



INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

BUSCANDO LA IGUALDAD DE CONDICIONES

Federico Ficher

Universidad Empresarial Siglo XXI

2016



Índice

Introducción	3
Planteamiento del problema	5
Justificación	6
Objetivos Generales	7
Objetivos Específicos	7
Marco Teórico	8
Representaciones Sociales	8
Esteretipos	11
¿Discapacidad o situación de discapacidad?	13
Modelos desde los cuales se abordó la discapacidad	15
Tipos de discapacidad	17
La aceptación de la diversidad	18
Comunidad de personas con discapacidad auditiva	19
La persona con discapacidad auditiva	22
Lengua de señas	23
Gestión estratégica de Recursos Humanos	24
Diseño metodológico	29
Tipo de estudio	29
Metodología	29
Técnicas de recolección de información	30
Recorte de la muestra	31

Fichas técnicas de resumen	32
Introducción	38
Capítulo 1	40
Capítulo 2	46
Capítulo 3	55
Capítulo 4	71
Capítulo 5	78
Bibliografía	82
Anexos	85

Introducción

La siguiente investigación se desarrollará teniendo como marco la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entendiendo a la misma como una problemática social. Es un concepto en evolución, y resultado de la interacción entre las personas con algún tipo de discapacidad (sensoriales, motriz, intelectual, etc.) y un entorno que a través de barreras (físicas, sociales, culturales, comunicacionales, etc.) obstaculiza su participación plena y efectiva en la sociedad, limitando la igualdad de condiciones, como así también el acceso y ejercicio pleno de derechos.

En un primer momento se realizarán las preguntas de Investigación que orienten el presente proyecto, luego se realizará una justificación del mismo donde se plantea la noción de igualdad para la promoción de la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se plantearán los objetivos generales y específicos que sirven como eje del presente trabajo.

Luego, se presentará el marco teórico, donde se realiza una breve descripción de lo que se comprende por representación social y estereotipo. También se plantea como la Organización Mundial de la Salud (OMS), al tratar de visibilizar en 1980 la población con déficit, utiliza las denominaciones discapacidad, y minusvalía, designaciones que se manejan repetidamente para enfatizar en la enfermedad, más que, para hacer referencia a la funcionalidad; esta misma organización, en el año 2001, a través de la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la salud, reestructura la clasificación para aportarle el componente social,

planteando la 'discapacidad' como una construcción social, es decir como una situación de discapacidad, y desde esta última se extraen conceptos como Facilitadores, Barreras, etc.

También se explicarán las prácticas y costumbres que realizan las personas con discapacidad auditiva dentro de su comunidad, como así la forma de comunicación, la cual es primeramente la Lengua de Señas y la oralidad como segunda forma.

Por último, se definirán las prácticas que realizan las empresas respecto a la gestión de Recursos Humanos específicamente, a la selección e inducción de personal como también las prácticas en seguridad e higiene laboral.

Se continuará definiendo la metodología de investigación con sus correspondientes las técnicas de recolección de información, las mismas se realizarán mediante entrevistas en profundidad y encuestas personales.

Al finalizar el presente trabajo se redactarán 5 capítulos producto del trabajo de investigación realizado y una conclusión general que se infiera a partir de los datos aportados por las personas entrevistadas y encuestadas.

Planteamiento del problema

En el año 2008 entró en vigencia en nuestro país la Convención sobre los Derechos Humanos de las personas con discapacidad de la ONU, que prohíbe la discriminación en todas las áreas de su vida incluyendo el acceso al mercado laboral. Según la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) que se realizó en la Provincia de Córdoba durante el primer semestre del año 2003 existen 204.829 personas con discapacidad, de las cuales el 17,1% corresponde a personas con discapacidad auditiva.

A partir de estos datos, surgen las siguientes preguntas de Investigación que orientarán el proyecto de investigación:

- ¿Qué representaciones sociales existen en cuanto a las personas con discapacidad auditiva?
- ¿Existe algún tipo de prejuicio y/o mito en los departamentos de Recursos Humanos para emplear personas con discapacidad auditiva?
- Las personas con discapacidad auditiva, ¿cuentan con todas las herramientas para insertarse en el mercado laboral?
- Los equipos de trabajo en las organizaciones y sus respectivos líderes, ¿cuentan con herramientas para incluir a personas con discapacidad auditiva?
- ¿Se tienen que realizar adaptaciones en los puestos de trabajo para que se desempeñe una persona con discapacidad auditiva? ¿Cuáles?
- ¿Necesitan algún tipo de apoyo los departamentos de Recursos Humanos para realizar los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación de desempeño de las personas con discapacidad auditiva? ¿De qué tipo?

Justificación

Uno de los derechos fundamentales que todos tenemos por el hecho de ser ciudadanos argentinos, es el de **igualdad**. La Constitución Nacional Argentina, en el artículo 16 dice “Todos sus habitantes son iguales ante la Ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad- Ley N° 24.378 en su artículo 27- también hace mención a la igualdad de derechos que tienen las personas con discapacidad a trabajar y ganarse la vida, promoviendo su empleo en el sector privado.

El mercado laboral, se ha convertido en una plaza competitiva y las organizaciones requieren cada vez más de personal altamente calificado para la consecución de sus objetivos. En miras a esto, los departamentos de Recursos Humanos, se encuentran con el desafío de encontrar a las personas con mayor aptitud para las tareas a desarrollar, teniendo en cuenta esto, con la presente investigación se pretende presentar el valor de las contribuciones que pueden realizar las personas con discapacidad auditiva en las empresas, y la idoneidad que presentan para desarrollar y desarrollarse en un empleo.

Por otro lado, en la presente investigación, se pretende indagar sobre las representaciones sociales, prejuicios y/o mitos que pueden llegar a existir respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad auditiva, y su desempeño en los puestos de trabajo. Y finalmente, poder presentar una guía para las empresas, que contenga pautas a tener en cuenta al incluir personas con discapacidad auditiva en sus nóminas.

Objetivo General

Determinar y analizar los aspectos pertinentes en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en las organizaciones.

Objetivos específicos

- Reconocer cuáles son las representaciones sociales que tienen las empresas sobre las personas con discapacidad auditiva.

- Explicar los aspectos legales que resguardan a las personas con discapacidad y los diferentes programas de empleo existentes en el estado.

- Definir qué tipo de aspectos son necesarios tener en cuenta por los departamentos de Recursos Humanos para llevar adelante los procesos de gestión al momento de incluir personas con discapacidad.

- Identificar las herramientas que se necesitan proveer a los líderes de área y compañeros de trabajo al que se va a sumar la persona con discapacidad auditiva.

- Identificar qué tipos de adaptaciones deberían realizarse en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad auditiva puedan desempeñarse de manera Segura.

Marco Teórico

Representaciones sociales

La teoría de las representaciones sociales surge de un largo proceso histórico-social. Para hablar de ésta, es necesario recurrir a sus antecedentes teóricos que, según Moscovici (1979), Farr (1983, 1986) Y Herzlich (1979) son tres: la etnopsicología de Wundt, el interaccionismo simbólico que se inicia en la obra de Mead; y las representaciones colectivas de Durkheim.

Según Mora (2002), Durkheim, luego de conocer la propuesta del último Wundt y tras varios años de reflexión en 1898 -en su propuesta de sociología científica- establece diferencias entre las representaciones individuales y las representaciones colectivas, proponiendo que lo colectivo no se puede reducir a la individualidad; es decir, que la conciencia colectiva trasciende a los individuos como fuerza coactiva. “Durkheim fue el pionero, rompiendo la primera lanza, que determinó la función constitutiva de las representaciones colectivas como el contenido del ‘mundo instituido de significado’ de toda sociedad, es decir las representaciones colectivas son los instrumentos que posibilitan el representar/decir sociales, puesto que incorporan aquellos sólidos marcos categorías del pensamiento’: espacio, tiempo, totalidad, leyes de identidad y no contradicción” (Berriain, 1990).

Durkheim plantea, entonces, que a partir de las representaciones colectivas se construyen las representaciones individuales y que éstas no son otra cosa que la forma o expresión individualizada y adaptada de estas representaciones colectivas a las características de cada individuo. Dicho autor, no solamente establece la anterior diferenciación, sino que es además el que da impulso a comprender la psicología como a la que le correspondía analizar las

representaciones individuales y a la sociología las colectivas, visión con un fuerte apoyo de los académicos norteamericanos.

Según Schwartz & Jacobs (1984), es George Mead (en las últimas décadas del siglo XIX y las dos primeras del siglo XX) el que fusiona al individuo y a su sociedad, pero, ésta unión es pensada de una manera nueva; ya no es pensada como dos cosas separadas, donde una afecta a la otra, sino que una misma cosa se hace patente en dos formas: la personalidad individual y la estructura social.

Mead siembra con ésta postura las bases de lo que luego se llamó el interaccionismo simbólico. Según Glaser y Strauss (1967), fue Blumer quien, en 1962, introdujo dicho apelativo y planteó que el interaccionismo simbólico se basa en tres premisas fundamentales, la primera sostiene que los seres humanos actúan hacia las cosas sobre la base de los significados que éstas tienen para ellos; la segunda propone que dichos significados surgen de las interacciones sociales y la última argumenta que estos significados se manejan y modifican por medio de un proceso de interpretación que utilizan las personas al tratar con las cosas que encuentran.

Blumer considera que de los grupos de individuos que interactúan surgen los procesos sociales que producen los significados, es decir, éstos son una construcción social y se generan a través de la interacción comunicativa de las personas.

Luego de este importante camino teórico recorrido, es a Moscovici al que le corresponde con su teoría de las representaciones sociales recoger las dos tendencias a las que hacía referencia Durkheim, en lo que se denominó la psicología social.

En 1979, Moscovici, en su libro “El psicoanálisis, su imagen y su público”, define la representación social como una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizacional de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales

los hombres hacen inteligibles la realidad física y social, se integran en un grupo o una relación cotidiana de intercambios, liberando los poderes de su imaginación.

Una definición más actualizada sobre lo que es la representación social es la que presenta el mismo autor en 1981: “conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las comunicaciones interindividuales. Equivale en nuestra sociedad a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común” (Moscovici, 1981).

Alvaro (1995) plantea que, para Moscovici, las representaciones sociales no son sólo productos mentales, sino que son construcciones simbólicas que se crean y recrean en el curso de las interacciones sociales; no tienen un carácter estático ni determinan inexorablemente las representaciones individuales. Las representaciones sociales pueden ser entonces comprendidas como maneras específicas de entender la realidad.

Según Moscovici (1979), dos son los procesos a través de los cuales se generan las representaciones sociales: el de anclaje y el de objetivación; el primero se puede entender como un proceso de categorización a través del cual se clasifica y se da un nombre a las cosas, situaciones o personas; el segundo consiste, en transformar entidades abstractas en algo concreto y material: los conceptos en imágenes y en realidad física.

Conviene enfatizar, entonces, en el aspecto social de las representaciones. Según Jodelet (1984), en estas interviene lo social de diferentes maneras: el contexto en el que se desenvuelven las personas y los grupos, la comunicación que se establece, y la apropiación que éstas hacen de la cultura y de los valores e ideologías de una sociedad determinada.

Es a partir de los aportes realizados por Moscovici (1979) desde donde se considerará la definición de Representaciones Sociales que se utilizará para la investigación y posterior diagnóstico del presente trabajo.

Estereotipos

Aunque el mismo Moscovici (1979) hace una diferencia importante entre estereotipo y representación social, considera el primero como categoría de atributos específicos asignados a un grupo, siendo su característica principal la rigidez; el segundo lo distingue por su dinamismo, es más, considera que estas tendencias hacen parte de las representaciones sociales.

Según Jiménez y Aguado (2002), en el siglo XIX y XX el término *estereotipo* se ha utilizado para designar imágenes a través de las cuales se clasifica el mundo, conservando el sentido de estructura inmutable. La palabra tiene tanto la interpretación de repetición involuntaria de un gesto, acción o palabra, como la imagen o la idea comúnmente aceptada por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

Mediante la acción de estereotipar se asignan atributos a una persona a partir de la clase o categoría en la que se le ha clasificado. Se trata pues de una creencia generalizada, exagerada, simplificada, asociada con o acerca de las costumbres y atributos de algún grupo social.

Un estereotipo puede llevar al prejuicio y producir discriminación, ya que éste ayuda a adjudicar papeles en el transcurso de las relaciones sociales, sin que ello conlleve mucho esfuerzo. Papeles que se adjudican, no desde los logros o características personales, sino en función del grupo al que se pertenece y de las características atribuidas a dicho grupo. El estereotipo priva al sujeto de su carácter y lo homogeniza con el grupo.

Según Jiménez y Aguado (2002) el estereotipo divide al entorno en endogrupo y exogrupo. Al endogrupo se le aplica las características positivas; al exogrupo las negativas. Los que quedan fuera del grupo “no poseen” las características de aquellos que clasifican dentro; por ello, la mayoría de las veces el estereotipo lleva a desigualdades en el trato.

Generalmente, el exogrupo suele ser denominado *grupo minoritario*, entendiéndose por éste el grupo de personas que por sus características físicas o culturales es abordado de una manera diferente al resto del grupo, trato que casi siempre es injusto y conduce a un proceso de discriminación colectiva.

La sociedad, desde la época moderna, creó un estereotipo de hombre sano. Todo aquél que no cumplía con ese perfil fue excluido de dicho grupo como respuesta a su diferencia. Tal es el caso de la población en situación de discapacidad. A dicha población, y de acuerdo al déficit -mirada desde la salud- se le han otorgado diferentes rótulos para nominarla. De acuerdo a la definición que Moscovici propone en 1981 y Alvaro en 1995 sobre la representación social, y a la diferencia que plantean este primer autor y Jiménez y Aguado en el 2002 sobre el estereotipo, se podría considerar que el rotulo “discapacitado” surge de un proceso de estereotipación de una población. Es en las interacciones sociales donde se ha fortalecido el concepto de normalidad y su binario anormalidad lo que ha posibilitado que el adjetivo utilizado para nominar el déficit de una persona se sustantive y se utilice para designarla: ciego, sordo, retrasado mental entre otros. Dicha denotación ha permitido que sobre esta población se asuma un edificio de significados y que colectivamente sobre ellos haya, a nivel social, una representación que los limita y que ha hecho que éstos se encuentren en una “situación” de discapacidad, generada más que por el déficit en uno de sus órganos o estructuras -asociado a un caso de salud- por la nube de significados que sobre el “adecuado” funcionamiento de las personas se ha tejido.

¿Discapacidad o situación de discapacidad?

Culturalmente el término “discapacidad” ha sido utilizado para señalar en una población el impedimento para operar de manera natural. Dicha comprensión de disfuncionalidad, podría decirse, fue avalada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando en 1980 en la Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía (CIDDDM) hizo énfasis como su nombre bien lo dice, en las consecuencias de la enfermedad.

Esta clasificación se basó fundamentalmente en tres aspectos: la deficiencia vista como la enfermedad, la minusvalía vista como la participación restringida, y la discapacidad vista como la acción limitada. Del genérico *deficiencia* se conciben entonces las otras dos apreciaciones: minusvalía y discapacidad.

En los movimientos sociales que se vivieron con tanta fuerza en las décadas de los años cincuenta y sesenta, gran número de personas en situación de discapacidad y sus familias se movilizaron para reclamar ante la sociedad sus derechos. Así, durante las dos últimas décadas del siglo pasado, se gestaron movimientos que posibilitaron algunos cambios relevantes.

A partir del Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981), se dieron nuevos enfoques para los conceptos de Discapacidad y Rehabilitación. “La visión médica tradicional sobre discapacidad incorpora los aspectos sociales. La participación restringida en las actividades educativas, laborales y sociales por parte de las personas con discapacidad ya no se considera como el resultado de sus limitaciones, sino como producto de las barreras sociales a su inclusión. Los derechos de las personas con discapacidad a tener las mismas oportunidades que los demás, en el seno de sus comunidades y sociedades, ya gozan de amplio reconocimiento. La

discapacidad es reconocida como un problema de salud pública y en el modelo de atención se considera a la rehabilitación como un componente fundamental.” (Vásquez, 2001).

La clasificación que se hace en el 2001, apoyada en los nuevos enfoques ya no se denomina Clasificación Internacional de la Deficiencia, la Discapacidad y Minusvalía (CIDDM), sino Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud CIDDM-2, no es solo un cambio de nominación, pasa de ser una clasificación de “consecuencias de enfermedades” (versión de 1980) a una clasificación de “componentes de salud”. Estos últimos identifican lo que constituye la salud, mientras que las primeras se centran en el impacto resultante de las enfermedades y otras condiciones de salud.

La CIDDM-2 enumera, por primera vez, factores contextuales y personales que interactúan con estos constructos. En este sentido, proporciona un perfil útil del funcionamiento de la persona en situación de discapacidad y de la salud del individuo en varios dominios. Ha sido aceptada como una de las clasificaciones sociales de las Naciones Unidas e incorpora Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Como tal, la CIF nos brinda un instrumento apropiado para implementar los mandatos internacionales sobre los derechos humanos, así como las legislaciones nacionales.

CIDDM-2 se divide en dos: Clasificación Internacional de la Enfermedad (CIE) y Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), la cual dio pie a considerar que la mirada no sólo debe ser desde la salud, sino que hay muchas otras disciplinas que deben reflexionar sobre el funcionamiento de dicha población. Es, entonces, la sociedad, en su interacción comunicativa, la que apropia los significados; claro que para ello siempre hay primero un referente, en este caso la discapacidad como denominación, la cual desde la mirada del déficit ha posibilitado un proceso de exclusión en todos los ámbitos que rodean a la persona: exclusión social.

La exclusión de esta población ha llevado, en palabras de Skliar, a su des-subjetivación; se le nombra como un cuerpo anómalo y amorfo, sin otras identidades. Debido a la amplitud de esta apreciación, las ciencias sociales y humanas tienden hacia una subcategorización cada vez más sofisticada de las mínimas parcelas en las que la exclusión podía ser identificada, delimitada, purificada e, inclusive, autorizada (pobres, mendigos, negros, deficientes; y a estos últimos, como sordos, ciegos y discapacitados cognitivos, entre otros). Toda categorización lleva hacia idénticas representaciones de la exclusión: el deficiente es excluido por su deficiencia.

Modelos desde los cuales se abordó la discapacidad

Actualmente coexisten diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento. Esta variedad puede ser expresada en una dialéctica de “modelo médico” versus “modelo social”, el primero según la CIF (2001) considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad estaría encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de un cambio de su conducta. La atención sanitaria de la persona se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud. Por otro lado, el modelo social de la discapacidad según la CIF (2001), considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la necesidad de la integración total de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino sería un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno

social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

La CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación de la misma utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

Dentro de la Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud (2001), se encuentran entre otros dos conceptos claves a tener en cuenta para evaluar situaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad, el primero es el de facilitadores y el segundo es el de barreras, a continuación se describen ambos, el primero hace referencia a todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, mejoran el funcionamiento y reducen la discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea accesible, la disponibilidad de tecnología asistencial adecuada, las actitudes positivas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que intenten aumentar la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida. También la ausencia de un factor puede ser un facilitador, por ejemplo la ausencia de estigma o actitudes negativas entre la población. Los facilitadores pueden prevenir que un déficit o limitación en la actividad se convierta en una restricción en la participación, puesto que contribuyen a mejorar el rendimiento real al llevar a cabo una acción, con

independencia del problema que tenga la persona respecto a la capacidad para llevar a cabo dicha acción.

El segundo concepto que también se describe en la Clasificación Internacional de Funcionamiento es el de barreras, en este caso son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida.

Tipos de Discapacidad

Discapacidad Física: Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse con dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar habilidades como manipular objetos. Los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andadores, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.

Discapacidad Sensorial Auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.

Discapacidad Sensorial Visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia en la agudeza visual.

Discapacidad Visceral: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (para una mejor comprensión, se divide según condición de salud de origen Cardíaco, Respiratorio, Renal-Urológico, Digestivo y Hepático).

Discapacidad Mental: Se considera discapacidad mental como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso.

Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en conductas y habilidades adaptativas, conceptuales y/o sociales.

La aceptación de la diversidad

Es imposible negar el estigma que históricamente ha tenido la población en situación de discapacidad bajo cualquiera de los rótulos que se le han dado y las representaciones que estas categorizaciones han generado en la sociedad. Es por ello relevante comprender y aceptar las diferencias que existen entre las personas y entender la diversidad como algo propio de los seres humanos.

Una percepción del ser humano como diverso permite que se cuestionen las representaciones sobre el otro, esta apreciación del sujeto como diverso permea las disciplinas que tienen que ver con lo humano. A través del avance de las disciplinas y de los movimientos sociales que se han dado desde mediados del siglo XX, se ha buscado un cambio de percepción del otro como deficiente, a una percepción del otro, como otro distinto a mí desde diferentes esferas.

Hoy, a comienzos del siglo XXI y basados en la defensa y apoyo que se ha dado al respeto de la diversidad humana, se plantea la inclusión de las minorías a todos aquellos escenarios de donde fueron excluidos, hoy, al tener una concepción diferente de sujeto, que riñe con el imaginario de sujeto sano que privilegia el mercado a inicios y mediados de la época moderna, se busca su inclusión en los diferentes contextos.

Comunidad de personas con discapacidad auditiva.

El diccionario de la Real Academia Española, define a *comunidad* como la cualidad común o propia de todos, como la junta o comunidad de personas que viven unidas y bajo ciertas reglas.

Las personas con discapacidad auditiva han formado su comunidad a partir de algo común para ellos: la comunicación en lengua de señas, convirtiéndola en el instrumento de poder más importante en la construcción de su identidad, ya que a través de la lengua transmiten sus valores, explican su historia y construyen su cultura (es decir, sus reglas de conducta, comportamientos, costumbres y tradiciones aceptadas, aprendidas y compartidas)

La comunidad puede estar formada por personas con discapacidad auditiva como también de familiares oyentes, amigos, entre otros, que viven en una localidad concreta, comparten metas comunes y trabajan para la consecución de esos fines. Sin embargo algunos sienten que el no poder oír es una condición necesaria para su participación pero Woodward (1978), Wright (1987) y otros han demostrado que la membresía en la comunidad es más abierta. Henderson y Hendershott (1997) plantearon una propuesta interesante: “Una vez que el niño es diagnosticado como sordo, la familia ya no es considerada “oyente”; los padres pueden ser oyentes, los otros niños pueden serlo pero el sistema familiar se transforma en “sordo-oyente”, la sordera no le pertenece solamente al niño sino a toda la familia.

Igualmente, Ladd (1994) dice que “en su sentido más verdadero, cultura quiere decir la forma de vida de un grupo de personas: su cosmovisión, sus creencias, las cosas que crean, las historias que cuentan”. Esto es lo que une a las personas y requiere de un lenguaje compartido para comunicarse.

De la misma forma, Marín (2008) afirma que “una cultura incluye un sistema de valores, creencias y reglas que guía cómo una persona piensa, siente y se comporta. La cultura de las personas con discapacidad auditiva se divide en cinco áreas: lenguaje, identidad, valores, reglas de interacción social y tradiciones”.

La comunidad de personas con discapacidad auditiva es un grupo social minoritario, con una lengua, una cultura y una historia propia, que *entiende a la discapacidad auditiva como un fenómeno sociocultural, y no como un problema que deben rehabilitar*. En ese fenómeno, tienen lugar identidades diferentes pero complementarias, debido a que la discapacidad auditiva es muy heterogénea. Lo fundamental en la comunidad no son las personas en sí sino los valores, la historia, la cultura y la lengua que sus miembros comparten.

En Estados Unidos, en los años 60 se publicaron los primeros estudios lingüísticos sobre la lengua de señas. Donde se pusieron de manifiesto y se difundieron al mundo, la gran riqueza cultural que las personas con discapacidad auditiva “tienen entre manos”; además, de su necesidad de preservar y asegurar la continuidad de este tesoro. En la misma década, surgió un nuevo paradigma que considera que la persona con discapacidad es una persona con derechos y obligaciones que precisará ciertas adecuaciones pero que es persona y no sólo un “discapacitado” que necesita de rehabilitación para normalizarse.

Esto causó que especialistas tales como antropólogos, lingüistas, sociólogos y psicólogos se interesasen particularmente por las personas con discapacidad auditiva (y no por su falta de audición o discapacidad), lo que dio como resultado una visión totalmente opuesta: la perspectiva socio antropológica de la discapacidad auditiva.

Asimismo, en la década de 1960, se presentaron evidencias lingüísticas y psicolingüísticas que visibilizaron una visión de la persona con discapacidad auditiva como un ser sociolingüístico diferente, lo que repercutió en un nuevo pensamiento filosófico. Nace así una representación social de la persona con discapacidad auditiva planteada desde las capacidades; opuesta a la visión del modelo oralista que predominó durante años que consideraba a la persona con discapacidad auditiva debía ser rehabilitada y aprender a comunicarse solamente mediante la lengua oral.

La comunidad de personas con discapacidad auditiva tiene objetivos:

- Aceptación pública de la igualdad de las personas (igualdad de oportunidades implica la eliminación de las barreras de comunicación, incluyendo subtítulo, servicio de intérprete en los ámbitos públicos, en empleos, en formación, derecho a la información, etc.)

- Reconocimiento de la Lengua de Señas como lengua oficial de las personas con discapacidad auditiva.
- Derecho a una educación bilingüe

La comunidad de personas con discapacidad auditiva prefiere ver a la discapacidad auditiva más como un factor cultural que como una disminución. La ciencia social muestra que la calidad de las vidas de los niños que han nacido con discapacidad auditiva, se eleva significativamente si los padres aplican la visión cultural, más que la visión médica, sobre la discapacidad auditiva.

La persona con discapacidad auditiva

El término sordomudo es una denominación que la sociedad ha empleado tradicionalmente y de manera errónea para nombrar a las personas con discapacidad auditiva. Este término responde, de nuevo a una concepción patológica de la sordera y puede ser percibido como una ofensa ya que la mudez significa la privación de la palabra. Las personas con discapacidad auditiva, no son mudas, no presentan por lo general problemas en sus cuerdas vocales, no aprenden a hablar por que no se escuchan; sin embargo si se les enseña de forma sistemática y aplicando ciertas técnicas, pueden aprender a hablar con mucho esfuerzo. Por lo cual referirse a las personas con discapacidad auditiva como sordomudos, es un término completamente errado.

Lengua de Señas

La Lengua de Señas (L.S) es el lenguaje de las personas con discapacidad auditiva. Es una lengua separada del español, la cual continuamente se desarrolla y cambia. La L.S es una lengua viso gestual, que se expresa por medio de movimientos de las manos, brazos, el rostro, los ojos y el cuerpo. Es imposible utilizar la LS y el habla al mismo tiempo debido a que las dos lenguas son gramaticalmente diferentes

La lengua de señas es una lengua natural de expresión con la que las personas con discapacidad auditiva pueden establecer una comunicación efectiva y eficiente con su entorno social, conformado por otras personas con discapacidad auditiva o por cualquier persona que conozca la lengua de señas empleada.

En 1960 el lingüista norteamericano William C. Stockoe publicó “Sign Language Structure” (Estructura de la lengua de signos); el primer trabajo que profundiza el análisis de las lenguas de signos basándose en los conocimientos de la lingüística moderna. La aparición de esta obra supuso una revolución del concepto que se tenía sobre la lengua de signos hasta aquel momento

La lengua de señas es el resultado de una mutua interacción entre lo biológico y lo cultural en el ser humano; es una adaptación creativa a una limitación sensorial que transforma los recursos que existen en el ser humano, para la comunicación a través de la modalidad visogestual.

La estructura de la lengua de señas tiene los mismos niveles que la lengua oral, a pesar de las diferencias que existen en lo referente al canal de transmisión. Su eficacia como instrumento para el desarrollo lingüístico está demostrado por el progreso cognitivo total que la persona con

discapacidad auditiva logra y que le posibilita vivir sus relaciones sociales y afectivo-emocionales de manera plena.

La lengua de señas tiene características comunes presentes en las estructuras de casi todas las lenguas de signos aunque no podemos caer en el error de pensar en que la lengua de señas es universal.

La comunidad de personas con discapacidad auditiva de cada país vive sujeta a factores históricos, políticos, económicos, sociales y culturales que determina la evolución de su lengua de signos y la convierte en única. Incluso dentro de un mismo país podemos encontrar lenguas de señas diferentes. Francamente, no debemos establecer relación directa entre la lengua oral de un territorio y la lengua de señas, porque son lenguas de naturaleza e historia muy diferentes.

Los estudios llevados a cabo en estos últimos 50 años nos permiten analizar las dimensiones fonológicas, sintácticas, morfológicas y discursivas de las lenguas de señas, de la misma manera que se puede hacer en cualquier lengua oral.

El punto trascendental entonces, es considerar a las lenguas de señas como la mejor garantía para el desarrollo normal de la persona con discapacidad auditiva, puesto que es su lengua natural.

Gestión estratégica de Recursos Humanos

En base a la estrategia empresarial, el área de Recursos Humanos desarrolla un conjunto de actividades que se despliegan en diferentes componentes, los cuales van a operar como un sistema compuesto por subsistemas que interactúan y se relacionan entre sí de forma continua y dinámica, conjuntamente con el medio, por tal razón a continuación se describirán los mismos.

Para abastecer a la organización con los Talentos Humanos necesarios para su correcto funcionamiento, se requiere conocer “el mercado laboral que está conformado por la ofertas de trabajo o de empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época” (Chiavenato, 2001). El mismo se transforma en una competencia al reclutar los talentos, en el mercado de recursos humanos, el cual “está conformado por el conjunto de individuos aptos para el trabajo, en determinado lugar y época” (Chiavenato, 2001), es importante recalcar que ambos son sistemas en constante interrelación.

La rotación de personal es uno de los aspectos más importantes en la vinculación de la empresa con el ambiente, esta interacción está dada por las personas que ingresan a la organización y las que salen de ella. Este dato puede ser cuantificable, el mismo es de importancia para las organizaciones por dos motivos, en primer lugar permite planificar y proyectar sus necesidades de recursos humanos estacionales o determinar las causas de egreso del personal, por otro lado, la rotación de personal implica un costo relevante para la organización.

Otro aspecto a analizar, es el Ausentismo, el mismo refiere a las inasistencias de los empleados al trabajo. Este índice, muestra el porcentaje de tiempo no trabajado en relación al tiempo planeado o esperado. Es relevante identificar las causas de dichas ausencias con el fin de hacer foco en ellas, para lograr reducirlas.

Teniendo en cuenta los índices de rotación y de ausentismo es necesario determinar los puestos vacantes en la organización para luego ir al mercado de recursos humanos en busca de los mejores postulantes a través del reclutamiento de personal. El mismo hace referencia a “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (Chiavenato, 2001). Este proceso inicia con una solicitud emitida por el jefe/gerente del área que cuenta con puestos vacantes, la misma debe

contener el motivo que da origen al reclutamiento (por reemplazo o aumento de planta); esta etapa culmina con la recepción del Curriculum Vitae (CV). El reclutamiento requiere de tres fases, la investigación interna (lo que la empresa necesita, cantidad de personas, tareas a realizar), la investigación externa (ir al mercado de recursos humanos para buscar los recursos que la empresa necesita) y una tercera fase, las técnicas de reclutamiento a aplicar.

Al recibir la “solicitud de empleado” el área de Recursos Humanos escoge el medio más adecuado para iniciar la búsqueda solicitada, ya sea reclutamiento interno, cuando la empresa intenta cubrir dicha vacante mediante la reubicación de sus empleados, quienes pueden ser ascendidos y/o transferidos; a través del reclutamiento externo, cuando la empresa intenta llenar la vacante con personas que no pertenecen a la misma, o por reclutamiento mixto, cuando puede ser cubierta por personal interno y externo a la empresa.

Una vez recibidos los CV de los postulantes se inicia con el proceso de selección de personal, el cual hace referencia a “la selección del individuo adecuado para el cargo adecuado” (Chiavenato, 2001). La selección busca adecuar el hombre al cargo y que el mismo sea eficiente para así aumentar la eficiencia de la organización, ésta adecuación se da comparando las características del candidato con las descripciones de puestos, si el candidato no reúne las condiciones que el puesto requiere no será aceptado, de igual forma será rechazado si está “sobre capacitado” para el puesto; por lo anteriormente mencionado se puede afirmar que la selección es una forma de comparación entre lo que el puesto requiere (análisis y descripción de puestos) y lo que el candidato ofrece. Para ello se utilizan las siguientes técnicas de selección (se clasifican en 5 grupos): la entrevista de selección, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Es recomendable utilizar más de una técnica para incrementar las posibilidades de encontrar a la persona idónea para el puesto. Es importante destacar que la decisión final de seleccionar al postulante más competente la tiene el

jefe/gerente de línea quien conoce a su equipo de trabajo y es responsable de velar por el clima y la buenas relaciones entre su grupo de trabajo.

Al ingresar una persona a la organización, la misma, debe integrarse; para ello es necesario promover la socialización y adaptación a la empresa, que pueda conocer e integrarse a la cultura, al grupo de trabajo y a la tarea a realizar. Para lograrlo es de vital importancia el rol del gerente funcionando como tutor o designando a alguien que desempeñe ese rol, que acompañe en este proceso al nuevo empleado. Para ello, se pueden diseñar programas de integración que pueden durar de 1 a 5 días dependiendo el grado de integración que quiera lograr la organización.

También se encuentran los programas de seguridad e higiene, como así también de salud ocupacional, que son importantes para mantener las condiciones físicas y psíquicas de los colaboradores. La higiene en el trabajo refiere “al conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental de los trabajadores, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan” (Chiavenato, 2001).

Por último, para realizar un diagnóstico de riesgos y prevención de enfermedades se tienen en cuenta dos variables, el hombre y su ambiente de trabajo. Su objetivo es la prevención de la salud y bienestar del trabajador por lo tanto se centra principalmente en las condiciones ambientales del puesto, como ser: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas que estén en los niveles óptimos permitidos legalmente. Por otro lado, la seguridad en el trabajo hace referencia al “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar practicas preventivas” (Chiavenato, 2001). La seguridad es responsabilidad de todos en la organización, y contempla la prevención de 3 áreas:

accidentes, robos e incendios. En caso de accidente deben ser identificadas las causas y reducidos los riesgos para evitar su recurrencia.

Diseño Metodológico

Tipo de estudio

Investigación exploratoria.

La investigación es de tipo exploratoria dado que el tema de estudio, Inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva, es poco conocido hasta el momento, lo que conllevará investigar el tema en profundidad.

Investigación descriptiva.

La investigación se circunscribe a un estudio descriptivo, debido a que la recolección de datos, permitirá describir las causas que interfieren a la hora de la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva, como también, las cuestiones a tener en cuenta al incorporar tales personas a la organización; los resultados se expondrán de manera sistemática y se interpretarán objetivamente.

Metodología

Cualitativa y Cuantitativa.

Se comenzará por indagar las causas que llevan a las empresas a no emplear personas con discapacidad auditiva, buscando encontrar las representaciones sociales y los estereotipos que existen en los departamentos de Recursos Humanos y que infieren en tal decisión. Paralelamente se investigaran las barreras que se les presentan a las personas con discapacidad auditiva para conseguir empleo cuantificando los resultados mediante tablas porcentuales.

Por otro lado, se realizará un relevamiento en una empresa que haya incluido personas con discapacidad auditiva en su nómina para determinar aspectos a tener en cuenta y poder presentar un documento que le ayude a las empresas a plantear una política de inclusión laboral, para ello se realizaran entrevistas en profundidad no sólo al referente de Recursos Humanos en dicha temática sino, también, a un profesional de la salud ocupacional y un ingeniero en seguridad e higiene laboral.

Se pretende utilizar en la presente investigación la metodología cualitativa dado que se busca “construir esquemas conceptuales que hagan comprensible la información empírica, tratando de encontrar las razones por las cuales los hechos sociales en determinado contexto ocurren de cierta manera y no de otra” (Vieytes, 2004, p.70). Y se pretende utilizar la metodología cuantitativa para medir estadísticamente y poder comparar resultados obtenidos de encuestas.

Técnicas de recolección de información

Encuestas

Con el fin de obtener información, que luego pueda ser analizada desde el marco teórico, para finalmente hacer propuestas que puedan ser aplicables a todas las empresas de Córdoba se realizaran encuestas; por un lado a personas con discapacidad auditiva y por otro lado a personas que se encuentren trabajando en departamentos de Recursos Humanos. Dichas encuestas se llevarán a cabo a través de cuestionarios, los mismos constarán de preguntas cerradas y abiertas.

Entrevistas personales

Con el fin de investigar las causas que llevan a las empresas a no contar con políticas de inclusión laboral se complementarán los datos obtenidos mediante una entrevista personal en profundidad a la responsable de Recursos Humanos de la empresa Plásticos Dise S.A. y para poder describir aspectos a tener en cuenta a la hora de incluir personas con discapacidad auditiva en las organizaciones se realizaran entrevistas a profesionales en el área de Salud Ocupacional y Seguridad e higiene y la Gerente de Recursos Humanos de Sheraton, empresa que ya cuenta con experiencias de inclusión laboral. Las mismas serán semi-estructuradas y con preguntas abiertas.

Recorte de la muestra.

Dado que el universo de estudio es muy amplio y variado se delimitará la investigación a la Ciudad de Córdoba Capital y la muestra estará delimitada de la siguiente manera:

- 15 encuestas a responsables de Recursos Humanos de diferentes empresas y de diferentes actividades y tamaño.
- 20 encuestas a personas con discapacidad auditiva entre 20 y 35 años.
- 1 entrevista en profundidad a Responsable de Recursos Humanos de una empresa que no tenga una política de inclusión laboral.
- 1 entrevista en profundidad a Gerente de Recursos Humanos de una empresa que cuente con una política de inclusión laboral.
- 2 Entrevistas en profundidad a profesionales de Salud Ocupacional y Seguridad e higiene.
- 1 Entrevista en profundidad a directivo de la agencia de Empleo de Córdoba.

- 1 Entrevista en profundidad a directivo de la asociación civil CRESCOMAS.
- 1 Entrevistas en profundidad a directivos del colegio de personas con discapacidad auditiva ILAC.

Fichas técnicas de resumen.

Tipo de Investigación	Descriptiva
Metodología	Cuantitativa
Técnicas de investigación	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Población	Responsables de Recursos Humanos de diferentes empresas y de diferentes actividades y tamaño
Muestra	15 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Causal o incidental.

Tipo de Investigación	Descriptiva
Metodología	Cuantitativa
Técnicas de	Encuesta

investigación	
Instrumento	Cuestionario
Población	Hombre y mujeres con discapacidad auditiva entre 20 a 35 años.
Muestra	20 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Causal o incidental.

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Responsable de Recursos Humanos de una empresa que no tenga una política de inclusión laboral
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u

	opinático.
--	------------

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Gerente de Recursos Humanos de una empresa que cuente con una política de inclusión laboral
Muestra	1 caso
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u opinático.

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas

Población	Medico especialista en medicina del trabajo.
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u opinático.

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Ingeniero especialista en Seguridad e Higiene laboral.
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u opinático.

Tipo de Investigación	Exploratoria
------------------------------	--------------

Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Responsable de la agencia de Empleo de Córdoba
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u opinático.

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Directivo de la asociación civil CRESCOMAS.
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u

	opinático.
--	------------

Tipo de Investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnicas de investigación	Entrevista
Instrumento	Guía de pautas
Población	Directivo del colegio de personas con discapacidad auditiva ILAC.
Muestra	1 casos
Criterio muestral	No probabilístico - Intencional u opinático.

Introducción

La investigación realizada, fue motivada debido a la escasa información que hay respecto a la inclusión de personas con discapacidad auditiva en empresas, ante esta situación se presenta una propuesta metodológica para indagar sobre el tema, la misma fue llevada a cabo respetando los objetivos de este proyecto de investigación.

Primeramente se realizaron entrevistas en profundidad a personas que poseen conocimientos en la temática y que ocupan cargos de autoridad y de decisión en diferentes áreas como la educación, el empleo, la medicina, seguridad e higiene; por otro lado, fueron encuestados responsables de recursos humanos de empresas de distintos rubros y dotaciones, los mismos fueron contactados a través de redes sociales como LinkedIn y Facebook. Con respecto a los entrevistados, se mostraron muy predispuestos e interesados en brindar información que contribuya a la presente investigación, por otro lado, los encuestados que no han tenido aún la experiencia de haber incluido personas con discapacidad en sus empresas, muestran cierto grado de desconocimiento sobre la temática como también información incorrecta sobre la misma, cabe destacar que en los resultados de las encuestas, se visualiza cierta reflexión y consideración sobre la posibilidad a futuro de realizar inclusión laboral en sus ámbitos de trabajo.

Es relevante mencionar que la entrevista que estaba prevista realizar al Presidente de la Asociación Civil CRESCOMAS, no se pudo realizar dado que el mismo manifestó, que no otorgan entrevistas personales a estudiantes, dado que al no recibir devolución de las mismas, expresan no considerar pertinente seguir realizándolas.

La presente investigación si bien se realizó con un grupo limitado de sujetos, se considera que es una muestra significativa, ya que los entrevistados fueron personas, como se expresó

recientemente, que se encuentran desarrollando un rol relevante para las personas con discapacidad auditiva. Los encuestados fueron seleccionados de forma aleatoria, y de diferentes rubros, por lo cual también se considera que la información que proveen es altamente significativa para esta investigación.

CAPÍTULO 1

Representaciones sociales sobre personas con discapacidad en ámbitos laborales.

El presente capítulo desarrolla el primero de los objetivos específicos planteados; para tal fin, se tuvo como marco de referencia lo desarrollado en el marco teórico referido a Representaciones Sociales y la entrevista realizada a la Directora del Instituto del Lenguaje y la Audición de Córdoba (ILAC) y la responsable de selección de personal de la Agencia de Empleo de la Provincia de Córdoba; así también, las encuestas realizadas a personas con discapacidad auditiva y representantes de RR.HH. de diferentes empresas de la Provincia de Córdoba.

Considerando el concepto desarrollado por Moscovici, S. (1979) sobre Representaciones Sociales, quien lo define como “modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizacional de conocimiento y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o una relación cotidiana de intercambios”. Las representaciones sociales pueden ser entonces comprendidas como maneras específicas de entender la realidad.

A partir de dicha definición y analizando las encuestas realizadas a Responsables de Recursos Humanos de diferentes empresas y actividad de la ciudad de Córdoba, sobre inclusión laboral, de las mismas se puede inferir que solo el 30% de los encuestados ha afirmado positivamente que tiene alguna persona con discapacidad trabajando en la empresa, pero el dato

llamativo es que el 77% de los encuestados manifiesta intenciones de incluir en la nómina a personas con discapacidad. Ante este dato, surge el interrogante, ¿Por qué tales empresas no han incorporado aún personas con discapacidad?, siguiendo los datos de las encuestas se puede observar que a pesar que, algunos responden favorablemente ante la inclusión y demuestran ciertos conocimientos generales en cuanto a la Discapacidad como por ejemplo:

“Tener las instalaciones adecuada para facilitar el trabajo de esas personas y tener un equipo de trabajo que pueda trabajar para ayudar a la integración”

“Que la tarea a la que se va a dedicar sea acorde a sus posibilidades reales y que la empresa cuente con facilitadores para su inclusión”.

“El clima laboral, la adaptación, empatía, equipos de trabajo”

“Tener profesionales que puedan acompañar el proceso inserción”

Sin embargo, en otra parte de la encuesta donde se les solicita que describan que tipos de aspectos se deben tener en cuenta para emplear una persona con discapacidad auditiva, de los comentarios que realizan se pueden inferir ciertas representaciones sociales negativas sobre la discapacidad, específicamente auditiva, esto se observa en comentarios como por ejemplo:

“En camioneros imposible y en combustible nuestra operadora YPF no avalaría el recurso para contratar dado que debe ser apto para la tarea” Extracto de una encuesta realizada.

“Consideraría actividades que no requieran atención al público sino mas bien administrativas y que se pueda comunicar por escrito satisfactoriamente”.

“Siempre que no comprometa el correcto desenvolvimiento de su tarea no sería un problema”.

Ante estos extractos se puede observar que tan solo mencionando “persona con discapacidad auditiva”, quedan de manifiesto las construcciones simbólicas que se tienen al respecto en relación a la comunicación y a la idoneidad de la persona con discapacidad para desempeñarse en un puesto laboral, construcciones que cuestionan aptitud, compromiso y

efectúan un juicio sin siquiera conocer a la persona, juicios como por ejemplo el mencionado recientemente “en camioneros imposible”.

Este tipo de construcciones son vivenciadas por las personas con discapacidad al momento de buscar empleo, las mismas se materializan en “barreras”, esto se infiere de las encuestas realizadas a personas con discapacidad auditiva, en las cuales los datos obtenidos fueron los siguientes:

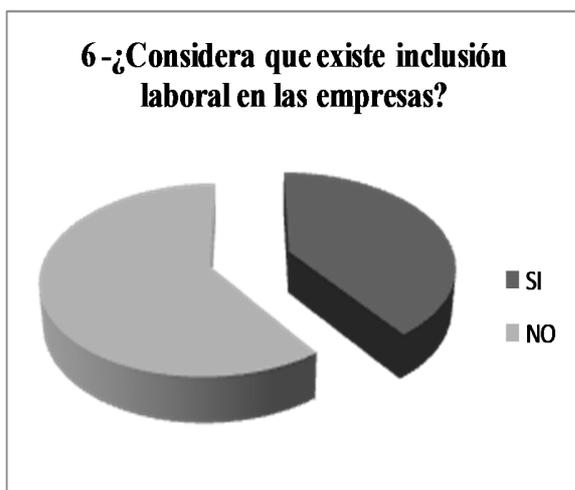


Gráfico 1: “Inclusión laboral”
Fuente: encuesta personas con discapacidad

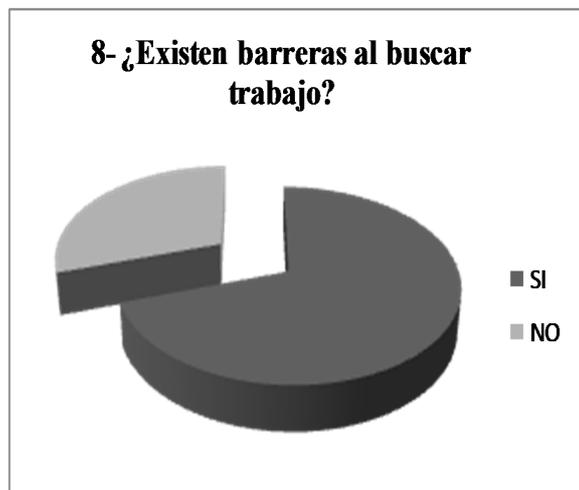


Gráfico 2: “Barreras”
Fuente: encuesta personas con discapacidad

Estas barreras a las cuales se hace mención para el acceso al empleo de este colectivo son:

- Nivel de formación y cualificación insuficiente
- Encasillamiento en determinadas actividades profesionales y/o puestos de baja cualificación.
- Barreras de comunicación y de acceso a la información.

La primera de estas, es mencionada en la entrevista en profundidad realizada a la Vicedirectora del ILAC (Instituto del Lenguaje, la Audición de Córdoba), quien afirma que, los jóvenes con discapacidad auditiva egresados de esa institución “no cuentan con las herramientas necesarias para incorporarse al mercado laboral, ya que, la institución no cuenta con la cantidad de talleres para poder prepararlos”, por otro lado dicha institución orienta a sus alumnos en talleres de Cocina, Carpintería, Manualidades, Huerta y Jardinería, esto refuerza la segunda barrera del encasillamiento en determinadas actividades profesionales. Cabe mencionar, que en la ciudad de Córdoba solo existen actualmente dos instituciones educativas para personas con discapacidad auditiva, el I.L.A.C. y el I.B.I.S. la segunda refuerza la utilización de la Lengua de Señas como forma de comunicación, lo cual es una característica positiva dentro de la comunidad de personas sordas, pero el tener un lenguaje oral limitado genera una barrera de comunicación importante al momento de conseguir empleo.

Según la Agencia de Empleo de la provincia de Córdoba “...todas las personas que salen de una escuela especial no se si salen preparados, si quizá salen preparados en talleres, hay muchos talleres que dan en las escuelas especiales de cocina, carpintería, salen más preparados para ese tipo de rubros pero no si para preparar un CV o presentarse a una entrevista”.

La tercer barrera se ve reforzada, por la discapacidad auditiva, ya que, algunas personas con discapacidad auditiva, no saben leer los labios, esto afecta el acceso a la información, o no logran expresar con claridad sus palabras, en Córdoba actualmente existe una muy baja cantidad de personas que saben Lengua de Señas, y las empresas no cuentan con intérpretes para poder facilitar la comunicación.

En la entrevista realizada a la Responsable en selección de personal, Lic en psicología de la Agencia de Empleo de la Provincia de Córdoba refiere “muchas veces la persona sin discapacidad no pueda vincularse con la persona con discapacidad, no es por el miedo de que el

otro no pueda, sino más en el vínculo, en lo vincular, y si no puedo comunicar, cómo le digo, cómo le pregunto que puede y qué no puede, es más en la focalización en el miedo de la persona sin discapacidad en cómo se va a vincular con la persona con discapacidad. No está mucho puesta la mirada en la persona con discapacidad en lo que va a poder y no va a poder hacer, sino en cómo hacemos con eso. En los talleres siempre surge la pregunta “che, y si dice algo y no le entiendo?” o sea, siempre es eso, que hago yo en ese caso y después al mes o dos meses que la persona está trabajando se dan cuenta que el taller les re sirvió y otra que no había tanto ese límite comunicacional.”

Otro aspecto a considerar, es que las personas con discapacidad expresan que “se les paga menos que al resto”, esto objetiva la representación social de considerar a la persona con discapacidad en inferioridad de condiciones respecto a sus pares, para desenvolverse en el puesto, no respetando el derecho de igualdad, establecido en la Constitución Nacional Argentina en su artículo N° 16 donde dice “todos sus habitantes son iguales ante la Ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Por último, cabe mencionar que también se observan en las entrevistas realizadas, que ciertas representaciones sociales sobre personas con discapacidad auditiva que tienen que ver con considerar inferior a la persona con discapacidad, pueden llevar a que se le exija menos que al resto, que no se le realicen los señalamientos pertinentes, ni correcciones, esto se puede observar en el siguiente extracto: “si tiene discapacidad entra y que haga lo que quiera, si trabaja bien, sino no hay problema”.

Ante lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la inclusión de una persona con discapacidad a la nómina de empleados de cualquier empresa, es más una cuestión de equidad y de generar espacios laborales mas justos e integrados, dando iguales oportunidades a todos; haciendo énfasis no en la discapacidad sino en la persona buscando el perfil adecuado para el puesto adecuado, haciendo foco en la capacidad para ir eliminando barreras.

CAPITULO 2

Aspectos legales que resguardan a las personas con discapacidad y diferentes programas de empleo existentes en el estado.

El presente capítulo desarrolla el segundo de los objetivos específicos planteados; para tal fin, se tuvo como marco de referencia las leyes nacionales que resguardan a las personas con Discapacidad, como así también la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a la cual Argentina adhirió mediante la Ley 26.378 (2008). También se investigaron cuales son los diferentes programas y proyectos del estado (Nación, Provincia y/o Municipio) vigentes para la inclusión de personas con discapacidad. El mismo se desarrolla en dos apartados, el primero de ellos describe los aspectos legales a tener en cuenta y en el segundo, se mencionan y explican los diferentes programas vigentes.

2.1 Aspectos Legales que resguardan a las personas con Discapacidad.

La primera ley que contempla a las personas con discapacidad es la Ley Nacional N° 22.431 “Sistemas de Protección al Discapacitado” fue emitida en 1981, esta ley si bien tiene en cuenta las dificultades que deben atravesar las personas con discapacidad, en su base conserva un modo de definir la problemática que los ubica como sujetos pasivos.

A continuación se mencionan las siguientes leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 24.901 (1997) donde se especifica el sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.

Ley 24.314 (1994) donde con el objetivo de hacer el medio físico sin barreras, se especifica sobre la accesibilidad arquitectónica para personas con discapacidad.

Ley 25.635 (2002) Artículo 1° donde se reglamenta el transporte gratuito para las personas con discapacidad.

Ley 25.689 (2003) donde se especifica que 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 debe ser del 4% de sus empleados.

En cuanto al Contrato de Trabajo, el mismo que es celebrado entre un empleador con una persona con discapacidad no difiere del que puede celebrarse con un trabajador sin discapacidad. Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de: horarios de asistencia, cumplimiento de normas del servicio, pautas de seguridad. Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado (Ley N° 24.013 art. 89).

Según la Ley Nacional N° 24.013 art. 87 los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales y de las cajas de jubilaciones correspondientes al INSSPyJ, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, en el primer año de contratación.

Para aplicar los descuentos impositivos referentes a las contribuciones a la Seguridad Social el empleador frente a la AFIP debe consignar en el “Alta Temprana” que se trata de la inserción laboral de una persona con discapacidad (el certificado de discapacidad es el documento que acredita esta condición, queda archivado en la empresa para las auditorías).

A partir de que se promulgó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en nuestro país mediante la Ley 26.378 (2008), remarca aquellos derechos que poseen las personas con discapacidad en su condición de ciudadanos, y que muchas veces continúan siendo vulnerados.

La pregunta sería entonces, ¿Por qué hubo que pensar derechos específicos para las personas con discapacidad?, dado que son personas y ya existen ordenamientos jurídicos fundados sobre la base de dignidad, autonomía e igualdad. Sin embargo, estos a pesar de la existencia de tratados internacionales que proclaman los derechos humanos, estos no fueron suficientes para la inclusión de las personas con discapacidad, pues no se reflejaron en políticas sociales inclusivas. Fue necesario pensar en una convención específica que de cuenta de los derechos de las personas con discapacidad. Después de una larga lucha se crea la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, esto hace que se tenga en cuenta la voz de este colectivo y fortalece la idea de pensar a las personas como sujetos de derechos con capacidades para hacer aportes a la sociedad.

2.2 Programas y proyectos del estado (Nación, Provincia y/o Municipio) vigentes para la inclusión de personas con discapacidad.

Actualmente a nivel Nacional se encuentra el programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo, desarrollado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad, el mismo tiene como objetivo la mejora y el acceso al empleo de toda la población, asiste a las personas con discapacidad por medio de su inclusión en actividades de fortalecimiento de las competencias laborales y/o de inserción laboral en empleos de calidad, como así también el desarrollo de emprendimientos productivos independientes. Los participantes de estos programas deben contar con Certificado Único de Discapacidad (CUD), ser mayores de 18 años y ser residentes permanentes en el país.

El Programa se implementa a través de dos líneas de acción para la inserción de los trabajadores con discapacidad:

- **Actividades Asociativas de Interés Comunitario:** En esta línea, organismos públicos o entidades privadas sin fines de lucro presentan proyectos para apoyar la inserción laboral de personas con limitaciones mentales, intelectuales, cognitivas o funcionales de carácter psicosocial o psiquiátrico.
- **Actividades de Apoyo a la Inserción Laboral,** destinadas a la inclusión de trabajadores con discapacidad desocupados, en prestaciones de capacitación o de promoción del empleo para que mejoren sus calificaciones laborales.

Para poder participar, el Municipio de Córdoba está adherido al Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo. La oficina destinada para tal fin, brinda a la empresa asesoramiento sobre posibilidades y beneficios para la contratación de trabajadores/as con discapacidad, selección de postulantes según las necesidades del puesto que se requiera cubrir, análisis de los puestos de trabajo, asesoramiento y asistencia sobre la integración laboral. Cuenta con una base de datos de postulantes registrados, con información sobre niveles de formación y experiencia laboral de los mismos, quienes son evaluados y registrados por profesionales especializados en la temática.

El Programa de Inserción Laboral (PIL) para Trabajadores con Discapacidad otorga incentivos a los empleadores para la contratación de personas con discapacidad. Está dirigido a Empresas privadas y Organismos Públicos (municipales / provinciales) interesados en la contratación de trabajadores con discapacidad desocupados que están en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo.

Para la participación en los programas y acciones, las empresas deben estar inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y firmar el convenio de adhesión con el Ministerio de Trabajo.

Los beneficios que otorga el Programa de Inserción Laboral - LÍNEA DISCAPACIDAD (PIL) son los siguientes:

Los Trabajadores con discapacidad reciben una remuneración durante 12 meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir. Es compatible con la aplicación de los beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

Los beneficios Impositivos en Jurisdicción Nacional son:

Deducción del 70% de Impuesto a las Ganancias Ley N°22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N°23.021, art. 23).

Exención del 50% aportes patronales, el primer año de contratación. Ley N°24.013, art. 87.

Descuento del 50% en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos Ley N°24.147, art. 34.

Ley N°26.476 (Regularización Impositiva) por término de veinticuatro (24) meses con reducción en sus contribuciones destinado a la seguridad social. (50%) por cincuenta durante los primeros doce (12) meses de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco (75%) de las mismas.

A nivel provincial, se pueden observar tres programas de empleo, el Programa de Reconversión Productiva y Capacitación, Programa Primer Paso y Programa Confiamos en Vos, los cuales se detallan a continuación:

- El programa Reconversión Productiva y Capacitación de la Agencia Córdoba Empleo de la Provincia de Córdoba, busca mejorar las condiciones de acceso y conservación del empleo de las personas mayores de 16 y hasta 65 años de edad a través de las siguientes modalidades: subsidiando la contratación de trabajadores que participen en un proyecto de desarrollo tecnológico o de expansión llevados a cabo por empresas radicadas en la Provincia y/o permitiendo la realización de un proceso de reentrenamiento, recalificación, actualización o capacitación de las aptitudes y conocimientos necesarios para la reinserción o mantenimiento de trabajadores con pérdida o riesgo de pérdida de empleo en el mercado laboral utilizando como principal herramienta la realización de prácticas laborales o cursos de formación profesional.

Programa Primer Paso - Discapacidad: A través de esta modalidad se intenta establecer una relación laboral formal entre la empresa y el beneficiario (persona con discapacidad), quien adquiere de esta forma su primera experiencia laboral. Este formato está dirigido a empleadores interesados en contratar recursos humanos. De acuerdo al contrato establecido con la empresa, la tarea será de al menos 20 horas semanales. Esta destinado a jóvenes de ambos sexos de 16 a 25 años de inclusive, también discapacitados y transplantados de hasta 49 años, que se encuentren desocupados y registren domicilio en la Provincia de Córdoba.

Para este programa existen dos modalidades de incorporación, la modalidad Entrenamiento y modalidad de contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado (CTI).

Modalidad Entrenamiento:

- Es una modalidad de hasta 12 meses sin ningún costo para la empresa, que no genera relación laboral alguna entre el becario y la empresa, ni entre este y el Estado Provincial.
- Carga horaria: 4 horas diarias (durante 5 días) o 20 horas semanales.
- Los beneficiarios estarán cubiertos con un seguro de Responsabilidad Civil a cargo del Estado Provincial.

Modalidad contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado (CTI):

- A través de esta modalidad se establece una relación laboral formal entre la empresa y el beneficiario. Esta dirigida a empleadores interesados en contratar recursos humanos.
- El empleador que incorpore, al inicio o durante el transcurso de los programas, beneficiarios por CTI, podrá descontar del sueldo de bolsillo del empleado el beneficio que éste recibe del programa.

- Carga horaria: de acuerdo al contrato establecido con la empresa, no menor a 20 horas semanales. Aportes al sistema provisional, obra social y seguro por riesgo de trabajo: por cuenta del empleador.

Los requisitos para los empleadores:

- Estar formalmente registrados en la AFIP. Si no cuenta con empleados efectivos, pueden incorporar únicamente beneficiarios por contrato.
- Tener número de CUIT.
- No haber realizado despidos masivos en un período no menor a los últimos 6 meses.
- No sustituir trabajadores permanentes por beneficiarios del programa.

Confiamos en vos. El objetivo general del programa provincial Confiamos en Vos es promover la inclusión social de jóvenes entre 14 y 24 años, en situación de vulnerabilidad laboral, educativa y social de la Provincia de Córdoba.

Para este programa se pueden postular los jóvenes de ambos sexos, de entre 14 a 24 años, que se encuentren desocupados, y hayan abandonado el sistema de educación formal.

Para las personas de 14 y 15 años, el programa ofrece realizar cursos de Formación Profesional, participar de actividades culturales y deportivas, finalizar los estudios.

Para las personas entre 16 y 24 años de edad, este programa ofrece realizar cursos de Formación Profesional, participar de actividades culturales y deportivas, finalizar la escuela, recibir formación básica para la vida y el trabajo.

Luego de cursar, el joven tendrá tres opciones:

- Continuar los estudios formales, y seguir cobrando el subsidio.
- Ingresar a trabajar a una empresa, percibiendo el subsidio.
- Gestionar un microemprendimiento, o formar una cooperativa de trabajo.
- Se puede elegir más de una opción para continuar en el programa.

El Municipio de Córdoba cuenta con oficinas de Empleo, dedicadas a fortalecer el perfil ocupacional y profesional de la ciudadanía. Junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, articula políticas y programas de inclusión laboral destinados a todos aquellos que requieran el apoyo del Estado en la planificación de su proyecto laboral. Asimismo, cuenta con un instituto de formación profesional articulado con el sector privado y empresario, destinado a dictar capacitaciones en aquellas temáticas demandadas por el mercado de la Ciudad.

Es así como se lleva adelante el programa “Jóvenes con más y mejor trabajo”, destinado a jóvenes de 18 a 24 años con sus estudios secundarios incompletos y sin trabajo, con el fin de que terminen sus estudios formales, completen programas de formación en oficios y realicen prácticas laborales rentadas a fin de afianzar su experiencia en el campo laboral. Del mismo modo se ejecuta el programa “Promover la igualdad de oportunidades”, destinado a personas con discapacidad y con la misma finalidad que el anterior.

CAPITULO 3

Aspectos necesarios a tener en cuenta por los departamentos de Recursos Humanos para llevar adelante los procesos de gestión al momento de incluir personas con discapacidad.

El presente capítulo desarrolla el tercero y cuarto de los objetivos específicos planteados; para tal fin, se tuvo como marco de referencia lo desarrollado en el marco teórico referido a la Gestión Estratégica de Recursos Humanos desde el autor Chiavenato Idalberto (2001), como así también, las entrevistas realizadas a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa Sheraton y la responsable de selección de personal de la Agencia de Empleo de la provincia de Córdoba; el mismo se divide en cinco apartados que describen los aspectos a tener en cuenta al momento de incluir personas con discapacidad en las empresas, los cuáles se detallan en el siguiente esquema:

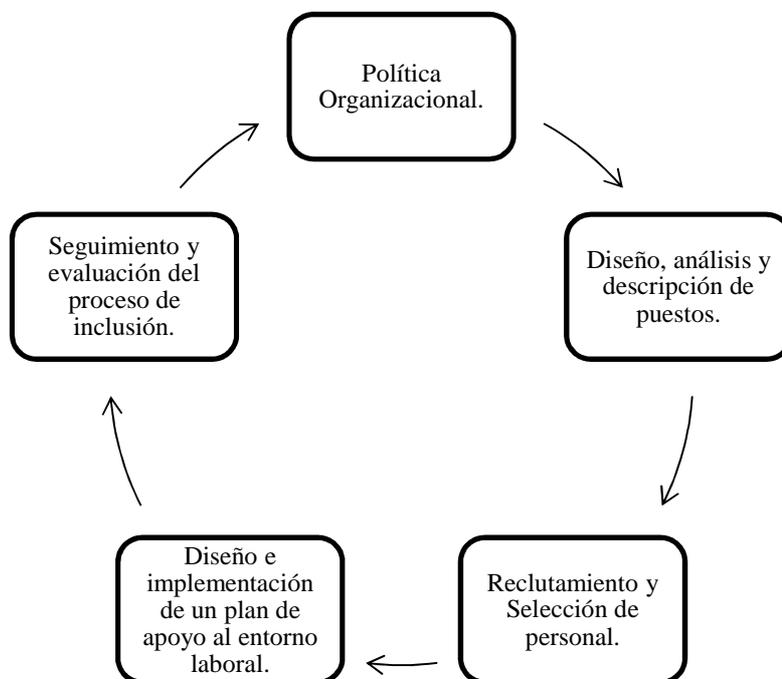


Figura 1: “Aspectos Organizacionales”
Fuente: elaboración propia

3.1 Establecer una política organizacional de inclusión que involucre a los directivos de la organización.

Establecer una política organizacional es el primer aspecto a tener en cuenta, dado que “las políticas son planteamientos generales o maneras de comprender que guían o canalizan el pensamiento y la acción en la toma de decisiones de todos los miembros de la organización”. (Koontz y O’Donell, 1972) Por lo tanto, es la directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la Empresa.

Establecer una política organizacional definida por el directorio de la compañía es de vital importancia para que el incorporar personas con discapacidad en la empresa no sea forzado y tenga la aceptación y apoyo de todos los niveles.

En la entrevista realizada a la Responsable de Recursos Humanos de la empresa Sheraton, al consultarle cómo fue su primer experiencia en inclusión laboral manifestó “...al comenzar, cometimos todos los errores que uno se puede imaginar, primero fue una iniciativa de RR.HH. apoyada por la dirección pero no promovida por la dirección (...) la idea es tratar de, en lo posible, que sea algo natural, no forzarlo como las primeras dos incorporaciones que fueron forzadas (...) la compañía incentiva a que las personas de RRHH empiecen a plantear la temática a la dirección, estén atentos a oportunidades...”

Para plantear un política organizacional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad primeramente se debe “Diseñar y desarrollar la política”, en la misma se debe contemplar y redactar qué entiende la empresa por inclusión laboral de personas con discapacidad, metodología a utilizar para realizar el ingreso de las mismas a la organización, las

responsabilidades que tienen los diferentes actores involucrados y compromisos asumidos por el éxito de la política.

En una segunda instancia se procede a la “Validación y aprobación de la política”, donde se realizan las revisiones y ajustes necesarios para una posterior aprobación por parte de los involucrados en la misma. Luego, se procede a “Divulgarla” a todos los niveles de la Organización, involucrando así a todos los actores para garantizar el éxito en la aplicación de la misma.

Por último, es importante el “mantenimiento y cumplimiento” de la política realizando los ajustes o actualizaciones que se requieran necesarios al ponerse en vigencia la misma.

Estableciendo una política organizacional que cuente con el involucramiento de los directivos y la gestión por parte del departamento de RR.HH. se puede lograr el acompañamiento no forzado por parte de los jefes de área donde se realice la incorporación de la persona con discapacidad y así realizar una exitosa “Inclusión” de la persona a la empresa.

3.2 Diseño, Análisis y Descripción de puesto y estudio de accesibilidad.

Diseño, Análisis y Descripción de puesto

Toda empresa cuenta con diferentes puestos de trabajo, los cuales poseen un determinado diseño, “especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo” (Chiavenato, 2001). Uno de los aspectos fundamentales en los nuevos diseños de puestos son las habilidades multifuncionales, donde el equipo de trabajo debe poseer habilidades para desempeñar varias y diversas tareas respondiendo a resultados previamente

planteados. Todo esto se lleva a cabo para fortalecer los equipos de trabajo y la calidad de vida laboral, buscando la satisfacción de la persona no solo cuando se retira de su trabajo, sino que también obtenga satisfacción en su cargo y en el equipo de trabajo al que pertenece.

Juntamente con el diseño de los cargos es de importancia para las áreas de Recursos Humanos describir y analizar los puestos previamente diseñados. “La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir”

(Chiavenato, 2001), en general se determinan 4 áreas de requisitos en el análisis del cargo, requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades implícitas y condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta la definición propuesta por Chiavenato, la Empresa al definir una política de inclusión laboral de personas con discapacidad, debe comenzar analizando los puestos de la misma, haciendo foco en determinar las demandas cognitivas, físicas y sociales requeridas en cada puesto, para luego al realizar la selección de personal teniendo en cuenta las habilidades y competencias que la persona con discapacidad posea, sea compatible con las que requiera el puesto y así, la persona con discapacidad, pueda potenciar sus capacidades y desempeñarse eficientemente.

Posteriormente se procede con la descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo y de las demandas cognitivas funcionales y sociales exigidas para el desempeño del puesto. También se deben analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso el trabajador. No se debe pensar a priori que puesto puede estar acorde a la discapacidad, las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus competencias y habilidades.

Se presenta un modelo de descripción de puesto para ampliar las descripciones con las que la empresa cuenta:

Demandas Cognitivas:

	1	2	3	4
Razonamiento				
Matemáticas				
Lenguaje Oral				
Expresión Escrita				
Memoria				
Orientación en el entorno.				

Demandas Sociales:

	1	2	3	4
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Atención al público				

Demandas físicas:

Posición	De Pie	Caminado	Sentado	Varias posiciones
Fuerza				
Resistencia				
Movilidad MMSS				

Figura 2: “Descripción de puestos”
Fuente: elaboración propia

Estudio de accesibilidad

Al realizar un estudio de accesibilidad del entorno laboral, se debe tener en cuenta que toda actividad que desarrolla una persona tiene dos componentes:

- EL DESPLAZAMIENTO, es decir el traslado en el lugar donde se realizará la acción, poder moverse libremente por el entorno sin limitaciones ni obstáculos. El mismo puede ser, Horizontal, moviéndose por pasillos y calles. Como también, Vertical, subiendo o bajando escaleras, rampas, entre otros.

- EL USO, es decir el desarrollo de la acción en sí.

Se pueden definir tres grandes grupos de población con necesidades de accesibilidad parecidas: Ambulantes, Usuarios de silla de ruedas, Sensoriales.

- Ambulantes, son aquellas personas que ejecutan determinados movimientos con dificultad, sea con la ayuda o no de aparatos ortopédicos.

- Usuarios de silla de ruedas, son aquellas personas que precisan de una silla de ruedas para llevar a cabo sus actividades, bien de forma autónoma o con ayuda de terceras personas.

- Sensoriales, son aquellas personas que tienen dificultades de percepción, debido a limitaciones en sus capacidades sensitivas, principalmente las auditivas y las visuales.

Al realizar un análisis de la accesibilidad en una institución laboral, se debe dar respuestas a dos cuestiones básicas, ¿puede una persona con discapacidad llegar a todos los rincones de la institución? y ¿puede una persona con discapacidad desarrollar en cada uno de sus espacios las actividades que le son propias?

Para contestar a la primera pregunta, se debe realizar un recorrido por todos los espacios del edificio, el acceso desde la vía pública, el desplazamiento por un pasillo, el movimiento

dentro de la institución, el desenvolvimiento en los sanitarios, entre otros; lo cuál permitirá definir cómo se llega a todas partes de la institución y detectar si algún punto no es accesible o una maniobra no es posible. Asimismo, para responder a la segunda pregunta se deberá analizar en cada puesto de trabajo, la secuencia de acciones necesarias para desarrollar las actividades que le son propias, detectando las dificultades que se presentan.

Hay que tener en cuenta que, en la mayoría de los casos, no es fácil ni económico realizar adaptaciones accesibles en una institución, por ejemplo, sustituir una escalera de acceso por una rampa, añadir un ascensor, ensanchar los pasillos, adaptar los baños, entre otros; son operaciones complejas y costosas. Por lo que, luego de establecer una política de inclusión laboral y definir los perfiles de puestos es importante comenzar con la selección e incorporación de la persona partiendo desde lo que la Empresa dispone al momento de la incorporación, teniendo presente ir en pos de ser una empresa accesible dando respuesta a los dos cuestionamientos señalados.

Lo anteriormente expuesto se observa en la práctica diaria de la Agencia de Empleo de la Provincia de Córdoba quien expresa "...cuando nosotros llegamos a la empresa hacemos un análisis socio ambiental, donde, se evalúa si la empresa está realmente preparada para incorporar personas con discapacidad, digamos las fortalezas y debilidades que tienen (...) nosotros intentamos si es una empresa que va a incorporar personas con discapacidad adaptarnos mucho a lo que la empresa tiene hoy, después se hacen todos los cambios, cuando la empresa ya probó desde lo que tiene sin hacer demasiados cambios en lo que es la infraestructura, desde ahí, con lo que hay hoy, vincular. Y después de apoco se va haciendo este proceso de mejoras, por ejemplo poner una rampa."

3.3 Reclutamiento y selección de candidatos compatibles con el perfil del puesto.

La atracción de las personas adecuadas, una buena selección, así como un adecuado proceso de incorporación, son acciones que definirán un buen inicio de la relación laboral de un buen empleado. El proceso de selección de personal, hace referencia a “la selección del individuo adecuado para el cargo adecuado” (Chiavenato I., 2001). La selección busca adecuar la persona al cargo y que la misma sea eficiente para así aumentar la eficiencia de la organización, ésta adecuación se da comparando las características del candidato con las descripciones de puestos, por lo cual, se puede afirmar que la selección es una forma de comparación entre lo que el puesto requiere (análisis y descripción de puestos) y lo que el candidato ofrece. Chiavenato I. (2001) en su libro Administración de Recursos Humanos, presenta cinco técnicas de selección: la entrevista de selección, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Es recomendable utilizar más de una técnica para incrementar las posibilidades de encontrar a la persona idónea para el puesto. Al entrevistar una persona con Discapacidad se deben utilizar las mismas técnicas que utiliza la empresa al seleccionar una persona sin discapacidad.

Al consultar a la Agencia de Empleo sobre qué es lo que miran las empresas para decidir en una terna de candidatos la Lic. en Psicología responsable de Selección de personal de la misma, manifestó “...en las competencias y habilidades profesionales, como si fuera una persona sin discapacidad, lo que promovemos desde la Oficina es que al momento de la entrevista, que la empresa evalúe las habilidades y competencias que tiene esa persona, porque en el momento que se hizo el reclutamiento se eligieron personas con tipos de discapacidades que vayan a ser acordes con el puesto, entonces la empresa puede mirar realmente a la persona, que habilidades tiene, que competencias, las formación académica; la mayoría de las empresas utilizan las mismas entrevistas que usan al momento de hacer selección con personas sin discapacidad”. Así

mismo la responsable de RR.HH. de la empresa Sheraton considera "...para que funcione, tiene que estar muy vinculado lo que la empresa necesita con las capacidades y talentos del empleado y también con la parte actitudinal y la pasión que le pone, eso va más allá de la discapacidad..."

En la entrevista de selección, se valora el grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar. Independientemente del tipo de técnica de selección que se utilice, es importante que el evaluador ajuste la entrevista a las necesidades de cada persona, realizando las adaptaciones que sean necesarias, por ejemplo, si va a entrevistar a una persona con discapacidad auditiva, prever de disponer de un intérprete en Lengua de Señas o bien disponer de láminas para escribir.

A continuación se presentan aspectos generales de la discapacidad y específicos a la persona con discapacidad auditiva, a tener en cuenta al realizar una entrevista de selección de personal:

- Utilizar un tono de voz normal cuando reciba al entrevistado.
- No realizar preguntas de carácter médico que no estén justificadas por los requerimientos inherentes al puesto.
- No tratarlo como un niño, utilizando palabras en diminutivo.
- Si el entrevistado concurre con un acompañante, diríjase siempre al entrevistado.

Aspectos a tener en cuenta con una persona con discapacidad auditiva:

- Atraer su atención tocándole el hombro o haciendo señas con las manos.
- Utilizar un intérprete en Lengua de Señas cuando el entrevistado se exprese en esa lengua.
- Dirigirse a la persona y no al intérprete en Lengua de Señas.
- Si la persona lee los labios, mirarla directamente y hablarle lenta y claramente.

Al consultarle a la Responsable de RR.HH. de la empresa Sheraton sobre su experiencia en selección de personal de personas con discapacidad auditiva expresó, "... hay que ser creativos en este tema, acá es todo un poco más intuitivo pero es interesante y responsable por parte de la empresa si van a abrir ese campo de inclusión como van a ir resolviendo los distintos procesos (...) por ejemplo en el caso de Matías le pregunte que es lo que quería y la experiencia que tenía, me había dicho que quería trabajar y tenía experiencia en cocina, así que le recibí el CV, el no tenía estudios pero había tenido una experiencia (...) luego pedimos referencias, que es lo que nosotros hacemos normalmente, pedir referencias de los empleados, me dieron muy buenas referencias de Matías vinculadas a la gastronomía"

Al igual que ocurre con el resto de los trabajadores contratados por la empresa, en el caso de un trabajador con discapacidad, la formalización de un contrato de trabajo, una vez superado el proceso de selección, no significa haber alcanzado el éxito en su integración a la empresa; al ingresar a la organización, debe integrarse; para ello es necesario promover la socialización y adaptación a la empresa, que pueda conocer e integrarse a la cultura, al grupo de trabajo y a la tarea a realizar. Para lograrlo es de vital importancia el rol del jefe de área funcionando como tutor o designando a alguien que desempeñe ese rol, que acompañe en este proceso al nuevo empleado.

Refiriéndose a este tema la Lic. en Psicología de la Agencia de Empleo considera que "hay que dejar en claro pautas generales desde el primer día, de seguridad, de horarios, de sueldo, porque la persona sorda, al estar este tema de la comunicación, quiere tener en claro desde el primer día todo y si hay un interprete en Lengua de Señas, puede quitarse todas las dudas, eso me parece importante a tener en cuenta la empresa al tomar una persona sorda"

3.4 Diseño e implementación de un plan de apoyo al entorno laboral.

-Taller de sensibilización y concientización para líderes y equipo de trabajo.

Para generar un cálido ambiente de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaboradores, es necesario informar correctamente, al jefe de área como también a todo el equipo de trabajo, sobre la nueva incorporación. Para lo cuál, se presenta una primera herramienta a proveer a los líderes de área, un taller de sensibilización y concientización, dirigido específicamente a aquellos jefes y empleados que se relacionaran de forma directa con la persona con discapacidad.

El objetivo del mismo es establecer una línea de información y sensibilización donde se puedan identificar, miedos, prejuicios y una representación social negativa del potencial laboral de las personas con discapacidad. Para lo cuál se propone:

- Eliminar los temores infundados y brindar herramientas para poder adoptar una actitud correcta en cuanto a la persona con discapacidad.
- Presentar una mirada positiva e igualitaria en relación a las habilidades y competencias, como también, los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- Explicar las implicancias implícitas al tipo de discapacidad que presenta la persona para poder brindarle apoyo en cuanto al entorno laboral y las tareas a realizar.

Los beneficios que recibe la empresa al hacer este taller, como el equipo de trabajo donde se incluirá la persona con discapacidad principalmente están relacionados a la preparación de los compañeros de trabajo para recibir de la mejor manera a la persona que se esta incorporando a la empresa, tendrán mayor claridad sobre las necesidades y limitaciones que presenta la persona con discapacidad y se aclararán todo tipo de dudas y mitos referidos a la discapacidad en general

intentando eliminar todo tipo de discriminación, buscando lograr la inclusión de la persona con discapacidad a la empresa y al equipo de trabajo.

Desde la Agencia de Empleo de la Provincia de Córdoba proponen que “antes de llevar a cabo el taller de sensibilización se debe realizar un análisis socio ambiental, en la parte socio, se evalúa si la empresa está realmente preparada para incorporar personas con discapacidad, se verifica esto a través de observar cuales son las fortalezas y debilidades con respecto a la discapacidad, que tiene la empresa. Dentro de las debilidades se observan mitos, miedos, prejuicios que puede haber”.

Para este taller se propone abordar la temática de la discapacidad en general, todas las discapacidades y no solamente la discapacidad auditiva, se tiene que dar relevancia en que, en cada puesto de trabajo se requiere de ciertos tipos de capacidades y como expresa la responsable de Recursos Humanos de la empresa Sheraton: “ciertas discapacidades combinadas inteligentemente no ofrecen ninguna resistencia al puesto (...) en el caso de Matías, las capacidades requeridas tenían que ver con sus habilidades para la cocina y su discapacidad puntualmente para ese sector y esa tarea, no generaba ningún tipo de inconveniente”.

En la Ciudad de Córdoba, la Agencia de Empleo de la Provincia brinda en forma gratuita, asesoramiento y talleres de sensibilización que abordan la temática y objetivos propuestos, se presenta en formato de taller ya que no es una capacitación, donde hay alguien que transmite conocimientos a otros, sino que se produce una construcción colectiva del grupo que participa de forma dinámica con técnicas grupales.

Las barreras que se presentan principalmente al momento de incorporar a la nómina personas con discapacidad están relacionadas con ciertos miedos y prejuicios por parte de los equipos de trabajo, por ejemplo según una de las entrevistadas: “el no saber cómo comunicarse, el miedo a lo desconocido, si van a poder desenvolverse correctamente, entre otros”.

Cuando no se realizan este tipo de talleres, o cuando no se tienen en cuenta las incertidumbres, miedos, representaciones sociales de la temática puede ocurrir que se genere cierto malestar en la empresa, como fue en el caso de uno de los entrevistados

“No fue una mala experiencia pero nos quedamos como que hubo un cierto malestar en ambos grupos en una cosa de sentir la empresa quiso hacer algo pero los que nos tuvimos que hacer cargo de la situación fuimos nosotros que ni siquiera nos preguntaron, porque, en el día a día, tenía desafíos varios de distinta índole, sus compañeros los llevaron adelante pero de alguna forma como que les fue impuesto, no fue bien manejado en ese punto.”

Es por lo anteriormente expuesto que se considera relevante tener en cuenta este momento de sensibilización para que el equipo de trabajo pueda elaborar las cuestiones internas necesarias, para que la inclusión de personas con discapacidad a las empresas sea favorable.

-Capacitación y desarrollo.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas y en especial de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia donde adquieren nuevas competencias y habilidades requeridas para desarrollar todo su potencial; también la capacitación promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte del equipo de trabajo.

Los jefes de área deben tener presente que al desarrollar una capacitación y/o explicación de algún proceso, dirigido a la persona con discapacidad auditiva, deben hablarle de frente, despacio, y utilizando gestos y ademanes, por otro lado, deben detectar cuál va a ser el grupo o la persona que va a trabajar en el puesto más cercano y promover las habilidades comunicacionales de los mismos.

Respecto a la capacitación en el momento de la inducción, la responsable de RR.HH. de la empresa Sheraton recomienda, “aún no disponiendo de absolutamente todo, sería lo óptimo de poder disponer de personas que utilicen la lengua de señas de manera permanente para hacer el proceso de inducción, en este caso la agencia (Agencia de Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba) nos proveyó de un intérprete que vino el primer día con Matías (persona con discapacidad auditiva incluida en el hotel) y fue en la parte en que se conoció con sus compañeros, conoció las máquinas, las medidas de seguridad, que eso para nosotros era muy importante, el jefe, el equipo, esa primera media jornada, estuvo ella toda la jornada y eso fue provisto por la agencia, creo que eso tiene un valor enorme!”.

Para desarrollar una correcta jornada de capacitación, es necesario respetar las siguientes recomendaciones que presenta a través de su página web “Turismo accesible” la Provincia de Córdoba. Las mismas se detallan a continuación:

- No le hable nunca sin que él / ella le esté mirando. Durante la conversación mantenga un contacto visual directo.
- Para comunicarse con una persona sorda o con severa deficiencia auditiva puede necesitar llamar su atención tocándole al hombro.
- Sitúese en un lugar donde le puedan ver con claridad: háblele de cerca, de frente, a su altura y con el rostro suficientemente iluminado. Si hay una luz fuerte a su espalda, gire su posición.
- Puede ayudarse con gestos naturales, o del uso de escritura si es necesario.
- Trate de conocer las letras de la lengua de señas, úselas cuando una palabra no sea comprendida, nombres propios, apellidos, marcas, etc.

- Si no le entiende, evite repetir exactamente la misma frase, y no levante la voz. Repita el mensaje pero con otros términos, o constrúyalo de otra forma más sencilla, pero correcta y con sinónimos.

- No hable de modo rudimentario o en “clave”, no use modismos o lunfardos. No haga juegos de palabras o eufemismos.

- No se comunique con palabras sueltas. O con verbos y palabras sin nexos.

- Cuando él o ella le hable a usted, no trate de aparentar que le ha entendido, si no es así.

Si es necesario pídale que le repita u ofrézcale elementos para escribir.

- Mantenga libres sus labios, no se cubra la boca o el mentón mientras habla.

- Vocalice bien y hable despacio, sin gritar, con tono de voz normal y gestos naturales para que él pueda leer bien sus labios.

- Una persona con discapacidad auditiva que lleva prótesis (audífono) no es como un oyente. La prótesis es una ayuda, pero la lectura de labios es un complemento necesario para el o ella.

- Sea expresivo y flexible en el uso del vocabulario, construya frases cortas y simples.

- No dude en recurrir a una escritura bien legible, o recurra a la ayuda de un intérprete.

- Siempre sitúe el objeto del que están hablando, evite los temas o conceptos de gran abstracción. Si está por hablar de un cuadro, anuncie que ese será el tema, y señálelo.

- Sobre todo, sea paciente. Todo esto permitirá disminuir el gran esfuerzo que hace la persona con esta discapacidad para seguir una conversación.

3.5 Seguimiento y evaluación del proceso de inclusión.

Medir y evaluar como se ha realizado el proceso de inclusión le brinda a la empresa un “input” de información que servirá para reforzar los éxitos y modificar los errores o fracasos de la metodología utilizada. Es importante detectar las etapas que resultaron más sencillas y aquellas que resultaron más desafiantes, como también, identificar las personas y áreas que resultaron claves en la contratación, inducción, capacitación y seguimiento de la persona con discapacidad.

Luego de realizar la incorporación, inducción y sociabilización de la persona con discapacidad en la empresa, se debe realizar una reunión con todos los actores involucrados en el proceso, con el fin de realizar una puesta en común de los aprendizajes que se obtuvieron, los errores y mejoras propuestas para futuras incorporaciones. Se sugiere anotar las ideas y establecer acciones de mejora y en caso de ser necesario reformular la política de inclusión adoptada por la compañía.

CAPITULO 4

Adaptaciones a realizar en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad auditiva puedan desempeñarse de manera Segura.

El presente capítulo desarrolla el quinto y último de los objetivos específicos; para tal fin, se tuvo como marco de referencia lo desarrollado en el marco teórico referido a la Gestión Estratégica de Recursos Humanos desde el autor Chiavenato Idalberto (2001), como así también, las entrevistas realizadas a la Médica especialista en Medicina del trabajo y el Ingeniero en Seguridad e Higiene laboral; el mismo se divide en dos apartados, el primero describe cuestiones a tener en cuenta desde la Salud Ocupacional al momento de incluir personas con discapacidad en las empresas, y el segundo apartado, define aspectos referidos a la Seguridad e Higiene laboral.

4.1 Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca eliminar los accidentes y las enfermedades profesionales mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

Para asegurar un buen ambiente laboral, seguro y estable, se desarrollan programas de salud ocupacional, los mismos pueden ser: planes de higiene, planes de seguridad y planes de medicina preventiva. Todas ellas tienen como objetivo prioritario mantener y mejorar la salud de los empleados dentro del ambiente laboral.

Al ingresar un nuevo empleado a la organización, son sometidos a un examen médico preocupacional, a través del cual se establece la aptitud médica referida a sus condiciones físicas y mentales para ingresar a la Empresa. La resolución 37/10 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), establece realizar a los empleados exámenes médicos periódicos, vinculados con los riesgos a los que se encuentran expuestos y, si resulta existir alguna anomalía en la salud del empleado que pudiera estar relacionada con el trabajo, la salud ocupacional se encarga de ayudarlo.

Haciendo foco en la Salud Ocupacional y la Discapacidad, se realizó una entrevista a la Doctora Graciela Pacharoni, especialista en Medicina Laboral, con el fin de identificar cuáles son los aspectos legales y médicos que se deben tener en cuenta al emplear una persona con discapacidad, de dicha entrevista se extraen fragmentos que dan respuesta al tópico investigado; si la discapacidad que la persona tiene, no afecta el proceso, ni el proceso le va a afectar a esta persona, es una persona “Apta” para el puesto y, simplemente cuando ingrese a la organización, se debe dejar asentado en una historia clínica, en el examen laboral de ingreso que prevee la ley por la resolución de la SRT 37/10 y dejarlo visado, aunque no es una obligación legal, en el ministerio de trabajo para que quede registrado en un organismo que es imparcial, y el ministerio tiene que ser tutor de la salud de la persona y controlar que ni el trabajo a realizar, ni las condiciones ambientales van a poner en riesgo a la persona ni le van a agravar la discapacidad. Por ejemplo si la persona posee un “resto auditivo” no se lo podría exponer a ambientes donde haya ruido, dado que, podría afectar la poca audición que tiene. En cambio quien no posee nada

de “resto auditivo” y se pueda defender con la visión y trabajar con la parte osteomioarticular no tendría ninguna dificultad.

También se le consultó a la Doctora Graciela Pacharoni si la discapacidad sensorial (Vista/Oído) genera algún tipo de déficit o disminución cognitiva, quien refirió que no, por el contrario, posiblemente lo desarrolle, dado que la persona tiene una condición menos para relacionarse con el medio y tiene que generar saberes desde otro lado, salvo que tenga alguna enfermedad neurológica puntual asociada a la discapacidad, pero una persona que tenga una discapacidad de algún tipo no conlleva relacionado una cuestión intelectual menor.

Otro aspecto a analizar, es el Ausentismo, el mismo refiere a las inasistencias de los empleados al trabajo. Este índice, muestra el porcentaje de tiempo no trabajado en relación al tiempo planeado o esperado. Es relevante identificar las causas de dichas ausencias con el fin de hacer foco en ellas, para lograr reducirlas. Respecto a este ítem, la Doctora Pacharoni considera dos aspectos, por un lado, existen personas que valoran de tal manera el trabajo, dado la dificultad para encontrarlo, que aunque se encuentren enfermos no faltan y, por otro lado, se encuentran personas con discapacidad que utilizando como excusa su discapacidad manipulan la situación y le sacan provecho, desde su perspectiva y experiencia trabajando con inclusión de personas con discapacidad, tiene que ver con los valores personales con los que se han criado y por otro lado, con las acciones de la empresa para fidelizar a esa persona.

Tal concepción se refuerza con la experiencia de la Responsable de RR.HH. de la empresa Sheraton quien manifestó “para mí no pasa por la discapacidad sino por la persona, y en la empresa tenemos personas que son ausentistas crónicos, y por otro lado, tenemos personas con asistencia perfecta. Las personas con discapacidad que trabajaron en el hotel, pertenecieron a uno u otro grupo indistintamente. Ninguna de las ausencias fue vinculada a la discapacidad. Creo que por ahí pasa más por que las personas con discapacidad son personas y son empleados y vas a

tener las mismas problemáticas y las mismas cuestiones que con cualquier otro, creo que la clave está en la selección, y no pensando en su discapacidad.”

4.2 Seguridad e higiene en el trabajo.

La seguridad e higiene laboral, es un conjunto de disciplinas tendientes a inculcar a todos los integrantes de la empresa hábitos libres de riesgos. Además persigue, como objetivo principal, tanto la prevención de enfermedades profesionales como la de accidentes de trabajo.

La seguridad del trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

1. Prevención de accidentes.
2. Prevención de robos.
3. Prevención de incendios.

En virtud de disminuir los riesgos laborales que puedan causar accidentes, se pretende determinar que acciones y/o modificaciones se deben llevar a cabo en las organizaciones y/o puestos de trabajo para preservar la integridad física de las personas con discapacidad auditiva. Para investigar el presente tópico, se realizó una entrevista al Ingeniero Mariano Gariglio, especialista en Seguridad e Higiene laboral, donde explica que los procedimientos a tener en cuenta van a depender del tipo de tarea que desarrolla la persona con discapacidad en la empresa; al ingresar una persona con discapacidad a la empresa es necesario informar a la ART y confeccionar un procedimiento de trabajo seguro, fundamentalmente para definir cuáles son las tareas específicas que va a realizar la persona, en base a eso, se tiene que adaptar el entorno de trabajo, evaluar el riesgo al cuál va a estar expuesta la persona, para definir si tiene que usar algún tipo de elementos de protección personal y cuál va a ser la medida preventiva, esto se hace básicamente con cualquier puesto de trabajo, más aún cuando tiene un condicionante, como por ejemplo hipoacusia.

Al evaluar el puesto de trabajo para realizar las adaptaciones necesarias, y el procedimiento de trabajo seguro, se debe comenzar analizando todos los espacios de circulación, tal como fue desarrollado en el capítulo 3 subtítulo “Estudio de accesibilidad”, principalmente en una planta industrial se deben delimitar las calles de circulación por donde deban transitar los empleados, en una fábrica es muy frecuente el uso de autoelevadores que, por ejemplo, al retroceder tiene alarmas sonoras para indicar tal acción, cuando se hacen incorporaciones de personas con discapacidad es necesario también señales visuales, bien ubicadas y con iconografía de fácil comprensión, según el Ingeniero Gariglio “mientras la persona con discapacidad se traslade por los pasillos de circulación bien delimitados y respete las normas básicas de tránsito dentro de la planta, no deberían surgir accidentes”.

Específicamente en el puesto de trabajo, las máquinas generalmente cuentan con alarmas sonoras que indican determinadas pautas del proceso, por lo cuál se necesita de la audición, para que pueda manipularla una persona con discapacidad auditiva, se le debe adicionar alarmas visuales; en la foto que se encuentra a continuación, se puede ver una especie de semáforo adicionado a una máquina de mezclado de materia prima; el mismo, cuando está en verde significa que está todo en orden, en cambio, cuando se prende la luz roja o amarilla hay alguna situación.



Figura 3: “semáforo”

Fuente: Foto tomada en la Empresa Plásticos Dise S.A.

Otro de los aspectos que considera la Seguridad laboral, es la prevención de incendios, en la entrevista con el Ingeniero especialista en Seguridad e higiene manifestó “las alarmas de incendio y evacuación son sonoras y visuales, con luz estroboscópica que aparte de sonar empiezan a hacer un destello de luz, que es justamente para personas con discapacidad auditiva, las mismas deberían estar en todos los sectores de la empresa. Si se define evacuar la planta, también tiene que estar capacitado al líder, en este caso sabiendo que la persona tiene una discapacidad para que pueda ayudarlo y se proceda a la evacuación sin problemas”. La siguiente

foto es de una alarma con luz estroboscópica ubicada en el pasillo de una empresa.



Figura 4: "Luz estroboscópica"

Fuente: Foto tomada en la Empresa Plásticos Dise S.A.

Realizando las modificaciones que se desarrollaron y capacitando al personal que ingrese en cuestiones de seguridad laboral, la persona con discapacidad auditiva que ingresa en una empresa se encontraría resguardada en su seguridad física.

CAPITULO 5

Conclusiones

A partir de lo desarrollado en los cuatro capítulos precedentes, se puede afirmar que se dio respuesta al objetivo general planteado “Determinar y analizar los aspectos pertinentes en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en las organizaciones”, fue llevado a cabo mediante una investigación exploratoria y descriptiva, a través de entrevistas realizadas a profesionales, como así también encuestas realizadas a personas con discapacidad en relación a este ítem; las conclusiones generales se detallan a continuación.

Desde el punto de vista médico-legal, según la entrevista realizada a una Especialista en Medicina Laboral, quien expresa que es imprescindible realizar los exámenes de ingreso previstos por Ley y a su vez, dejar asentado el tipo y grado de discapacidad que presenta al momento del ingreso, en un organismo de control. Por otro lado, también se debe considerar que el puesto que se le asigne a la persona, de ninguna forma, puede agravar la discapacidad presente.

Por otro lado, en relación a la Seguridad e Higiene laboral, el Ingeniero entrevistado manifiesta la importancia de informar a la ART el grado y tipo de discapacidad de la persona que ingresa, luego es necesario establecer procedimientos con pautas específicas de trabajo seguro; en base a eso, adaptar el entorno y definir si la persona debe usar algún tipo de elemento de protección adicional y determinar las medidas preventivas pertinentes, también es relevante evaluar el riesgo al cuál la persona será expuesta.

En cuanto a los tipos de adaptaciones que deben realizarse de los puestos de trabajo, en las entrevistas con ambos profesionales (médica laboral e ingeniero en seguridad e higiene), se observa que lo relevante es cambiar las alarmas sonoras por visuales, por ejemplo en los autoelevadores, ya que al retroceder poseen alarmas sonoras que indican tal acción, como así también las máquinas que cuentan con diversos tipos de sonido, deberían ser modificadas con semáforos que indiquen un color distinto para cada acción.

Respecto a las alarmas de incendio y evacuación actualmente son sonoras y visuales, con luz extroviscópicas que aparte de sonar empiezan a hacer un destello, que es justamente para personas con discapacidad auditiva, por lo cual no sería necesario algún tipo de modificación. Por otro lado, es necesario que los líderes que cumplen un rol establecido de evacuación ante un siniestro, se encuentren capacitados teniendo conocimiento de la discapacidad que presenta alguno de los integrantes de la empresa.

En la investigación realizada, también se observa que los aspectos a tener en cuenta por parte de los departamentos de Recursos Humanos para realizar los procesos de gestión, según la Lic. en Psicología encargada del proceso de selección de personal de la Agencia de Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba, es importante contar con un Intérprete en Lengua de Señas, principalmente al realizar las entrevistas de selección y el proceso de inducción y sociabilización, cabe destacar que la Agencia de Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba ofrece este servicio de manera gratuita.

Por otro lado, la Gerente de Recursos Humanos de Hotel Sheraton manifestó la importancia de ser “creativos” al vincularse con una persona con discapacidad y seleccionar a la persona adecuada para el puesto adecuado, como en cualquier proceso de selección, considerando las habilidades y competencias con las que cuenta la persona sin hacer foco en la discapacidad o en lo que no pueda hacer.

También se visualiza como paso previo al ingreso de una persona con discapacidad auditiva, el poder realizar un taller de sensibilización con el equipo de trabajo, donde se puedan evacuar dudas y trabajar miedos y barreras que se encuentren latentes para que al hablarlos o plantearlos puedan desaparecer o dejar de ser un obstáculo. Estos talleres también deben poder desarrollar la temática de la discapacidad en general y luego los tipos de discapacidad, entre ellos la discapacidad auditiva, pero haciendo foco en que lo que el puesto necesita son las capacidades de la persona, y si su discapacidad no interfiere en su puesto laboral, la misma no debería ser vista como un obstáculo.

A partir de la investigación realizada y teniendo en cuenta lo trabajado en el marco teórico respecto a que “mediante la acción de estereotipar se asignan atributos a una persona a partir de la clase o categoría en la que se le ha clasificado. Se trata pues de una creencia generalizada, exagerada, simplificada, asociada con o acerca de las costumbres y atributos de algún grupo social”; se concluye que este grupo social (personas con discapacidad auditiva) manifiesta padecer de ciertos estereotipos rígidos, ya que expresan que cuando buscan empleo, se encuentran con barreras como por ejemplo, la falta de intérprete en lengua de señas, como así también que algunas empresas no cuentan aún con políticas de inclusión laboral, por lo cual ni siquiera se los considera como aspirantes a un empleo; en las encuestas realizadas a personas con discapacidad auditiva, el 60% mencionó que las empresas aún no han incluido personas con discapacidad, y el mismo porcentaje manifestó que el tener una discapacidad auditiva le genera dificultades de conseguir empleo. Por lo cual se infiere que las personas con discapacidad auditiva atribuyen que el tener esta discapacidad es causal de no conseguir empleo.

La inclusión laboral conlleva un esfuerzo adicional, ya que, se necesita conocimiento sobre la temática, inversión de dinero para realizar adaptaciones a los puestos de trabajo, capacitaciones al personal, jornadas de sensibilización, acompañamiento de profesionales en el

proceso, riesgo de que el clima laboral se vea afectado negativamente; en las encuestas realizadas el 70% de los encuestados manifiesta que si bien es posible incorporar personas con discapacidad en la empresa donde trabajan, aún no lo han llevado a cabo.

A partir de las encuestas realizadas, se infiere que la comunidad de recursos humanos posee ciertos miedos, prejuicios, observando a la discapacidad desde lo que falta, lo que no hay, lo que cuesta, desde la dificultad para iniciar un proceso de inclusión y no desde la diversidad, desde las posibilidades, la creatividad, la riqueza en que las personas son diferentes considerando a esto último como un valor a cuidar y a defender, por lo que también se puede concluir que a veces no es tan solo crear manuales, hacer adaptaciones ergonómicas, sin desmerecer esto, sino que es fundamental un cambio de paradigma, de actitud, de mirada, hacia las personas con discapacidad y su grupo social, desde sus habilidades y competencias y no desde sus limitaciones, que en realidad cualquier persona posee.

Bibliografía

- ALVARO, J. (1995). *Psicología Social: Perspectivas Teóricas y Metodológicas*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- BERIAIN, J. (1990). *Representaciones colectivas y proyecto de modernidad*. Barcelona: Anthropos.
- CHIAVENATO, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (5° ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Conferencia Internacional sobre Bilingüismo en la Educación de las Personas Sordas. (1993). Estocolmo Suecia.
- FARR, R. (1983). *Escuelas Europeas de psicología social: la investigación de representaciones sociales en Francia*. En: Revista Mexicana de Sociología. Vol. XLV. México: UNAM. 641-657. (1986). *Las representaciones sociales*. En: Moscovici Serge. (compilador). "Psicología Social II". Barcelona: Paidós. 495-506.
- Fellner,E;Cobos,J;Hidalgo,E;Estrada,J.(2008). *INFOLEG*. Recuperado el 09-09-2015 de <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/141317/norma.htm>
- Ferreiro,M. (2003). *Acceso de las personas con discapacidad auditiva al empleo ordinario. Presentación de un caso práctico* .Recuperado el 10-09-2015 de <http://www.ufrgs.br/niee/eventos/CIIEE/2003/bloque4/comunicaciones/Acceso%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20auditiva%20al%20empleo%20o.doc>
- Gil, N;Sorichetti,S;Nogare,L;Lopez,D;Paolillo,D;Roget,C.(2007).*Secretaría de Gabinete*. Recuperado el 08-09-2015 de http://www.sgp.gov.ar/contenidos/ag/paginas/opp/docs/2007/11_OPP_2007_DISCAPACIDAD.pdf
- GLASER, B, & STRAUSS, A. (1967). *The discovery of grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.

- Gobierno de la Provincia de Córdoba (2015). *Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 05-10-2015 de <http://estadistica.cba.gov.ar/Encuestas/PersonasconDiscapacidad/tabid/440/language/es-AR/Default.aspx>
- INFOLEG (1981) “Ley Nacional N° 22.431”. Sistema de Protección al Discapacitado Modificada por Ley N° 23.021 art. 23.
- INFOLEG (1991) “Ley Nacional N° 24.013”. Ley de empleo- Protección del Trabajo.
- JIMÉNEZ, F, & AGUADO, R. (2002). *Pedagogía de la diversidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid: UNED.
- JODELET, D. (1984). *La Representación Social: Fenómenos, Conceptos y Teoría*. En MOSCOVICI, Serge. (compilador). “Psicología Social II”. Barcelona: Paidós.
- KARTCHENER, C. *La inclusión de las personas sordas, como grupo étnico, en los sistemas educativos*.
- KONTZ, H. O´DONELL, C. (1972). *Principles of management and analysis og managenal functions*. New York. McGraw-Hill
- MORA, Martín. (2002). *La teoría de las representaciones sociales*. Athenea Digital N° 2. Universidad Autónoma de Guadalajara. México: Otoño.
- MOSCOVICI, S. (1981). *On social representation*. En J. P. Forgas (Comp.). Social cognition. Perspectives in everyday life. Londres: Academic Press.
- MOSCOVICI, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires. Hwemel.
- NEWMEYER, F. Panorama de la Lingüística Moderna de la Universidad de Cambridge. III El Lenguaje: Aspectos Psicológicos y Biológicos.
- OMS. (1980). *Clasificación Internacional de la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía (CIDDM)*. OMS. Ginebra.
- OMS. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIDDM-2)*. OMS. Ginebra.
- Revista de integración científica: “Ecos Fonoaudiológicos” Año N°2 (1995)
- RUBINOWICZ, G. (2011) *Psicología de la Persona Sorda*.

- SCHWARTZ, H, & Jacobs, J. (1984). *Métodos cualitativos y métodos cuantitativos, dos enfoques de la sociología*. México: Trillas.
- SKLIAR, C. (2003) *¿Y si el otro no estuviera ahí? Notas para una pedagogía improbable de la diferencia*. Buenos Aires: Libronauta.
- VÁSQUEZ, A. (2001). *Discapacidad e inclusión: Retos del nuevo milenio*. En: Memorias Primer congreso internacional de discapacidad cognitiva. Institución los Álamos. Medellín.
- Vázquez-Barquero, J. (2001). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 10-09-2015 de http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=2642&Itemid=2561&lang=es
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires: Ed. De las Ciencias.

Anexo 1 “Encuesta referentes de RR.HH. sin inclusión laboral”

- 1- Actividad de la Empresa:
- 2- Cantidad de Empleados:
- 3- Convenio Colectivo:
- 4- ¿Dentro de su nómina cuenta con personas con Discapacidad? Si / No
- 5- ¿Conoce las Leyes y programas referidos a la inclusión de Personas con Discapacidad? Si / No
- 6- ¿Considera que es posible incorporar personas con discapacidad en la Empresa? Si/No
¿Por qué?
- 7- Nombre a continuación que tipo de discapacidades conoce:
- 8- Dentro de los tipos de discapacidad que conoce, ¿considera que podría incluir alguna en la empresa? Si / No ¿Cuál?
- 9- ¿Qué tipo de aspectos considera importante tener en cuenta al emplear una persona con discapacidad?
- 10- ¿Y si fuera el caso de una persona con discapacidad auditiva?
- 11- ¿Alguna observación que quisiera aportar?

Anexo 2 “Encuesta personas con discapacidad auditiva egresados de colegio ILAC o IBIS”

- 1- Edad
- 2- Sexo: Masculino / Femenino
- 3- Máximo nivel educativo alcanzado:
- 4- Estado civil:
- 5- Colegio al que asistió: IBIS / ILAC / Inclusivo.
- 6- ¿Considera que existe Inclusión laboral en las empresas? Si / No
- 7- ¿Cuenta con un trabajo en relación de dependencia? Si / No
- 8- ¿Existen barreras al buscar trabajo? Si / No ¿Cuál?
- 9- ¿Existen dificultades para usted al incorporarse a una empresa? Si / No ¿Cuál? ...
- 10- ¿Siente usted que al tener una discapacidad auditiva le ha generado alguna imposibilidad de conseguir empleo? Si / No

Anexo 3 “Entrevista responsable de RR.HH. sin inclusión laboral”

- 1- ¿Conoce las Leyes y programas referidos a la inclusión de Personas con Discapacidad?
- 2- ¿Considera que es posible incorporar personas con discapacidad en la Empresa? ¿Por qué?
- 3- La empresa, ¿cuenta con alguna política respecto a la inclusión laboral?
- 4- ¿Qué tipos de discapacidades conoce?
- 5- Dentro de los tipos de discapacidad que conoce, ¿considera que podría incluir alguna en la empresa? ¿Cuál?
- 6- ¿Cuáles considera son los obstáculos / barreras que lo llevan a no incluir personas con discapacidad en la empresa?
- 7- ¿Qué tipo de aspectos considera importante tener en cuenta al emplear una persona con discapacidad?
- 8- ¿Y si fuera el caso de una persona con discapacidad auditiva?
- 9- ¿En qué áreas de la Empresa considera Usted se podría incluir una persona con discapacidad auditiva?
- 10- ¿Cómo piensa usted afectaría el clima del grupo de trabajo incluir una persona con discapacidad auditiva?
- 11- ¿Le recomendaría usted a la dirección de la empresa incluir una persona con discapacidad?

Anexo 4 “Entrevista responsable de RR.HH. con inclusión laboral”

- 1- Actividad de la Empresa:
- 2- Cantidad de Empleados:
- 3- Convenio Colectivo:
- 4- ¿Dentro de su nómina cuenta con personas con Discapacidad? Si / No
- 5- ¿Qué tipo de discapacidad?
- 6- ¿Desde cuándo comenzó a trabajar con personas con discapacidad?
- 7- ¿Qué los motivo?
- 8- ¿Qué beneficios obtiene por incorporar personas con discapacidad?
- 9- ¿Tiene alguna desventaja?
- 10- ¿Cómo realizó el proceso de búsqueda y selección?
- 11- ¿Cuál es el perfil que se requirió para cubrir el puesto?
- 12- ¿Cómo fue el proceso de inducción y sociabilización laboral?
- 13- ¿Cómo se dio la relación con sus compañeros de trabajo y el jefe directo?
- 14- ¿Requirió desarrollar un proceso de sensibilización previo?
- 15- ¿Cómo se llevan a cabo las capacitaciones a personas con discapacidad auditiva?
- 16- ¿Qué tipos de aspectos son importantes tener en cuenta por parte de la organización al incluir personas con discapacidad? ¿y desde RR.HH.?
- 17- ¿La empresa cuenta con una política establecida respecto a la inclusión de personas con discapacidad? ¿Cuál? ¿Quién la formuló?
- 18- ¿La dirección y gerencias acompañan el proceso?
- 19- ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta al incluir específicamente personas con discapacidad auditiva?

- 20- ¿Existe algún tipo de limitación que presenten las personas con discapacidad auditiva para desempeñar todo su potencial en la compañía?
- 21- ¿Cuáles considera son las fortalezas que encuentra como empresa al incluir personas con discapacidad? ¿Y las limitaciones?
- 22- ¿Cómo es el índice de rotación y ausentismo de una persona con discapacidad auditiva respecto al resto de la plantilla?
- 23- ¿a partir de su experiencia incorporaría más personas con discapacidad en la empresa?
- 24- ¿Recomienda usted incluir personas con discapacidad en las empresas?

Anexo 5 “Entrevista médico laboral”

- 1- ¿Existen algunos aspectos legales a tener en cuenta desde la Salud Ocupacional para emplear una persona con discapacidad? ¿Se debe tener en cuenta algún procedimiento médico?
- 2- ¿Cuáles considera que son las fortalezas y/o beneficios que puede aportar una persona con discapacidad a la empresa?
- 3- ¿Cuáles son los obstáculos/barreras que conllevan contratar una persona con discapacidad?
- 4- Respecto a la discapacidad auditiva específicamente, ¿Se debe tener en cuenta algún aspecto en particular?
- 5- ¿En qué áreas de la empresa considera usted se podría ubicar una persona con discapacidad auditiva para que pueda desarrollar todo su potencial?
- 6- ¿Las discapacidades de tipo sensorial (vista, oído) generan algún tipo de déficit cognitivo?
- 7- ¿y respecto a la comunicación con el otro?
- 8- ¿Usted tuvo alguna experiencia de inclusión de personas con discapacidad?
- 9- Existe un prejuicio en las empresas, en particular en los departamentos de Recursos humanos que las personas con discapacidad tienen mayores índices de ausentismo ¿esto es verdad?
- 10- ¿Recomienda usted incluir personas con discapacidad?

Anexo 6 “Entrevista Ingeniero en Seguridad e higiene laboral”

- 1- ¿Existen algunos aspectos legales a tener en cuenta desde la Seguridad e Higiene para emplear una persona con discapacidad? ¿Se debe tener en cuenta algún procedimiento especial?
- 2- ¿Se encuentran en manera general las empresas adaptadas para incluir personas con discapacidad? ¿En qué se debería hacer foco?
- 3- ¿Cuáles considera que son las fortalezas y/o beneficios que puede aportar una persona con discapacidad a la empresa?
- 4- ¿Cuáles son los obstáculos/barreras que conllevan contratar una persona con discapacidad?
- 5- Respecto a la discapacidad auditiva específicamente, ¿Se debe tener en cuenta algún aspecto en particular?
- 6- ¿En qué áreas de la empresa considera usted se podría ubicar una persona con discapacidad auditiva para que pueda desarrollar todo su potencial?
- 7- ¿Es necesario adaptar algún puesto de trabajo para que pueda operarlo una persona con discapacidad auditiva?
- 8- ¿Y respecto a las alarmas de incendio y evacuación?
- 9- ¿Usted tuvo alguna experiencia de inclusión de personas con discapacidad?
- 10- ¿Se producen mayores índices de accidentes entre las personas con discapacidad?
- 11- ¿Recomienda usted incluir personas con discapacidad?

Anexo 7 “Entrevista Directivo colegio de personas con Discapacidad auditiva”

- 1- ¿Hace cuánto que cumple Ud. El cargo de directora? ¿De los diferentes niveles?
- 2- ¿Cuáles son los objetivos y los ejes de trabajo de esta Institución?
- 3- ¿Podría usted explicarme, el porqué de Instituciones educativas separadas para personas con discapacidad auditiva?
- 4- ¿Considera Ud. Que cuando los alumnos egresan de esta Institución tienen las herramientas necesarias para incorporarse satisfactoriamente al mercado laboral?
- 5- ¿Cuáles considera Ud. Son las fortalezas de esta Institución para una apropiada inserción laboral y cuáles las dificultades?
- 6- ¿Cuáles considera Ud. Las oportunidades que tiene la Institución para seguir desarrollando en éste sentido y cuáles las limitaciones?
- 7- ¿Dentro de su experiencia, los jóvenes con discapacidad auditiva que se han graduado de ésta Institución a que trabajo han excedido, han sido preferentemente del sector público o privado?
- 8- ¿Cuenta la curricula escolar con talleres de Empleabilidad?
- 9- Si es así, ¿A cargo de quién está?

Anexo 8 “Entrevista Agencia de Empleo de Córdoba”

- 1- ¿Cómo y cuándo surge el área de empleo de personas con discapacidad en la Agencia?
- 2- ¿Qué actividades realiza la agencia, y en particular el área de discapacidad?
- 3- ¿Trabajan en articulación con otras organizaciones? ¿Cuáles?
- 4- ¿Cuenta con estadísticas respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad que hayan realizado?
- 5- ¿Cómo se realizan las articulaciones con las empresas?
- 6- ¿Existen programas de empleos para personas con discapacidad activos?
- 7- ¿Cuáles son las dudas e inquietudes que manifiestan las empresas para iniciar un proceso de Reclutamiento y selección de personas con discapacidad?
- 8- ¿Cómo inicia el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad auditiva?
- 9- ¿Cuáles son los puestos más buscados para cubrir con personas con discapacidad auditiva?
- 10- ¿Cuáles son los perfiles con los que mayormente se encuentran al realizar una entrevista?
- 11- ¿Qué tipos de aspectos tienen en cuenta mayormente las empresas para decidirse por un candidato?
- 12- ¿Realiza la agencia capacitaciones a empresas y/o personas con discapacidad?
- 13- ¿Qué tipos de aspectos son importantes a tener en cuenta por parte de las Organizaciones al emplear una persona con discapacidad auditiva?
- 14- ¿Cuáles son los aspectos importantes a tener en cuenta por el área de RR.HH. para llevar adelante los procesos de inducción e integración de la persona al puesto de trabajo?

15- ¿Cuáles son los aspectos a tener en cuenta para mantener el clima de trabajo y que la persona sea incluida por el grupo y el jefe de área?

16- ¿Hacen algún tipo de acompañamiento desde la agencia?

17- ¿Recomienda incluir personas con discapacidad?

Anexo 9 “Entrevista asociación CRESCOMAS”

- 1- ¿Qué cargo ocupa usted en la asociación? ¿Cuál es el objetivo principal de la misma?
- 2- ¿Cómo surge CRESCOMAS en Córdoba?
- 3- ¿Con qué asociaciones y/o empresas se articulan?
- 4- ¿Cuenta con alguna estadística de cantidad de personas sordas en Córdoba?
- 5- ¿Qué entiende usted por “inclusión”?
- 6- ¿Considera que existe inclusión laboral en las empresas? ¿Por qué?
- 7- ¿Qué aspectos son importantes al incluir una persona con discapacidad auditiva en las empresas?
- 8- ¿Existen barreras a la hora de buscar trabajo? ¿Cuáles?
- 9- ¿Cuáles son las dificultades frecuentes con las que se encuentra una persona sorda al integrarse a una empresa?
- 10- ¿Cómo superan esa dificultad?
- 11- Dentro de la experiencia de inclusión laboral, ¿Podría mencionar algún caso exitoso?
- 12- ¿Qué cambios considera usted son prioritarios para que haya una real inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en cuanto a políticas, legales o sociales?
- 13- ¿Qué le diría a una empresa que aún no está convencida de incluir una persona con discapacidad auditiva?

Anexo 10 “Transcripción de entrevista a responsable de RR. HH. Sin inclusión laboral”

12- ¿Conoce las Leyes y programas referidos a la inclusión de Personas con Discapacidad?

No conozco las leyes en profundidad, conozco que existe programas para alentar la inclusión.

13- ¿Considera que es posible incorporar personas con discapacidad en la Empresa? ¿Por qué?

Si, aunque hay que evaluar el tipo de discapacidad y el las condiciones del área de trabajo.

14- La empresa, ¿cuenta con alguna política respecto a la inclusión laboral?

No.

15- ¿Qué tipos de discapacidades conoce?

Auditivas, visuales, motrices, mentales.

16- Dentro de los tipos de discapacidad que conoce, ¿considera que podría incluir alguna en la empresa? ¿Cuál?

Si creo que evaluando correctamente se podrían incluir personas con discapacidades motrices.

17- ¿Cuáles considera son los obstáculos / barreras que lo llevan a no incluir personas con discapacidad en la empresa?

Uno de los primeros obstáculos, la infraestructura... y social y culturalmente nos falta trabajar y madurar el tema de la inclusión de personas con capacidades diferentes...

18- ¿Qué tipo de aspectos considera importante tener en cuenta al emplear una persona con discapacidad?

Aspectos a tener en cuenta: que formación educativa posee, si ha tenido alguna experiencia laboral anterior.

19- ¿Y si fuera el caso de una persona con discapacidad auditiva?

No se me ocurre que aspectos específicos para una persona con discapacidad auditiva, sería importante saber que nivel de hipoacusia tiene y las prescripciones médicas necesarias para llevar adelante la tarea para la que fuere llamada/o.

20- ¿En qué áreas de la Empresa considera Usted se podría incluir una persona con discapacidad auditiva?

Una persona con discapacidad auditiva creo que podría ser inserta en cualquier puesto administrativo, solo deberíamos adaptar los canales y modos de comunicarnos.

21- ¿Cómo piensa usted afectaría el clima del grupo de trabajo incluir una persona con discapacidad auditiva?

Creo que sería necesario trabajar y sensibilizar antes al equipo de trabajo para que la inserción de una persona con discapacidad no "afecte" el clima.

22- ¿Le recomendaría usted a la dirección de la empresa incluir una persona con discapacidad?

En nuestra Empresa no tenemos política de inclusión de personas con discapacidad, y para modificar esa postura, es necesario un serio trabajo de concientización y sensibilización de esta necesidad, sobre todo en los niveles de mandos medios, superiores y gerenciales.

Anexo 11 "Transcripción de entrevista a responsable de RR. HH. con inclusión laboral"

Actividad principal de la empresa?

Hotelería y tenemos un centro de convenciones.

Cantidad de empleados?

Fijos 104 y eventuales van variando, nosotros calculamos la jornada a full time seríamos 160 mas o menos como armar una mano de obra equivalente.

Convenio colectivo de la actividad?

362-03

Cómo se realizan los procesos de RR.HH., ya sea capacitación, inducción, selección, etc a personas con discapacidad auditiva?

Fue con lo que teníamos disponible, si realmente esperamos a tener, no se, vos me hablas de inducción, y fue conmigo y fue mitad escrito, si vos querés tener todo perfecto no lo haces nunca porque normalmente las empresas en Córdoba son mas bien PYMEs, las personas en RR.HH. con mucha suerte son 2, entonces por ahí el caso que yo te puedo decir, se puede! Aún no disponiendo de absolutamente todo, sería lo optimo de poder disponer de personas que hicieran entrenamiento o poder disponer de personas, en este caso que pudiera disponer del lenguaje de señas de manera permanente para hacer el proceso de inducción, nosotros en este caso la agencia (Agencia de Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba) nos proveyó de un interprete que vino el primer día con Matías (persona con discapacidad auditiva incluida en el hotel) y fue

en la parte en que se conoció con sus compañeros, conoció las máquinas, las medidas de seguridad, que eso para nosotros era muy importante, el jefe, el equipo, esa primera media jornada, estuvo ella toda la jornada y eso fue provisto por la agencia, creo que eso tiene un valor enorme! La agencia también lo que hizo a pedido nuestro, fue relevar el lugar antes.

Te cuento desde el principio como fue, nosotros tratamos de tener una política abierta, no es que tenemos una línea de incorporación específicamente para personas con discapacidad, nosotros incorporamos permanentemente personal eventual, nosotros tenemos la modalidad fija que es la más común en las empresas y también tenemos de acuerdo a la modalidad del negocio que es muy fluctuante, trabajamos con personal eventual que trabaja por jornada. Lo que es el grupo de personal fijo es bastante estable y tenemos muy baja rotación, lo que es el grupo eventual, tenemos mucho movimiento porque además nuestra temporada finaliza abruptamente en Diciembre, entonces ahí todas las personas que trabajaban con nosotros salen a buscar otras alternativas y en Marzo volvemos a comenzar a incorporar personal eventual, muchos vuelven y otros los buscamos, acá el 31 de Diciembre es una locura el 1 de Enero, no hay nadie y así es Enero y Febrero porque la gente no suele vacacionar en la Ciudad, y después todo lo que es centros de convenciones, nosotros trabajamos con empresas y las empresas en Enero y Febrero no suelen hacer nada, tenemos muchos eventos sociales y los sociales en Enero y Febrero no suelen realizarse, así que Enero y Febrero para nosotros suelen ser meses de muy baja actividad y si bien damos vacaciones en realidad compensa con la baja actividad y después durante Marzo comenzamos a tener cada vez más actividad, sobretodo desde agosto son nuestros meses más fuertes y ahí incorporamos muchísimo personal eventual.

En ese momento en Agosto, creo o por ahí, Matías se presentó en la guardia, como todos los postulantes que se presentan de manera espontánea y traen su CV, yo estaba justo saliendo y me di cuenta que tenía una discapacidad auditiva porque lo veía al guardia que le estaba recibiendo

el CV que se esforzaba por hablar más despacio para que Matías le pudiera leer los labios, yo me detuve y nos comunicamos porque me leía los labios y después le comencé a escribir, le pregunté que es lo que quería y la experiencia que tenía, me había dicho que quería trabajar y tenía experiencia en cocina, así que le recibí el CV, el no tenía estudios pero había tenido una experiencia, así que, lo que decidimos hacer es, dentro de nuestro modo de contratación tenemos personal fijo y eventual y los pasantes, los pasantes tenemos como una línea de pasantía en la cocina que hacen una pasantía de 3 meses y más que nada como una cuestión de detención de talentos y bueno, dijimos él no tiene estudios pero tiene experiencia, tal vez podamos probar por la línea de pasantías aprovechando que el Gobierno de la Provincia tenía uno, que es el programa de entrenamiento y reconversión (no recuerda bien el nombre) y luego pedimos referencias, que es lo que nosotros hacemos normalmente, pedir referencias de los empleados, me dieron muy buenas referencias de Matías vinculadas a la gastronomía, llamé a la agencia, me dijeron que era posible y les pedí que vinieran a relevar el sector; ellos vinieron, vieron y les pareció adecuado porque de toda la cocina, el sector que está como más delimitado por las máquinas, luego hablamos con el equipo para plantearles que estuvieran de acuerdo, el jefe primero que nada estuvo de acuerdo y luego lo que hicimos antes que ingresara Matías con el Club de empresas comprometidas y el equipo, un taller de sensibilización, el mismo fue coordinado desde RR.HH. y lo hizo el Club de empresas, porque la agencia también dispone de uno, pero ellos estaban muy complicados para esa fecha, así que lo hicimos directamente con el club de empresas.

Este taller abarcó a todo el equipo de trabajo?

Si exactamente, a los jefes y todos sus compañeros, Matías inicialmente iba a trabajar con 2 personas pero lo hicimos extensivo a todo el equipo.

Y que se trabajó en el taller?

En realidad lo primero que se habla es la temática de la discapacidad en general, todas las discapacidades y no solamente la discapacidad auditiva en este caso y se hace foco en que cada puesto de trabajo requiere ciertos tipos de capacidades y ciertas discapacidades combinadas inteligentemente no ofrecen ninguna resistencia al puesto, en el caso de Matías, las capacidades requeridas tenían que ver con sus habilidades para la cocina y su discapacidad puntualmente para ese sector y esa tarea, no generaba ningún tipo de inconveniente, entonces el taller va desde lo más general que son los distintos tipos de discapacidad, llevando un hilo conductor hacia la empresa y haciendo foco en la capacidad, digamos cada sector en la empresa requiere para poder cumplir la función determinadas capacidades entonces uno tiene que apuntar a eso y ver si la discapacidad requiere de determinada adaptación, que en muchos casos como en el nuestro, no requería de ninguno, y después el taller trabaja también sobre las barreras más comunes que principalmente tienen que ver con el miedo, y se abordan también ese tipo de cuestiones, se da lugar a un espacio de preguntas, para que con toda naturalidad vaya surgiendo lo que normalmente les pasa a todas las personas, le temen a lo que no conocen, y bueno , ahí estuvo Guillermo Bustamante (pertenece al club de empresas comprometidas con la discapacidad) que hizo una actividad para descontracturar al grupo, de alguna forma aflojarlos y prepararlos, eso fue antes de que ingresara Matías, después ingreso Matías con Yanina (Interprete de Lengua de Señas, de la Agencia de promoción del Empleo del Gobierno de Córdoba) estuvo con él, no fue necesario mas que ese día, la verdad que Matías es una persona muy especial también, para que funcione un trabajo tiene que estar muy vinculado lo que la empresa necesita con las capacidades y talentos del empleados y también con la parte actitudinal y la pasión que le pone, en el caso de Matías se conjugaron los 3, eso va más allá de la discapacidad, nosotros tenemos muchos casos de éxito y un montón de casos fallidos en alguno de esos 3 puntos, o la empresa no hizo una

buena selección, no seleccionó a la persona adecuada para esa tarea o las habilidades que la persona tiene no se desarrollan, no son suficientes o la parte actitudinal, la pasión, la energía que le ponen no es la correcta. En el caso de Matías afortunadamente se conjugaron los 3 elementos, Matías sin haber tenido grandes experiencias pudo aprender rápidamente, se pudo adaptar a los objetivos y al ritmo de trabajo del sector, se incorporó al equipo de trabajo y por sobre todas las cosas la parte actitudinal, no solamente el compromiso de venir todos los días puntualmente sino de la parte de él de la integración al grupo, es una persona sumamente agradable, la verdad su discapacidad no solamente pasa a un segundo nivel sino que está bueno porque te enseña, Matías a nosotros nos enseña que es posible mantenerse integrado con una persona que tiene este tipo de discapacidad, él te comparte cosas de su vida, y te das cuenta que es una persona llena de cosas, Matías además juega al Rugby y participó en el seleccionado argentino de Rugby de personas con discapacidad auditiva que jugaron en Chile y representó a la Argentina, o sea es una persona que tiene una vida súper interesante, más allá de su discapacidad, y vos lo ves con sus compañeros de trabajo, un equipo más bien de chicos jóvenes y lo ves y la verdad es un placer.

Él sigue trabajando en este momento?

Bueno la verdad terminó su programa y ahora está trabajando como personal eventual. Cuando los pasantes terminan sus pasantías, aquellos que realmente han mostrado un talento pasan a eventuales, ese es el caso de Matías.

Matías fue su primer experiencia en trabajar con personas con discapacidad?

No, nosotros ya habíamos tenido experiencia, por eso digo no hay que tenerle miedo al fracaso, va no son fracasos sino experiencias, nuestras primeras 2 incorporaciones de personas con discapacidad fueron 2 personas con síndrome de Down 1 ingreso en el sector de la

administración y las otras 2 chicas jóvenes mujeres en la pastelería, y bueno cometimos todos los errores que uno se puede imaginar, primero fue una iniciativa de RR.HH. apoyada por la dirección pero no promovida por la dirección, sin consulta en el sector donde iban a ir, al único que se le comento fue al jefe pero no se hablo con los compañeros de trabajo, para una empresa que está empezando a recorrer ese camino, creo que la discapacidad mental debe ser de las más complicadas, si bien en este caso la gente vino através de APADIM (Asociación de padres y amigos del discapacitado mental) y son excelentes pero realmente a nosotros nos faltaba información, nos faltaba conocimiento, nos faltaba preparación. No fue una mala experiencia pero nos quedamos como que hubo un cierto malestar en ambos grupos en una cosa de sentir la empresa quiso hacer algo pero los que nos tuvimos que hacer cargo de la situación fuimos nosotros que ni siquiera nos preguntaron, porque, en el día a día, tenía desafíos varios de distinta índole, sus compañeros los llevaron adelante pero de alguna forma como que les fue impuesto, no fue bien manejado en ese punto. Paso el tiempo sin ninguna incorporación y luego en el 2009 cuando se creó el Club de empresas comprometidas, el hotel empezó a participar y volvimos a empezar, aprendiendo de lo que ya había pasado, más lo que íbamos aprendiendo en el club de empresas, el club de empresas está bueno porque aprendes mucho y bueno, después incorporamos a una persona con discapacidad auditiva en el sector de limpieza, que estuvo trabajando un tiempo, después incorporamos a una persona con discapacidad motriz, estuvo un tiempo y se fue y hasta hace poco estuvo devuelta con un plan de entrenamiento pero no continuó, y después estuvo como PPP (Plan Primer Paso del Gobierno de la Provincia de Córdoba) un persona con discapacidad auditiva en el sector de administración y hoy por hoy está Matías nomás.

Tienen muchas experiencia en emplear personas con discapacidad auditiva!

Si, tenemos experiencia pero un poco la idea es tomarlo con naturalidad, ya me han llegado un par de CV de personas con discapacidad que tengo pendientes para generar un entrevista y ver que posibilidad hay, pero la idea es tratar de, en lo posible, que sea algo natural, no forzarlo como las primeras 2 incorporaciones que fueron forzadas.

Existe algún tipo de barrera al vincularse con personas con discapacidad auditiva?

En realidad, por ahí uno piensa que la discapacidad genera como un grado de anormalidad en el grupo y lo que yo puedo observar, porque fueron 3 personas con discapacidad auditiva, es que las 3 eran personas totalmente distintas, pero no por su discapacidad, sino por su personalidad, la vinculación laboral con la empresa se vio afectada no por su discapacidad, sino mas que nada por lo actitudinal, más allá que, en el caso de la persona que estuvo en la administración, ella estando ahí se dio cuenta que su vocación pasaba por otro lado. Y otro de los chicos tenía como algún tema en la parte de compromiso, asistencia, horario, no nos pasa sólo con él, nos pasa con muchos jóvenes que te das cuenta de que no tienen el habito y por ahí no entienden que en un trabajo si te comprometes tenes que cumplir, no te puedes desaparecer y ya, estás comprometido con tu empleador, más allá de la modalidad, es si no voy a estar aviso, si voy a llegar tarde aviso y bueno, como que toda esa parte era bastante deficiente, entonces eso generó problemas como genera problemas con cualquier empleado que empieza a mostrar ese tipo de deficiencia.

Entonces fueron 3 situaciones totalmente distintas pero más por la parte actitudinal que lo vinculado a su discapacidad auditiva, en cuanto en barreras a la empresa no, porque en cuanto a la comunicación se definía al principio, por ejemplo, en el caso de la persona de la administración tenía cierta audición, porque tenía un audífono y te podías comunicar con ella porque parte te leía los labios y parte te escuchaba, en el caso de Flavio que era el chico de limpieza, era más severo y yo prefería escribir, por ejemplo cuando estaba con el utilizaba el

teléfono y el también podía leer los labios. En el caso de Matías lee los labios y cuando, por ejemplo le tengo que explicar algo como el cambio de modalidad de contrato o algo así, le escribo. Nosotros tenemos la suerte de contar dentro del plantel de empleados de un chico que maneja el lenguaje de señas y eso es una suerte porque cuando hay un evento, están los 2 juntos y el le traduce el evento. El otro día hubo un evento y este chico no estaba y yo le avisé al resto del equipo que estaba Matías, que yo iba a necesitar mirarlo a Matías, que generalmente cuando uno habla en público mira a todo el grupo, pero en este caso iba a necesitar mirarlo a Matías, y que iba a hablar un poco más despacio. La verdad, que todos lo toman muy bien pero creo que sobretodo porque es Matías y como te digo, va más allá de la discapacidad, como en todos los casos, tiene que ver con como la persona logra integrarse y por supuesto el compromiso y la responsabilidad que asumen en la tarea.

Hablando del momento de la entrevista de selección de personal, más allá de Matías que fue distinto, cómo se lleva a cabo?

En el caso del PPP, la agencia de empleo nos envió una terna y nosotros elegimos por CV, pero la selección la enviaron ellos. En caso de Matías trajo el su CV y lo pedimos específicamente a él, en el caso de Flavio, no recuerdo si trajo el su CV o cómo fue, yo creo que con él empecé a escribir las preguntas de la entrevista y la información de inducción, porque la tengo escrita. El tema es que como la información va cambiando, lo que hago para uno como que no me sirve para otros, hay que ser creativos en este tema, acá es todo un poco más intuitivo pero es interesante y responsable por parte de la empresa si van a abrir ese campo de inclusión como van a ir resolviendo los distintos procesos.

En la empresa, la Dirección acompaña el proceso de inclusión?

La Dirección acompaña si, y la compañía marca Sheraton hace un par de años empezó a incentivar, nosotros en Córdoba ya habíamos empezado a recorrer el camino que te comenté pero en otros Sheraton aún no, entonces desde la compañía empezaron a incentivar a que todos los hoteles de la Argentina empecemos a transitar por la experiencia.

La empresa cuenta con algún tipo de política establecida respecto a la inclusión de personas con discapacidad?

No, por el momento no está como decir, por ejemplo un 1% de la masa salarial, eso no, la compañía mas que nada incentiva a que las personas de RRHH empiecen a plantear la temática a la dirección, estén atentos a oportunidades, no somos los únicos en Córdoba, Sheraton Salta tiene incluida una persona con discapacidad creo que en lavandería una persona con síndrome de Down y creo que Sheraton Libertador también, no somos los únicos Sheraton. Obviamente que la situación requiere de mucho más esfuerzo y compromiso por parte de la empresa, pero yo siempre digo, si todas las empresas de Córdoba tuviéramos al menos 1 persona con discapacidad incorporada, cuánto se disminuiría el problema de necesidad de trabajo de las personas con discapacidad y una persona con discapacidad, o sea, todo tu plantel con todas las funciones, no puede ser que al menos un puesto no pueda ser ocupada con las capacidades de una persona con discapacidad. Creo que hay mucho de miedo y yo lo entiendo porque nosotros lo vivimos y hay mucho temor a equivocarse, nosotros nos equivocamos, temor a algunas cosas que pueden pasar y nos pasaron, pero bueno, pasan todo el tiempo.

Respecto al ausentismo, son más ausentistas las personas con discapacidad o es un prejuicio?

Te vuelvo a repetir, para mí no pasa por la discapacidad sino por la persona, y en la empresa tenemos personas que son ausentes constitucionarios, o sea, cuando no le duele el pelo, le duele el

dedo y vos decís, le puede pasar todo a una persona! Y por otro lado tenemos personas con asistencia perfecta, las personas con discapacidad que trabajaron en el hotel, pertenecieron a uno u otro grupo indistintamente. Ninguna de las ausencias fue vinculada a la discapacidad. En el caso de Matías, no falta, pero también me parece que llevarlo a uno u otro extremo a las personas con discapacidad comparándolo con personas que no presentan discapacidad es como generalizar, creo que por ahí pasa más por que las personas con discapacidad son personas y son empleados y vas a tener las mismas problemáticas y las mismas cuestiones que con cualquier otro, creo que la clave está en la selección, en esto que te decía poner a la persona correcta en el puesto correcto, y no pensando en su discapacidad.

Respecto a la integración de la persona al grupo de trabajo, se da mucho la lástima?

Yo como le digo discriminación positiva, fue algo que tuvimos que aprender también desde el primer caso, porque después nos dimos cuenta que no le hacíamos ningún favor a la persona, así que, los últimos casos hicimos mucho hincapié en el jefe y en el equipo de no hacer discriminación positiva, si a todos los empleados se les pide que lleguen a horario, también que el llegue a horario, si a todos se les pide determinado nivel de productividad, que sea igual, creo que puede pasar eso de la discriminación positiva y termina siendo tremendamente negativo porque, el empleado no recibe las indicaciones clara de lo que se espera y después se empieza a dar como un contra rebote donde el empleado empieza a ser mediocre o pobre en su función, y cuando le empiezas a exigir el empleado se plantea como antes no y ahora sí, entonces, creo que , ese es el tipo de cosas que desde el club de empresas cuando nos piden talleres tramos de un poco llevar como experiencia de cosas que agregan valor y cosas que no; la discriminación positiva no agrega valor. Creo que en algún punto que las empresas abran puntos para inclusión de personas con discapacidad está bueno porque contra resta la baja tasa de empleabilidad que

ellos tienen, pero esa línea no tiene que ser una línea que te lleve a una discriminación positiva y decir bueno, si tiene discapacidad entra y que haga lo que quiera, si trabaja bien, sino no hay problema, no es así.

El tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, por ahí se puede mezclar con eso y para mí, puede estar vinculado como un tema de RSE pero es más una cuestión de equidad y generar un espacio laboral más justo e integrado, dar iguales oportunidades a todos. Y hacer foco en la capacidad e ir en última instancia eliminando barreras que puedan ser un obstáculo para la organización. Pero la persona con discapacidad muchas veces colabora mucho y hago mucho hincapié en Matías porque realmente es el quien pone mucho, porque en realidad él es uno más y la comunicación no es un impedimento, el pasa como un empleado más cualquiera, viene algunos días contento otros días más serio, hace chistes, pregunta cosas, asiste a los eventos, es un empleado mas!

Que beneficios aporta una persona con discapacidad a la organización?

Yo creo que eso, hacer que sea más integrada, no creo que ningún beneficio en particular, porque existen beneficios de exención impositiva, en esto como que tengo algo muy personal, tiene que ser porque tiene que ser, no porque te traiga nada positivo o porque te haga ver mejor, no, tiene que ser porque tiene que ser, porque todos tenemos que tener la posibilidad de trabajar en función de nuestras capacidades, todos! Supongo que hace un tiempo atrás y no tanto, este mismo esfuerzo lo hacían las mujeres que no tenían las mismas posibilidades que los hombres simplemente por ser mujeres, porque habrá habido temores de no se de que, y bueno con el tiempo hoy es tan natural ver trabajando a hombres como mujeres hasta en posiciones gerenciales y de alta dirección, bueno, con las personas con discapacidad es igual, hasta no hace mucho tiempo la discapacidad primero era concebida como una enfermedad, no como una

cuestión de la persona, como algo que tiene la persona, ejemplo vos usas anteojos, yo soy baja, Matías escucha menos, antes era, Matías estaba enfermo! Entonces la persona con discapacidad era enferma y se quedaba en su casa o estaba en una institución al resguardo de su familia, protegida, y bueno, todo eso llevó como mucho tiempo para que cambiara, la normativa en relación a la discapacidad, la convención de personas con discapacidad salió en el 2006 o 2008, recién ahí se empieza a hablar de la discapacidad como una cuestión social, sujetos de pleno derecho pero aparte, las barreras para las personas con discapacidad, no están en la persona sino en la sociedad, en la apertura de la sociedad a esas personas, por eso mi concepción creo que no trae ningún beneficio particular, creo que simplemente tiene que ser. Ahora lo que sí puedo observar es que particularmente Matías, a mí me hace sentir orgullosa y me hace ver particularmente en otras personas como un brillo similar y decir que bueno que podemos compartir un evento masivo todos y que todos podamos disfrutar de eso, pero como se vive con tanta naturalidad, la verdad que vos me hablas de beneficios y Matías es uno más de nosotros. Y pasaron muchos otros que quizá no se integraron porque descubrieron que su pasión o su proyección laboral no pasaba por este lado y nos pasa muchísimo, sobre todo con la modalidad eventual pasa muchísima gente por el hotel y muchos se dan cuenta que lo que se imaginan de la marca sheraton, día a día, es muy distinto, es muy cansador, tiene horarios muy complicados, los sueldos son por ahí no tan altos, entonces mucha gente viene y por ahí hace su experiencia laboral y sigue, así hubo muchos casos igual de personas con discapacidad y en el caso de Matías, antes de terminar su pasantía se pudo a estudiar panadería y descubrió su vocación la cocina.

Matías estudió en alguno de los colegios para personas con discapacidad auditiva ILAC o IBIS?

No, creo que no, que estudió en un colegio con integración, no recuerdo bien pero creo que fue al Carbo.

Recomendarías a otras empresas incluir personas con discapacidad?

Sí, totalmente, lo recomiendo y creo que es algo que tenemos que hacer, es como si hoy una empresa no incorporara mujeres, a mí me parecería raro, creo que si esto sigue, en algún momento va a ser raro que una empresa no tenga a ninguna persona con discapacidad, siendo que la discapacidad forma parte de la vida, de la sociedad, se estima aproximadamente un 20% , entonces si vos me decís una empresa que tiene 50 empleados, 100 o 300 y que no haya ninguna persona con discapacidad, vos decís que raro, como hoy si vas a una empresa y no hay ninguna mujer, pero eso va de la mano con la normalidad y la naturalidad y sobre todo con eso de perder el miedo, no es un “cuco” te puede llevar un tiempo hasta que des con la persona correcta en el puesto correcto como pasa en muchas posiciones, pero aparte de eso creo que todas las empresas tienen la posibilidad, todas!, no me imagino una empresa que no pueda tener al menos un puesto que pueda ser ocupado por una persona con cualquiera de los tipos de discapacidad que existen. Mas allá de la RSE o de ser buenitos, no, esto es parte de nuestra sociedad y el trabajo es en parte de la representación de la sociedad, entonces nos abramos a eso.

Anexo 12 “Transcripción de entrevista a médico laboral”

1- ¿Existen algunos aspectos legales a tener en cuenta desde la Salud Ocupacional para emplear una persona con discapacidad? ¿Se debe tener en cuenta algún procedimiento médico?

La discapacidad no es un problema para trabajar, dependiendo o en función del proceso de trabajo. Todo proceso de trabajo requiere de ciertas capacidades sensoriales, motoras o intelectuales, afectivas incluso. Entonces, si yo voy a incluir una persona con discapacidad voy a ver que esa capacidad que la persona no tiene no sea necesaria para ese proceso, si es así, desde ya es “No Apto” ahora si esa capacidad que esa persona no tiene, no tiene nada que ver con el proceso, no influye en el proceso, ni el proceso le va a influir, no le va a afectar a esta persona en esta capacidad, para mí es una persona “Apta” yo simplemente cuando vaya a ingresar a esa persona a ese proceso de trabajo que tiene una discapacidad que nada tiene que ver con el proceso, es dejarlo asentado en una historia clínica, en el examen laboral de ingreso que prevee la ley por la resolución 37/10 y lo dejo asentado si quisiera, pero no tengo obligación legal, de ir a visarlo en el ministerio para que quede en un organismo que se supone es imparcial, dejar asentado que esa persona entro con determinada discapacidad y que obviamente el ministerio tiene que ser tutor de la salud de la persona y ver que esa discapacidad, no le va a poner en riesgo a la persona ni la va a agravar a la discapacidad lo que va a hacer, de hecho es bueno por eso y ese es el fundamento por el cual uno va al ministerio, incluso para que haya un tercero que vea que uno está haciendo las cosas bien y lo refrende. Simplemente esos son los pasos legales que tengo para incluir una persona con una capacidad diferente a un puesto de trabajo cualquiera.

2- ¿Cuáles considera que son las fortalezas y/o beneficios que puede aportar una persona con discapacidad a la empresa?

Yo estimo, y estoy segura que las personas con discapacidad tienen una mirada en la vida y un desarrollo totalmente diferente a los que supuestamente tenemos todas las capacidades, que tampoco es tan así no?, estimo que la llegada de una persona con una capacidad diferente, motora, sensorial aporta desde la persona lo que puede traer de bagaje aprendido con la capacidad diferente al andar en la vida y quien lo recepta implica que si la empresa está decidida a incorporar a una persona con capacidades diferentes, tiene una apertura como empresa que la enriquece en su política de inclusión de personas con capacidades diferentes. Me parece que tiene que ver con las políticas de Recursos Humanos y hace más grande a una empresa que tiene la posibilidad de ver a un discapacitado dentro de su empresa.

3- ¿Cuáles son los obstáculos/barreras que conllevan contratar una persona con discapacidad?

En realidad creo que la única debilidad que puede tener una empresa para incluir, es que no todo el mundo en la empresa esté aceptando la inclusión, ese es un punto débil de la empresa para incluir, tal vez Recursos Humanos lo quiere, un área de producción, de logística o un área incluso de mando altos no esté interesado, por decirlo así, lo haga por compromiso, entonces esa discrepancia de una política con una contra política dentro de la empresa sea un punto débil que haya que revertir a fortaleza para aceptar a una persona con una capacidad diferente. No le veo otro punto débil, me parece que una empresa que quiera incluir discapacitados no, sí por supuesto, un punto débil es no tener las condiciones para que esa persona pueda trabajar sin dañar su salud, estamos hablando que las condiciones de infraestructura, de proceso,, climáticas, incluso de ambiente psicolaboral estén dadas para que una persona con la discapacidad que yo quiera incorporar pueda hacerlo. Si algo no está dado, debería ponerlo en fortaleza y poder

incluirlo sin peligro para la persona. Incluso, sin peligro de que se altere el clima dentro de la empresa, que es la primera debilidad que te dije, del tema que si no la van a aceptar, va a alterar el clima de la empresa y también sería luego una amenaza.

4- Respecto a la discapacidad auditiva específicamente, ¿Se debe tener en cuenta algún aspecto en particular?

Bueno, primer aspecto que no se requiera la audición para el proceso de trabajo, si requiere tener audición un 100% para poder trabajar, de hecho no lo voy a poder poner. Desde el punto de vista de los accidentes en sí, se me ocurre que una persona que tenga una discapacidad auditiva puntualmente, vas a tener que tener en cuenta todo lo que es riesgo general, como es explosiones, evacuación, incendio, donde normalmente o habitualmente los procesos están dados con señales de auditivas de peligro para que la gente abandone el lugar, entonces habrá que adaptar el puesto. Se me ocurre que una de las condiciones es tener adaptado el lugar para una persona que no pueda escuchar y tenga que salir en una evacuación, que es una condición que se da en cualquier puesto de trabajo. Y en el proceso en sí que no requiera de, haber, una mulita o una transportadora en una empresa cuando retrocede donde la persona que conduce no ve, tiene una señal auditiva, suena una alarma para que la persona sepa que se está viniendo o hay algo en movimiento, esta persona podría ser atropellada por una mulita, por ejemplo. Hay cosas que hay que adaptar en los puestos habituales de la empresa por que hay muchas señales auditivas de peligros.

5- ¿En qué áreas de la empresa considera usted se podría ubicar una persona con discapacidad auditiva para que pueda desarrollar todo su potencial?

Administrativas seguramente no habría ningún problema salvo que tenga que atender el teléfono, por ejemplo, en puestos donde se haga data entry o back office, donde todo se responde vía mail donde la audición no es necesaria, donde podamos comunicarnos por chat donde se pueda leer o procesos de trabajo manuales, líneas de producción donde la persona no dependa de una señal auditiva y si pueda usar todo lo que es tacto y lo visual. Yo creo que puede haber muchos puestos para una persona con capacidad disminuida en audición, por supuesto al hablar de persona con discapacidad auditiva hablamos de sordos no?, o sea, acústicos que no escuchan nada, si algo escuchan no los podríamos poner en ambientes donde haya ruido porque vamos a hacerle perder lo poco que tienen de audición. Quien no oye nada de nada, se puede ver mientras la persona se pueda defender con la visión y pueda trabajar con el tacto con la parte osteomioarticular no tendría ningún problema para trabajar.

6- ¿Las discapacidades de tipo sensorial (vista, oído) generan algún tipo de déficit cognitivo?

No, casi que te diría que posiblemente lo desarrolle, porque la persona tiene una condición menos para relacionarse con el medio y tiene que generar saberes desde otro lado. Así que para nada se relaciona con menos, salvo que tenga alguna enfermedad neurológica puntual, el déficit cognitivo más hipoacusia, el déficit cognitivo más ceguera quizá por un síndrome neurológico yo creo que para nada una persona que tenga una discapacidad de algún tipo tenga una cuestión intelectual menor. Ese es un prejuicio.

7- ¿y respecto a la comunicación con el otro?

En realidad para comunicarse lo tienes que hacer por escrito, recordemos que el acúsico, el que nació sordo que se dice habitualmente, tiene un problema con el habla, entonces yo creo que la incorporación de un hipoacúsico porque tiene una discapacidad y media por sobre otra

discapacidad, lo importante es que el clima de trabajo y las condiciones de aceptación de la discapacidad este dada en toda la compañía, el resto sale solo, porque en realidad cuando hay aceptación, hay ayuda y colaboración y no hay sensación de que pierdo tiempo si un compañero tiene una capacidad diferente y eso se trabaja en la empresa donde todos tenemos que adherir y estar convencidos de que queremos trabajar con esto pero en realidad yo creo que la persona puede estar trabajando respecto a la comunicación por chat o incluso hablando, tenerle paciencia y como se exprese no hay ningún problema, si el otro está dispuesto a trabajar con una discapacidad, el compañero de trabajo es aceptado y esto enriquece a la empresa, pero sigo sosteniendo la persona se va a adaptar a cualquier puesto que yo se va a poder desarrollar y que no lo vaya a afectar eso es fácil desde lo medico y biológico. Desde el ingreso de una persona con discapacidad es importante tener una política donde toda la empresa, de arriba hasta el último adhiera a esta discapacidad, donde se sientan orgullosos de trabajar en la inclusión.

8- ¿Usted tuvo alguna experiencia de inclusión de personas con discapacidad?

Con discapacidad sí, con discapacidad auditiva no. Pero tengo un trabajo en una empresa donde tengo discapacitados motores, gente en silla de ruedas que toma su colectivo, llega a la empresa en colectivo adaptado para discapacitados como se ha puesto y hasta tenemos todo programado, trabaja en un cuarto piso, si hubiese alguna evacuación y tendría que bajar por escalera de emergencia, se trabaja con los compañeros en como deben bajarla por la escalera de emergencia a la persona tenemos gente en silla de ruedas trabajando en una empresa, tenemos gente con una discapacidad visual que se le ha adaptado las pantallas aumentando el tamaño de la letra porque no son ciegos pero si con una discapacidad muy importante, donde se la ha adaptado y se le da mas tiempo de trabajo que al resto pero se lo incluye y esta trabajando, una persona con un accidente in itinere inculpable que lo pudo reubicar, por la vista se la podía haber desvinculado

sin embargo la empresa la reubico y estamos trabajando con esta chica con discapacidad visual, motora, pero en realidad con hipoacusicos no porque se requiere de audición en la empresa y no he estado en alguna empresa donde se pueda ubicar hipoacusicos.

9- Existe un prejuicio en las empresas, en particular en los departamentos de Recursos

humanos que las personas con discapacidad tienen mayores índices de ausentismo ¿esto es verdad?

Hay dos cosas, hay un poco de prejuicio y hay un poco de realidad, en mi experiencia personal esta el que con una discapacidad valora el trabajo y da lo que puedo y lo que no puede por ese trabajo y está la persona que usando esta discapacidad manipula la situación y cada tanto le saca provecho, creo que tiene que ver con los valores con los que te han criado y creo que tiene que ver con los valores con los que la empresa mete a esa persona y fideliza a esa persona, creo que tiene que ver con todo eso, pero si lamentablemente porque la verdad que así como alguna vez se dijo que las mujeres por tener hijos faltan mas, cuando la mujer aveces por tener hijos es mas comprometida porque está ese hijo en el medio que tiene que proveer hay algún prejuicio y algunas veces no por la discapacidad pero por una cuestión de valores por como han sido criados, porque nos movemos por valores en la vida algunas personas tienden a faltar usando esta cuestión. Sí algunas discapacidades pueden dar mayor ausentismo, que se yo, una persona con discapacidad motora se cae de la silla de ruedas en una maniobra y hace un traumatismo y va a tener que faltar pero bueno tiene menor capacidad para, entonces está mas expuesta a accidentes por lo tanto mas posibilidades de faltar. Pero posiblemente por la condición en sí no debería porque, no tendría porque.

10- ¿Recomienda usted incluir personas con discapacidad?

Sí. Es una experiencia enriquecedora para la empresa en sí pero desde el punto de vista humano es muy enriquecedor y lleva orgullo trabajar con estas personas, adaptarse y ver que uno puede trabajar con cualquier tipo de discapacidades, en realidad todos tenemos alguna discapacidad en la vida, pasa que algunas son aceptadas y otras no tanto, pero sí, lo recomiendo absolutamente y es un placer desde la salud ocupacional incluir discapacitados.

Anexo 13 “Transcripción de entrevista a Ingeniero en Seguridad e higiene laboral”

1- ¿Existen algunos aspectos legales a tener en cuenta desde la Seguridad e Higiene para emplear una persona con discapacidad? ¿Se debe tener en cuenta algún procedimiento especial?

Aspectos a considerar, sí, legalmente sí. La Seguridad se encarga de prevenir accidentes de trabajo y la higiene de enfermedades profesionales, bien? Específicamente, los procedimientos a tener en cuenta van a depender de el tipo de tarea que desarrolla la persona adentro, si lo vemos desde el punto de vista de la discapacidad auditiva en la parte de producción es necesaria porque el entorno que lo rodea tiene que ver con las alertas que se producen, sobre todo, en esta planta en particular, o sea, desde el punto de vista de la producción es un poco complejo, no te digo que no porque por ahí hay controles de calidad por ejemplo, que la persona puede estar situada en un espacio físico sin necesidad de trasladarse y demás y no le va a influir tanto la incapacidad auditiva. Legalmente sí se debe considerar porque es un aspecto que tiene que ver con la salud y sobre todo con la integridad física, enfermedad profesional ya no va a ocurrir porque tiene hipoacusia o lo que sea, pero sí se debe tener en cuenta, habría que darle aviso a la ART y un procedimiento especial debería conformarse, fundamentalmente para definir cuáles son las tareas específicas que va a realizar esa persona, eso no implica decirle que tiene que hacer, sino, orientada desde la integridad física de la persona. Es mucho más probable que tenga menos riesgo de accidente estando en un lugar fijo, por eso yo digo que si bien productivamente podría servir, debería estar situado en algún lugar, o no, tiene que ver mucho con el proceso de producción. Lo del procedimiento, yo sí lo consideraría, establecer un procedimiento con las pautas claras, sería un procedimiento de

trabajo seguro y en base a eso, también se tiene que adaptar el entorno y definís si tiene que usar algún tipo de elementos de protección, aparte de eso, evalúas el riesgo al cuál se va a exponer fundamentalmente eso conlleva definir el elemento de protección necesario y cuál va a ser la medida preventiva, eso se hace básicamente con cualquier puesto de trabajo acá tiene el condicionante que la persona tiene hipoacusia, o sea, que hay que adaptarlo a esa realidad de ese operario en particular, no es imposible, se puede hacer tranquilamente.

Respecto a los requerimientos legales, la ART debe estar al tanto de que el operario tiene ese problema.

2- ¿Se encuentran en manera general las empresas adaptadas para incluir personas con discapacidad? ¿En qué se deberían hacer foco?

Dependiendo la discapacidad, en general, no me toca ver, si he visto por ejemplo, en la industria del plástico gente que ha tenido accidentes, por ejemplo, amputaciones y demás, que están trabajando y se han podido adaptar pero no me ha tocado encontrarme con gente hipoacusica, ni ciega, a lo sumo he visto en los super chicos con síndrome de down pero es bastante acotado no? Ahora con todo el tema de la responsabilidad social empresaria de a poco se va incluyendo pero también depende mucho de la actividad de la empresa, normalmente la empresa brinda un servicio que a lo mejor lo puede adaptar más fácil que una que produce algo en realidad. No es muy común acá por eso insisto he visto chicos con síndrome de down y algún que otro con alguna amputación de dedo, no más que eso.

3- ¿Cuáles considera que son las fortalezas y/o beneficios que puede aportar una persona con discapacidad a la empresa?

Desde el punto de vista de la concientización, una persona que tenga una capacidad diferente por ahí con el resto que cuenta con todas las capacidades yo lo orientaría desde ese lugar, es un ejemplo en realidad, vos decís este tipo no escucha y a lo mejor.. uno dice discapacidad pero es una capacidad diferente que tiene que potencia a otras probablemente, sería buenísimo en realidad, por ejemplo este caso en particular de la persona que le faltaban los dedos, trabajaba a la par del resto y le faltaban 3 dedos que se los había amputado con una prensa, el tipo se adaptó y hacía su tarea normalmente y eso sirve de ejemplo al resto, a los que tienen los 10 dedos por ejemplo. Para mí sería bueno, ayudaría, no está muy implementado hoy, pero, sería bárbaro. También te hace falta gente con todas las capacidades pero a lo mejor en puestos específicos aportaría a esto que te digo, a generar en el otro el decir “che mira este que está en tal condición hace lo mismo que hago yo que estoy entero”.

4- ¿Cuáles son los obstáculos/barreras que conllevan contratar una persona con discapacidad?

Yendo a lo netamente práctico, no está en igualdad de condiciones que por ejemplo yendo a una persona que tiene toda la capacidad auditiva, le va a traer problemas, pero es como te decía antes, a lo mejor se potencian otras capacidades que esta persona las pueda desarrollar y de echo sucede eso, una persona que es no vidente desarrolla el sentido del tacto y se maneja por la vida, vos lo ves andar tranquilamente como cualquier persona, el obstáculo por ahí es ese, que siendo realista la empresa pone en la balanza y de un tipo que es sordo y uno que escucha con cual se termina quedando? Sino habría muchos más

sordos trabajando en las empresas y a mí no me tocó ver a ninguno. Es la realidad de hoy, también tiene que ver con nuestra cultura, es un cambio cultural todo esto, no es de un día para el otro, a lo mejor los países de primer mundo, de echo es así, está bastante más desarrollado que acá, pero hoy la empresa piensa en su beneficio económico, para eso se constituyen las empresas, para ganar dinero, no hay otra finalidad, entonces entre un tipo que no tiene todas las capacidades y un tipo que las tiene al 100 % obviamente que se termina quedando con el que tiene el 100% de capacidades, porque le conviene más a él en definitiva, esa es la realidad que me toca ver a mí.

5- Respecto a la discapacidad auditiva específicamente, ¿Se debe tener en cuenta algún aspecto en particular desde la Seguridad e Higiene?

Desde la seguridad, la discapacidad auditiva afecta, sobretodo en una planta, vos ves circular un autoelevador por ejemplo y al retroceder tiene alarmas sonoras para indicar que está retrocediendo, las mismas máquinas tienen alarmas sonoras que indican X pauta del proceso, pero necesitas la audición y eso como lo podes sustituir? Con alarmas visuales, en un ejemplo de una máquina extrusora en una empresa que asesoro tiene las 2 la sonora y la visual, es una especie de semáforo, entonces, cuando está en verde está todo en orden, cuando se prende la luz roja o amarilla hay alguna situación, entonces ahí tranquilamente, podrías adaptarlo a ese puesto en particular pero tenés miles de otros factores y no sólo eso. Teniendo la planta delimitada mientras te puedas trasladar por los pasillos de circulación y se respeten las normas básicas de tránsito dentro de la planta y de seguridad, no debería haber ningún problema. En ésta planta tenemos esa ventaja, que se ha ido avanzando con las señalizaciones y una persona que no oye tranquilamente se puede guiar por lo que ve y lo va a hacer tranquilamente, después tenés que evaluar el

riesgo específico del puesto y en base a eso actuar, teniendo en cuenta la incapacidad o la capacidad diferente que tiene este operario.

6- ¿En qué áreas de la empresa considera usted se podría ubicar una persona con discapacidad auditiva para que pueda desarrollar todo su potencial?

Yo arrancaría por ejemplo con un área de calidad, es un lugar fijo donde se realizan ensayos, desarrollos y demás que tranquilamente una persona que no oye podría hacer ya que requiere de la visión, hablando desde el punto de vista de la producción, si lo ponés a hacer tareas administrativas vas a tener mucho menos problemas, si lo sentás en un escritorio el riesgo se acota ya que el riesgo en una oficina es mucho menor que un tipo que está caminando por la planta, realizando tareas o lo que fuere, ese sería un área, diseño por ejemplo que es más administrativo. Entre el tránsito del autoelevador, y transitar por una planta, el riesgo se incrementa mucho más. En despacho también porque las tareas son muy específicas, simples y hay muy poca gente, tenés que armar pedidos, transportar palets, no hay circulación de vehículos, eso tranquilamente se podría hacer. Y después con el tiempo a medida que la persona se va adaptando, lo pasaría a otras áreas productivas con mayor riesgo. Mantenimiento no lo pondría a hacer por ejemplo, después quien te dice que el tipo va conociendo y con esa capacidad que desarrolla se maneja mucho mejor que vos y yo que oímos.

7- ¿Es necesario adaptar algún puesto de trabajo para que pueda operarlo una persona con discapacidad auditiva?

Está respondido en otra pregunta.

8- ¿Y respecto a las alarmas de incendio y evacuación?

Las alarmas de incendio y evacuación son sonoras y visuales, con luz extrovoscópicas que aparte de sonar empiezan a hacer un destello, que es justamente para personas con incapacidad auditiva. El tipo que no ve escucha y el tipo que escucha no ve. Esto que hace? Si se define evacuar la planta, también tenés que tener capacitado al líder, en este caso sabiendo que la persona tiene una discapacidad obviamente ayude una vez que hay que evacuar siga la orden de evacuación y no tenga ningún problema. Habría que agregar más luces extrovoscópicas en este caso. Ahí estaría el análisis de la planta en general, las alarmas deberían estar en todos los sectores, hoy no.

9- ¿Usted tuvo alguna experiencia de inclusión de personas con discapacidad?

No, sinceramente no!. nunca por ahora.

10- ¿Se producen mayores índices de accidentes entre las personas con discapacidad?

Acá tiene que ver con la cantidad de personas con discapacidad que hay insertas en el medio laboral que son pocas y eso hace que el índice sea muy chico. Para ser representativo debería haber más gente con incapacidad trabajando dentro de las empresas y hoy no sucede, y ni siquiera la Superintendencia (de riesgos de salud) la tiene medida, o sea, los descarta directamente, no considera personas con discapacidad. No te sabría decir teniendo en cuenta datos estadísticos.

11- ¿Recomienda usted incluir personas con discapacidad?

Si! A mí me parecería que sí! Primero que nada por la autoestima de esa persona fundamentalmente para que no se sienta con ninguna diferencia, siempre y cuando uno lo

pueda adaptar y no corra riesgo su integridad física, no lo pondría a costa de cualquier cosa, en cualquier rubro se podría desarrollar tranquilamente, sería un ejemplo.

Anexo 14 “Entrevista Directivo colegio de personas con Discapacidad auditiva”

1- ¿Qué cargo ocupa y desde cuando?

Desde Marzo 2015 estoy a cargo de la vice dirección turno tarde educación secundaria.

2- ¿Cuáles son los objetivos y los ejes de trabajo de esta Institución?

En cuanto al objetivo de la escuela secundaria es orientar el nivel a una adecuada distribución de los recursos en forma oportuna y equitativa, mejorando la funcionalidad el proceso de enseñanza-aprendizaje para lograr una efectiva educación y capacitación laboral de nuestros educandos, de una forma mas autónoma para su mayor inclusión tanto con equidad y calidad de los estudiantes.

3- ¿Podría usted explicarme, el porqué de Instituciones educativas separadas para personas con discapacidad auditiva?

Dentro de las discapacidades, las discapacidades sensoriales, trabajamos mucho más específicas, en cuanto a sensoriales hablo de sordos y ciegos, el discapacitado auditivo, no posee lenguaje por lo tanto hay que enseñarle a que estructure su lenguaje, por eso es de un trabajo específico, las profesoras de sordos están abocadas a lograr la especificidad en cuanto a la adquisición del lenguaje, la misma se hace desde los primeros años de vida, se trabaja mucho con recursos como la lectura labial y el adiestramiento auditivo o la habilitación auditiva, por eso este es un trabajo minucioso, conciso y que requiere de una secuencia específica, para poder primero enseñar a sacar voz con los más pequeños, luego producir palabras y luego esas palabras traducirlas en oraciones y luego en textos. Es un trabajo muy lerdo, es un trabajo que se hace en muchos años,

pero se logra que nuestros estudiantes lleguen a alfabetizarse y logran la adquisición del lenguaje que es en lo que más fallan los discapacitados auditivos.

4- ¿Considera Ud. Que cuando los alumnos egresan de esta Institución tienen las herramientas necesarias para incorporarse satisfactoriamente al mercado laboral?

No!, no porqué? Porque dentro de la institución no tenemos la cantidad suficiente de talleres para poderlos preparar, tenemos taller de cocina, de carpintería, de huerta y jardinería y de manualidades, o sea, que prácticamente salen capacitados o con habilidades en estos talleres o en éstas posibilidades, digamos, y no tenemos muchas más herramientas. Actualmente se está haciendo una inclusión con el INET, donde se trabajan programas de INET para darles una certificación a nuestros estudiantes, esos talleres del INET son en informática, en carpintería fina, en auxiliar de frutiortícola, y en auxiliar de cocina, ello después se trabaja con una curricula de las escuelas INET que lo provee el INET y el ministerio de educación certifica el taller que realizó nuestro estudiante y así ellos pueden salir con alguna otra certificación que los pueda llegar a habilitar, digamos, en algún trabajo o que les pueda dar alguna habilidad como para trabajar en forma particular, ya sea en alguna carpintería, en un hotel, en alguna cocina, en una repartición, si puede ser en alguna repartición pública mejor, pero generalmente nuestros estudiantes que salen con la especificidad en informática, son absorbidos por pequeños negocios para hacer trabajos contables, pero son los menos.

5- ¿Cuáles considera Ud. Son las fortalezas de esta Institución para una apropiada inserción laboral y cuáles las dificultades?

Bueno, las fortalezas son que tenemos los estudiantes y los recursos humanos, los profesores, lo que si nos faltaría un poco sería el recurso material, si bien el estado provee de ciertos programas

y proyectos, pero no alcanzan para satisfacer las necesidades de materiales, ya sean herramientas, o maquinarias para poder enseñar a nuestros estudiantes para después cuando salgan al mercado laboral, salgan con un conocimiento de esas herramientas o esas máquinas para poder trabajar. Entonces, en cuanto a las fortalezas puedo decir que trabajamos con muchos recursos humanos y las dificultades serían la falta de materiales y maquinarias para poder darle la adecuada salida a nuestros estudiantes.

6- ¿Cuáles considera Ud. Las oportunidades que tiene la Institución para seguir desarrollando en éste sentido y cuáles las limitaciones?

Bueno, las oportunidades son muchas, bueno, son dentro de lo que yo expresé con respecto a los programas que vienen directamente de la nación, son una buena oportunidad para nuestra institución, porque con ese dinero se puede comprar insumos para poder enseñar, maquinarias, si bien no son maquinarias de alta complejidad, pero son herramientas manuales con las cuales nosotros podemos trabajar con los chicos, oportunidades tratamos de buscarlas, de hacer conexión, por ejemplo, con el INET que expresé recién, hacer conexiones con otras escuelas que están dentro de la red, que son las escuelas de educación especial que pertenecemos a la misma cuadra. Y las limitaciones, nos van poniendo por ejemplo los seguros de los estudiantes, no los podemos estar sacando cualquier día a cualquier hora, digamos ellos tienen que tener un seguro para que nosotros los podamos sacar de la institución, necesitamos de recursos económicos para poder estar trasladando a nuestros estudiantes a distintos lugares, a distintas fábricas, a distintos emprendimientos y buenos, no contamos con esos recursos económicos como para poder brindarles un abanico de posibilidades que ofrece el mercado laboral.

7- ¿Dentro de su experiencia, los jóvenes con discapacidad auditiva que se han graduado de ésta Institución a que trabajo han excedido, han sido preferentemente del sector público o privado?

Preferentemente son todos del sector privado, tengo conocimiento que un par trabaja en el ministerio de educación y algunos que otros trabajan en reparticiones públicas o municipales, pero la mayoría están trabajando en forma privada, en distintos negocios de comercio, en panaderías, en fiambrerías, en depósito de traslado de encomiendas y ese tipo de cosas.

8- ¿Cuenta la currícula escolar con talleres de Empleabilidad?

No, sí tenemos una materia que se llama formación para la vida y el trabajo que está a cargo de un profesor de sordos y donde se le enseña cuáles son las rutinas que tiene que tener un trabajo, las exigencias que tiene que tener un trabajo, les enseña a los chicos a entran en Facebook, como buscar trabajo, se los pone en conocimiento sobre las bolsas de trabajo para que puedan ir a buscar trabajo en esos lugares, donde hay bolsas específicamente para discapacitados, pero no es una materia anual, son contenidos que se dan a través de otras materias y se los va preparando para el mundo laboral también a través de los talleres.

9- Si es así, ¿A cargo de quién está?

Bueno, ya lo dije, a cargo de las profesoras de sordos que dentro de la currícula de formación para la vida y el trabajo y de los talleres específicos también están las rutinas laborales, o sea, enseñarle una rutina es enseñarles hay una persona que da la orden, la otra la tiene que ejecutar con respeto, tiene que respetar el horario de trabajo, si el profesor dijo vamos a trabajar 1 hora, se trabaja 1 hora, todos esos detalles que a nuestros estudiantes por venir de una metodología

conductista siempre se los ha conducido a hacer cosas, como que ellos mismos no están preparados para aceptar ordenes y bueno, se los tiene que ir preparando también en ese ámbito.

Anexo 15 “Entrevista Agencia de Empleo de Córdoba”

Cuando terminan el secundario salen preparados los chicos o les falta formación en empleabilidad?

Es como muy generalizado digamos decirte si o no, todas las personas que salen de una escuela especial no se si salen preparados, si quizá salen preparados en talleres, hay muchos talleres que dan en las escuelas especiales de cocina, carpintería, salen más preparados para ese tipo de rubros pero no si para preparar un CV o presentarse a una entrevista, para esas cosas no se, de la escuela especial creo que muy poco y si hablamos de sordos, creo que ahora el IBIS están haciendo pasantías en el último año que están terminando, no se muy bien como es el secundario en el IBIS pero creo que los últimos 3 años ahora los están preparando para el empleo y están haciendo unas pasantías con una panadería.

No sólo depende la formación académica, digamos, me parece, sino también mucho de la familia y del entorno, porque muchas veces ellos se agrupan, o sea, sus amigos, su entorno, son casi siempre otras personas sordas, entonces muchas veces no solo depende de la formación académica en lo laboral, sino también como la familia facilitó o no las habilidades estas, porque una familia, por ahí, mas sobre protectora, por más que la persona haya tenido orientación laboral, si la familia es muy sobre protectora es muy difícil que la persona desarrolle esas habilidades no? O sea, es importante la formación académica en eso pero también hay que tener en cuenta como que es algo mucho más complejo, la familia juega un papel súper importante y, por ejemplo, en los casos de retrasos mentales y demás, es muy importante y en el caso de los sordos, no sólo la familia sino también el grupo de amigos, ellos se manejan mucho en comunidad, entonces por ahí si vienen a buscar empleo, no viene una persona sorda, viene todo el grupo, si fue uno convocado, no viene sólo ese 1, viene también todo el grupo que quiere saber de que se trata, o sea que por ahí a la hora de manejarse en una empresa, juega en contra, entonces, que por ahí se tiene que trabajar mucho eso, la cuestión adaptativa y la adecuación a la hora de buscar un trabajo, es como algo muy puntual que no se si un taller de orientación laboral para cualquier persona sin discapacidad, le serviría a una persona sorda. Nosotros ahora estamos haciendo talleres de orientación laboral para personas sordas, con discapacidad motriz y discapacidad visual y apuntamos como a estas cosas puntuales que vemos a la hora de hacer una

vinculación, esto de que si me llaman a una entrevista, me llaman a mi y no a mí y a mi mamá, a mí y a mis amigos, no!

Y esto lo trabajan en articulación con empresas o es un programa de la agencia?

Lo del taller no, sólo nosotros en la oficina, no es muy grande tampoco, el último taller fueron 20 chicos, es como más íntimo para poder llegar a todos y que todos pudieran comprender lo que queríamos decir y sordos creo que fueron 6 o 7, la mayoría eran sordos en el taller.

Y a las empresas le brindan algún tipo de capacitación?

Sí, no es una capacitación sino que es un taller de sensibilización, cuando nosotros llegamos a la empresa hacemos un análisis socio ambiental y en la parte socio, digamos, se evalúa si la empresa está realmente preparada para incorporar personas con discapacidad, digamos las fortalezas y debilidades que tienen en eso y se ofrece el taller si nosotros vemos que hay una cuestión a trabajar como fuerte. Se trabajan mitos, miedos, prejuicios que puede haber, no solo el tipo de discapacidad que se va a incorporar a la empresa sino de todo, no es una capacitación porque la idea es construir entre todos es un taller bien dinámico donde se van trabajando con técnicas grupales todo esto que mitos hay, que se cree respecto a lo que puede hacer y lo que no una persona sorda, una persona ciega, o sea, trabajar en eso.

Y cuáles son las barreras con las que mayormente se encuentran en estos talleres?

Mirá, depende pero muchas veces es que la persona sin discapacidad no pueda vincularse con la persona con discapacidad, no es en el miedo de que el otro no pueda, sino más en el vínculo, en lo vincular, y si no puedo comunicar, cómo le digo, cómo le pregunto que puede y qué no puede, es más en la focalización en el miedo de la persona sin discapacidad en cómo se va a vincular con la persona con discapacidad. No está mucho puesta la mirada en la persona con discapacidad en lo que va a poder y no va a poder hacer, sino en cómo hacemos con eso. En los talleres siempre surge la pregunta “che, y si dice algo y no le entiendo?” o sea, siempre es eso, que hago yo en ese caso y después al mes o dos meses que la persona está trabajando se dan cuenta que el taller les re sirvió y otra que no había tanto ese límite comunicacional. Haber sí hemos tenido después algún tipo de demanda por algo que no están pudiendo desde la empresa nunca tiene que ver con no sabemos como hacer con la persona y su discapacidad, sino que tiene que ver con

problemáticas puntuales que tiene también una persona sin discapacidad ya sea administrativo o es impuntual o no está pudiendo con el objetivo, pero no con la discapacidad puntualmente, tiene que ver con otras cuestiones laborales exclusivamente.

Y cuando surge la inquietud por incluir personas con discapacidad en la empresa, de qué área viene esta inquietud principalmente?

Y eso es como re diverso, porque haber, depende, el manejo de lo que es vinculaciones con personas con discapacidad está como muy en auge por muchas cuestiones no?, por un lado, por la promoción que hay desde el gobierno, también en una cuestión económica que beneficia a las empresas, que se les da un programa de empleo si vinculan una persona con discapacidad por otro lado, las leyes nacionales donde tienen beneficios impositivos, entonces como que ahí hay un límite re fino entre cuál es la motivación inicial de porque y para que vincular una persona con discapacidad en mi empresa digamos porque puede haber una motivación pura y exclusivamente económica, está también muy de moda esto de la responsabilidad social empresaria donde hay empresas en que está puntualmente el departamento de lo que es RSE y de ahí se promueve esto, sobre todo en las empresas mas grandes o multinacionales no?, y las empresas mas chicas o PYME, que aveces tienen una motivación económica pero aveces son las que mas nos sorprenden porque son las que más contratan después en blanco o después que pasa el período de empleo digamos, inicialmente muchas empresas contratan por programas de empleo, son similares al “Programa Primer Paso”, las condiciones son las mismas, trabajan 4 horas diarias, o sea, 20 horas semanales se les paga \$2.500 y tienen un seguro por riesgo de trabajo y dura 1 año y nuestro objetivo como oficina es que en ese año quede contratada la persona el programa se llama “Reconversión Productiva” pero es una herramienta nuestra, o sea, no es un programa abierto y masivo como el “Primer Paso” el “Primer Paso”, la persona con discapacidad tiene que auto gestionarse , digamos, busca la empresa y completa el formulario, la empresa lo firma, lo presenta, muchas veces la empresa lo firma y ni sabe que la persona presenta una discapacidad, la persona con discapacidad no sabe si el ámbito es apropiado y va a poder desempeñarse en esa empresa o sea, no es el mismo trato que se le da desde la oficina, donde se busca por ejemplo, si la empresa no cuenta con la infraestructura para una persona en silla de ruedas, no se vincula una persona en silla de ruedas.

El programa inicia con el pedido por parte de la persona con discapacidad?

El nuestro no, nosotros tenemos una base de datos de empresas y la persona primero tiene que venir a la oficina donde le realizamos una entrevista, luego de esa entrevista vemos en que empresa la podemos vincular. O sea la empresa llega a nosotros generalmente del boca en boca ya, por más que se haya echo publicidad, generalmente una empresa le va diciendo a la otra y así tenemos hoy casi 100 empresas que están vinculando personas con discapacidad desde PYMEs hasta empresas mas grandes como Holsim, Farmacity, Renault o sea, muchas empresas, así llega la empresa, luego nosotros los visitamos, hacemos el análisis socio ambiental después enviamos un relevamiento de perfil que completa la empresa y ahí comenzamos con la búsqueda, eso por parte de la empresa, si vemos que le hace falta un taller de sensibilización, se da el taller antes de que se incorpore la persona, ese es el proceso con la empresa. Después la persona con discapacidad llega acá por múltiples medios digamos, ya sea por redes sociales, aveces van al ministerio de desarrollo social y de allá lo derivan a esta oficina, del boca en boca, bueno, la persona viene y pide un turno para una entrevista, la entrevista es laboral, se evalúa el diagnostico pero en función de la adaptación del puesto de trabajo. También es una entrevista laboral pero un poco educativa, digamos, porque no es que si nosotros vemos una falencia en la persona que ni lo sepa, no! Tratamos de mostrarle, de sugerirle de acompañar, si la persona es un sujeto empleable hoy o no, porque quizá la persona no está en condiciones de empleabilidad hoy, de empleabilidad en una relación de dependencia con una empresa privada, está más en un momento quizá de un taller protegido, los talleres son personas que salen por ejemplo, de una escuela especial, muchas veces pasan a un taller protegido, que son talleres donde se les enseñan distintos tipos de oficios y como carpintería, pintura, gimnasia y habilidades para el trabajo, entonces ahí es como un puente hacia un empleo formal, donde la persona como que ya tiene otras herramientas.

La idea es evaluar también en esa entrevista que tenemos en condiciones de qué está la persona, porque la idea no es frustrarlo, exponerlo a una entrevista con una empresa y no tenga ninguna herramienta para eso, entonces si hoy no está en condiciones de eso, vemos en condiciones de que sí está. Entonces como que tenemos que tener una visión más macro de todas las posibilidades y servicios que hay desde la provincia, municipalidad y nación para también derivar a la persona. Si es un taller protegido, una instancia terapéutica, si hay que proveerle cursos también, por ejemplo si la persona quiere trabajar en el área administrativa y no tiene

curso de capacitación también acá el año que viene se van a dictar cursos que son gratuitos y les sugerimos que puedan hacerlos. Todos los años se dictan en la provincia cursos gratuitos y las personas con discapacidad tienen prioridad en esos cursos, son muy buenos, están dados por profesores de la universidad algunos, y se prevee un interprete que acompañe por ejemplo en el programa confiamos en vos, que se dictaban cursos de computación. En la entrevista también se ve depende quien la haga le vamos poniendo el tinte, por ejemplo Gastón está mas encargado de RR.HH. le da su mirada, yo soy psicóloga y entonces lo veo desde lo clínico, vemos que por ahí hay cuestiones de negación importantes entonces por ahí a lo mejor es una persona que tiene una discapacidad motriz y no se está formando con un perfil administrativo que sería lo ideal en ese caso, no? entonces sugerimos que vaya amoldando su perfil para un puesto en el que se va a poder desempeñar, se me viene un caso de un chico de ayer que tuvo, sobre todo en las discapacidades que son adquiridas y no congénitas, que aparecen por un accidente, un ACV, ayer vino un chico de 18 años y bueno como proyecto de vida el tenia la idea de ser policía y tuvo un ACV y quedó con una discapacidad motriz importante y bueno, ahí como que hay que asesorar con mucho cuidado y cintura que en realidad su perfil lo va a tener que reformular porque no va a poder ser policía. Entonces se lo asesora en hacer por ejemplo un curso de computación, de idioma, perfilar un poco en la medida que se pueda porque es 1 hora la entrevista no? sugerir terapia si vemos que hay una negación importante si la persona está muy angustiada por la discapacidad adquirida, digamos. Y bueno, una vez que se hace la entrevista ya forma parte de nuestra base de datos y cuando surgen los pedidos de las empresas hacemos el reclutamiento de esa base de datos y después se hace la entrevista conjunta con la empresa. Sobre todo para asesorar al empresario de quien es la persona que tiene en frente, que implica la discapacidad realmente, y elegimos mínimamente una terna de 5 o 6 postulantes que se presentan en la empresa, dependiendo la cantidad de vacantes que haya. Entonces la empresa es la que elige quien queda seleccionado. Eso también es importante decirle al entrevistado porque por ahí nos dicen “hay por favor tómenme” y es que no somos nosotros los que tenemos la última palabra, la decisión sino la empresa, si podemos sugerir, obviamente, a la empresa quien nos parece el más adecuado pero la empresa es quien al final elige. Se trabaja mucho con la expectativa, la frustración, porque a veces vienen acá y ya piensan que tienen un trabajo y en realidad es un proceso, entonces aclararle a la persona que ésta es una puerta más pero que no se quede pasivamente esperando la propuesta nuestra, a veces suele pasar meses hasta que lo volvemos a

llamar, depende los pedidos que haya; hay meses que hay perfiles profesionales y hay meses que hay perfiles básicos, va fluctuando.

Y cuando van a la entrevista con la empresa, va un intérprete?

Si, si, si hay sordos obviamente, en el reclutamiento no siempre se eligen sordos, porque para eso se tiene en cuenta primero el análisis ambiental que hacemos, aveces las empresas no están adaptadas para eso y se pide por ejemplo un puesto de telefonista y atención al público, entonces no se puede.

Específicamente en cuanto a la discapacidad auditiva, cuáles son los perfiles más buscados?

En realidad la empresa no nos dice quiero un sordo, hacen un pedido general y nosotros vemos cuál discapacidad es la más adaptada para el puesto. La empresa no te va a decir quiero un sordo para un puesto administrativo, es más nosotros promovemos que la empresa se despreocupe y no piense en la discapacidad, envían el perfil sin pensar en que tipo de discapacidad, ese trabajo lo hacemos nosotros. Aveces suele pasar que hay una fábrica por ejemplo, que hay mucho ruido y la persona de la empresa piensa, ah estaría bueno un sordo acá, y nosotros lo asesoramos si el sordo usa audífono le puede generar un perjuicio, se lo va a tener que sacar, si tiene alguna hipoacusia se la va a complicar, pero bueno, la empresa por ahí desconoce eso, no sabe, e incluso muchas veces hay prejuicios a trabajar de que creen que es mejor tal cosa pero en realidad hay desconocimiento, no saben, de eso nos ocupamos nosotros. Yo creo que los puestos para personas sordas, los más adaptables son por ejemplo, depósito, reposición, o sea, comercio, administrativo que no implique comunicación telefónica, gastronomía, me acuerdo de una chica del hotel, una empresa textil, después en lo que es limpieza por ejemplo, tenemos gente en un hotel que hace toda la parte de limpieza, de cambio de sábanas, de armar desayunos, eso, lo que no implique demasiada comunicación con otros a nivel oral.

Y que es lo que están mirando las empresas para decidirse en ésta terna de candidatos?

En las competencias y habilidades profesionales, en lo mismo como si fuera una persona sin discapacidad, por eso nosotros siempre estamos en la entrevista, para que la empresa pueda descansar en esto de que implica esta discapacidad, y no hacer la entrevista desde el miedo o desde el desconocimiento, sino ya por hacer una entrevista realmente inclusiva, donde la discapacidad es una característica más de la persona, no solamente “ah tomo una persona con

discapacidad, aunque no sepa nada pero está ahí y es visible”, eso no buscamos nosotros, que sí puede ser que otras empresa lo busquen o busquen personas con síndrome de down, por ejemplo, porque la discapacidad es visible, no es la idea nuestra de exponer a la persona. Lo que promovemos de acá es que al momento de la entrevista, la empresa evalúe las habilidades y competencias que tiene esa persona, porque en el momento que se hizo el reclutamiento se eligieron tipos de discapacidades que vayan a ser acordes con el puesto, entonces la empresa ya puede despreocuparse, no? y mirar realmente a la persona, que habilidades tiene, que competencias, las formación académica, la mayoría de las empresas utilizan las mismas entrevistas que usan al momento de hacer selección con personas sin discapacidad para personas con discapacidad.

Y respecto a los índices de rotación, son muy altos en personas con discapacidad?

Mirá, no la verdad que no lo hemos evaluado, pero no y depende del rubro pienso, hay rubros que dan para más rotación porque también las condiciones del puesto lo requieren, por ejemplo, en supermercados que por ahí tienen horarios rotativos o de repente necesitan que las personas empiecen a trabajar sábados y domingos, y no se pautó antes, en esos casos o puestos gastronómicos donde de repente, se rota el horario y tienen que trabajar de noche y no estuvo acordado antes, en esos casos sí, pero desde acá hacemos hincapié al momento de vincular una persona con discapacidad de que esto no suceda, ni la rotación, ni el cambio de horario, porque la persona está cubierta por un seguro de riesgo de trabajo, si se cambia el horario o se cambia el día, la persona queda descubierta y también depende el tipo de incapacidad. Hay tipos de discapacidad donde es muy importante una cuestión como ritual de el horario, el día, por ejemplo, lo que es discapacidad intelectual que se mantenga algunas pautas como ya establecidas o cuestiones de rehabilitación de tales días, no pueden estar cambiándoles el horario todo el tiempo, eso se pauta y se cuida desde acá un poco antes, por eso la rotación no es tanta porque como hay muchas cuestiones que están tenidas en cuenta de antes, en lo que es la adaptación del puesto.

Desde las empresas hay muchos prejuicios respecto a los índices de ausentismo de las personas con discapacidad, esto es real o simplemente un prejuicio?

Me parece que no, para mí es un prejuicio, o sea, me parece que el nivel debe ser el mismo que de una persona sin discapacidad. Por lo menos en los talleres que hemos hecho de sensibilización, nunca apareció eso como cuestión a evaluar, miedo, no!, lo que es ausentismo no!, si hay casos puntuales obviamente, hay personas puntuales pero no se da en todos.

Respecto específicamente a las personas con discapacidad auditiva, cuáles son las cuestiones a tener en cuenta por parte de las empresas a la hora de adaptar el puesto?

En el caso de una fábrica, cambiar señales sonoras por luminosas, en el caso de puestos administrativos, no hay muchas alarmas, más cartelería quizá, para mí dejar en claro pautas generales desde el primer día, de seguridad, de horarios, de sueldo, porque la persona sorda, al estar este tema de la comunicación, quiere tener en claro desde el primer día todo y si hay un interprete en lengua de señas, cuanto más la primera reunión que va el interprete, sacarse todas las dudas, eso me parece importante a tener en cuenta la empresa al tomar una persona sorda. Dejarle en claro todas esas cuestiones que parecen básicas, pero para la persona sorda es muy importante, porque es lo que más les preocupa, amí me mandan mensajes preguntando cuándo cobran, con quienes tienen que hablar, si faltó a quien le mando mensaje; a quién me tengo que dirigir, cuando voy a cobrar, o sea, esas cosas básicas. Habilidades sociales básicamente, el primer día, a veces un poquito más Yani (Intérprete en Lengua de Señas) los acompaña para que estas cosas queden claras, o sea, el proceso de inducción. En el caso de las personas ciegas, también va una profe de ciegos, eso es servicio que se ofrece también desde la oficina, se aclara en la empresa inicialmente para que también se tranquilicen en esto, se le dice también a la persona sorda, porque a veces la persona sorda nos dice que quiere ir sola y después surge esto de “uhh me hubieses acompañado porque yo quería preguntar un montón de cosas. Incluso después si hay reacomodamiento en el contrato, la empresa también nos pide que vaya Yani para que quede bien claro lo que se está diciendo y a nivel legal también. La empresa para mí tiene que tener en cuenta eso, pero también, por ejemplo en esto de las señales, nosotros intentamos si es una empresa que va a incorporar personas con discapacidad adaptarnos mucho a lo que la empresa tiene hoy, después se hacen todos los cambios, cuando la empresa ya probó desde lo que tiene sin hacer demasiados cambios en lo que es la infraestructura, desde ahí, con lo que hay hoy, vincular. Y después de apoco se va haciendo este proceso de mejoras, por ejemplo poner una rampa. Primero con lo que hay porque sino la empresa, sobre que hay muchas que ya están

reactivas a incorporar personas con discapacidad, si arrancamos desde las trabas, desde lo que no hay, desde lo que hay que modificar, y se hace el triple de pesado. Entonces, trabajamos inicialmente con lo que la empresa tiene, entonces, si la empresa ya tiene hoy las señales luminosas, y es la primera vez que va a incorporar, y bueno, si reclutamos personas sordas, pero si no la tiene y es la primera vez que va a incorporar, tratamos de buscar otro tipo de discapacidad para que la empresa esté hoy adaptada, después si se hace este proceso, una vez que ya hay un vínculo con la empresa, sugerimos “y si ponemos una baranda en una escalera y podemos incorporar una persona con discapacidad motriz?” cuando la empresa está más permeable y ha probado. Y con la gente, esto de hablarle claro, de frente, siempre el primer día que vamos, le explico como dirigirse, si está de espalda como debe llamarlo, me acuerdo ahora de una panadería del Sheraton, que tenía muchas máquinas y muchas tenían ruido, me acuerdo, cuando está tal ruido, está el pan, cuando está la máquina levantada esta cierto ruido, para que no metan la mano, o sea, cuestiones de seguridad, y eso me acuerdo que tuve que estar mucho tiempo porque la persona sorda estaba muy preocupada por esas cuestiones de seguridad que le podían cortar la mano, o sea, el necesitaba saber todo eso, y el primer día los compañeros fueron re pacientes, le señalaban todo, le explicaban todo con una paciencia que yo nunca vi, creo que eso también hay que tenerlo en cuenta de hablarle de frente, despacio, señalarle mucho, no dejarlo solo los primeros días. Sobre todo detectar cuál va a ser el grupo o la persona que va a tener más cercana y trabajar en las habilidades comunicacionales del grupo, más que las señales o cuestiones de infraestructura, trabajar un modo de comunicación del entorno más cercano con el que va a trabajar.

Se han encontrado con algún grupo que no acepte a la persona con discapacidad?

No!, grupos con miedos, sí; si vamos al sordo, quizá la persona sorda si se ha sentido, me acuerdo por ejemplo de Martín, un chico sordo que decía que no se podía integrar, pero me parece que era más un miedo que el tenía que de los compañeros.

Y desde su experiencia, las empresas después solicitan más personas con discapacidad?

Y aveces piden sordos, por ejemplo, empezó una persona sorda en lo que es el depósito de una droguería y entonces ya una vez que entraron en esto de vincularse con personas sordas, pidieron más personas sordas porque a ellos también se les facilita porque entre ellos ya van explicándose

en señas, enseñándose y es más fácil la capacitación porque el que estaba de más tiempo capacitaba al más nuevo y es más rápido ahora hay 3 sordos trabajando allí, eran 4 y uno se fue, ya han quedado contratados algunos.

Cuentan con estadísticas de que población tienen en este momento empleada en diferentes empresas?

Si. (Dato proporcionado al finalizar la entrevista)

La agencia, desde cuándo empezó a trabajar con discapacidad?

La agencia está hace 4 años, el trabajo con discapacidad y empleo está de muchos más años, Gastón que es el referente en el área estaba en lo que era el ministerio de desarrollo social en la dirección de discapacidad donde ya se hacía este trabajo. Cuando se forma la agencia de promoción de empleo se divide lo que es la dirección de discapacidad el área laboral y se arma acá esta oficina que es la oficina de intermediación laboral donde está dividida el área que es puntualmente discapacidad y lo que es personas sin discapacidad, el trabajo de lo que es discapacidad y empleo debe hacer que está aproximadamente 7 años. Desde acá dividir esto de lo laboral de la agencia de discapacidad y ponerlo en la agencia de promoción de empleo, ya le da todo otra mirada, también en lo que es el paradigma de la discapacidad, de ver a la persona con discapacidad incluida en el ámbito laboral en una oficina donde conviven 2 bases de datos una de personas con discapacidad y otra con personas sin discapacidad y la mirada puesta en un sujeto activo, autónomo donde ya está en búsqueda de trabajo.

Trabajan en articulación con otras organizaciones?

Si, con la dirección de discapacidad justamente tenemos esto en el momento de la inducción, cuando necesitamos profesores de ciegos, por ejemplo, nos acompañan; ahora Yani está acá en el equipo, pero cuando no estaba acá se pedía interprete a lo que es CRESCOMAS, que es donde están todos los interpretes de Lengua de Señas, y de donde viene Yani también. Nosotros también vamos participando en lo que es el club de empresas comprometidas, la red incluir, participamos aveces de congresos donde nos piden, el concejo de accesibilidad, el congreso de trabajadores sociales, o sea, distintos ámbitos donde nos pide, ya sea universitario que nos piden que expongamos como hacemos el trabajo nosotros. Hoy en la provincia, lo que es discapacidad

y empleo está como muy vinculado con nosotros, por ahí desde la municipalidad nos derivan a nosotros; como que ya se ha armado algo muy consolidado.

Ustedes como agencia de promoción de empleo porqué le recomendarían a las empresas contratar personas con discapacidad?

Yo no le recomendaría a una empresa que tome una persona con discapacidad, porque ahí estoy haciendo una diferenciación, le recomendaría que tome a tal persona porque tiene tales habilidades y competencias, no miro a la discapacidad cuando recomiendo a una empresa, no me gusta la cuestión de hacer como marketing con eso, toma a una persona con discapacidad porque te van a reducir los impuestos, no! hay cuestiones como generales que si vemos que se dan en personas con discapacidad que por ahí cuestan más en personas sin discapacidad en las mismas condiciones, por ejemplo, hoy una persona sin discapacidad de un sector económicamente bajo, sin estudios y sin experiencia laboral, a lo mejor no tiene la misma valoración del trabajo que una persona con discapacidad con las mismas condiciones. Vemos que por ahí hay una valoración más amplia, donde se tienen en cuenta, a ver, cuesta mucho mas a una persona con discapacidad encontrar e involucrarse hoy en el mundo del trabajo que a una persona sin discapacidad, entonces, a veces hay más responsabilidad, a veces, la producción en el caso de una persona con discapacidad se duplica en comparación del resto de los compañeros que hacen lo mismo, pero estos son algunos casos, hay otros en los que no, entonces a la empresa yo no le vendo una persona con discapacidad, le vendo una persona con habilidades y competencias, se mira la discapacidad en función de la adaptación del puesto de trabajo. Esa es mi visión, pero la mía!

Estadísticas:

De Febrero 2015 a Septiembre 2015 porcentaje de tipos de discapacidad que consiguieron trabajo desde la agencia:

- Auditiva 25%
- Motriz 30%
- Visual 9%
- Visceral 4%
- Mental 32%

En los últimos 4 años cantidad nominal de incorporaciones desde la agencia por discapacidad:

- Auditiva 29 personas
- Motriz 40 personas
- Visual 8 personas
- Mental 33 personas

Del 100% de personas con discapacidad entrevistadas un 40% se vinculo con la empresa.