

# Percepciones sobre la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en Mar del Plata

**Meo, María Camila**

[meocami04@gmail.com](mailto:meocami04@gmail.com)

*Departamento de Ingeniería Industrial - Facultad de Ingeniería - UNMdP (Argentina).*

**Olthoff, Camila**

[olthoffcamila@gmail.com](mailto:olthoffcamila@gmail.com)

*Departamento de Ingeniería Industrial - Facultad de Ingeniería - UNMdP (Argentina).*

**Onaine, Adolfo E.**

[aeonaine@fi.mdp.edu.ar](mailto:aeonaine@fi.mdp.edu.ar)

*Departamento de Ingeniería Industrial - Facultad de Ingeniería - UNMdP (Argentina).*

**Artigas, María Velia**

[mvartigas@fi.mdp.edu.ar](mailto:mvartigas@fi.mdp.edu.ar)

*Departamento de Ingeniería Industrial - Facultad de Ingeniería - UNMdP (Argentina).*

Fecha de recepción COINI 2022: 13/07/2022

Fecha de aprobación COINI 2022: 03/10/2022

Fecha de aprobación RIII: 02/04/2024

## RESUMEN

La inserción de Personas con Discapacidad (PCD) es una temática que requiere de tratamiento, estudio y comprensión dado que, si bien existen regulaciones tendientes a incrementar el acceso de dicho colectivo al mercado de trabajo, la realidad muestra que se dista mucho de lograr incrementar la igualdad de oportunidades. El presente artículo presenta resultados parciales de un estudio exploratorio que se enmarca en un proyecto de investigación mayor, titulado: "Integración de personas con discapacidad (PCD): mecanismos de selección, incorporación, evaluación y desarrollo de competencias en las organizaciones", en el marco de la vinculación interinstitucional entre UNLu y UNMDP. Para este relevamiento cualitativo, se toman entrevistas semiestructuradas a actores clave, conformando una muestra no probabilística intencional (N=7), pertenecientes a cinco organizaciones con objeto de determinar cuáles son las variables que conforman las dimensiones de análisis a considerar como determinantes para la comprensión de la inserción de PCD. El tratamiento de datos se realiza a través de un análisis discursivo, en triple hélice: informacional, social-hermenéutico y de pares antinómicos. Se espera con tal contribución aportar datos que den cuenta de la inserción laboral del grupo estudiado y el contexto organizacional determinado, para contribuir a la comprensión y sensibilización sobre dicha temática.

**Palabras Claves:** gestión; personas con discapacidad; inserción laboral; ingenierías.

## Perceptions about the labor insertion of people with disabilities (ADA) in Mar del Plata

### ABSTRACT

The insertion of Persons with Disabilities (ADA) is an issue that requires treatment, study and understanding given that although there are regulations aimed at increasing the access of this group to the labor market, reality shows that it is far from being able to increase equal opportunities. This article presents partial results of an exploratory study that is part of a larger research project, entitled: "Integration of people with disabilities (ADA): mechanisms for selection, incorporation, evaluation and development of skills in organizations", which is frameworked in an inter-institutional link between UNLu and UNMDP. For this qualitative survey, semi-structured interviews are taken to key actors, forming an intentional non-probabilistic sample (N=7), belonging to five organizations in order to determine which are the variables that make up the dimensions of analysis to be considered as determinants for the understanding of ADA insertion. The data treatment is carried out through a discursive analysis, in a triple helix: informational, social-hermeneutic and antinomic pairs. With this contribution is expected to provide data that account for the labor insertion of the group studied and the determined organizational context, to contribute to the understanding and awareness of said subject.

**Keywords:** management; persons with disabilities; labor insertion; engineering.

## Percepções sobre a inserção laboral das pessoas com deficiência (PCD) em Mar del Plata

### RESUMO

La inserción de Personas con Discapacidad (PCD) es una temática que requiere de tratamiento, estudio y comprensión dado que si bien existen regulaciones tendientes a incrementar el acceso de dicho colectivo al mercado de trabajo, la realidad muestra que se dista mucho de lograr incrementar la igualdad de oportunidades. Este artículo presenta resultados parciales de un estudio exploratorio que faz parte de um projeto de pesquisa mais amplo, intitulado: "Integração de pessoas com deficiência (PCD): mecanismos de seleção, incorporação, avaliação e desenvolvimento de competências nas organizações", no âmbito da inter- ligação institucional entre UNLu e UNMDP. Para esta pesquisa qualitativa são realizadas entrevistas semiestruturadas com atores-chave, formando uma amostra intencional não probabilística (N=7), pertencente a cinco organizações, a fim de determinar quais variáveis compõem as dimensões de análise a serem consideradas determinantes para compreensão da inserção do PCD. O tratamento dos dados é realizado por meio de análise discursiva, em tríplice hélice: pares informacional, sócio-hermenêutico e antinomiano. Espera-se com tal contribuição fornecer dados que dêem conta da inserção laboral do grupo estudado e do contexto organizacional determinado, para contribuir para a compreensão e conscientização do referido tema. Colocar un resumen traducido al portugués (todas las traducciones corren por cuenta de los autores).

**Palavras chave:** gestão; pessoas com deficiência; colocação profissional; engenharia.

## 1. INTRODUCCIÓN Y PLANTEO DEL TEMA

De acuerdo al Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, realizado en las localidades urbanas de 5.000 y más habitantes de Argentina, el 4,8% de los ciudadanos entre 15 y 39 años y el 12,1% de entre 40 y 64 años tienen al menos una discapacidad. Este estudio se llevó a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en el marco del Plan Nacional de Discapacidad (Decreto n°868/2017) en todo el territorio nacional, durante los meses de abril y mayo de 2018.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) considera que la discapacidad “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (p. 1).

Por esos motivos, la inserción de PCD es una temática que requiere de tratamiento, estudio y comprensión: actualmente se cuenta con marcos legales que contienen regulaciones para garantizar el acceso de dicho colectivo al mercado de trabajo; sin embargo, la realidad muestra que existe un gap entre esas inserciones y lograr incrementar la igualdad de oportunidades. Por lo cual, el presente artículo presenta resultados parciales de un estudio exploratorio que se enmarca en un proyecto de investigación mayor, titulado: “Integración de personas con discapacidad (PCD): mecanismos de selección, incorporación, evaluación y desarrollo de competencias en las organizaciones”, en el marco de la vinculación interinstitucional entre las universidades nacionales de Luján y Mar del Plata.

## 2. INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: INVESTIGACIONES Y REGULACIONES

En la actualidad, la inserción laboral de personas con discapacidad es una temática en crecimiento por ser considerada prioritaria y relevante que requiere de su profundización para que la sociedad tome conciencia de cómo mejorar la empleabilidad de este grupo de personas. Se debe comprender que este grupo son sujetos de derecho que integran la sociedad y como tales, se les debe garantizar la igualdad de oportunidades para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

La discapacidad puede ser clasificada como permanente o temporal según si la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación o no.

Además se puede categorizar a la discapacidad en: genética, si fue transmitida de padres a hijos; congénita, si el individuo nace con la discapacidad pero no depende de factores hereditarios, sino de alteraciones durante la gestación; adquirida si se produce luego del nacimiento de la persona por alguna enfermedad, incidente o accidente (ONU, 2006).

Según el Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de la Nación Argentina, se pueden clasificar a las diferentes discapacidades en: 1) Discapacidad intelectual: deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria, la comprensión, entre otras; 2) 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; 3) 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 (plejias); 4) 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; 5) 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” y 6) 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 (ONU, 2006).

Cabe aclarar que existen a nivel nacional otras clasificaciones sobre la discapacidad, realizadas en la década anterior (DELS, 2017).

Las PCD afrontan constantemente barreras que impiden su desarrollo dentro del mundo laboral. French (2017) las clasifica en estructurales, ambientales y actitudinales:

Barreras estructurales -normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones e instituciones, las cuales se basan en juicios de 'normalidad' y se sustentan en jerarquías de poder.

Barreras ambientales -barreras físicas dentro del medio ambiente, por ejemplo, escalones, agujeros en el pavimento y la falta de recursos para las personas con discapacidad, por ejemplo, la falta de señalización en Braille y la carencia de intérpretes de lengua de señas. También, se refiere a las formas en que se hacen las cosas, que pueden excluir a las personas con discapacidad, por ejemplo, la forma en que se llevan a cabo las reuniones y el tiempo destinado para hacer las tareas.

Barreras actitudinales -actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad (p.11).

La discapacidad y su construcción social fue adquiriendo diferentes connotaciones dependiendo del contexto, valores y tiempo sociohistórico. Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001, como se citó en Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018), 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).

En relación al marco regulatorio, tal como es señalado en varios artículos (Perez et al., 2021; Artigas et al., 2021; INDEC, 2014), existen normas en nuestro país con respecto a las personas con discapacidad y su inserción laboral enunciadas en la Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados promulgada en 1981. Esta legislación 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".

Por otra parte, en el año 2003, se sancionó la Ley N° 25.689, 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 sin duda, de por demás importante; puesto 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. Asimismo, se establecen igualdad de derechos y de obligaciones, entre PCD y sin ella; expresado 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 del laboral, proporcionando igualdad de oportunidades entre las PCD y los trabajadores en general. Se aprueba el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (Ley N° 23.462 de Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas sancionada en 1986).

Con 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 en el año 2001 y que es expedido por el Ministerio de Salud de la Nación.

Y por último, se puede mencionar la Ley N° 26.816, la cual entró en vigencia a partir de febrero del 2013, se crea el Régimen Federal de Empleo Protegido Para Personas con Discapacidad. 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”.

En relación a estudios realizados sobre la investigación de los efectos de la inserción laboral (Mascayano Tapia, Lips Castro y Moreno Aguilera, 2013; Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2020), se está ampliamente difundido el reconocimiento del valor positivo del empleo como herramienta de mejora tanto de la situación clínica como psicosocial de los afectados por una alteración mental discapacitante. La actividad laboral en los usuarios no sólo mejora su situación financiera sino que también provee una estructuración de sus actividades cotidianas, con rutinas definidas y significativas.

Una autora expone sobre las condiciones que hay tener en cuenta cuando se hace una inserción en una organización de una PCD, es decir, se debe velar por realizar un seguimiento del trabajador insertado, garantizando su sentido personal de bienestar, un buen nivel de autoeficacia e identidad social a través del proceso (Flores García, 2008). Hay que analizar también, que la PCD obtenga de ese trabajo una experiencia laboral que le permita un crecimiento, que su rendimiento sea valorado y ese aprendizaje mejore su empleabilidad en el futuro.

Sumado a ello, la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad posibilita, tanto a empresas privadas como a organismos estatales, desarrollar una mirada distinta, valorando las capacidades administrativas de los trabajadores en tal condición. Además, se convierten en organizaciones con mayor responsabilidad social (Espínola y Gallego, 2017), desarrollando actitudes positivas hacia la discapacidad y facilitando la inclusión en los puestos de trabajo (Gandarillas, 2014).

### **3. METODOLOGÍA**

En una primera etapa se realiza un relevamiento bibliográfico para comprender el tema. El cual incluye las normativas y leyes vigentes en la temática. Luego, para este relevamiento cualitativo, se toman entrevistas semiestructuradas a actores clave, conformando una muestra no probabilística intencional (N=7) con objeto de obtener cuáles son las variables que conforman las dimensiones de análisis a considerar como determinantes para la comprensión de la inserción de PCD.

El tratamiento de datos se realiza a través de un análisis discursivo, en triple hélice: informacional, social-hermenéutico y de pares antinómicos (Ibáñez, 1979). Este análisis supone una interpretación de los datos donde se ponen en primera persona los textos y relatos de los entrevistados, como si lo que todos dicen se fusiona en un texto unificado, porque no es importante quién lo dice sino desde qué rol lo dice, cuáles son sus puntos de articulación y cuáles los ponen en conflicto, es decir, se quiere conocer cómo piensa un colectivo a través de sus percepciones de determinados fenómenos sociales.

## **Organizaciones no Gubernamentales y Públicas: breve descripción de las entrevistas a informantes clave de ONG.**

Para la realización de este artículo se seleccionan algunos de los hallazgos recientemente obtenidos en el grupo de investigación.

Se presenta una breve descripción de las organizaciones entrevistadas, Organizaciones no Gubernamentales (ONG) y Organizaciones Públicas (OP) de la ciudad de Mar del Plata (MdP), con el fin de poder conocer su situación y percepciones respecto a la problemática objeto de estudio, es decir la inserción laboral de PCD en MdP.

- En primer lugar, se presenta a la Unión Marplatense de Acción Social por los Derechos del Ciego y el Amblópe (UMASDECA), la cual es una asociación creada y dirigida por personas con discapacidad visual. Brinda como servicios: un centro de rehabilitación, actividades recreativas y un punto de acceso a la lectura. La población que asiste son personas que trabajando perdieron parcial o totalmente su visión, imposibilitando su continuidad laboral; ya sea de modo temporal o permanente.
- Se continúa con la Asociación Síndrome de Down Mar del Plata (ASDEMAR), entidad sin fines de lucro, fundada hace poco más de 30 años por un grupo de padres y familiares de niños con Síndrome de Down con la intención de brindar una mejor atención a sus hijos, contando con un equipo de profesionales. A medida que los niños fueron creciendo se fue transformando en una inclusión educativa y después en una inclusión laboral si así se requiere. Actualmente ASDEMAR cuenta con 45 concurrentes, quedando cubierto el cupo que establece el Ministerio de Salud de la Nación. La organización además de tener como intención que los jóvenes y adultos puedan armar su propio proyecto de vida, tiene como fin que puedan tener la mayor autonomía posible, por lo que en este proyecto entra la inclusión laboral. La cual se realiza luego de que una empresa se acerca a ASDEMAR ofreciendo un puesto para un perfil determinado.
- También se entrevista al Círculo Deportivo de Lisiados (CIDELI), ONG creada en el año 1979 con el objetivo de integrar a las PCD a la sociedad a partir del Deporte. Actualmente la Institución funciona como Centro de Día y un Club Deportivo para PCD y desarrolla los siguientes deportes: atletismo, básquet en silla de ruedas, bochas (Boccia), fútbol 7, natación y fútbol para amputados. Además, apoyan a todo deporte que se lleve a cabo en MdP, como: levantamiento de peso, remo, vela, fútbol motorizado, tenis y tenis de mesa. A la fecha asisten 48 concurrentes con un perfil físico asociado a un perfil cognitivo, buscando que ellos sean incluidos y continúen desarrollándose en su vida adulta.
- Por otra parte, se visitó la Dirección de Políticas para PCD de la Municipalidad de General Pueyrredón, que se dedica a la inclusión socio-laboral. A través de talleres a partir de los cuales realizan una actividad y obtienen un incentivo económico, o mediante capacitaciones para la inclusión laboral en espacios públicos y privados a través del programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo que responde al Ministerio y Seguridad Social.
- Por último, y respecto a las Organizaciones Públicas se entrevistó a una Unidad Académica, Ingeniería, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, dado que cuenta con estudiantes y personal con diferentes discapacidades. En lo que respecta a estudiantes, en la Secretaría de Bienestar de Rectorado existe un Programa de Discapacidad dedicado a aquellos estudiantes que pertenecen a este grupo y hayan expresado su problemática. Su trabajo consiste en articular con las Unidades Académicas para facilitar su inserción en el trayecto educativo elegido. En Ingeniería actualmente están cursando 6 estudiantes con discapacidades y existen dos trabajadores en el área administrativa con discapacidades.

#### 4. RESULTADOS

##### Entrevistas realizadas a Organizaciones no Gubernamentales y referentes clave de Organizaciones Públicas. Análisis del discurso.

A partir de las entrevistas se obtuvieron relatos de referentes clave que aportaron su percepción acerca de la inclusión laboral de PCD en Mdp. Se trata de una muestra, heterogénea que abarca referentes de distintas entidades y trabajadores con discapacidad. Siguiendo la metodología del análisis del contenido de Ibáñez (1979) se realiza una lectura de los datos en tal sentido, con objeto de poder comprender la visión de los entrevistados acerca de la inserción laboral de PCD en la ciudad.

Nivel informacional, en este aspecto surgen ideas con respecto a: el incumplimiento del cupo establecido por la Ley N° 10.592, cómo los prejuicios perjudican la inserción de PCD, lo importante que es para esta temática la mirada centrada en la persona (y no en la discapacidad), las barreras a las que se enfrentan las PCD a la hora de querer insertarse laboralmente, la falta de información sobre esta temática, la falta de apoyo por parte del Estado, cómo afecta el desempleo que hay en la ciudad a esta inserción, la importancia del desarrollo de las habilidades blandas y comentarios en torno a que las PCD son más eficientes en sus trabajos.

En base a las categorías señaladas se podrían agrupar del modo que se muestra en la Tabla 1 y se explica a continuación. Algunas de ellas, podríamos decir que ponen el foco en cuestiones externas donde el Estado estaría demostrando su mal desempeño, por ejemplo, en ejercer que su función de control; otras directamente lo acusan de falta de apoyo; otro subgrupo está representado por las percepciones que atribuyen mayor importancia a las barreras que las PCD se enfrentan, por ejemplo, con los prejuicios; además del alto desempleo que directamente le quita posibilidades de acceso. Finalmente, se puede hacer una lectura más positiva del último subgrupo de categorías, donde se pone valor en las habilidades blandas de las PCD y su eficiencia al trabajar. Se presenta a continuación un cuadro resumen de las percepciones de las personas clave, respetando su anonimato. Dado que, en este tipo de investigaciones los dichos de los entrevistados son tomados como un texto único, con independencia de quienes lo dicen, puesto que lo importante es su contenido.

Tabla 1: Nivel Informacional (Elaboración propia, 2022).

Nivel informacional		
Categoría	Frecuencia	Relatos
No se cumple con el cupo del 4%	2	<p>"(...) No sé si ustedes han escuchado algo del 4% que de alguna manera sería la capacidad o el cupo que se estima de ingreso en ámbito público. La verdad es que no se cumple mucho."</p> <p>"(...) En ningún ente estatal se cumple con el 4% lo que pasa que no te lo dice."</p>
Los prejuicios perjudican la inserción de PCD	6	<p>"(...) El tema de la discapacidad sigue siendo un tabú, que hay mucho prejuicio y miedo, pero porque... porque hay desconocimiento."</p> <p>"(...) Yo creo que a las personas con discapacidad visual las que más nos afectan son las culturales (barreras) justamente. Nosotros podemos hacer muchísimas cosas."</p>

Tabla 1 (continuación): Nivel Informativa (Elaboración propia, 2022).

Nivel informativo		
Categoría	Frecuencia	Relatos
La importancia de la mirada centrada en la persona	6	"(...) "Yo creo que a las personas las tenés que incluir porque tienen esa discapacidad, sino que tenés que incluirla en el común de toda la selección que hacés y es una persona más." ""(...) Decís "bueno, estoy mucho más capacitada que esta persona" pero cuando te entrevistan y entregás el CV te dicen "bueno, te felicito, la verdad sos un ejemplo de vida, cualquier cosa te llamo" y no te llaman nunca." "La mirada que nosotros proponemos es una mirada más centrada en la persona, no tanto en la discapacidad. O sea, yo si voy a una empresa, no hablo de la discapacidad, hablo del potencial que tiene esa persona, del perfil que tiene esa persona(...)"
Barreras	7	"Las barreras actitudinales son las peores en todo sentido, hay que cambiar el imaginario que se tiene con respecto a las PCD(...)" "Una persona que tiene un problema motriz, nosotros tenemos que darle las condiciones para que... bueno, por ejemplo, ahora el ascensor que estamos haciendo está pedido hace años(...)"
No hay información sobre las PCD	2	"(...) cuando uno quiere averiguar cuántas PCD hay, no existe ese dato."
El desempleo en Mdp afecta a la inserción laboral de PCD	2	"Vivimos en una ciudad marítima con mucho desempleo, las personas con discapacidad quedan afuera."
La importancia en las competencias blandas	2	"Porque puede tener, como les dije, un currículum muy lindo, muy armonioso en contenido, pero después no se sabe desempeñar en grupo y no va a andar en la pasantía."
Las PCD son más eficientes en sus trabajos	2	"Yo puedo producir mientras charlo con vos porque no te tengo que mirar, uno puede hacer varias cosas mientras sigue produciendo, a la larga, terminas rindiendo más que un empleado que ve."

El segundo análisis posible se denomina: Nivel estructural, en lo que respecta a este abordaje de los datos, se destaca un comentario en una ONG entrevistada que hace referencia a dos posiciones opuestas acerca de si es más dificultoso conseguir trabajo para una PCD que para alguien que no tiene una determinada discapacidad, el cual se presenta en la Tabla 2.

En este nivel se evidencian los relatos cuando se oponen dos sentencias en el mismo texto, es decir hay una dicotomía en las percepciones.

Tabla 2: Nivel Estructural (Elaboración propia, 2022).

Nivel estructural
Relato
<p>“Lo que pasa es que una vez que una empresa... si, seguramente el tema de la discapacidad frena, o sea, es más difícil conseguir trabajo siendo una persona con discapacidad que no siendo con discapacidad. Pero a su vez, una vez que una empresa conoce a una persona con discapacidad y ve cómo trabaja, entonces ahí, es como que estas barreras caen y puede, puede tener otra mirada, digamos no, pero sí es difícil, es difícil sí.”</p>

La dimensión social-hermenéutica, propone explicaciones sociales donde se ponen en juego las percepciones de las personas sobre una temática determinada. Estas aproximaciones son intentos de los referentes entrevistados de exponer sus puntos de vista, sus ideas y sentires sobre la situación actual de la inserción laboral de personas con discapacidad. En la Tabla 3 se presentan tres categorías: sentimientos que despierta la discapacidad, el mundo del trabajo actual y clasificación según discapacidad y edad.

Tabla 3: Nivel Social-hermenéutica (Elaboración propia, 2022).

Nivel social-hermenéutico		
Categoría	Frecuencia	Relatos
Sentimientos que despierta la discapacidad	3	“El tema de la discapacidad sigue siendo un tabú, que hay mucho prejuicio y miedo, pero por qué... porque hay desconocimiento.”
El mundo del trabajo actual	2	<p>“Lo que pasa que estamos en un mundo y un sistema de trabajo, en el cual tenés que ser competitivo, tenés que ser resolutivo, tenés que ser... resolver con eficacia y eficiencia. Estas personas no digo que no lo puedan hacer, lo pueden hacer, pero en otro tiempo. Y ese tiempo hace que al empresario lo haga dudar.”</p> <p>“Las barreras actitudinales son las peores en todo sentido, hay que cambiar el imaginario que se tiene con respecto a las PCD. Hay un imaginario instalado que es muy difícil de revertir. Entonces hay que hacer mucho trabajo de sensibilización y de visibilización.”</p>
Clasificación según discapacidad y edad	3	“Mar del Plata tiene la pirámide poblacional invertida (...) porque toda la gente se jubila y se viene a vivir acá y acá tienen diabetes, maculopatía y acá tienen todas las enfermedades que los dejan con alguna discapacidad visual.”

#### 4. CONCLUSIONES

En base a los resultados surge que los informantes clave expresan que existe una carencia por parte de las organizaciones respecto al cumplimiento de la reglamentación dado que no alcanza con legislar sino

se aplican instancias de control. Esto permite iniciar una investigación para profundizar en las causas del no cumplimiento de la normativa y del control de la normativa.

Asimismo de sus dichos se desprende la existencia de barreras (actitudinales, estructurales y ambientales) en las organizaciones a la hora de contratar PCD, lo que podría explicarse principalmente por la existencia de prejuicios y falta de sensibilización de la población. Algunas organizaciones mantienen prácticas, normas, ideologías y costumbres arcaicas basadas en rasgos culturales que corresponden a esquemas tradicionales basados en mantener grupos homogéneos donde no hay lugar a la diversidad.

En la metodología para el reclutamiento y la selección predomina el foco en las competencias específicas y técnicas, actitudes y otros determinantes para cada puesto. Es decir, el mercado laboral es cada vez más exigente en la búsqueda de la excelencia y flexibilidad en los candidatos. Esta realidad es visualizada por la muestra estudiada denunciando que en este escenario se ve perjudicada la PCD. Por otro lado, existen posibilidades de inserción laboral centrando la mirada en las potencialidades que el candidato puede tener para el puesto con independencia de su discapacidad. Esta circunstancia de contemplar mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en las organizaciones públicas, en las que el Estado es la máxima autoridad, debería estar por demás asegurada.

Por otro lado, los informantes clave también expresan que no hay información sobre las PCD en cuanto a cantidad y situación laboral. Se ha hecho bastante difícil acceder a datos precisos y desagregados sobre el tema; lo cual impacta en el diseño de políticas públicas de inclusión.

Para finalizar, se considera todavía la necesidad de un trabajo de sensibilización y visibilización para que las PCD puedan insertarse laboralmente de acuerdo a su deseo y vocación en una organización que le brinde una oportunidad de desarrollo y crecimiento personal.

## 5. REFERENCIAS

- Artigas, M.V.S.; Ceballos, S.; Delmonte, C.; Onaine, A.E.; Santille, L. S.; Zabaleta, O.G.; Pérez, J.A. (5-7 de octubre de 2021). *Inserción laboral de personas con discapacidad: aproximaciones preliminares*. 5° Congreso Argentino de Ingeniería (CADI), 11° Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería (CAEDI) y 3° Congreso Latinoamericano de Ingeniería (CLADI). Evento virtual.
- Organización de Naciones Unidas (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Ministerio de Salud de la Nación (2017). *Diccionario Enciclopédico de la Legislación Sanitaria Argentina*. Argentina, DELS. <https://salud.gob.ar/dels/entradas/personas-con-discapacidad-y-acceso-la-atencion-la-salud>
- Espinoza, M. y Gallego, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios (Caracas)*, 39 (51), 1-12.
- Flórez García, M. de los A. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Intervención Psicosocial*, 17 (3), 281-297.
- French, S. (2017). *Disabled people and employment: A study of the working lives of the visually impaired physiotherapists*. Nueva York. Ed Routledge. [https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Kq40DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&ots=tsSwmfN4d&sig=NMDEOEijRaAyLOLUwE3pj4EMEM8&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Kq40DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&ots=tsSwmfN4d&sig=NMDEOEijRaAyLOLUwE3pj4EMEM8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false).
- Gandarillas, B. (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica (Bogotá)*, 13 (4), 1615-1624.

- Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la Sociología. El grupo de discusión: técnicas y crítica*. Madrid. Editorial Siglo XXI.
- INDEC (2014). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Serie C. Población con dificultad o limitación permanente*. Buenos Aires, INDEC.
- INDEC (2018). *Estudio Nacional sobre Perfil de las Personas con Discapacidad*. Buenos Aires, INDEC. [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).
- Mascayano Tapia, F.; Lips Castro, W. y Moreno Aguiler, J.M (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Revista Salud Mental (Chile)*, 36 (2), 159-165.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001)*. ONU. [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf).
- Paz-Maldonado, E. y Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde Soc. São Paulo (Brasil)*, 29 (4), 1-12.
- Perez, J. A.; Risiglione, M. L.; Bava, E.; Duro, R. S.; Serrano, A. C.; Giribuela, W. A.; Artigas, M. V. (5-7 de octubre de 2021). *Aspectos regulatorios versus acciones públicas y/o privadas para la inserción laboral de personas con discapacidad*. 5° Congreso Argentino de Ingeniería (CADI), 11° Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería (CAEDI) y 3° Congreso Latinoamericano de Ingeniería (CLADI). Evento virtual.5

## 6. ANEXO

Se presenta el cuestionario con las preguntas guía para las entrevistas semi-estructuradas realizadas:

Nombre y Tiempo que hace que está funcionando la organización.

Función desarrollada.

¿Qué cantidad de personas ayudan?

¿Cómo está conformado el grupo de profesionales?

¿Se dedican a la inserción?

¿Cómo? ¿En base a qué políticas?

¿Tienen ayuda del estado?

¿Qué opina de las leyes de inserción laboral de PCD?

¿En qué áreas podrían insertar personas con discapacidad?

¿Consideran que el Estado tiene herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD?

¿Qué niveles académicos alcanzan?

¿Cree que hoy en día las PCD tienen más dificultad para insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad?

¿Cuál es su percepción actual acerca de la inserción laboral en Mar del Plata?

¿Qué cargos suelen ocupar?

¿Cuántas horas suelen trabajar?

¿Qué cambios a nivel organizacional cree que ocurren al contratar PCD?

¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?

¿Qué herramientas piensa que podrían ayudar para la inserción laboral?