

Competencias de empleabilidad con Discapacidad

Risiglione, María Laura

Laura_risiglione@hotmail.com

Departamento de Tecnología. Universidad Nacional de Luján (Argentina)

Perez, Juan Andrés

perezjandres@hotmail.com

Departamento de Tecnología. Universidad Nacional de Luján (Argentina)

Duro, Romina Soledad

rominasoledad.28@gmail.com

Departamento de Tecnología. Universidad Nacional de Luján (Argentina)

Artigas, María Velia Soledad

martigas@fi.mdp.edu.ar

Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina)

Fecha de recepción COINI 2022: 01/07/2022

Fecha de aprobación COINI 2022: 03/10/2022

Fecha de aprobación RIII: 04/04/2024

RESUMEN

El presente trabajo se desarrolla en el marco de una investigación interinstitucional, entre el Departamento de Tecnología de la Universidad Nacional de Luján y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en la que participan además profesionales independientes vinculados a la gestión de recursos humanos y profesionales de salud, que trabajan sobre rehabilitación de Personas con Discapacidad. Al respecto del enfoque, se trata de un acercamiento preliminar, que pretende estudiar las competencias requeridas por este colectivo para transitar procesos de inserción laboral efectiva. Para ello, se realiza un relevamiento bibliográfico orientado a comprender los conceptos de empleabilidad y las competencias asociadas, que permiten a las Personas con Discapacidad, insertarse y mantenerse en el mercado laboral, adaptarse, progresar y encontrar satisfacción en el trabajo. La metodología será una revisión de fuentes bibliográficas primarias y secundarias, de la cual se espera obtener una base formal y conceptual de estudio, que permita servir como insumo para orientar futuras investigaciones.

Palabras Claves: Personas con Discapacidad (PCD); competencias; empleabilidad

Employability skills with disabilities

ABSTRACT

This work is developed within the framework of an interinstitutional investigation, between the Department of Technology of de National University of Luján and the Faculty of Engineering of the National University of Mar del Plata, with independent professionals linked to the management of human resources, and health professionals who work on the rehabilitation of Persons with Disabilities.

This is a preliminary approach, which aims to study the skills required by this group to go through processes of effective labour insertion. For this, a bibliographic survey is carried out, with the purpose of understand the concepts of employability and the associated skills, which allow People with Disabilities to enter and remain in the labor market, adapt, progress and find satisfaction at work. The methodology will be a review of primary and secondary bibliographic sources, from which it is expected to obtain a formal and conceptual basis for the study, to serve as an input to guide future research.

Keywords: People with Disability (PWD); skills; employability

Habilidades de empregabilidade com deficiência

RESUMO

Este trabalho é desenvolvido no âmbito de uma investigação interinstitucional, entre o Departamento de Tecnologia da Universidade Nacional de Luján e a Faculdade de Engenharia da Universidade Nacional de Mar del Plata, na qual profissionais independentes ligados à gestão de recursos humanos e profissionais de saúde, que atuam na reabilitação de Pessoas com Deficiência. Quanto à abordagem, trata-se de uma abordagem preliminar, que visa estudar as competências exigidas por este grupo para passar por processos eficazes de colocação profissional. Para tal, é realizado um levantamento bibliográfico que visa compreender os conceitos de empregabilidade e as competências associadas, que permitem às Pessoas com Deficiência ingressar e permanecer no mercado de trabalho, adaptar-se, progredir e encontrar satisfação no trabalho. A metodologia será uma revisão de fontes bibliográficas primárias e secundárias, a partir das quais se espera obter uma base formal e conceitual para o estudo, que servirá de insumo para orientar pesquisas futuras.

Palavras chave: Pessoas com Deficiência (PCD); competências; empregabilidade

1. INTRODUCCIÓN

Las Personas con Discapacidad (PCD), según el Artículo 1° de la Ley Nacional N° 26.378 (2008), resultan ser un colectivo no homogéneo, que puede manifestar dificultades físicas, mentales y/o intelectuales a largo plazo.

Las dificultades pueden presentarse desde el nacimiento o pueden surgir durante el transcurso de la vida. Según el grado de severidad y el momento de aparición, pueden generar diversos niveles de impacto sobre la capacidad de estudiar, trabajar o bien, participar de las actividades sociales.

En este sentido, según la OMS (2001), bajo la concepción actual se entiende a la discapacidad como el resultado de una compleja interacción entre la condición de salud de la persona, y las barreras que el entorno le impone.

En efecto, de acuerdo con la OIT (2007), las PCD registran mayor nivel de desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Muchas se encuentran subempleadas, relegadas a trabajos de bajo nivel y con escasa seguridad social. Esta situación provoca un impacto negativo sobre la autoestima, a la vez que promueve la resignación y el abandono de los intentos de ingreso al mercado laboral. Sin embargo, la experiencia demuestra que las PCD pueden hacer importantes aportes en su lugar de trabajo cuando logran conseguir un empleo que se corresponde con sus competencias e intereses.

En lo que a esto respecta, conforme postula la OIT (2015), existen varias modalidades de empleo en el ámbito laboral para que las PCD puedan desenvolverse, entre las cuales se destacan:

- Empleo en el mercado laboral abierto, dentro del cual, según Mendia, Schocron & Otros (2015) se recomienda el empleo con apoyo, que incluye adaptaciones, adecuaciones y un soporte individualizado durante todo el proceso;
- Empleo protegido: en instituciones y talleres especializados, bajo las condiciones establecidas por el Régimen Federal (Ley Nacional N° 26.816, 2012).

Con respecto a las oportunidades en el mercado laboral abierto, en Argentina la Ley Nacional N° 25.689 (2003), establece que una proporción no menor del 4 % de la totalidad de personal deberá ser ocupado por PCD. Esta reglamentación alcanza al empleo público, en tanto, no existen lineamientos para el sector privado¹.

No obstante, y más allá de la existencia de cupos, de acuerdo con la OIT (2002), el acceso al empleo y la inclusión laboral de las PCD se ven condicionados por una multiplicidad de complejos factores. Más aún, la empleabilidad encuentra un importante condicionante en las competencias laborales de las PCD (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

En efecto, resulta de interés realizar un relevamiento bibliográfico que permita comprender la noción de empleabilidad, y las competencias requeridas por las PCD, para transitar procesos de inserción laboral efectivos en el mercado laboral abierto, tanto en el empleo público como privado.

2. DESARROLLO

2.1 La importancia del acceso al empleo en las PCD

El trabajo constituye una herramienta clave para la inclusión social y comunitaria de las PCD porque, tal como afirman Laborda Molla, García & González Fernández (2021), contribuye a que alcancen el “equilibrio entre el ser individual y el ser social”. Por ello, lograr que las PCD puedan incluirse en el mercado laboral trae aparejados numerosos beneficios.

Al respecto, el Director General de la OIT (2007) señala que garantizar el empleo de las PCD impacta positivamente tanto en el plano individual y familiar, como en la economía y la estabilidad de las sociedades. Así mismo Tsang & Otros (2010) sostienen que las PCD con acceso a un empleo incrementan el nivel de autoeficacia, el sentido de identidad social y por lo tanto mejora su bienestar personal.

¹ A excepción de lo establecido en la referida ley, respecto de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Por otra parte, en lo que respecta a los entornos laborales, la OIT (2018) indica que los beneficios de la inclusión de PCD son múltiples², e incluyen:

- Aumento de la oferta de personal, y acceso a una desaprovechada fuente de competencias y puntos de vista diferentes.
- Mejora del trabajo en equipo y la productividad.
- Aumento de la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados.
- Disminución de la rotación laboral.

En virtud de los beneficios descriptos, tal como se ha expuesto en trabajos previos (Perez, J., Risiglione, L. y col, 2021), las PCD podrían desarrollar una actividad laboral acorde, plena y satisfactoria, con la implementación de adecuaciones del ámbito, las tareas, los esquemas de trabajo o una combinación de esas condiciones.

En este sentido, Mareño Sempertegui (2015) señala que estas adecuaciones, a las que denomina accesibilidad, deben darse tanto en los entornos urbanos, edificios, comunicacionales o virtuales; en los bienes y servicios, así como en los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, de forma tal que puedan ser utilizados de manera autónoma, segura, confortable, y equitativa.

Si bien las condiciones de accesibilidad son facilitadoras y necesarias para la inclusión laboral, la OIT (2002) afirma que muchas de las PCD no tienen la oportunidad de participar en el mundo del trabajo dado que se ven limitadas por otros numerosos obstáculos; y de acuerdo a la OISS (2014), un factor clave en los problemas de inserción laboral de las PCD es que el nivel educativo y la formación laboral no son adecuados a la demanda del sistema productivo.

Así lo demuestra el estudio realizado en el año 2003 por la Fundación PAR (20025) sobre 580 organizaciones públicas y privadas de Argentina relacionadas con la discapacidad. El mismo arroja que el 52 % de las organizaciones sostiene que el bajo nivel educativo y de formación laboral obstaculiza la inserción laboral.

Sin embargo, la formación es el medio para que las PCD puedan transitar un camino hacia la autonomía e independencia, y tal como afirma Medina (1994), para ello resulta fundamental que exista una buena transición de la escuela al mundo del trabajo. Una transición efectiva entonces, debería garantizar la adquisición de las competencias básicas necesarias, y así, propender a una mejora en la condición de empleabilidad.

En concordancia, por resultar de interés para la presente investigación, se abordan en lo sucesivo, el estado del arte de las nociones de empleabilidad y competencias asociadas, tanto en términos generales, como para las PCD en particular.

2.2 La noción de empleabilidad

El término empleabilidad proviene de employability, palabra inglesa que a su vez surge de la unión de las palabras employ (empleo) y hability (habilidad). Así, y tal como lo afirma Campos Ríos (2003) el significado literal de empleabilidad es la habilidad para obtener o conservar un empleo.

De acuerdo a la OIT (2005), la empleabilidad es la aptitud de la persona que le permite aprovechar las oportunidades de formación, para encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en él o cambiar a otro, adaptándose a las innovaciones tecnológicas y los cambios del mercado laboral.

En tanto, la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) expresa que la empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo.

Adicionalmente, Gamboa (2007) cita a Groot y Massen Van Den Brink, que consideran que, en la empleabilidad, es clave no solo la preparación previa del individuo, sino también sus actitudes y su predisposición. Otros autores tales como Hillage y Pollard, citados por Gamboa, agregan que la empleabilidad tiene una importante dimensión que refiere a la satisfacción laboral personal.

Consecuentemente, del relevamiento bibliográfico presentado, se desprende que la empleabilidad es una condición que requiere de una serie de competencias que le permitan al individuo insertarse y

² Más allá de los beneficios descriptos, las empresas que contratan PCD pueden acceder a beneficios tangibles de índole impositiva (Leyes nacionales N° 22.431, 1981; N° 23.021, 1983 y N° 24.013, 1991) Por otra parte, la OIT (2018), reconoce que la inclusión de PCD provoca un impacto muy positivo sobre la imagen y reputación de la empresa en la sociedad.

mantenerse en el mercado laboral, progresar, adaptarse y encontrar satisfacción en sus labores. A continuación, se estudian dichas competencias.

2.3 Las competencias de empleabilidad

Conforme se ha señalado en trabajos previos (Perez, J., Risiglione, L. y col, 2021) las competencias que determinan el “poder hacer” de las personas y condicionan el desempeño laboral son el saber, el saber hacer y el saber ser. Las dos primeras se relacionan con conocimientos y habilidades, respectivamente, mientras que la tercera se vincula con las actitudes. Es decir, saber y saber hacer se relacionan con cuestiones técnicas y operativas, mientras que el saber ser se relaciona con la forma en que la persona se comporta y desenvuelve.

En la misma línea, Laborda Molla, García & González Fernández (2021) citan a Blanco, quien define a las competencias de empleabilidad como el conocimiento integrado, las habilidades, las actitudes y los valores que permiten a las personas responder a problemáticas concretas del mundo laboral.

Según Brunner (2001), las competencias de empleabilidad constituyen un conjunto de capacidades que le permiten a la persona desempeñarse con eficacia en el puesto de trabajo. Estas capacidades incluyen habilidades de comunicación, interrelación, resolución de problemas, organización de procesos, tareas y comportamientos, que requieren de adaptación y aprendizaje continuos.

En el mismo sentido, la OIT (2013) enfatiza que la empleabilidad se ve condicionada por las competencias clave, que son cuatro:

- Aprender a aprender: Abarca las competencias que les permiten a las personas planificar, gestionar y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje, en forma independiente y autónoma.
- Comunicación: Incluye la escucha activa y la capacidad de transmitir ideas en forma clara, empleando tanto la oralidad como el lenguaje escrito.
- Trabajo en equipo: Engloba todas aquellas competencias que permiten desenvolverse en un equipo, de forma eficaz y eficiente. Demanda buen manejo de relaciones interpersonales y capacidad de negociación.
- Resolución de problemas: Abarca las competencias que posibilitan analizar un problema y establecer planes de acción para atacar las causas que los generan, evaluando las consecuencias a largo plazo.

Desde otra mirada, FUNDIPE (1999) indica que las competencias relacionadas con la empleabilidad son las actitudes de la persona, la seguridad y competencia emocional, la inteligencia práctica y el conocimiento del entorno.

Formichella y London (2005), por su parte, explican que las cualidades o competencias de empleabilidad se van formando a lo largo de la vida del individuo en el proceso de socialización, proceso en el que cobra vital importancia no solo la educación formal, sino también la informal, y fundamentalmente el entorno familiar. En este sentido, enfatizan en que la empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades que ofrezca el contexto.

En suma, integrando los conceptos de empleabilidad y las competencias asociadas, Brunner (2001) enfatiza que serán más empleables aquellos individuos que logren ser más eficientes en el uso de sus capacidades interpersonales para desenvolverse en los sistemas sociales y organizacionales, manejando adecuadamente la información y la tecnología.

En este sentido, a la luz de la definición de discapacidad según la Ley Nacional N° 26.378 (2008), y los condicionamientos que impone la accesibilidad planteados por Mareño Sempertegui (2015), las PCD no presentan las mismas condiciones que las demás personas para adquirir las competencias laborales, cuestión que merece un estudio particular y se aborda a continuación.

2.4 Competencias de empleabilidad en las PCD

Laborda Molla, García & González Fernández (2021) señalan que el desarrollo y la formación por competencias de empleabilidad en las PCD, contribuye directamente con la calidad de vida y que, según Schalock, impactan sobre la independencia en el desarrollo personal, la autodeterminación y las relaciones interpersonales; en la participación social, los derechos y el bienestar emocional; y en el bienestar material y físico.

En este sentido, un conjunto de expertos de América Latina (Ministerio de Educación de Perú y Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en España, 2008) concuerdan en que los trayectos

formativos tienen gran importancia, y que resulta fundamental lograr su articulación con el entorno laboral, propiciando una formación acorde que garantice el desarrollo de dichas competencias. Para ello, indican que resulta necesario contar con perfiles ocupacionales y análisis de puestos que orienten la formación de las PCD, en el marco de sus potencialidades, motivaciones e intereses. Asimismo, indican que la formación laboral de las PCD debe contemplar estrategias activas que permitan aprender haciendo, fomentar la interacción y el desarrollo de actitudes, en experiencias directas y reales.

En este mismo sentido, una recopilación de estudios realizada por Brunner (2001) muestra que las competencias de empleabilidad se adquieren más fácilmente cuando la transmisión en el proceso de enseñanza se hace en forma explícita, mediante procesos organizados que repliquen características propias del mundo laboral real.

Al respecto de las estrategias, la OMS (2011) subraya que la formación entre pares, las tutorías y la intervención temprana resultan claves para complementar la formación profesional de las PCD, en pos de mejorar su aptitud para el trabajo³.

En cuanto a la empleabilidad, estudios de la Fundación PAR (2005) del año 2003 sobre 580 organizaciones públicas y privadas del país relacionadas con la discapacidad, muestran que el 50% de las instituciones dedicadas específicamente a lo laboral, plantean que la capacitación y los talleres de formación laboral resultan ser clave para dotar a las PCD de herramientas técnicas y actitudinales para competir en igualdad de condiciones.

Sin embargo, los expertos de América Latina citados anteriormente (Ministerio de Educación de Perú y Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en España, 2008), señalan que resulta importante superar las deficiencias hasta entonces observadas, relativas a la falta de planificación de la formación de las PCD bajo esquemas personalizados, la extensión de la permanencia en el tramo formativo por encima de la edad de inserción laboral, la formación en espacios no inclusivos y la escasa formación y actualización del docente, tutor o formador, según aplique a cada ámbito.

Agregan que, además de los motivos mencionados, en América Latina las dificultades que encuentran los jóvenes con discapacidad en el acceso al empleo son significativas, fundamentalmente porque la formación no garantiza la adquisición de las competencias necesarias y porque, además, existen prejuicios y temores sobre su desempeño, que restringen o limitan su participación en el mercado laboral. En personas adultas, aclaran, las posibilidades de inserción son aún menores. Esta última situación es generalizada, dado que se ve reflejada de forma transversal en todas las personas laboralmente activas, independientemente de su condición particular.

2.5 Situación y formación laboral de las PCD en Argentina: Marco Legal y políticas públicas

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en su Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (ENDI, 2018), el 10,2 % de la población Argentina de más de 6 años son PCD⁴. De ese conjunto, el 54,5 %, tienen entre 15 y 64 años; es decir que 1.946.730 de PCD se encuentran en edad laboral; sin embargo solo un tercio es económicamente activa, siendo la tasa de empleo⁵ del 32,2 %. De la población que trabaja, el 49,4 % es obrera o empleada, el 40,5 % trabaja por cuenta propia, el 6,8 % lo hace como trabajador familiar y el 3,3 % es patrón.

Las PCD en edad laboral que no trabajan, alegan como principal motivo que no buscan trabajo porque piensan que no lo van a conseguir a causa de su discapacidad. Esta situación que va en línea con el mito

³ Si bien en este apartado se presenta información tendiente a contextualizar la situación de empleabilidad de las PCD, excede el alcance de este trabajo, profundizar en la situación de la educación y formación profesional, como así también, en las estrategias educativas más apropiadas para este colectivo. Se detecta la potencialidad de abordar estos aspectos en futuras investigaciones.

⁴ El ENDI alcanza a las personas de 6 años o más, de poblaciones con más de 5.000 habitantes y se centra en relevar población con *dificultad*, aludiendo a la limitación o restricción autopercebida por el individuo, originada por una condición de salud que, en conjunción con factores del contexto, restringe su desenvolvimiento. El estudio contabiliza a quienes usan audífonos y/o poseen Certificado Único de Discapacidad (CUD), hayan indicado o no, alguna dificultad.

⁵ Resulta importante aclarar que la Tasa de empleo (TE) para el ENDI se calcula como el porcentaje entre la población ocupada (PO) y la población total de referencia (PT) ($TE = PO/PT$), entendiendo como PO al conjunto de personas que tienen por lo menos 1 hora de ocupación semanal en una actividad económica.

de la inempleabilidad inherente, que según Mareño Sempertegui (2015), asume sin discusión, que las PCD, tienen una incapacidad natural para participar de relaciones laborales, aunque posean competencias de empleabilidad.

En lo que refiere a formación, cerca del 75 % de las PCD de 15 a 64 años saben leer y escribir, y el 72,5% de las PCD de 15 a 39 años, no se encuentra cursando ningún nivel en el sistema educativo formal tanto público como privado. No obstante, en cuanto al nivel educativo máximo alcanzado, resulta importante destacar que 2 de cada 10 personas del total de la población con dificultad, de más de 15 años de edad, dice tener el secundario completo, mientras que 1 de cada 10, tiene estudios superiores o de posgrado, completos o incompletos. Asimismo, los resultados muestran que la cantidad de limitaciones que tiene la persona, afecta el nivel educativo alcanzado.

Particularmente, en relación con la capacitación y la formación laboral de las PCD, en la legislación argentina se encuentran contempladas, en los Artículos 17° y 23° de la Ley Nacional N° 24.90 (1997), como una de las prestaciones básicas, en concordancia con las posibilidades de la persona (patología: tipo y grado, edad y situación socio-familiar). Esta ley a su vez, prevé como prestación complementaria, una cobertura de “iniciación laboral” (Artículo 36°).

Respecto de la Ley Nacional N° 22.431 (1981), establece en materia de trabajo y empleo, que el Estado debe asegurar que los sistemas de selección de personal garanticen la igualdad de condiciones, y que debe proveer las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para propender a una efectiva integración de las PCD a sus puestos de trabajo.

Por otra parte, en materia de políticas públicas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ofrece diversos programas y acciones, tales como:

- Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo,
- Programa de Inserción Laboral,
- Programa de Empleo Independiente,
- Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo,
- Talleres Protegidos de Producción,
- Acciones de Entrenamiento para el Trabajo,

Estos buscan asistir a PCD en la formación y entrenamiento para el trabajo, en la generación de actividades productivas de manera independiente y en la inserción a empleos de calidad, así como brindar incentivos al sector privado para promover el empleo inclusivo.

2.6 El papel de las empresas

En lo que refiere al sector privado, la Red de Empresas por la diversidad de la Universidad Torcuato Di Tella en su publicación “*Guía de inclusión laboral de personas con Discapacidad para empresas*” (2015), sostiene que para las empresas existe la oportunidad de generar iniciativas para intervenir sobre la formación de las PCD, a partir de la promoción de carreras terciarias o universitarias, la posibilidad de acceso a prácticas profesionalizantes, así como también colaborando con los Centros de Formación Laboral en la actualización de los programas de capacitación. Todas estas iniciativas, podrían encuadrarse en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE)

Asimismo, bajo dicho encuadre, las empresas cobran un papel central en la generación de oportunidades de empleo para las PCD. En lo que a esto respecta, según la OIT (2018), las empresas que ponen las capacidades por sobre los estereotipos, logran aprovechar el talento inexplorado de las PCD, lo que redundará en múltiples efectos positivos derivados de la inclusión de la diversidad en los equipos de trabajo, lo que mejora su capacidad organizativa, la resolución de problemas y la capacidad de innovación. Otras fuentes, tales como Mendía, Shocrón y Otros (2015), reafirman también la existencia de estos beneficios.

Por otra parte, si bien los beneficios impositivos otorgados por el Estado a las empresas para fomentar el empleo de PCD son importantes, para Christensen, especialista en derecho laboral entrevistado por San Giovanni (2007), en la motivación de las empresas para emplear a una PCD, prima la conciencia colectiva de inserción laboral por sobre los estímulos económicos. En coincidencia, Fundación PAR (2005) advierte que la mayor parte de las empresas que emplean PCD no buscan acceder a los beneficios impositivos, por lo que éstos no constituyen el motivo principal por el cual tienden a implementar la inclusión laboral.

Sin embargo, a pesar de los beneficios descriptos anteriormente, según afirma Martello (2021), Defensor del Pueblo Adjunto de la Provincia de Buenos Aires, en un estudio realizado por Adecco en 2021, solo 3

de cada 10 empresas emplean a PCD en su dotación. Estas estadísticas demuestran que existe una gran oportunidad de expandir la aplicación de este tipo de iniciativas en el ámbito privado.

3. CONCLUSIONES

Tal como se afirma en el Artículo 27° de la Convención sobre los Derechos de las PCD de Naciones Unidas (UN, 2006), *“todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado competitivo y normalizado y en entornos abiertos e inclusivos”*. Consecuentemente, conforme lo desarrollado en esta investigación, son vastos los beneficios derivados de la inclusión de PCD en el mercado laboral, tanto para la propia persona y su familia, como para la sociedad en su conjunto. Los entornos laborales demuestran también verse beneficiados al llevar adelante iniciativas inclusivas. Sin embargo, en la actualidad y particularmente en Argentina, si bien existen reglamentación y políticas públicas al respecto, aún no se alcanza la igualdad de oportunidades.

Una de las condiciones necesarias para alcanzar la inclusión laboral, según lo relevado en este trabajo, es que las PCD logren adquirir las competencias de empleabilidad tanto en lo que refiere a los conocimientos y habilidades para desarrollar una tarea, como las cuestiones actitudinales para desenvolverse en los sistemas sociales y organizacionales.

Se detecta, en este sentido, que resulta fundamental lograr la articulación de la formación educativa con el entorno laboral, a fin de desarrollar las competencias de empleabilidad requeridas. El contexto familiar también se vislumbra como un condicionante en el proceso. Las empresas, por su parte, cobran un papel central, en tanto actores generadores de oportunidades de empleo, como así también, potenciando las oportunidades de formación laboral de PCD, en el marco de su política de RSE.

En suma, se puede concluir que la inclusión de PCD supone un gran desafío, que, entre otras cosas, implica reconocer que la formación por competencias no puede ni debe ser homogénea para todos los individuos, y que, en efecto, requiere de una atención particular sobre el colectivo de PCD.

Brindar oportunidades de formación ajustadas a las necesidades, y promover oportunidades de empleo para las PCD, constituyen acciones que comprometen a los Estados, pero también a las empresas. En este sentido, reconocer a las PCD como sujetos de derecho, y, en paralelo, aceptar las diferencias y evidenciar su impacto positivo en los entornos laborales, constituyen las bases para sentar una sociedad más justa y equitativa, que posibilite y potencie, el crecimiento y desarrollo de todos y cada uno de sus integrantes.

4. REFERENCIAS

- Argentina. (1981). Ley Nacional N° 22.431. Sistema de Protección Integral de los discapacitados. Boletín Oficial.
- Argentina. (1983). Ley Nacional N° 23.021. Impuestos. Boletín Oficial.
- Argentina. (1991). Ley Nacional N° 24.013. Empleo. Boletín Oficial.
- Argentina. (1997). Ley Nacional N° 24.901. Sistema de Prestaciones básicas en rehabilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. Boletín Oficial.
- Argentina. (2003). Ley Nacional N° 25.689. Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Boletín Oficial.
- Argentina. (2008). Ley Nacional N° 26.378. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. Boletín Oficial.
- Argentina. (2012). Ley Nacional N° 26.816. Régimen Federal de empleo protegido para personas con discapacidad. Boletín Oficial.
- Brunner, José (2001) Competencias de empleabilidad. Recuperado de: www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html. Fecha de consulta: 7/3/2022
- Campos Ríos, Guillermo. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana de Educación. 33(2), 1-9.
- Formichella, María Marta; London, Silvia. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. Recuperado de: reflexiones-acerca-de-la-nocion-de-empleabilidad-maria-marta-607519a3805f4 (xdoc.mx) Fecha de consulta: 11/3/2022.

- Fundación PAR. (2005). La discapacidad en Argentina: un diagnóstico de situación y políticas públicas vigentes a 2005. Ed. Fundación PAR. ISBN: 987-22366-0-7.
- Fundación para el desarrollo de la función de recursos humanos. (1999). Informe sobre empleabilidad. Recuperado de: http://www.fundipe.es/archives/FOLLEMPLE_seguro.pdf. Fecha de consulta: 11/3/2022.
- Gamboa, Juan Pablo & otros. (2007). La Empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones económicas. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral. Fecha de consulta: 05/03/2022.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. ISBN 978-950-896-532-5.
- Laborda Molla, Cristina; García, Merce Jarriot; González Fernández, Henar. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*, 24(1), 117-139. ISSN: 1139-613X.
- Mareño Sempertegui, Mauricio. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 25. Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871.
- Martello, Walter. (2021). Discapacidad y empleo: El desafío de la integración. Defensoría del pueblo Adjunto de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.defensorba.org.ar/contenido/discapacidad-y-empleo-el-desafio-de-la-integracion>. Fecha de consulta: 29/06/2022
- Medina, Rafael. (1994) La transición a la vida activa de jóvenes con necesidades educativas especiales. Recuperado de: https://www.rafaelmendia.com/mendia/Conferencias_files/CIVITAS.pdf Fecha de consulta: 25/07/2022
- Mendía, Marta; Shocrón, Marisa Laura; Shocrón, Victoria. (2015) La empresa y la inclusión de Personas con Discapacidad Intelectual. CABA. Argentina. 1° Edición. Edición, Fondo Editorial Consejo. ISBN 978-987-741-015-0.
- Ministerio de Educación de Perú y Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en España. (2008) Inclusión laboral para personas con discapacidad. Perú, Proyectos y servicios Editoriales. ISBN N° 978-9972-246-51-7.
- Naciones Unidas. (2006) Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> Fecha de consulta: 01/08/2022
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Madrid. España. Secretaría General de la OISS.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Ginebra. 1era edición. ISBN 92-2-311639-2.
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Ginebra. ISBN 92-2-316949-6
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013) Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf. Fecha de consulta: 11/03/2022.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo Decente para Personas con Discapacidad: promoviendo derechos en la Agenda Global de Desarrollo. Ginebra. 2da edición. ISBN: 978-92-2-329358-1.
- Organización Internacional Del Trabajo (2018) Guía para empresas sobre los derechos de las PCD. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf Fecha de consulta: 14/06/2022.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. ISBN 84-8446-077-0. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. ISBN 978 92 4 068823 0.
- Perez, Juan Andrés; Risiglione María Laura & Otros. (2021). Organización Industrial 1: Estudio introductorio de las organizaciones desde el perfil del Ingeniero Industrial. EdUNLu. ISBN 978-987-3941-57-3
- R.E.D. de empresas por la diversidad. (2015). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Actores y Procesos. Espacio de Negocios Inclusivos, Universidad Torcuato Di Tella. CABA. 1era edición. ISBN 978-987-97623-7-0
- San Giovanni, Daniela. (2007). El camino hacia la autonomía. LA NACIÓN. Economía. Empleos. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/el-camino-hacia-la-autonomia-nid882305/>. Fecha de consulta: 07/07/2022
- Tsang, Hector; Fong, Mandy; Fung, Kelvin; Corrigan, Patrick. (2010) Reducing employer's stigma by supported employment. Lloyd C (ed.) Vocacional rehabilitation and mental health. Oxford. John Wiley & Sons. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/9781444319736.ch4>.

Agradecimientos

Los autores de este trabajo desean agradecer al resto de los integrantes del equipo interinstitucional de investigación que, de forma sinérgica y colectiva, se desafían en el estudio de la problemática de la inserción laboral de las PCD, con la finalidad de, en su conjunto, relevar e identificar sus necesidades particulares y realizar aportes concretos a las organizaciones en general, y manufactureras en particular, para contribuir a la mejora de la empleabilidad, la permanencia en el mercado laboral y en definitiva, el desarrollo personal y profesional de las personas que integran este colectivo. Se agradece, asimismo, al Departamento de Tecnología de la Universidad Nacional de Luján, por el aporte de recursos económicos para esta iniciativa.