremento cuantitativo de las situaciones de discapacidad (envejecimiento de la población, personas que sobreviven a accidentes y enfermedades que antes eran mortales) y en segundo lugar, que la lucha que las personas con discapacidad vienen desarrollando para lograr la participación y la igualdad se ha constituido en un paradigma de la defensa de la diversidad y de la búsqueda de soluciones innovadoras e inclusivas para el futuro de la Humanidad.

La OIT calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados. Algunos empresarios han comenzado a descubrir este potencial y ante la falta de acción de muchos gobiernos, las organizaciones representativas de personas con discapacidad han asumido labores de promoción de la integración laboral.

Según Sid Wolinsky (Disability Rights Advocates. California, Estados Unidos de América. 2011): “Como grupo, las personas con discapacidad son ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo prácticamente en todos los países de la Tierra. Debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, en general las personas con discapacidad no trabajan, y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores”.

Con frecuencia los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda que requieren no están disponibles; que la legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para ellas. Eso significa una pérdida, no sólo para las personas con

discapacidad y sus familias, sino también para los empresarios y para el conjunto de la sociedad. Es una pérdida de talento humano que supone una desventaja para todos.

2.5.1 Cambios en las oportunidades de empleo

Las políticas de empleo en relación a las personas con discapacidad han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral. Este cambio se debe, en gran parte, a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad. Un segundo factor importante para explicar este cambio es la conciencia de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas. Un tercer factor es el convencimiento, por parte de los gobiernos de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico ya que ellos también pueden contribuir a la economía nacional.

Como resultado de estos cambios en las políticas laborales, en muchos países las personas con discapacidad cuentan, en la actualidad, con un amplio abanico de opciones laborales, y pueden encontrar trabajo en la Administraciones Públicas, en entidades sociales, en el mercado ordinario de trabajo y también como autónomos.

2.5.2 Criterios y principios de carácter general

Los siguientes criterios y principios, desarrollados por Rafael De Lorenzo (2004), buscan otorgar un marco general para la acción en materia de discapacidad

1º) Las personas con discapacidad, protagonistas de su propia vida

Su proceso de integración ayudado por las redes familiares y de solidaridad, requiere que se incrementen las herramientas para su participación social.

2º) Presencia y visibilidad en la sociedad

Una construcción de la imagen colectiva de la discapacidad enriquece el sistema de valores de la comunidad, y permite avanzar hacia una sociedad inclusiva

3º) La acción positiva y la colaboración de todos los agentes, elementos fundamentales para la inclusión

Es responsabilidad primordial de los poderes públicos generar las condiciones necesarias para la cooperación corresponsable de instituciones, corporaciones, agentes sociales, empresas, organizaciones sociales y la ciudadanía.

4º) La discapacidad ha de ser una prioridad en la agenda social

En un mundo en el que la discapacidad crece y se manifiesta de forma cada vez más diversa, se requiere un incremento de los recursos económicos y sociales puestos a disposición de las personas que atraviesan estas dificultades por parte de los gobiernos

5º) La necesidad de nuevas estrategias y enfoques

Es preciso rediseñar nuevas estrategias y enfoques centrandos las grandes prioridades en la educación y el empleo, a través de los cuales se pueda lograr la no discriminación y se asuma la discapacidad como derecho a la diferencia y respeto a la diversidad.

6º) La educación y el empleo, factores determinantes para la inclusión

La educación y el empleo son, para las personas con discapacidad, los factores determinantes del proceso de integración social y los pilares de la igualdad y la dignidad

7º) La accesibilidad global y el diseño para todos

Se deben garantizar funciones básicas de la vida cotidiana tales como: moverse, comunicarse y tener la posibilidad de utilizar los bienes y servicios puestos a disposición de los mercados sin ser discriminados como consumidores por su discapacidad. Las nuevas oportunidades de las tecnologías de la información y la comunicación deben favorecer la integración; debiendo impedirse el surgimiento de la brecha digital como nuevo factor de discriminación.

8º) La protección de la salud, la Seguridad Social y los servicios sociales, esenciales para el pleno desarrollo de los derechos

9º) La discapacidad ha de seguir siendo un asunto abierto en la agenda internacional

Es importante que la situación de las personas con discapacidad siga siendo un asunto abierto para la comunidad internacional y que la misma comparta el conocimiento y los avances científicos en la materia

2.5.3 El papel de la OIT (Organización Mundial del Trabajo)

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. Manifestó que las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración e hizo un llamado a la igualdad de oportunidades en el empleo para los trabajadores discapacitados.

Cuatro años después, las Naciones Unidas afianzaron el derecho al trabajo para todos, incluidas las personas con discapacidades. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (adoptada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948) establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses “

Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide (Promover la diversidad y la inclusión gracias a ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica) es una guía que publicó la organización mundial del trabajo el 3 de diciembre de 2016 (Día Internacional de las Personas con Discapacidad) que ofrece orientación detallada sobre en qué ocasión y de qué manera realizar ajustes en el lugar de trabajo para los trabajadores con necesidades específicas.

“La introducción de medidas de ajuste razonables contribuye a aprovechar todo el potencial profesional de los trabajadores y, por lo tanto, con el éxito de la empresa”, declaró Shauna Olney, Jefa del Servicio de género, igualdad y diversidad.

La guía se concentra en cuatro categorías específicas de trabajadores: los trabajadores con discapacidad, los trabajadores que viven con VIH, los trabajadores

con responsabilidades familiares y los trabajadores de una determinada religión o creencias.

Los ajustes en el lugar de trabajo implican la realización de uno o más cambios que sean apropiados y necesarios para la adaptación de las características individuales de un trabajador o de un candidato a un puesto, de manera que puedan disfrutar de los mismos derechos que otros trabajadores. Los autores señalan además que estos ajustes pueden ser realizados con un pequeño o ningún gasto por parte del empleador, y que además pueden aportar beneficios concretos para el empleador y el trabajador.

La adopción de medidas eficaces para la inclusión de todos los trabajadores en el lugar de trabajo es esencial para la promoción de la igualdad y para que la protección de los derechos contenidos en los estándares internacionales del trabajo sea una realidad para todos. “Esta guía constituye una herramienta eficaz para aquellos que estén comprometidos con la realización de este objetivo,” dice Horacio Guido, Jefe de La Comisión de Aplicación de Normas del Sector Normas Internacionales del Trabajo.

La publicación describe las medidas de acompañamiento, así como los procesos y los pasos para introducir ajustes en el lugar de trabajo a lo largo del ciclo de empleo e incluye ejemplos prácticos.

3. Resultados de la investigación

En este apartado expondremos los resultados obtenidos de nuestra investigación de acuerdo a los objetivos citados anteriormente y a la metodología elegida.

El método elegido para obtener información que posteriormente nos permita realizar un análisis y obtener conclusiones fue la encuesta. La misma fue dirigida a personas laboralmente activas que tengan de 18 años en adelante y difundida entre grupos de trabajo, conocidos por los integrantes del equipo, grupos de las redes sociales

Elaboramos un total de 14 preguntas en nuestra encuesta y obtuvimos un total de 112 respuestas.

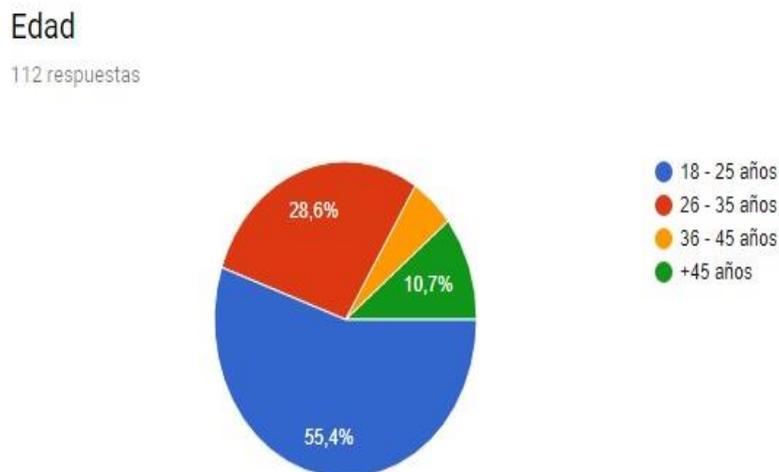


Gráfico 3.1 “Edad de los encuestados”

Más de la mitad de los encuestados tienen entre 18 y 25 años de edad seguidos con un 28.6% por los de 26 a 35 años y como muestra el siguiente gráfico en su mayoría mujeres.

Sexo

112 respuestas

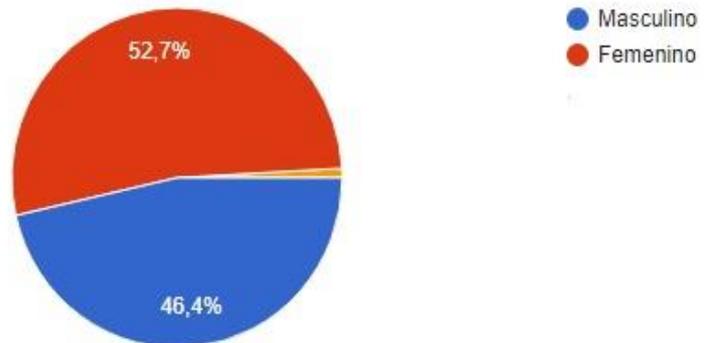


Gráfico 3.2 “Género de los encuestados”

TIPOS DE EMPRESAS

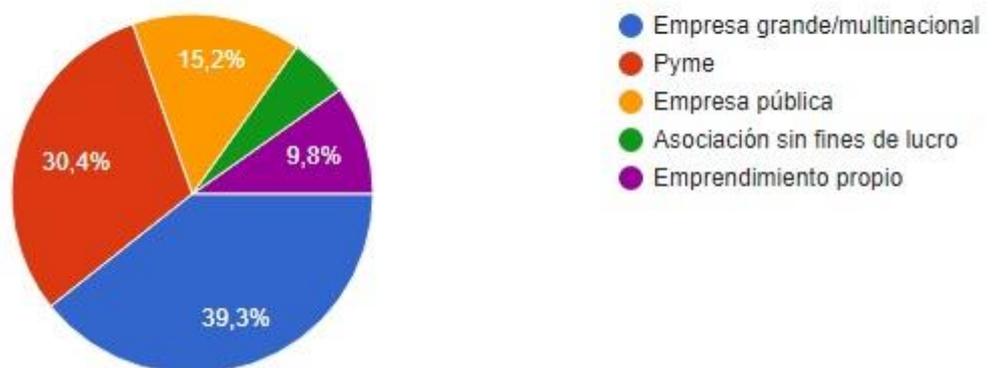


Gráfico 3.3 “Tipos de empresas a la que pertenecen los encuestados”

Al realizar la encuesta establecimos cinco tipos de empresas

- Grande/multinacional
- Pyme
- Empresa pública
- Asociación sin fines de lucro
- Emprendimiento propio

Obtuvimos que la gran mayoría desempeña sus funciones tanto en las empresas grandes/multinacionales como en las pymes.

En cuanto al rubro, los más predominantes fueron el sector de servicios y el comercial.

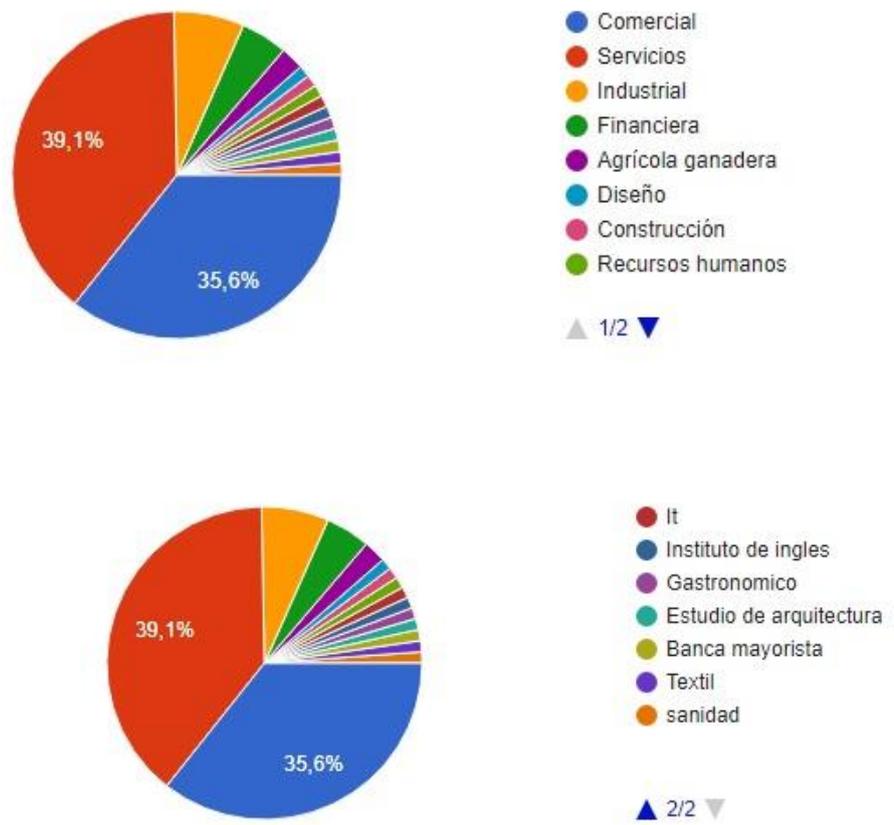


Gráfico 3.4 “Rubros en los que se desempeñan los encuestados”

4. Análisis de los resultados

4.1 Análisis de las encuestas.

A lo largo de este apartado analizaremos los resultados obtenidos de la encuesta teniendo en cuenta los objetivos de investigación citados en la introducción, los cuales a modo recordatorio eran:

1. Determinar la diversidad según rubro y tipo de organización
2. Percepción de la diversidad según edad y tipo de organización
3. Determinar la inclusión según rubro y tipo de organización
4. Mostrar las características de liderazgo inclusivo según género y tipo de organización
5. Mejoras que generan la diversidad y la inclusión según tipo y rubro de empresa
6. Factores que dificultan el ingreso de personas con discapacidad según rubro y tipo de organización.

- Determinar la diversidad según rubro y tipo de empresa

En primer lugar para conocer en qué grado se manifiesta la diversidad en las organizaciones decidimos establecer grados en la encuesta, siendo 0 (no se observa) y 4 (se observa mucho). Luego observamos cuál era el impacto de la misma según rubro y tipo de organización.

Manifestación de diversidad según tipo de empresa

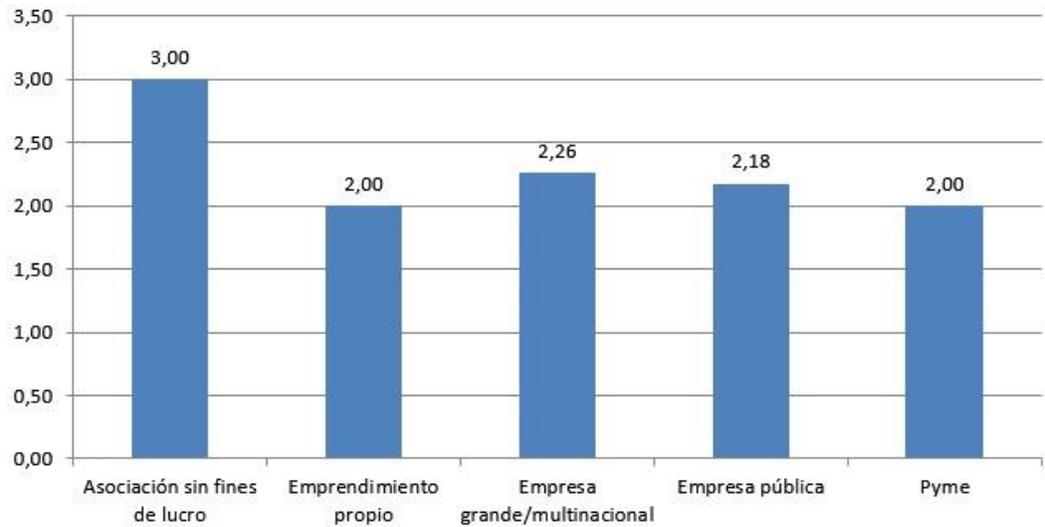


Gráfico 4.1 “Diversidad según tipo de empresa”

Según tipo de empresa observamos que las asociaciones sin fines de lucro son las más diversas y las menos organizaciones como los emprendimientos propios y las pymes.

En cuanto al rubro en promedio las pertenecientes al rubro industrial son las más diversas y en último lugar las organizaciones pertenecientes al rubro comercial y financiero.

Manifestación de diversidad según rubro

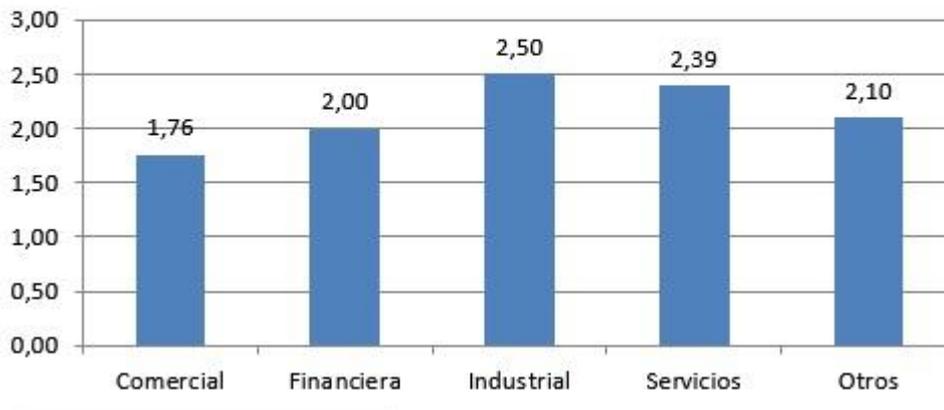


Gráfico 4.2 “Diversidad según rubro”

- Percepción de la diversidad según edad y tipo de organización (separación, variedad y disparidad)

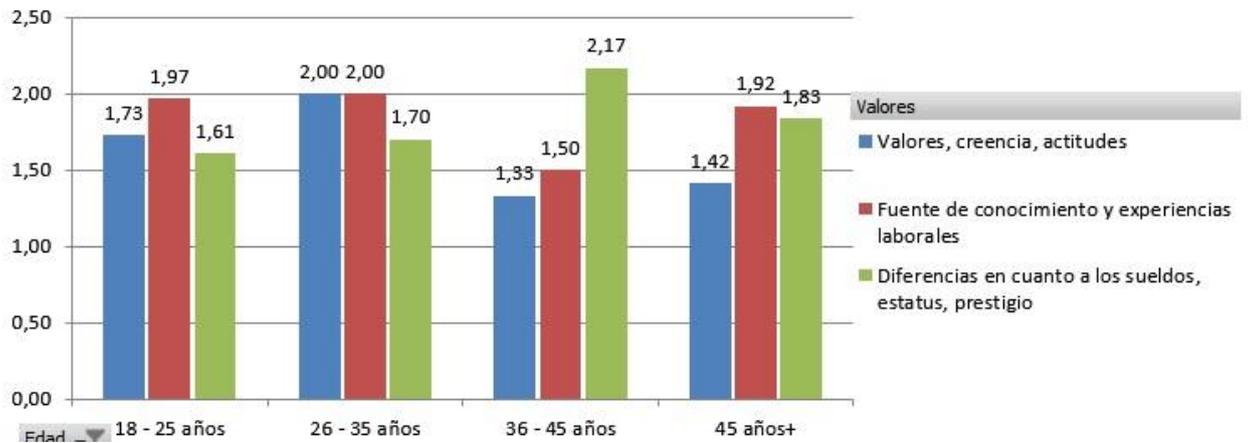


Gráfico 4.3 “Percepción de la diversidad según edad”

Los encuestados de 36 años en adelante son los que consideran que la diversidad se manifiesta en sus organizaciones en mayor medida por la disparidad, es decir, por las diferencias en cuanto a sueldos, prestigio, poder y estatus, mientras que para los más jóvenes es lo menos determinante. Por el contrario le otorgan más importancia a las fuentes de conocimiento, experiencias laborales, valores, lo que según Harrison y Klein se define como variedad y trae como consecuencia efectos más positivos que la separación y la disparidad.

Al comparar los tipos de organizaciones pudimos observar que tanto los que trabajan en empresas grandes/multinacionales como los que trabajan en las pymes coinciden en que la diversidad en sus lugares de empleo está determinada por la variedad y en menor medida por la disparidad. Además tanto en las empresas públicas como en los emprendimientos propios la diversidad se encuentra determinada por la variedad y en menor medida por la separación.

Por último mientras que en las asociaciones sin fines de lucro la diversidad se manifiesta en mayor medida por la separación y en menor medida por la variedad en los emprendimientos propios ocurre el efecto inverso.

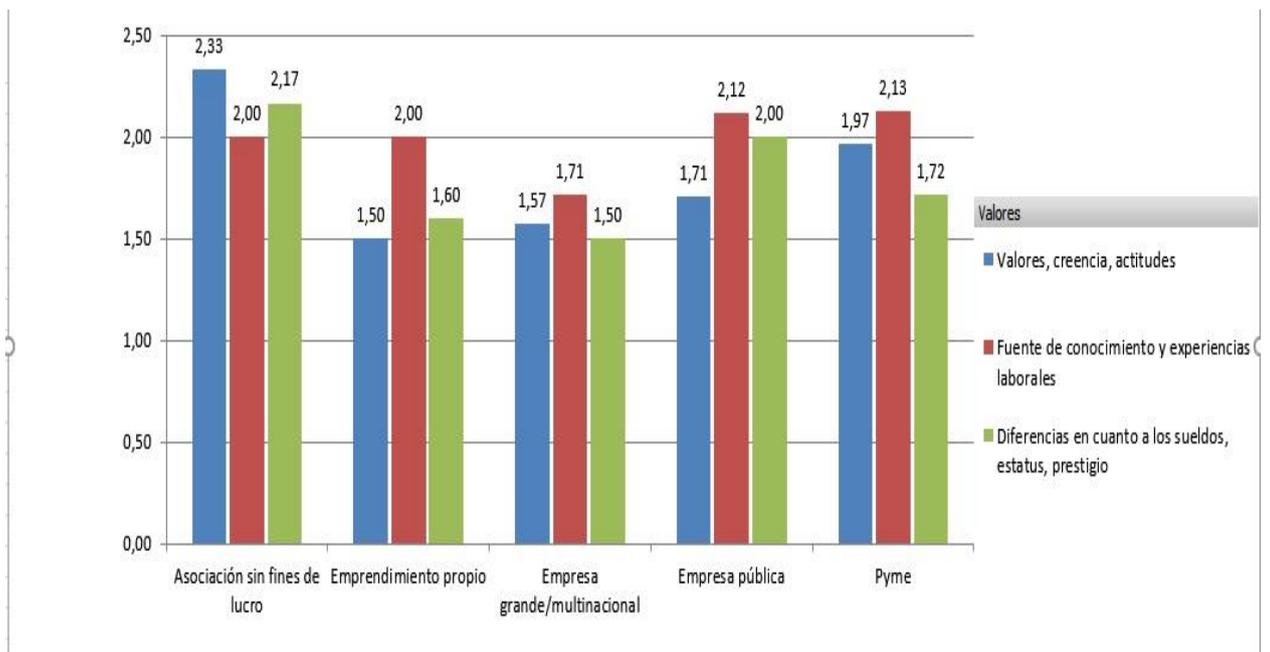


Gráfico 4.4 “Percepción de la diversidad según tipo de empresa”

➤ Inclusión según rubro y tipo de organización

Al igual que en el caso de la diversidad para conocer el grado de inclusión laboral establecimos grados que van del 0 al 4 y analizamos la misma teniendo en cuenta el rubro y tipo de organización.

Si relacionamos esta variable con el tipo de empresa podemos decir que las asociaciones sin fines de lucro además de ser las más diversas son las más inclusivas, seguidas por las pymes. Se manifiesta en menor medida en las empresas públicas y llamativamente en las multinacionales (dado que muchas de ellas desarrollaron planes de inclusión laboral). El rubro industrial además del más diverso es el más inclusivo laboralmente y en el que menos se observa la inclusión es en el financiero.

Manifestación de inclusión según tipo de empresa

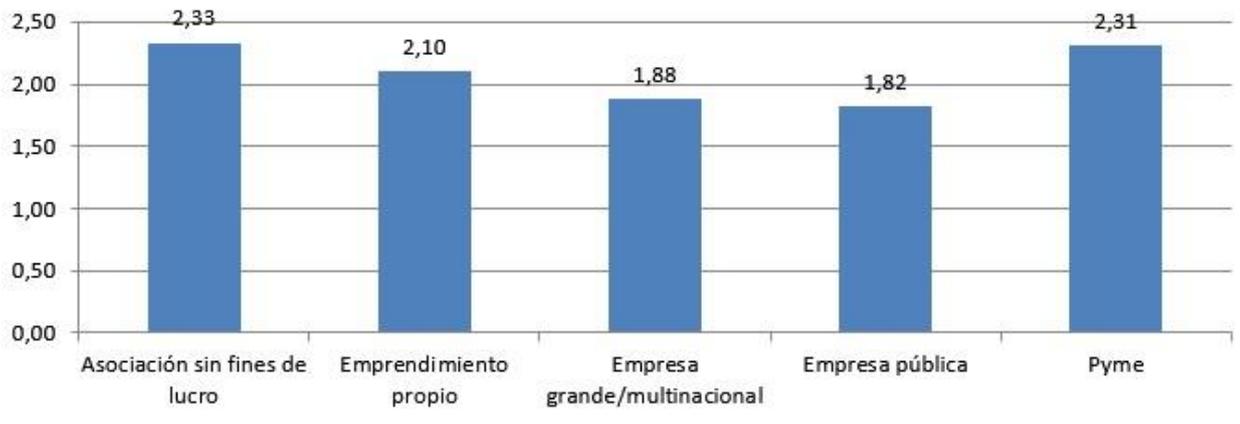


Gráfico 4.5 “Inclusión según tipo de empresa”

Manifestación de inclusión según rubro



Gráfico 4.6 “Inclusión según rubro”

- Características de liderazgo inclusivo percibidas según tipo de empresa y género

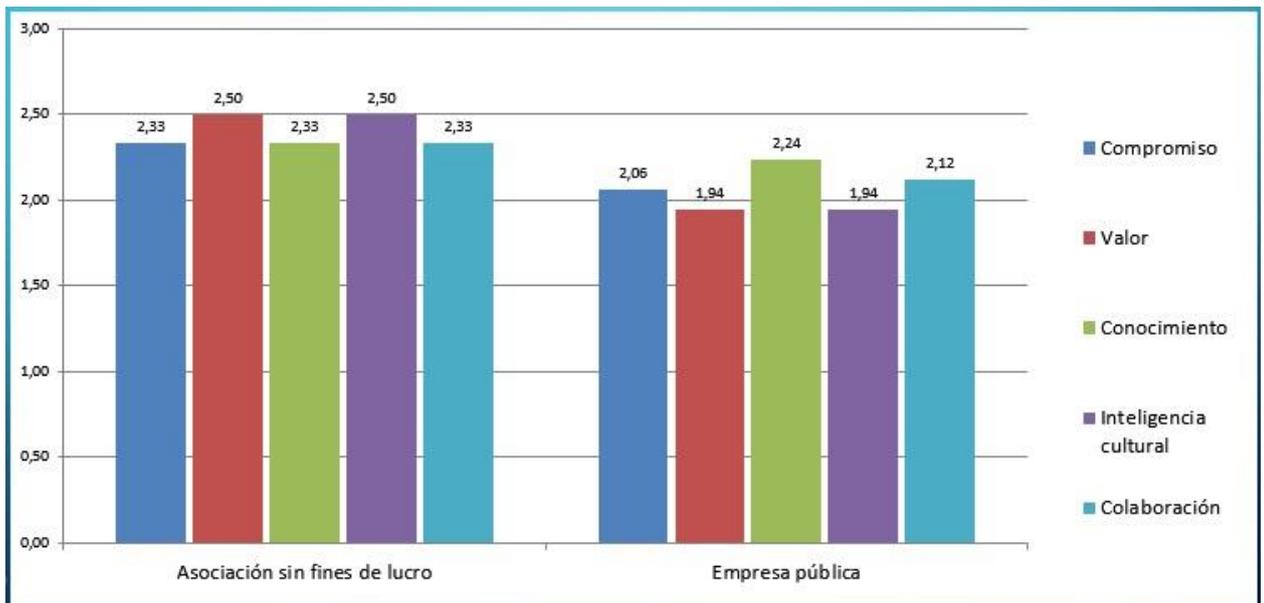


Gráfico 4.7 “Liderazgo inclusivo percibido según tipo de empresa”

Elegimos para comparar a las asociaciones sin fines lucro y a las empresas públicas porque son en las cuales observamos más diferencias. Mientras que en las organizaciones sin fines de lucro la inteligencia cultural y el valor son las características de liderazgo inclusivo que más se observan, en las empresas públicas son las menos relevantes siendo en este último caso el conocimiento lo más importante. En cuanto al género, tanto hombres como mujeres coinciden en que la inteligencia cultural es el rasgo de inclusión menos presente en los líderes de sus organizaciones, siendo la colaboración el factor más determinante en sus líderes a fin de lograr la inclusión.

- Mejoras que generan la diversidad e inclusión según rubro y tipo de organización

Tanto en los rubros como en tipos de empresa el clima laboral es en donde se producen mejoras más significativas a partir de la diversidad y la inclusión laboral pero según nuestros encuestados estas últimas no generan mejoras en la innovación como así tampoco son trascendentales para lograr mejores resultados financieros.

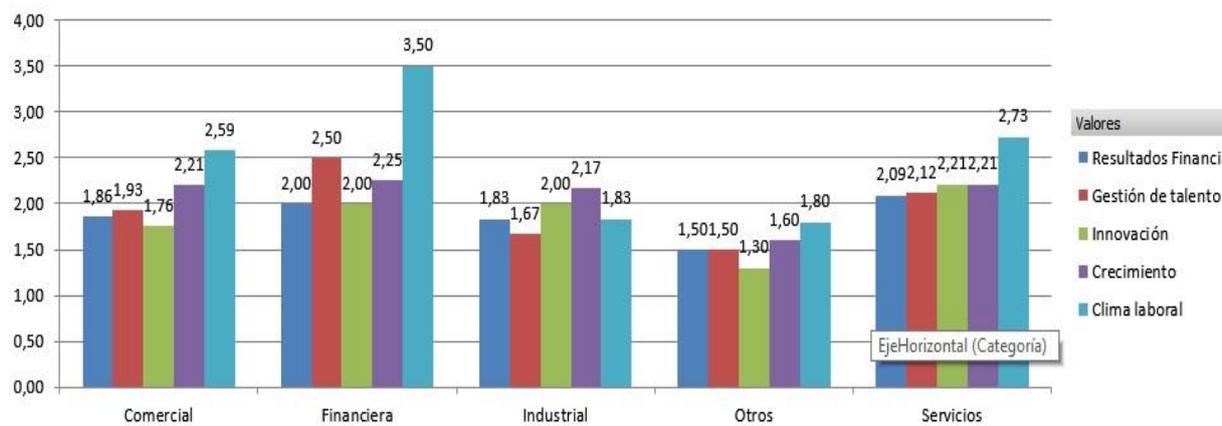


Gráfico 4.8 “Mejoras de la diversidad e inclusión según rubros”

- Factores que dificultan el ingreso de personas con discapacidad en las organizaciones según tipo de empresa y rubro.

En este objetivo nos dispusimos analizar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad a la hora de ingresar a un empleo según tipo y rubro de empresa. Teniendo en cuenta la teoría nos basamos en cinco factores: la falta de educación y formación profesional, los servicios de ayuda, la legislación y las políticas y por último los edificios y los medios de transporte.

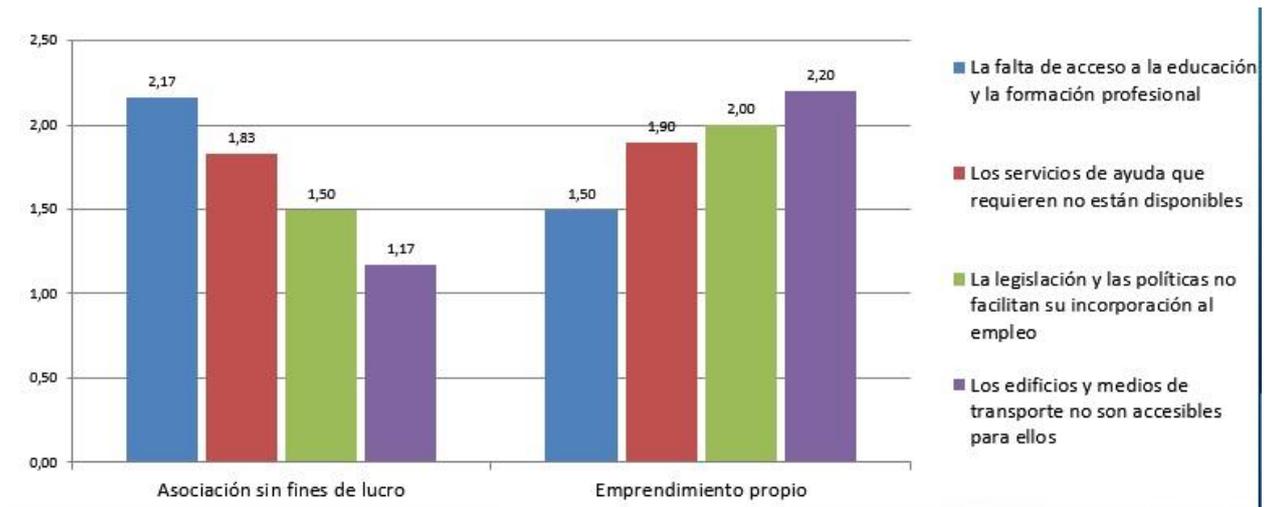


Gráfico 4.9 “Factores que dificultan el ingreso según tipo de empresa”

Tomamos como referencia a las asociaciones sin fines de lucro y a los emprendimientos propios porque son los que más presentaban divergencias entre sí. La falta de educación y formación profesional es el principal factor que dificulta el ingreso de personas con discapacidad en las asociaciones sin fines de lucro siendo la misma el factor menos relevante para el ingreso en el caso del emprendimiento propio. En este último la principal dificultad se presenta debido a los edificios y los medios de transporte ya que no son accesibles para personas que poseen alguna discapacidad, siendo este último el problema menos relevante cuando se trata de las asociaciones sin fines de lucro.

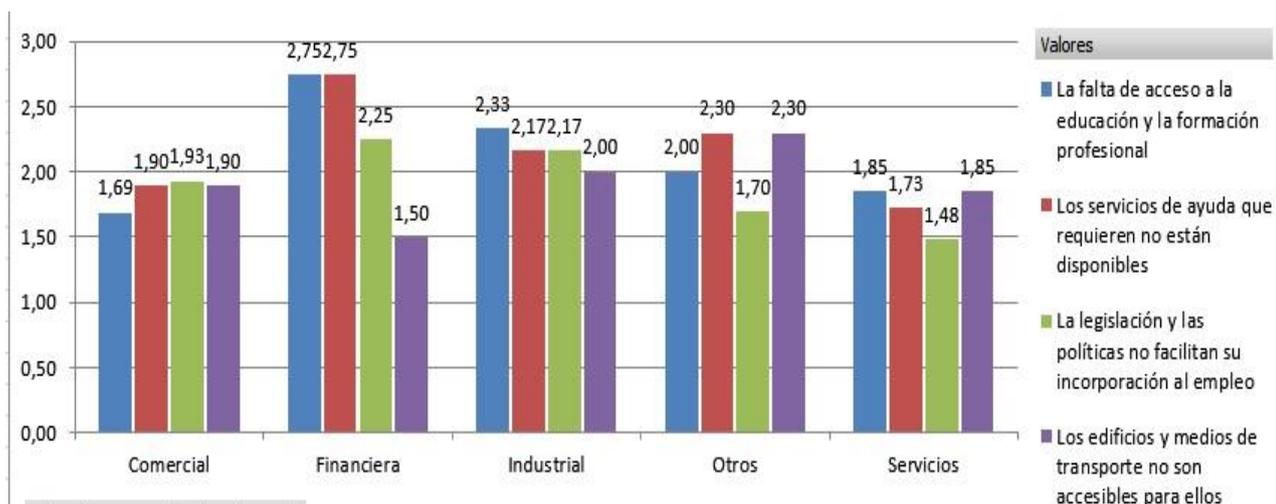


Gráfico 10. "Factores que dificultan el ingreso según rubro de empresa"

En prácticamente todos los rubros salvo el comercial la falta de acceso a la educación y a la formación profesional son el principal problema, también constituye una barrera importante la falta de servicios de ayuda que las organizaciones requieren para garantizar el ingreso de personas con necesidades diferentes a la organización. Según nuestros encuestados en el rubro financiero e industrial los edificios y los medios de transporte representan el menor inconveniente a la hora de contratar personal que posee una discapacidad.

5. Conclusiones

A continuación presentaremos las conclusiones a las que hemos arribado teniendo en cuenta cada uno de los objetivos citados en la introducción.

Objetivo 1: Determinar la diversidad según rubro y tipo de organización

Como mencionamos anteriormente decidimos analizar esta variable según el tipo y rubro de empresa. En base a nuestra encuesta pudimos concluir que las organizaciones como las sin fines de lucro son las más diversas en comparación con el resto y además que en donde menos se observa la diversidad es en las pymes y en los emprendimientos propios.

En las organizaciones pertenecientes al rubro industrial es en donde más se encuentra presente la diversidad en cambio en donde menos se visualiza según nuestra encuesta es en el rubro comercial y financiero.

Objetivo 2: Percepción de la diversidad según edad y tipo de organización (separación, variedad y disparidad)

Para aquellos que tienen de 36 años en adelante la diversidad está determinada en su lugar de empleo por las diferencias que existen en cuanto a sueldos, prestigio, poder y estatus entre sus miembros, es decir, por la disparidad. Por el contrario para los más jóvenes (18 a 25 años) la diversidad se manifiesta a través de la variedad, el cual tiene un efecto más positivo.

En las grandes empresas y multinacionales así como también en las pymes la diversidad se produce debido a la variedad. En las empresas públicas y emprendimientos propios la diversidad también se encuentra determinada por la variedad y en menor medida por la separación (diferencias en cuanto a valores, creencias, actitudes).

En las asociaciones sin fines de lucro la diversidad se produce por la separación y en menor medida por la variedad, en los emprendimientos propios ocurre el efecto inverso.

Objetivo 3: Determinar la inclusión según rubro y tipo de organización

En base a nuestras encuestas podemos concluir que las asociaciones sin fines de lucro además de ser las más diversas son las más inclusivas, seguidas por las pymes y que tanto las empresas públicas como las multinacionales son las menos inclusivas en materia laboral.

El rubro industrial además del más diverso es el más inclusivo laboralmente y en el que menos se observa la inclusión es en el financiero.

Objetivo 4: Mostrar las características de liderazgo inclusivo según género y tipo de organización

Tanto hombres como mujeres coinciden en que la inteligencia cultural es el rasgo de inclusión menos presente en los líderes de sus organizaciones, siendo la colaboración el factor más determinante en sus líderes a fin de lograr la inclusión.

En cuanto al tipo de organización también la inteligencia cultural es la característica de liderazgo inclusivo menos observable, salvo en el caso de las asociaciones sin fines de lucro.

Objetivo 5: Mejoras que generan la diversidad y la inclusión en las organizaciones

El clima laboral es en donde se producen mejoras más significativas a partir de la diversidad y la inclusión laboral por otra parte no son factores importantes a la hora de pensar en la innovación como así tampoco es trascendental para lograr mejores resultados financieros.

Objetivo 6: Factores que dificultan la inclusión de personas con discapacidad según rubro y tipo de organización.

En la mayoría de los rubros la falta de acceso a la educación y de servicios de ayuda son el principal problema a la hora de contratar personas con discapacidad.

La falta de educación y formación profesional es el principal factor que dificulta el ingreso de personas con discapacidad en las asociaciones sin fines de lucro siendo la misma el factor menos relevante para el ingreso en el caso del emprendimiento propio. En este último la principal dificultad se presenta debido a los edificios y los medios de transporte.

6. Anexos

6.1 Presentación en diapositivas

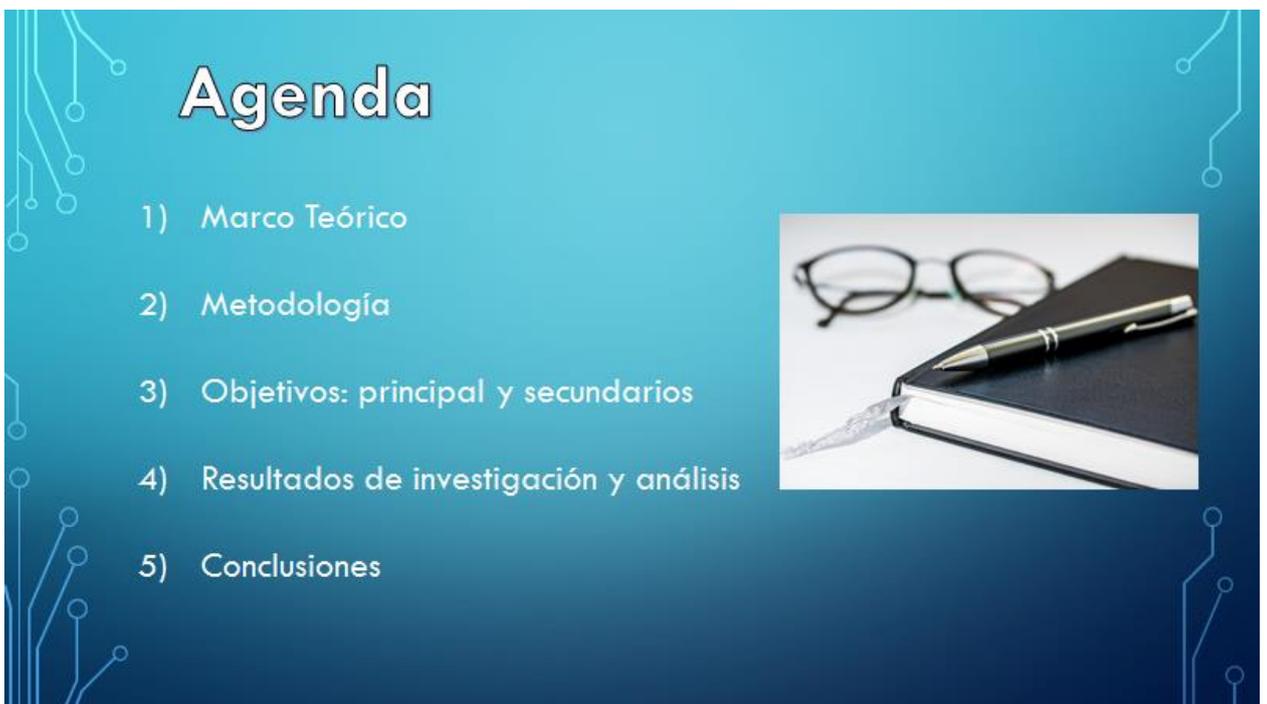


Trabajo de Investigación Final: “Diversidad e Inclusión en las Organizaciones”

Equipo: 4

Integrantes:

- Negrino, Tomás
- Panetta, Agustín
- Pogonza, María



Agenda

- 1) Marco Teórico
- 2) Metodología
- 3) Objetivos: principal y secundarios
- 4) Resultados de investigación y análisis
- 5) Conclusiones



Conceptos



Diversidad



Inclusión

¿Qué es la diversidad?

TIPO DE DIVERSIDAD	SIGNIFICADO Y SINÓNIMOS	POSIBLES EFECTOS
Separación	Diferencias por: <ul style="list-style-type: none"> • Valores • Creencias • Opiniones • Actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos cohesión • Menor rendimiento • Mas conflicto interpersonal • Mas desconfianza
Variación	Diferencias por: <ul style="list-style-type: none"> • fuente de conocimientos • experiencia en el trabajo • backgrounds • redes de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Innovación • Mejora calidad de decisiones • Aumenta flexibilidad del equipo • Conflictos en tareas puntuales
Disparidad	Diferencias en: <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Prestigio • Estatus • Autoridad • Poder 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia entre miembros del equipo • Resentimiento • Renuncia

Fuente: elaboración propia con base en Harrison, D.A. y Klein, K.J. (2007), p. 1203.

¿Qué es la inclusión?



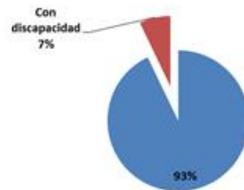
¿Qué es el liderazgo inclusivo?

- Compromiso
- Valor
- Conocimiento
- Inteligencia Cultural
- Colaboración

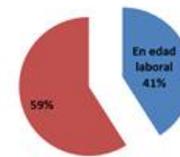


Inclusión laboral de personas con discapacidad

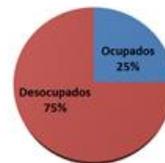
Población argentina con discapacidad



Descapitados en edad laboral



Ocupación de los descapitados en edad laboral



Metodología

Herramientas de Investigación:

- Observación
- Encuestas
- Análisis de documentos
- Estudio de casos



Muestra:

- Personas laboralmente activas
- Edad entre 18 y 45 años



Objetivos

General



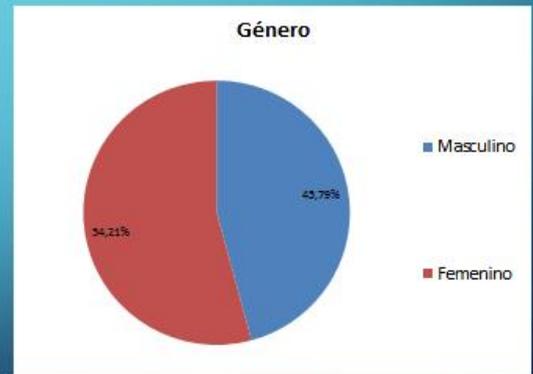
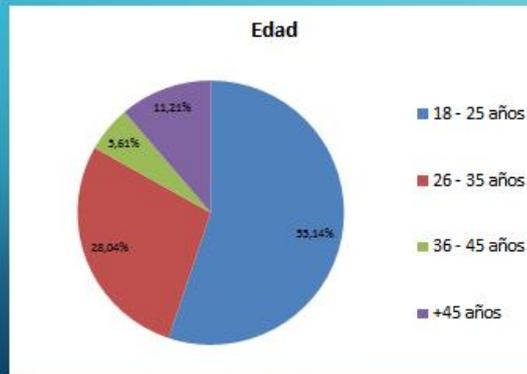
Determinar la aplicación de la diversidad y la inclusión en las organizaciones

Específicos

- ➔ 1) Determinar la diversidad observada según rubro y tipo de empresa
- ➔ 2) Mostrar la percepción de la diversidad según edad y tipo de organización
- ➔ 3) Determinar la inclusión observada según rubro y tipo de empresa
- ➔ 4) Mostrar las características de liderazgo inclusivo percibidas según tipo de empresa y género
- ➔ 5) Identificar mejoras que genera la diversidad y la inclusión según tipo y rubro de empresa
- ➔ 6) Identificar factores que dificultan el ingreso de personas con discapacidad según rubro y tipo de empresa

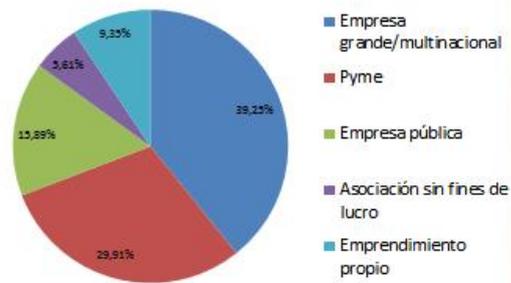
Resultados y análisis

Variables Demográficas (1)

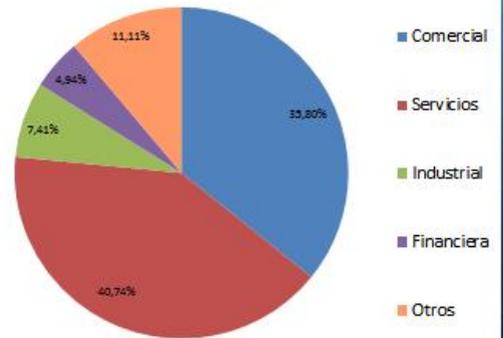


Variables Demográficas (2)

Tipo de empresa en la que trabaja

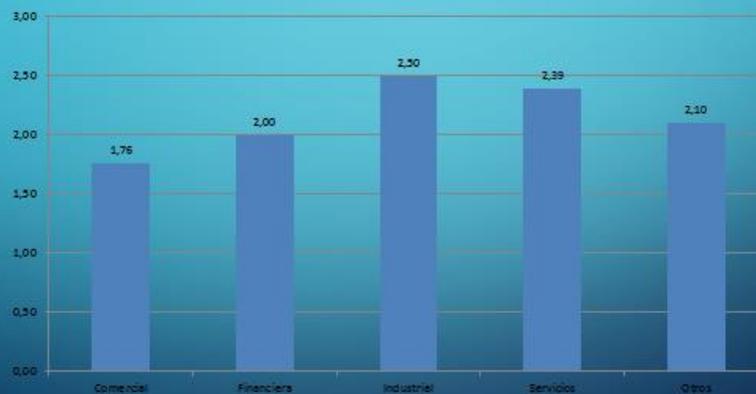


Rubro de empresa donde trabaja

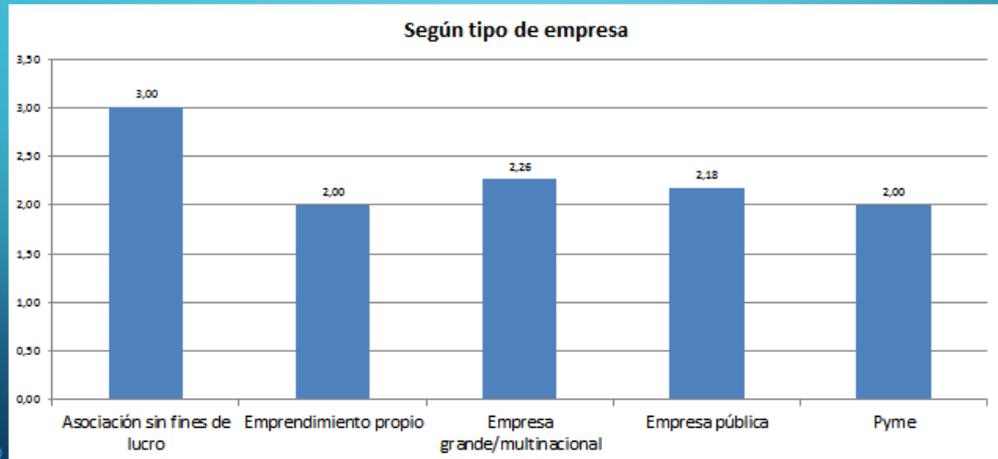


1) Diversidad observada según rubro organizacional

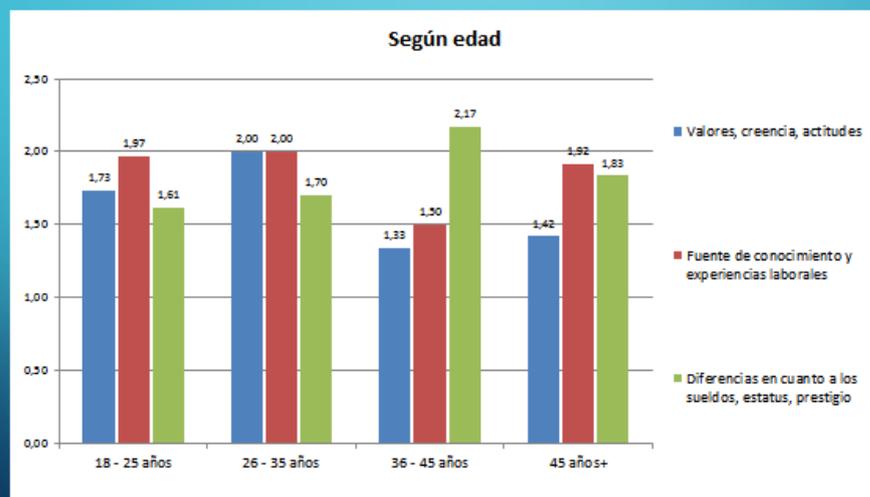
Manifestación de diversidad según rubro



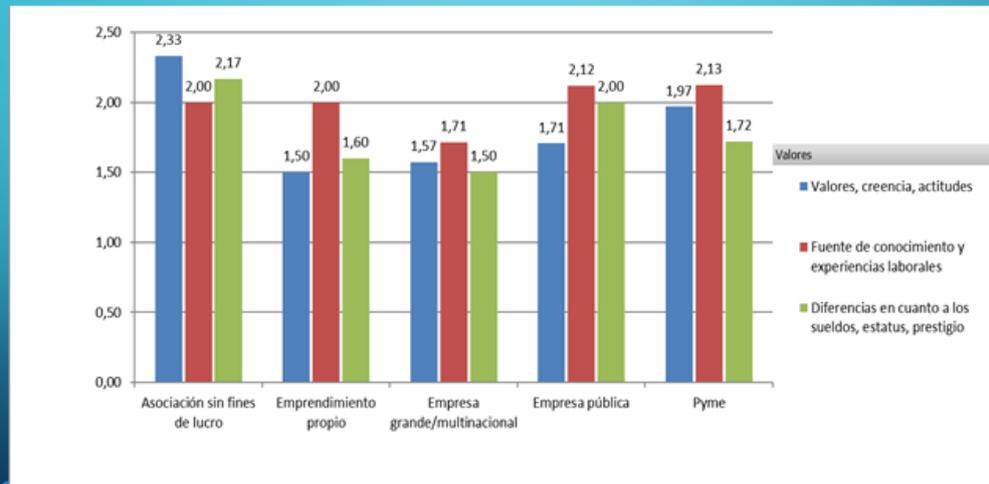
Diversidad observada según tipo de empresa



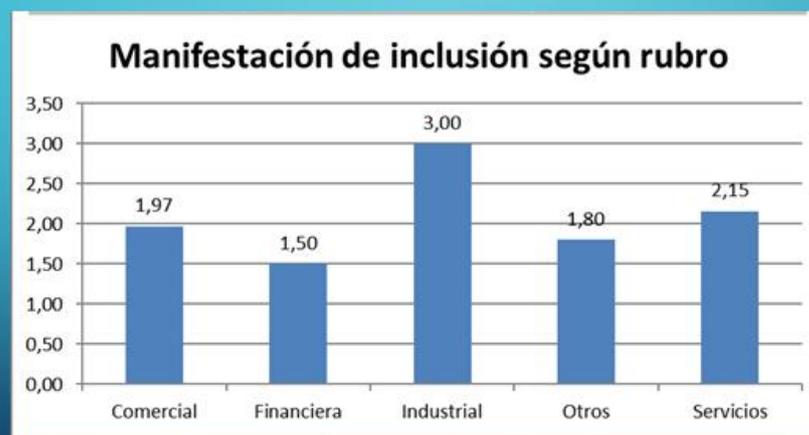
2) Percepción de la diversidad según edad



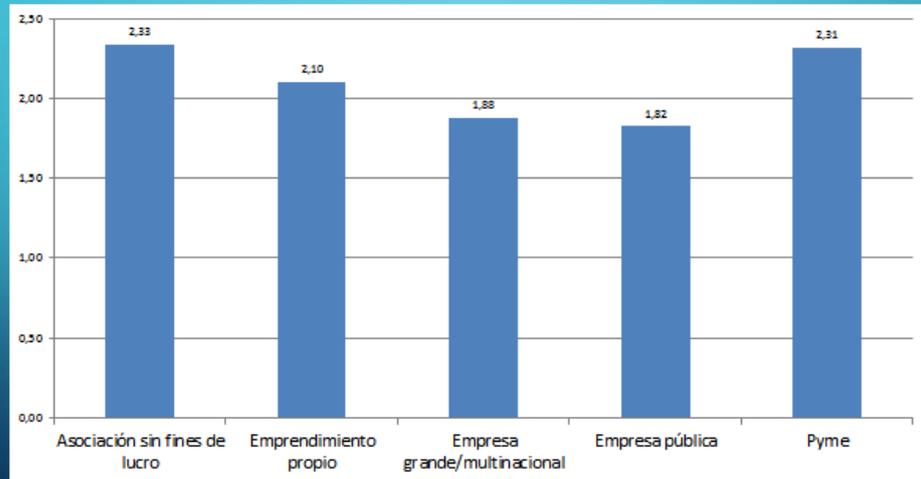
2) Percepción de la diversidad según tipo de organización



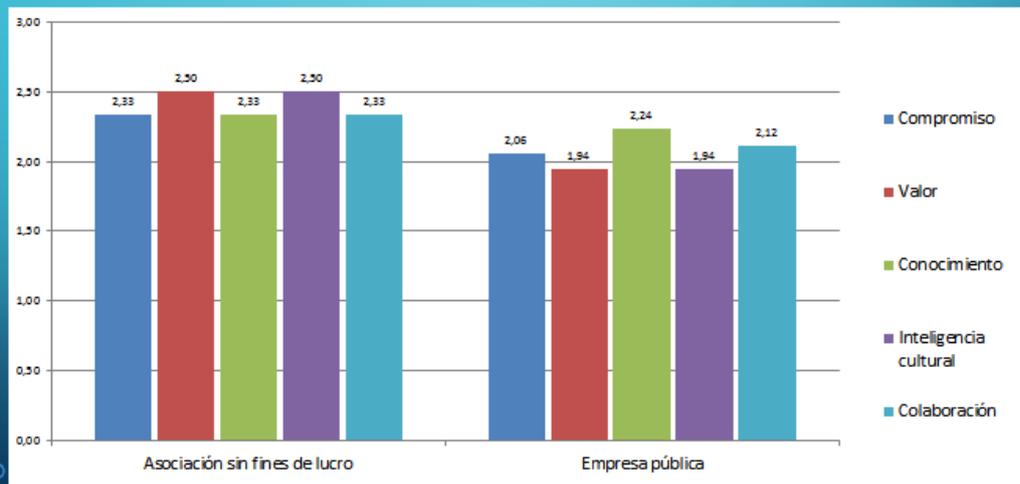
3) Inclusión observada según rubro



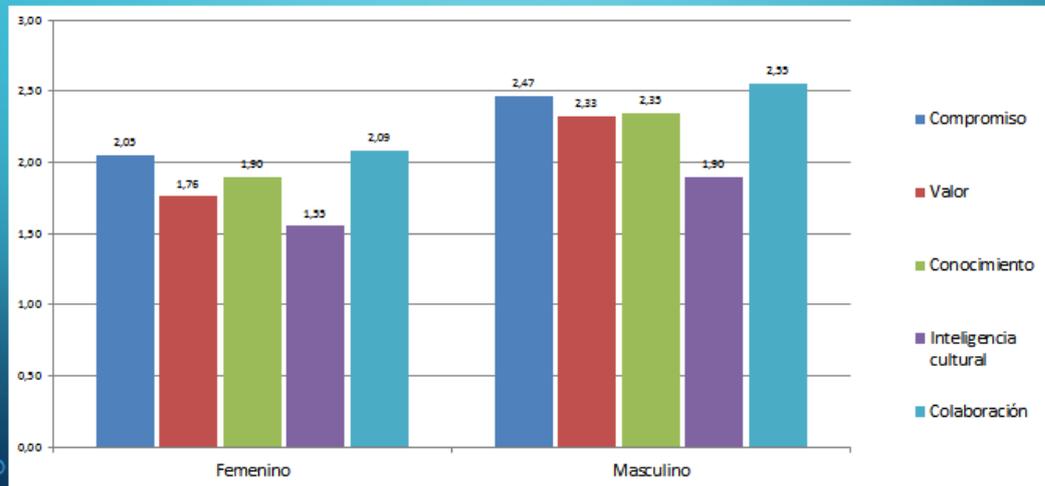
Inclusión observada según tipo de empresa



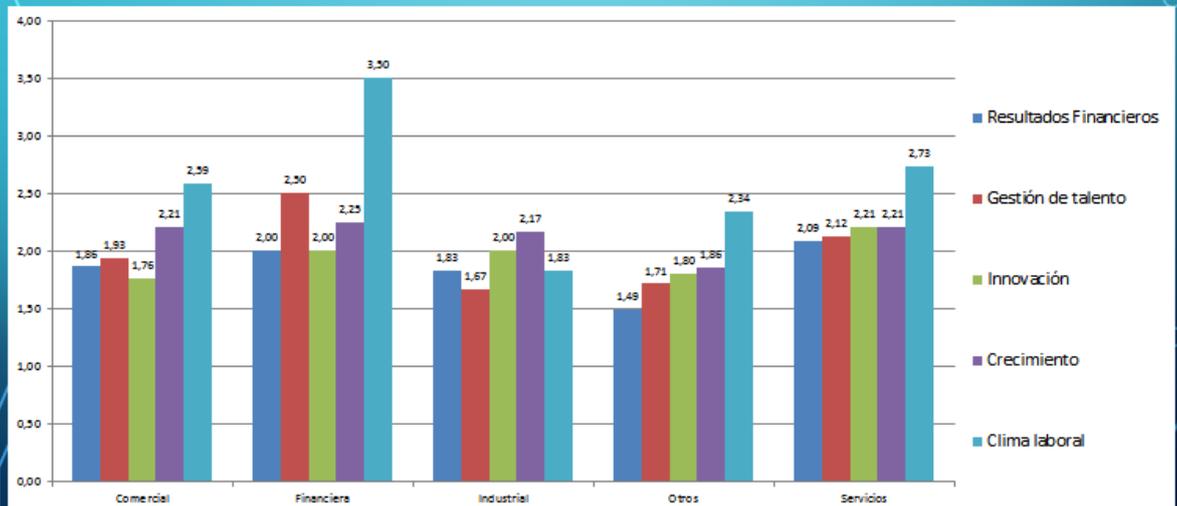
4) Características de liderazgo inclusivo percibidas según tipo de empresa



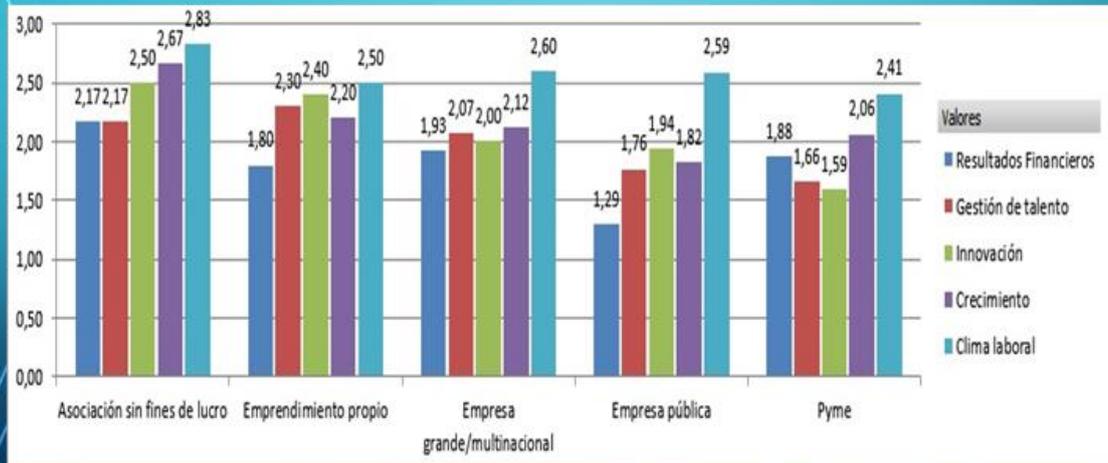
Características de liderazgo inclusivo percibidas según género



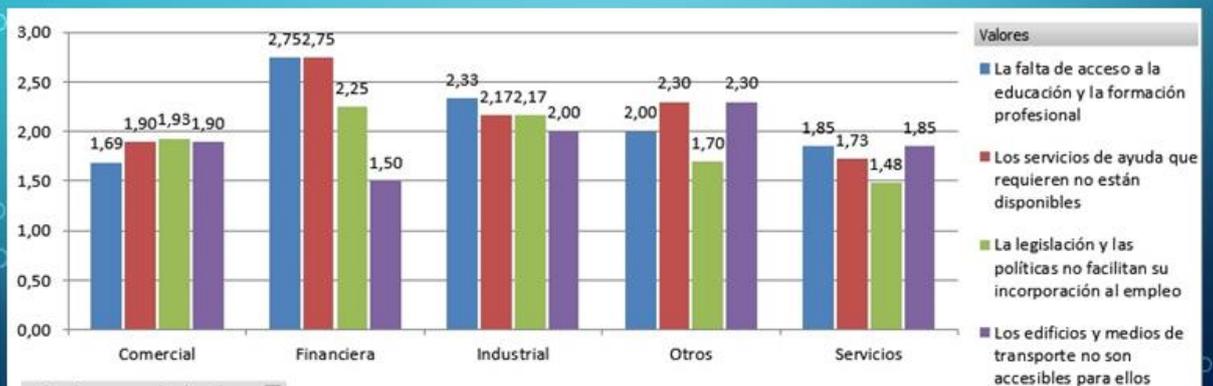
5) Mejoras que generan la diversidad y la inclusión según rubro de empresa



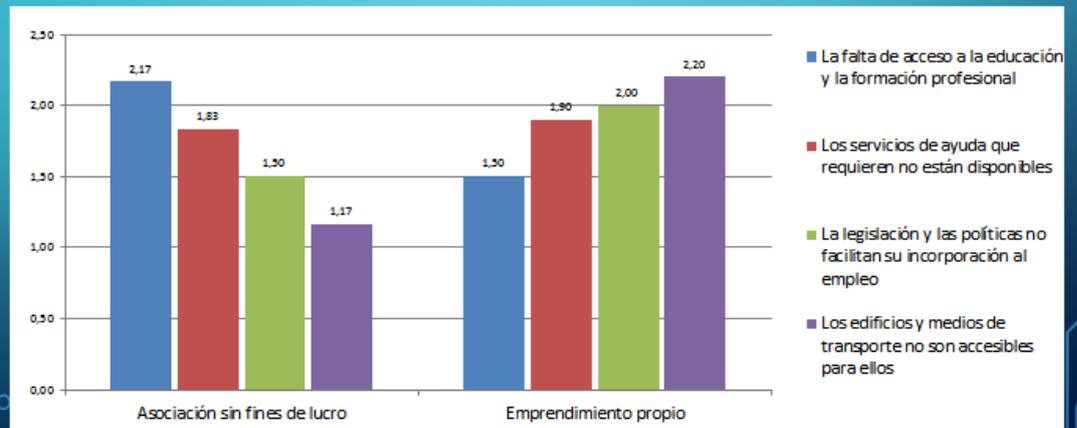
Mejoras que generan la diversidad y la inclusión según tipo de empresa



Factores que dificultan la inclusión de personas con discapacidad según rubro



Factores que dificultan la inclusión de personas con discapacidad según tipo de empresa



Conclusiones (1)

- Objetivo 1: Determinar la diversidad observada según rubro y tipo de empresa.
 - Es observada mayoritariamente en las asociaciones sin fines de lucro y en menor medida en las pymes y en los emprendimientos propios
 - El rubro industrial es en el cual más se visualiza la diversidad
- Objetivo 2: Mostrar la percepción de la diversidad según edad y tipo de organización.
 - Los encuestados que tienen de 36 años en adelante relacionan la diversidad con la disparidad.
 - Los más jóvenes la relacionan con la variedad, la cual produce efectos más positivos.

Conclusiones (2)

- Objetivo 3: Determinar la inclusión observada según rubro y tipo de empresa.
 - Las asociaciones sin fines de lucro son las más inclusivas y las públicas y multinacionales las menos inclusivas.
 - El rubro industrial además del más diverso es el más inclusivo
- Objetivo 4: Mostrar las características de liderazgo inclusivo percibidas según tipo de empresa y género.
 - La inteligencia cultural es la características inclusiva que más carecen los líderes.
 - En las org. sin fines de lucro, la inteligencia cultural y el valor son las características de liderazgo inclusivo que más se observan, mientras que en las empresas públicas son las menos relevantes.



Conclusiones (3)

- Objetivo 5: Identificar mejoras que genera la diversidad y la inclusión según tipo y rubro de empresa
 - Diversidad e inclusión laboral generan una mejora en el clima laboral.
 - No se consideran mejoras relevantes en resultados financieros.
- Objetivo 6: Identificar factores que dificultan el ingreso de personas con discapacidad según rubro y tipo de empresa.
 - Factor que más dificulta: servicios de ayuda que requieren no están disponibles.
 - Factor que menos dificulta: legislación y políticas.
 - Relación inversa entre asociaciones sin fines de lucro y emprendimientos propios.



6.2 Encuesta

1)

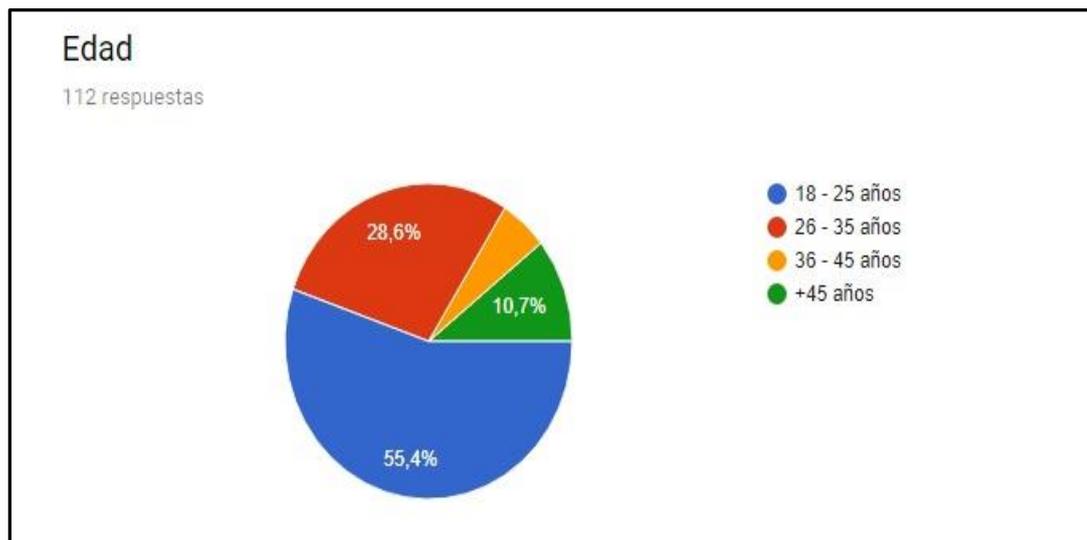
Edad *

18 - 25 años

26 - 35 años

36 - 45 años

+45 años



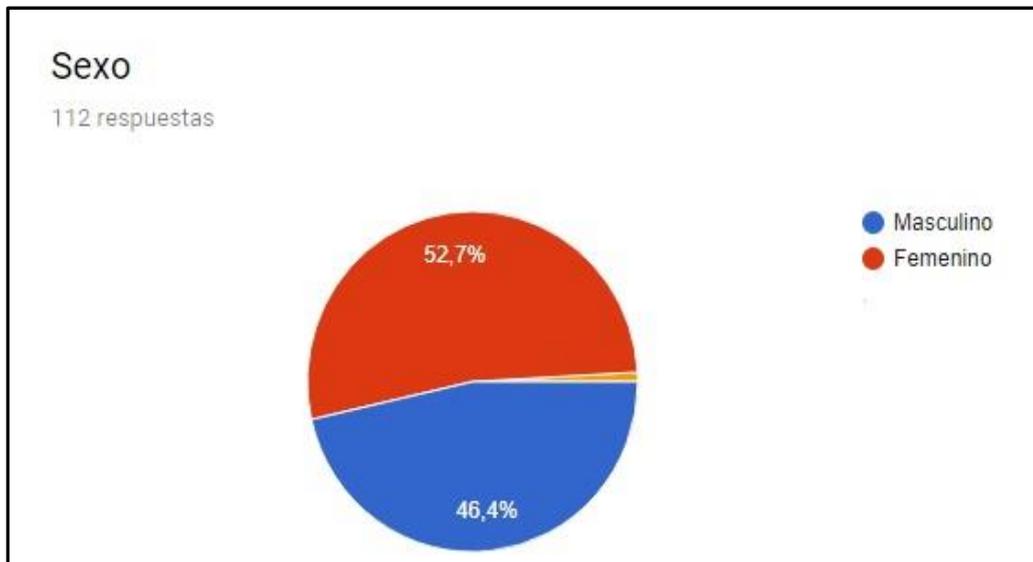
2)

Sexo*

Masculino

Femenino

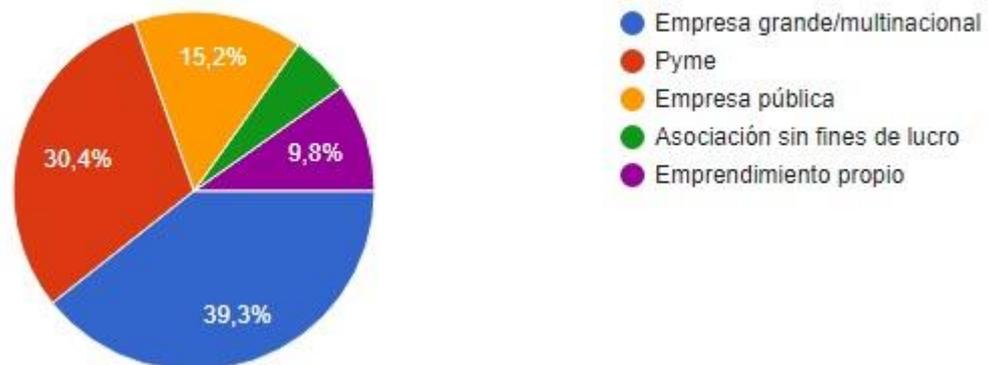
Otra...



3)

Tipo de empresa en la que trabaja *

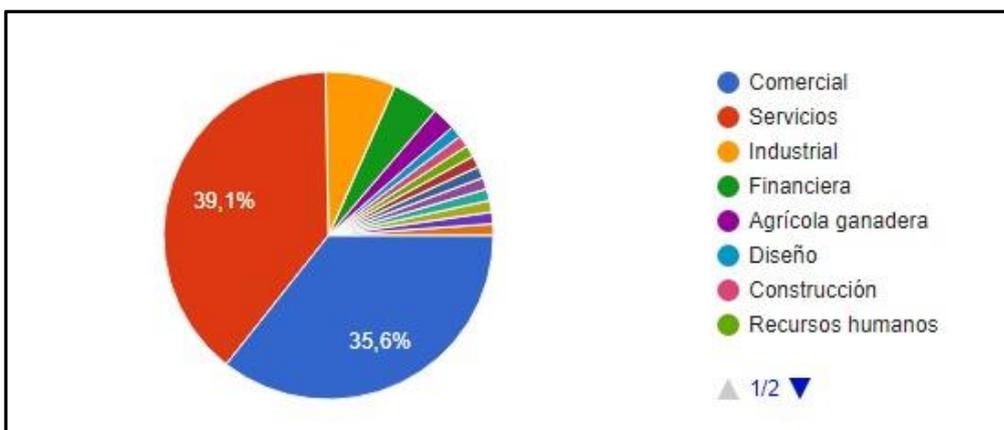
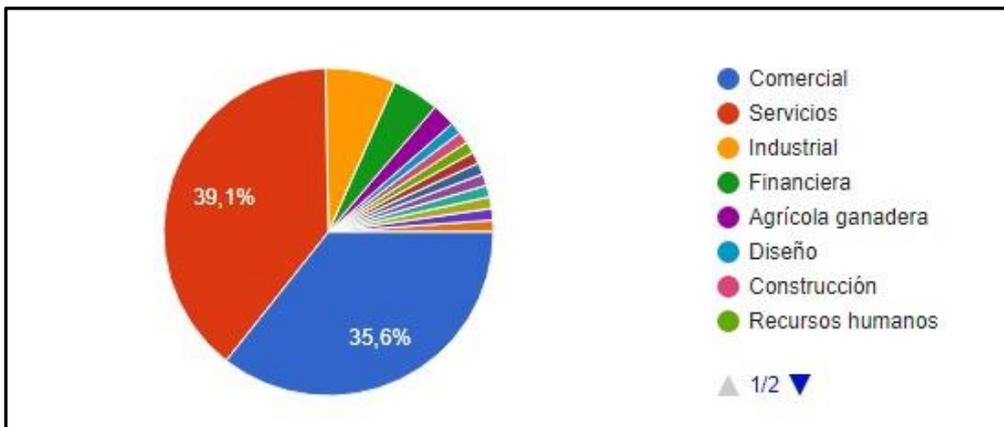
- Empresa grande/multinacional
- Pyme
- Empresa pública
- Asociación sin fines de lucro
- Emprendimiento propio



4)

Rubro de empresa donde trabaja

- Comercial
- Servicios
- Industrial
- Financiera
- Otra...



5)

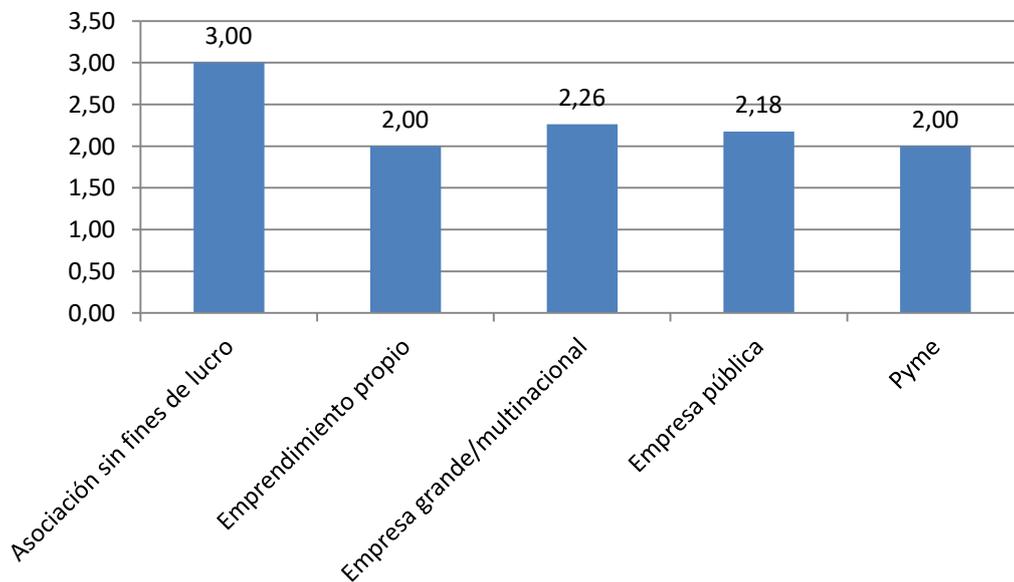
Entendida la diversidad como el conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida. Además de otros factores tales como la edad, los valores, la apariencia física, el estatus económico, discapacidad física o mental, el nivel educativo, la ideología política y la personalidad.

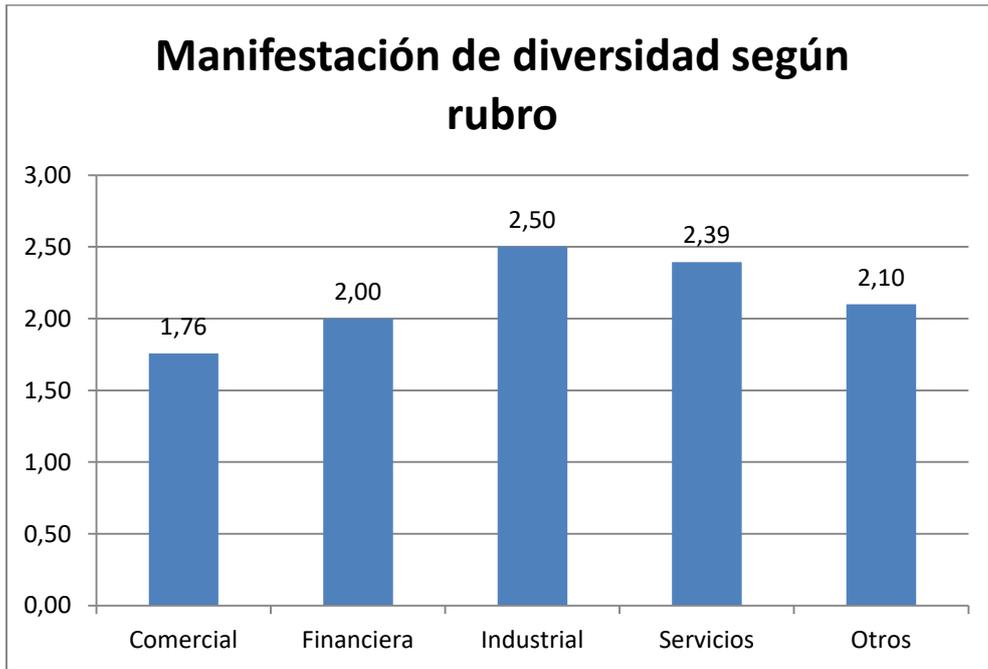
Indique en qué grado se manifiesta la diversidad en su organización (siendo *
0 no se observa y 4 se observa mucho)

0 1 2 3 4

no se observa se observa mucho

Manifestación de diversidad según tipo de empresa

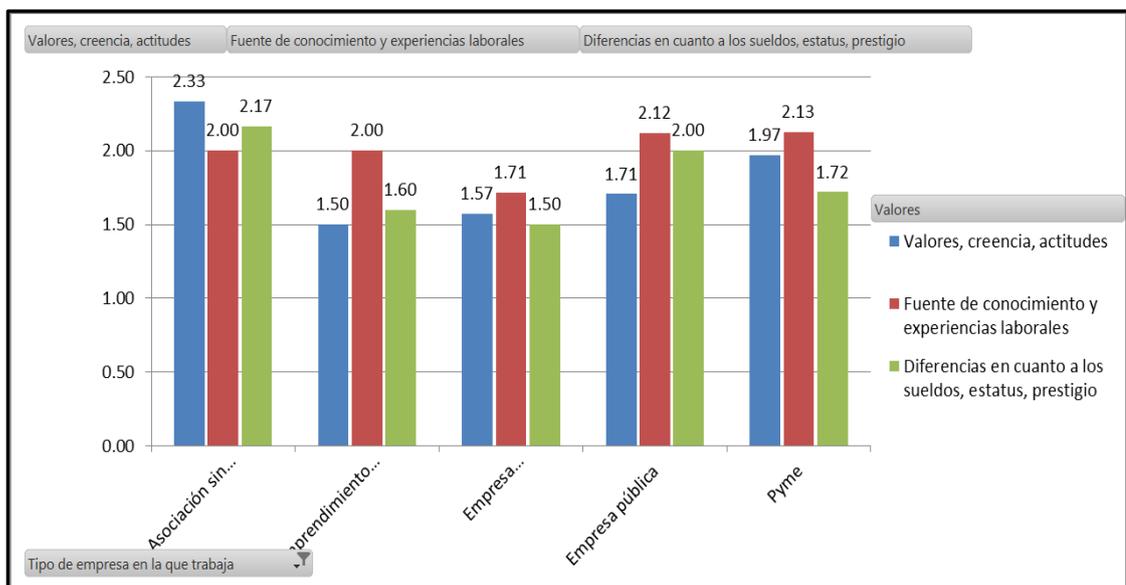
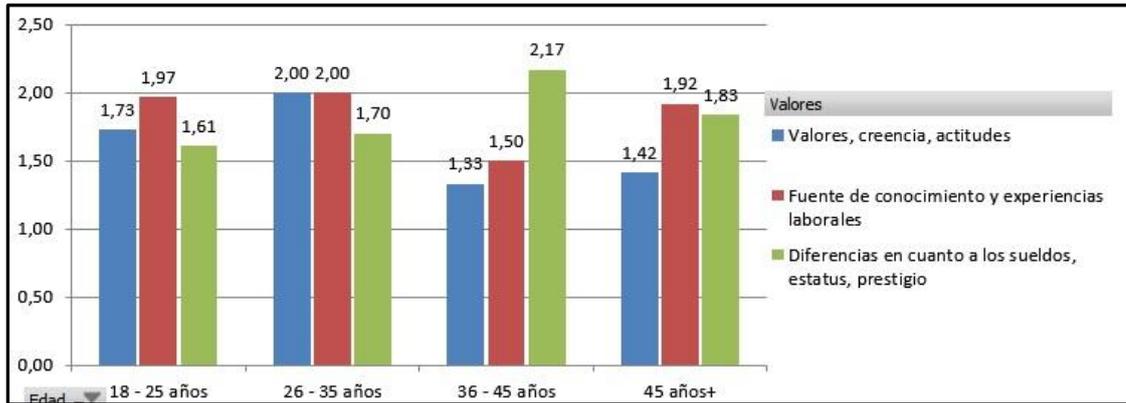




6)

En qué grado los siguientes ítems se ven en su organización como fuente de la diversidad (siendo 0 no se observa y 4 se observa mucho) *

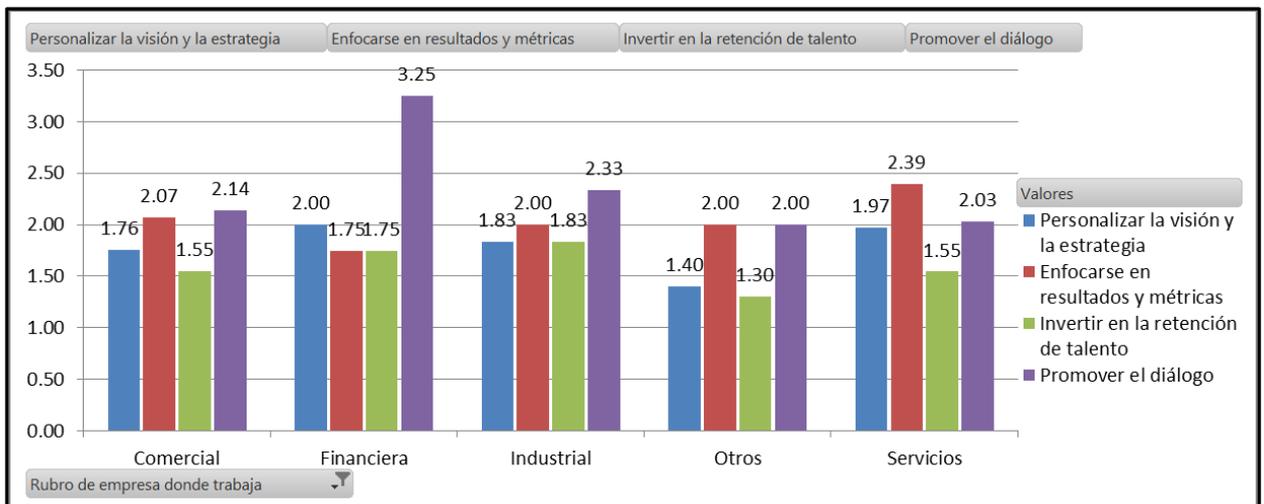
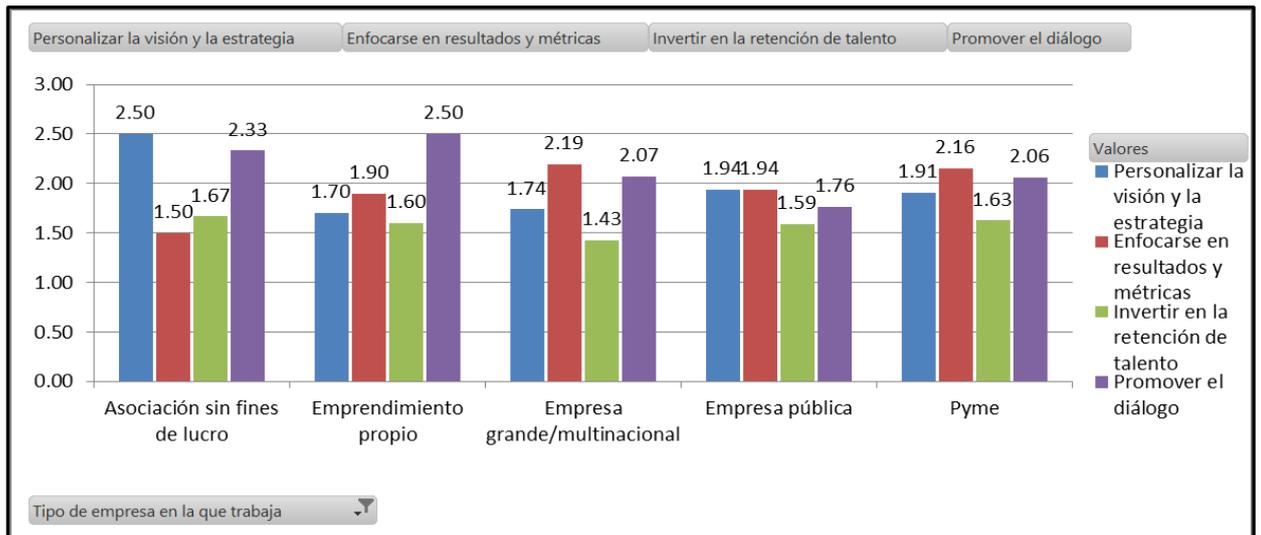
	0	1	2	3	4
Valores, creencia, actitudes	<input type="radio"/>				
Fuente de conocimiento y experiencias laborales	<input type="radio"/>				
Diferencias en cuanto a los sueldos, estatus, prestigio	<input type="radio"/>				



7)

Cuáles de los siguientes ítems para integrar la diversidad en los equipos de trabajo se aplican en su empresa (siendo 0 no se aplica y 4 se aplica mucho) *

	0	1	2	3	4
Personalizar la visión y la estrategia	<input type="radio"/>				
Enfocarse en resultados y métricas	<input type="radio"/>				
Invertir en la retención de talento	<input type="radio"/>				
Promover el diálogo	<input type="radio"/>				



8)

Entendida la inclusión como el empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

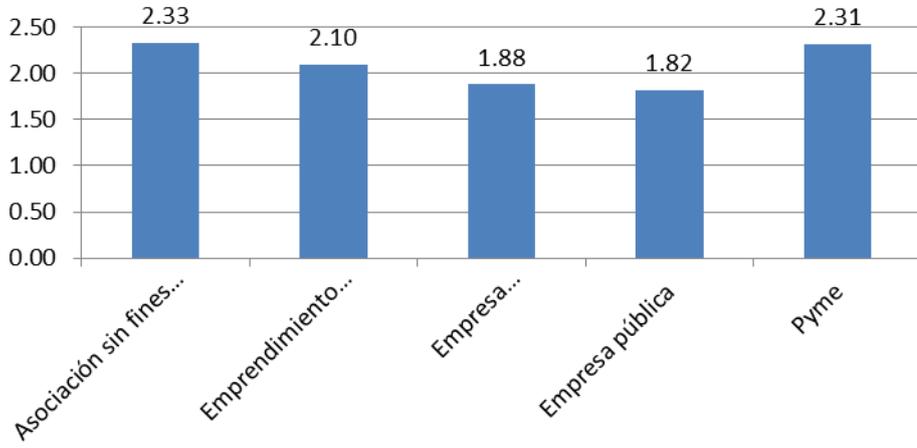
Indique en qué grado se manifiesta la inclusión en su organización (siendo 0 * no se observa y 4 se observa mucho)

0 1 2 3 4

no se observa se observa mucho

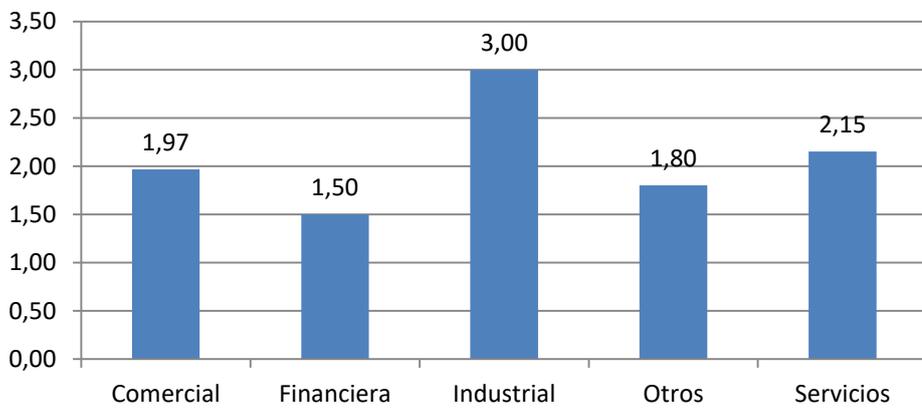
Promedio de Indique en qué grado se manifiesta la inclusión en su organización (siendo 0 no se obse...

Manifestación de inclusión según tipo de empresa



Tipo de empresa en la que trabaja

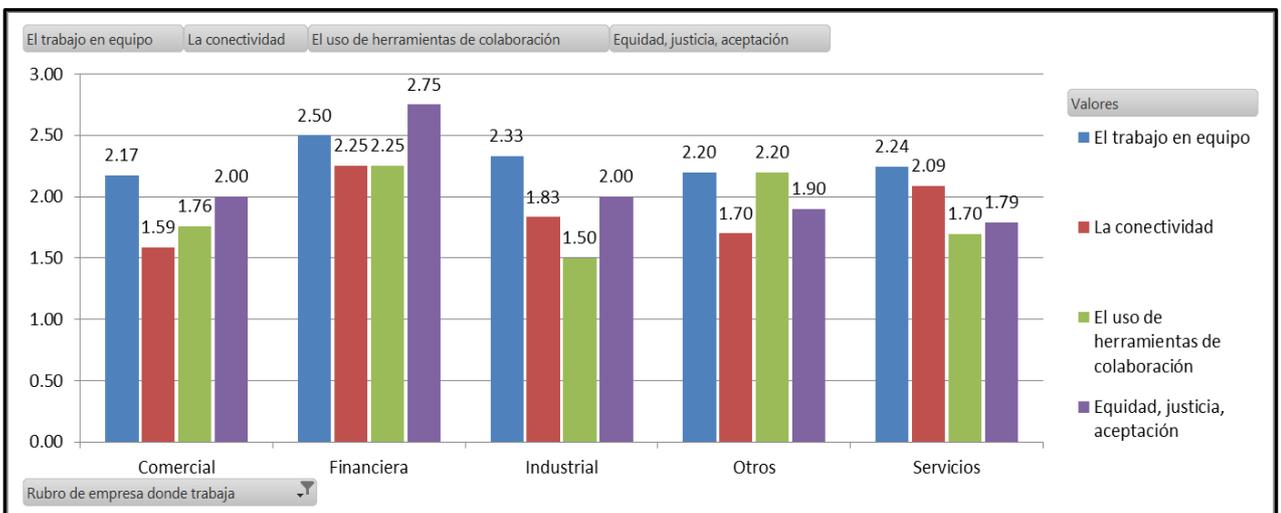
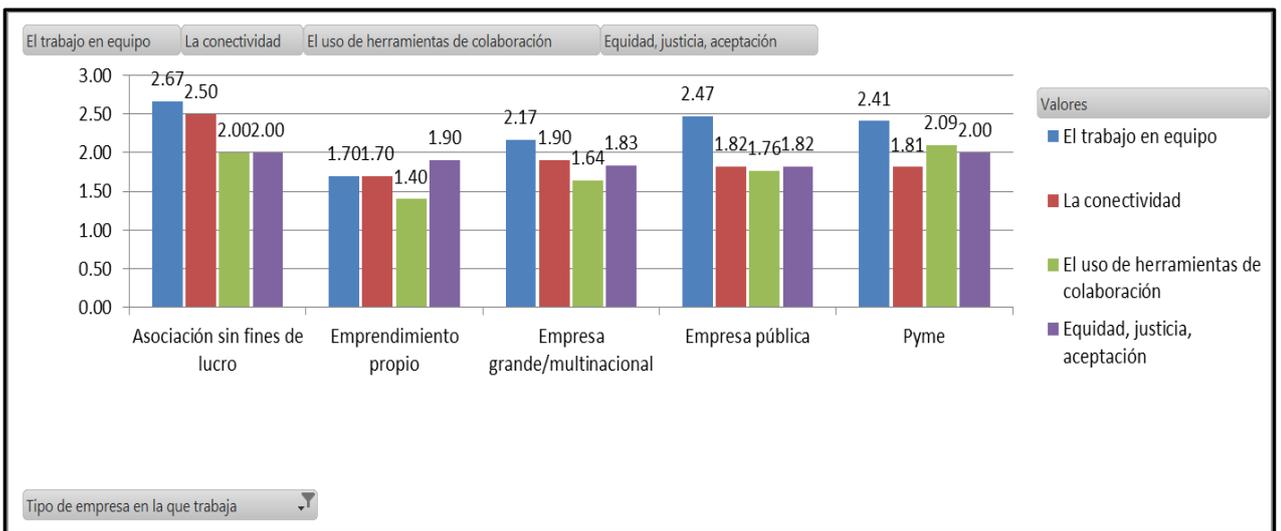
Manifestación de inclusión según rubro



9)

En qué grado los siguientes ítems se ven en su organización como herramienta de inclusión (siendo 0 no se observa y 4 se observa mucho) *

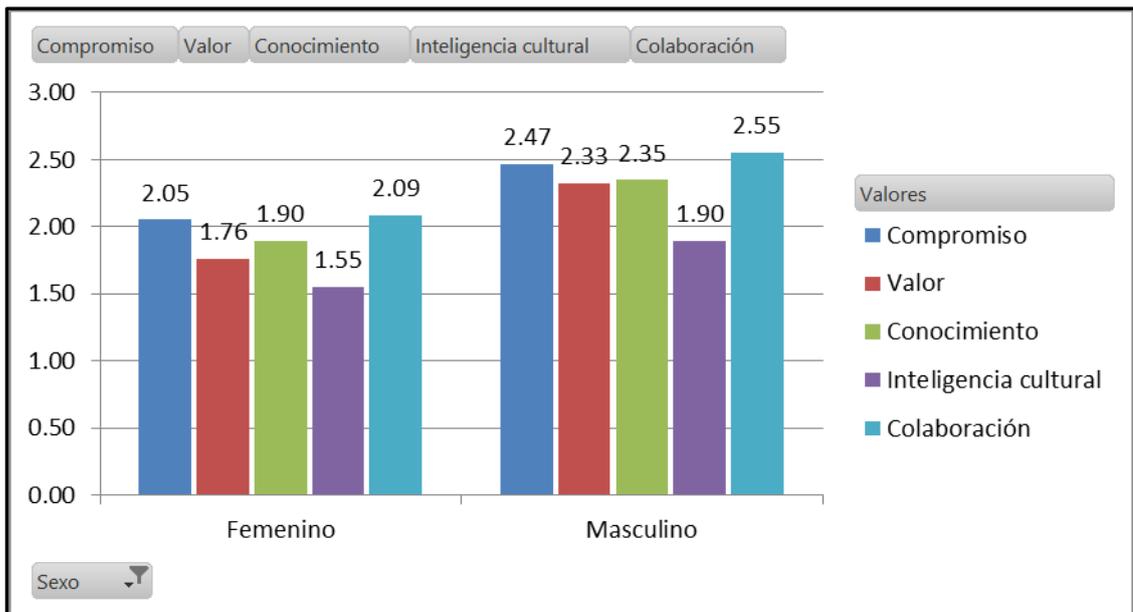
	0	1	2	3	4
El trabajo en equipo	<input type="radio"/>				
La conectividad	<input type="radio"/>				
El uso de herramientas de colaboración	<input type="radio"/>				
Equidad, justicia, aceptación	<input type="radio"/>				

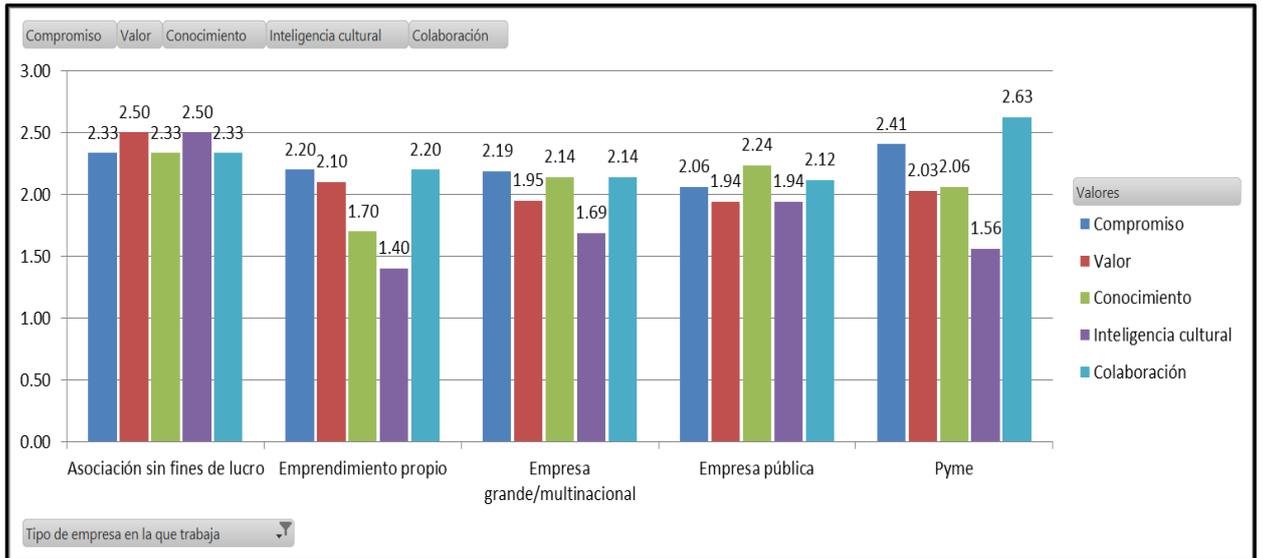


10)

Indique en qué grado se aplican en su organización las siguientes características de liderazgo inclusivo (siendo 0 no se aplica y 4 se aplica mucho) *

	0	1	2	3	4
Compromiso	<input type="radio"/>				
Valor	<input type="radio"/>				
Conocimiento	<input type="radio"/>				
Inteligencia cultural	<input type="radio"/>				
Colaboración	<input type="radio"/>				

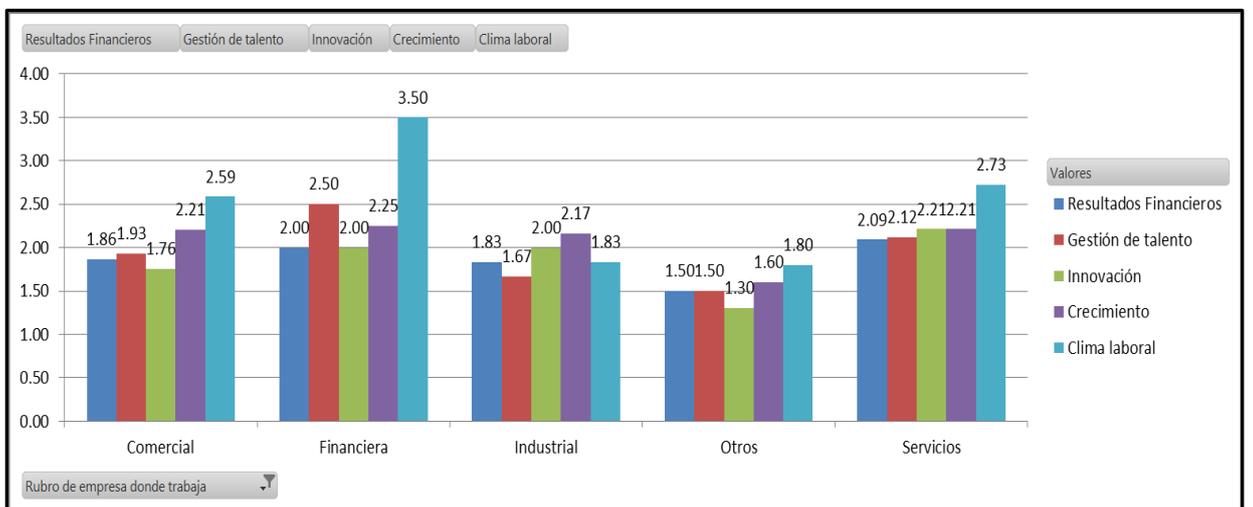
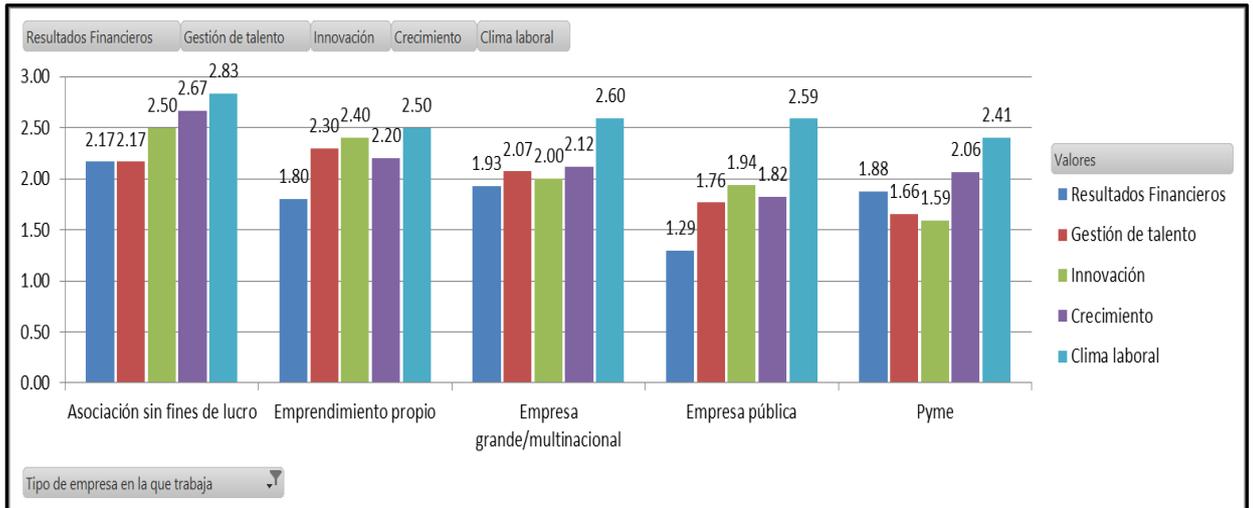




11)

En qué grado la diversidad y la inclusión generan una mejora en los siguientes ítems de su empresa (siendo 0 no mejora y 4 mejora mucho) *

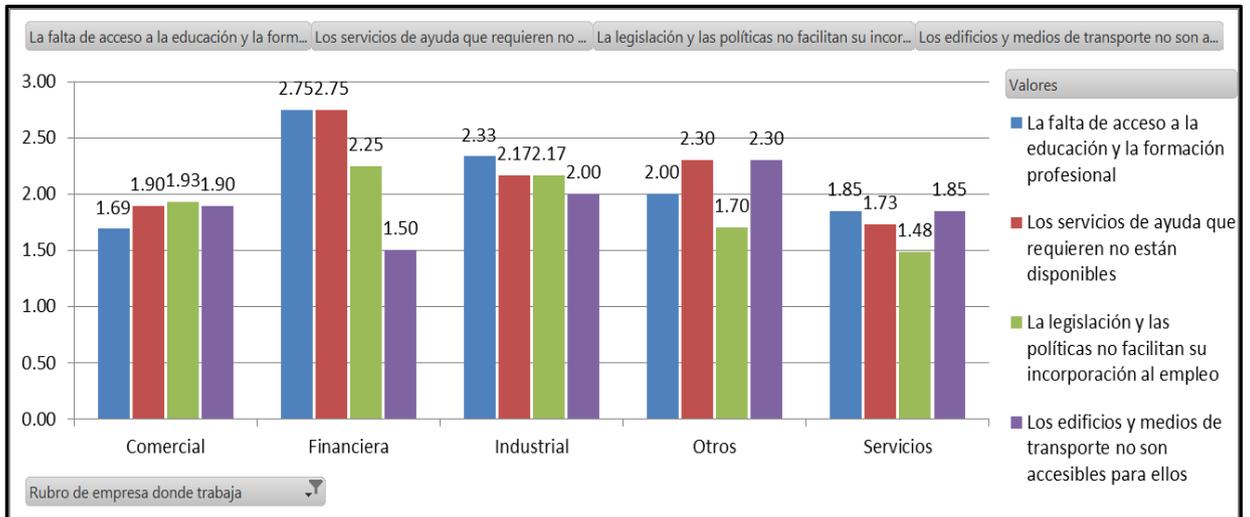
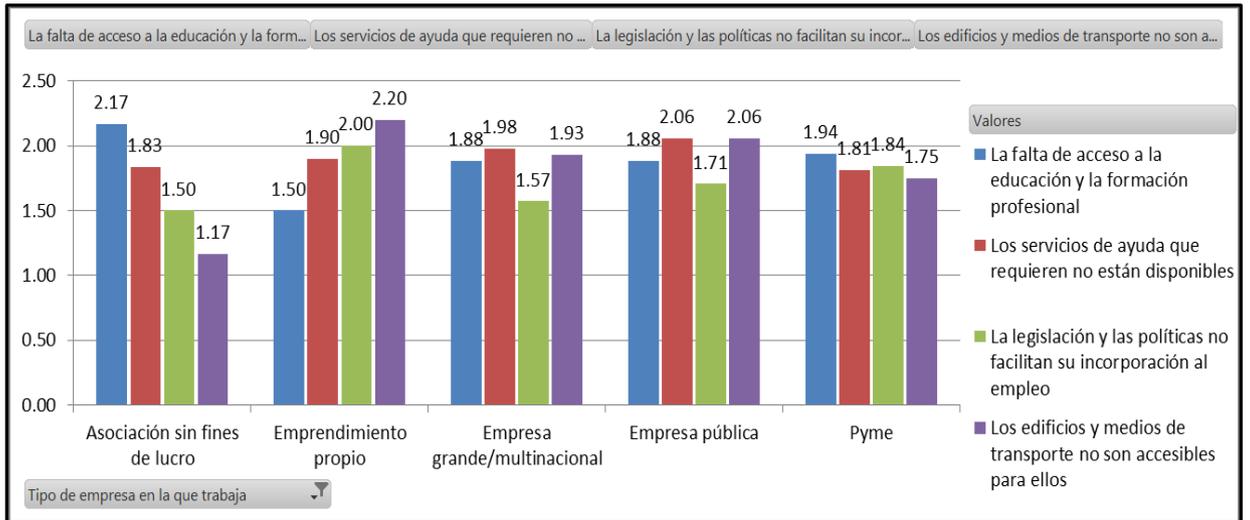
	0	1	2	3	4
Resultados Financieros	<input type="radio"/>				
Gestión de talento	<input type="radio"/>				
Innovación	<input type="radio"/>				
Crecimiento	<input type="radio"/>				
Clima laboral	<input type="radio"/>				



12)

En qué medida los siguientes ítems dificultan el ingreso de personas con discapacidad en su lugar de trabajo (siendo 0 no dificulta y 4 dificulta mucho) *

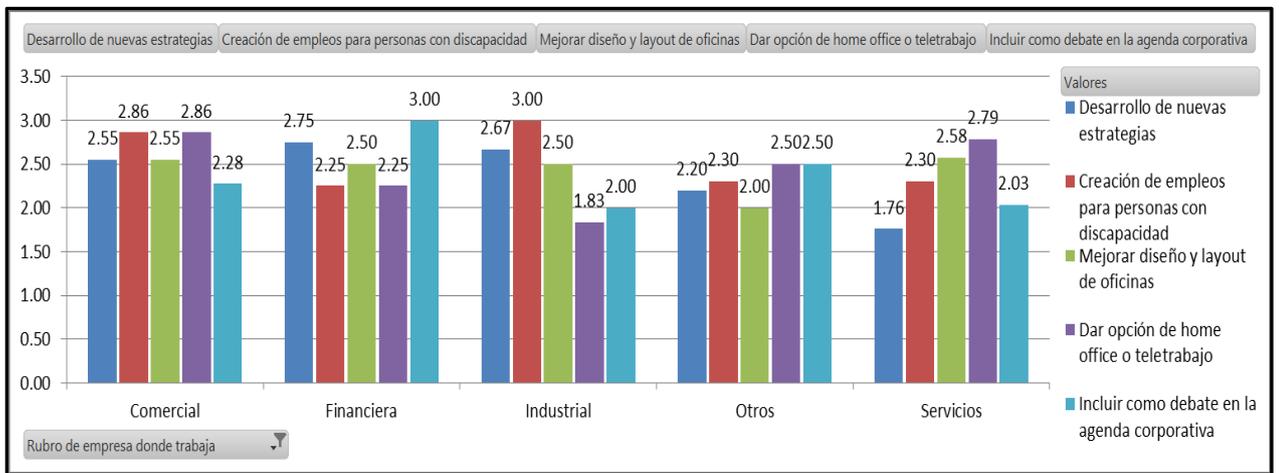
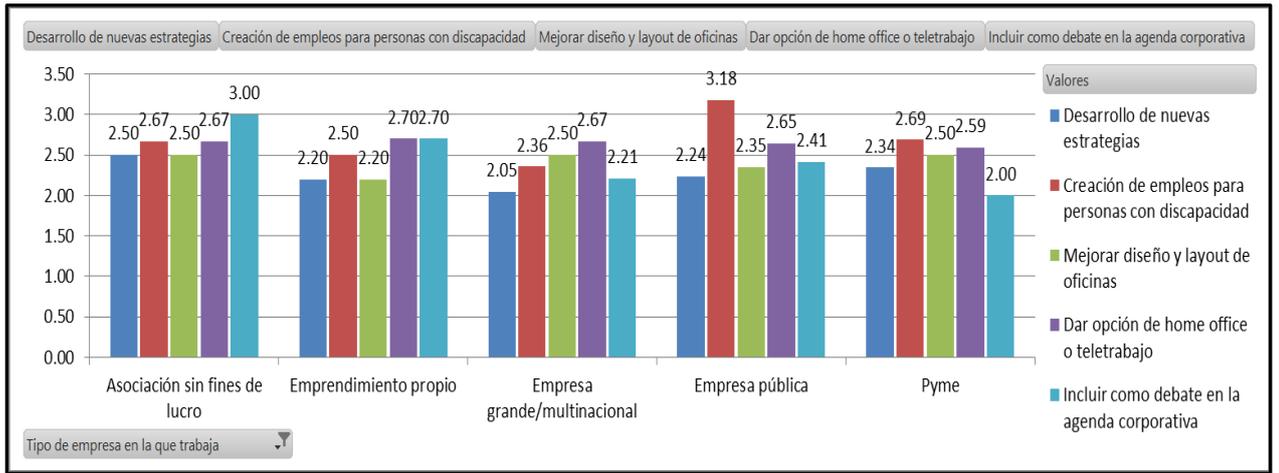
	0	1	2	3	4
La falta de acceso a la educación y la formación profesional	<input type="radio"/>				
Los servicios de ayuda que requieren no están disponibles	<input type="radio"/>				
La legislación y las políticas no facilitan su incorporación al empleo	<input type="radio"/>				
Los edificios y medios de transporte no son accesibles para ellos	<input type="radio"/>				



14)

En qué grado los siguientes ítems podrían ayudar a la inclusión laboral de personas con discapacidad (siendo 0 no ayudaría y 4 ayudaría mucho) *

	0	1	2	3	4
Desarrollo de nuevas estrategias	<input type="radio"/>				
Creación de empleos para personas con discapacidad	<input type="radio"/>				
Mejorar diseño y layout de oficinas	<input type="radio"/>				
Dar opción de home office o teletrabajo	<input type="radio"/>				
Incluir como debate en la agenda corporativa	<input type="radio"/>				



7. Bibliografía

- West Virginia University. (s. f.). *Diversity & Inclusion activities*. Recuperado de <http://humanresources.ext.wvu.edu/r/download/130942> (AI 13/07/2017)
- Bailey, S. (20 de Mayo de 2014). *Why Diversity Can Be Bad For Business (And Inclusion Is The Answer)*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/sebastianbailey/2014/05/20/why-we-should-prioritize-the-i-in-d-and-i/#586cb8a0600d> (AI 13/07/2017)
- Catalyst. (2013). *Why Diversity Matters*. Recuperado de http://www.catalyst.org/system/files/why_diversity_matters_catalyst_0.pdf (AI 13/07/2017)
- Smith, M. C. & Turner, S. (s. f.). *The radical transformation of diversity and inclusion*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/radical-transformation-of-diversity-and-inclusion.html> (AI 13/07/2017)
- Prime, J. & Salib, E. R. (2014). *Inclusive Leadership: The View From Six Countries*. Recuperado de <http://www.catalyst.org/knowledge/inclusive-leadership-view-six-countries> (AI 13/07/2017)
- Bersin, J. (6 de Diciembre de 2015). *Why Diversity And Inclusion Will Be A Top Priority For 2016*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2015/12/06/why-diversity-and-inclusion-will-be-a-top-priority-for-2016/#492fa7a02ed5> (AI 13/07/2017)
- De Lorenzo García, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, 50 (1) , 74-86.

- O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. *Oficina Internacional del Trabajo*, 3-17.
- Ministerio de relaciones laborales (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. 7-13.
- Chinchilla, N., Cruz, H. (2011). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista empresa y humanismo*, XIV (1), 48-59.