

UNIVERSIDAD DE SAN ISIDRO DR. PLACIDO MARÍN



LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

**La importancia de la Inclusión laboral en las organizaciones**

AUTOR: LUCAS VIDAL

DNI: 41915728

TUTOR: FLAVIA KOSICKI

FECHA DE PRESENTACION:

## **RESUMEN DE LA TESIS:**

En esta tesis indagaremos en el mundo empresarial y su inclusión, centrándonos en las personas con algún tipo de discapacidad y sus desafíos en el ambiente laboral, ya sea el paso previo al conseguir trabajo como el periodo en el cual se encuentran realizando esta acción.

Comenzaremos la tesis analizando los ejes que presenta este proyecto de investigación los cuales son: la discapacidad, el trabajo y los Recursos Humanos. Recabando información de los conceptos y significados de estos mediante diferentes fuentes, llegaremos a una conclusión y nos capacitaremos para dar una opinión consolidada acerca del tema.

En los diferentes capítulos nos adentraremos en los conceptos de estos y los aspectos que nos son de relevancia para el desarrollo de la investigación como la vinculación de personas con discapacidad den el trabajo, las leyes que regulan a las organizaciones con respecto a estas personas y teniendo en cuenta el departamento de recursos humanos nos centraremos en las ventajas y beneficios que estas personas otorgan en el ámbito laboral y como estas pueden fortalecer las relaciones de este y como beneficia a su vez a dichas personas con discapacidad al ser integrados.

Ya teniendo nuestra opinión formada del tema, procederemos a realizar el marco investigativo, el cual consistirá en entrevistar a líderes de empresas, su opinión sobre los temas planteados y que aportes sienten que pueden brindar a la sociedad, también realizaremos una encuesta la cual nos ayudara a entender la situación de las personas y su conocimiento acerca de los temas planteados.

Durante el proceso de investigación nos podremos dar cuenta de cuál es la realidad de nuestro país acerca de la inclusión de personas con discapacidad y si se debe hacer más énfasis en estos procesos de integración para ayudar a esta minoría afectada. Podremos analizar los procesos por los que estas personas pasan al querer conseguir o tener un trabajo y si estos son adecuados e integran como proponen hacerlo.

## **AGRADECIMIENTOS:**

Agradezco a mis padres, Cecilia Y Juan Martin, los cuales me ayudaron a elegir esta carrera que tanto me gusto, y me alentaron a seguir adelante y nunca bajar los brazos.

Agradezco a mis Hermanas, Candelaria y Clara, que me sirvieron de apoyo durante toda la carrera proporcionándome un oído para mis problemas, ayudando con diferentes puntos de vista y soluciones.

A mis familiares los cuales me brindaron los valores que hoy defiendo y a poner la buena cara a pesar de lo malo que puede llegar a pasar, mi resiliencia y la base de mi felicidad se la debo a ellos.

Agradecimiento especial y específico a Ramiro Vidal, Mi tío, quien es el motivo de esta tesis ya que él era una persona con Síndrome de Down, que lastimosamente ya no está entre mis familiares y quería dejar esta tesis en su honor.

También agradezco a mi novia, Lara, la cual estuvo para mí en momentos difíciles personales otorgándome una estabilidad emocional que solo no podría alcanzar, orden y soporte fueron los aportes que más destaco que me brindo.

Agradezco a todos mis amigos, los que están y los que ya no, por enseñarme los valores de la vida y el poder disfrutar de esta con todos mis seres queridos.

Agradezco a todos los profesores y a la universidad por brindarme las herramientas que utilizare en el futuro, y por prepararme para este, en específico agradezco a la profesora Flavia Kosicki, la cual es la tutora de esta tesis que me ayudo con todo el proceso de esta.

# ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN DE LA TESIS:</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTOS:</b> .....	<b>3</b>
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>6</b>
Hipótesis .....	8
Objetivos generales y específicos de la investigación.....	8
Objetivos generales: .....	8
Objetivos específicos:.....	8
Metodología de la investigación.....	9
<b>MARCO TEORICO</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPITULO I. DISCAPACIDAD</b> .....	<b>10</b>
Historia de la discapacidad.....	10
Concepto de discapacidad .....	12
Tipos de discapacidad.....	13
La discapacidad en el mundo y en Argentina.....	14
<b>CAPITULO II: TRABAJO</b> .....	<b>20</b>
Definición .....	20
Empresas – Fuentes de Trabajo .....	21
Barreras a la Inclusión Laboral.....	22
Ventajas y Beneficios de la Inclusión laboral .....	24
Marco Legal.....	27
<b>CAPITULO III. RECURSOS HUMANOS</b> .....	<b>30</b>
Rol de los Recursos Humanos .....	30

Proceso de reclutamiento.....	31
Proceso de selección.....	32
Proceso de entrevista .....	34
<b>MARCO INVESTIGATIVO.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPITULO IV. ANALISIS DE LA MUESTRA DE CAMPO .....</b>	<b>36</b>
Entrevista a Empleador.....	36
Jorge Benvenaste .....	36
Encuesta.....	39
<b>CAPITULO V .....</b>	<b>45</b>
<b>RESULTADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>45</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>48</b>
Entrevista a Empleadores .....	48
Encuesta.....	49
Hoja de Ruta.....	49
Certificado de Discapacidad.....	51

# INTRODUCCION

En la última década el porcentaje de contratación de personas con discapacidad aumentó fomentando un espacio laboral con mayor integración.

Hoy en día las empresas deben asumir responsabilidades sociales, a lo que las llevan a cumplir ciertas normas, las cuales ayuda a la inclusión de esta minoría

El objetivo de esta investigación es averiguar si estas normas realmente sirven para dicha integración.

Comenzando con el análisis de la palabra discapacidad, su concepto y la evolución de la definición de este. Mediante información sacada de fuentes confiables lograremos presentar la situación actual en la que se encuentra el país con respecto a esta minoría afectada, una vez con los conocimientos necesarios para avanzar sobre la investigación procederemos a analizar el trabajo y las normas que rigen en nuestro país, las regulaciones que estas presentan. Estudiando las definiciones de los diferentes aspectos a investigar para dar un contexto de estas.

Luego de analizar los aspectos a la periferia del clima laboral, el tema de estudio de esta investigación, procederemos a distinguir los beneficios que otorgan estas personas, para ello nos enfocaremos en el departamento que regula el clima laboral como lo es los recursos humanos y cómo está posicionado con respecto a las personas con discapacidad, su integración, su paso por el trabajo y su desarrollo.

Mediante a entrevistas en profundidad a líderes de empresas podremos tener una visión real de la situación de estas personas en el ámbito laboral y social. Como se desenvuelve en un trabajo el cual les presenta igualdad de condiciones con respecto a personas sin discapacidad, visualizando a su vez los beneficios que estas le otorgan al trabajo y el trabajo a estas, empeñando sus capacidades diferentes.

Por otro lado, comprender el conocimiento de la población acerca del tema elaborado, se realizará una encuesta a gente en general, de manera anónima para no influenciar su opinión sobre el tema, indicando los aspectos relevantes para la investigación como pensamientos de

estos acerca de la inclusión, como creen que afectaría al clima organizacional y si piensan que estas personas cuentan con las capacidades necesarias de realizar el trabajo que ellos realizan.

Una vez analizado tanto la parte teórica como la práctica nos encontraremos con las capacidades de desarrollar una conclusión referida al tema y confirmaremos o no la hipótesis planteada.

## **Hipótesis**

Motiva este análisis la siguiente hipótesis:

**La incorporación de personas con algún tipo de discapacidad en las empresas genera beneficios tanto organizacionales como personales.**

## **Objetivos generales y específicos de la investigación**

### **OBJETIVOS GENERALES:**

- Descubrir las ventajas que proveen las personas con discapacidades al ambiente laboral
- Contribuir a la difusión de los datos estadísticos sobre personas con discapacidad en Argentina.
- Concientizar la Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con discapacidades y su derecho al trabajo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar si existen diferencias en los procesos de reclutamiento y selección del personal discapacitado.
- Indagar acerca de los modos de evaluación de desempeño de las personas con discapacidad.
- Identificar el nivel de integración de las empresas en Argentina

## **Metodología de la investigación**

Para que esta tesis tenga mayor relevancia decidí dividir el desarrollo de esta investigación en dos, un marco teórico y un marco investigativo. Donde en el marco teórico utilizaremos bibliografía de distintas fuentes, y en el investigativo utilizaremos técnicas cuantitativas y cualitativas que se miden a través de entrevistas y encuestas realizadas para obtener un acercamiento a campo directo y analizar experiencias reales.

Resulta factible la obtención de información gracias a las nuevas tecnologías brindadas por la época en la cual nos encontramos, donde tenemos información de rápido acceso y fuentes confiables como las citadas en la bibliografía, además de la información brindada por la carrera.

El objetivo de la entrevista es profundizar e indagar sobre la experiencia que han vivido los entrevistados, respecto al proceso inclusivo en su organización, identificando aspectos como las ventajas de la inclusión de personas con discapacidad y las barreras a enfrentar para lograr el proceso inclusivo. Mientras que, el cuestionario es un instrumento que utilizamos para la recolección de datos, con el fin de que estos representen la situación actual de los conocimientos de las personas sobre el tema presentado.

# MARCO TEORICO

El marco teórico se centrará en definir las variables de esta investigación los cuales se dividirán en 3 capítulos, que abarcan la discapacidad, el trabajo y los recursos humanos. En estos capítulos trataremos de enumerar conceptos teóricos de las variables que intervienen en nuestra hipótesis y a la vez veremos como la teoría puede ir contribuyendo a cumplir los objetivos planteados por la investigación.

## CAPITULO I. DISCAPACIDAD

En este capítulo desarrollaremos el tema discapacidad. Comenzando con su definición y concepto, entendiendo el significado de la palabra y a que personas integra este, para luego analizar estadísticamente la discapacidad en el mundo y en Argentina para finalizar vinculándolo con el ámbito laboral y como es esta la realidad hoy en día. Una vez desarrollado el concepto y realizar una mirada a la situación actual de este, podremos realizar un pensamiento propio en base a la información recabada, está siendo respaldada por datos reales de páginas web oficiales y opiniones de profesionales.

### Historia de la discapacidad

El concepto de discapacidad ha sido percibido de diferentes maneras y ha experimentado ciertas evoluciones en los distintos periodos históricos y civilizaciones a lo largo de la historia.

En la antigüedad la discapacidad se relacionaba y vinculaba a castigos divinos, lo que ocasionaba rechazo y aislamiento, algo que con el tiempo fue cambiando.

En el siglo XV la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas *manicomiales*, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante.

Ya en los albores del siglo XX se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Tras la II Guerra Mundial, se vio aumentada la cantidad de personas con discapacidad.

Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. En España, en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

Entendiendo así la evolución del concepto que se tiene por persona con discapacidad, observando como este fue evolucionando a lo largo de los años acompañado por los sucesos históricos que ayudaron a redefinir el concepto, logrando cambiar la perspectiva negativa que se tenía, a una perspectiva positiva donde se logró humanizar a estas personas

## Concepto de discapacidad

Según la Real Academia Española la discapacidad es la *“Situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”*. (*“discapacidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE”*)

También se puede abordar el concepto “discapacidad” desde el campo legal y médico.

Siendo para la Ley nº 22.431 (1981), tal como lo establece su Art. 2,

*“... se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación con su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral”*.

Para la Medicina, según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC),

*“Una discapacidad es una afección del cuerpo o la mente (deficiencia) que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades (limitaciones a la actividad) e interactúe con el mundo que la rodea (restricciones a la participación)”*.

Podemos observar cómo tanto en la definición legal como medica se hace hincapié a una dificultad psico-física que impide la realización de trabajos con total normalidad y la integración a la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestiones políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud, definida en su Constitución como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades. La OMS en 1980 definió los conceptos y tipos de minusvalía, deficiencia y discapacidad, esto nace debido a que no solo se consideró la enfermedad como tal, sino también las consecuencias que trae para la vida de las personas, y para esto se puede resumir que los términos se basaron en el modelo médico, el cual abarco la siguiente secuencia: enfermedad – deficiencia – discapacidad – minusvalía. En este mismo sentido se mencionará el concepto de discapacidad definida como:

*“Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que normalmente, se espera y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos” (CIDDDM, 1980)*

Se redefinió el concepto de discapacidad, reemplazando los denominados anteriormente por la OMS discapacidad, minusvalía y deficiencia. Donde el nuevo concepto propuesto por la CIF engloba la deficiencia, las limitaciones en las actividades o la participación, como también la salud del individuo en varios dominios. Por lo tanto, el concepto de discapacidad definido por la CIF es la siguiente:

*“Un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (Organización Mundial de la Salud, 2014)*

Esta transformación de la deficiencia da a entender como se ha tratado a nivel mundial, la temática de discapacidad.

## TIPOS DE DISCAPACIDAD

El 22 de mayo del 2001, la clasificación de la discapacidad CIF fue aprobada por los 191 países que integran la OMS.

1. Discapacidad Física o Motora: es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
2. Discapacidad Sensorial: Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

3. Discapacidad Intelectual: es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.

A las personas con personas con discapacidad intelectual se les hace más complicado aprender, comprender y comunicarse. Es irreversible, es decir, dura para toda la vida y no solo es un impacto que sufre el individuo, sino también es un reto muy fuerte para toda la familia.

4. Discapacidad Psíquica: es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo, se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptivo.

En esta sección pudimos observar como las distintas entidades definen de manera diferente el concepto de discapacidad, el cual paso de ser visto desde una perspectiva de enfermedad – deficiencia – discapacidad – minusvalía, a ser reemplazo por las limitaciones en las actividades o la participación, como también la salud del individuo en varios dominios. En base a las diferentes definiciones podemos identificar cuáles son los tipos de discapacidad existentes, siendo agrupados según discapacidad física o motora, sensorial, intelectual y psíquica.

## **La discapacidad en el mundo y en Argentina**

Alrededor del 10% de la población mundial, o sea 650 millones de personas, vive con una discapacidad, constituyendo la mayor minoría del mundo, aunque esta cifra debido al crecimiento población va a ir aumentando.

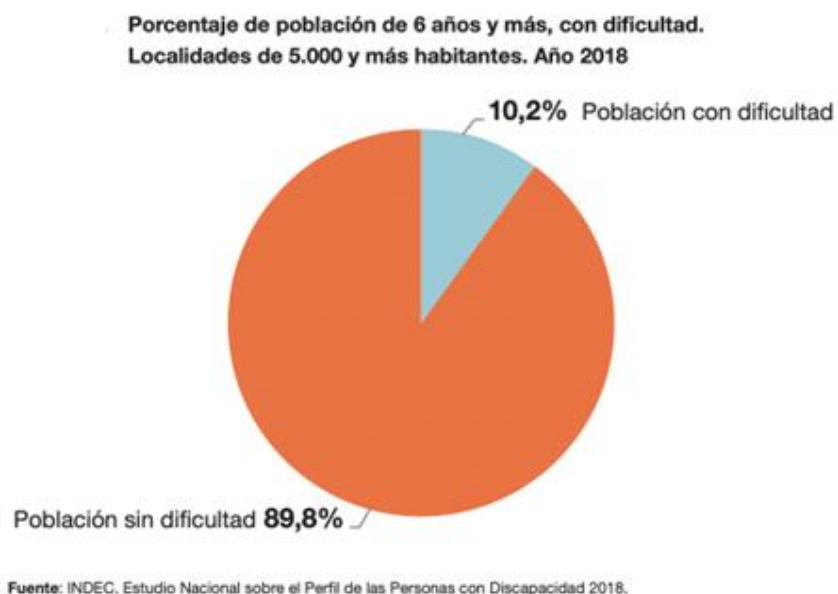
El 80% de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las tasas de discapacidades son notablemente más altas entre los grupos con menores logros educacionales. El promedio es de 19%, en comparación con 11% entre los que tienen más educación. En la mayoría de los

países de la OCDE, se informa de que las mujeres tienen una incidencia más alta de discapacidades que los hombres.

Según se estima, unos 386 millones de las personas en edad de trabajar son discapacitadas, dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar.

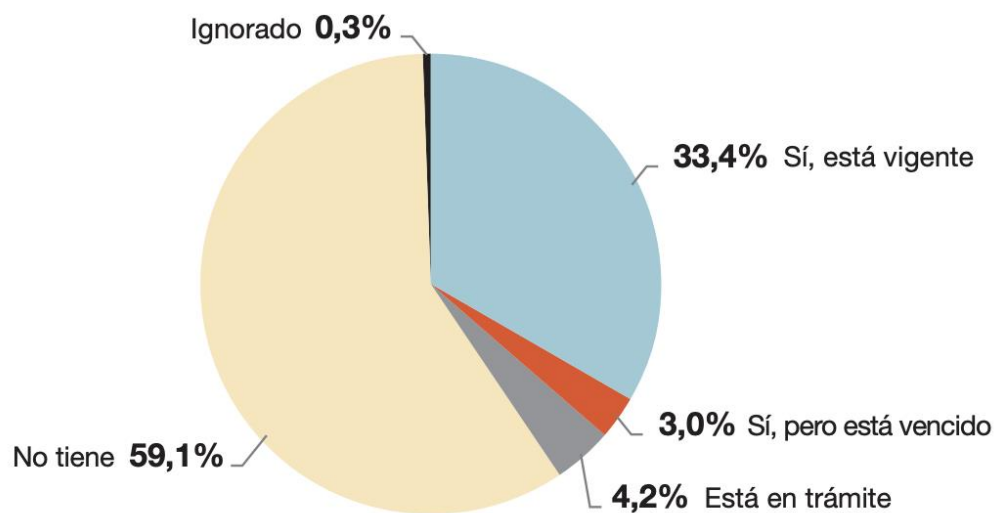
Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en la población de América Latina y el Caribe se estima que casi el 12% de la población vive con al menos una discapacidad, lo que representa alrededor de 66 millones de personas.

A continuación, se exponen los porcentajes de prevalencia que ha tenido, la discapacidad a nivel nacional, abordando el ámbito de discapacidad y trabajo, según los datos entregados por el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDI), realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de la República Argentina, en el año 2018.



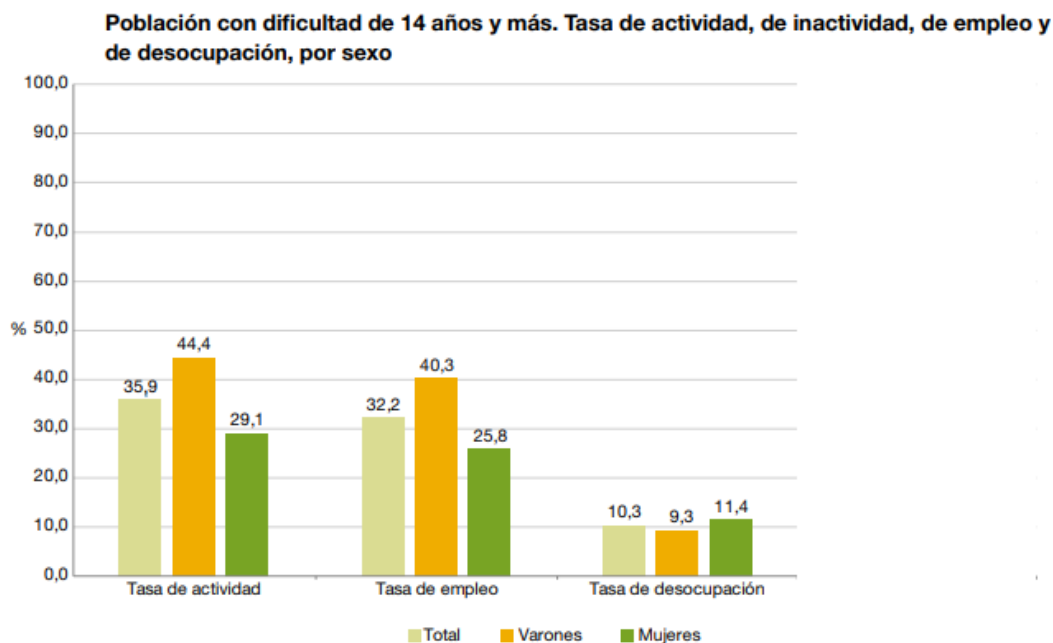
Observamos que un 10,2 % de los argentinos poseen alguna discapacidad, lo que corresponde a 3.571.983 personas, es decir que 1 de cada 10 personas de 6 años y más tiene dificultad.

**Gráfico 6. Población con dificultad, por tenencia y vigencia del certificado de discapacidad. Localidades de 5.000 y más habitantes. Año 2018**



**Fuente:** INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018.

Observamos que 3 de cada 10 personas con dificultad tiene un certificado de discapacidad vigente, mientras que 6 de cada 10 personas con dificultad no tienen un certificado de discapacidad.



Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018.

Estas tasas son indicadores de la intensidad de la participación de la población con dificultad en el mercado laboral.

Comparando los datos provistos por el Censo del 2010 y el Censo del 2018 podemos observar un descenso en la tasa de actividad desde el 47,7% al 35,9%, y en la tasa de empleo desde un 44,6% al 32,2%; y un aumento de la tasa de desocupación de un 6,5% a 10,3%.

Indicadores	Tasas
Tasa de actividad	47,7
Tasa de empleo	44,6
Tasa de desocupación	6,5

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

**Población con dificultad de 14 años y más, por cantidad y tipo de dificultad, según condición de actividad**

Cantidad y tipo de dificultad	Total	Población ocupada	Población desocupada	Población inactiva
	%			
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Una dificultad	59,6	72,1	56,2	53,5
Solo motora	26,6	28,7	22,9	25,8
Solo visual	13,9	24,1	17,2 (°)	8,6
Solo auditiva	11,4	13,6	7,8 (°)	10,5
Solo mental-cognitiva	6,3	5,2	5,9 (°)	6,9
Solo del cuidado de sí mismo	0,7 (°)	///	///	1,0 (°)
Solo del habla y la comunicación	0,6 (°)	///	///	0,8 (°)
Dos dificultades	18,5	14,0	17,6 (°)	20,8
Tres dificultades o más	12,2	5,2	10,8 (°)	15,8
Solo certificado de discapacidad	9,7	8,7	15,4 (°)	9,9

Fuente: INDEC. Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad 2018.

Se observa que las personas con solo una dificultad presentan tasas de inactividad más bajas que las personas con dos y tres o más dificultades. Mientras que el 57,5% de las personas con una dificultad son inactivas, el 72% de aquellas con dos dificultades y el 82,9% de las personas con 3 dificultades o más están en dicha situación. Aquí se puede identificar que el porcentaje de inserción laboral va disminuyendo a medida que aumenta el grado de discapacidad.

Observando los datos estadísticos, nos permiten realizar un diagnóstico que nos ayuda a entender la relación existente entre el empleo y las personas con discapacidad y la dificultad que aún existe para lograr la integración laboral.

Gracias a la información recabada en este capítulo podemos decir que las personas que poseen una discapacidad son aquellas que sufren de algún inconveniente tanto físico como psíquico, aquellas que son incapaces de desarrollar alguna actividad con total normalidad. Lo que nos ayuda a comprender las estadísticas previamente planteadas y la gravedad de estas, entendiendo que, no solo la cantidad de personas con discapacidad aumento en los últimos años, sino que el porcentaje de desocupación de dichas personas también sufrió un aumento.

Esto evidenciando la importancia de uno de los objetivos generales el cual era concientizar de Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con

discapacidades y su derecho al trabajo (El cual desarrollaremos más adelante). A su vez podríamos decir que se corrobora uno de los objetivos específicos, Identificar el nivel de integración de las empresas en Argentina, que mediante las estadísticas nos podremos dar la idea, a modo porcentual del nivel de integración de personas con discapacidad en las empresas argentinas.

Esta información de este capítulo nos habilita en el cumplimiento de uno de los objetivos generales el cual es contribuir a la difusión de los datos estadísticos sobre personas con discapacidad en Argentina, ya que no provee de dichos datos para el cumplimiento del objetivo.

## CAPITULO II: TRABAJO

El Capitulo II hablará del trabajo, como su nombre lo indica, buscaremos definiciones de lo que es el trabajo para hacer énfasis en la importancia de este en la vida de las personas, como es un elemento vital para darle a esta un significado y un valor. Luego analizaremos como es regulado para las personas con dificultades para realizarlo, como el gobierno ayuda a la integración de estas, mediante normas y leyes que regulan la vida laboral y si estas cumplen con su cometido analizando cifras exactas que evidenciara la integración en base a estadísticas realizadas.

Enumeramos las características teóricas de lo que es el trabajo con el fin de explicar que la inclusión sea totalmente equitativa, las personas con discapacidad tienen las mismas condiciones de realizar algún tipo de trabajo.

### **Definición**

Según la RAE el trabajo es *“una ocupación retribuida o esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. El trabajo es la producción de bienes y servicios que permitan cubrir las necesidades”*.

El Programa de Derechos Humanos de la Universidad de Buenos Aires (UBA) sostiene que *“Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”*.

La Argentina fue uno de los tantos países que firmo la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual asegura el derecho a participar sin discriminación en toda la vida de la sociedad.

Uno de los tantos derechos que abarca esta convención es el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en el empleo que elijan, prohibiéndose así la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo y obligando a los Estados a asegurar que las personas con discapacidad reciban el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo que los demás.

Entendiendo así que, la Argentina, está partícipe en la integración de estas personas y promulgando la integración. Mediante normas establecidas por la ley se logra integrar a personas con discapacidad para que puedan realizar un trabajo digno y respeten su derecho a este sin ser vulnerados por su discapacidad.

## **Empresas – Fuentes de Trabajo**

Las empresas cumplen un rol central a la hora de brindar oportunidades laborales, constituyendo una fuente de trabajo para las personas con discapacidades.

A partir de la gran cantidad de información, legislación y acciones de diversos organismos de derechos humanos, los empleadores comienzan a reconocer que contratar personas con discapacidades no implica un acto de caridad, sino que, estos mismos tienen mucho que aportar al desarrollo de la empresa.

El proceso de selección no debería apuntar a las discapacidades, sino a las habilidades y centrarse en las competencias apropiadas para realizar determinado trabajo, logrando así que puedan tener acceso a puestos de trabajo donde el rol se adapte a sus capacidades y se corresponda con sus competencias y fortalezas desarrolladas. Con estas contrataciones, las empresas logran generar un entorno de diversidad, contribuyen a la economía y a mitigar la pobreza, reducen los índices de desempleo, y aumentan los índices al mercado laboral a través de la inclusión laboral y el respeto por los derechos humanos.

Pablo Maison en su libro “El trabajo en la Posmodernidad”, enfoca a la diversidad en el marco de las empresas como espejo de la sociedad y expresa:

*“¿Esta diversa estructura poblacional se ve reflejada en las Organizaciones?, ¿la sociedad a la que le vendemos productos está reflejada en nuestras compañías? En la Argentina la*

*respuesta es contundente: no. Y la negativa se da en dos aspectos para mí fundacionales de la diversidad: género y origen sociocultural. (...) Para los más jóvenes es la era de la mezcla, de la interacción, de la caída de los prejuicios raciales, de género, religiosos o de cualquier índole. Es el tiempo de la diversidad cultural y de la aceptación mutua. Es la era en que las empresas deberán inevitablemente lograr que el conjunto de sus empleados (...) interactúen en armonía y respeto. La diversidad es una gran oportunidad para las compañías. (...) La aceptación de la diferencia, concepto clave de la posmodernidad, es uno de los trabajos más arduos que tienen las organizaciones por delante. Siempre es más fácil replicar lo que culturalmente ya aprehendimos que lo que no conocemos y nos atemoriza”.*

Por lo que, las empresas deberían considerar adoptar estrategias de gestión de las discapacidades que formen parte de las políticas de selección y empleo, teniéndolas en cuenta para garantizar la capacitación y desarrollo de recursos humanos.

En este segmento podemos observar como el termino de personas con discapacidad fue evolucionando y como las empresas adaptaron su forma de pensar respecto a ello, estas personas teniendo su manera diferente de aportar a las organizaciones fortaleciendo las y brindando un nuevo punto de vista. Logrado así ver la importancia de la integración de las personas, no como un acto de buena fe sino con o lo que son, personas trabajadoras y con ganas de hacerlo.

## **Barreras a la Inclusión Laboral**

Se debe tener en cuenta que existen distintas barreras o mitos respecto de la contratación de personas con discapacidad tanto internas como externas a las empresas, estas mismas pudiendo ser físicas, actitudinales, culturales, comunicacionales y legales que dificultan la inclusión social de personas con discapacidad limitando su participación en la sociedad.

Algunos ejemplos de las distintas barreras actitudinales que se pueden presentar en el ámbito empresarial, sobre la contratación de personas con discapacidad pueden ser:

- *“No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.*

- *“El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.*
- *“Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”*
- *“Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.*
- *“Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.*

Estando todos estos conceptos relacionados a su condición física, sensorial o mental y no a sus reales posibilidades de ejercer alguna actividad.

Dentro de las barreras relacionadas con la empresa podemos mencionar:

- El desconocimiento sobre la discapacidad:

El desconocimiento sobre como trabajar el tema, la normativa vigente, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento con las personas con discapacidad, el desconocimiento sobre los diversos tipos de discapacidad, para ello la empresa podría capacitarse de la mano de profesionales en el tema.

- Capacidades organizacionales insuficientes para la inclusión:

Además de influir en las políticas de la organización y en su cultura, se debe materializar tales normas y valores, expresando tales cambios por medio de la inversión necesaria en infraestructuras, capacitación y comunicación, lo que comúnmente no ocurre. Siendo común solo el discurso inclusivo, ya que se mantienen los temores a invertir en diversidad o debido a la ignorancia relacional.

- Cultura organizacional poco inclusiva:

Poseer una política inclusiva no asegura que la organización también posea una cultura de la misma índole, en donde los valores y las practicas que primen sean las inclusivas.

Pudiendo existir dificultades a la hora de instalar el tema de la diversidad en general, y de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en particular.

- Preconceptos sobre el desempeño y habilidades de las personas con discapacidad:

El prejuicio de que las personas con discapacidad tienen bajo desempeño, que se ausentan o se enferman más que el resto de los colaboradores, o su falta de habilidades interpersonales, ponen en cuestión que puedan competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones

- Dificultad en los procesos de selección:

Es probable que las empresas, antes de la inclusión, no contemplen algunos ajustes en los procesos de selección en caso de que se postule una persona con discapacidad.

## **Ventajas y Beneficios de la Inclusión laboral**

En primer lugar, podemos hablar de las ventajas personales y familiares, donde las personas con discapacidad que se integran al mundo laboral empiezan a comprender que su vida tiene sentido y es por ellos que se proponen metas personales y sociales, que los motivan a comenzar a independizarse, aprendiendo a moverse solos y mejorando su forma de comunicación, lo cual les sirve para integrarse a la sociedad, sintiéndose parte de ella ya que aportan y contribuyen a la misma.

Las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en igualdad de condiciones logran autoafirmarse y trascender de sí mismos, esto les permite ir mejorando su relación con los demás e ir incorporándose y adquiriendo códigos sociales de la convivencia humana. Al tener un trabajo remunerado pueden satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

Podemos decir que las ventajas que posee un trabajador con discapacidad en resumen son: una alta motivación para trabajar, afán de superación personal, capacidad para afrontar nuevos retos, gran interés y disposición para aprender, gran disponibilidad para trabajar, constancia en su trabajo, suelen ser más puntuales y productivas que los demás, solicitan licencias y permisos con menos frecuencia que las personas que no tienen ninguna discapacidad y son personas altamente responsables.

En segundo lugar, tenemos a las ventajas organizacionales o hacia la empresa, que además de contar con personas aplicadas en sus trabajos, la inclusión laboral de ellas les otorga un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, ya que se acercan a las reales necesidades de la población.

Por último, podemos hablar de las ventajas sociales, donde se puede destacar un aumento en la masa de la productividad del país y a la vez una disminución de la dependencia forzada.

Por otra parte, si mencionamos las desventajas que genera la contratación de personas con discapacidad a las empresas, podemos mencionar la baja productividad, dificultad para comunicarse, adecuaciones en infraestructuras, adaptación al equipo de trabajo, etc. Aunque en realidad no son desventajas en sí, sino más bien son las primeras barreras que enfrentan las empresas cuando se vuelven inclusivas.

Profundizando aún más en las ventajas organizacionales podemos hablar de que:

- Mejora el clima laboral:

Se observan cambios en las actitudes de los trabajadores y se logra eliminar muchos prejuicios y estereotipos, debido a la gran responsabilidad y persistencia que estas personas poseen.

*“La discapacidad disminuye cuando la persona que la posee tiene capacidad de decisión sobre su vida, contando con recursos externos que le proporcionan bienestar, como tecnología, ausencia de barreras físicas, nuevos conocimientos, recursos económicos, entre otros” (Empresa inclusiva, 2014).*

- Promueve el trabajo en equipo:

Compartir tareas con personas que poseen alguna discapacidad genera un aprendizaje mutuo, ya que ambos trabajadores intercambian distintas ideas y conocimientos de las tareas en cuestión, rompiendo los estereotipos negativos hacia las personas con discapacidad.

- Sensibiliza al resto del personal:

El poder trabajar con personas con discapacidad permite encontrarse con otras realidades, lo que normalmente humaniza al personal de las empresas, lo que promueve una mayor diversidad y la no discriminación

- Disminuye el ausentismo laboral:

Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.

Este es un mito que derribar, ya que las personas con discapacidad, sabiendo que poseen alguna limitación física o de salud se programan para sus salidas medicas en función de su cronograma laboral. Ya que para ellos el trabajo dignifica, siendo aún más responsable con este mismo, brindando un ejemplo para el resto de sus compañeros.

- Genera un mayor compromiso:

El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

- Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:

Muchas veces las personas con discapacidad pueden llegar a poseer una cualidad especial que les permite lograr una mayor eficacia en ciertas tareas en comparación a los otros empleados. Ejemplos: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa.

- Mejora la reputación corporativa:

La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

## Marco Legal

Desde 1992, el día 03 de diciembre de cada año, se celebra el Día internacional de las personas con Discapacidad, con el objetivo de “promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidades en todos los ámbitos de la sociedad, visibilizar y sensibilizar sobre prácticas antidiscriminatorias hacia este colectivo”.

Donde para fomentar la inclusión laboral y social de las personas con discapacidades, se han promulgado una serie de Leyes y Decretos vinculados al derecho al trabajo.

La primera mención corresponde a la Constitución de la Nación Argentina, donde establece en su Art. 14 y 14 Bis:

*“Art. 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender”.*

*“ Art. 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica,*

*administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.*

A nivel internacional, en 2006 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El Congreso argentino adhirió a la misma dos años más tarde, a través de la Ley 26.378. La Convención señala que es necesario introducir adaptaciones y reforzar la protección para que las personas con discapacidad, para que puedan ejercer de forma efectiva sus derechos a la salud, la educación, la accesibilidad y el trabajo.

Algo similar ocurrió con la Ley 25.280 de 2000, que le dio carácter constitucional a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ese tratado ínsito a los países a adoptar “las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

En cuanto al mercado laboral, la Ley 25.689 busca generar más oportunidades para personas con discapacidad a partir del establecimiento de un Cupo Laboral Obligatorio del 4 por ciento para las empresas que presten servicios públicos privatizados y entes públicos no estatales.

Por lo previsto por la ley las personas con discapacidad se ven integradas en los derechos a un trabajo digno y de igual remuneración por igualdad de trabajo, a su vez cuentan con leyes específicas las cuales los protegen de realizar un trabajo justo o que este se vea adaptado a las necesidades de cada individuo.

Gracias a la ley de integración estas personas logran obtener trabajos en igualdad de condiciones fomentando así la inclusión y propagando la importancia del trabajo en todos los individuos por igual.

Este capítulo nos ayuda cumplir con el objetivo de Identificar el nivel de integración de las empresas en Argentina ya que contamos con la ley 25.689 que establece con el cupo laboral del 4%, ayudando está a la integración de personas con discapacidad y otorgándoles la

oportunidad de trabajar y el objetivo de Concientizar la Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con discapacidades y su derecho al trabajo ya que podemos identificar que estas personas son excluidas de algunos trabajos por sus diferentes capacidades o falta de conocimientos acerca del tema don de las personas sin discapacidad no saben actuar o interactuar frente a las personas que cuenta con una discapacidad. Como se vio presente en la sección de berreras de la integración son la mayoría por falta de información las cual si fuera algo más cotidiano convivir con estas personas comprenderían la realidad que estas viven y serían capaces de comprender que a pesar de sufrir una discapacidad cuentan con cualidades diferentes qué podrían beneficiar tanto al trabajo como a lo personal.

## CAPITULO III. RECURSOS HUMANOS

Si bien esta investigación está dirigida a las personas con discapacidad y su cambio entorno a lo personal y profesional, no podemos dejar de lado el rol que cumple el área de recursos humanos, la cual permite que esta necesidad de inclusión se vuelva una realidad. En este capítulo abordaremos los pasos previos a la inserción laboral, los cuales cuentan con un proceso de reclutamiento, selección y entrevistas; y como estos son modificados según las necesidades de las personas con discapacidad

### **Rol de los Recursos Humanos**

Según Chiavenato *“La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”*. Por lo tanto, se entiende como administración de los recursos humanos al manejo del personal desde su contratación, entrenamiento, evaluación de desempeño hasta los procesos de capacitación; todo esto apuntado a lograr el mejor desempeño posible de los empleados.

Por lo tanto, las áreas de Recursos Humanos deben comprender que la incorporación de personas con discapacidades a las organizaciones no implica un tipo de favor hacia estas, sino más bien se trata del derecho que tienen a acceder a puestos laborales, lo cuales permiten su desarrollo tanto intelectual, personal como laboral con igualdad de oportunidades. Por lo tanto, estas áreas deben flexibilizar las exigencias de ciertos puestos para que permitan ser ocupado por personas que realicen sus tareas satisfactoriamente, brindándoles al igual que al resto de los colaboradores, capacitación, devolución del desempeño constante, apoyo y reconocimiento para la mejora continua de su desempeño orientado a cumplir con los objetivos organizacionales.

Previo a la incorporación del personal se debe realizar el proceso de reclutamiento, que cuenta con una serie de pasos donde se logra un filtrado de personal de acuerdo con los requisitos del puesto y a los atributos de dichas personas.

Dicho proceso será desarrollado próximamente en base a la inserción laboral de personas con discapacidad.

## **Proceso de reclutamiento**

Tener en cuenta a las personas con discapacidad como parte de la plantilla de trabajadores es el primer paso para lograr la inclusión laboral, por lo tanto, ante la búsqueda de nuevo personal, se debe contar con las instalaciones adecuadas para estas puedan desarrollar sus actividades adecuadamente.

Dentro de esta etapa se va a contar con:

- La descripción de puestos: De acuerdo con lo establecido por Chiavenato (2001), la descripción de puestos "... es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa". Dentro de esta descripción podemos decir que consiste en requisitos exigidos para el cumplimiento de tareas específicas.
- El análisis del puesto: según Chiavenato (2001) consiste en "... estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada". Consiste en detallar las funciones, responsabilidades y competencias necesarias para la realización del puesto de trabajo, permitiéndonos saber qué tipo de discapacidad es la más acorde para realizar las tareas.

El proceso en si de reclutamiento como su nombre lo indica es una búsqueda de personal que cumpla con los requisitos mínimos establecidos para el puesto. Cuando se decide incorporar personal con discapacidades se debe establecer cuáles y cuantos son los puestos disponibles para dichas personas. Una vez establecido, se deberá emitir un aviso, en medios que tengan relación con las personas con discapacidad, el cual contenga la descripción del puesto, lo que

permite que las personas con discapacidad estén al tanto de los requisitos y decidan o no postularse.

## **Proceso de selección**

De acuerdo con lo dicho por Chiavenato, (2001), se puede decir que el proceso de selección “...es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva”. Su principal tarea consiste en “...escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien”.

En otra palabra, es el filtro que realiza el área de recursos humanos sobre aquellas personas que presentaron sus curriculums, en donde solo quedan seleccionadas aquellas personas que son consideradas aptas para desempeñar el puesto vacante. Una vez que se identificaron a los mejores candidatos para ocupar la vacante, se los contactará para acordar una entrevista laboral.

Existe un listado que abarca cada tipo de discapacidad, que nos permite decidir si la persona con discapacidad puede cumplir y realizar las tareas requeridas para ciertos puestos de trabajo satisfactoriamente.

- Si se quiere conocer la capacidad física y sensibilidad del empleado, se deberán evaluar sus movimientos teniendo en cuenta la presión, fuerza, resistencia; si padece de temblores, poca coordinación que le impidan realizar un determinado movimiento; si es capaz de mantener o cambiar de una postura a otra; si utiliza algún elemento que le sirva de apoyo o ayuda para realizar las actividades; y determinar si presenta algún tipo de sensibilidad ante el dolor, tacto, etc. Por lo tanto, se deberán tener en cuenta los requerimientos físicos del puesto de trabajo y las posibles adaptaciones a realizar para que la persona pueda tener una inclusión laboral exitosa.
- Con respecto a la capacidad de visión que presente el empleado, se deberá determinar su agudeza y campo visual, si presenta sensibilidad frente a deslumbramientos o contrastes; realizar pruebas que permitan conocer el tamaño de la letra que se llega a leer y su visión a lo lejos y demostrar si percibe los colores, si el trabajo le provoca

cansancio o fatiga visual, y si utiliza algún elemento que le permita mejorar su visión como anteojos, lupas. Es importante saber qué ayudas técnicas son necesarias para que la persona tenga mejores posibilidades de desarrollar tarea laboral. Es importante evaluar los requerimientos visuales que tiene una determinada tarea y si es posible utilizar alguna adaptación tecnológica para su desarrollo. La persona debe conocer el entorno en el cual desarrollará una tarea, para lo cual, es preciso acompañarla y describirle el lugar. Siempre es necesario presentarse y despedirse en voz alta para que la persona sepa de nuestra presencia o ausencia del lugar. El entorno laboral debe mantenerse ordenado y se le debe informar a la persona de cualquier cambio. Si la persona necesita ayuda para desplazarse, se le ofrecerá el brazo para guiarlo, preferentemente ir delante de ella y no al revés. Cuando se les da indicaciones es primordial ser precisos, con términos como arriba, abajo, izquierda, derecha.

- Para comprender el grado de capacidad auditiva que posee el candidato, se llevarán a cabo ejercicios que demuestren su comprensión oral; si logra escuchar y comprender una comunicación telefónica; evaluar su lectura y escritura; determinar si utiliza un lenguaje simbólico; evaluar si existen ruidos que perjudiquen y disminuyan su audición e indagar con respecto a la utilización de audífonos o elementos que le permitan mejorar su audición. Por lo tanto, Si la persona no comprende alguna palabra, es necesario hacer uso de sinónimos o ejemplificaciones. La pronunciación y la modulación de las palabras deberá ser clara, pero sin exagerar. Los gestos pueden facilitar la comunicación, pero no es necesario abusar de ellos. La Lengua de Señas Argentina (LSA) tiene una estructura distinta al lenguaje con el que nos comunicamos los oyentes, donde cada seña no necesariamente refiere a una palabra, puede referir a una idea o conjunto de acciones. Es preciso hablar de frente, asegurándose que la persona nos vea con claridad. Se deberá utilizar un lenguaje concreto y simple, con frases completas, claras y cortas, evitando el uso de metáforas. Se deberá evitar usar términos en otro idioma pues pueden llevar a confusión. Verifique con la persona si la forma en que se modulan las palabras o el volumen utilizado es el correcto. Puede suceder que la persona asienta con la cabeza que ha comprendido. Para mencionar información crucial se deberá recurrir a la escritura: nombres, palabras nuevas, direcciones, horarios, fechas, importes, etc.

Existen diferentes técnicas para llevar a cabo la selección, entre las cuales se encuentran la entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

## **Proceso de entrevista**

Según Chiavenato, (2001) las entrevistas son un “...sistema de comunicación entre dos o más personas que interactúan”. A la hora de ejecutarlas, es necesario tener en cuenta que:

- El entrevistador debe dejar de lado sus prejuicios.
- Asegurarse que el establecimiento donde se lleva a cabo la entrevista se ajuste a las necesidades de la persona con discapacidad, como por ejemplo corroborar que exista lugar en el estacionamiento, contar con rampas, baños y ascensores accesibles.
- No se deben realizar preguntas innecesarias que incomoden al candidato, como por ejemplo el motivo de su discapacidad.
- Si por motivos de la discapacidad de la persona, es necesario que asista con una persona, siempre hay que dirigirse al posible candidato. Cada entrevista es única y particular, es por ello por lo que se debe tener en cuenta la discapacidad de la persona a la cual se entrevistará.

En caso de que la entrevista sea hacia una persona con discapacidad motriz, hay que asegurarse que se encuentre cómodo en todo momento. Al realizarle una entrevista a una persona que padezca trastornos en el habla, se debe establecer una conversación fácil, clara y sencilla donde el entrevistado pueda entender a todo momento y no se le haga una complicación a la hora de responder. En caso de efectuar una entrevista a una persona con problemas de visión, se deberá presentar el entrevistador y las personas que se encuentren dentro de la sala, así esta persona puede ubicarse en tiempo y forma, también si el posible candidato asiste con un perro guía, se lo deberá dejar ingresar a las instalaciones y sala de entrevista evitando la distracción de este.

Al llevar a cabo una entrevista a una persona que posee discapacidad auditiva, es necesario informarse acerca de sus formas de comunicación. En caso de realizar una entrevista a una persona con discapacidad intelectual también es importante no solo tener una entrevista con ellos sino con su grupo familiar donde se podrá conocer el grado de autonomía que le otorgan

al candidato, la imagen que tienen de él dando a conocer las capacidades que consideran que posee, los aspectos que lo limitarían en su desempeño laboral, entre otras.

Como fue mencionado previamente, también, se pueden realizar pruebas de conocimiento o capacidad que son “...instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio” (Chiavenato, 2001).

Dentro de estas pruebas se realizan preguntas y respuestas tanto orales como escritas, en las que el objetivo es medir objetivamente los conocimientos generales o específicos de individuo. Existen varios modelos de pruebas, como por ejemplo pueden ser de selección múltiple, test dicotómicos, oraciones para completar u ordenar temas y palabras relacionadas.

Otros tipos de pruebas son psicométricas que son aplicadas “...a las personas para apreciar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.” (Chiavenato, 2001); Las pruebas de personalidad “...sirven para analizar los diversos rasgos de la personalidad” (Chiavenato, 2001), es de utilidad para poder identificar problemas de la personalidad a tiempo, antes de que el candidato sea incorporado a la empresa.

Por último, está la prueba de simulación son técnicas de dinámica de grupo que permiten examinar la posible reacción del candidato ante las diferentes situaciones que pueden surgir en el puesto a ocupar

Entonces, podemos comprender que, a la hora de hablar de la inclusión laboral, esta no solo implica el poder trabajar en sí, sino también la inclusión a la hora de la búsqueda de personal por parte de las empresas que desean construir una imagen organizacional inclusiva. Donde las áreas de los Recursos Humanos a la hora de realizar dicho proceso de búsqueda deben adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad.

## **MARCO INVESTIGATIVO**

En el marco investigativo utilizaremos técnicas cualitativas como cuantitativas. En base a la información del marco teórico designaremos las consignas a utilizar en este. Realizando entrevistas y encuestas relacionadas al clima laboral empresarial.

## **CAPITULO IV. ANALISIS DE LA MUESTRA DE CAMPO**

En este capítulo analizaremos los acercamientos a campo los cuales consistieron en encuestas a las personas en general y entrevistas a empleadores de personas con discapacidad. Realizando preguntas en la encuesta del conocimiento general acerca de la integración y como creen que afecta estas personas al clima y al desarrollo del trabajo, en el caso de las entrevistas se realizaran preguntas en profundidad para analizar el desarrollo de estas personas dentro de las organizaciones, analizando los diferentes puntos de vista, tanto interno como externo sobre la situación de inclusión de personas con discapacidad.

### **Entrevista a Empleador**

JORGE BENVENASTE

Director de personal de la Municipalidad de San Fernando

**¿Cuánto tiempo hace que se contrata a personas con discapacidad?**

Hay una ley nacional provincial que establece un porcentaje de personal de discapacidad, que si no me equivoco es del 3% del personal de la planta, lo cual es relativo, porque el hecho de que tenga una discapacidad no implica que sea impedimento para ingresar a la función pública.

**¿Cuál fue el motivo por el cual se decidió incorporar a estas personas?**

Debido a la ley y las normas que regulan el trabajo de personas con discapacidad.

**¿Qué tipo de discapacidad tienen las personas que, actualmente, se encuentran trabajando?**

Había distintos tipos de personas con discapacidad, recuerdo que teníamos al encargado de la ART que le faltaba una extremidad, la cual era el brazo; teníamos personal Hipoacúsico, sordos, la cuales estaban en decretos; un jugador de básquet se encontraba en la zona de deportes ya que participo en la selección argentina siendo sordomudo. La discapacidad no da el lugar del trabajo sino sus diferentes capacidades y habilidades les brindaban el puesto.

**¿Cómo es el método o herramienta que utilizan para que se acerquen las personas con discapacidad a buscar empleo?**

Como todos, se presentan un curriculum con la diferencia que las personas con discapacidad Debían adjuntar su certificado de discapacidad. Teníamos seleccionados a las personas con discapacidad y se dirigían a las diferentes áreas, por ejemplo, había un abogado que le faltaba una pierna la cual se localizó en el área de legales y de ahí el área se encargaba de darle la incorporación.

**¿Se realizan cambios en las descripciones de puestos?**

Generalmente no era necesaria la adaptación del puesto, solo se los capacitaba en lo necesario.

**¿De qué manera evalúan sus conocimientos, competencias, habilidades?**

Era el mismo criterio para todos por igual, su puntualidad, presencialidad, si faltaba o no, teníamos un estatuto municipal y ahí están las normativas de las distintas modalidades

**¿Evalúan su desempeño? ¿Cómo lo hacen?**

Si, se determinaban objetivos anuales, de acuerdo con estos objetivos se evalúa al personal, a todos por igual.

**¿Se despidió a algún empleado con discapacidad? ¿Cómo lo hizo?**

No, que yo recuerde no hubo la necesidad de despedir a nadie, salvo que dejara de venir a trabajar que se considera abandono de servicio.

**¿Cómo se le comunica al empleado con discapacidad la extinción de la relación laboral?**

Al igual que a toda persona, pero no hubo necesidad.

**¿Se produjo alguna renuncia por parte de un empleado con discapacidad? ¿Cuál fue el motivo de esta?**

No, ninguna, valoraban mucho el espacio de trabajo que se les brindaba.

**¿Ves un mayor compromiso en aquellas personas con discapacidad en el trabajo?**

Había casos que el compromiso era mayor con respecto al trabajo y sus compañeros.

**¿Sentís que aportaban de manera favorable al clima/ambiente laboral?**

Generaban un clima de trabajo diferente al que se ve en la cotidianeidad, un clima de aceptación y tolerancia hacia los compañeros.

**¿Cómo se comportan los clientes al ver una persona con discapacidad?**

Por parte de los clientes no tuve nunca una queja de este tipo de personas. Hay casos en los que este tipo de personas tienen más capacidades que alguno que hacía años que trabajaba ahí.

Había un caso de un chico con retraso madurativo lo que generaba cierta dependencia ya que algunas actividades no podían realizar y sus familiares cada tanto venían a ver sus avances y como se sentían en el trabajo, lo que tiene que pasar es que le tiene que gustar el lugar de trabajo.

**Conclusión:** Como podemos apreciar en la entrevista realizada, la Ley cumple con su función de integración ya que esta organización cumple con el cupo estimado logrando la integración.

A su vez podremos destacar como los empleados con discapacidad mencionados cumplen sus roles de manera eficiente ya que se presenta la situación de 0 despidos y el clima laboral es favorable para estos ya que tampoco se encuentran renunciados. Como dijo el encuestado podremos notar que las capacidades de las personas con discapacidad no se ven limitadas por estas, recalcando que algunas son mas productivas o capaces que empleados que se encuentran hace tiempo en la organización.

Logrando el objetivo de Indagar acerca de los modos de evaluación de desempeño de las personas con discapacidad y el de Identificar si existen diferencias en los procesos de reclutamiento y selección del personal discapacitado los cuales se ven cumplidos ya que la información necesaria la brindara la investigación y la veremos reflejada en la entrevista en base a hechos reales que aporta el entrevistado. }

## **Encuesta**

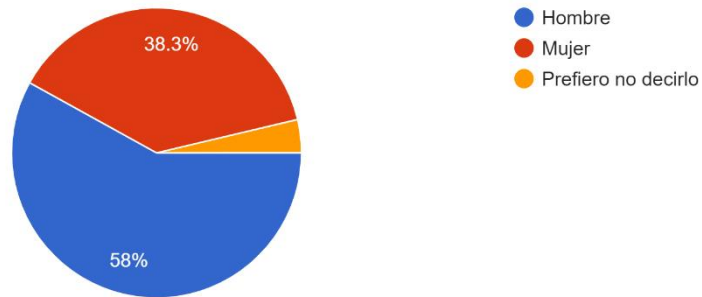
A continuación, se realiza un análisis detallado de las encuestas que se complementaran a su vez con cuadros y gráficos comparativos que surjan de ellas.

En esta encuesta se dio la posibilidad de responder anónimamente y también se realizaron preguntas de forma cerradas y de forma abiertas en donde se brindó la posibilidad de escribir una opinión. Esta fue creada con la aplicación online Formularios de Google y se compartió a través de las redes sociales de Instagram y WhatsApp lo que permitió llegar a diferentes rangos etarios, y lograr una gran variedad de respuestas de manera inmediata.

Debajo de cada pregunta se observará el grafico que nos muestra los porcentajes obtenidos y debajo de los mismos se detallará una pequeña conclusión perteneciente a la pregunta formulada.

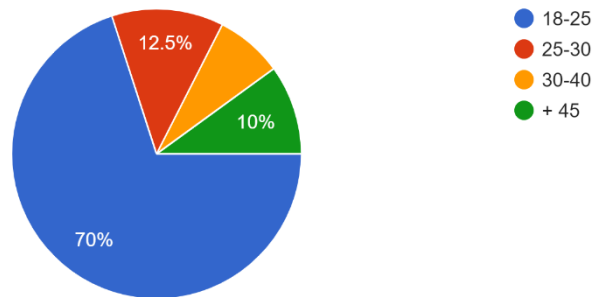
### ¿Sexo?

81 respuestas



### ¿Edad?

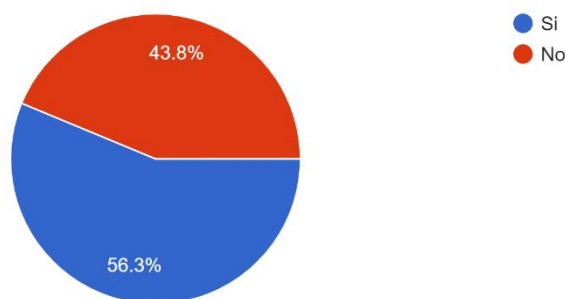
80 respuestas



**Conclusión:** Podemos apreciar que la encuesta esta influenciada por mi circulo social, el cual se centra en personas de ambos sexos de entre 18 a 25 años de edad, donde en su mayoría trabajan, datos algo irrelevantes en la investigación ya que en esta se medirá el nivel de concientización y conocimiento acerca de las personas con discapacidad.

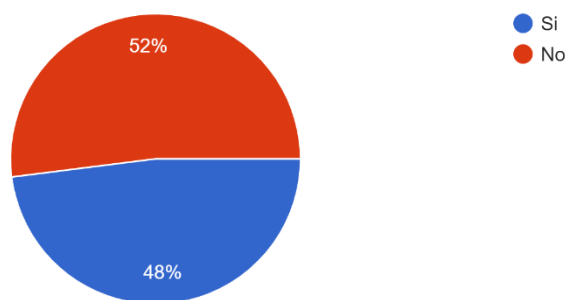
¿Tenés algún familiar o conocido con discapacidad?

80 respuestas



Si tu respuesta fue "Si", ¿Trabaja o ha trabajado?

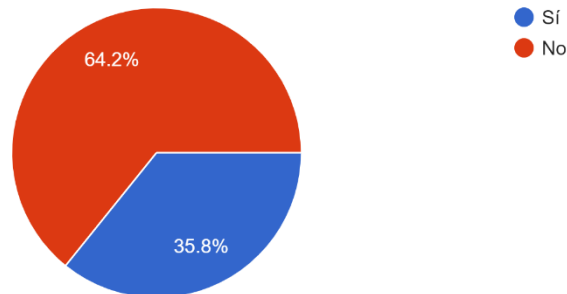
50 respuestas



**Conclusión:** En estos gráficos podremos apreciar que hay una gran cantidad de personas las cuales cuentan con familiares o conocidos con algún tipo de discapacidad, lo que sorprende de estas, es que nos encontramos con un 52% de personas con discapacidad las cuales se encuentran desocupados y tampoco tuvieron un trabajo.

¿Tenés conocimiento acerca de la Ley de integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral?

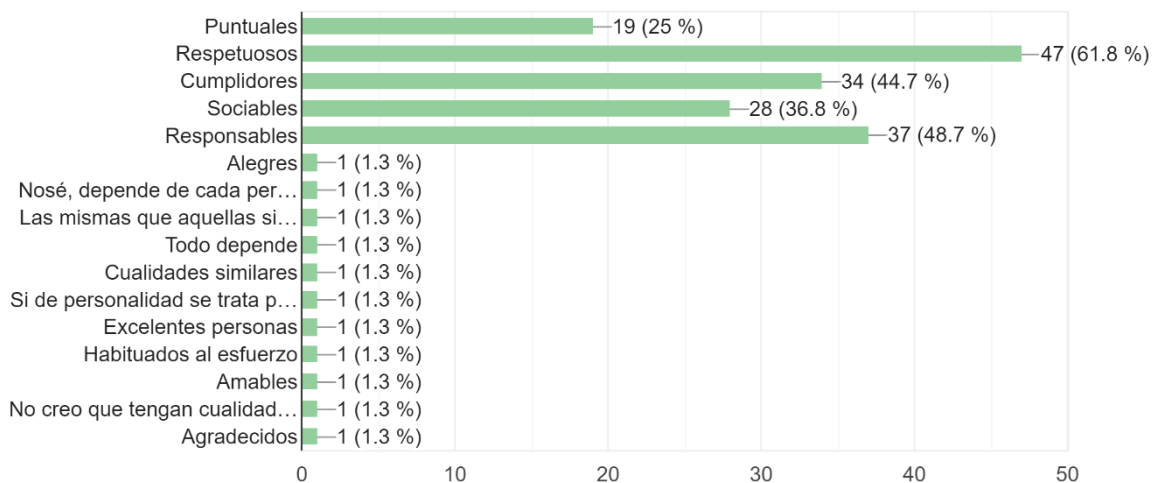
81 respuestas



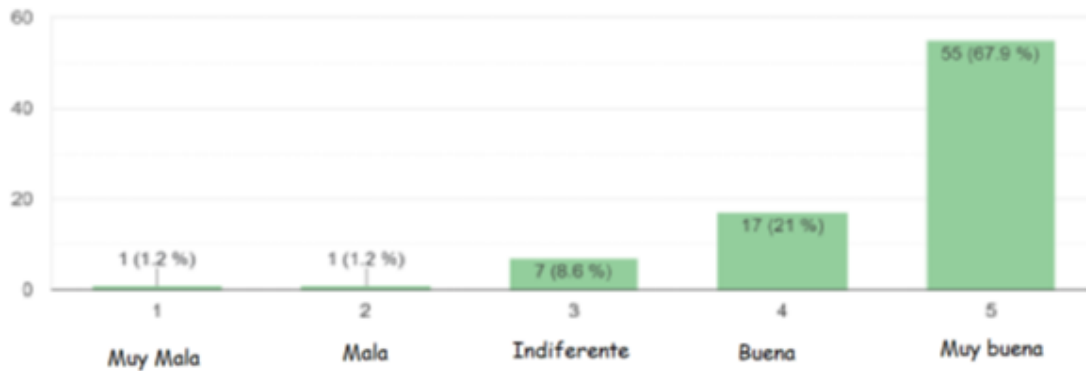
**Conclusión:** Este grafico sorprende la cantidad de entrevistados que desconocen de la ley de integración, teniendo en cuenta que un 56.3% tienen algún conocido o familiar con discapacidad, un 64.2% del total de las personas entrevistadas desconocen de los derechos que son inherentes a estas personas, haciendo evidente la necesidad del cumplimiento del objetivo de Concientizar la Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con discapacidades y su derecho al trabajo.

¿Qué cualidades creés que tienen las personas con discapacidad, con respecto a las que no?

76 respuestas



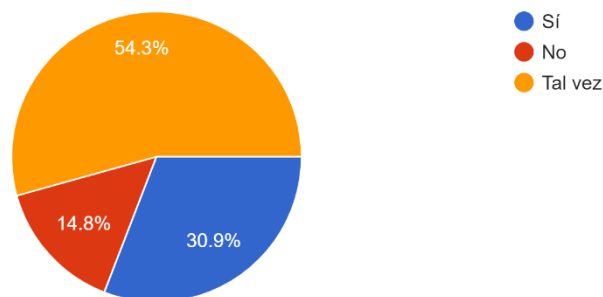
¿Cuál cree usted que es la imagen de una organización que contrata personas con discapacidad?



**Conclusión:** Teniendo en cuenta el anonimato de la encuesta se puede apreciar que la imagen reflejada por las personas con discapacidad es positiva por ende favorable para las empresas, generando así una imagen positiva de las empresas que contratan a estas. En general se puede apreciar una aceptación por parte de los encuestados hacia las organizaciones empleadoras de personas con discapacidad, promoviendo positivamente la imagen de estas.

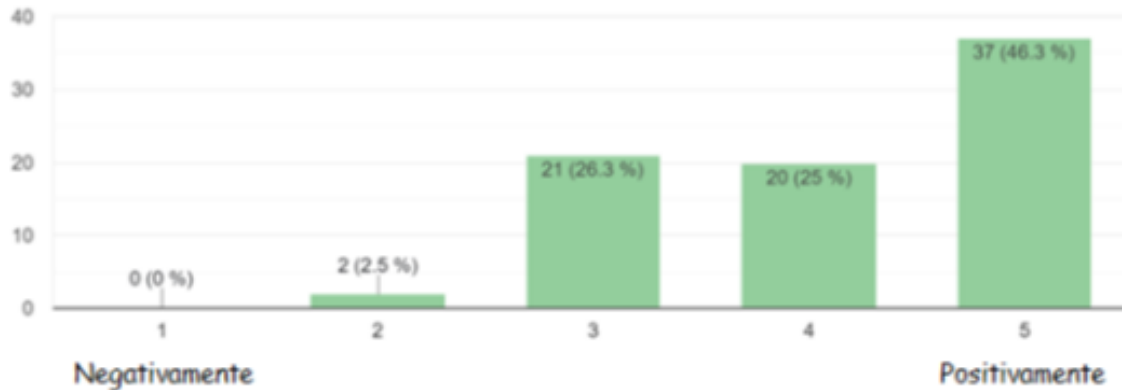
¿Crees que las personas con discapacidad son igual de capaces de realizar las tareas de personas sin discapacidad?

81 respuestas



**Conclusión:** Como podemos observar, la mayoría de las personas encuestadas desconocen acerca de las capacidades de realizar trabajos por parte de las personas con discapacidades en igual condiciones que las demás personas.

¿Como consideras que las personas con discapacidad pueden afectar al clima laboral?



**Conclusión:** A pesar del anonimato de la encuesta, donde los participantes podían expresar su opinión libremente y sin prejuicios, pudimos observar justamente lo que planteamos al comienzo de la investigación en donde el prejuicio y concepto sobre las personas con discapacidad fue evolucionando positivamente a lo largo de los años, y en esta encuesta nos da la certeza de dicho planteo.

Dentro del rango de edades laborales, las encuestas dieron a resaltar la falta de conocimiento del tema planteado, evidenciando así la importancia de la concientización, el hecho de que aquellas personas que cuentan con conocidos o familiares con discapacidad y su falta de conocimiento acerca de la integración es un tema para resaltar, ya que en su realidad debería de estar más presente la integración en el trabajo.

Pudimos observar estadísticamente que, de todos los encuestados solo contamos con un 56.3% de personas con conocidos con algún tipo de discapacidad, las cuales de ellas solo un 48% poseen un trabajo. Dicho porcentaje refleja la dificultad de las personas con discapacidad a la hora de adquirir un trabajo, ya que en nuestras estadísticas podemos observar un 52% de conocidos con algún tipo de discapacidad que no trabajan.

# CAPITULO V

## RESULTADO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En base a los estudios realizados se puede corroborar la hipótesis, siendo esta, La incorporación de personas con algún tipo de discapacidad en las empresas genera beneficios tanto organizacionales como personales ya que, al integrar personas con discapacidad en el entorno laboral, estas generan una imagen positiva de la organización, contribuye al sentimiento de pertenencia, aumentando la competitividad y mejorando el capital humano de la organización.

Sin dejar de lado los beneficios personales que trae aparejado el poder contar con un trabajo para las personas con discapacidad generando autosuperación, sentimiento de pertenencia, objetivos, motivación, entre otras cualidades que se le aportan al contar con un trabajo.

Se puede decir que esta investigación cumplió con los objetivos establecidos los cuales eran:

Descubrir las ventajas que proveen las personas con discapacidades al ambiente laboral.; Contribuir a la difusión de los datos estadísticos sobre personas con discapacidad en Argentina.; Concientizar la Responsabilidad Social Empresaria frente a la necesidad de inclusión de personas con discapacidades y su derecho al trabajo.; Identificar si existen diferencias en los procesos de reclutamiento y selección del personal discapacitado; Indagar acerca de los modos de evaluación de desempeño de las personas con discapacidad.; Identificar el nivel de integración de las empresas en Argentina.

Habiéndose cumplido durante la investigación manera que se ven reflejadas las ventajas que traen aparejadas la contratación de personas con discapacidad, mejorando la imagen de la organización y su competitividad. Habiendo difundido los datos estadísticos acerca de la integración gracias al INDEC, el cual es el organismo encargado de recopilar los datos, y mediante la encuesta vemos reflejada la importancia de la concientización de la inclusión ya que se observa una falta de conocimiento de los temas planeados por la investigación.

Cumpliendo así con los objetivos generales, Para poder proceder con los objetivos específicos los cuales se vieron realizados ya que pudimos identificar la diferencia en los procesos de reclutamiento de manera teórica como práctica gracias a la encuesta en profundidad realizada, la cual nos brindo el cumplimiento de otro objetivo ya que descubrimos los métodos de evaluación de desempeño de las personas con discapacidad las cuales son evaluadas de igual manera que aquellas que no padecen una discapacidad. Y para identificar el nivel de integración de las empresas no sirvió la investigación de las leyes que regulan a las personas con discapacidad y los datos estadísticos para visualizar cuantas personas con discapacidad cuentan con un empleo en argentina.

Cuando hablamos de discapacidad debemos distinguir el entorno social y pensar si la discapacidad le imposibilita la realización de tareas con normalidad o su entorno es quien lo está afectando. Dando así a entender que la discapacidad es un conjunto de afecciones de la salud como del entorno social, el cual brinda una definición de discapacidad que ha sufrido cambios, evolucionando ideas y conceptos. Estos ideas y conceptos entendían que la discapacidad era un atributo de la persona que la padecía debido a su deficiencia o problema de salud, dando en el resultado que, debido a los factores que presentan las personas se encuentran en inferioridad de oportunidades si su entorno atenta contra estas.

Entendiendo que dos personas con mismas cualidades de deficiencias se encuentren con la diferencia que una no cuente con una discapacidad gracias a la adaptación de esta en la sociedad. Dando a entender que no sería correcto hablar de “discapacitados” si no que de “situaciones que discapacitan” o de “persona con discapacidad”. Con los procedimientos necesarios adecuados a las capacidades de estas, se podrían desarrollar con total normalidad en el entorno laboral y social, siendo este más solidario y accesible.

Dándonos para concluir el gran aporte personal que otorgo esta investigación, dando una mirada más analítica sobre la inclusión y como se debe de realizar, entendiendo que es un proceso largo el cual está en marcha, pero le falta desarrollo aún.

## BIBLIOGRAFIA

- [https://www.oracle.com/lad/human-capital-management/diversity-and-inclusion/report/?source=:ad:pas:go:dg:a\\_lad:71700000098388281-58700007952416116-p72329638811:RC\\_WWMK220512P00056:MainAd&gclid=CjwKCAjwv4SaBhBPEiwA9YzZvKvzGImi65\\_7KBjK1WCYEN0EPqwe6j-6Q54mQUYh3QEhMSypoVFfqRoCS0IQAvD\\_BwE&gclsrc=aw.ds](https://www.oracle.com/lad/human-capital-management/diversity-and-inclusion/report/?source=:ad:pas:go:dg:a_lad:71700000098388281-58700007952416116-p72329638811:RC_WWMK220512P00056:MainAd&gclid=CjwKCAjwv4SaBhBPEiwA9YzZvKvzGImi65_7KBjK1WCYEN0EPqwe6j-6Q54mQUYh3QEhMSypoVFfqRoCS0IQAvD_BwE&gclsrc=aw.ds)
- <https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- [https://porigualmas.org/290-cu-les-son-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-argentina/?gclid=CjwKCAjwv4SaBhBPEiwA9YzZvL4XwB-bwfiHk-x8DoVt7WGgrYp-OfiHL3ELBoJqOuEPx-MZ8OI5LxoC3fYQAvD\\_BwE](https://porigualmas.org/290-cu-les-son-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-en-argentina/?gclid=CjwKCAjwv4SaBhBPEiwA9YzZvL4XwB-bwfiHk-x8DoVt7WGgrYp-OfiHL3ELBoJqOuEPx-MZ8OI5LxoC3fYQAvD_BwE)
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Mundial\\_de\\_la\\_Salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,mental%20y%20social%2C%20y%20no](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Mundial_de_la_Salud#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,mental%20y%20social%2C%20y%20no)
- <https://dle.rae.es/discapacidad>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/texact.htm#:~:text=Art.,%2C%20social%2C%20educacional%20o%20laboral.>
- [https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=Una%20discapacidad%20es%20una%20afecci%C3%B3n,\(restricciones%20a%20la%20participaci%C3%B3n\).](https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#:~:text=Una%20discapacidad%20es%20una%20afecci%C3%B3n,(restricciones%20a%20la%20participaci%C3%B3n).)
- [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe\\_del\\_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad\\_CIF.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf)
- <https://www.rals.org.ar/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad/>
- [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio\\_discapacidad\\_12\\_18.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/estudio_discapacidad_12_18.pdf)

- <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo>
- <https://www.uba.ar/derechoshumanos/noticia.php?id=18&idn=148>
- <https://www.studocu.com/es-mx/document/preparatoria-unam/derecho/unidad-1-introduccion-a-la-administracion-moderna-de-rh/20193577>
- <https://www.incluyeme.com/ventajas-y-beneficios-de-contratar-a-personas-con-discapacidad/?reload=572511>
- <https://www.congreso.gob.ar/constitucionParte1Cap1.php>

## ANEXO

### Entrevista a Empleadores

¿Cuánto tiempo hace que se contrata a personas con discapacidad?

¿Cuál fue el motivo por el cual se decidió incorporar a estas personas?

¿Qué tipo de discapacidad tienen las personas que, actualmente, se encuentran trabajando?

¿Cómo es el método o herramienta que utilizan para que se acerquen las personas con discapacidad a buscar empleo?

¿Se realizan cambios en las descripciones de puestos?

¿De qué manera evalúan sus conocimientos, competencias, habilidades?

¿Evalúan su desempeño? ¿Cómo lo hacen?

¿Se despidió a algún empleado con discapacidad? ¿Cómo lo hizo?

¿Cómo se le comunica al empleado con discapacidad la extinción de la relación laboral?

¿Se produjo alguna renuncia por parte de un empleado con discapacidad? ¿Cuál fue el motivo de esta?

¿Ves un mayor compromiso en aquellas personas con discapacidad en el trabajo?

¿Sentís que aportaban de manera favorable al clima/ambiente laboral?

¿Cómo se comportan los clientes al ver una persona con discapacidad?

## Encuesta

### HOJA DE RUTA

Enlace:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSckdiggQxIly7fPGMA\\_EkjdAKV9AtvcufE\\_FNHrT218BnhGYw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSckdiggQxIly7fPGMA_EkjdAKV9AtvcufE_FNHrT218BnhGYw/viewform?usp=sf_link)

- ¿Sexo?
  - Hombre
  - Mujer
  - Prefiero no decirlo
- ¿Edad?
  - 18-25
  - 25-30
  - 30-40
  - + 45
- ¿Tenes conocimiento acerca de la Ley de integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral?
  - Si
  - No
- ¿Tenes algún familiar o conocido con discapacidad?
  - Si
  - No
- Si tu respuesta fue "Si", ¿Trabaja?
  - Si
  - No

- ¿Qué cualidades crees que tienen las personas con discapacidad, con respecto a las que no?
  - Puntuales
  - Respetuosos
  - Cumplidores
  - Sociables
  - Responsables
- ¿Cuál cree usted que es la imagen de una organización que contrata personas con discapacidad? (rango de 1-5)
  - Mala
  - Buena
- ¿Crees que las personas con discapacidad son igual de capaces de realizar las tareas de personas sin discapacidad?
  - Si
  - No
  - Tal vez
- ¿Como consideras que las personas con discapacidad pueden afectar al clima laboral? (escala de 1-5, siendo 1 Negativamente y 5 Positivamente)
  - Negativamente
  - Positivamente

## Certificado de Discapacidad

Certificado Único de Discapacidad

Número de Certificado

Fecha de emisión

Fecha de vencimiento

Emitido por

Agencia Nacional de Discapacidad

Nombre

Apellido

Documento

Fecha de Nacimiento

Acompañante

Certificado Único de Discapacidad

Agencia Nacional de Discapacidad