

Add value to organizations with the labor inclusion of people with disabilities

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

Abstract: This work is part of the project: "Analysis of Management by Competences in Organizations". One of its lines of research promotes the training of engineering professionals in political-social skills to achieve full employment and generate social awareness to facilitate the creation of jobs avoiding discrimination, in the organization they generate or in which they are created. insert labor. In this sense, taking as inputs previous works, where the insertion of people with disabilities is

investigated, the design of possible interventions that improve their labor inclusion in both public and private organizations is proposed. Finally, it is expected before the end of the current year to have some partial results for dissemination.

Keywords: labor insertion - people with disabilities - awareness - organizations

Aportar a las organizaciones con la inclusión laboral de personas con discapacidad

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

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

Resumen: Este trabajo se enmarca en el proyecto: “Análisis de la Gestión por Competencias en Organizaciones”. Una de sus líneas de investigación fomenta la formación de los profesionales en ingeniería en competencias político-sociales para lograr el pleno empleo y generar conciencia social para facilitar la creación de puestos de trabajo evitando la discriminación, en la organización que generen o en la cual se inserten laboralmente. En tal sentido, tomando como insumos trabajos previos, donde se indaga la inserción de personas con discapacidad, se propone el diseño de posibles intervenciones que mejoren su inclusión laboral en organizaciones tanto públicas como privadas. Finalmente, se espera antes de terminar el corriente año contar con algunos resultados parciales para su difusión.

Palabras clave: inserción laboral - personas con discapacidad - sensibilización - organizaciones

I. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA

Esta publicación es parte del trabajo grupal enmarcado dentro del proyecto de investigación “Análisis de la Gestión por Competencias en Organizaciones”. Dicho proyecto toma en cuenta el Objetivo de Desarrollo Sustentable (ODS) 8.5 de la ONU: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” [1]. En este sentido, el proyecto de investigación fomenta la formación de los profesionales en ingeniería en competencias político-sociales para lograr el pleno empleo y generar conciencia social para crear puestos de trabajo en la organización donde se desarrollen profesionalmente para que no haya ningún tipo de discriminación.

Partiendo de trabajos previos [2, 3 y 4] y teniendo en cuenta resultados de otros estudios [5 y 6] se propone el diseño de posibles intervenciones que mejoren la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en organizaciones.

Se entiende a la discapacidad como un problema social debido a que la magnitud y las consecuencias deben estar focalizadas también en el entorno social en el que se manifiesta, y no únicamente en la deficiencia [7]. La responsabilidad social implica reducir la discriminación ya que se instalan barreras (físicas, sociales y culturales), las cuales vulneran los derechos de las PCD. Por otra parte, se han visibilizado las falencias en la construcción de políticas del gerenciamiento organizacional que contribuyan a la inserción de las PCD.

En Argentina, el marco regulatorio hace referencia al modelo médico, social y humano. Se podría afirmar que la normativa del país resulta avanzada en la materia, aunque no genera acciones orientadas a cambios conductuales y a mejorar las condiciones de vida de las PCD. En la mayoría de los organismos públicos no se cumple con el cupo del 4% de PCD en su planta laboral [8]. En los ámbitos privados, se observa que la apertura para su contratación sería a través de la responsabilidad social, y no simplemente como una política de aportar valor generando igualdad de oportunidades.

Una limitante que se repite en la inserción laboral de PCD es el desconocimiento por falta de información y desinterés de las organizaciones. Por otro lado, aquellos que lograron la inserción deben conformarse con lo alcanzado, en la mayoría de los casos, y no aspirar a nuevas oportunidades superadoras por miedo a no poder reinsertarse.

Palacios y Romañach [9] plantea una visión más integral de cómo sería la relación entre las PCD y las organizaciones proponiendo un modelo de diversidad funcional basado en que todas las personas tienen limitaciones para realizar determinada actividad. En el mismo sentido los autores señalan “Las vidas de todas las personas deberían ser consideradas con el mismo valor”. Resumiendo, cada persona le aporta a una organización un valor y el colectivo integrado es su ventaja competitiva.

La OIT [5] expone que la inserción laboral de PCD produce un aumento en la productividad, mejora en el posicionamiento de la empresa (responsabilidad social) y el clima laboral e influye de forma positiva en la economía de las organizaciones y por lo tanto del país.

Contextualización de la problemática

Introducirse en la temática de la inserción laboral de las PCD, posibilita conocer y ampliar la perspectiva sobre el mundo que nos rodea. En el plano mundial se ha establecido [10], como una temática prioritaria esa integración tanto para su abordaje en organizaciones como para su tratamiento ejecutivo derivado de programas específicos. En América Latina resulta aún un tema de reciente interés, sin embargo, las PCD son un grupo que tiene considerables barreras para insertarse en el ámbito del empleo [11], [12]. Lo cual, hace que resulte imperioso su estudio desde un abordaje interdisciplinario, por la complejidad que supone. Se considera que el contar con bases teórico-metodológicas para ampliar el conocimiento de la inserción laboral de las PCD genera también, en empresas privadas como en organismos estatales, desarrollar una visión diferente, poniendo en valor capacidades y competencias de las personas que van más allá de su condición. Además, se convierten en organizaciones con

mayor responsabilidad social [13], desarrollando actitudes en pos de la inclusión. A pesar que las organizaciones públicas cuentan con reglamentaciones que obligan a la inserción de PCD en ocasiones no se hace efectiva.

Por lo antes mencionado, se propone trabajar en la revisión de fuentes bibliográficas referidas al tema, desde la gestión del trabajo con personas, para poder contribuir al conocimiento del mismo e impactar positivamente en su tratamiento. Las empresas tendrán que implementar distintas acciones para respetar las garantías individuales. Por ejemplo, estas organizaciones deberían incluir un enfoque de discapacidad con base en derechos. También, impulsar la comprensión de la diversidad en el contexto laboral posibilita aprovechar el talento del personal [14].

Sin embargo, ha habido otras experiencias en América Latina a través de la creación de una Red Mundial de Empresas y Discapacidad en 2010 por la OIT, la misma se encuentra formada por empleadores de empresas globales, redes empresariales nacionales por la discapacidad y ONG que promueven la inclusión de PCD en los ámbitos laborales [14]. El objetivo que estas redes poseen es la 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 resaltado sus buenas experiencias adquiridas a través de las mencionadas redes sociales, las cuales han promovido la igualdad de oportunidades y derechos y favorecen a las empresas por medio de protocolos y manuales, los cuales han generado mayor eficiencia y un aumento considerable de PCD en los procesos de inclusión laboral [14].

Por medio 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 [14].

La evidencia comprueba que las normativas establecidas no pueden ser los únicos mecanismos utilizados para promover la igualdad de oportunidades de dicho colectivo. También, es importante contemplar la responsabilidad de quienes se encargan de los procesos de selección del personal. Aquí, se hace necesaria la generación de actitudes positivas hacia los individuos en tal situación, facilitando la inclusión sociolaboral [12].

II. PROPUESTA DE INTERVENCIONES

Se considerarán para las propuestas de intervención las experiencias expresadas anteriormente donde se ponen de manifiesto líneas de acción exitosas para subsanar las falencias organizacionales al respecto, tales como:

a) aún permanecen en algunas organizaciones prácticas, normas, ideologías y costumbres conservadoras basadas en rasgos culturales que corresponden a esquemas tradicionales que buscan mantener grupos homogéneos donde no hay lugar a la diversidad y la PCD ocupa otro rol social;

- b) desconocimiento y falta de información que generan desinterés en sus miembros sobre el tema;
- c) la falta de empatía;
- d) aceleración propia del ritmo organizacional que va atrás de la emergencia y en contra de la planificación;
- e) alta competencia en el mercado laboral; y
- f) carencia de formación específica a la problemática en los responsables del reclutamiento y selección de recursos humanos.

Para minimizar los efectos negativos y tratar de dar solución a las problemáticas detectadas, se plantea diseñar algunas estrategias de sensibilización sobre los beneficios de la inserción laboral inclusiva tales como: formación “in company” (es decir, capacitaciones para formar a los colaboradores en buenas prácticas de inserción de PCD); encuentros multisectoriales; intermediación laboral a través de la generación de redes; entre otros.

En cuanto a la formación “in company” se considera importante, en un primer abordaje, indagar en la organización a intervenir sobre su posicionamiento sobre el tema; su cultura organizacional, su política de recursos humanos, su nivel de accesibilidad y experiencias previas de inclusión.

Para la concreción de encuentros multisectoriales se gestionarán por rama de actividad reuniones con referentes de empresas, sindicatos, asociaciones que nuclean a PCD, organismos públicos, entre otros.

A partir de las acciones mencionadas, se buscará una mejora en la intermediación laboral a través de la generación de redes que permitan romper las barreras existentes a la hora de contratar PCD (para brindarles una mayor oportunidad de desarrollo y crecimiento personal) y promover la equidad dentro de las organizaciones.

III. FUTURAS LÍNEAS DE ACCIÓN

Para cumplir con el objetivo planteado será necesario realizar un análisis de la organización que incluya los procesos de selección de personal, inducción y desarrollo de carrera tanto de los organismos públicos como en el ámbito privado. Por otra parte, promover *networking* con los distintos actores que intervienen en la toma de decisiones para elevar la inserción de PCD.

Como un objetivo a mediano plazo se propone la creación de guías y/o protocolos para los mencionados procesos.

Nuestro rol en la formación de ingenieros es aumentar la ética, dar herramientas a los futuros profesionales para que instalen una cultura inclusiva y con responsabilidad social en las organizaciones que generen o en las cuales se inserten. Deben comprender que esto es posible de lograr mediante la interacción de distintas profesiones como ingenieros, terapeutas ocupacionales, psicólogos laborales, médicos, entre otros.

Para finalizar, se considera que por ser la ingeniería una profesión ligada a la resolución de problemas, para lo cual la planificación es primordial, puede contribuir abriendo

oportunidades en la gestión laboral inclusiva creando ambientes laborales más amables, justos y equitativos.

REFERENCIAS

- [1] ONU. Objetivos del Desarrollo Sostenible. 2015. Disponible en: <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible#:~:text=Los%2017%20Objetivos%20de%20Desarrollo,1%20de%20enero%20de%202016>
- [2] 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.
- [3] 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 2022.
- [4] 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 2022.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] Pantano, L. (1987). La discapacidad como problema social. EUDEBA. Buenos Aires, pp. 15-19.
- [8] 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>.
- [9] Palacios, A. & Romañach, J. El modelo de la diversidad: la Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Ediciones Diversitas. España. 2006.
- [10] OMS – Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre discapacidad. Malta, (2011). Recuperado en: <https://bit.ly/1mVYZaR>, 7-25. Acceso el 04 de mayo de 2020.
- [11] Paz-Maldonado, E.; Silva-Peña, I. (2020) Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina, Saúde Soc. São Paulo, v.29, n.4, e190724, DOI 10.1590/S0104-12902020190724.
- [12] Gandarillas, B.; et al. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. Universitas Psychologica, Bogotá, DC, v. 13, n. 4, 1615-1624.
- [13] Espínola, A. (2017). La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. Intersticios, Madrid, v. 11, n. 2, 115-129.
- [14] OIT (2017). Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad. Una perspectiva de cooperación Sur-Sur. Ginebra, 1-55.