

Diagnostic map of the labor insertion of people with disabilities in Mar del Plata: an exploratory study

Artigas, María Velia, Doctora en Psicología ¹, Onaine, Adolfo Eduardo, Doctor en Ingeniería Industrial ² y Santille, Luciana Soledad, Ingeniera Industrial ³

^{1,2,3} *Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, martigas@fi.mdp.edu.ar, aeonaine@fi.mdp.edu.ar, lsantille@fi.mdp.edu.ar*

Abstract: *The objective of this work is to elaborate a diagnostic map on the labor insertion of people with disabilities (PCD) in the city of Mar del Plata. This is a descriptive study that uses a non-experimental, selective and cross-sectional research design. The article focuses on workers from public and private organizations and engineering students from the city of Mar del Plata (N= 252). For data collection, semi-structured questionnaires are used, with closed questions with a multiple choice option and open questions. In the data analysis, descriptive statistics and analysis by discourse categories are applied to interpret the responses. When analyzing the results, it can be highlighted that the impact of the labor insertion of PWDs improves CSR, organizational culture and reputation, and in addition, it is observed that structural barriers, lack of information and disinterest on the part of companies when hiring PWDs predominate.*

Keywords: *People with Disabilities - labor insertion - public organizations - private organizations - engineering.*

Mapa diagnóstico de la inserción laboral de personas con discapacidad en Mar del Plata: un estudio exploratorio

Artigas, María Velia, Doctora en Psicología ¹, Onaine, Adolfo Eduardo, Doctor en Ingeniería Industrial ² y Santille, Luciana Soledad, Ingeniera Industrial ³
^{1,2,3} Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina, mvartigas@fi.mdp.edu.ar, aeonaine@fi.mdp.edu.ar, lsantille@fi.mdp.edu.ar

Resumen: El objetivo de este trabajo es elaborar un mapa de diagnóstico sobre la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Mar del Plata. Se trata de un estudio descriptivo que utiliza un diseño de investigación no experimental, selectivo y transversal. El artículo se centra en trabajadores de organismos públicos y privados y estudiantes de ingeniería de la ciudad de Mar del Plata (N= 252). Para la recolección de datos se utilizan cuestionarios semiestructurados, con preguntas cerradas con opción de respuesta múltiple y preguntas abiertas. En el análisis de los datos se aplican estadística descriptiva y análisis por categorías del discurso para interpretar las respuestas. Al analizar los resultados se puede destacar que el impacto de la inserción laboral de PCD mejora la RSE, cultura organizacional y reputación, y además, se observa que predominan barreras estructurales, falta de información y desinterés por parte de las empresas al momento de contratar PCD.

Palabras clave: Personas con Discapacidad - inserción laboral - organizaciones públicas- organizaciones privadas - ingeniería.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones están sufriendo cambios en cuanto a sus modalidades de trabajo con personas [1, 2 y 3]. Algunas líneas de estudio fundamentan este hecho en transformaciones externas, por ejemplo, la globalización, el acceso a la información, el advenimiento de las redes sociales como canales comunicacionales que impactan en el balance entre la vida pública y privada de los colaboradores [1]. Otros establecen que las dinámicas entre las organizaciones sufren un impacto que se origina en lugares desconocidos donde el modo de vincularse cambia constantemente como una consecuencia directa de la globalización [2].

Si se pudieran listar los cambios, uno es el modo en que las organizaciones se están vinculando con las diferencias. Se comienza a estudiar las diferencias generacionales dado que conviven distintas generaciones, cada una con sus características, en un mismo ambiente laboral [4]. Con respecto a diferencias en equidad de género, si bien hay estudios desde mediados del siglo XX, en los últimos años se visualiza un marcado interés al respecto en lo que concierne a políticas de la gerencia organizacional. La inserción en las organizaciones de las personas con discapacidad (PCD) son objeto de investigaciones de modo reciente [5, 6 y 7]. En ese sentido, se considera relevante el estudio de las diferencias a nivel

organizacional, y en particular de las PCD. Con ese objetivo se avanza con este artículo que propone elaborar un mapa de diagnóstico sobre dicho sector en la ciudad de Mar del Plata.

II. CONTEXTUALIZACIÓN

A continuación, se presentan definiciones, normativas y una contextualización de la temática.

Definición de PCD

De acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las PCD [8], se define que “incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo”. Indicando que “al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”. La definición de este término está en constante cambio considerándose hoy como resultante de la “interacción entre las Personas con Discapacidad (PCD) y la sociedad”. Por lo tanto, la discapacidad consiste en las barreras físicas y actitudinales que impiden la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás [9].

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud [10] discapacidad es:

Toda limitación en la actividad y restricción en la participación, originada en la interacción entre la persona con una condición de salud y los factores contextuales (entorno físico, humano, actitudinal y sociopolítico), para desenvolverse en su vida cotidiana, dentro de su entorno físico y social, según su sexo y edad (p. 14).

Asimismo, el concepto de discapacidad evoluciona en función de las barreras del entorno que impone una sociedad específica. Sin embargo, existen distintos tipos de discapacidad que están definidas por el Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) del Ministerio de Salud de la Nación Argentina [11], que se definen a continuación:

Discapacidad intelectual: deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras.

Discapacidad psicosocial: deficiencias o trastornos del comportamiento, del razonamiento, y de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí misma, y sobre los demás.

Discapacidad motora: deficiencias o limitaciones en las funciones motoras, la postura, o en uno o más miembros del cuerpo; la ausencia total de estos (amputación); disminución de la motricidad (paresias); o falta de sensibilidad y movilidad (plejías).

Discapacidad sensorial visual: deficiencias, defectos, o carencia de la visión. Este tipo de discapacidad abarca las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso.

Discapacidad sensorial auditiva: deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas. El déficit en la función auditiva se denomina “hipoacusia” y la deficiencia grave o total “sordera”.

Discapacidad visceral: deficiencia, limitación, o daño de la función o estructura de uno o más órganos internos, lo que le dificulta el desarrollo de su vida cotidiana. Puede afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, y otros.

Los distintos tipos de discapacidad se clasifican en transitoria o permanente. Las primeras, refieren a aquellas que mediante rehabilitación y tratamiento pueden ser tratadas hasta llegar a su cura, mientras que las otras no [11].

Contexto sobre la inserción laboral de PCD

Para presentar la situación de la inserción laboral de las PCD se realiza un breve resumen del estado del arte a nivel latinoamericano y argentino.

En Latinoamérica, si bien cada país tiene regulaciones propias, que se aplican en mayor o menor medida dependiendo de cada caso, se puede destacar la creación de una Red Mundial de Empresas y Discapacidad por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta red se forma por empleadores de empresas globales, redes empresariales nacionales por la discapacidad y ONG que promueven la inclusión de PCD en los ámbitos laborales [12]. El objetivo que persiguen este tipo de redes es el de concientizar basándose en buenas prácticas y políticas de inclusión laboral. Países como Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Paraguay, Perú y Uruguay han logrado buenas experiencias realizadas a través de dichas redes, las cuales han promovido la igualdad de oportunidades y derechos, colaborando con las empresas por medio de protocolos y manuales. Esto ha generado mayor eficiencia y un aumento considerable de PCD en los procesos de inclusión laboral [12]. Como resultado de estas experiencias, se concluye que hay un aumento en la productividad, mejora en el posicionamiento de la empresa (responsabilidad social), mejor clima laboral y, además, se observa que las PCD influyen de forma positiva en la economía de estos países [12].

Por su parte, en Argentina, existen diferentes organizaciones que se dedican a dar visibilidad a las PCD, a brindar contención y ayuda. Dentro de las organizaciones existen redes, asociaciones, fundaciones, ONG, clubes, entre otras. Además, en el país, existen una serie de regulaciones y normativas sobre inserción laboral de PCD. La Ley N° 22.431 de Sistemas de

Protección Integral de los Discapacitados [13] promulgada en 1981 fue la primera en introducir a la discapacidad en el marco legal argentino. Algunos de sus puntos más destacados residen en el Artículo 8° que establece: “El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal” [5, 14 y 15]. Posteriormente, en el año 2003, se sancionó la Ley N° 25.689 [16], que extiende dicha obligación a los tres poderes que constituyen el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. En el Artículo 9° establece que el desempeño de la tarea por parte de la PCD “deberá ser fiscalizado por el Ministerio de Trabajo”. Este artículo es fundamental, ya que toda organización privada que funcione como proveedor del estado, ya sea de un bien o servicio, debe emplear en su nómina a PCD, y queda explicitado que también el mismo Estado debería efectuar dicho control, para garantizar su cumplimiento. Además, se establecen igualdad de derechos y de obligaciones, entre PCD y sin ella, lo se expresa en el Artículo 10°. Señala que las personas con discapacidad “gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación aplicable prevé para el trabajador normal”. También existen otras leyes, de anterior sanción, por medio de las cuales se establece entre sus artículos que las autoridades competentes deben adoptar medidas para proporcionar formación profesional a PCD y promover oportunidades de empleo en el mercado regular laboral, proporcionando igualdad de oportunidades entre las PCD y los trabajadores en general [17]. En 2001, respecto a la acreditación de la discapacidad en todo el territorio nacional se crea y sanciona un instrumento denominado Certificado Único de Discapacidad (CUD) mediante la Ley N° 25.504 que es expedido por el Ministerio de Salud de la Nación [18]. En 2013, se puede mencionar la Ley N° 26.816, la cual entró en vigencia a partir de febrero de ese año, a través de la cual se crea el Régimen Federal de Empleo Protegido Para Personas con Discapacidad [19]. Esta ley significa un progreso en la consecución de los objetivos diseñados por la Ley N° 22.431 y tiene como finalidad “promover el desarrollo laboral de las PCD mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado” e “Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad”. Además, existen distintos programas que promueven la inserción laboral de PCD y brindan beneficios o ayudas económicas a las empresas y empleados que se comprometen en desarrollar los mismos. Para que la empresa pueda acceder a estos beneficios o a los programas del MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), las PCD deben obtener su CUD (Certificado

Único de Discapacidad) que avala la discapacidad de esa persona propiamente dicho [20].

Si nos referimos a estadísticas, podemos mencionar que en Argentina, el 13% de la población tiene algún tipo de discapacidad según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010 [15], condición que implica desigualdades en la participación social de este conjunto. Respecto al acceso al empleo, las PCD que trabajan (60%) son menos que aquellas que cuentan con empleos en la población total (72%) [21]. En Mar del Plata, el Reporte de Discapacidad de la Municipalidad de General Pueyrredon (MGP) del año 2020, indica que mientras en Argentina las PCD que poseen CUD representan el 3% de la población, la cobertura de este certificado en la ciudad asciende al 4% (es decir, 28.189 personas tienen el CUD). El reporte también muestra que de la población que posee CUD el 86% de las personas no trabajan, aunque el 18% manifestó que quisiera trabajar (población que se considera desempleada). Del 14% de la población de PCD que trabaja, el 8% lo hace en relación de dependencia, el 5% es autónomo y el 1% realiza trabajos esporádicos [22].

III. METODOLOGÍA

En relación a la metodología empleada para este trabajo se sigue a Sampieri, Collado y Lucio (2010) que determina la siguiente clasificación:

Tipo de estudio: Se trata de un estudio descriptivo.

Diseño: De acuerdo con la tipología desarrollada para el estudio se utiliza un diseño de investigación no experimental, selectivo y transversal.

Unidad de análisis: El artículo se centra en trabajadores de organismos públicos y privados y estudiantes de ingeniería de la ciudad de Mar del Plata.

Población: Los trabajadores de organizaciones públicas y privadas.

Se utilizan las siguientes muestras:

- una compuesta por referentes de organizaciones privadas (N=45),
- una compuesta por referentes de organizaciones públicas (N=9),
- graduados ingenieros (N=33),
- estudiantes de ingeniería (N=144),
- trabajadores con discapacidades (N=20).

Entonces, el número total de encuestados es de 252 personas. Cabe aclarar que el relevamiento de datos se concretó a través de estudiantes adscritos a la investigación en el marco del proyecto vigente del grupo. Parte de los datos obtenidos resultaron también insumos de dos trabajos finales de la carrera de ingeniería industrial [23 y 24].

El modelo exploratorio implementado toma como objeto de estudio a la inserción laboral de personas con discapacidad desde el área disciplinar de las ingenierías en el marco de las normativas vigentes a nivel nacional y provincial. Por lo tanto

este modelo incluye las visiones de las organizaciones públicas y privadas insertas en la ciudad de Mar del Plata, los estudiantes y profesionales graduados de la Facultad de Ingeniería - UNMdP, así como PCD pertenecientes a las respectivas muestras. Es decir, con las diferentes muestras se intenta dar cuenta de las visiones y percepciones de actores locales sobre la temática de inserción de PCD. Para tal objetivo, se usan cuestionarios semiestructurados, con preguntas cerradas con opción de respuesta múltiple y preguntas abiertas; en este segundo caso se realizan análisis por categorías [25] del discurso para interpretar las respuestas.

IV. RESULTADOS

Para poder cumplir con el objetivo planteado, se exponen los resultados de las encuestas realizadas.

Las personas indagadas, exceptuando la muestra de estudiantes de ingeniería, se desempeñan laboralmente en el ámbito tanto público como privado. El sector público está integrado por el 35,51% y el sector privado por el 64,49%. Otra clasificación posible es saber si pertenecen a los sectores servicios o manufactura; en el primer caso se encuentra que corresponde a servicios el 72,9% y a manufactura el 27,1%.

De las muestras de graduados en ingeniería, referentes de organizaciones públicas y referentes de organizaciones privadas, se encuentra que el tamaño¹ de las organizaciones es un 17,24% microempresas, un 28,74% pequeña, un 18,39% mediana y un 33,33% grande. No saben o no contestan un 2,3% de los encuestados.

Al preguntarles si tienen colegas/compañeros con discapacidad responden: un 37,65% afirma compartir con PCD, un 61,18% expresa no tenerlos y un 1,17% expone desconocer este dato. Del total de PCD se puede visualizar que están representados todos los tipos de discapacidades según la nomenclatura enunciada, con un predominio de la motora sobre la psicosocial, visceral, sensorial auditiva y sensorial visual. Con respecto a la misma muestra, las personas se desempeñan principalmente en puestos administrativos y operativos.

Consultados los graduados en ingeniería y los representantes de empresa privadas (gerentes o responsables de recursos humanos) respecto al tipo de barreras que creen que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD la visión es bastante dispar, ver Fig. 1.

¹ De acuerdo a la clasificación de SEPYME

¿Qué tipo de barreras cree que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD?

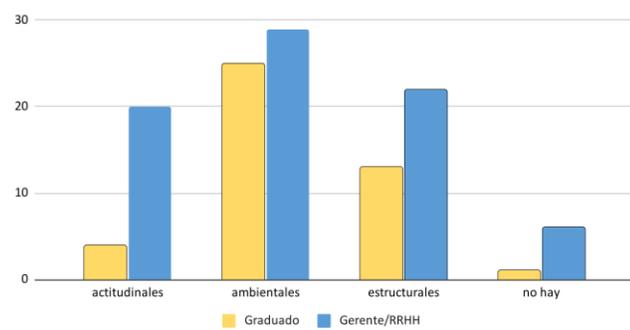


Figura 1: Tipo de barreras para contratar PCD

Cuando, se consulta sobre qué cambios a nivel organizacional creen que ocurrirían si se contratan PCD existiría una mayor concordancia, ver Fig. 2.

¿Qué cambios a nivel organizacional cree que ocurrirían si se contratan PCD?

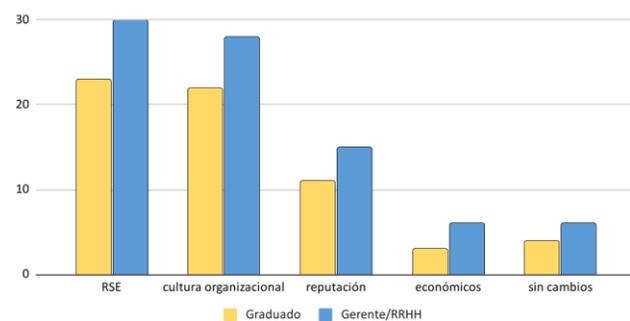


Figura 2: Cambios a nivel organizacional si se contratan PCD

Respecto a por qué creen que en la empresa no trabajan PCD, expresan los graduados en ingeniería principalmente desinterés y estructurales, mientras que para los responsables de empresas privadas predomina desinterés y falta de información, ver Fig. 3.

¿Por qué cree que en la empresa no trabajan PCD?

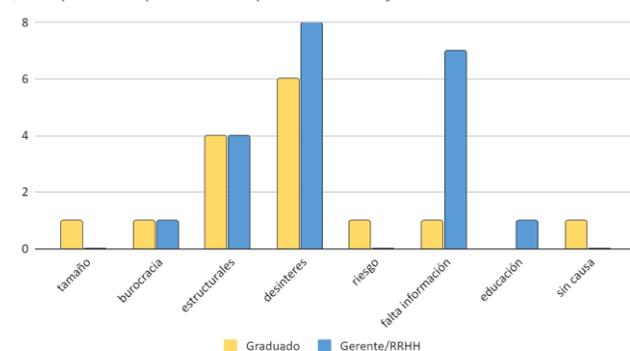


Figura 3: Causas de no emplear a PCD

Al grupo de graduados, se los indaga acerca de las causas que dicha muestra atribuye a las dificultades en la inserción de PCD. Este grupo de profesionales expone detallando sus pareceres sobre en qué se basaría esa dificultad.

Si se realiza un análisis del discurso, a nivel de su contenido, se visualiza que 18 profesionales tienen una visión ligada a cuestiones críticas con respecto al tema. Es decir, consideran que las responsabilidades de una deficiente o dificultosa inserción laboral están basadas en carencias de las organizaciones tales como: desconocimiento del tema, falta de accesibilidad, falta de redes de contactos, carencia de sistemas de apoyo, problemas de adecuación de los puestos, falta de formación, condiciones económico-sociales desfavorables, prejuicios, situación de exceso de demanda laboral y falta de empleo y de equidad en múltiples aspectos.

Realizando un análisis social hermenéutico, siguiendo la metodología del autor Ibáñez [25], dentro de la submuestra que tiene una percepción negativa, algunos de los ingenieros realizan críticas a sus organizaciones tales como: “es casi nula la inserción de PCD en mi trabajo”, “mi primo tiene Síndrome de Down, tiene 28 años y ni él ni sus amigos nunca han conseguido trabajo”, “las personas con discapacidad ya para salir de sus casa tienen obstáculos de todo tipo y más en las organizaciones”, “las instituciones educativas no están preparadas para las personas con discapacidad”.

Por otra parte, 10 de los ingenieros tienen una explicación positiva para la atribución causal de la dificultad en la inclusión, dado que ponen el acento en aspectos compensatorios tales como: las PCD tienen un desempeño igual a las que no tienen discapacidades, pueden realizar las mismas tareas (equidad), se hace hincapié en la formación. Otros no atribuyen directamente una responsabilidad a las empresas por esta dificultad en la inserción sino que lo explican apelando a que en el mercado laboral hay mucha competencia. Como la otra porción de la muestra, señala que puede haber buenos o malos desempeños con independencia de la condición de PCD.

Por último, hay una parte de la muestra que no tiene del todo clara su posición en cuanto a esta dificultad en la inserción de PCD, son 7 profesionales que consideran que depende: del grado y tipo de discapacidad que la persona posea, a la disposición para la superación personal y a las características del puesto laboral.

En relación al conocimiento de los posibles beneficios de contratar a PCD, se encuentra en los 5 primeros puestos de la muestra de referentes de organizaciones privadas que un 17,1% no está al tanto de ellos, un 16,3% expresa que aumenta la motivación del resto del personal, un 14% indica que mejora la reputación de la empresa, un 12,4% que mejora el trabajo en equipo y un 11,6% que mejora el clima laboral. Respecto a si cuentan actualmente con PCD contratado de 45 empresas, tan solo 7 tienen empleadas PCD, de las cuales sólo 1 declara haber tenido como inconveniente los tiempos de aprendizaje de dicho personal.

Contexto organizacional permeable a la inclusión de PCD

En líneas generales, si bien se puntualiza en que es necesario contar con las competencias específicas según cada puesto, según la muestra de representantes de organizaciones públicas, lo más relevante sería el conocimiento de herramientas informáticas y la adaptación a los grupos de trabajo por parte de la PCD. En 6 de las organizaciones públicas encuestadas (66.67%) no existe un área que se dedique a PCD y respecto a en qué áreas se podrían insertar no existe una preferencia.

En la muestra de trabajadores con discapacidad que se desempeñan en organizaciones públicas tienen un perfil marcado por una contratación permanente; la antigüedad supera los 10 años en el 45% de los casos; un 85% trabaja en modalidad presencial y el resto bimodal (presencial/virtual); el 60% trabaja entre 30 y 40 horas semanales y sólo un 20% lo hace en trabajos que le insumen más de 40 horas (empleo pleno). Mientras que un 15% indica que tiene otro empleo. En relación al desarrollo de carrera, el 95% expresa que tiene posibilidad de ascenso y un 80% considera que su empleo es acorde a su formación. Respecto al nivel de satisfacción salarial, como se muestra en la Fig. 4, existe un 85% que se considera de medianamente satisfecho a muy satisfecho.

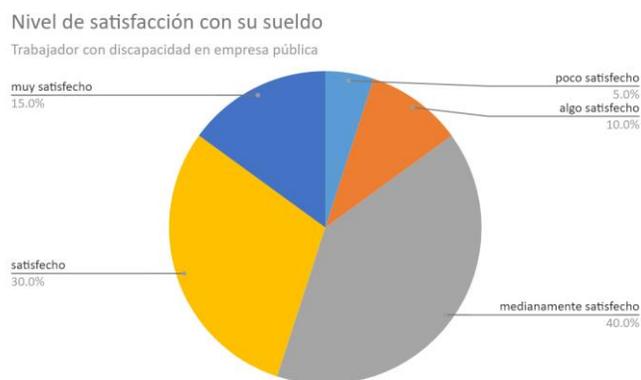


Figura 4: Nivel de satisfacción salarial de PCD en organizaciones públicas

Al consultar, en la muestra de referentes de empresas privadas, sobre si poseen una política de inclusión para PCD, 8 empresas (17,8%) responden que sí y 37 empresas (82,2%) responden que no. En cuanto a los motivos por cuales creen que no la tienen indican principalmente: infraestructura poco accesible (15%), falta de adecuación al puesto del trabajo en función del tipo de discapacidad (15%), desconocimiento acerca de cómo integrar a PCD (15%), cultura organizacional poco inclusiva (11%) y falta de selectores capacitados en el área de RRHH para aplicar un modelo de selección de PCD (11%).

Se desprende de los resultados:

- Un predominio de la discapacidad motora sobre el resto de las mismas. Si se deseara profundizar y explicar los motivos podría suponerse que se sostienen en la percepción que es el tipo de discapacidad que menos impacto podría tener en la parte operativa del puesto. Es decir, sólo requiere ajustar cuestiones

del layout y ergonomía del puesto. Sin embargo, si una organización quisiera comenzar una política de inclusión podría evaluar en primer lugar cuáles serían los requerimientos del puesto y luego contrastarlo con las competencias laborales de una PCD.

- Que se evidencia que las PCD se desempeñan principalmente en puestos administrativos y operativos. Esto pone de manifiesto los prejuicios al momento de contratar y promover a las PCD, dado que su nivel de instrucción puede no estar directamente relacionado con su puesto actual.

- Como barreras identificadas surge la desinformación y falta de interés, lo cual pone en evidencia una cultura organizacional poco inclusiva, identificada por las muestras de graduados en ingeniería y los representantes de empresa privadas (gerentes o responsables de recursos humanos). Por ello, se debería concientizar a la comunidad sobre los derechos de acceso al mercado laboral de una PCD. Pudiendo ser una de las causas del desinterés el temor por lo desconocido, lo cual se profundiza con el alto nivel de desocupación general.

- Que se debería contar con un área que trabaje esta problemática en las organizaciones públicas, que a pesar de estar obligadas por ley a cumplir con un cupo mínimo de PCD no se ve reflejado en los resultados. A pesar de ello, las personas que logran insertarse en estas organizaciones se consideran satisfechas respecto al desarrollo de carrera, al nivel de satisfacción salarial y expresan que su empleo es acorde a su formación.

- El escaso desarrollo de una política de inclusión para PCD en empresas privadas. Dado que más del 80% de los gerentes o responsables de recursos humanos responden que no poseen, este tema debería ser incluido en la agenda de las personas que toman decisiones con respecto a la gerencia del capital humano.

- La falta de profesionales capacitados en el área de RRHH para aplicar un modelo de selección de PCD capacitaciones en el tema.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, se concluye que los resultados obtenidos en la ciudad de Mar del Plata concuerdan con lo expresado por la OIT [12] respecto a que la inserción laboral de PCD produce un aumento en la productividad, mejora en el posicionamiento de la empresa (responsabilidad social), mejora el clima laboral e influye de forma positiva en la economía de la empresa y por lo tanto del país.

Las personas con discapacidad empleadas en organizaciones públicas expresan un grado de satisfacción elevado en relación a su salario y respecto a las posibilidades de promoción y desarrollo de carrera.

Las percepciones de los graduados de ingeniería mostrarían una opinión pesimista y crítica respecto a la inclusión laboral de PCD en las organizaciones en las cuales se desempeñan.

También se observa que predominan barreras estructurales, falta de información y desinterés por parte de las empresas al momento de contratar PCD, lo cual implicaría la necesidad de

implementar acciones de sensibilización y formación para que se revierta esta situación.

Si bien hay un marco regulatorio existente para la inserción laboral de personas con discapacidad se considera que tal vez no se esté cumplimentando dado la disparidad en los porcentajes respecto a la empleabilidad de las personas.

En trabajos futuros sería importante abordar el nivel de cumplimiento de la normativa vigente respecto al cupo laboral de PCD así como también el impacto que dicha inclusión genera en la organización.

REFERENCIAS

- [1] Filippi, Graciela. El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional- Cap. La psicología del trabajo en el futuro. El mundo de las organizaciones virtuales. 1° de. 2 a reimp. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 2003. pp. 81-92.
- [2] Gadow, Fabiana. Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio. Un mundo laboral global: ¿Arraigo, o movilidad? 1ªed. Buenos Aires: Granica, 2010. pp. 279-305.
- [3] Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. Gestión de personas en organizaciones innovadoras. Editorial: Granica, 2021.
- [4] Molinari, Paula. Turbulencia Generacional. 1a de. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial, 2011. Cap. 2 Cuatro generaciones, cuatro mentalidades. Cap. 3 Las generaciones en el trabajo, pp. 31-109.
- [5] Artigas, M.V.S.; Ceballos, S.; Delmonte, C.; Onaine, A.E.; Santille, L. S.; Zabaleta, O.G.; Pérez, J.A. Inserción laboral de personas con discapacidad: aproximaciones preliminares, en 5° Congreso Argentino de Ingeniería (CADI) y 11° Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería (CAEDI). 2021.
- [6] Meo, M. C.; Olthoff, C.; Onaine, A. E.; Artigas, M. V.: Percepciones sobre la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en Mar del Plata, en XV COINI 2022 – Congreso Internacional de Ingeniería Industrial – AACINI – Facultad de Ingeniería UNMDP, 7 al 12 de noviembre de 20022.
- [7] Artigas, M.V.; Ceballos, S.; Onaine, A. E.; Delmonte, C.,. El comportamiento organizacional y la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD): ¿Una relación posible?, en XV COINI 2022 – Congreso Internacional de Ingeniería Industrial – AACINI – Facultad de Ingeniería UNMDP, 7 al 12 de noviembre de 20022.
- [8] ONU. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 2006. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- [9] OMS. Rehabilitación basada en la comunidad. Ginebra. 2012.
- [10] Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001). Disponible en: https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf.
- [11] Derechos de las Personas con Discapacidad y Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) del Ministerio de Salud de la Nación Argentina. 2006.
- [12] OIT. Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad. Una perspectiva de cooperación Sur-Sur. Ginebra. 2017. pp. 1-55.
- [13] Ley N° 22.431. 1981. Sistema de protección integral de los discapacitados. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion#:~:text=Art%C3%ADculo%201%C2%B0%20%2D%20Instit%C3%BAyese%20por,neutralizar%20la%20desventaja%20que%20la>
- [14] Perez, J. A.; Risiglione, M. L.; Bava, E.; Duro, R. S.; Serrano, A. C.; Giribuela, W. A.; Artigas, M. V. Aspectos regulatorios versus acciones públicas y/o privadas para la inserción laboral de personas con discapacidad, en 5° Congreso Argentino de Ingeniería (CADI) y 11° Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería (CAEDI). 2021.
- [15] INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Serie C. Población con dificultad o limitación permanente, Buenos Aires.
- [16] Ley 25.689. 2003. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-81041/texto>
- [17] Ley 23462. 1986. Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23462-21988/texto>
- [18] Ley 25.504. 2001. Modificación de la Ley N° 22.431. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/70726/norma.htm>
- [19] Ley 26.816. 2012. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm#:~:text=Promover%20el%20desarrollo%20laboral%20de,%C3%A1mbito%20p%C3%BAblico%20y%20Fo%20privado.>
- [20] Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2004. Resolución MTEySS. Disponible en: [https://www.enre.gov.ar/web/bibliotd.nsf/\(\\$IDWeb\)/E885981C90FC94C70325733A00476ECC](https://www.enre.gov.ar/web/bibliotd.nsf/($IDWeb)/E885981C90FC94C70325733A00476ECC)
- [21] Venturiello, M. P. Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina. Revista Española de Discapacidad. 2017, 5 (2): pp. 149-169. Disponible en: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.05.02.08>.
- [22] MGP. Reporte de Discapacidad. Obtenido vía mail con la Municipalidad de General Pueyrredón en Abril del 2020.
- [23] Deluchi, M. & Masola M.V. 2021. Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata (Tesis de Grado de Ingeniería Industrial). Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- [24] Meo, María C. & Olthoff Camila V. 2022. Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata (Tesis de Grado de Ingeniería Industrial). Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- [25] Ibáñez, J. Más allá de la Sociología. El grupo de discusión: técnicas y crítica. Madrid. 1979. Editorial Siglo XXI.