

# El comportamiento organizacional y la inclusión de personas con discapacidad (PCD): ¿una relación posible?

**Artigas, María Velia**

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

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

**Ceballos, Samanta**

[ceballos.samanta@inta.gob.ar](mailto:ceballos.samanta@inta.gob.ar)

*Gerencia de Salud, Seguridad y Clima Organizacional – INTA (Argentina).*

**Onaine, Adolfo E.**

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

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

**Delmonte, Carolina**

[carolinadelmonte.to@gmail.com](mailto:carolinadelmonte.to@gmail.com)

*Secretaría de Desarrollo Social - MGP (Argentina).*

Fecha de recepción COINI 2022: 14/07/2022

Fecha de aprobación COINI 2022: 03/10/2022

Fecha de aprobación RIII: 02/04/2024

## RESUMEN

La inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PCD) se impone como tópico a estudiar dado que el colectivo social, está cambiando en varios aspectos su comportamiento en relación a las minorías. Lo cual, impone una intervención desde la investigación de campo de modo inmediato. El presente artículo pretende compartir con la comunidad científica avances resultantes de acciones exploratorias llevadas a cabo desde el año 2021 a la fecha. Para este relevamiento se presenta el estado del arte de la problemática a la luz, de las preguntas de investigación, que guían el mismo. El objetivo principal del trabajo es indagar en las fuentes bibliográficas especializadas cuáles son los modelos del Comportamiento Organizacional que permiten el abordaje de la temática. El tratamiento de datos se realiza a través de un análisis de fuentes en dos sentidos, valiéndose de fuentes primarias y secundarias para cumplir el objetivo planteado. Se espera con tal contribución aportar datos que den cuenta de la inclusión laboral de PCD que aseguren poder contribuir al conocimiento del comportamiento en el contexto de las organizaciones y su perspectiva de evolución.

**Palabras Claves:** comportamiento organizacional; personas con discapacidad; inclusión laboral.

**Organizational behavior and the inclusion of people with disabilities (PWD): ¿a possible relationship?**

**ABSTRACT**

The labor inclusion of People with Disabilities (PWD) is imposed as a topic to be studied given that the social group is changing its behavior in several aspects in relation to minorities. Which imposes an intervention from field research immediately. This article aims to share with the scientific community advances resulting from exploratory actions carried out from 2021 to date. For this survey, the state of the art of the problem is presented in light of the research questions that guide it. The main objective of the work is to investigate in specialized bibliographic sources which are the models of Organizational Behavior that allow the topic to be addressed. Data processing is carried out through a two-way analysis of sources, using primary and secondary sources to meet the stated objective. It is expected with such a contribution to provide data that accounts for the labor inclusion of PWD that ensures being able to contribute to the knowledge of behavior in the context of organizations and their perspective of evolution.

**Keywords:** organizational behavior; people with disabilities; labor inclusion.

**Comportamento organizacional e inclusão de pessoas com deficiência (PCD): ¿uma relação possível?**

**RESUMO**

A inclusão laboral de Pessoas com Deficiência (PCD) impõe-se como tema a ser estudado tendo em vista que o grupo social está mudando seu comportamento em diversos aspectos em relação às minorias. O que impõe uma intervenção da pesquisa de campo de imediato. Este artigo tem como objetivo compartilhar com a comunidade científica os avanços resultantes das ações exploratórias realizadas de 2021 até o momento. Para este levantamento é apresentado o estado da arte do problema à luz das questões de pesquisa que o norteiam. O objetivo principal do trabalho é investigar em fontes bibliográficas especializadas quais são os modelos de Comportamento Organizacional que permitem abordar o tema. O processamento dos dados é realizado por meio de uma análise bidirecional das fontes, utilizando fontes primárias e secundárias para atender ao objetivo declarado. Espera-se com tal contribuição fornecer dados que dêem conta da inclusão laboral das PCD que garantam poder contribuir para o conhecimento do comportamento no contexto das organizações e sua perspectiva de evolução.

**Palavras chave:** comportamento organizacional; Pessoas com Deficiências; inclusão laboral.

## 1. INTRODUCCIÓN

Esta presentación se encuadra en el proyecto de investigación: “Integración de personas con discapacidad (PCD): mecanismos de selección, incorporación, evaluación y desarrollo de competencias en las organizaciones”, dependiente del Departamento de Tecnología de la Universidad Nacional de Luján (UNLu). Está conformado por investigadores de la mencionada universidad y de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), la Gerencia de Salud, Seguridad y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de General Pueyrredon.

El objetivo principal del trabajo es indagar en las fuentes bibliográficas especializadas cuáles son los modelos del Comportamiento Organizacional que permiten el abordaje de la temática.

En el marco de dicho proyecto se ha indagado sobre fuentes bibliográficas (Artigas et al., 2021) y relevado sobre la inserción laboral en empresas privadas del Partido de General Pueyrredón (PGP), (Deluchi y Masola, 2021). Con la finalidad de recabar el estado de situación de la normativa en la región en general, y en la provincia de Buenos Aires en particular, se relevaron los marcos regulatorios vigentes (Perez et al., 2021) para profundizar en la temática de la inserción de PCD. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha establecido a la inserción laboral de este grupo como un aspecto relevante para ser abordado en organizaciones tanto públicas como privadas (OMS, 2011).

Se parte de datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, realizado en Argentina en el año 2010 ya que los datos del Censo Nacional 2022, al momento de realizar esta investigación, no han sido publicados. De estos se desprende que el 13% de la población tiene algún tipo de discapacidad (INDEC, 2014). En organizaciones públicas, nuestra normativa exige una inclusión laboral del 4% del total de la planta.

El “Estudio Nacional sobre Perfil de las Personas con Discapacidad” (ENDI) releva población con dificultad, teniendo presente la definición de la OMS de la discapacidad, y aludiendo entonces, a la limitación o restricción autopercebida por el individuo, originada por una condición de salud que, en interacción con los factores contextuales, perjudique su desenvolvimiento en la vida diaria. El ENDI realizado por el INDEC (2018), que alcanzó a los habitantes de 6 años o más, de poblaciones con más de 5.000 habitantes evidencia que el 10,2% de los argentinos tiene al menos una dificultad de algún tipo. Lo cual resulta ser un porcentaje no menor de la población.

La discapacidad se define como “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” (INDEC, 2018, p. 14). Puede ser permanente o temporal (si la funcionalidad afectada puede recuperarse mediante tratamientos de rehabilitación) y categorizarse en: genética, es decir, transmitida de padres a hijos; congénita, producto de alteraciones durante la gestación; adquirida cuando se produce por alguna enfermedad, incidente o accidente durante la vida de la persona (ONU, 2006).

El Servicio Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de la Nación Argentina (ONU, 2006), las clasifica en: discapacidad intelectual cuando existe deficiencia o limitación de las funciones mentales como el pensamiento, la cognición, el lenguaje, el aprendizaje, la memoria y la comprensión, entre otras; discapacidad psicosocial cuando aparecen 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 en el caso de 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); discapacidad sensorial visual en presencia de deficiencias, defectos, o carencia de la visión abarcan las estructuras corporales del ojo, las funciones visuales, y el sistema nervioso; discapacidad sensorial auditiva cuando surgen deficiencias o pérdida en las funciones y estructuras auditivas, denominándose “hipoacusia” al déficit en la función auditiva y “sordera” la deficiencia grave o total del audio; y discapacidad visceral a la 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, pudiendo afectar a los sistemas cardiovascular, inmunológico, respiratorio, digestivo, renal, urológico, entre otros.

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. En este documento se exponen las instrucciones para la redacción de los artículos de COINI que se presenten a la AACINI-RIII para su publicación en un número especial. Los trabajos se presentarán en formato digital, pudiendo contener gráficos o figuras en color. Utilice este archivo como Plantilla de formato y NO MODIFIQUE los parámetros.

## **2. COMPRENDER LA DISCAPACIDAD EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES**

En el año 2015, se inicia un camino de gran importancia en resguardo de los grupos más vulnerables, dado que se escribe un documento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) donde se estableció, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el período 2016-2030, los mismos apelan a ser un “llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo” (Naciones Unidas, 2021). Para este trabajo hay tres objetivos que resultan directamente involucrados: 8, 11 y 16, que persiguen, respectivamente: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, “Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles” y “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas” (Naciones Unidas, 2021). Para auxiliar a los Estados en la implementación de las acciones tendientes a la consecución de los ODS, existe el Programa de las Naciones Unidas para El Desarrollo (PNUD).

Para poder visualizar el entramado conceptual que explica el comportamiento organizacional se requiere comprender cómo es la relación entre la discapacidad como conceptualización social y las organizaciones. En tal sentido, existen cuatro modelos teóricos (Palacios & Romañach, 2006) que sintetizan estas visiones histórico-sociales:

- el primero, modelo de prescindencia se consideraba que la discapacidad (diversidad funcional) tenía un origen religioso, no tenían nada que aportar a la comunidad, convirtiéndose en una carga familiar. Lo que se destaca es que las PCD eran marginadas puesto que su condición era inmodificable;
- el segundo denominado rehabilitador, las causas que originan la discapacidad serían científicas, modelo médico, estarían enfermos. La relación con las organizaciones estaría mediada si pueden o no, lograr la rehabilitación, es decir, recuperarse o normalizarse:
- el tercer modelo denominado social: se opone a los anteriores. Entiende que las causas que originan discapacidad (diversidad funcional), son sociales; es decir, se pone el foco en las carencias de las organizaciones para asegurar el desarrollo de las PCD. Las personas con diversidad funcional tienen mucho que aportar a la sociedad. Se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia; y
- el modelo actual, nuevo modelo social, el foco se pone en la dignidad. Se requiere un cambio de mentalidad para salir de la desmedicalización de la diversidad funcional, se promueve la autonomía

personal y la desinstitucionalización de las personas con diversidad funcional de todas las edades, erradicar una visión negativa. En suma, este modelo expone que hay que evitar, desventajas en cuanto a las PCD, evitar el sufrimiento por discriminación, integrar a las personas de diferentes edades, géneros y otros colectivos como personas excluidas socialmente.

Este modelo concibe que “la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social”. Por lo tanto, el foco de atención en este paradigma resulta ser el entorno (OMS, 2001). Desde esta mirada, intervenir para modificar el ambiente en el que el individuo se desenvuelve, hace que se potencien los facilitadores y se derriben las barreras, lo cual es indispensable para una efectiva integración de las PCD. El modelo social, propone un debate rico y profundo, solicitando al Estado, a las organizaciones y a la ciudadanía un cambio, una transformación de corte social.

Para la organización por los derechos de las PCD (REDI, 2012), la discapacidad y su construcción social fue incorporando diferentes connotaciones dependiendo del contexto, valores y tiempo sociohistórico. Es decir, el concepto de discapacidad va evolucionando de acuerdo a las barreras del entorno que impone la sociedad. Si bien el marco normativo argentino resulta avanzado en la temática no es suficiente para generar cambios de conductas y mejores condiciones de vida para las personas (REDI, 2012).

En cuanto a las desventajas que afectan a esta población, la OMS y el Banco Mundial (BM) indican que se manifiestan mayores tasas de pobreza y necesidades sanitarias no satisfechas, menores tasas de empleo y un nivel educativo inferior (OMS & Banco Mundial, 2011). Para Venturiello (2017), esta marginación social y económica constituye una forma injusta de segregación originada en la expulsión de las PCD consideradas “cuerpos deficientes” de los espacios productivos con consecuencias equivalentes en los restantes espacios sociales (Venturiello, 2017).

La discapacidad puede repercutir mínimamente en la posibilidad de integrarse en la vida social y laboral, o bien podría conseguir un impacto considerable, debido a lo expuesto es fundamental la implementación de diferentes estrategias de asistencia y apoyo. En ambos casos, la capacitación y la formación de las PCD resulta esencial, además de la adecuación y adaptación de los puestos y lugares de trabajo, como ya lo viene remarcando la OIT desde sus primeras recomendaciones (Perez et al. 2021).

Lo anterior pone en evidencia una visión cruda de esa situación en algunos referentes de la temática.

### **Organizaciones con Responsabilidad Social**

La norma ISO 26000:2010 - Guía de responsabilidad social, pretende ayudar a todo tipo de organización a operar de una manera socialmente responsable. Contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto, no es de uso regulatorio o contractual. Respecto a la discapacidad, se destaca que al tratar sobre derechos humanos centrado en la discriminación y grupos vulnerables define que la discriminación implica cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos. Luego entre los motivos ilegítimos para la discriminación incluye la discapacidad. Además, que, al tener un concepto erróneo de sus habilidades y capacidades, las PCD son a menudo vulnerables. Por tal motivo, una organización debería contribuir a garantizar que se otorgue dignidad, autonomía y plena participación en la sociedad a toda PCD (ISO 26000, 2010).

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 (OIT, 2017).

Actualmente, hay líneas de investigación que han desarrollado una visión distinta a los viejos paradigmas, focalizando en las capacidades y competencias de las personas que van más allá de su discapacidad. Cuando este modelo es tenido en cuenta, las organizaciones que emplean PCD se transforman en organizaciones con mayor responsabilidad social (Espínola, 2017), gracias al desarrollo de sus actitudes en pos de la inclusión laboral. Sin embargo, pese a que las organizaciones estatales poseen reglamentaciones que impulsan la inserción de PCD en la mayoría de los casos no se cumple con las mismas.

Hay 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 (OIT, 2017).

El objetivo que estas redes poseen 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 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 (OIT, 2017).

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 (OIT, 2017).

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 (Gandarillas et. al, 2014).

Además, las medidas de ajuste relacionadas con la accesibilidad, las adaptaciones en los sitios de trabajo, los incentivos y servicios de apoyo son esenciales para una verdadera inserción laboral (OIT, 2002). Esto permite a las instituciones contar con mayores posibilidades de generar una mejor cultura organizacional, aprovechando al máximo los recursos humanos sin discriminar a ningún individuo por su condición (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020).

Las leyes son claras en cuanto a la inserción laboral en las instituciones públicas, solo hace falta crear los mecanismos para poner a funcionar los planes que hagan posible la ejecución del cumplimiento de las leyes para las PCD (Reyes Giménez, 2015).

Otros estudios realizados en Brasil y Colombia confirman que las PCD se enfrentan a numerosas barreras para insertarse en el ámbito laboral (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020), (Gandarillas et. al, 2014).

De las fuentes que hemos recurrido, se observa que en Paraguay pese a la creación de leyes que amparan a las PCD, las mismas no se encuentran protegidas y se ignora el contenido de las leyes. Podemos destacar el desconocimiento a la inclusión laboral en el sector público, por lo tanto, se destaca la discriminación y la violación de los derechos de las PCD al no ser reconocidas por la precariedad de la inserción laboral (Reyes Giménez, 2015). Persiste la tendencia que las PCD más solicitadas para la

inserción laboral tiene una discapacidad física o motora (68%), en un 21% dificultades sensoriales y un 10% discapacidades intelectuales (Reyes Giménez, 2015).

### Estadística de inserción laboral en el territorio local

Si se revisan las estadísticas a nivel Nacional sobre el Perfil de las PCD existen datos que marcan una tasa de desempleo del 67,8 % a nivel nacional (INDEC,2018). Lo cual las constituye como un grupo vulnerado, al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades. Su incorporación en el ámbito laboral resulta una problemática común que hace décadas no es atendida. Algunas explicaciones estarían sostenidas por el desconocimiento de las empresas privadas para incluirlas, así como la falta de experiencia de selectores de recursos humanos que no cuentan con procesos flexibles para la inclusión, sumado a otros factores psicosociales como diversos prejuicios respecto de esta población.

Una consideración importante es sobre el nivel de instrucción, dado que de la totalidad de PCD, el 90,6% está alfabetizado lo que les brinda una herramienta fundamental para desarrollar habilidades. Es decir, su educación es fundamental para desarrollar una actividad laboral acorde a las competencias que presentan de forma satisfactoria y plena, con las adaptaciones requeridas para el ámbito laboral, tareas, esquemas de trabajo o una combinación de esas condiciones (Venturiello, 2017).

Como en los datos respecto a la población que tiene algún tipo de discapacidad incluyen a personas con edad no laboralmente activas aproximan el total de personas en situación de desempleo (Deluchi & Masola, 2021), (Tabla 1).

Tabla 1: Población con discapacidad y desempleo. Fuente: INDEC, en Tesis de grado: Deluchi & Masola (2021).

	Población	Tasa de discapacidad	Total PCD	Tasa de desempleo PCD	Total PCD desempleadas
<b>Argentina</b>	45.000.000	10,2%	4.590.000	67,8%	3.112.020
<b>Provincia de Buenos Aires</b>	17.500.000	10,3%	1.802.500	66,8%	1.204.070
<b>Ciudad de Mar del Plata</b>	705.000	4,0%	28.189	68,0%	11.000

En el mismo estudio del grupo de investigación, se entrevistaron a 37 organizaciones privadas, de esta muestra intencional, no probabilística, se pueden destacar los siguientes datos:

El 82,2% responden que no poseen una política de inclusión, aludiendo mayoritariamente a que ello se debe a la falta de infraestructura, falta de adecuación del puesto al tipo de discapacidad y desconocimiento sobre cómo integrar a las PCD a la empresa.

De la muestra sólo 7 incluyen PCD, 6 en empresas grandes (más de 200 empleados y 1 micropyme). Es decir, las grandes organizaciones serían más propensas a contratar PCD ya sea por mayor cantidad de recursos, infraestructura, cultura organizacional más afianzada y programas de inclusión.

El 58% de estas empresas no están al tanto de los beneficios. De modo que, este valor puede revelar la falta de información y conocimiento que tienen las organizaciones a la hora de pensar en contratar PCD.

Estadísticamente, el 60% trabajan como empleados u obreros, el número es menor en comparación al 72% de aquellas que cuentan con estos empleos en la población total. Por tal razón, el 27,5% son cuentapropistas, categoría que abarca un vasto abanico de empleos, los cuales suelen poseer menor seguridad en la estabilidad de los trabajos. También se observa que cuando una PCD consigue un trabajo y pasado un tiempo no se siente satisfecha con el mismo, no se arriesga a cambiarlo frente a la

inviabilidad de no contar con otra oportunidad de reinserción laboral, esta situación genera desigualdad frente al resto de la población (Deluchi y Masola, 2021).

### 3. CONCLUSIONES

Como se ha evidenciado en la extensión del presente trabajo, en la actualidad, no existe un modelo de comportamiento organizacional que sea de simple caracterización. Es decir, lo que sí se hacen visibles son las falencias en la construcción de políticas del gerenciamiento organizacional que contribuyan a la inserción de las PCD.

Por otra parte, no se podría dar cuenta que hay una intencionalidad negativa en esta conducta, de no inclusión, sino una variedad de factores externos: tales como el desconocimiento del tema, la falta de empatía, la aceleración propia del ritmo organizacional que va atrás de emergencia y en contra de la planificación. En tal sentido, se debería poner en agenda el diseño de prácticas tendientes a la inclusión. Dado que hoy, no existen en la mayoría de las organizaciones tanto públicas como privadas.

En relación a las estadísticas, se entiende que, si se considera la obligatoriedad establecida por el marco regulatorio actual, de emplear PCD en organizaciones públicas se hace evidente que, por los porcentajes relevados, tampoco desde la imposición se cumplimenta, se desprende de ello que no sería ése el camino.

En los ámbitos privados, se observa que la apertura sería a través de la responsabilidad social, y no simplemente como una política de aportar valor generando igualdad de oportunidades.

En nuestro país el contexto es desalentador debido a que las altas tasas de desempleo complejizan aún más la inserción.

El modelo que propone Palacios & Romañach (2006) de diversidad funcional plantea una visión más integral de cómo sería la relación entre las PCD y las organizaciones, entendiendo que los canales entre ambos fundan el comportamiento organizacional. Este comportamiento organizacional está atravesado por una cultura más flexible, el modo de aprender de colaboradores competentes más allá de tener o no una discapacidad, dado que en palabras del autor "Las vidas de todas las personas deberían ser consideradas con el mismo valor". En síntesis, cada persona le aporta a una organización un valor, el colectivo integrado, es su ventaja competitiva. Las PCD, y está diversidad funcional no debería constituir una desventaja social para ser parte de una organización.

Con respecto a la legislación vigente a nivel internacional, y comparativamente a nivel nacional, como se ha evidenciado existen elementos en pos de la promoción de la inclusión de las PCD en el mercado laboral. Sin embargo, en cuanto a su inserción, como se visualiza, continúa siendo un colectivo vulnerable; la Argentina tiene los medios desde el Derecho para lograr la igualdad de oportunidades para la inclusión laboral, por lo cual lo que se requiere es una determinación de cambiar en tal sentido garantizando la igualdad.

Será necesario realizar un análisis en los procesos de selección de personal, inducción y desarrollo de carrera tanto de los organismos públicos como en el ámbito privado. Es aquí donde, desde un enfoque transdisciplinar, deben interactuar para lograr un cambio en las organizaciones distintos profesionales como ingenieros, terapeutas ocupacionales, psicólogos laborales, médicos, entre otros. En tal sentido, la ingeniería por ser una profesión ligada a la praxis y a la planificación estratégica puede contribuir abriendo oportunidades en la gestión laboral inclusiva de las PCD. Finalmente, la relación entre el comportamiento organizacional, es posible y está sostenida por múltiples oportunidades para crear ambientes laborales más amables, justos y equitativos.



#### 4. REFERENCIAS

- Artigas, M.V.; Ceballos, S.; Delmonte, C.; Onaine, A.E.; Santille, L. S.; Zabaleta, O.G.; Pérez, J.A. (2021). 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).
- 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.
- Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y Servicio Nacional de Rehabilitación (SNR) del Ministerio de Salud de la Nación Argentina.
- ESPÍNOLA, A. La gestión inclusiva de la discapacidad en los departamentos de RRHH: un derecho pendiente. *Intersticios*, Madrid, v. 11, n. 2, p. 115-129, 2017.
- GANDARILLAS, B. et al. El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, Bogotá, DC, v. 13, n. 4, p. 1615-1624, 2014.
- INDEC (2014): Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Serie C. Población con dificultad o limitación permanente, Buenos Aires.
- INDEC (2018). Estudio Nacional sobre Perfil de 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).
- Naciones Unidas (NU). Objetivos de desarrollo sostenible. Un.org. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.
- Norma Internacional - ISO 26000. (2010). Guía de Responsabilidad Social. Recuperado de: <http://www.americalatinagenera.org/newsite/images/U4ISO26000.pdf>
- 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.
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001). Recuperado de: [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre discapacidad. Malta. Disponible en: <https://bit.ly/1mVYZaR>
- OMS y Banco Mundial (2011): Informe mundial sobre la discapacidad (en línea). Disponible en: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Palacios, A. & Romañach, J. (2006). 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.
- Paz-Maldonado, E. & Silva-Peña, I. Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina, *Saúde Soc. São Paulo*, v.29, n.4, e190724, 2020, DOI 10.1590/S0104-12902020190724.
- Perez, J. A.; Risiglione, M. L.; Bava, E.; Duro, R. S.; Serrano, A. C.; Giribuela, W. A.; Artigas, M. V. (2021). 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).
- REDI et al. (2012): Informe alternativo: situación de la discapacidad en Argentina 2008/2012 (en línea). Disponible en: <http://www.redi.org.ar/Prensa/Comunicados/Informe-alternativo-al-comite-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-ONU.pdf>
- Reyes Giménez, A. (2015) Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay. ISSN (Impresa) 2225-5117. ISSN (En Línea) 2226-4000. Vol. 11 N° 2, 209-222.
- Venturiello, M. P. (2017): "Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina". *Revista Española de Discapacidad*, 5 (2): 149-169. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.05.02.08>