



Reclutamiento y selección de personas con
discapacidad en pequeñas y medianas
empresas de la ciudad de Córdoba.

María Laura Escudero
Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

2017

Mucha gente pequeña, en lugares
pequeños, haciendo cosas pequeñas,
puede cambiar el mundo.

Eduardo Galeano.

Quiero agradecer a mi familia que me acompañó en este proceso, en especial a mi mamá Nélide que me dio la oportunidad para lograr materializar mi sueño de ser profesional de una carrera que me apasiona, brindándome todo su apoyo aun en los momentos difíciles.

A mis amigos que incondicionalmente estuvieron presentes en este periodo. Y por último a aquellas personas que en algún momento o de alguna forma ayudaron a mi crecimiento personal y profesional.

A todos ellos GRACIAS por hacer que este camino transcurrido haya sido hermoso.

Resumen

El presente trabajo final de graduación estudió la conceptualización y el desarrollo que una determinada muestra de Pymes de la Ciudad de Córdoba, tienen sobre el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores con discapacidad.

La inquietud profesional que llevo a definir e involucrar dicha temática al ambiente empresarial, puede expresarse en los siguientes interrogantes:

¿Cuál es la importancia y/o atención que se le brinda al reclutamiento y la selección de personas con discapacidad? ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad? ¿Se encuentran las empresas de la provincia de Córdoba preparadas para la inclusión laboral?

Para abordar la investigación y reflexionar acerca de la situación característica en la Ciudad de Córdoba se seleccionó 15 Pymes, donde se entrevistaron a los responsables de la gestión de Recursos Humanos, para extraer los datos pertinentes a los objetivos de indagación y luego se procedió al correspondiente análisis.

Los resultados de la interpretación se pueden resumir en que se advierte una indiferencia e inacción respecto a la toma de posición en relación a la temática por parte de las organizaciones estudiadas.

Palabras claves

Reclutamiento y selección de personal. Trabajadores con discapacidad. Protagonismo social y empresarial.

Abstract

This Final Graduation Work of the Bachelor's degree in Human Resources Management studied the conceptualization and development about disabilities persons selection and recruitment of a punctual sample of mediums and smalls organizations from Cordoba City.

In a first statement the objectives of this project was trying to interpret and describe the practice of this management, however it redirected the reflexive purpose, because in a first output and initial contact with the companies it was pointed the absence of programs specifically delimited for this type of selection and recruitment. Consequently the problem of this investigation it turned to an interest to analyze: Which is the importance or attention that is given to the disabled people with selection and recruitment?, Does exist a process of a disabled people selection and recruitment?, Are the organizations in Cordoba city prepare to include disabled people?.

The results of this interpretation it can be resume in an indifference and inaction about the posturing related to this thematic by the small and medium companies that were studied.

Key words

Recruitment and staff selection. Disabled workers. Social and business role.

Índice

1	Capítulo 1	Pág. 5
1.1	Introducción	Pág. 6
1.2	Planteamiento del problema	Pág. 6
1.3	Tema	Pág. 6
1.4	Justificación del tema	Pág. 6
1.5	Antecedentes	Pág. 7
1.6	Objetivos	Pág. 9
2	Capítulo 2	Pág. 10
2.1	Marco teórico	Pág. 11
2.2	Discapacidad	Pág. 11
2.3	Inserción laboral	Pág. 11
2.4	Definición de perfil	Pág. 12
2.5	Reclutamiento	Pág. 14
2.6	Selección	Pág. 15
3	Capítulo 3	Pág. 18
3.1	Metodología de investigación	Pág. 19
3.2	Ficha técnica	Pág. 19
3.3	Justificación	Pág. 19
3.4	Guía de pautas	Pág. 20
4	Capítulo 4	Pág. 21
4.1	Presentación general de resultados	Pág. 22
4.2	Análisis e interpretación de resultados	Pág. 25
5	Capítulo 5	Pág. 31
	Bibliografía	Pág. 34
	Anexos	Pág. 36

The background features a soft, light pink bokeh effect with numerous out-of-focus white and light pink circular spots. Overlaid on this are several thick, flowing, wavy lines in a darker shade of pink or light purple, creating a sense of movement and depth.

Capítulo 1:
INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

Mediante el desarrollo de este trabajo se reflexiona sobre la disciplina de los recursos humanos y la gestión del reclutamiento y selección de personal en la diversidad de posibilidades que esto conlleva. Existen situaciones donde no todos los profesionales trabajadores que desean y necesitan interactuar con las organizaciones, poseen las mismas características y capacidades. La idea de este trabajo final de graduación es demostrar la versatilidad de los recursos humanos en un contexto totalmente diverso.

Lozar Saez (2009) expresa que en las empresas debe existir una gestión de la diversidad, cuya composición social está integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas; los trabajadores con discapacidad forman parte de la misma.

Acorde a lo expresado por el autor es esencial saber gestionar esta diversidad tomando como decisión estratégica contratar trabajadores con discapacidad, por los siguientes motivos: cumplimiento legal, compromiso social, mejora de la reputación corporativa, mejora del clima interno, así mismo se puede acceder a posibles beneficios económicos o fiscales, concluyendo que, mediante esta práctica, se gestiona la igualdad de oportunidades y la diversidad en la empresa.

Para responder a las preguntas iniciales: ¿Cuál es la importancia y/o atención que se le brinda al reclutamiento y la selección de personas con discapacidad en las pequeñas y medianas empresas? ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las mismas? ¿Se encuentran las Pymes de la provincia de Córdoba preparadas para la inclusión laboral?

El trabajo comenzará planteando los objetivos a cumplir donde se mencionan las variables e indicadores de análisis. Estos últimos estarán sustentados conceptualmente en otro capítulo como lo es el marco teórico. Luego se desarrollará la metodología de investigación, detallando allí el estilo del estudio y metodologías, con sus respectivas técnicas e instrumentos que permitirán abordar el fenómeno delimitado en una muestra en particular. Desde allí se pretende extraer la información necesaria y por último, llegar a conclusiones interpretativas que den respuesta al planteamiento del problema.

1.2 Planteamiento del problema

¿Cuál es la importancia y/o atención que se le brinda al reclutamiento y la selección de personas con discapacidad? ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad? ¿Se encuentran las empresas de la provincia de Córdoba preparadas para la inclusión laboral?

1.3 Tema

Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Córdoba.

1.4 Justificación

"... las personas con discapacidad cargamos con la estigmatización de ser improductivas. En un mercado capitalista, donde se espera que cada vez las personas produzcan más plusvalía, es complejo que se valore nuestra fuerza de trabajo". (Verónica

González Bonet, en Diario La Voz, Sección "ciudadanos" 13/01/2014)

Así describe Verónica González Bonet, presidenta de la Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad a la realidad laboral que padecen las personas con discapacidades en la Argentina.

Según la Organización Mundial de la Salud cuando se habla de discapacidad se abarcan las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Siendo las deficiencias problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad, dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive, acorde lo establece la OMS.

La ley 22.431 sancionada y promulgada hace más de treinta años, prevé que se ponga en planta permanente a un cupo del cuatro por ciento para las personas con discapacidad. El gobierno de la provincia de Córdoba pone de manifiesto para público conocimiento de los empleadores en su página de empleo, la ley 24.013, que reconoce que las empresas que sumen a su staff a personas con esta condición tendrán exención del 50% de las contribuciones patronales durante el primer año y deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales del 70% de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada periodo fiscal. Gracias y a través de la fomentación de estos beneficios legales, vemos el claro compromiso de los entes estatales y provinciales en alentar las oportunidades de trabajo equitativas cimentando el crecimiento y progreso de la sociedad (Ministerio de Trabajo y Desarrollo del Gobierno de la Provincia de Córdoba). La problemática a tratar en el siguiente proyecto tiene como finalidad investigar ¿Cuál es la importancia y/o atención que se le brinda al reclutamiento y la selección de personas con discapacidad en las pequeñas y medianas empresas? ¿Existe un proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las mismas? Y ¿se encuentran las Pymes de la provincia de Córdoba preparadas para la inclusión laboral?

A través de este Trabajo Final de Grado, se pretende proporcionar conocimientos sobre un tema escasamente explorado en nuestro medio, al menos si se tiene en cuenta las publicaciones científicas en esta materia, y promover la toma de conciencia de los responsables de la gestión de personal, sobre la problemática social de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

1.5 Antecedentes

Al comienzo de la investigación se comenzó a indagar sobre estudios que se hayan realizado relacionados al reclutamiento y selección de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la Ciudad de Córdoba, y no se encontraron estudios que relacionen directamente estas variables. Sin embargo, se han podido destacar algunas investigaciones que se han realizado y ayuda a fundamentar la justificación presentada anteriormente.

Según un artículo publicado en la página de Amia, el 13 % personas en Argentina tiene algún tipo de discapacidad y el 75% de ellos está desocupado. Por lo cual de ma-

nera paliativa se crea un Club de Empresas Comprometidas aglomerando organizaciones inclusivas que fomentan la empleabilidad de las personas con discapacidad. A nivel provincial, Córdoba generó en el año 2015 en conjunto con la Organización Internacional de Trabajo, y algunas instituciones participantes tales como la Red Incluir, la Agencia de promoción de empleo y formación profesional, el Fusat, la fundación UOCRA, Apadim y la fundación Aprender a Ser- Hacer, un manual de instituciones (Guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad), que tiene como idea protocolizar cierta información pertinente e importante al momento de reclutar y contratar personas con discapacidad.

Por otro lado, La ley 22.431 de Sistema de protección integral de las personas discapacitadas prevé en el art. 8 lo siguiente:

“El Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al CUATRO por ciento (4%) de la totalidad de su personal.”

Más allá de la obligatoriedad y el escaso cumplimiento de la Ley, se observan grandes esfuerzos por crear programas inclusivos que derriben mitos acerca de la contratación de estas personas, lo cual no deja de ser un inconveniente que el poder ejecutivo nacional y provincial no exija el cumplimiento de una ley que se encuentra en curso desde hace más de treinta años.

A través de la oficina de intermediación laboral de la Ciudad de Córdoba, la agencia de promoción y empleo actualmente está brindando asesoramiento para incorporar personal a las empresas que así lo soliciten, facilitando los currículums vitae de personas discapacitadas y no, y se hace una preselección y filtrado antes de derivarlos a las empresas interesadas. A su vez, dispone de un área dedicada exclusivamente al asesoramiento y asistencia a personas con discapacidad que se encuentren en condiciones de desarrollarse laboralmente y a empresas que deseen vincularlos. (Extraído de: <http://empleo.cba.gov.ar/discapacidad/>)

Según Catalina Montero Gomez (2003), quien escribió el libro “Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad” en Costa Rica, la actitud que denota la sociedad hacia las personas con discapacidad tiene razón de ser a través del componente sociocultural instaurado al momento de plantearse qué opinión se tiene acerca de ellos, qué sentimientos o sensaciones provocan y que se ha aprendido de estas personas al momento de tratarlos, lo que concluye en actitudes diferentes propias, y de donde surgen las mismas creando una ideología de no inclusión. La autora anteriormente mencionada, explicita algunos factores por los cual se tiene miedo de abordar a una persona con discapacidad gracias a su estudio: la tendencia a remarcar lo que la persona no puede hacer en vez de dar importancia a sus capacidades, la ignorancia de lo que significa vivir con una discapacidad y por las condiciones del entorno que impiden o limitan la participación, integración o vida independiente, entre otras.

Galarza y Rubio (2015) quienes realizaron su tesis basándose en un estudio sobre satisfacción laboral e inclusión de personas con discapacidad en dos empresas de Santiago de Chile, enfocaron su estudio en una investigación donde aplicaron diversas técnicas para ver cuál es la experiencia de los entrevistados con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad. De aquí se obtiene que para insertar en el mercado a personas con discapacidad se debe realizar en primer momento un

análisis profundo de la organización, los objetivos empresariales, su cultura y políticas, y luego un buen análisis de puestos en el área de reclutamiento y selección de personal.

Cora Inés Forcada Rojkin, de la Ciudad de Rosario, Argentina, en sus tesis sobre la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado, expone que según su estudio, las empresas entrevistadas decidieron emplear a personas con discapacidad por una razón meramente de responsabilidad social empresaria. Casi la totalidad de la muestra de empresas que toma, forman parte del Club de empresas comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad (CEC), quien trata de articular las cuatro partes intervinientes: familia, sistema educativo, Estado y empresas, quienes tienen como fin lograr una sociedad más justa y equitativa.

Por otro lado, Sabó, una empresa automovilística de Brasil, coordinó un grupo de gestión integrada, quien realizó un trabajo integral dentro de la compañía, y se la preparó para recibir a personas con discapacidad. Se realizó un análisis de accesibilidad, y se expresa que el cambio en el proceso de reclutamiento y selección es poco, casi nulo, con respecto al proceso de incorporación de personas no discapacitadas.

El desconocimiento, la falta de búsqueda de información y la poca convivencia con estas personas conllevan a discriminarlas positiva y negativamente en todos los ámbitos en los que se posicionen.

Esta problemática se encuentra mitificada a través de la ideología o creencia que las personas con discapacidad implican un problema o una responsabilidad extra para poder abordarlos en todos los espacios donde se desenvuelven incluidos los laborales.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

- Analizar la importancia que las Pymes de la Ciudad de Córdoba le asignan al proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, detectando la existencia y desarrollo de las prácticas realizadas por los responsables de recursos humanos

1.6.2 Objetivos específicos

- Indagar sobre la existencia de la implementación de prácticas de definición del perfil, reclutamiento, selección e integración de colaboradores con discapacidad.
- Identificar la percepción y conceptualización sobre los procesos de integración de personas con discapacidad que las organizaciones poseen.
- Conocer las políticas que tienen las organizaciones del sector privado de Córdoba en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad a sus equipos de trabajo.

The background features a soft, light purple bokeh effect with numerous out-of-focus white and light purple circular spots. Overlaid on this are several thick, flowing, translucent purple lines that curve and sweep across the page, creating a sense of movement and depth.

Capítulo 2:
MARCO TEÓRICO

2.1 Marco teórico

Acorde a lo propuesto por Alcover de la Hera y Pérez Torres (2011), cuando se asocia discapacidad con el mercado laboral, la valoración de la misma ha sido negativa durante mucho tiempo; sin embargo se ha generado una conciencia colectiva hace ya algunos años observando una tendencia a la inclusión de los mismos, generando cambios y mejoras en los procedimientos con una perspectiva integradora para una mejor adaptación.

Siguiendo la idea de estos autores, la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral depende de factores externos (contexto legal, económico u ocupacional) como de factores relacionados a la gestión de las personas en las organizaciones (cultura y políticas organizacionales, prácticas de recursos humanos, estilos de supervisión y dirección y las relaciones de los miembros).

Mediante este vínculo de comprensión, acompañamiento e inclusión, se observarán colaboradores y empresas comprometidas que a través del plan de RSE, Responsabilidad Social Empresaria, integran el compromiso con el desarrollo, y que sustentan un ambiente de compromiso y responsabilidad, ante esta problemática que se va incrementando a lo largo del tiempo.

2.2 Discapacidad

Considerando lo propuesto en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (aprobado en el año 2006 y convertida como fuerza de ley en Argentina en el año 2008) el propósito de la misma es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Teniendo en cuenta el art. 1 de esta convención se evidencia la necesidad de prevenir las distinciones, exclusiones o restricciones por motivos de discapacidad que obstaculicen la igualdad de condiciones incluyendo todas las formas de discriminación, determinando también los tipos de discapacidad que existen en la sociedad para un mejor reconocimiento en caso de no evidenciarse la misma.

2.3 Inserción laboral

“...La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad...”, (Bisquerra cit. en Pelayo Pérez 2012 p. 18)

Es así que estas definiciones planteadas por el autor nos llevan a preguntarnos donde radica la diferencia de conceptos, para poder comprender mejor la terminología inserción.

Según lo expuesto por Orgemer, G. (2002 p. 65) empleabilidad es: “...la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional...”, mientras que la ocupabilidad según Blanco J (2005 p. 210) “...hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo

de las oportunidades en el mundo laboral...”.

A los fines que tiene este Trabajo final de grado y teniendo en cuenta la realidad de nuestro país, un estudio realizado y plasmado por el Gobierno de la Provincia de Córdoba y la OIT (2015) en el manual de empresas inclusivas, actualmente en Argentina existen 5.1 millones de Personas con Discapacidad evidenciando que aun existiendo la legislación vigente, la mayoría de las mismas no pueden acceder a un trabajo de acuerdo a sus capacidades.

Existiendo un escaso cumplimiento de las leyes y fundamentalmente una gran falla entre empleabilidad y ocupabilidad, entre la oferta y la demanda de empleo para las Personas con Discapacidad.

2.4 Definición del perfil:

Según lo expuesto por Alles la tarea puede definirse con la frase “separar la paja del trigo. Muchos relucen como oro y no lo son, y otros no brillan pero esconden personalidades muy interesantes. Nuestro desafío es mirar más allá de la apariencia” (Alles, 2004, p.17).

Entonces es apropiado considerar que el profesional responsable del reclutamiento y selección debería estar formado a partir de una perspectiva crítica, que le permita detectar aquellos perfiles acordes a lo que la organización y sus requerimientos prescriban. ¿Cómo logra esto un profesional de los Recursos humanos? ¿Aplica la misma perspectiva crítica a todos los postulantes? ¿Tiene una metodología diferenciada?

Para seguir la línea crítica que se propone a través de estos interrogantes, en primera instancia es preciso comenzar describiendo, al menos, lo que no se debe pasar por alto; al respecto Alles (2004) define ciertos errores que se pueden cometer en la instancia inicial del proceso de reclutamiento, tales como: no realizar un adecuado relevamiento del perfil, no analizar la trayectoria del candidato, no realizar entrevistas profundas, se selecciona en una sola instancia y por último se aceptan personas que no se corresponden con el nivel del puesto, por falta o por exceso.

Considerando lo propuesto anteriormente, Mondy (2010) también cree necesario previamente a una descripción de puestos, el análisis de los puestos, definiendo a este como un proceso sistemático que determina habilidades, obligaciones y conocimientos que se requieren para desempeñarse dentro de los cargos.

Según el autor hay que dar respuesta a seis preguntas importantes:

- 1.** *¿Qué tareas físicas y mentales lleva a cabo el empleado?*
- 2.** *¿Cuándo deberá terminarse el trabajo?*
- 3.** *¿Dónde deberá llevarse a cabo el trabajo?*
- 4.** *¿Cómo realiza el trabajo el empleado?*
- 5.** *¿Por qué se hace el trabajo?*
- 6.** *¿Qué cualidades son necesarias para llevar a cabo el trabajo?*

Es así que se puede determinar bajo la perspectiva del autor que se debe contar

con las respuestas a estas preguntas ya que se complejiza la búsqueda si no se determinan estas necesidades y la clase de discapacidad que tenga el futuro empleado de la organización.

En líneas generales en esta búsqueda exhaustiva de información sobre el puesto donde se realizan diversas técnicas para su recolección, Chiavenato (1999) propone realizar un desglosamiento del puesto para formalizar el mismo a través de un marco conceptual determinando: misión o propósito del mismo, funciones y tareas, responsabilidades, supervisión ejercida y recibida, contexto de puesto (riesgos, relaciones, condiciones ambientales) y los requerimientos de tal. Finalizaremos este proceso una vez que se determine y posteriormente se implemente la técnica de recolección de datos utilizada: entrevistas estructuradas, cuestionarios, observación del puesto, bitácora o la combinación de dos o más técnicas.

Concluido este paso preliminar se da paso a la realización de las descripciones de puesto propiamente dicha donde según lo expuesto por Mondy: "es un documento que describe las tareas, los deberes y las responsabilidades" (Mondy, 2010, p. 65), siendo esta la transcripción de lo recabado en el análisis de puestos. Los mismos deben ser tan relevantes como exactos siendo este un instrumento que simplificará lo que se espera de los empleados, como lo harán y las condiciones en las cuales cumplirán su deber. Al momento de protocolizar la investigación el autor propone cierto orden en la ficha que se deba realizar: en primer lugar titula la especificación del puesto de trabajo que incluye el título del puesto, área, a quien se reporta en relación de autoridad y un número de código para el puesto; en segundo lugar posiciona a la fecha del análisis realizado que ayudará a identificar el momento de los cambios realizados; en tercer lugar el resumen del puesto que brinda un amplio panorama que tiende a ser breve describiendo en su totalidad al puesto y en cuarto lugar y último lugar tareas a realizarse que se explicitarán con un verbo en de acción (recibe, realiza, ensambla). Mondy (2010) hace mención acerca de que las funciones esenciales se describen en una sección separada para ayudar a cumplir con la Ley para los Estadounidenses con Discapacidad (Americans with disabilities; ADA) promulgada en el año 1990 donde se prohíbe la discriminación en todas las prácticas de empleo, incluyendo los procedimientos para la solicitud de trabajo, las contrataciones, los despidos, las promociones, la remuneración, la capacitación y cualesquiera otros términos, condiciones y privilegios del empleo.

Como último y quinto paso el autor anteriormente mencionado explicita la especificación del puesto, que contiene las cualidades mínimas que debe poseer una persona para desempeñarse, donde según lo menciona el autor, se debe reflejar las cualidades mínimas y no ideales ya que exagerando esta exposición se generaran varios problemas como: altos costos de remuneración (ya que los candidatos tenderán a ganar más que los que tienen habilidades mínimas), las vacantes serán muy difíciles de cubrir (ya que no habrá flexibilidad o se dará un mayor margen de personas que cumplan con esas habilidades) y acorde al fin que persigue este trabajo, se destaca como más importante que si se establecen las especificaciones de manera alta no considerando grupos minoritarios, la organización corre riesgo de ser acusada por discriminación.

Atendiendo a los fines que tiene el siguiente trabajo de grado, es necesario conocer los aspectos que define Lozar Saez (2009) en relación a la hora de seleccionar a personas con discapacidad para un puesto: nivel de destreza y habilidad en manos y miembros superiores (utilizará una mano, dos manos, movilidad de los dedos, poder agarrar objetos, etc.), capacidad de comprensión y expresión escrita / oral (

si es necesario que la persona pueda comprender determinados textos y escribir, mecanografiar, si requiere rapidez en el teclado, etc.), capacidad de esfuerzo físico (si el colaborador con discapacidad debe poder cargar entre 10 y 15 kg, menos de 2 kg o no tendrá que cargar peso para el puesto), polivalencia y movilidad (debe poder subir a estanterías, alcanzar objetos en altura, realizar desplazamientos fuera de la oficina, con qué frecuencia, etc.), capacidad de percepción sensorial, visual y auditiva (la persona debe poder escuchar, por un oído, por los dos; visión óptima en ambos ojos, en uno) y por último los requerimientos cognitivos (nivel de concentración necesaria, alta carga de trabajo en el puesto, habilidad de pensamiento y de cálculo necesarios para el puesto).

Una vez protocolizada la descripción de puestos y atendiendo a lo expuesto por Mondy (2010), se debe observar si existe una posible adecuación de las necesidades de las personas con discapacidad; como la ergonomía y la socialización para desempeñar eficientemente su trabajo y así no recaer en los problemas a los que alude el autor anteriormente.

2.5 Reclutamiento

Tal como lo definió Idalberto Chiavenato, el reclutamiento es: “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización” (2000, p.209).

A través de las necesidades del puesto vacante a cubrir, los reclutadores realizan postulaciones en diversos espacios, para luego armar una base de datos que le permita posteriormente seleccionar entre diversos perfiles que requiera la empresa para cumplir sus objetivos. Es así que nuestro proceso de reclutamiento comienza con la búsqueda de candidatos y finaliza cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Chiavenato (2000) considera que el reclutamiento contiene tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de RRHH ofrece y consecuentemente teniendo en cuenta estas dos aristas; las técnicas de reclutamiento a aplicar. Por este motivo se considera de suma importancia la planificación rigurosa ya que a través del mismo se seleccionaran a los futuros colaboradores.

Cuando la búsqueda está planteada, el reclutador debe conocer los requerimientos del puesto para poder formularse la pregunta disparadora: ¿Qué habilidades o conocimientos son requeridos para cubrir la vacante? Esta interrogación ayudará a realizar los filtrados correspondientes a nuestra búsqueda.

Formalmente Werther y Davis (1996) proponen tener en cuenta tres políticas: costos, incentivos y responsabilidades.

Cuando hablamos de costos los autores se refieren a considerar los parámetros y presupuestos que la empresa nos fija para no exceder los mismos para que la búsqueda sea fructífera, con respecto a las compensaciones ya sean monetarias, de servicio o de garantías que se realicen en la organización, se ofrecerán los mismos con el fin de atraer a los candidatos idóneos.

Finalmente los autores hacen alusión a las responsabilidades que se deben determinar, realizando cuatro preguntas: ¿Qué es necesario hacer?, ¿Qué es necesario saber?, ¿qué es necesario aprender? ¿Qué experiencia es realmente indispensable? Acorde a lo propuesto por Mondy (2010) una seria barrera para el empleo efectivo de las personas discapacitadas son las nociones preconcebidas que se han desarrollado con el tiempo, siendo el administrador de RRHH los que deban examinar sus propios sesgos y actitudes hacia tales personas.

Los profesionales de Recursos Humanos deben adentrarse en un proyecto con pretensiones de reflexionar acerca de la forma en que el reclutamiento y selección es llevado adelante, o más bien conceptualizado por un sector en particular de las empresas privadas conllevando el esfuerzo por identificar aquellos puestos que puedan ser adaptados a las capacidades de este tipo de trabajadores, como también prestarle atención a la definición del perfil adecuado para el puesto y valorar qué capacidades son indispensables para su desempeño con éxito. (Lozar Saez 2009). A los fines que tiene este proyecto, se requiere ver la flexibilidad, la sensibilidad y la profundidad que tiene este procedimiento con personas que tienen impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas por alteración de sus funciones intelectuales o físicas.

2.6 Selección

Tal como lo definió Levinson (citado por Werther y Davis 1996, p.37) “antes de contratar personal, los empleadores desean asegurarse de que los solicitantes puedan hacer frente a las demandas de su labor”, se da paso a la siguiente instancia del proceso que es la selección.

Este proceso comienza con la lectura de los curriculums una vez se obtenga el grupo idóneo reclutado, parte compleja del proceso ya que según Chiavenato (2000) es un proceso de comparación, de decisión y de clasificación y del cual va a depender el futuro buen funcionamiento de la vacante a cubrir.

Trabajar en una organización siendo el responsable de gestionar el personal, quizás parezca una tarea sencilla que podría ser resuelta con una prolija y sustentada planilla de seguimiento de cada una de las acciones, para bien o para mal que ejerzan los colaboradores pertenecientes a un equipo de labor esta, sería una visión totalmente sesgada a términos cuantitativos de un tipo de gestión, sin embargo la administración de los equipos de trabajo significa un esfuerzo constante de comprensión, de fluctuaciones, no solo de dimensiones externas y concretas, sino también de movimientos emocionales, necesidades y preferencias que se materializan en expresiones subjetivas y arbitrarias ¿Cuánto más compleja será entonces la gestión de encontrar el puesto idóneo para un trabajador con discapacidad?

Existen metodologías que estandarizan, de alguna manera todo el proceso en búsqueda de colaborar en semejante tarea y responsabilidad. Se necesita manipular una serie de técnicas abordadas desde un conocimiento previo que clarifiquen el cómo recibir a un potencial trabajador, haciéndolo sentir cómodo y demostrándole interés en su perfil, cualquiera fuese el resultado de selección, sabiendo que aquel que visita los establecimientos institucionales tiene muy en claro que será evaluado y tienen tantas probabilidades de sortear los filtros evaluativos como de generarse una sensación de frustración, por lo que se debe precisar el modo en el que se le describen los pasos a seguir en dicha instancia; luego sí se está en condiciones de administrarle el instrumento y espacio de prueba; una instancia fundamental que conlleva la preparación del entrevistador especializándose en qué y cómo preguntar, buscando entablar una conversación y no una simple investigación. También en esta instancia se requiere de la generación de un ambiente de confianza para favorecer el intercambio de información y en base a ésta por último evaluar la pertinencia del relevamiento. Una vez terminada la interacción formal entre los interesados el trabajo del reclutador se vuelve aún más específico, donde comienza su rol investigativo en esencia : debe constatar la información obtenida en aquella instancia con fuen-

tes fidedignas que le aseveren la idoneidad de los datos, el responsable de un área como la de recursos humanos no puede dejar librado al azar o a las suposiciones de primeras apariencias, la asignación de cualquier tipo de responsabilidad sea de un nivel elevado, medio o bajo. Tendrá que estructurarse y valerse de técnicas e instrumentos de contrastación informacional para luego dar paso a la evaluación médica, y así dar lugar a una nueva entrevista, más profunda con los responsables o superiores a cargo de la decisión final. Se debe ajustar el perfil a una descripción concreta del puesto para evitar decepciones o desfasajes y obtener un panorama real para en último para finalmente tomar o no la decisión de contratar (Werther y Davis 1996) Nada de todo este proceso podría realizarse acorde a las pretensiones sino existe una planificación coordinación y dirección previa y posteriormente una evaluación y control.

Atendiendo a lo expuesto Alcover de la Hera y Pérez Torres (2011) en estudios realizados en el ámbito de la selección de personas con discapacidad sugieren que está influenciado por la cultura organizacional, jerarquizando las preferencias sobre las tipologías de discapacidad y evidencian que el contacto con estas personas por parte de los selectores influyen en las entrevistas y en la decisión posterior concluyendo que la ausencia de contacto previo incrementa las percepciones y los juicios de manera negativa.

Lozar Saez (2009) mediante el modelo de "itinerario de Integración Personalizado y Adaptado", plantea que se abandona el aspecto más normalizado del proceso de selección para aportar una especialización a la hora de contratar a personas con discapacidad. Este modelo se puede comparar con la realización de un "traje a medida". Proponiendo así la nueva estructuración del procedimiento, el autor considera aspectos de carácter importante como: la entrevista de valoración del candidato, las pruebas teóricas o prácticas asignada a cada proceso, para determinar el grado de ajuste de la persona con el puesto de trabajo. El autor reconoce que muchos de los procedimientos de valoración en las entrevistas son discriminatorios, sin tener la intención de serlo por eso mismo se debe evitar por ejemplo, citar a una persona en silla de ruedas que finalmente no puede realizar las pruebas, ya que las dimensiones de acceso a la oficina impiden el paso de la silla.

Al momento de la aplicación del itinerario, se estructura el mismo en las siguientes fases:

- Abordar elementos relativos a la recepción de la persona candidata con discapacidad, planificando su proceso de aproximación a la empresa con mucho detalle, identificando y eliminando todo tipo de barreras personales, sociales y laborales que puedan originar discriminaciones directas o indirectas durante su incorporación en la empresa.
- Analizar su verdadero interés por formar parte de la empresa y cuáles son realmente los motivos que le llevan a desear formar parte de la organización en igualdad de condiciones que otras candidaturas y aplicando el principio de discriminación positiva.
- Profundizar en el nivel de conocimiento de las competencias técnicas y de sus competencias personales, necesarias para enfrentarse a las responsabilidades y exigencias del puesto de trabajo. para descubrir si, para el desempeño de su función, va a necesitar apoyos o ajustes de métodos, tiempos etc.

- Apoyar los primeros pasos de su integración laboral en la entidad, resolviendo sus dudas sobre el procedimiento de acogida en la empresa y su visión del entorno en el que inicia su experiencia, aclarando las cuestiones que puedan plantearse por parte de la empresa y del trabajador. Diseñar su proceso personal de tutorización (Mentoring).
- Análisis del grado de efectividad del Itinerario de Integración y establecer mediante una evaluación inicial, su nivel competencia.

Y finalizando con el proceso:

- Revisión del Itinerario, en función de las mejoras que puedan plantearse, durante su desarrollo profesional, en función de las características de la persona con discapacidad.

Mondy (2010) explicita que es de suma importancia que el administrador establezca el tono para el tratamiento adecuado de los trabajadores con discapacidad y que en caso de no estar seguros cómo actuar o de cuánta ayuda puede ofrecer, se debe pedir a la persona discapacitada que se lo indique: concluyendo que los responsables de RRHH deben esforzarse siempre por tratar a los futuros empleados con discapacidad como tratan a otros empleados.

Al tener en cuenta las tipologías de discapacidad y el perfil requerido para la vacante al selector se le aminora la tarea ya que sabrá apreciar al momento de las entrevistas las competencias necesarias del puesto a cubrir. (Alcover de la Hera y Pérez Torres 2011)

The background features a soft, light pink bokeh effect with numerous out-of-focus white and light pink circular spots. Overlaid on this are several flowing, wavy lines in a darker shade of pink or purple, creating a sense of movement and depth.

Capítulo 3:
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Metodología de investigación

Teniendo en cuenta que se desea responder a un problema enmarcado por tres conceptos generales que hacen a la variable de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, como ser la percepción de la importancia que desde las pequeñas y medianas empresas le acreditan a este fenómeno, la existencia de programas y procedimientos en dichas organizaciones, y por último el nivel de preparación que se advierte; se considera que el tipo de estudio más idóneo para abordar lo planteado tiene un carácter exploratorio, ya que “las exploraciones proveen datos para que sean clasificados, ordenados, analizados e interpretados con el fin de descubrir ideas y relaciones nuevas” (Vieytes 2004, p.90). Es a partir de esto que esta investigación irá abordando el campo de estudio.

La metodología será de carácter cualitativa ya que se pretende obtener tal como afirma Sampieri (2010), una profundidad y riqueza en los significados, y al mismo tiempo interpretar y contextualizar el objeto de estudio

3.2 Ficha técnica

En cuanto a la metodología del presente trabajo, se proporcionará una ficha técnica donde se podrá visualizar cómo se va a investigar el objeto de estudio. A continuación se detallarán: tipo de estudio, metodología, técnica, instrumento, población, criterio muestral y su muestra correspondiente. Luego, se procederá a definir y fundamentar los aspectos mencionados.

Tipo de investigación	<i>Exploratoria</i>
Metodología	<i>Cualitativa</i>
Técnica	<i>Entrevista en profundidad</i>
Instrumento	<i>Guía de pautas</i>
Población	<i>Encargados de reclutamiento y selección, que pertenecen a la ciudad de Córdoba.</i>
Criterio muestral	<i>No probabilístico – intencional.</i>
Muestra	<i>2 reclutadores y selectores por empresa. bilístico – intencional.</i>

3.3 Justificación

Para esto se utilizará la técnica entrevista en profundidad semi estructurada y su respectivo instrumento, la guía de pautas.

La población como “conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra, es el grupo al cual se intenta generalizar la muestra” (Vieytes 2004, p. 28). En esta investigación son los responsables de Recursos Humanos encargados de gestionar el reclutamiento y selección de personas con discapacidad en la Ciudad de Córdoba. La muestra seleccionada serán dos responsables por cada una de las Pymes de la Ciudad de Córdoba.

El criterio muestral será de tipo no probabilístico intencional, es decir “no se tiene

certeza que la muestra extraída sea representativa, ya que no todos los sujetos o elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (Vieytes, 2004, p.403) y será intencional en búsqueda de obtener casos típicos de análisis, dejando la elección en manos del criterio del investigador, apostando a lo que él cree que serán los casos más pertinentes al objetivo de la investigación (Vieytes 2004).

3.4 Guía de pautas

Área 1: Perfil del colaborador en la organización.

- 1.1 definición del perfil del colaborador.
- 1.2 metodología de definición del perfil del trabajador.
- 1.3 descripción de la existencia de reclutamiento de colaboradores con discapacidad.
- 1.4 antecedentes en la organización sobre integraciones de colaboradores con discapacidad- continuidad y discontinuidad del reclutamiento de personas con discapacidad.
- 1.5 razones por las que no realizan reclutamiento a personas con discapacidad.

Área 2: Proceso de integración del trabajador.

- 2.1 Realización de la integración del trabajador.
- 2.2 Razones por las cuales integrar trabajadores con discapacidad.
- 2.3 Ventajas y desventajas de contar en los equipos de trabajo con personas con discapacidad.
- 2.4 tipos de beneficios generados a partir de la integración de personas con discapacidad.
- 2.5 Integración y Responsabilidad social de la empresa

Área 3: Importancia de la atención de las empresas a personas con discapacidad.

- 3.1 consideración de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su inserción social
- 3.2 Conocimiento de programas de inclusión en empresas de personas con discapacidad
- 3.3 Reflexión sobre la toma de conciencia de las empresas sobre la inclusión social a través del fomento de trabajo de personas con discapacidad
- 3.4 Nivel de protagonismo o posición que las empresas tienen o deberían tener frente a estas circunstancias.

Capítulo 4:
LECTURA, ANÁLISIS
E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación general de resultados

Conceptos/pautas	Pautas/ resultados y manifestaciones
<p>Existencia de reclutamiento de colaboradores con discapacidad.</p>	<p>Acorde a lo investigado, de 15 organizaciones entrevistadas 11 no realizan inserción laboral a personas con discapacidad</p>
<p>Razones por las que no realizan reclutamiento a personas con discapacidad.</p>	<p>Según lo expuesto, lo consideran un impedimento debido a la estructura empresarial, a falta de manuales de puestos: <i>“por el tipo de trabajos que deben realizarse, no hay ninguna base de datos o programa que gestione esta integración y no se deja de tener en cuenta el aspecto económico, y para la empresa hacer un reclutamiento cuesta dinero y tiempo”, al acompañamiento: “para realizar estas actividades se requiere un programa bien organizado y cuidado, llevados adelante por personas capacitadas para encarar este tipo de selecciones, y con el debido acompañamiento y contención que deben tener luego estas personas con capacidades diferentes. En esta organización no tenemos ese tipo de programas o personas con este perfil especializadas en esta temática. La estructura al mismo tiempo es pequeña”.</i></p> <p>Y hasta por tabúes de contratar a una persona con discapacidad : <i>“No lo realizábamos por miedos y tabúes, pero hemos madurado corporativamente por eso comenzaremos con el proceso ahora en agosto”.</i></p>
<p>Razones por las cuales integrar trabajadores con discapacidad.</p>	<p>La mayoría de las organizaciones entrevistadas acuerdan que las razones son de ayuda a estas personas: <i>“Lo positivo de integrar personas con discapacidad es la ayuda que les damos a ellos, más que nada en sentido psicológico, emocional y actitudinal. Creo que todos tenemos el derecho a trabajar, cualquier sea la tarea que realicemos. Y cuando digo todos hablo de TODAS las personas por igual”.</i></p> <p>Como así también a la sociedad y a la organización para crecer, definiéndolo con el término de RSE : <i>“Considero, es una actividad que cumple con un rol de responsabilidad social empresaria bastante interesante para llevar adelante. Si se realiza con compromiso y responsabilidad puede brindar muchas satisfacciones en la organización ya que permite aprender e interactuar con personalidades diferentes y especiales. Sería un gran orgullo además como organización llevar a cabo programas de este tipo”.</i></p>

**Ventajas y
desventajas
de contar en
los equipos de
trabajo con
personas con
discapacidad**

Han sido diversas las ventajas y desventajas mencionadas por las empresas pero se puede observar ciertos puntos en común en general. Ventajas:

“apertura del grupo, aprendizaje y la inclusión”.

“Importante aporte a la sociedad como empresa, aprendizajes, valoraciones diferentes, interacciones de diferentes tipos, satisfacción como organización, cultura empresarial más consolidada”.

“Más que en un equipo lo puedo imaginar en la sociedad la ventaja es poder generar un pensamiento de inclusión social, de igualdad”.

Desventajas:

“Se requiere de mayor inversión en tiempo, costo, personal y actividades para llevar adelante un programa de este tipo con la responsabilidad y el compromiso que se requiere”.

“se necesitaría crear un depto. Especifico o capacitar al equipo para estar preparado para recibirlo y no generar ningún tipo de discriminación tanto positiva como negativa y eso lleva un costo de tiempo y precio”.

“Las desventajas o los problemas que trae es crear un equipo compatible con personas que no tengan problemas ni discriminen por trabajar en equipo con alguien con discapacidad”.

**Reflexión sobre la
toma de conciencia
de las empresas
sobre la inclusión
social a través del
fomento de trabajo
de personas con
discapacidad**

Se obtuvieron muchas reflexiones, pero en general se destacaba la igualdad, la rentabilidad, el trabajo en conjunto para la preparación de un ingreso de una persona con discapacidad, el desafío en materia de RRHH y la anulación de miedos y tabúes:

“Es importante que pueda trabajarse para lograr la igualdad de todas las personas, pero insisto en que debe ser un trabajo en conjunto”.

“Es una temática que ya se debe implementar en algunas organizaciones, ya que las empresas al igual que las instituciones educativas cumplen un rol fundamental en la inclusión de personas con capacidad diferentes, fomentando e incentivando la integración social y laboral de las mismas, dejando de lado la discriminación y prejuicios que suelen padecer las sociedades. Sin embargo, creo que se debe tratar con mucho cuidado estos programas y que al mismo tiempo debe intervenir el estado de alguna manera para poder fomentar la aplicación de estas actividades que son tan importantes para la sociedad hoy en día. Con el apoyo del gobierno o de orga-

nizaciones no gubernamentales quizás se puede ampliar el número de empresas que decidan implementar programas así”.

“Hay que hablar de la madurez corporativa para poder afrontar algo desconocido y poco visto. Hay que fomentar con el ejemplo para que las organizaciones pierdan el miedo a lo incierto, sabiendo que puede funcionar”.

“Es un gran desafío para los profesionales de RRHH empezar a ver a las personas y no ver si tienen o no una condición diferente. Ver potenciales y desarrollarlos en todos sus aspectos y en base a eso colaborar con los objetivos organizacionales”.

Nivel de protagonismo o posición que las empresas tienen o deberían tener frente a estas circunstancias

Se rescata la consideración de que las empresas tienen que tener un nivel protagónico por su importante rol social, por lo cual deberían tomar más en consideración esta problemática actual.

“Son un eslabón muy importante, son quienes tienen la posibilidad de incluir e integrar a las personas con discapacidad fomentando y aumentando su desarrollo”.

“Las empresas deberían ser protagónicas ya que son el motor de nuestro país y lo que más genera puesto de trabajo sobre todo las pymes y no solo pensar en grandes empresas con responsabilidad social sino también pensar en pequeñas y medianas empresas para poder insertar a estas personas y ayudarlas en conjunto para generar equidad y satisfacción”.

“Al ser una empresa sos protagonista de la sociedad por ende somos todos responsables a la hora de ayudar, por lo que deberían ser los principales protagonistas en esta situación. No considero que sean protagonistas actualmente por lo que planteo como un ideal a futuro lo que especifique antes”.

“Es tan importante como lo es la persona. A las empresas las hacemos las personas y nuestro rol es la puerta de ingreso. Somos el puente con el personal y la gerencia o el directorio creo en el cambio para derribar tabúes, y en esta evolución Hay que creer en el cambio para poder actuar”.

4.2 Análisis e interpretación de resultados

Percepción y conceptualización de la integración de personas con discapacidad en las organizaciones.

Los responsables de las organizaciones que fueron consultados si bien son conscientes de la importancia que se le atribuye a la integración de personas con discapacidad manifiestan que en las organizaciones donde trabajan, no hay una estructura acorde y preparada para realizar el proceso de integración y luego la viabilidad para el desempeño de dichas personas.

“Para realizar estas actividades se requiere un programa bien organizado y cuidado, llevado adelante por personas capacitadas para encarar este tipo de selecciones, y con el debido acompañamiento y contención que deben tener luego estas personas con capacidades diferentes. En esta organización no tenemos ese tipo de programas o personas con este perfil especializadas en esta temática. La estructura al mismo tiempo es pequeña” (Entrevista: Entrevistado 1).

Se hace presente, en una calidad descriptiva una autocrítica por parte de dichos responsables quienes reconocen no contar con la especialización y preparación necesaria para abordar un trabajo totalmente especial y que demanda un nivel de profesionalismo que en la ciudad de Córdoba no se puede advertir.

Se puede decir que desde la predisposición, las empresas tienen total intención de gestionar espacios inclusivos, pero que no les alcanza su infraestructura para estar a la altura de las necesidades y requerimientos. Y no solo de infraestructura edilicia técnica u operativa sino también políticamente los tiempos y actividades no demuestran la intención que antes se mencionaba. Las organizaciones se encuentran focalizadas en el trabajo cotidiano definiéndose como un actor que únicamente piensa en el beneficio propio sin advertir su rol como actor socialmente responsable dentro de la comunidad. Es decir se apuesta al propósito comercial económico en detrimento de un desarrollo institucional que las humanice y las vuelva parte de la sociedad.

“Generalmente sobre esas cuestiones no se trabaja demasiado ya que el reclutamiento que se hace es mayormente de operarios y en general se buscan perfiles parecidos en la mayoría de los casos, no hay perfiles que difieran mucho entre sí” (Entrevista: Entrevistado 1)

Perciben que no tienen la responsabilidad concreta de hacerse cargo de crear dichos espacios, sino más bien le atribuyen el cumplimiento de estos propósitos al sector público; expresan que en la ciudad de Córdoba no se encuentran preparados y con la madurez necesaria para hacerse cargo y desenvolverse gestionando, tanto la arista comercial como la institucional y la comunitaria de una empresa

Es muy importante considerar a estas personas ya que no en todos lados son recibidas y su inserción social debería ser una aceptación ya desde la sociedad y el gobierno debería fomentar una ayuda en conjunto para poder insertarlas en el mercado laboral. (Entrevista: Entrevistado 7)

Se aprecia una mirada, por momentos oportunista, en algunas de las manifestaciones, aludiendo a que gestionar la integración de personas con discapacidad es una alternativa para sumar al concepto de responsabilidad social empresarial, lo que

permite entender que no hay una intención genuina desde el entendimiento del aporte social que se le da a los individuos y a la sociedad misma. Las organizaciones, actualmente en la ciudad de Córdoba, demuestran una inmadurez en su capacidad de decisión, en su aptitud de desarrollar una toma de posición que les permita ir construyendo no solo desde su faceta comercial/ económica, sino también desde una base humanitaria, comprendiendo la visión de integración a la que deberían adaptarse.

“Se integraría una persona con discapacidad porque se vería bien en marketing, con RSE, además de formar parte de la comunidad, ellos también merecen entrar en el mercado”. (Entrevista: Entrevistado 2)

Importancia de las organizaciones atribuida al reclutamiento y selección de colaboradores con discapacidad

En este punto se debe preguntar de qué manera se pueden medir e interpretar el nivel de importancia que las organizaciones le otorgan a esta actividad en particular; aquí se presenta el análisis a partir de tres dimensiones: el interés, el involucramiento, y las actividades desarrolladas específicamente para tales casos.

Respecto al interés se puede decir que en base a lo expresado por los responsables entrevistados se da de una manera importante, como si realmente tuviesen la intención, es una metodología declaratoria sobre lo que significa y les incumbe realizar y articular en dichas circunstancias, pero que no supera la instancia de intención o interés, más allá de una enunciación o posicionamiento a través de una manifestación. Son conscientes del tratamiento que deben recibir estos colaboradores, al igual que su diferenciación y distinción en la delegación de tareas y funciones dentro de una entidad, pero siempre desde una perspectiva de lo que se debería hacer; ellos mismos se definen como un público ajeno a la situación

“Creo que no se hace por una cuestión en general no porque seamos una empresa cerrada. Creemos que la gente con discapacidad puede trabajar normalmente si claro, en muchos casos, con un tipo de trabajo distinto. Pero en general en Córdoba no veo que se dé mucho, creo que más que nada se da en algunas entidades del sector público”. (Entrevista: entrevistado 5)

Otro aspecto al que puede ser definido en relación al interés es la indiferencia disimulada que manifiestan, y la idea de des responsabilizarse transfiriendo su rol social exclusivamente a organizaciones del sector público o del tercer sector, como si ellas mismas tuviesen la obligación de hacerse cargo de estas personas. Es de esta forma que surge el interrogante sobre ¿Quiénes son los actores sociales que se encuentran cualificados para fomentar la integración y los modelos de trabajo en este sistema social?

Particularmente desde esta perspectiva de investigación del presente trabajo final de graduación se considera a las organizaciones constituyentes de la muestra de estudio, como una de dichos actores por lo que la crítica se profundiza y se reflexiona fuertemente en relación a su rol en la teoría y materialización. Por ende no puede obviarse el concepto de indiferencia advertido en las manifestaciones de los representantes en dichas organizaciones.

Sumado a esto también se puede des agregar de las manifestaciones la percepción

del miedo, inseguridades y dudas a la hora de tomar la decisión de incorporar una persona con discapacidad a las organizaciones, entre estos factores que fomentan la inestabilidad de gestión hacia dichos trabajadores, se encuentran el miedo a no estar a la altura de determinadas circunstancias como por ejemplo la generación de conflictos internos devenidos a partir de no poder manejar algún individuo con discapacidad; entre estos se pudo apreciar la creencia de terminar en conflictos legales, de convivencia interna o grupal, retrasos productivos y discriminación tanto positiva como negativa ya que se piensa que se las des responsabiliza a las personas de sus funciones, es decir al fin y al cabo no les es fructífero contratar a alguien que puede excusarse debido al contexto construido o generado por sus compañeros de trabajo.

“En esta oportunidad me toca estar al frente de la dirección de algunas áreas en la organización pero en otro momento tuve la experiencia de compartir un espacio de trabajo, en una empresa más chica con una persona con discapacidad y lo que su presencia generaba era una manera demasiado especial de ser tratada lo que terminaba dando por resultado una incomodidad en sus compañeros y sobre todo a la hora de implementar las tareas, y es eso uno de los elementos que influye a la hora de pensar en cómo se tratarían casos como este dentro de la empresa” (Entrevista: entrevistado 12)

Si bien se muestran desde un perfil de apertura, es solo un aspecto superficial en su manifestación, ya que a medida que se profundiza el intercambio y el análisis de las ideas, reconocen que la gestión de temática les significa a una empresa invertir mayores esfuerzos en el más amplio sentido del concepto; a lo que se refiere más específicamente es a la inversión de esfuerzo económico, recursos materiales, técnicos y humanos al servicio de un programa de dichas características.

“Es Importante el aporte a la sociedad como empresa, te genera aprendizajes, valoraciones e interacciones de diferentes tipos y hace a una cultura empresarial más consolidada; pero se requiere de mayor inversión en tiempo, costo, personal y actividades para llevar adelante un programa de este tipo con la responsabilidad y el compromiso que se requiere”. (Entrevista: entrevistado 5).

De esta manera es preciso interpretar que las organizaciones terminan generando la creencia de entender el trabajo de inclusión e integración de discapacitados como una problemática y no como la oportunidad para transformarse en un agente de cambio no solo económico y productivo sino también social, lo que guía su actitud y comportamiento en la actualidad del contexto empresarial de la ciudad de Córdoba.

Desarrollo de la práctica, reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad en las empresas de la ciudad de Córdoba

De lo analizado hasta este punto, se puede decir que existe una conciencia y un real conocimiento del trabajo de personas con discapacidad en las empresas, pero todavía, no se han expresado en relación a las acciones concretas que se desarrollan en cada una de estas organizaciones. Acorde a lo que los entrevistados comentan, se advierten en sus plantillas de empleados, colaboradores con algún tipo de discapacidad, lo que las convierte en organizaciones que de alguna forma sí experimentan el sentido de la integración, pero no se las puede conceptualizar siguiendo las propias

expresiones de los representantes, ya que dicen tener formados sus equipos de trabajo con personas con discapacidad pero no materializan su intención, su actividad en una política formal, y en una metodología de trabajo para personas con discapacidad. Es la inercia o el sentido de las circunstancias que las impulsa casi de causalidad a integrar trabajadores con dichas características.

“Acá no te voy a decir que tenemos gran cantidad de personas con discapacidad que nos colaboran, pero sí año a año vamos incorporando trabajadores ya sea porque es el sobrino de algún empleado que tiene antigüedad en la empresa, o para hacer el favor a algún colaborador o jefe que trabaje en la compañía”. (Entrevista: entrevistado 12)

A partir del análisis puntual de este tipo de manifestaciones, donde se puntualiza el enunciado de realizar un favor o gestionar un espacio para trabajar colaborando indirectamente en facilitarles la vida a personas que están ligadas a la organización, evidencia esta intención maquillada, y prácticamente sustentada en una acción no genuina, sino más bien forzada, lo que vincula estrechamente a estas intervenciones con el concepto de la cultura del asistencialismo, donde se está acostumbrado a que se asista a aquella persona que no posee las capacidades para poder desempeñarse por sí misma, y lo que están fomentando las organizaciones con esta clase de ayuda, por favores o asistencias indirectas, es la idea de esperar que la generación del valor sea exclusivamente de las personas, o entidades que tienen un contexto favorable para poder hacerlo, discriminando de esta manera, o encerrando a la persona discapacitada o a la persona que necesita asistencia en una realidad sin incentivos y sentenciándola a un estatus quo, o zona de confort en su propia vida.

De esta manera se puede decir que las organizaciones generan la perspectiva que tener una discapacidad, es ser alguien que debe ser asistido, y no formado, o incentivado a aprender a manejar sus propias limitaciones y potenciar sus virtudes.

A esta reflexión se le puede sumar que el concepto de asistencialismo en la Argentina se encuentra tergiversado ya que se entiende por asistir el no potenciar, y no fomentar las capacidades que se tienen, generando la conformidad y profundizando en las diversas tipologías de discapacidades.

“... La Argentina está concentrada, desde hace décadas, en políticas sociales de base asistencialista, con el enfoque de mejorar las condiciones de vida y no las capacidades de las personas. Y ése es el camino equivocado si se busca la erradicación de la pobreza y una mayor equidad social...”. (Stefano Zamagni en Diario La Nación, sección “economía” 18/08/2010).

Al mismo tiempo se puede complementar lo interpretado, con lo analizado en variables anteriores de este trabajo, donde se referencia a que el estado tenía la mayor responsabilidad de hacerse cargo de esta realidad social, y claramente tiene su origen también en esta idea del asistencialismo, ya que se encuentra ligado a la gestión de la política de los gobiernos, a percibir que son las entidades gubernamentales las que deben asistir porque han fomentado dicha cultura del auxilio desmedido. Detrás de esta filosofía, son las empresas quienes se escudan aprovechándose, de una manera intencional en algunos casos y en otras sin darse cuenta, sin ser conscientes de su verdadero rol como facilitadora social.

Otro factor que permite estudiar y detectar la importancia que las pequeñas y medianas empresas en Córdoba le atribuyen a reclutar e integrar trabajadores con

discapacidad, se basa en analizar la creencia que tienen dichas empresas, sobre el tipo de trabajo que una persona con discapacidad puede realizar dentro de su estructura, y lo que aquí se pudo advertir concretamente es que los responsables a los que se entrevistó describían la posibilidad que dichos colaboradores tienen una facilidad o pueden aportar desarrollando tareas de taller. Y de esta manera se aprecia la creencia de las empresas en pensar que están aportándole a la persona con discapacidad, a la familia y a la sociedad sin advertir las consecuencias que estas decisiones traen para la propia persona como, por ejemplo la estigmatización del perfil del trabajador con discapacidad, profundizando de esta manera aún más la problemática de contención e integración.

Claramente esto se debe a la falta de formación, investigación y desarrollo de las Pymes cordobesas en materia de gestión de personal con discapacidad; más allá que las empresas expresen ser conscientes y de darle la importancia necesaria, argumentando que las personas con discapacidad, sí son tenidos en cuenta, solo es a través de una declaración de intenciones, donde su posición se desnuda, cuando le atribuyen la principal responsabilidad a otros actores de la sociedad, como por ejemplo, y como ya se mencionó el estado mismo. En segundo lugar se puede decir que las organizaciones se insertan en una lógica de enjuiciamiento y formación de prejuicios, fomentando la incertidumbre, el miedo y la creencia que estas personas les significan una problemática laboral, legal y de producción, y que por ende solo puede trabajar de manera especial.

Consideraciones preliminares en el trabajo de campo.

Inacción e indiferencia

En resumen el aporte reflexivo de la investigación puede esquematizarse describiendo los aspectos claves desde donde se considera que se apoya la gestión de reclutamiento y selección de personas con discapacidad para encontrarse, según la perspectiva de este trabajo en una situación de inacción e indiferencia.

Justamente esos dos conceptos son los disparadores de otras dimensiones que sirven de base explicativa al fenómeno que se estudió.

Se evidencia una inacción por parte de las pymes a través de los siguientes indicadores: los entrevistados advirtieron trabajar sin una materialización de la supuesta iniciativa que poseen para abordar estos casos, por lo que es preciso definir la falta de formalización de reclutamiento y selección.

Aunque parezca superfluo, se identifica otro indicador que puede ser denominado como la inadecuada referencia y conceptualización de la temática, como así también una imprecisión en el vocabulario de los responsables para describirlas.

Así también el desconocimiento general: los responsables no conocen los programas a nivel nacional y provincial que los actores públicos y fundaciones implementan al respecto.

Otro factor donde se aprecia la inacción es en la idea de desresponsabilizarse y transferir el protagonismo a terceros, principalmente al estado.

¿Cuál es la causa de la inacción?

Del análisis realizado se puede dar respuesta al interrogante enumerando tres factores:

a) respecto a la creencia, **b)** la incertidumbre o temores y **c)** factores extrínsecos a las empresas.

a) Las empresas creen que incorporar personas con discapacidad a su plantilla de trabajo podría conllevar, en ciertos aspectos una pérdida productiva/ económica: idea formada a partir del pensamiento funcionalista que lo lleva a la conjetura de hacer cálculos entre el costo de oportunidad de generar estas incorporaciones; piensan que es demasiado cambio estructural para adaptar a los trabajadores, mayor inversión de recursos, y un esfuerzo organizacional en inversión técnica y tecnológica. Piensan que trabajar con personas con discapacidad implica implementar programas complejos con personal especializado en recursos humanos y mayor acompañamiento.

Otro indicador de la creencia, es que se perciben como empresas ajenas al tratamiento de la problemática. No son conscientes de su rol social como empresas que deben involucrarse al entramado social general de la comunidad.

En síntesis de acuerdo a sus creencias y precepciones las empresas conceptualizan la gestión del reclutamiento y selección de trabajadores con discapacidad como una problemática, y no como la generación de un valor para la empresa y su contexto.

b) Los temores que poseen las organizaciones se circunscriben a los siguientes enunciados: sienten que no están a la altura, de no ser capaces. Les genera incertidumbre la idea de contar con trabajadores que necesiten un trato especial, lo que podría llevarlos a conflictos individuales, entre equipos y legales. Es decir una situación conflictiva social interna.

c) Por último es importante decir que hay factores extrínsecos que influyen en la inacción de las empresas estudiadas, como por ejemplo la falta de formación de sus líderes. No hay desarrollo de investigaciones sobre este tema como aspectos de I+D en la empresa.

Además no se encuentran estructuralmente preparadas para afrontar el desarrollo formalizado y profesionalizado de esta actividad.

¿Cuáles son las consecuencias de la inacción?

Finalmente se infiere a partir de los desarrollados, y en complemento con las aseveraciones de los responsables de las empresas, que este no involucramiento lleva a las organizaciones a tomar una posición de indiferencia, generando la tendencia de conceptualizar a la problemática de la inserción laboral de personas con discapacidad como un aspecto que debería estar bajo la responsabilidad del estado, creyendo que es más una actividad perteneciente a un programa social público: es decir lo definen como un hecho de asistencialismo.

De esta forma refuerzan el status quo de la participación y protagonismo social en decadencia. No se genera valor, ni se potencia a los recursos humanos, cayendo en un círculo vicioso donde ningún actor asume la responsabilidad.

The background features a soft, light pink color with numerous out-of-focus white and light yellow circular bokeh lights scattered throughout. Overlaid on this are several thick, flowing, wavy lines in a darker shade of pink or light purple, creating a sense of movement and depth.

Capítulo 5:
CONCLUSIONES

El interés de desarrollar un análisis y reflexión respecto a la gestión del reclutamiento y selección de personas con discapacidad en las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Córdoba, se convirtió a lo largo del presente trabajo final de graduación, en un disparador, que en un primer momento no lograba materializarse conceptualmente ya que la situación de dicha gestión en la capital cordobesa no genera el contenido necesario para poder realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación, en la que dichas organizaciones se posicionan frente al fenómeno estudiado. Desde un comienzo las primeras respuestas de los casos entrevistados, arrojaron perspectivas de escasos en el tratamiento del tema, por lo que el desarrollo fue transformándose en un doble desafío, no solo por querer reflexionar en relación a una temática aguda e imprevisible, sino también desarrollar la habilidad para interpretar y conjeturar una realidad que se encuentra sesgada por una falta de autocrítica.

Esta línea de pensamiento crítico que adopta esta investigación, es el denominador común que dota de sentido la reflexión que se propuso realizar desde los momentos de diagramación y diseño del trabajo; resultaba fácil definir un contexto empresarial diciendo que no se llevan adelante prácticas formales de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, pero lo desafiante se circunscribía desde la idea de profundizar el análisis buscando conocer las razones por las cuales la existencia de dichos programas no se hacía presente.

En primera instancia, y respondiendo la primer objetivo planteado pudo apreciarse la inexistencia de políticas y programas destinados a reclutar, seleccionar e integrar personas con discapacidad. Si bien en algunas pymes manifestaron haber tenido experiencias respecto a la convivencia interna con estos trabajadores ninguna presentó una formalidad concreta respecto al tratamiento de la temática. Desde sus apreciaciones, los responsables de Recursos Humanos dijeron que dichas organizaciones tenían el interés de colaborar y ser parte de algún tipo de iniciativa, pero que no consideraban ser los responsables principales para llevar adelante gestiones de esas características. Además se apreció el aspecto relacionado a que en varios de los casos estudiados, el análisis y reflexión de cada uno de estos profesionales, consistía en poder advertir los beneficios de este proceso para con la organización. Es decir una perspectiva exclusivamente administrativa/ operativa, des responsabilizándose de su rol comunitario.

Luego del análisis y estudio de las manifestaciones de los responsables de las organizaciones se puede decir que las empresas se encuentran en un estadio de indiferencia y expectativas vanas, canalizadas hacia otros actores de la sociedad, y sin asumir el rol protagónico que deberían tomar, siendo conscientes de su responsabilidad como formadoras y facilitadoras del desarrollo social. Si bien se advierte un conocimiento y una conciencia por parte de la realidad de las personas con discapacidad, y sus necesidades de trabajo, no se puede describir a estas organizaciones como entidades con intenciones concretas de intervenir y colaborar al respecto. Es una realidad que puede definirse como la caracterización de un circuito vicioso en el cual la percepción y conceptualización de la responsabilidad de la integración e inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral, va tergiversándose y construyendo prejuicios que llevan a una conclusión poco prudente y aconsejable para el desarrollo y socialización de estos trabajadores.



De esta forma se demuestra el nuevo paradigma al que se enfrentan, y enfrentarán los profesionales de recursos humanos, de tomar la iniciativa para convertir a las empresas en actores conscientes de sus responsabilidades e intervenciones sociales. Los recursos humanos tienen todo un nuevo espacio donde poder desarrollar sus habilidades y aplicar sus conocimientos desde la metodología y el arte del trabajo. Está en manos de las nuevas generaciones de profesionales, el asumir dicha responsabilidad y abrir el camino a un nuevo modelo de trabajo empresarial y social. Por lo que es pertinente preguntarse: ¿Cómo deben actuar los profesionales de Recursos Humanos para sensibilizar y flexibilizar las filosofías y políticas de las organizaciones de la Ciudad de Córdoba? ¿Qué tipo de perfiles de profesionales deben desarrollarse para convencerlas? ¿Será necesario presionar a las empresas o intentar realizar un trabajo de formación y educación?

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

ALCOVER DE LA HERA C., PÉREZ TORRES, V. (2011) Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional .Universidad Rey Juan Carlos. España.

ALLES, M (2004) Elija al mejor: como entrevistar por competencias. 2da edición. Buenos Aires: Granica. Argentina.

BISQUERRA, R (1992). Orientación psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans. Barcelona: La Llar del Llibre. España.

BLANCO, J (2005). El Pràcticum en los Estudios Pedagógicos y la inserción laboral. Tesis doctoral Universidad de Barcelona. España.

CHIAVENATO, I. (2000). Administración de recursos humanos México: Mc Graw Hill.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006). Naciones Unidas: Nueva York y Ginebra.

Ley 22.431-Sistema de protección integral de las personas discapacitadas (1981). Buenos Aires, Argentina.

MONDY, R. (2010). Administración de recursos humanos México: Prentice Hall.

GOMEZ MONTERO, C (2003) Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad SAN JOSÉ: Editorial universidad estatal a distancia. Costa Rica

ORGEMER, G. (2002). Enciclopedia de los Recursos Humanos. Madrid: Artegraf. España.

PELAYO PEREZ, M (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Tepic, Nayarit, México.

PEREZ LOZAR J. (2009) Jornada sobre Empleo y Discapacidad. Acciones para un empleo cualificado. Universidad Carlos III de Madrid. España.

SAMPIERI, R. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

VIEYTES, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y -sociedad. Buenos Aires: de las ciencias.

WERTHER B. y DAVIS K. (1996) Administración de personal y Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill

Páginas web:

<http://empleo.cba.gov.ar/empleadores/>

<http://empleo.cba.gov.ar/discapacidad/>

<http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/el-estado-no-cumple-con-el-cupo-laboral-de-discapitados>

<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

<http://www.lanacion.com.ar/1295674-el-asistencialismo-social-produce-una-mayor-pobreza>

<http://www.empleos.amia.org.ar/actualidad-laboral/notas-y-noticias/el-sueldo-de-los-saltenos-entre-los-mas-bajos/>

<https://es.slideshare.net/MariellalsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300013&lang=pt

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

ANEXO



Diagrama de Gantt

Tareas/ Tiempo	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Diseño del instrumento																				
Ensayo de relevamiento																				
Rediseño del instrumento																				
Gestión de contactos para la muestra																				
Primer etapa de relevamiento																				
Segunda etapa de relevamiento																				
Presentación de resultados																				
Análisis e interpretación de datos																				
Conclusiones																				

Procesamiento de la información

Eje:

1- Perfil profesional del colaborador con discapacidad

Pauta: 1.1 definición del perfil del colaborador

Entrevistado 1: la definición del perfil se hace en función del puesto que debe cubrirse.

Entrevistado 2: los perfiles se definen según las necesidades de incorporación de la organización.

Entrevistado 3: acorde a la necesidades que tengamos

Entrevistado 4: según lo que requiera la organización

Entrevistado 5: los colaboradores tienen un perfil alegre, flexible. Buscamos gente joven, con ganas de crecer y con compromiso para trabajar.

Entrevistado 6: acorde a lo que las empresas nos pidan

Entrevistado 7: el perfil del colaborador debe ser de una persona que realmente aporta y contribuye al éxito organizacional.

Entrevistado 8: a través de las necesidades de nuestros clientes

Entrevistado 9: por descripción de puestos y de acuerdo de las necesidades y lo realizamos con el jefe de área o supervisor directo.

Entrevistado 10: mediante lo que nos pidan.

Entrevistado 11: a través de lo que se requiera.

Entrevistado 12: a través de la descripción de puestos y pedidos específicos de los

jefes

Entrevistado 13: en nuestra organización primamos el potencial de las personas, por lo cual buscamos eso al momento de definir el perfil de nuestros futuros colaboradores.

Entrevistado 14: Nos planteamos que es lo que necesita la empresa acorde a la necesidad en el puesto que tenemos.

Entrevistado 15: tenemos una descripción de puesto bastante completa que realizamos por una necesidad puntual que tuvimos en una búsqueda pasada y eso nos da un marco para poder buscar lo que necesitamos.

Eje:

1- Perfil profesional del colaborador con discapacidad

Pauta: 1.2 metodología de definición del perfil del trabajador (como define el perfil que necesita la organización? que se tiene en cuenta?)

Entrevistado 1: Generalmente sobre esas cuestiones no se trabaja demasiado ya que el reclutamiento que se hace es mayormente de operarios y en general se buscan perfiles parecidos en la mayoría de los casos, no hay perfiles que difieran mucho entre sí. La única diferencia que se tiene en cuenta es el sexo de la persona, ya que en determinados servicios las tareas son más acordes a hombres y en otras a mujeres, como por ejemplo el caso de los hospitales. Puede que también se tenga en cuenta si la persona se encuentra habilitada para conducir ya que es un requisito para el puesto que se encarga del manejo de mulas y camiones dentro del servicio.

Entrevistado 2: Las necesidades se detectan según lo que haya que hacer, cuando no hay alguien que lo sepa. Por ejemplo cuando necesitábamos salir a vender, y solo había un vendedor: se definió un puesto de vendedor, y uno de gerente comercial.

Entrevistado 3: Tenemos manual de puesto y de competencias definidas

Entrevistado 4: A la hora de definir el perfil de un colaborador, primero accedo a sus correspondientes descripciones de puestos, ya que es el documento que tiene información más completa y precisa respecto a las responsabilidades, actividades y requisitos que debe cumplir el candidato. Por otro lado, se trabaja con un documento que se denomina "Perfil del puesto" el cual se completa extrayendo información tanto de la descripción del puesto, como de la información que brinda la persona que supervisa dicho rol, comentando acerca de qué perfil prefiere para trabajar, cual es la misión del puesto, qué responsabilidades tiene, cuáles son aquellas competencias y actitudes comportamentales que debe tener la persona y cuáles son las relaciones internas y externas que presenta.

Entrevistado 5: Tenemos en cuenta la experiencia, los contactos que tenga en el rubro, su personalidad para trabajar en equipo y sobre todo la capacidad de adaptación a los cambios ya que es un rubro que cambia constantemente.

Entrevistado 6: se tiene en cuenta su experiencia, sus habilidades, varias cosas que dependerán de lo que nos pidan los clientes ya que somos una consultora.

Entrevistado 7: el perfil definido por la organización es de una persona proactiva, responsable y que contribuya a que la organización sea cada día mejor.

Entrevistado 8: Se tiene en cuenta la experiencia y el perfil que busca la empresa cliente.

Entrevistado 9: no hay nada específico.

Entrevistado 10: Hacemos un relevamiento del perfil, hablamos con el cliente, que busca, que debemos tener en cuenta, que tipo de experiencia y educación debe tener la persona que se va a contratar, actitud de la misma, etc.

Entrevistado 11: Lo conversamos con el área que tiene la necesidad y luego con los dueños.

Entrevistado 12: Se tiene en cuenta el puesto y las necesidades básicas del mismo.

Entrevistado 13: tenemos una descripción de puestos que nos ayuda ante la necesidad.

Entrevistado 14: relevamos necesidades, tenemos en cuenta el puesto y planteamos lo que se necesita para llevar a cabo la tarea.

Entrevistado 15: definimos habilidades, conocimientos y lo que requiera el puesto para las búsquedas.

Eje:

1- Perfil profesional del colaborador con discapacidad

Pauta: 1.3 descripción de la existencia de reclutamiento de colaboradores con discapacidad.

Entrevistado 1: no.

Entrevistado 2: no.

Entrevistado 3: no.

Entrevistado 4: no.

Entrevistado 5: no.

Entrevistado 6: no.

Entrevistado 7: no.

Entrevistado 8: no.

Entrevistado 9: sí.

Entrevistado 10: sí.

Entrevistado 11: sí.

Entrevistado 12: no.

Entrevistado 13: sí.

Entrevistado 14: sí.
Entrevistado 15: no.

Eje:

1- Perfil profesional del colaborador con discapacidad

Pauta: 1.4 antecedentes en la organización sobre integraciones de colaboradores con discapacidad-continuidad y discontinuidad del reclutamiento de personas con discapacidad.

Entrevistado 1: no.
Entrevistado 2: no.
Entrevistado 3: no.
Entrevistado 4: no.
Entrevistado 5: no.

Entrevistado 6: Tuvimos hace ya un tiempo una persona con discapacidad trabajando pero tuvimos problemas legales con la misma, por lo que se decidió no dar continuidad al proceso.

Entrevistado 7: no.
Entrevistado 8: no.

Entrevistado 9: se incorporó hace un año a una persona en el área de comunicación pero no hay continuidad en el proceso

Entrevistado 10: incorporamos a una persona el año pasado, mediante un reclutamiento en un Colegio de personas con discapacidad.

Entrevistado 11: no hemos tenido antecedentes esta es la primera vez que lo realizamos

Entrevistado 12: “en esta oportunidad me toca estar al frente de la dirección de algunas áreas en la organización pero en otro momento tuve la experiencia de compartir un espacio de trabajo, en una empresa más chica con una persona con discapacidad y lo que su presencia generaba era una manera demasiado especial de ser tratada lo que terminaba dando por resultado una incomodidad en sus compañeros y sobre todo a la hora de implementar las tareas, y es eso uno de los elementos que influye a la hora de pensar en cómo se tratarían casos como este dentro de la empresa’

Entrevistado 13: “Acá no te voy a decir que tenemos gran cantidad de personas con discapacidad que nos colaboran, pero sí año a año vamos incorporando trabajadores ya sea porque es el sobrino de algún empleado que tiene antigüedad en la empresa, o para hacer el favor a algún colaborador o jefe que trabaje en la compañía”.

Entrevistado 14: Realizamos nuestra primera experiencia hace poquito tiempo con la incorporación de tres colaboradores con discapacidad mental leve, esperamos poder tener continuidad en el proceso.

Entrevistado 15: no.

Eje:

1- Perfil profesional del colaborador con discapacidad

Pauta: 1.5 razones por las que no realizan reclutamiento a personas con discapacidad.

Entrevistado 1: por el tipo de trabajos que deben realizarse, no hay ninguna base de datos o programa que gestione esta integración y no se deja de tener en cuenta el aspecto económico, y para la empresa hacer un reclutamiento cuesta dinero y tiempo

Entrevistado 2: No tenemos los equipamientos necesarios y la verdad no estamos en condiciones para hacerles un acompañamiento minucioso

Entrevistado 3: Estamos por incorporar una persona con discapacidad, porque lo hemos puesto como objetivo, pero antes no lo realizábamos por una cuestión de organización.

Entrevistado 4: para realizar estas actividades se requiere un programa bien organizado y cuidado, llevados adelante por personas capacitadas para encarar este tipo de selecciones, y con el debido acompañamiento y contención que deben tener luego estas personas con capacidades diferentes. En esta organización no tenemos ese tipo de programas o personas con este perfil especializadas en esta temática. La estructura al mismo tiempo es pequeña.

Entrevistado 5: Creo que no se hace por una cuestión en general no porque seamos una empresa cerrada. Creemos que la gente con discapacidad puede trabajar normalmente si claro, en muchos casos, con un tipo de trabajo distinto. Pero en general en Córdoba no veo que se dé mucho, creo que más que nada se da en algunas entidades del sector público.

Entrevistado 6: En su momento intentamos comenzar a incorporar personas con discapacidad, lamentablemente como te comente, tuvimos problemas legales, por lo cual los directivos decidieron no seguir reclutando personas con discapacidad.

Entrevistado 7: no realizamos reclutamiento de personas con discapacidad porque la empresa es muy pequeña y no contamos con asesores y atención necesaria que tendría que tener una persona que trabajaría con capacidades diferentes.

Entrevistado 8: los cvs que recibimos son presentaciones espontaneas, y no hemos recibido cvs de personas con discapacidad

Entrevistado 9: no hay procedimientos específicos para este reclutamiento, pero no estamos cerrados a la posibilidad de seleccionar personas con discapacidad.

Entrevistado 10: no lo realizábamos porque en muchos casos el cliente no acepta

personas con algún tipo de discapacidad.

Entrevistado 11: somos una mediana empresa, por lo cual antes teníamos el foco en otras problemáticas.

Entrevistado 12: No lo realizábamos por miedos y tabúes, pero hemos madurado corporativamente por eso comenzaremos con el proceso ahora en agosto.

Entrevistado 13: si realizamos, quizás no de la manera formal que corresponde pero estamos comprometidos con la causa.

Entrevistado 14: la verdad que no sé por qué no se realizaba, yo entre a mi jefatura hace poco y me lo plantearon como objetivo, lo bueno de esto es que creo que la empresa ha logrado madurar.

Entrevistado 15: no lo realizamos porque nuestras instalaciones no están adecuadas para el normal desenvolvimiento de personas con discapacidad

Eje:

2-Proceso de integración del trabajador

Pauta: 2.1 Realización de la integración del trabajador.

- Entrevistado 1: no.
- Entrevistado 2: no.
- Entrevistado 3: no.
- Entrevistado 4: no.
- Entrevistado 5: no.
- Entrevistado 6: no.
- Entrevistado 7: no.
- Entrevistado 8: no.
- Entrevistado 9: sí.
- Entrevistado 10: sí.
- Entrevistado 11: sí.
- Entrevistado 12: no.
- Entrevistado 13: sí.
- Entrevistado 14: sí.
- Entrevistado 15: no.

Eje:

2-Proceso de integración del trabajador

Pauta: 2.2 Razones por las cuales integrar trabajadores con discapacidad

Entrevistado 1: Creo que merecen un lugar en la organización tanto como el resto de las personas que se postulan, pero como menciono anteriormente, es necesario que se fomente y se trabaje en un proyecto para la inserción.

Entrevistado 2: Se integraría una persona con discapacidad porque se vería bien en marketing, con RSE, además de formar parte de la comunidad, ellos también merecen entrar en el mercado.

Entrevistado 3: la razón principal que me parece buena para integrar personas con discapacidad es que todos somos personas y nos merecemos que nos den las mismas oportunidades.

Entrevistado 4: Considero, es una actividad que cumple con un rol de responsabilidad social empresaria bastante interesante para llevar adelante. Si se realiza con compromiso y responsabilidad puede brindar muchas satisfacciones en la organización ya que permite aprender e interactuar con personalidades diferentes y especiales. Sería un gran orgullo además como organización llevar a cabo programas de este tipo.

Entrevistado 5: Lo positivo de integrar personas con discapacidad es la ayuda que les damos a ellos, más que nada en sentido psicológico, emocional y actitudinal. Creo que todos tenemos el derecho a trabajar, cualquier sea la tarea que realicemos. Y cuando digo todos hablo de TODAS las personas por igual.

Entrevistado 6: Porque me parece que es un compromiso, hay que ver más allá de nuestras narices y ver que hay personas que se encuentran marginadas del mercado laboral.

Entrevistado 7: Sería muy interesante integrar personas con discapacidad debido a la responsabilidad social que toda empresa debería tener.

Entrevistado 8: Para lograr una mejora equidad social, lograr concientizaciones, mayor participación, eliminar tabúes y prejuicios.

Entrevistado 9: Suma mucho al equipo de trabajo.

Entrevistado 10: Creo que estaría bueno integrar a personas con discapacidad ya que al igual que los demás seres humanos deben tener la posibilidad de trabajar y hacer lo que les gustan. Creo que esto no se da en su gran mayoría por el tipo de sociedad que tenemos.

Entrevistado 11: una de las razones por las que considero importante integrar personas con discapacidad es para poder aprender de lo diferente para que ya no es ajeno a uno y se lo internalice como normal.

Entrevistado 12: para solidarizarse con el otro que no tiene la facilidad que pueda tener una persona no discapacitada.

Entrevistado 13: para derribar miedos y afrontar el desconocimiento.

Entrevistado 14: porque nos hace crecer como personas y como empleados, cuando uno comienza a ver otra realidad flexibiliza muchas cosas.

Entrevistado 15: considero que hay varias razones para integrar a personas con discapacidad pero lamentablemente a nivel edilicio se nos hace difícil.

Eje:

2-Proceso de integración del trabajador

Pauta: 2.3 Ventajas y desventajas de contar en los equipos de trabajo con personas con discapacidad

Entrevistado 1: Como ventaja obviamente se puede rescatar la posibilidad que se les brinda a las personas con discapacidad que en general a la hora de integrar el ámbito laboral se encuentran con muchas barreras y puertas cerradas. También como equipo creo que puede ayudar a humanizar a los colaboradores de la empresa. Obviamente incluir a una persona con otras capacidades requiere tiempo, capacitación y adaptación de algunos puestos para la posible realización, pero creo que es algo posible.

Entrevistado 2: Ventajas: apertura del grupo, aprendizaje y la inclusión
Desventajas: se necesitaría crear un depto. Especifico o capacitar al equipo para estar preparado para recibirlo y no generar ningún tipo de discriminación tanto positiva como negativa y eso lleva un costo de tiempo y precio.

Entrevistado 3:

Entrevistado 4: Ventajas: Importante aporte a la sociedad como empresa, aprendizajes, valoraciones diferentes, interacciones de diferentes tipos, satisfacción como organización, cultura empresarial más consolidada.

Desventajas: Se requiere de mayor inversión en tiempo, costo, personal y actividades para llevar adelante un programa de este tipo con la responsabilidad y el compromiso que se requiere.

Entrevistado 5: Más que en un equipo lo puedo imaginar en la sociedad la ventaja es poder generar un pensamiento de inclusión social, de igualdad. Las desventajas o los problemas que trae es crear un equipo compatible con personas que no tengan problemas ni discriminen por trabajar en equipo con alguien con discapacidad

Entrevistado 6: como ventaja, te ayuda a crecer como grupo y persona, en nuestro caso vemos como desventaja el no haber estados preparados para futuros inconvenientes legales.

Entrevistado 7: No lo considero una ventaja o desventaja lo considero como una ayuda hacia personas que no tienen la integración necesaria en la sociedad y al mismo tiempo hacer ver que todos somos capaces de hacer igual tarea en iguales condiciones.

Entrevistado 8: ventajas: Para lograr una mejora equidad social, lograr concientizaciones, mayor participación, eliminar tabúes y prejuicios desventajas: la rentabilidad y los tiempos que no se pueden minimizar

Entrevistado 9: ventajas: Saber que se puede, disminución de algunas capacidades se pueden potenciar otras. Desventajas: los tabúes el desconocimiento, la mirada del otro y la misma mirada de la persona con discapacidad, la victimización pero es muy relativo.

Entrevistado 10: Ventajas: poder integrar a estar personas que necesitan poder trabajar como cualquier otra. Desventajas: contar con acompañantes, discriminación de los propios compañeros o clientes.

Entrevistado 11: como ventaja la igualdad, como desventaja, que en realidad no la veo como eso pero sí creo que es un impedimento importante es afrontar lo desconocido y animarse a trabajar sobre ello.

Entrevistado 12: las ventajas es la apertura de las mentes, la unificación de valores y una desventaja es la cuestión legal para mantener estas personas.

Entrevistado 13: la ventaja principal según mi punto de vista es la humanización de todos los que trabajan acá. Desventaja puede ser el poco apoyo que el gobierno brinda para que se fomente esta práctica.

Entrevistado 14: las ventajas son la sensibilización del grupo humano que trabaje con esos colaboradores que pueden aprender y transmitir aprendizaje. Como desventaja veo la modificación de las instalaciones y el gasto que esto genera.

Entrevistado 15: las ventajas son que fomentan el compañerismo y la solidaridad como desventaja veo la imposibilidad de modificar las instalaciones para un bienestar del colaborador.

Eje:

2-Proceso de integración del trabajador

Pauta: 2.4 tipos de beneficios generados a partir de la integración de personas con discapacidad (económico, social)

Entrevistado 1: Como beneficios puedo rescatar la parte humana. Económica podría decirse si desde el lado del gobierno hubiera por ejemplo algún programa o proyecto que motivara la integración o inclusión de los trabajadores.

Entrevistado 2: Tipos de beneficios: Beneficios económicos seguro, por algún plan del gobierno, o por reducción de impuestos por incluirlos en RSE de la empresa. Sociales, porque se incluiría una persona que está inmersa en la sociedad, y que merece un lugar en ella.

Entrevistado 3:

Entrevistado 4: es un beneficio social como imagen de la empresa muy importante, ya que no es una práctica común que se lleve a cabo por muchas organizaciones en la provincia de Córdoba. Creo que es una de las actividades de RSE para importantes

e interesantes que se pueden llevar a cabo.

Entrevistado 5: el beneficio más importante es en lo emocional, en lo social. Que ellos puedan relacionarse en otro ámbito y con personas fuera de su círculo íntimo y además que no caigan en sentirse inútiles o que no hacen anda si no que crean que somos iguales que todos podemos HACER sin importar justamente lo que hagamos.

Entrevistado 6: Los tipos de beneficios son impositivos, sociales.

Entrevistado 7: no sé si generaría un beneficio económico o social lo que si generaría sería una motivación y un sentido de bienestar para la organización por tener trabajando a personas con capacidades diferentes.

Entrevistado 8:

Entrevistado 9: Beneficios para la empresa es que ayude a la imagen de la empresa

Entrevistado 10: Hace a la integridad, el trabajo en equipo, el esfuerzo

Entrevistado 11: Deberían ser los mismos que al contratar a personas que no tienen discapacidad.

Entrevistado 12: los que mencione anteriormente.

Entrevistado 13: la conexión entre los empleados, cuando uno ve que otro puede conseguir cosas aun con dificultad genera esperanza y que no hay impedimento alguno cuando uno quiere algo.

Entrevistado 14: social, sin duda.

Entrevistado 15:

Eje:

2-Proceso de integración del trabajador

Pauta: 2.5 Integración y Responsabilidad social de la empresa

Entrevistado 1: No, que yo sepa nunca se realizó ningún tipo de programa orientado a la inclusión. Sabiendo cuales son las políticas de la organización, no sé si los llevarían a cabo gestionados desde el interior de la compañía, a lo mejor si estuvieran impulsados por algún programa externo sí.

Entrevistado 2: No, no tenemos esa clase de programas

Entrevistado 3: No hemos tenido un programa de estas características pero como mencione anteriormente creo que es una de las actividades de RSE para importantes e interesantes que se pueden llevar a cabo y con gran impacto positivo tanto en la sociedad como en la empresa en sí. Es una actividad que puede integrar mucho más a colaboradores que formen parte de la organización, ya que este tipo de per-

sonas con capacidad diferentes lograr generar sentimientos de unión y solidaridad entre la gente

Entrevistado 4: En cuento a la RSE tengo una visión bastante crítica al respecto. Si creo que es algo bueno porque se inclina justamente a ayudar a la sociedad, integrar personas con discapacidad, colaborar con personas carenciadas, cuidar el medio ambiente, etc. Pero lo critico que veo es que actualmente pude notar que muchas empresas lo hacen por decir "yo ayudo a.." que por hacerlo realmente. Quieren aparentar que su empresa realiza acciones de RSE o incluye a personas con discapacidad pero solo para que sea bien visto en el mercado o en la sociedad no porque ellos generen un conocimiento y una conciencia de lo que hacen en sus empleados

Entrevistado 5: Estamos trabajando para la próxima incorporación de estas personas

Entrevistado 6: Esos tópicos generalmente desde mi punto de vista lo tendrían las empresas con grandes cantidades de empleados y con programas de responsabilidad social que ayudan a este tipo de personas. Pienso que es muy importante incluir a estas personas siempre y cuando se haga por el sentido de querer hacerlo y no por querer quedar bien o tratar de aumentar la imagen de la empresa. Todavía no tenemos en nuestra organización un programa de integración de personas con capacidades diferentes.

Entrevistado 7: No existe la RSE, porque lo veo como una acción de marketing y no como una responsabilidad real de las empresas y la integración social está visto de esa misma forma.

Entrevistado 8: Me parece que son temas importantes, se está trabajando sobre eso pero en particular en la integración se tiene que trabajar más ya que existen muchos tabúes. RSE: No conozco mucho en profundidad pero debería ser un tema importante en la agenda para comenzar a romper mitos y barreras siendo buenas iniciativas

Entrevistado 9: Pienso que estaría bueno hacer estas cuestiones en cualquier tipo de empresa pero muchas veces no se puede lograr porque no cuentan con el tiempo y el capital necesario. Nunca tuvimos un programa donde integren personas con discapacidad formal aunque hayamos incorporado una persona.

Entrevistado 10: aunque no lleve el nombre de RSE debemos comenzar a generar compromiso con la sociedad, y que mejor con esta causa.

Entrevistado 11: es un tema complicado porque no todas las empresas pueden tener espalda para llevar a cabo estos programas, más por la situación que se vive pero creo que de a poco y con pequeñas acciones se puede aportar mucho desde el sector privado.

Entrevistado 12: la RSE como está planteada me parece que es una cuestión más marketinera, podes trabajar mucho desde la ayuda y el compromiso sin tener que demostrar lo que haces por la gente.

Entrevistado 13: un tema importantísimo y poco tratado en las empresas como la

nuestra que es chica, por eso comenzamos a interesarnos en muchos aspectos y uno fue este.

Entrevistado 14: queremos darle un marco a la rse, por eso estamos incluyendo varias acciones como la de la incorporación de personas con discapacidad

Entrevistado 15: a pesar de no realizar integración de personas con discapacidad y que la empresa no vea las acciones benéficas que hacemos como RSE, podríamos decir que si están presentes porque ayudamos a dos fundaciones por ejemplo.

Eje:

3- Importancia de la atención de las empresas a personas con discapacidad

Pauta: 3.1 consideración de la inclusión laboral de personas con discapacidad y su inserción social

Entrevistado 1: Creo que es muy importante, al fin y al cabo todos tenemos más capacidades para algunas cosas y menos para otras, y se trata de poder integrar y complementar a todos los miembros de un equipo de manera tal que puedan potenciarse las mejores aptitudes.

Entrevistado 2: No considero la inclusión laboral en todas las empresas. Ya que las necesidades de las empresas son muy diferentes.

Entrevistado 3: como ideal podría decirte muchas cosas positivas pero nuestra realidad no nos permitía incluirlos, ahora estamos muy contentos de poder hacer que el ingreso sea un hecho prontamente.

Entrevistado 4: Es importante a tener en cuenta siempre y cuando se disponga del tiempo y los recursos necesarios para una planificación correcta de este tipo de programas.

Entrevistado 5: es súper importante. Muchas personas son discapacitadas pero por tener problemas mínimos como por ejemplo no poder caminar bien, otras tienen problemas más complejos pero todos ellos pueden trabajar. Algunos con trabajos más complejos, otros con tareas más fáciles o monótonas pero se pueden conseguir cosas para cada uno.

Entrevistado 6: y es importante porque hay una necesidad grande, pero en nuestro caso no tuvimos buena experiencia, por lo que la consideración es nula.

Entrevistado 7: es muy importante considerar a estas personas ya que no en todos lados son recibidas y su inserción social debería ser una aceptación ya desde la sociedad y en conjunto ayudar para poder insertarlas en el mercado laboral.

Entrevistado 8: No tenemos consideración con estas personas.

Entrevistado 9: la importancia es alta, aunque no sé cuántas empresas se animarían a derribar mitos y contratar a personas con discapacidad.

Entrevistado 10: Se tiene en consideración gracias al pedido de nuestro cliente

Entrevistado 11: Creo que no existe. Como bien decía la misma sociedad en donde vivimos está discriminando constantemente ya sea por su ideología política, aspecto físico, etc. las empresas no están preparadas ni quieren a personas con discapacidades.

Entrevistado 12: es un tema a considerar, pero muchas veces perdemos ese foco por las necesidades que surgen del día a día

Entrevistado 13:

Entrevistado 14: Al poder llegar a esta etapa de madurez empresarial creo que es fundamental considerar estas personas.

Entrevistado 15: parece absurdo que te de una opinión positiva aun no incluyendo personas con discapacidad dentro de la empresa, pero una cosa es mi opinión y otra la realidad organizacional. Como opinión el nivel de compromiso debería ser mas alto ya que fomentando la inclusión laboral generamos indirectamente la social, aunque lamentablemente la situación no ayuda a que se de este ideal planteado.

Eje:

3- Importancia de la atención de las empresas a personas con discapacidad

Pauta: 3.2 Conocimiento de programas de inclusión en empresas de personas con discapacidad

Entrevistado 1: No tengo mucho conocimiento, sé que aguas cordobesas o Libertad han trabajado con programas de inclusión, pero no tengo mucho conocimiento sobre eso.

Entrevistado 2: Mediante una fundación se toma a chicos con discapacidad y se los pone a realizar tareas sencillas como por ejemplo talleres de costura limpieza y bolsas a partir de ahí se crea un base de datos de personas con discapacidad a las que se les realizaron diferentes evaluaciones entonces desde las empresas comprometidas pueden acceder a esa base y filtrar las competencias que requieran para un puesto específico a cubrir.

Entrevistado 3: si conozco, aunque no se sobre el funcionamiento del mismo.

Entrevistado 4: No conozco programas de inclusión de este tipo y cómo se llevan a cabo.

Entrevistado 5: La verdad que no conozco programas propiamente dichos. Si sé que lo hacen en el sector público como es en rentas por ejemplo porque lo veo cuando voy a sus oficinas. Pero no tengo conocimientos de programas de inclusión.

Entrevistado 6: Si tengo conocimiento pero no en profundidad.

Entrevistado 7: desconozco programas de inserción laboral con personas con capacidades diferentes lo que si tengo entendido es una ley obligatoria regida en Brasil que cada 50 personas que tiene una empresa debe tener una persona con discapacidad.

Entrevistado 8: Desconozco estos tipos de programas

Entrevistado 9: Si he escuchado de bolsas de trabajo, Ongs como cilsa, he participado de charlas, sé que hay beneficios gubernamentales

Entrevistado 10: si, ya que nos hemos preparado para el ultimo pedido de nuestro cliente.

Entrevistado 11: Si tengo conocimiento, como el club de empresas comprometidas

Entrevistado 12: La verdad que no conozco programas formales, pero he visto personas con discapacidad trabajando en el supermercado Disco por ejemplo.

Entrevistado 13: Una de las pocas empresas que conozco que aplica constantemente esta inclusión es Mc Donald's. Desconozco de otras empresas que hagan lo mismo.

Entrevistado 14: Si, es más anteriormente trabajaba en una multinacional que tenía un programa de inclusión con un compromiso importante con la causa.

Entrevistado 15: No conozco programas de inclusión laboral.

Eje:

3- Importancia de la atención de las empresas a personas con discapacidad

Pauta: 3.3 Reflexión sobre la toma de conciencia de las empresas sobre la inclusión social a través del fomento de trabajo de personas con discapacidad

Entrevistado 1: Es importante que pueda trabajarse para lograr la igualdad de todas las personas, pero insisto en que debe ser un trabajo en conjunto.

Entrevistado 2: hay distintos tipos de discapacidades, pero hay personas que tienen mayor capacidad de aprendizaje continuo por más que tengan la discapacidad, por eso tienen la posibilidad de destacarse dentro de los impedimentos.

Entrevistado 3:

Entrevistado 4: Es una temática que ya se debe implementar en algunas organizaciones, ya que las empresas al igual que las instituciones educativas cumplen un rol fundamental en la inclusión de personas con capacidad diferentes, fomentando e incentivando la integración social y laboral de las mismas, dejando de lado la discriminación y prejuicios que suelen padecer las sociedades. Sin embargo, creo que se debe tratar con mucho cuidado estos programas y que al mismo tiempo debe intervenir el estado de alguna manera para poder fomentar la aplicación de estas actividades que son tan importantes para la sociedad hoy en día. Con el apoyo del gobierno o de organizaciones no gubernamentales quizás se puede ampliar el número de empresas que decidan implementar programas así

Entrevistado 5: En un mundo que se mueve por la ambición es muy difícil que las empresas tomen conciencia de este tema. Tal vez, incluir en un puesto a una persona discapacitada no será unos puestos estratégicos o puestos que aumenten la rentabilidad de la empresa. Pero si aumente otras cosas, la felicidad de la persona contratada, de sus familiares, la importancia de darle un lugar en la sociedad, la conciencia que le brindamos como empresa al resto de nuestra plantilla de personal cuando conozcan que si se puede trabajar de igual manera.

Entrevistado 6: Acorde a nuestra experiencia mi opinión puede ser muy extensa, pero consideramos que es una problemática que se considera en aumento porque esta mucha más expuesta que años anteriores.

Entrevistado 7: Podrían aportar mucho más las empresas desde su lugar para que la discapacidad no sea un impedimento.

Entrevistado 8: Es un gran desafío para los profesionales de RRHH empezar a ver a las personas y no ver si tienen o no una condición diferente. Ver potenciales y desarrollarlos en todos sus aspectos y en base a eso colaborar con los objetivos organizacionales.

Entrevistado 9: Lo dije anteriormente. Creo que como sociedad estamos discriminando constantemente por cualquier cuestión. Para poder lograr la inclusión es necesario hacer un cambio en los pensamientos de las personas y aceptar que somos todas iguales más allá de las diferencias que podemos tener. Todos debemos tener la posibilidad de trabajar y hacer lo que nos gusta

Entrevistado 10: Estamos evolucionando y la necesidad está cada vez más expuesta, veo un compromiso en ayudar y esto es el motor de muchos cambios, en este caso en el ámbito laboral.

Entrevistado 11: Las empresas deberían tomar conciencia de que todos somos iguales y capaces e insertarlos al trabajo también es una forma de insertarlos más en la sociedad y es lo que nos estaría haciendo falta en nuestro país donde a veces se ve la desigualdad a la vuelta de la esquina.

Entrevistado 12: Hay que derribar tabúes y mitos sobre esta cuestión y preparar la empresa para este lindo desafío para que esta situación ya no sea una novedad y se pueda dar con todo el mercado laboral.

Entrevistado 13: Es mucho el trabajo que hay que realizar para poder concientizar

Entrevistado 14: Hay que hablar de la madurez corporativa para poder afrontar algo desconocido y poco visto. Hay que fomentar con el ejemplo para que las organizaciones pierdan el miedo a lo incierto, sabiendo que puede funcionar.

Entrevistado 15: es un tema delicado de tratar, creo que no hay muchas empresas que tengan solides para poder afrontar una situación así, aunque el protagonismo tengo claro que debería ser más importante.

Eje:

3- Importancia de la atención de las empresas a personas con discapacidad

Pauta: 3.4 Nivel de protagonismo o posición que las empresas tienen o deberían tener frente a estas circunstancias

Entrevistado 1: Son un eslabón muy importante, son quienes tienen la posibilidad de incluir e integrar a las personas con discapacidad fomentando y aumentando su desarrollo.

Entrevistado 2: Hay pocas empresas que tienen... depende de la madurez corporativa

Entrevistado 3:

Entrevistado 4: Creo que debe formar parte de cualquier agenda empresaria y ser una de las actividades laborales de RSE que debe manejar la gerencia y tenerla en cuenta como cualquier otra estrategia organizacional.

Entrevistado 5: las empresas no tienen una posición creada ante la contratación de personas con discapacidad. Como dije anteriormente, piensan en demostrarle a la sociedad que hacen cosas buenas pero siempre y cuando esas cosas no traigan pérdidas para la empresa. Por eso ponen un simple mensaje en sus mails de cuidado del medio ambiente y nada más. Desde ese punto es el que opino que eso no es concientizar ni a los empleados y mucho menos a la sociedad. Creo que las empresas deberían darle lugar, en la medida de lo posible, a personas con discapacidad. Una mínima jornada que tengan, un mínimo sueldo que le brinden para ellos sería un cambio máximo en sus vidas por el solo hecho de sentirse útiles, de hacer cosas por ellos mismos, de ayudar con su casa, su economía, entre otras cuestiones.

Entrevistado 6: Las empresas tienen poco nivel de protagonismo, no veo que las instituciones gubernamentales fomenten la inclusión laboral. Es lamentable, pero no todo es negativo hay que rescatar que existe un porcentaje (mínimo pero lo hay) que si está involucrado con la causa.

Entrevistado 7: Las empresas deberían ser protagónicas ya que son el motor de nuestro país y lo que más genera puesto de trabajo sobre todo las pymes y no solo pensar en grandes empresas con responsabilidad social sino también pensar en pequeñas y medianas empresas para poder insertar a estas personas y ayudarlas en conjunto para generar equidad y satisfacción.

Entrevistado 8: Al ser una empresa sos protagonista de la sociedad por ende somos todos responsables a la hora de ayudar, por lo que deberían ser los principales protagonistas en esta situación. No considero que sean protagonistas actualmente por lo que planteo como un ideal a futuro lo que especifique antes.

Entrevistado 9: Es tan importante como lo es la persona. A las empresas las hacemos las personas y nuestro rol es la puerta de ingreso. Somos el puente con el personal y la gerencia o el directorio creo en el cambio para derribar tabúes, y en esta evolución

Hay que creer en el cambio para poder actuar

Entrevistado 10: Creo que es poco el protagonismo que tienen las empresas, no le dan mucha importancia y tampoco inculcan para que las personas con discapacidad puedan integrarse en cualquier tipo de empresa.

Entrevistado 11: nivel bajo de adhesión, acorde a la proporción de personas que necesitan insertarse en el mercado laboral.

Entrevistado 12: Es escasa la participación de las empresas. Espero que se puedan sumar muchas más al ver los cambios que esto genera.

Entrevistado 13: va a incrementarse la atención de las empresas según mi opinión, ya que el nivel de conciencia va aumentando.

Entrevistado 14: desde nuestra posición y con nuestro proyecto de seguir integrando personas queremos que más empresas se sumen a la iniciativa

Entrevistado 15: ya hablamos anteriormente de esto... pero por supuesto que considero que deberían las empresas posicionarse mejor en este aspecto, a veces la realidad termina difiriendo al momento de realizar acciones concretas.

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Escudero, María Laura
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	"Reclutamiento y selección de personas con discapacidad en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Córdoba"
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	mlaura.escudero@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda)</i>	Escudero, María Laura, Córdoba 2017
Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)</i>	Si
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	Todo



Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

LUGAR Y FECHA: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado.



María Laura Escudero
Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos