



**Disrupción Digital e Innovación Tecnológica,
El Camino Hacia la Inclusión Laboral de las
Personas con Discapacidad
En las Empresas B**



Sistema



Argentina



Sistema



Argentina



Solange Liliana Burnes

Legajo: VMBA01943

DNI: 28.381.248

Tesis de Posgrado

Maestría en Administración de Empresas

Universidad Empresarial Siglo 21

Director de Tesis: Mg Franco Colubriale

2024



Agradecimientos

Nuestro yo se define por nuestra relación con los otros, construimos nuestra percepción del mundo siempre interpelada por la mirada ajena. Tomamos consciencia de nosotros mismos y de nuestra realidad, generamos nuestra propia imagen siempre en relación con nuestro entorno.

Nuestra historia se va transformando, y en muchas ocasiones, nuestros recuerdos se van tejiendo a fuerza de relatos ajenos, de hechos que nos cuentan de cuando éramos niños y también de adultos, cuando alguna persona nos da otra perspectiva sobre un mismo suceso, y por lo tanto su recuerdo es distinto al nuestro.

Cuando la discapacidad toca a la puerta de tu vida las preguntas te invaden y la realidad se convierte en un torbellino que no hace más que embestirnos constantemente.

¿En qué persona se transformará mi hijo? ¿Podrá? ¿Podrá?...

Cuando ese entorno con el cual debe construir su yo es limitante, incapacitante, donde la discapacidad está en la sociedad que no se adapta a la diversidad. ¿Podrá?

Cuando nuestra identidad queda cuestionada, se hace muy difícil construir un yo para proyectar, un yo que no se base en nuestros desafíos sino en nuestras fortalezas.

Es normal sentirnos aturcidos cuando llega un diagnóstico, pero me propuse pensar diferente. A pesar de que el camino nos hace tambalear, aspiro a cambiar ese entorno, para que solo se escuche: Podrá, podrá, ¡podrá!

Quiero agradecer principalmente a dos personitas. A mi hijo que vino a cambiarnos la vida, donde el diagnóstico arribo mientras recorría mi camino por esta maestría. Y a mi hija, quién desde su empatía construye puentes y pelea por un mundo más inclusivo, donde no hay espacio que no llene con su luz.



No puedo dejar de lado a mi compañero de vida, quien me acompaño en todo el proceso, ocupándose de diversas actividades que debía delegar por concentrarme en llevar a cabo mi Proyecto de Investigación.

También agradecer especialmente a la Mg Carla Graso, quién desde un lugar muy humano me acompaño, me ayudó a ver el bosque tras el árbol. Pero sobre todo confío en mí.

Por su puesto a mi Director de Tesis Mg Franco Colubriale, quien aceptó el reto de dirigir esta tesis con la dificultad que implica ahondar en la temática.

A mi familia, amigos, a las Empresas B que colaboraron y a Federico Pai, un gran profesional que busca su oportunidad para desarrollar todo su potencial, que busca que seamos su puente, y demostrar que él también ¡puede!.

Resumen

En el presente proyecto se analizó sobre la vinculación de la disrupción digital y las nuevas tecnologías como facilitadoras de la inserción e inclusión laboral de las Personas con discapacidad en Empresas B.

A través de un enfoque sistémico, donde cada parte de la empresa es fundamental, se elaboró un modelo de análisis que consta de las siguientes variables asociadas al derecho al trabajo digno de las Personas con discapacidad: las barreras existentes y las tecnologías de apoyo para sortearlas, siempre desde la mirada y perspectiva de los referentes y líderes de las empresas B.

Así mismo, dentro de la variable Modelo de Negocio, se evaluaron como en su política de triple impacto, incluyen en su mirada social a las Personas con Discapacidad. Es decir, como miden su impacto sobre las personas y los valores que persiguen en relación a la inclusión, equidad y diversidad.

Finalmente, como influye el rol del Sector de Recursos Humanos de dichas organizaciones, el compromiso de sus colaboradores y directivos ante esta problemática, y el grado de aporte de cada uno desde su lugar.

Palabras Clave: Personas con Discapacidad - Disrupción Digital- Tecnología Inclusiva o de Apoyo -
Empresas B – Triple Impacto – Recursos Humanos - Colaboradores – Directivos - Barreras

Abstrac

In this project, the link between digital disruption and new technologies as facilitators of the labor insertion and inclusion of people with disabilities in B Companies has been analyzed.

Through a systematic focus, where each part of the company is relevant, a model of tests has been designed. It consists of the following variables associated/attached to the right of a decent job for people with disability: the existing boundaries and the helpful technologies for bypassing them, always from the point of view and perspective held by the referents and leaders of the companies B.

In addition, inside the variable Business Model, it has been evaluated their policy of triple impact, including its social view towards People with Disability. As they measure their impact on people and the values that they follow related to inclusion, equity and diversity.

Finally, it focus on the influence of the role of the Human Resources Sector in these organizations, commitment of their partners and managers towards this problem, and the level of contribution of each one from their place.

Keyword: People with Disability – Digital Disruption – Inclusive or Helpful technology – Companies B –

Triple Impact - Human Resources – Partners – Managers - Boundaries

Índice General

Disrupción Digital e Innovación Tecnológica, El Camino Hacia la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad En las Empresas B

Capítulo 1	11
Introducción.....	11
Problema de investigación.....	13
Justificación.....	15
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos.....	16
Capítulo 2 - Antecedentes	18
Capítulo 3 - Marco Teórico	23
<i>Discapacidad</i>	23
El concepto de discapacidad y su evolución en el Tiempo.....	23
Concepto de Persona con Discapacidad	26
Inclusión Social	26
Tipos de Discapacidad.....	28
Trabajo.....	32
<i>Nuevas Tecnologías y Disrupción Digital</i>	33
Disrupción Digital.....	34
Accesibilidad.....	35
Barreras de acceso.....	35
Tecnología de apoyo o inclusivas.....	37
<i>Empresas B</i>	39



Recursos Humanos en las Empresas B.....	40
Colaboradores.....	42
Evaluación de Impacto B.....	44
Capítulo 4. Diseño metodológico y tipo de investigación.....	47
Métodos o instrumentos para la recolección de la información.....	48
Análisis de datos.....	49
Capítulo 5. Análisis de Resultados del Trabajo de Campo.....	51
Eje de Análisis: Organización.....	52
Eje de Análisis: Modelo de Negocio.....	57
Eje de Análisis: Discapacidad.....	60
Eje de Análisis: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas.....	64
Análisis de Entrevistas a Empresas B.....	67
Análisis de Entrevista a Federico Pai.....	70
Capítulo 6. Conclusiones y Propuestas.....	74
Propuestas.....	78
Bibliografía.....	81
Bibliografía de Apéndices.....	180

Índice de Apéndices

Apéndice 1: Invitación a participar en encuesta.....	89
Apéndice 2: Consentimiento enviado a los referentes de empresas B para entrevista.....	91
Apéndice 3- Modelo de Encuesta.....	93
Apéndice 4- Resultados de la encuesta.....	106
Apéndice 5- Modelo Entrevista desestructurada a Federico Pai	143
Apéndice 6: Modelo Entrevista en Profundidad Empresas B.....	146

Apéndice 7: Modelos de Negocio de Triple Impacto de las Empresas Entrevistadas.....	148
Apéndice 8: Tecnología de Apoyo o Inclusiva.....	162
Apéndice 9: Ranking de las Herramientas Digitales más populares.....	176
Apéndice 10: Resultado de encuesta de valoración.....	178

Índice de Imágenes, Gráficos y Tablas

Imágenes:

Imagen 1: Objetivo general y específicos.....	17
Imagen 2: Recorrido histórico del concepto de discapacidad.....	26
Imagen 3: Exclusión, Segregación, Integración e Inclusión.....	27
Imagen 4: Tipos de Discapacidad.....	31
Imagen 5: Proceso de Diseño centrado en el usuario	37
Imagen 6: Primer Análisis de variables que permiten analizar la inserción laboral de las PcD.....	38
Imagen 7: Elementos de la comunicación corporativa.....	43
Imagen 8: Áreas de evaluación de las Empresas B.....	45
Imagen 9: Variables que permiten analizar la inserción laboral de las PcD.....	46
Imagen 10: Variables y ejes que permiten analizar la inserción laboral de las PcD.....	50
Imagen 11: ORGANIZACIÓN - Visión corporativa.....	54
Imagen 12: ORGANIZACIÓN – Recursos Humanos.....	56
Imagen 13: MODELO DE NEGOCIO – Triple Impacto y la gestión de la discapacidad.....	58
Imagen 14: Análisis Objetivos Específicos.....	66
Imagen 15: Tipos de Barreras.....	96
Imagen 16: Tipos de discapacidad según desarrollo Marco Teórico.....	102
Imagen 17 -Variables del Eje Organización estudiadas.....	108
Imagen 18: Variables del Eje Modelo de Negocio estudiadas.....	119

Imagen 19: Variable Discapacidad.....	128
Imagen 20: Variables del Eje Tecnología de Apoyo o Inclusivas.....	135
Imagen 21: Guía tipos de Barreras para Entrevista.....	144
Imagen 22: Puntuación general de impacto B TRASA.....	148
Imagen 23: Puntuación general de impacto B GIRE.....	152
Imagen 24: Ecosistema Warecloud.....	155
Imagen 25: Puntuación general de impacto B eCloud.....	159
Imagen 26: Herramientas mas populares del 2023.....	177

Gráficos:

Gráfico 1: Variable RRHH. Posibilidad de creación de sector.....	112
Gráfico 2: Variable RRHH. Tenencia de empleados con discapacidad.....	113
Gráfico 3: Variable Triple Impacto – Puntos de Mejora.....	120
Gráfico 4: Variable Triple Impacto – equipo de gestión de puntos de mejora	122
Gráfico 5: Variable Triple Impacto - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	123
Gráfico 6: Variable Triple Impacto - Impacto en comunidad.....	124
Gráfico 7: Variable Triple Impacto – programas de gestión de la diversidad poblacional.....	125
Gráfico 8: Variable Triple Impacto - .Inclusión de PcD en gestión de diversidad.	126
Gráfico 9: Variable Discapacidad – Política de diversidad e Inclusión.....	129
Gráfico 10: Variable Discapacidad – acciones de formación.....	130
Gráfico 11: Variable Discapacidad –Conocimientos sobre diferentes tipos de discapacidades.....	132
Gráfico 12-Variable Tecnología de Apoyo - Conocimiento.....	136
Gráfico 13: Variable Tecnología de Apoyo – Desarrollo existente.....	137
Gráfico 14: Variable Tecnología de Apoyo – área de soporte.....	140

Tablas:

Tabla 1: Legislación, Convención, Resoluciones, Decretos.....	19
Tabla 2: Industrias a la que pertenecen las compañías.....	106
Tabla 3: cantidad de empleados en nómina	107
Tabla 4: visión corporativa.....	109
Tabla 5: Alineación Visión a Modelo de Triple Impacto.....	109
Tabla 6: Directivos.....	110
Tabla 7: Recursos Humanos – Sector.....	111
Tabla 8: Recursos Humanos – Procesos de Búsqueda de PcD.....	113
Tabla 9: Recursos Humanos – Barreras.....	114
Tabla 10: Colaboradores – Visión Corporativa.....	115
Tabla 11: Colaboradores- Motivación y clima Laboral.....	116
Tabla 12: Colaboradores – Actitudes.....	117
Tabla 13: Comentario primer eje de análisis.....	118
Tabla 14: Triple Impacto – Equipo de gestión de puntos de mejora.....	121
Tabla 15: Triple Impacto – Comentarios.....	127
Tabla 16: Discapacidad - posibilidad de acceso laboral.....	131
Tabla 17: Grado de Inclusión laboral de Tipos de Discapacidad.....	133
Tabla 18: Comentarios de Eje Discapacidad.....	134
Tabla 19: Tecnología de Apoyo – Comentarios: tecnología en uso.....	138
Tabla 20: Tecnología de Apoyo – Objetivos de medición de desarrollo.....	138
Tabla 21: Tecnología de Apoyo – Comentarios: Negativa de Uso.....	139
Tabla 22: Tecnología de Apoyo – Solicitud de Adaptación.....	141
Tabla 23: Comentarios de Eje Tecnología de Apoyo.....	142



Tabla 24: Ranking herramientas web.....	176
Tabla 25: Valoración de Encuesta.....	178
Tabla 26: Comentarios.....	179

**Disrupción Digital e Innovación Tecnológica,
El Camino Hacia la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad
En las Empresas B**

Capítulo 1.

Introducción

Es sabido, que uno de los grupos más marginados en la sociedad es el constituido por personas con discapacidad. Históricamente, ya desde su nacimiento eran catalogados en base a su nivel de “utilidad” para la misma. Discriminados, etiquetados, y en gran parte eliminados; portadores de un estigma que los perseguía, eran en muchas ocasiones abandonados, y si lograban sobrevivir, se convertían en objeto de burla y/o entretenimiento. Como describe Palacios, que la discapacidad sea considerada una cuestión de derechos humanos en la actualidad no se cuestiona. Pero hay todo un recorrido histórico a través de diversos paradigmas, que nos traen las distintas miradas que atravesaron esta problemática. El concepto de discapacidad es relativo, y se va transformando dependiendo el contexto histórico y social. (Palacios, 2008)

Hacia fines de 1960, se empieza a vislumbrar, que las causas de la discapacidad son sociales. Que es el entorno y la existencia de barreras en la sociedad que excluye a las personas con discapacidad desde todos sus ámbitos. Las mismas, se vuelven participes de luchas sociales en pos de ser reconocidas como sujetos de derechos. Desde este modelo social, se entiende que todos los ámbitos, inclusive el laboral, son los que deben adecuarse a las necesidades de todas las personas y no al revés.

Ya desde comienzos del siglo XXI, la globalización y las nuevas tecnologías fueron el mecanismo con el cual se motorizó la sociedad hacia una dimensión sin antecedentes en el desarrollo de la

humanidad a la vanguardia de los derechos humanos, la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los hombres y mujeres. (Vitti, 2015)

El desarrollo de la tecnología y las formas de comunicación, ha tomado un ritmo acelerado en la última década. La disrupción digital es el cambio, que de la mano de estas nuevas tecnologías, puede generar modificaciones en los modelos de negocios, haciendo a las empresas y organizaciones, más amigables y accesibles para las personas con discapacidad.

En América Latina, así como en el resto del mundo, se da el crecimiento de un movimiento en la búsqueda de una nueva “genética” económica que permita que los valores y la ética inspiren soluciones colectivas sin olvidar, al mismo tiempo, necesidades particulares encontrando trascendencia, sentido y propósito. (Sistema B, 2023)

Esta nueva concepción de empresas apunta a una economía que pueda crear valor integral para el mundo y la Tierra, y de esta forma además de trabajar para la rentabilidad buscar el bienestar social.

El presente proyecto aborda la temática de la disrupción digital y la tecnología como facilitadores de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Empresas B. Se evidenciará el recorrido histórico del concepto de discapacidad, su desarrollo y como las nuevas tecnologías interfieren y colaboran en esta mirada social de la temática. Apoyando la hipótesis de que son fundamentales para la inserción de este grupo social en el mundo laboral.

Por lo detallado, se comenzará por estudiar la variable de “Discapacidad”, su concepción histórica y los diferentes tipos de discapacidad, con el fin de conocer el potencial de trabajo que ofrece, la diferencia entre Integración e Inclusión, se continuará con las “Nuevas Tecnologías y Disrupción Digital”, la cual será explorada con el fin de determinar el grado de aporte para la empleabilidad de trabajadores con discapacidad, así como el concepto de accesibilidad y barreras.

Así mismo otras variables que serán sometidas a análisis, serán las Empresas B y la concepción de triple impacto. Su nacimiento y su objetivo de ser parte de un grupo que busca generar cambios.

Problema de Investigación

Si bien hay muchos tipos de discapacidad, de los cuales algunos no puedan ser considerados para cubrir diversas tareas, muchas personas todavía están en sus casas esperando la oportunidad de un trabajo que transforme su realidad. Todavía esperan el entorno y las herramientas que faciliten su integración verdadera con el fin de aportar desde su singularidad y su diversidad.

La tenencia de alguna discapacidad, provoca la pérdida del trabajo u oportunidades laborales de muchas personas en el día de hoy en la Argentina, vulnerando de esta forma aún más su situación. Gran parte de ellos ha sufrido este tipo de discriminación laboral a lo largo de su vida, privándolos de algunos de los derechos más importantes, la posibilidad de alcanzar su bienestar, su sustento económico y lograr una vida autónoma.

En Argentina, según el INDEC, EL 10.2% de la población tiene alguna dificultad o limitación permanente. El mayor porcentaje (82,3%) de la población con dificultad de 6 años y más la adquirió después del nacimiento. La principal causa de origen de la primera dificultad (con un 44,8%) es la enfermedad; la segunda (con un 16,7%) corresponde a los accidentes de tránsito, domésticos, laborales y deportivos, entre otros (INDEC, 2018).

Hay que destacar que entre las personas de 14 años y más certificadas con discapacidad, un 32.2% declaró que posee algún tipo de empleo, frente a un 64.1% que declararon no tenerlo. (INDEC, 2018)

Es necesario que empresas y organizaciones asuman el compromiso y colaboren con la generación de empleo y del bienestar de la población, teniendo una importancia del más alto nivel dentro de las mismas el desarrollo de oportunidades laborales para este grupo que forma parte de la

sociedad. Ser activos, y que la inclusión no sea solamente un concepto teórico, sino que sea llevado a la práctica desde todos los ámbitos.

Se plantea la necesidad de evaluar la real participación de las empresas B en la gestión y posibilidad de acceso a estas tecnologías. Así mismo, analizar la motivación y el deseo de seguir generando una cultura de relaciones compartidas e inclusivas, los conflictos que se plantean en el ámbito empresarial debido a este tema y como los mitigan, entre otras cuestiones. Por esto se considera que este proyecto, viene a analizar y poner en evidencia unas las problemáticas de mayor relevancia en la sociedad que nos toca atravesar. El mismo, es solo la antesala de un tema que nos involucra a todos como sociedad. Y como profesionales, debemos abordar y ayudar a visibilizar.

En función de lo planteado, se presenta el siguiente interrogante de investigación

¿Cuál es la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B de la Argentina durante el año 2023?

Para lograr responder a este interrogante, será necesario hallar la respuesta a las siguientes preguntas:

¿Los procesos de RRHH de las empresas B incluyen en sus búsquedas a personas con algún tipo de Discapacidad para cubrir diversos puestos laborales en la actualidad?

¿Las empresas B llevan adelante políticas de triple impacto relacionadas con la gestión de la discapacidad?

¿Las nuevas tecnologías pueden asistir a todo tipo de personas con discapacidad o qué tipo de limitaciones tienen?

¿Qué desafíos aún presentan las empresas B al momento de desarrollar o incorporar tecnología que facilite el acceso laboral de las personas con discapacidad?

¿Qué propuestas y estrategias se pueden desarrollar como resultado de la investigación a llevar a cabo?

Justificación

La investigación contribuirá a demostrar que la inserción laboral de las personas con discapacidad, es allanada por el avènement de las nuevas tecnologías y la disrupción digital. La verdadera clave de la disrupción digital, son las personas, sectores de la población que usualmente quedaban marginados, tienen hoy la posibilidad de empoderarse. Visibilizando una realidad de muchos, y construyendo empresas donde la empatía y la inclusión primen como estandarte.

Analizar la disrupción digital y las nuevas tecnologías como facilitadoras de la inserción e inclusión laboral, da la posibilidad de que estos sectores de la población puedan superar múltiples obstáculos. La discapacidad es el elefante en la sala del cual nadie habla y cuya presencia es imposible ignorar. No tomarla en cuenta implica dejar sin oportunidades a gran parte de la humanidad, desperdiciar una fuente enorme de talento y de riqueza, e ignorar que en esa situación podemos estar todos.

Desde la creación de Sistema B en abril del 2012 en América Latina, ya existen 10 Sistemas B nacionales, un Sistema B Internacional y 8 Comunidades B Locales; una comunidad de más de 650 Empresas B en la región, que dan el ejemplo real que es posible concretar esta visión en los negocios incluso desde los acuerdos de los mismos accionistas y que juntas facturan más de 5.000 millones de dólares anuales; impulsan proyectos legislativos para crear una nueva opción societaria comercial; introducen estas nuevas opciones empresarias en la educación universitaria; y llevan esta misma conversación a parques públicos y festivales musicales, para que sea tema de cientos de miles de personas (Sistema B, 2023)

En la encuesta Tendencias Globales de Capital Humano de Deloitte 2023, más del 80% de las organizaciones indicó el propósito, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), la sustentabilidad y la confianza como sus principales áreas de interés. (Deloitte, 2023)

Objetivos

Objetivo General

Analizar la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B de Argentina durante el año 2023.

Objetivos Especificos

OE1: Comprender cómo evolucionaron los diferentes procesos de RRHH en su relación con la gestión de la discapacidad en las empresas B en el período analizado.

OE2: Analizar si las empresas B, llevan adelante políticas de triple impacto relacionadas con la gestión de la discapacidad.

OE3: Determinar si los recursos tecnológicos existentes pueden dar asistencia laboral a las personas con discapacidad.

OE4: Identificar los desafíos que aun presentan las empresas B, al momento de desarrollar o incorporar tecnología que facilite el acceso laboral de las personas con discapacidad.

OE5: Elaborar propuestas y estrategias a desarrollar como resultado de la investigación a llevar a cabo.

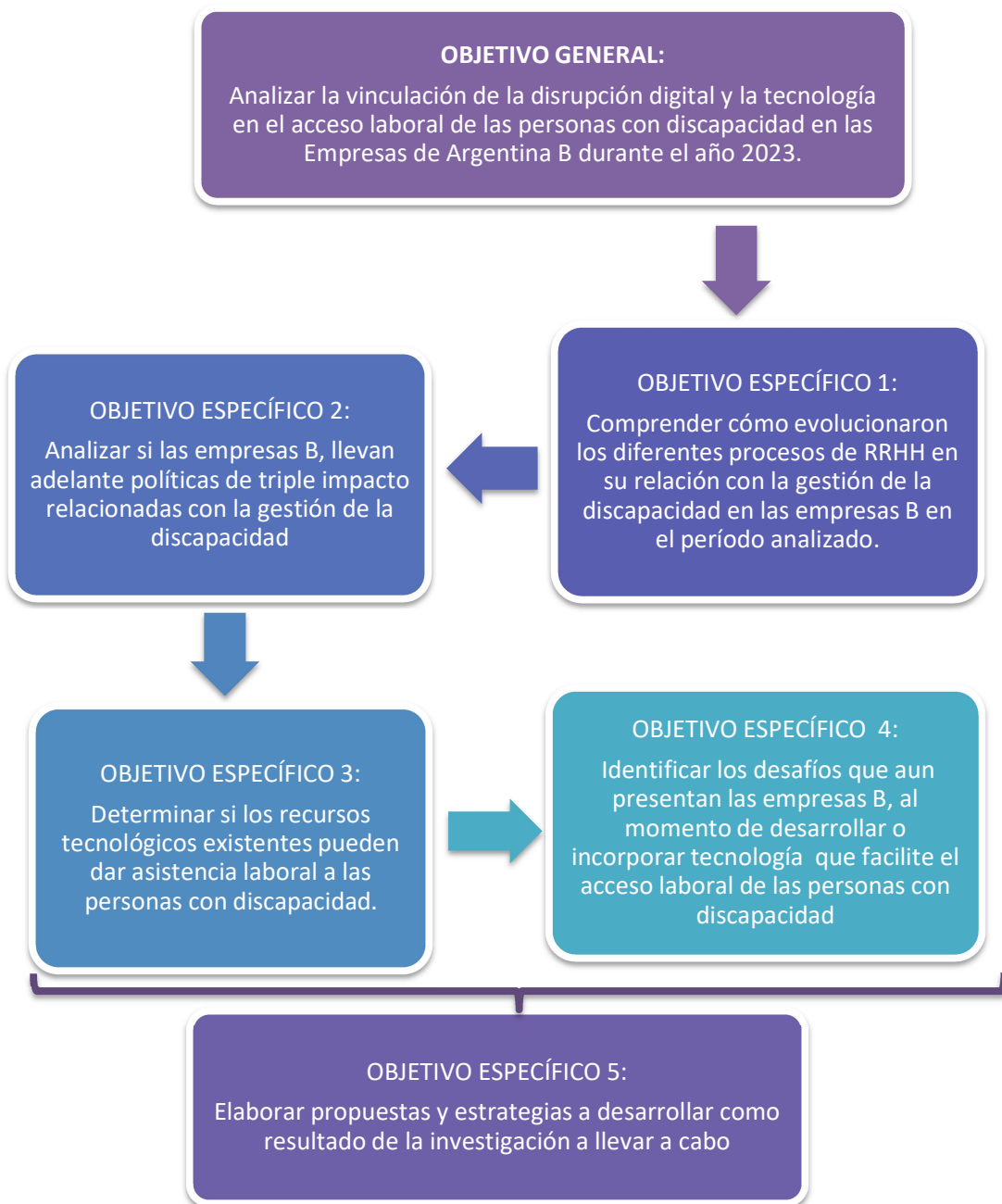


Imagen 1. Objetivo General y Específicos
Fuente. Elaboración propia.

Capítulo 2: Antecedentes

Convenciones Internacionales y leyes de protección y promoción a la inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en Argentina

En la Argentina los derechos de las personas con discapacidad están contemplados en diferentes normativas: desde la Constitución, pasando por leyes, resoluciones y convenciones internacionales, el país posee una amplia legislación que promueve la inclusión social y la protección de los derechos de los más vulnerables.

La Constitución Nacional en los artículos 14 y 14 bis establece que todos los habitantes de la Nación tienen el derecho a trabajar y a “condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital móvil, igual remuneración por igual tarea”

A nivel internacional, en 2006 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El Congreso argentino adhirió a la misma dos años más tarde, a través de la Ley 26.378. La Convención señala que es necesario introducir adaptaciones y reforzar la protección para que las personas con discapacidad, para que puedan ejercer de forma efectiva sus derechos a la salud, la educación, la accesibilidad y el trabajo.

Algo similar ocurrió con la Ley 25.280 de 2000, que le dio carácter constitucional a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Ese tratado insta a los países a adoptar “las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”

En la siguiente tabla se muestra en Orden cronológico la legislación más relevante relacionada a la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

Tabla n° 1

Año	Legislación , Convención, Resoluciones, Decretos	Sobre la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad
1981	Ley 22431	<p>Se crea con el objetivo de brindar un sistema de protección integral de las personas con discapacidad, tendiente a asegurar a éstas su atención médica, su educación y su seguridad social. En cuanto a materia de Empleo se destacan los artículos N°8, N° 10, N°11 Y N°12.</p> <p>Art. 8° - El Estado nacional [...] están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas [...] (Artículo sustituido por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)</p> <p>Art. 8° bis.- Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad, situación que deberá ser fehacientemente acreditada. (Artículo incorporado por Ley N° 25.689 B.O. 3/1/2003)</p> <p>Art. 10. - Las personas discapacitadas que se desempeñen en los entes indicados en el artículo 8°, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal.</p> <p>Art. 11. - EL Estado Nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa. Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos [...]</p> <p>Art. 12. - El Ministerio de Trabajo apoyará la creación de talleres protegidos de producción y tendrá a su cargo su habilitación, registro y supervisión. Apoyará también la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio[...]</p>



1994	Ley 24.308	La Ley dispone que las personas con discapacidad pueden acceder a la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en organismos públicos dentro del Estado Nacional, entes descentralizados y autárquicos y empresas mixtas donde concurren como mínimo un promedio diario de trescientas (300) personas (art. 1° Decreto 795/1994).
1994	Decreto 795	Apruébese la reglamentación de la Ley 24.308. (EXPLORACION DE PEQUEÑOS COMERCIOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD).
2002	Ley 25689	Modificación de la ley nro. 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
2006	Resolución MTEySS 937	Se crea el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción, por el que se brindará una ayuda económica no remunerativa mensual a las personas con discapacidad que sean relevados como trabajadores registrados antes del 1º de junio de 2006.
2006	Resolución MTEySS 45	Se crea el Programa de Inserción Laboral en el marco de la Ley Nº 24.013 y sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la Promoción del Empleo.
2008	Ley 26378	Sancionada el 6 de junio de 2008, la República Argentina ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a su cuerpo normativo.
2010	Decreto 312	Reglamentación de la Ley 22.431 - SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
2010	Resolución MTEySS 708	Se unifican los criterios, condiciones y alcances de las actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las prácticas calificantes en ambientes de trabajo del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.
2010	Resolución SE 905	Se aprueba el Reglamento de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. CAPITULO IV - LINEA DE ENTRENAMIENTO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
2010	Resolución SE 2186	Se aprueba el Reglamento del Programa de Inserción Laboral, que tiene por objeto promover la incorporación de trabajadoras y trabajadores desocupados en empleos de calidad, mediante la asignación de una ayuda económica mensual que podrá ser descontada de su salario por los empleadores con los que celebren un contrato laboral.



2011	Resolución MTEYSS 124	Se crea el Programa Promover la igualdad de Oportunidades de Empleo que tendrá por objeto asistir a trabajadoras y trabajadores desocupados con discapacidad en el desarrollo de su proyecto ocupacional, a través de su inclusión en actividades que les permitan mejorar sus competencias, habilidades y destrezas laborales, insertarse en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes.
2011	Resolución SE 877	Se aprueba el reglamento del PROGRAMA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO.
2011	Resolución Ss. P.E. y F.P. 12	Se aprueban los instrumentos operativos del Programa Promover la Igualdad de Oportunidades de Empleo - Línea de Actividades Asociativas de Interés Comunitario.
2011	Resolución MTEySS 1094	Se crea el Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales.
2014	Ley 27044	El Estado Argentino la incorporó junto con las demás Convenciones Internacionales en nuestra Carta Magna, pasando así a integrar el denominado Bloque Constitucional de los Derechos Humanos. Otorgando jerarquía constitucional en los términos del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
2014	Disposición DPEyEP 4	Apruébanse los instrumentos operativos de la Línea de Promoción del Empleo Independiente del PROGRAMA DE EMPLEO INDEPENDIENTE Y ENTRAMADO PRODUCTIVO LOCALES.



2013	Ley 26816	Con el objetivo de promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado
2019	Decreto 50	Establece entre los objetivos de la SECRETARÍA DE EMPLEO, el de Facilitar la inserción de las personas con discapacidad en relaciones de trabajo decentes, mediante la ejecución de programas especiales orientados a mejorar sus oportunidades ocupacionales y eliminar los condicionamientos sociales que impiden su integración.
2021	Resolución MTEySS 374	Sustituyese el texto del artículo 2° de la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social n° 937/2006. ARTÍCULO 3°.- El PROGRAMA DE ASISTENCIA A LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES PROTEGIDOS DE PRODUCCIÓN brindará, en las condiciones que fije la reglamentación, las siguientes prestaciones: 1) una ayuda económica mensual no remunerativa [...]; 2) asistencia económica a los organismos responsables de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo[...]; 3) asistencia económica a los organismos responsables privados de Talleres Protegidos Especiales [...].4) el financiamiento o el pago de la cobertura de riesgos del trabajo de trabajadoras/es con discapacidad [...]
2021	Resolución SE 1183	Apruébase el reglamento del programa de asistencia a los trabajadores de los talleres protegidos de producción, creado por la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 937/2006 y sus modificatorias, que como anexo - IF-2021-102289348-APN-DNPYPE#MT forma parte integrante de la presente resolución.
2022	Disposición SSPE 1	Los Organismos Responsables Privados de talleres protegidos especiales para el empleo o talleres protegidos de producción para la realización de los exámenes pre ocupacionales de las/os trabajadoras/es con discapacidad percibirán el monto de pesos dos mil trescientos ochenta y nueve con catorce centavos (\$ 2.389,14).
2022	Resolución Conjunta MTEySS ANSES 5167	Seguridad Social. Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción. Ley N° 26.816 y Decreto N° 1.771/15. Su Reglamentación.

Capítulo 3: Marco Teórico

“Pasé mi vida mirando al interior de los ojos de la gente, es el único lugar del cuerpo donde tal vez exista un alma” (José Saramago, p.101).

El ser humano se construye constantemente a través de la mirada del otro. Aquello que observamos de manera continua, y como nos miran, nos va erigiendo como seres sociales. Como refiere Sartre, cada mirada nos hace experimentar concretamente –y en la certeza indudable del cogito– que existimos para todos los hombres vivos, es decir, que hay consciencias para las que existo (Sartre como se citó en García Fallas, 2005). En un mundo donde la diversidad es parte del entramado social, y la cual, atraviesa todos los ámbitos y espacios, determinando este hecho la forma en cómo nos relacionamos y nuestra mirada al momento de tomar decisiones, es imprescindible analizar “las miradas” que atraviesan a la discapacidad, que pueden afectar quitando o brindando oportunidades de desarrollo.

Abordar la temática de la discapacidad, como parte de esta diversidad, y las organizaciones que promueven o desalientan la inclusión de este grupo social, se vuelve fundamental y necesario. En un mundo donde las desigualdades se luchan constantemente, abrir nuevos interrogantes, permite seguir sacando a la luz una temática que aún requiere de nuestra intervención.

Para poder avanzar con el análisis los objetivos planteados, se buscará conceptualizar las diferentes variables en estudio, de esta forma lograr un mayor acercamiento a la temática planteada.

Discapacidad

El Concepto de Discapacidad y su Evolución en el Tiempo

Para adentrarnos en el problema, es oportuno conceptualizar esta variable a través de la historia, y evidenciar como ha sido atravesado por diversos paradigmas o modelos, diversas miradas que se

fueron construyendo en base a las creencias de cada época. Cada uno de estos modelos ubica a las personas con discapacidad en lugares distintos de la esfera de la sociedad, algunos empujándolas a orillas de la misma, al borde del abismo, otros más cercanos a la actualidad, entendiendo que la discapacidad es un problema social y no de la persona (Palacios, 2008).

✓ **Modelo de Prescindencia:**

Este paradigma, cuyo auge es en la edad media, tenía dos características principales, por un lado sostiene que la causa de la discapacidad es religiosa, un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por sus progenitores. Y, por otro lado, también sostiene que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la sociedad. Se vuelven una carga, son seres improductivos.

Así mismo, como desarrolla Agustina Palacios, este paradigma tiene dos sub-modelos, por un lado, el **Sub-modelo Eugenésico**, que considera que la persona con discapacidad es un ser cuya vida no merece la pena ser vivida, y se convierte en una carga para la sociedad. La diversidad funcional era vista como una situación desgraciada, por lo tanto, se podía prescindir de dichas personas, mediante el recurso de prácticas eugenésicas. (Palacios, 2008).

También podemos diferenciar, al **Sub-modelo de Marginación**, que se manifestaba a través de la exclusión social en vez de la privación de la vida. Este grupo de personas, eran marginadas, consideradas parte del grupo de pobres y mendigos. Se transforman en objeto de compasión o de temor, y la mejor solución social es la exclusión.

✓ **Modelo Rehabilitador o Médico:**

Este modelo toma auge a comienzos del siglo XX, en donde ya no se hablará de causas religiosas, sino que pasan a ser científicas. No se relaciona a la diversidad funcional con Dios o el Demonio, sino en términos de Salud o Enfermedad. Ya no serán consideradas inútiles, sino que tienen algo para aportar a la sociedad mientras que sean *rehabilitadas* o *normalizadas*.

De esta forma se da el nacimiento de instituciones especializadas para abordar esas diferencias desde diferentes enfoques, así como escuelas especiales, centros de rehabilitación, centros de día entre otros, y de esta forma lograr la “normalización” para que se conviertan en seres funcionales.

Se reconoce la posibilidad de ser educadas, con el surgimiento de la educación especial. Aparece el concepto de *Integración*, ya que se les permite el acceso a las personas con discapacidad a los ámbitos escolares, pero ellos deben adaptarse al sistema educativo y no la escuela a ellos.

De acuerdo a este modelo, el énfasis está puesto en la persona y su deficiencia, por lo que las respuestas se centran exclusivamente en las limitaciones. Se da una asociación entre la discapacidad, la enfermedad y la necesidad de la cura y/o rehabilitación. Toma auge el diagnóstico clínico, y solo podrá integrarse la discapacidad en la medida que se rehabilite, cure y/o enmascare sus diferencias, para asemejarse al resto de la sociedad. De no ser posible, eran institucionalizadas y segregadas de la sociedad. (Palacios, 2008)

✓ **Modelo Social:**

A diferencia de los modelos ya expuestos, este viene a rechazar el supuesto de que la causa de la discapacidad es religiosa o científica, sino social. Su origen puede situarse a finales de 1960, cuando las personas con discapacidad, tomaron la iniciativa e impulsaron sus propios cambios políticos. Activistas y organizaciones de personas con discapacidad se unieron para condenar la idea arraigada de que eran ciudadanos de segunda clase, o que debían ser “curados” para encajar. Como plantea Palacios, la discapacidad no surge por una deficiencia que porta un cuerpo, sino por las barreras sociales y ambientales. (Palacios, 2008)

Este paradigma desafía la imagen de normalidad, sosteniendo la idea de que es una construcción impuesta sobre una realidad donde solo existen diferencias. Plantea el concepto de diversidad humana, de que las diferencias deben ser valoradas y no simplemente toleradas.

Concepto de persona con discapacidad (PcD)

Bajo este modelo se comienza a poner énfasis en la persona, ya no se la nombra como Discapacitado, sino como Persona con discapacidad. Más allá de la diversidad funcional, ya que las limitaciones son propiamente del entorno, el entorno es el que es discapacitante.

Se diferencia lo que comúnmente llamamos “deficiencia” de discapacidad, la primera está relacionada a la pérdida total o parcial de algún miembro, órgano o mecanismo del cuerpo; la segunda, es la desventaja o restricción causa por la propia sociedad, al no tener en cuenta la diversidad funcional, y de esta forma excluirlo de participar en sus distintos ámbitos.

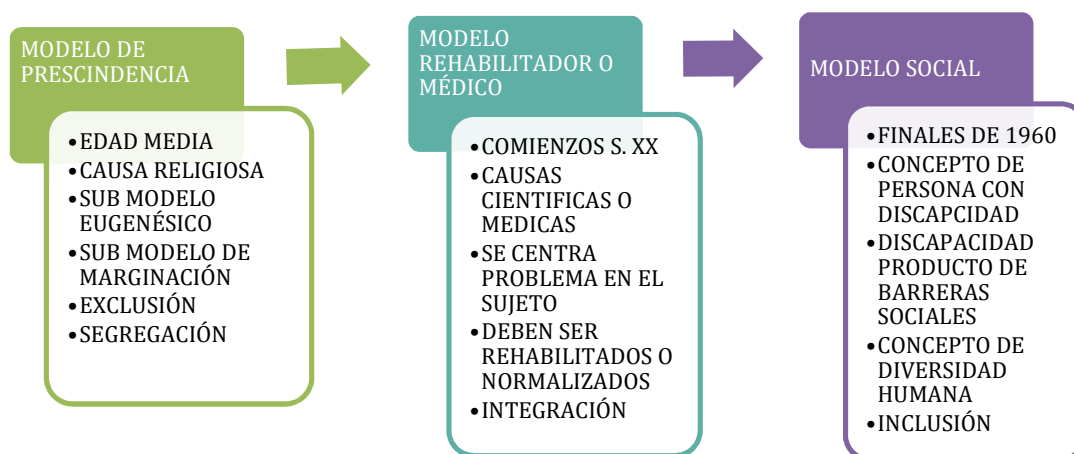


Imagen 2. Recorrido histórico del concepto de Discapacidad

Fuente. Elaboración propia

Inclusión Social

Bajo este contexto, surge la diferencia entre el concepto de Integración e Inclusión. Hoy en día, en diversos ámbitos, nos encontramos en un corrimiento del paradigma de la integración hacia la inclusión.

Si bien la integración tiene por objetivo combatir la segregación, se comprende a los sujetos como personas que presentan necesidades especiales, y es por ello que se generan recursos y estrategias para atenderlas y compensarlas sin tener en cuenta el contexto en el que se desarrollan, dando por resultado muchas veces la normalización de los sujetos.

En cambio, el nuevo paradigma de la inclusión plantea una nueva perspectiva, donde no existe un sujeto con necesidades especiales, sino que entiende las dificultades en relación a un determinado contexto o ámbito, es decir, la dificultad no es inherente al sujeto sino que lo es en determinadas condiciones y podría no serlo si dichas condiciones cambiasen. Es desde este nuevo paradigma que surge la necesidad de eliminar, diluir las barreras y los obstáculos que contribuyen a la exclusión en distintos ámbitos

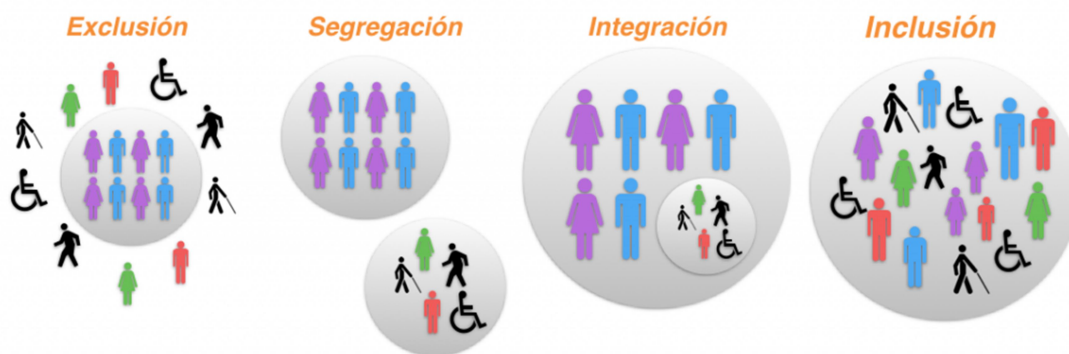


Imagen 3. Exclusión, Segregación, Integración e Inclusión

Fuente: <https://playandtrain.org/integracion-o-inclusion/>

“La inclusión social es un concepto estrechamente ligado a la equidad. El Banco Mundial (2014) define la inclusión social como el proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las

decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos” (citado por Muñoz-Poggosian y Barrantes, 2016, p.17)

Así mismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), conceptualiza la inclusión social como:

“proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad” (citado por Muñoz-Poggosian y Barrantes, 2016, p.17).

Se pone en evidencia una realidad que implica reconocer las particularidades y condiciones personales y sociales de cada persona, para que la aplicación de la igualdad sea justa. Ya no se habla solo de igualdad de posibilidades, sino de modificar los ámbitos, hacerlos accesibles. Eliminando las distintas barreras, generando sistemas de apoyos, que permiten que las personas con discapacidad puedan ingresar, permanecer y desarrollarse en distintos ámbitos de la sociedad. Y de esta forma todas tengan los mismos derechos. (Palacios, 2008)

Tipos de discapacidad

Al momento de considerar a una persona con Discapacidad para cubrir un puesto laboral, hay que tener en cuenta que tipo de discapacidad es la que tiene y si es la adecuada para el trabajo. Así mismo, determinará el tipo de adaptaciones que requiere para poder desenvolverse sin inconvenientes.

Existen varias definiciones de lo que se considera discapacidad. Algunas coinciden que discapacidad es una limitación para realizar ciertas actividades, cuya condición es provocada por deficiencias físicas o psíquicas. La manera de conceptualizar la discapacidad va a determinar la manera

de abordarla. Utilizamos de guía lo desarrollado en el Portal Oficial del Estado Argentino (Argentina.gob.ar)

✓ **Discapacidad sensorial:** La Discapacidad Visual está asociada con una deficiencia del sistema de la visión, que afecta la agudeza visual, campo visual, motilidad ocular, visión de los colores o profundidad. La misma puede afectar a una persona de forma parcial o total.

Mientras que la discapacidad auditiva, es la pérdida auditiva total o parcial, puede ir desde la sordera profunda a la leve o moderada (hipoacusia)

Los trastornos del Habla y/o Lenguaje, pueden afectar la expresión como la recepción (comprensión) del lenguaje en diversas medidas, desde grados leves a muy severos, debiendo buscar métodos alternativos de comunicación.

✓ **Discapacidad Física:** Esta puede ser el resultado de una deficiencia física o visceral que posee la persona al momento de interactuar con el entorno. Por lo cual, se ve limitado su desempeño motor.

Por visceral, se refiere a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas Respiratorio Cardiológico, Inmunológico, Digestivo, metabólico, endocrino y genitourinario, que limitan las tareas a desarrollar, o requieren adaptaciones especiales.

✓ **Discapacidad Mental:** Se define como un término global que hace referencia a los procesos cognitivos, afectivos y/o del comportamiento de las estructuras del sistema nervioso. Y a las dificultades que tiene la persona para realizar alguna tarea o acción en un contexto “normalizado”.

“Se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona”. (Ley Nacional de Salud Mental 26657, Art 3°)

✓ **Discapacidad Intelectual:** Esta relacionada con la capacidad de aprendizaje de las personas para aprender e internalizar habilidades para la vida diaria, que le permiten responder en diversas situaciones y en ámbitos distintos.

A las personas con este tipo de discapacidad mental les cuesta más aprender, comprender y comunicarse. La misma es generalmente permanente, y deviene en un gran impacto para su vida como para las personas de su entorno.

✓ **Pluridiscapacidad o Múltiple Discapacidad** Es una discapacidad grave de expresión múltiple, en donde se asocian dos o más discapacidades como la discapacidad motriz, discapacidad intelectual, discapacidad sensorial.

Esta provoca una restricción extrema de aspectos y posibilidades de la percepción, de la expresión, emociones y de la relación. Las personas con pluridiscapacidad experimentan un desarrollo retrasado y a menudo requieren un alto nivel de apoyo y atención en su vida diaria

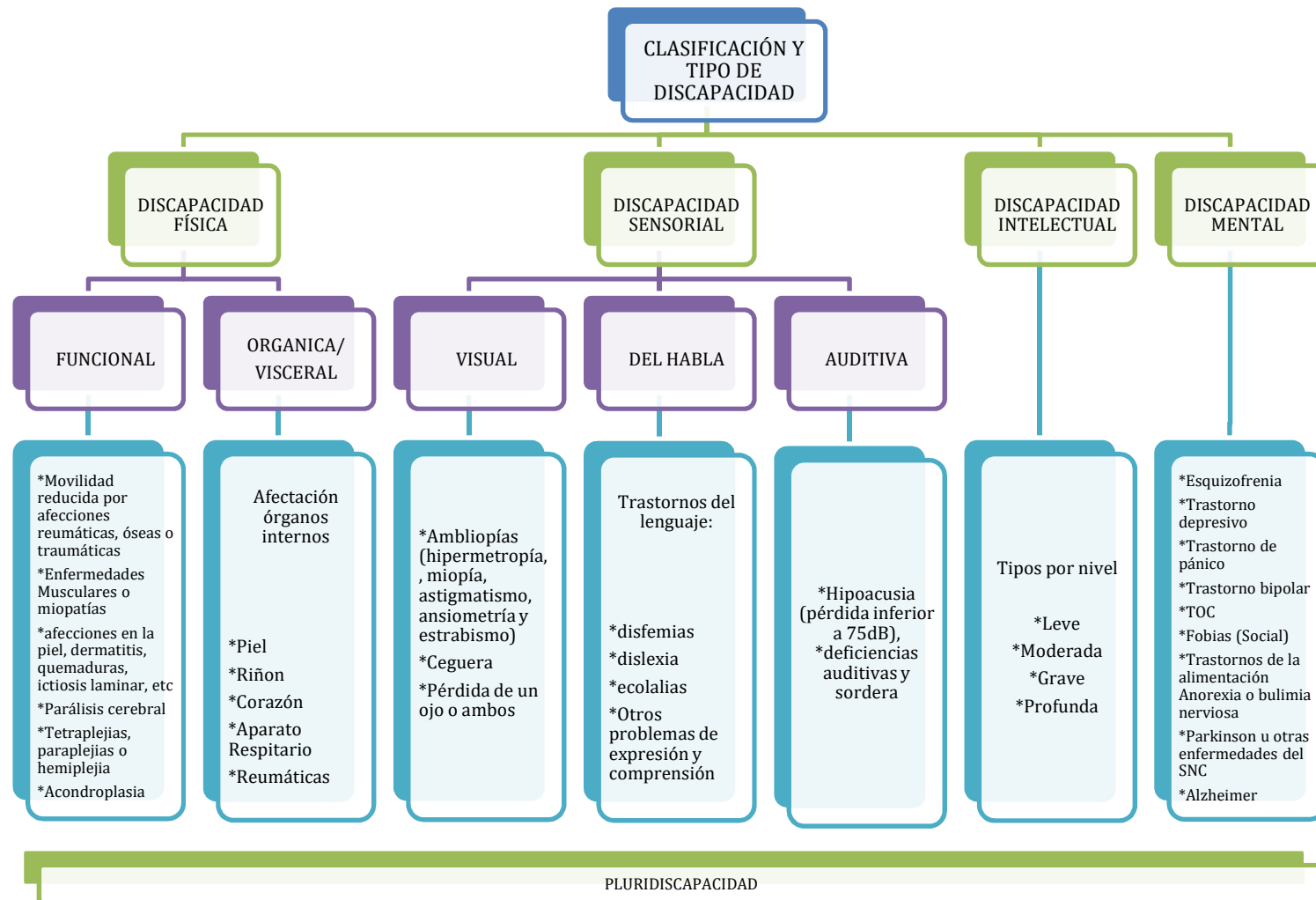


Imagen 4: Tipos de discapacidad

Fuente. Elaboración propia basado en <https://fundaciondecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

Según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado en el 2006 por las Naciones Unidas, decimos que “Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” se considera fundamental, realizar un abordaje en profundidad, para poder relacionar esta variable con las otras en estudio.

Uno de los autores más relevantes es Zygmunt Bauman (2004) quién expresa en su libro “Modernidad Líquida” la importancia de trabajar y en consecuencia, el rol social que el hombre asume dentro de su comunidad. El acceso al trabajo permite satisfacer las necesidades humanas, desde las básicas para su supervivencia hasta las necesidades más elevadas como su auto-superación, valoración y reconocimiento.

“Se han atribuido al trabajo muchas virtudes y efectos benéficos, como por ejemplo el incremento de la riqueza y la eliminación de la pobreza; pero en cada uno de los méritos que se le asignan subyace su contribución a la construcción de ese orden, al gesto histórico de poner a la especie humana a cargo de su propio destino”(Bauman, 2004,p.146).

Trabajo

Para poder avanzar en la problemática de esta investigación es importante traer a discusión el concepto de trabajo.

El acceso al trabajo es considerado hoy en día un derecho fundamental. En la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) se desarrolla:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación “(Art.27)

En el Capítulo 2 ya hemos desarrollado los antecedentes y la legislación vigente en relación al empleo de las personas con discapacidad.

Las nuevas tecnologías acercan a las personas con discapacidad a ser artífices de su propio destino. Les da las herramientas necesarias para su auto valimiento y reconocerse como personas independientes. Las acerca al tan ansiado empleo, donde pueden desarrollar sus aptitudes y talentos.

Nuevas Tecnologías y Disrupción Digital

“En la actualidad, el avance de la tecnología y el desarrollo de productos de apoyo posibilitan la creación de nuevas herramientas que permiten favorecer la accesibilidad, la comunicación y la autonomía” (González, N. 2017, p 19).

El trabajo es una actividad esencialmente humana y que no se limita a una actividad económica para su subsistencia, sino que también es una actividad existencial. El mismo nos identifica, nos distingue de otros, nos brinda identidad no sólo porque podemos reconocernos en lo que hacemos, sino porque los otros nos reconocen por ese hacer.

En 1993, la ONU, en su Resolución “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía”, reconocía que las barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la

participación social de las personas con Discapacidad que las limitaciones funcionales. Hoy, se nos plantea el reto de mejorar la accesibilidad al trabajo a través de las nuevas Tecnologías, que pueden aportar innumerables ventajas y nuevas oportunidades.

Poder trazar un mapa imprescindible para conseguir entender cuál es el futuro de nuestra sociedad en asuntos básicos como el trabajo, la desigualdad y el estado de bienestar se torna fundamental. Determinar que para encauzar las nuevas tecnologías de manera adecuada es necesario que las decisiones personales, políticas y empresariales las empleen para lograr una sociedad no solo sea más próspera, sino también más inclusiva.

La llamada cuarta revolución industrial pone en evidencia cambios en la forma de vincularse de las personas, facilitando el acceso laboral de gran parte de la población en estudio.

Hay un cambio en la visión tradicional de ver a la tecnología como sustituto del trabajo humano. Las mismas pueden ayudar a los colaboradores y equipos a convertirse en la mejor versión posible de sí mismos (Valderrama, 2020)

Disrupción Digital

¿Qué se entiende por disrupción? Según la RAE, disrupción significa “rotura o interrupción brusca”.

La disrupción digital se reduce a una alteración producida por un cambio a raíz del desarrollo de las nuevas tecnologías, cambiando por completo los modelos de negocios tal y como se conocían hasta ahora. Se trata de una transformación global que comienza por el proceso de digitalización de las compañías.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están rompiendo nuestros habituales modos de hacer, de aprender y de vivir (UNESCO, 2011 como se citó en García Aretio, 2019). Las mismas son capaces de superar, o reducir muchos obstáculos.

Según lo señalado por Schwab (2016), fundador del *World Economic Forum*, la actual revolución tecnológica va a modificar nuestras formas de vivir, de relacionarnos y de trabajar. Es decir, a todos estos cambios, generados por la innovación científica y tecnológica, se los califica como disruptivos, ¿pero que es disruptivo en el campo de la tecnología? Una innovación es disruptiva, cuando un producto o servicio nace, y pasado un tiempo se convierte en líder, sustituyendo a otro anterior. Este cambio, modifica formas de vida y desarrollo profesional. Por ejemplo ¿fueron disruptores también el transistor, los circuitos integrados, la televisión, la memoria USB, el automóvil, etc.? Si, y si nos vamos en el tiempo, también fueron disruptivos la imprenta, la máquina de vapor, la rueda o el fuego. Todos y cada uno de ellos, cambiaron la forma de vida o de trabajar de las personas de aquellas sociedades (García Aretio, 2019).

Sin embargo, si nos remitimos a la historia, nunca se produjeron tanta cantidad de innovaciones disruptivas en un período tan corto como ahora en la sociedad digital (Schwab, 2016).

Volviendo a lo que planteaba Bauman (2004), nos movemos en un mundo líquido, flexible y voluble, ya no tan rígido, estable y lleno de certezas.

Accesibilidad

La accesibilidad, proviene de la palabra “acceso”, y es la posibilidad de acceder a ciertas cosas o lugares, o la facilidad de poder hacerlo. Este término se aplica a todos conjuntos de herramientas, objetos y tecnologías que facilitan el acceso y a la interacción con el entorno y con otras personas. Mejorando la calidad de vida y haciendo posible una verdadera inclusión social.

- **Barreras de acceso**

Para poder analizar de qué forma se puede hacer posible la accesibilidad, hay que reflexionar sobre las barreras que se presentan. Las mismas, no solo son barreras físicas, no solo están a la vista,

sino que también las hay “invisibles”, las que dentro de este proyecto asociamos a las interactivas (dentro de las mismas podemos encontrar las culturales y/o de comunicación).

“Las barreras son los obstáculos que definen o limitan el aprendizaje, la participación y la convivencia en condiciones de equidad” (López, 2011, p.42)

- ✓ **Barreras intrínsecas:** están relacionadas con los niveles de funcionalidad física, psicológica o cognitiva de cada individuo.
- ✓ **Barreras ambientales:** Se pueden asociar a las condiciones físicas o sociales del medio, por ejemplo, falta de rampas o transporte no accesible. Además las barreras en el transporte, incluyendo todos aquellos impedimentos u obstáculos que limitan la libertad de movimientos dentro del espacio urbano.
- ✓ **Barreras interactivas:** Podemos asociarlas con la deficiencia en el uso de los medios de comunicación. Se incluyen aquí la ausencia o uso indebido de códigos, pictogramas, etc. Así mismo, las *actitudinales* podemos englobarlas dentro de esta clasificación (prejuicios, discriminaciones, puntos de vistas, ideas y expectativas que tiene cada sujeto sobre las personas con discapacidad) que hacen que la interacción se vea limitada, y es una de las barreras más difíciles de modificar, ya que las raíces que han crecido, están muy profundas culturalmente.

Siguiendo con el concepto de accesibilidad, si lo incorporamos al momento de diseñar los distintos sistemas de apoyos, tal cual como detalla Nahuel Gonzáles (2017) en su libro “Tecnologías para la Inclusión”, nos va a generar dos enfoques distintos, un diseño para todos o universal, como así también un enfoque con relación a la interacción del usuario y el objeto (diseño centrado en el usuario).

- ✓ **El concepto de diseño universal:** diseño de productos y entornos aptos para el uso del mayor número de personas sin necesidad de adaptaciones ni de un diseño especializado.
- ✓ **Diseño centrado en el usuario (DCU):** El usuario debe ubicarse en el centro de toda decisión de diseño.

Imagen 5. Proceso de diseño centrado en el usuario



Fuente: Elaboración propia basada en Tecnologías para la Inclusión de Nahuel González, 2017.

Tecnología de apoyo o inclusivas

Teclados y joysticks, ratones virtuales, tablets gigantes, programas de interacción con la mirada, etc. Son sólo algunos ejemplos de las adaptaciones tecnológicas que permiten a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones, favoreciendo así el acceso de personas con todo tipo de discapacidad al manejo de las tecnologías. (Fundación Adecco, 2019)

En el Apéndice 7 listamos y ampliamos una serie de soluciones tecnológicas, que se pueden encontrar al día de hoy y pueden asistir según el tipo de discapacidad.

Imagen 6. Primer Análisis de Variables que permiten analizar la inserción laboral de las PCD.



Fuente: Elaboración propia

El rol de las Empresas B es fundamental, el hecho que consideren la flexibilidad en los requerimientos de los perfiles y competencias, y la adquisición de tecnologías específicas para que las personas con alguna discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo se torna vital. Como así la capacitación constante de todos sus colaboradores.

Empresas B

Las Empresas B fueron creadas en el 2007 en los Estados Unidos por tres emprendedores a través de la organización B Lab (Correa, 2019). Las mismas, surgen como una solución para que las empresas puedan resolver problemas sociales y ambientales con la misma intensidad con la que buscan resultados económicos favorables. Son empresas con objetivos de *triple impacto*: económico, social y ambiental. Las mismas utilizan sus recursos, influencia y poder de mercado para producir cambios, se dedican a resolver los problemas dentro de sus posibilidades. Su filosofía es ser las mejores para el mundo, no las mejores del mundo. (SistemaB, 2023)

Hay tres pilares fundamentales que se incorporan a su modelo de negocio:

- ✓ Una mirada social. Permite medir su impacto sobre las personas. Adoptando nuevos valores de igualdad, equidad y diversidad, y llevar prácticas comerciales justas y relacionarse con proveedores responsables.
- ✓ Impacto ambiental. Incluir su compromiso ambiental durante todo su proceso de producción o servicio. Asimismo, deben presentar informes sobre sus procesos y el impacto ambiental que generan, esto les servirá para conocer el estado de sus objetivos sostenibles, lograr certificaciones que avalen sus prácticas e incluso buscar un mayor impacto incorporando la mirada de la regeneración.
- ✓ Beneficio económico. Basar la rentabilidad económica en pilares de impacto social y medioambiental, que permitirán a la empresa tener un crecimiento sostenible y metas más ambiciosas.

Las empresas B vienen a modificar un paradigma. No solamente deben ser buenas en sus rubros e industrias, sino también merecer ser la mejor empresa para el mundo, una empresa B no se mide por su nivel de facturación o cantidad de empleados, sino con el compromiso con el cambio.

El sistema B promueve la evolución de los mercados y de la economía, para ir más allá del crecimiento económico y ofrecer soluciones a los grandes desafíos de la sociedad (Correa, 2019) Es una organización sin fines de lucro que crea una certificación para las empresas y un modelo de negocio en el cual las mismas, además de generar rentabilidad, están comprometidas a solucionar problemas sociales y ambientales, con la transparencia en la gobernanza, trabajo con la comunidad, los proveedores, distribuidores, cuidado del medio ambiente y buen desempeño de los colaboradores.

Las Empresas B tienen 4 elementos claves:

- *Propósito, en la búsqueda de impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente
- *Requisito Legal, amplía el deber fiduciario de accionistas y gestores para incluir intereses no financieros
- *Certificación, se evalúa y se comprometen a mejorar sus estándares de gestión y transparencia
- *Interdependencia, son parte de una comunidad.

Recursos Humanos en las Empresas B

Las empresas B tienen el papel fundamental de ser el punto de partida para la evolución de este sistema. Nos traen una nueva visión, una mirada social en busca del éxito económico.

Los desafíos que enfrenta el mundo en el siglo XXI exigen con urgencia nuevas formas de pensar y actuar. (Correa, 2019)

Desde los sectores de Recursos Humanos de estas empresas, el involucramiento para la certificación es transversal, ya que el área puede nuclear la participación, en el plan para poder certificar. Es un camino, en el cual se van creando procesos que vayan colaborando a la acción y por sobre todo es un cambio de cultura.

“En un mundo donde la soledad es la nueva epidemia, América Latina se reconoce por la profundidad de la conexión humana, la trascendencia de avanzar juntos con alegría, solidaridad, y la empatía.”(Correa, 2019, p.19)

La responsabilidad social debe empezar de manera interna sabiendo la realidad de los colaboradores, diagnosticando las prácticas organizacionales que mejoren su calidad de vida. No podemos pretender trabajar con la comunidad si a nivel interno no empezamos a relevar datos críticos y realizar mejoras.

Así mismo, estas empresas se convierten en una evolución de la RSE, ya que proponen una forma de iniciar un modelo de negocio más allá del beneficio económico, basado en tres pilares fundamentales (social, ambiental y económico). Si bien las empresas RSE tienen entre sus objetivos ayudar en problemas sociales (padrinazgos de niños, donaciones a escuelas, etc), las empresas B elevan ese fin por encima de su actividad y su deseo de lucro. Se convierte en su esencia y razón de ser.

Por esto mismo, este modelo de negocio, esta forma de ser y percibir, debe ser transversal a toda la organización, en conjunto se deben perseguir los mismos objetivos. El cambio debe ser de adentro hacia afuera.

“Hoy en día, los colaboradores tiene más opciones e influencia que nunca, y cada vez están más dispuestos a utilizar esa nueva influencia para incidir sobre acciones y programas de su organización. Los líderes de las empresas deben aprovechar la pasión y la energía de los colaboradores para crear beneficios mutuos para todos, no solo para sus colaboradores y su organización, sino para el mundo en su conjunto” (Deloitte, 2023)

Colaboradores

A partir de diversas investigaciones promovidas por Academia B se arriba a resultados que demuestran un mayor nivel de compromiso y menor rotación de trabajadores en las Empresas B latinoamericanas. Esto coincide con investigaciones internacionales, que indican que las personas valoran tres fuentes de motivación en su vida laboral:

- 1- tener un trabajo que permita autonomía y el uso de las fortalezas propias, y que ofrezca oportunidades de aprender y desarrollarse.
- 2- la sensación de conexión y pertenencia, la posibilidad de pertenecer a una comunidad que comparte intereses y motivaciones.
- 3- el sentido del propósito, compartir la misión y visión de la organización, y sentirse orgulloso de hacer algo bueno para el mundo.

La falta de estas motivaciones es una de las razones principales para que las personas dejen las empresas tradicionales, para reinventarse a través del emprendimiento (Correa, 2019)

Según Capriotti (1999) la *Cultura Corporativa*, es el conjunto de creencias, valores y pautas de conducta, compartidas pero no escritas, por las que se rigen los miembros de un organización, y reflejan de alguna forma sus comportamientos (Capriotti, 1999, citado por D Apolo, V Baéz, L pauker, G Pasquel, 2017).

Continuando con Capriotti (1999) la *filosofía corporativa* es:

“La concepción global de la organización establecida por la alta dirección (propietario, CEO, Consejo de Dirección, etc.) para alcanzar las metas y objetivos de la misma. Es aquello que la alta dirección considera que es central, perdurable y distintivo de la organización” (Capriotti, 1999, p.25 citado por D Apolo, V Baéz, L pauker, G Pasquel, 2017. P529).

Imagen 7. Elementos de la comunicación corporativa



Fuente: Elaboración propia basada en D Apolo, V Báez, L Pauker, G Pasquel (2017): "Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica".

A partir de estas consideraciones, nos interesa enfocarnos en la Visión corporativa la cual es la perspectiva de futuro de la organización, el objetivo final de la entidad. Con ella, se señala "a dónde quiere llegar", es la "ambición" de la organización, su reto particular. (D Apolo, V Baéz, L pauker, G Pasquel, 2017). Según lo expuesto previamente, los colaboradores de la Empresa B tienen menor rotación laboral, por compartir esta misión en particular (Correa, 2019). Caminan junto a la empresa en pos de lograr el propósito que comparten.

Evaluación de Impacto B

Recursos Humanos posee un rol clave ya que dentro del proceso se evalúan varias áreas relacionada a los trabajadores, salario, educación, cultura organizacional, comunicación, capacitaciones, entre otras.

Para poder ser Empresa B, se debe completar la Evaluación de Impacto B (Evaluación B o EIB). Es una herramienta gratuita, la información entregada es confidencial y está diseñada para ayudar a medir y gestionar el impacto positivo de la empresa en relación a sus trabajadores, la comunidad, los consumidores y el medio ambiente. (Sistema B, 2023)

Una vez completada la Evaluación de Impacto B, la empresa deberá obtener un puntaje no menor de 80 puntos para poder enviar su evaluación a revisión y así dar inicio formalmente al proceso de certificación. (Sistema B, 2023)

La Evaluación de Impacto está dividida en cuatro áreas Específicas: Gobernanza, Comunidad, Medio Ambiente y Trabajadores. Cada una de éstas describe un sector de la empresa evaluada. Adicionalmente, para cada una se definen sub áreas pertinentes al ámbito de estas. De esta forma, se organiza más claramente todas las áreas y sectores a evaluarse.

Imagen 8. Áreas de evaluación de las Empresas B

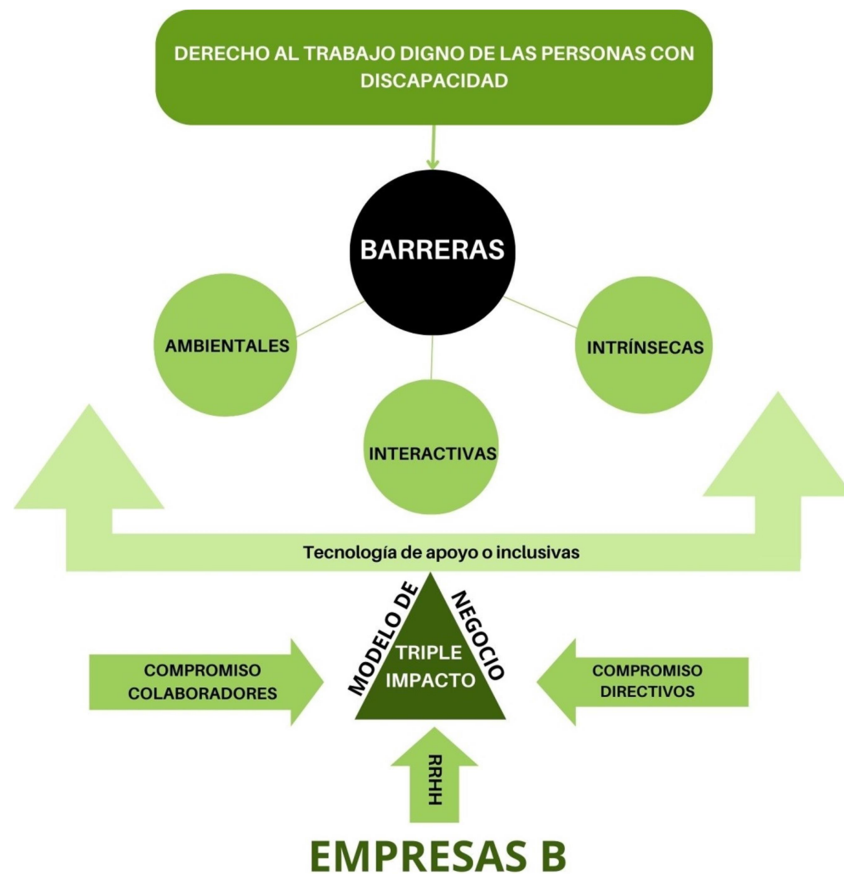


Fuente: <https://www.sistemab.org/>

Además de completar la Evaluación de Impacto B, la empresa debe declarar la relación de la empresa con industrias o prácticas controversiales o negativas. Esta evaluación se lleva a cabo mediante el Cuestionario de Divulgación, la revisión de antecedentes, y un canal público de denuncias o reclamos.

Una vez que las empresas han sido certificadas tienen la posibilidad de estar abiertos a recibir más ideas que colaboren al cambio social y a traducir las aspiraciones en acciones concretas además de otras innumerables ventajas.

Imagen 9. Variables que permiten analizar la inserción laboral de las PCD.



Fuente: Elaboración propia

“La ausencia de adaptaciones tecnológicas puede implicar renunciar a las capacidades de un profesional con talento. Por este motivo, hacer accesible la tecnología es cuestión tanto de derechos como de sostenibilidad empresarial”. (Francisco Mesonero, Director General de la Fundación Adecco, 2018)

De acuerdo a todo lo expuesto, podemos determinar tal cual se ve en la Imagen 9, las variables más destacadas para avanzar en el análisis de la inserción de las personas con discapacidad al ámbito laboral, en particular de la Empresas B.

Capítulo 4. Diseño metodológico y tipo de investigación

En el presente proyecto de investigación se ha trabajado con un enfoque metodológico mixto, con un diseño de investigación exploratorio, ya que resulta el más apropiado para abordar las características, necesidades y objetivos del mismo.

El tipo de muestreo realizado es no probabilístico por conveniencia.

Para poder dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el capítulo 1 del presente proyecto, se abordó el universo de las 140 empresas certificadas B de la provincia de Buenos Aires.

A través de diversos medios (correo electrónico, WhatsApp, red social LinkedIn, llamadas telefónicas) se tomó contacto con la totalidad de las 140 empresas B. De las cuales se ha obtenido participación de solo el 10 empresas, un número mucho más bajo a lo esperado.

El resto de las empresas no contestaron la solicitud, no estaban interesadas en contestar, no contaban con tiempo o personal para dicha tarea o no podían brindar datos ya que referían no tener colaboradores con discapacidad.

De esta forma, no era posible que las conclusiones pudiesen ser lo suficientemente sólidas para el presente proyecto, por lo cual se procedió a ampliar la muestra a la totalidad de empresas B certificadas en la Argentina (192 empresas) al momento de iniciar dicho estudio (evaluación de la muestra inicial: confirmación y ajustes) Este hecho no modificaba los objetivos en estudio, permitiendo de esta forma obtener más información para su posterior análisis (Hernández Sampieri, 2014, p.396).

Se logró obtener la participación de 25 empresas, el 13% del total de empresas certificadas como Empresas B en la Argentina. De las cuales solo 3 accedieron a la entrevista en profundidad, para ampliar el tema que abordamos.

Período de trabajo de campo: Noviembre de 2023 a Marzo de 2024

Para enriquecer este proyecto, se entrevistó a Federico Pai, licenciado en recursos Humanos y una persona con discapacidad. Lo que brindó una mirada desde el otro lado de este puente que intentamos atravesar. Cuyo Modelo de entrevista se Adjunta en el Anexo 3.

Métodos o instrumentos para la recolección de la información:

Para poder abordar los objetivos planteados en este proyecto de investigación, se recurrió a las siguientes fuentes de investigación:

-Primaria, mediante entrevistas desestructuradas, también llamadas entrevistas de profundidad, cuyo el objetivo principal al hacerla es construir un vínculo con los encuestados debido a que hay altas probabilidades de que otorguen respuestas 100% veraces y de esta forma obtener información rica en contenido. Y entrevista en profundidad a Persona con discapacidad, adaptando el formato a las necesidades específicas de la misma (Se utilizó WhatsApp, dando tiempo de respuesta, envío de audios y textos, manteniendo una comunicación fluida, respetando los tiempos de respuestas y necesidades específicas)

Así mismo, como fuente primaria de información, se utilizaron encuestas Online mediante la aplicación Google Forms (Con preguntas Cerradas para lograr datos cuantitativos y abiertas, para enriquecer el trabajo a partir de la opiniones volcadas en la misma)

-Secundarias: Estudios previos que hayan abordado o estén relacionados con el objetivo de análisis planteado, análisis de bibliografía relacionada con la temática, documentos, publicaciones, Organismos de Estadísticas oficiales (Indec), revisión de modelos de triple Impacto publicados por las empresas B, normativa vinculada a las personas con discapacidad al día del presente estudio en la Argentina, etc.

Análisis de datos:

Se analizaron las diferentes variables asociadas al **derecho al trabajo digno de las Personas con discapacidad**: las **barreras existentes** y las **tecnologías de apoyo** para sortearlas, siempre desde la mirada y perspectiva de los referentes y líderes de las empresas B de Buenos Aires.

Así mismo, dentro de la variable **Modelo de Negocio**, se evaluó como dentro de su política de **triple impacto**, incluyen en su mirada social a las Personas con Discapacidad. Como miden su impacto sobre las personas y los valores que persiguen en relación a la inclusión, equidad y diversidad. Como influye el rol del **Sector de RRHH** de las mismas.

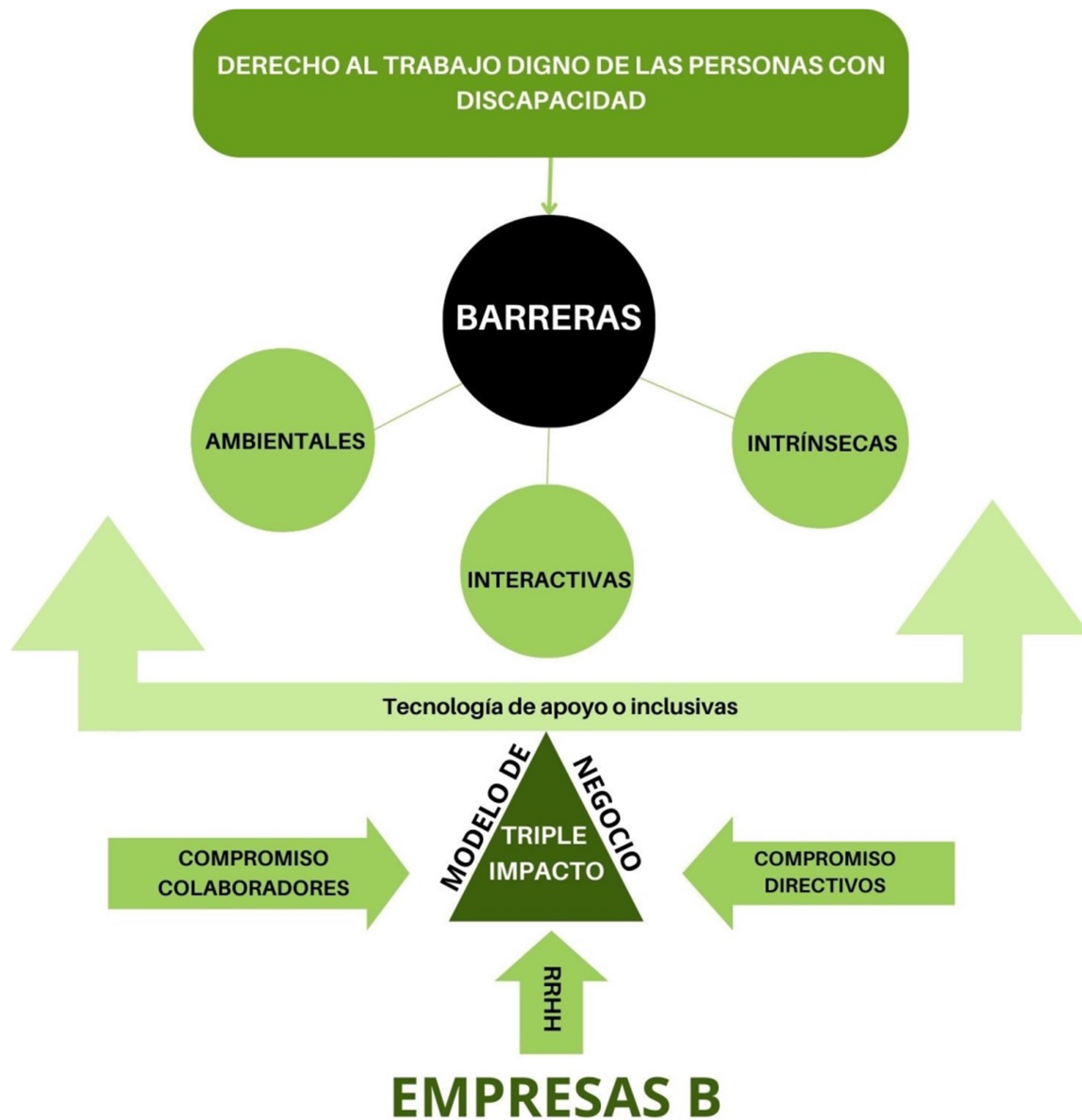
La influencia del **compromiso de sus colaboradores y directivos** ante esta problemática, y el grado de aporte de cada uno desde su lugar. A través de un enfoque sistémico, un enfoque integral, se evaluó el funcionamiento de las empresas y la importancia de sus elementos para dicho labor.

“La teoría de los sistemas aplicada a la administración hace énfasis en la interdependencia entre las distintas partes de una organización, la organización misma y su medio” (Eyssautier, 2002).

Por esto mismo, como indica Hampton (2003) concebir a la organización como una red de grupos interrelacionados ayuda ver que el desempeño global depende no sólo de la eficacia con que cada grupo efectúe su trabajo, sino también de la eficacia de su interrelación. (Hampton, 2003, p. 266).

Como consecuencia de este análisis se arriba a diferentes resultados que se volcaron en las conclusiones del proyecto.

Imagen 10. Variables y ejes que permiten analizar la inserción laboral de las PCD.



Fuente: Elaboración propia

Capítulo 5. Análisis de Resultados del Trabajo de Campo

A continuación, se presentan los resultados de la investigación basada en el análisis de las diferentes variables en estudio, asociadas a la inserción laboral de las PCD.

Las mismas buscan responder la pregunta que guía este proyecto, ¿Cuál es la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B de la Argentina durante el año 2023?

Desentrañar las diferentes miradas, abriros paso en el entramado social del cual forman parte estas empresas es el desafío que busca este proyecto llevar a delante a partir de sus diferentes etapas.

Tal como se hace mención en la **Imagen 10**, para la presentación de los resultados del presente proyecto de investigación se tendrán en cuenta diferentes ejes que guiaron la recolección de datos e información.

La encuesta, como se muestra en el **Apéndice 3**, considera 4 ejes para el análisis de la inserción laboral de las Pcd:

- Organización
 - ✓ Empresa – Visión Corporativa
 - ✓ Dirección
 - ✓ Colaboradores
 - ✓ Recursos Humanos
 - ✓ Barreras
- Modelo de Negocio
 - ✓ Triple Impacto
- Discapacidad
- Tecnología de Apoyo o Inclusivas

En el **Apéndice 4** se podrá hallar la transcripción de los resultados de las encuestas, a continuación se procede a su análisis.

Eje de Análisis: Organización

Comprender como funcionan las Empresas B, observar cómo sus partes se relacionan entre sí y cómo se desempeñan como un todo interconectado es fundamental. Para poder abordar los objetivos planteados se utilizó una perspectiva holística y sistémica, la cual es esencial para abordar problemas complejos como el que es objeto de estudio de esta investigación.

Este eje se centró en las variables Empresa y su Visión corporativa, Dirección, Recursos Humanos, Barreras de acceso y Colaboradores.

Comprender como gestionan y cuanto compromiso hay de parte de sus partes en los objetivos que planean llevar adelante se vuelve primordial. Como desarrollamos en el Capítulo 3, en el apartado Colaboradores, el compartir un propósito, la misión y la visión de la empresa, las transforman en tierra fértil, donde la diversidad pueda prosperar.

Como se observa en la Imagen 11, los resultados nos evidencian el compromiso y como la mayoría tiene alineada su visión a su modelo de Triple Impacto. Las partes (Directivos y Colaboradores) conocen y se dicen participes activos de la Visión de la empresa, funcionan como un todo integrado, donde interactúan entre sí y con su entorno volviéndose este hecho fundamental.

Para que las empresas estén abiertas a cambios, sean permeables a la innovación y a modificar sus entornos, es imprescindible que dentro de las mismas las personas interactúen entre sí, formando un todo integral que es más que la suma de sus partes individuales y donde todos dependen de todos.

De 25 empresas encuestadas, el 92% (23 empresas) declaró tener una visión corporativa compartida por todo el equipo y trabajan en pos de alcanzarla, mientras el 8% (2 empresas) no logra alinear esfuerzos o llevar adelante la misma. Hecho que coincide con la vinculación de los directivos y

cuanto intervienen en el desarrollo de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). El promover la interconexión y la retroalimentación es fundamental, y que los mismos se vinculen en el desarrollo de los proyectos a llevar a cabo es muy importante.

Hay que destacar y considerar la importancia del tamaño de las empresas encuestadas. El mayor porcentaje de empresas que participaron de la encuesta (52%) tienen entre 10-49 empleados. Siguiendo un 28% para las empresas que tienen entre 50-249 colaboradores (Apéndice 4, Tabla 3). Hecho que también colabora en el nivel de llegada y compromiso de los directivos y la relación de los mismos con sus colaboradores. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, es mayor la distancia y la llegada, y esta retroalimentación se ve truncada en muchas oportunidades si la comunicación no es fluida y no se desarrollan estrategias para hacer partícipes a todos de la visión de la compañía.

La misma es la verdadera tarea del Liderazgo. Transmitir adecuadamente lo que se quiere comunicar, colabora a un adecuado funcionamiento de la organización y de todos sus procesos.

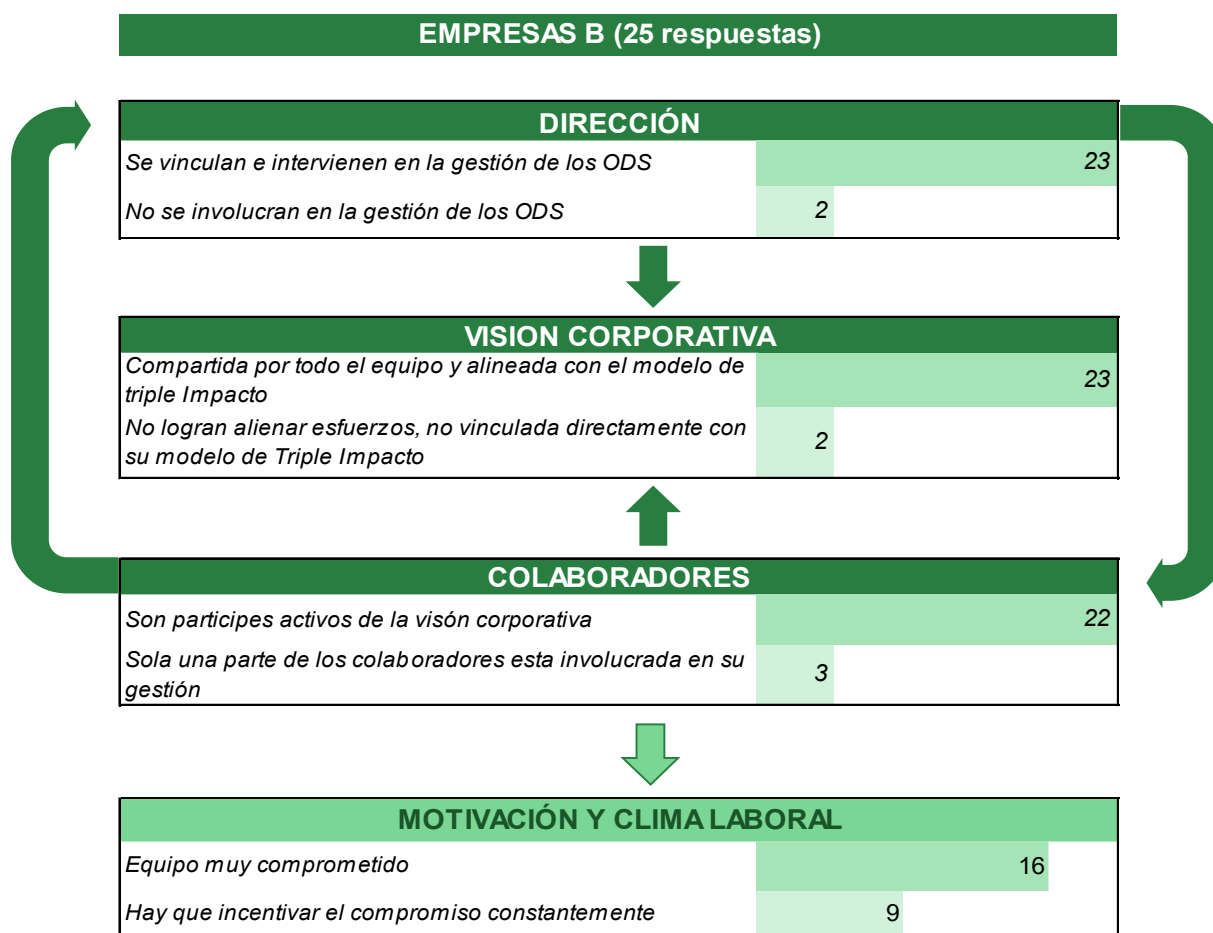
La comunicación es una herramienta de gestión y tiene valor estratégico para toda empresa. Una inadecuada gestión de las comunicaciones internas, no permiten tener unidas las distintas partes que conforman la empresa, distorsionando las relaciones entre las diferentes unidades orgánicas, causando conflictos interpersonales y no permitiendo que se cumpla la función principal de la comunicación organizacional, que es ser un vehículo efectivo de transmisión de la cultura y la identidad de la empresa.

En este punto, se evaluó el nivel de compromiso de los colaboradores y las actitudes que la cultura organizacional lograba mantener en los mismos. De las 25 (veinticinco) empresas solo participaron 22 (veintidós) y de un listado de 8 (ocho) características, el Compromiso con las tareas obtuvo 16 (dieciséis) respuestas, siendo la actitud con más puntuación. Siguiendo con 15 (quince)

respuestas Entusiasmo para el aprendizaje e innovación y Comunicación abierta y transparente. No muy lejos con 14 (catorce) respuestas le sigue Actitud positiva.

Inclusión y aceptación de la diversidad con 12 (doce) respuestas quedo en quinto lugar, actitud que consideramos fundamental para la inclusión de las PcD. (Apéndice 4, Tabla 12)

Imagen 11. ORGANIZACIÓN - Visión corporativa



Fuente: Elaboración propia a partir del resultado de la Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B

Estas actitudes son fundamentales para poder evaluar la motivación y el clima laboral de las organizaciones en estudio. Y valorar cuán importante es para las mismas la participación activa de los colaboradores en la visión corporativa. De las 25 (veinticinco) empresas encuestadas, 22 (veintidós) indicaron que es muy importante que sean partícipes activos de la misma.

En este punto y para avanzar en el análisis, los que nos llevará a responder los interrogantes de esta investigación y así poder lograr cumplir con los objetivos trazados, debemos concentrarnos en el sector de Recursos humanos. Como bien planteamos en el Objetivo Especifico número uno, comprender cómo evolucionaron los diferentes procesos de RRHH en su relación con la gestión de la discapacidad en las empresas B en el período analizado se vuelve la piedra angular del tema de esta investigación.

Retomando lo planteado previamente, el tamaño de la empresa es fundamental ya que el hecho que no sean empresas grandes ni con mucha cantidad de empleados, nos lleva a entender el motivo por el cual sólo 14 (catorce) de las 25 (veinticinco) indicaron tener conformado un sector de recursos humanos dedicado exclusivamente a dicha tarea. El resto indicó que la misma es llevada adelante por quienes cumplen otras funciones.

Sin embargo, y a pesar de que 11 (once) manifestaron no contar con este sector desarrollado, sí nos manifiestan que parte de ellas consideran en sus búsquedas a personas con discapacidad (19 empresas consideran en sus búsquedas a las PcD). A raíz de estas respuestas aparecen nuevos interrogantes ¿Cómo considerarán a estas personas en sus búsquedas? ¿Lo harán explícito en sus anuncios? ¿Por qué solo 8 (ocho) empresas dicen tener PcD en su nómina? (ver detalle de resultados en Apéndice 4, Gráfico 2).

La gestión de los recursos humanos se vuelve fundamental, tanto en el manejo del clima laboral como la incorporación de nuevos recursos. Seguir diseñando estrategias para cerrar las diferentes

brechas en materia de diversidad, balancear los equipos y generar procesos de trabajo inclusivos y libres de violencias.

La mejor improvisación es la que está cuidadosamente planificada y ensayada. Ya lo decía el gran orador Winston Churchill: “Voy a preparar la improvisación de mañana” o Shakespeare: “Las improvisaciones son mejores cuando se preparan”. Por más carencia de sector conformado, evaluar la situación de los recursos humanos se vuelve vital.

Imagen 12. ORGANIZACIÓN – Recursos Humanos



Fuente: Elaboración propia a partir del resultado de la Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B. (Total de respuestas: 25, desarrollado en Apéndice 4)

Las barreras son una de las variables más importantes que condicionan la inclusión de las PcD, el acceso a una oportunidad que transforme su realidad se ve limitada, y en muchas ocasiones anulada por las mismas.

De las 6 (seis) empresas que indicaron que no están dadas las condiciones para la inclusión de esta parte de la población dentro de sus procesos de búsqueda (Apéndice 4, Tabla 8), 5 (cinco) indicaron que las Barreras que más limitan este avance son las ambientales. Es decir todas aquellas que estén asociadas a las condiciones físicas o sociales del medio, como rampas, etc. (Capítulo 3, apartado Barreras).

Así mismo 3 (tres) empresas indicaron que también las interactivas influyen en la incorporación de las PcD. La deficiencia en el uso de los medios de comunicación, hacen que la interacción se vea limitada, la misma se transforma en una de las barreras más difíciles de modificar, ya que las raíces que han crecido, están muy profundas culturalmente.

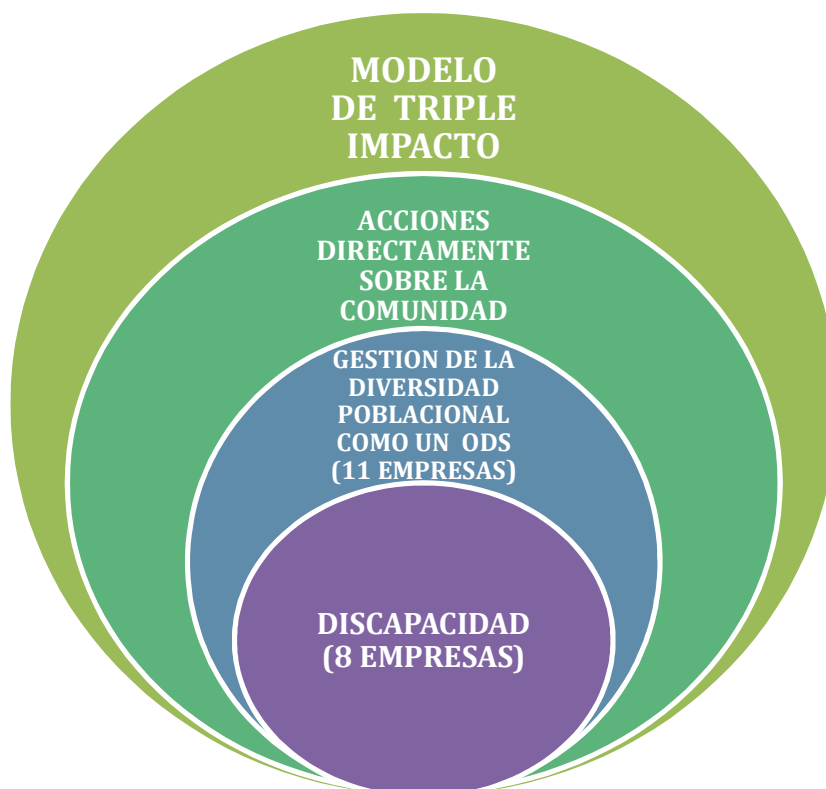
Cuando estas creencias, supuestos o desconocimiento están arraigados en la cultura de las empresas, el desafío de recursos humanos y de todos los integrantes de la empresa es desterrarlos. Analizar la situación nos permite explicar algunos patrones de comportamiento de grupos o áreas de la organización, descubriendo los supuestos básicos que integran la cultura organizacional para entenderlos y explicarlos. Si los integrantes de una organización comparten un supuesto básico de manera firme, cualquier comportamiento que se aleje del mismo, es considerado como no aceptable. Por esto mismo estas Barreras son las más complejas de trabajar.

Eje de Análisis: Modelo de Negocio

Este eje está centrado en la variable Triple Impacto, y buscar llevar luz al interrogante planteado al comienzo de este proyecto, ¿Las empresas B llevan adelante políticas de triple impacto relacionadas con la gestión de la discapacidad?, el cual determinó el objetivo específico número dos.

El objetivo de las Empresas B es buscar la transparencia y medir sus impactos sociales y ambientales. Estas empresas que se certifican como Empresas B no son perfectas, pero asumen un compromiso de mejora continua y ponen su propósito empresarial socio ambiental en el centro de su modelo de negocio. Miden y analizan las cinco áreas más relevantes de su empresa: Gobierno, Trabajadores, Clientes, Comunidad y Medio Ambiente, permitiendo una revisión detallada de todas ellas, con el fin de ayudar a identificar todos los posibles puntos de mejora y oportunidades para ser un agente de cambio en la economía, protegiendo la misión y potenciando el triple impacto. (Sistema B, 2024)

Imagen 13. MODELO DE NEGOCIO– Triple Impacto y la gestión de la discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir del resultado de la Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B. (Total de respuestas: 25, desarrollado en Apéndice 4)

A través de distintos interrogantes, las 25 (veinticinco) empresas encuestadas fueron acercando su realidad en relación a su gestión de la diversidad poblacional, en particular de la discapacidad. Desde lo general a lo particular (Imagen 13) se fue ahondando en como la gestionan y que tipo de modelo de negocio de triple impacto tienen.

De 25 (veinticinco) empresas respondientes solo 11 (once) manifiestan tener programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional. Y de las cuales solo 8 (ocho) indican que dentro de su gestión se considera a las PcD como parte fundamental de sus ODS. Dato que podemos relacionar con lo expuesto en el eje previo, donde indicábamos que 8 (ocho) empresas cuentan con PcD en su nómina.

Recordemos que hay 17 (diecisiete) Objetivos de Desarrollo Sostenible que forman parte de la Agenda 2030 aprobada por la ONU en el 2015. Como parte de estos objetivos, están aquellos destinados a la gestión de las desigualdades.

La desigualdad por razón de ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades, siguen persistiendo en todo el mundo. Es imposible lograr un desarrollo sostenible y mejorar el planeta si se priva a la gente de la oportunidad de tener una vida mejor. (Naciones Unidas, 2024)

Hecho significativo es saber si estas empresas tienen identificados los puntos más desafiantes a trabajar según el resultado de la Evaluación B. De 25 (veinticinco) empresas encuestadas, 22 (veintidós) afirman tenerlos identificados, lo que permite poder delimitar objetivos para trabajar, para llevar adelante la mejora continua de los procesos, revisarlos y realizar las adecuaciones para minimizar los errores de forma permanente.

El lograr diagnosticar cuales son los factores a trabajar, nos abre la posibilidad de continuar trabajando para buscar corregir estas dificultades, en pos de una mejora organizacional y lograr así un

mejor clima laboral en todos sus niveles. Ya que el hecho de perseguir un modelo sustentable de negocios, incluyendo dentro de las bases un trato justo hacia los empleados y tener contacto con la comunidad, potencia y es visto como una ventaja al momento de reclutar y retener a los trabajadores. Fortalece las bases para aceptar situaciones disruptivas, que vienen a quebrar esas barreras tan arraigadas como las interactivas y/o culturales.

Gran parte de estas empresas, 11(once) de las 25 (veinticinco) encuestadas resalta que el equipo destinado a la gestión y mejora de estos puntos trabaja esporádicamente en el mismo, logrando pocos avances en la gestión de las mejoras. Como detallamos previamente, nos encontramos ante empresas pequeñas, donde la mayoría de sus colaboradores están a cargo de diversidad de tareas, no cumpliendo solamente con una función específica.

Eje de Análisis: Discapacidad

Si relacionamos lo que veníamos detallando en el eje de análisis previo, donde indagábamos sobre las políticas de la gestión de la diversidad poblacional, y si incluían o no dentro de las mismas a las PcD, podemos comenzar a vislumbrar todo el terreno que aún falta por recorrer. Ante el interrogante de si cuentan con una declaración o política de Diversidad e inclusión que mencione explícitamente a la discapacidad, y si se encuentra en un sitio web de acceso público, 17 (diecisiete) empresas de las 25 (veinticinco) manifiestan que no.

Buscar gestionar el cambio, viene de la mano de gestionar el conocimiento, nutrir de recursos a los colaboradores, construir desde el aprendizaje. Medir si las organizaciones llevan adelante acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo. O sobre gestión de la diversidad, que incluyan entre los contenidos al colectivo de personas con discapacidad, mejorando el conocimiento del mismo, se vuelve fundamental. Tomando en

consideración esto, se interrogó a las empresas si llevan adelante estas políticas de capacitación, de las cuales 15 (quince) de 25 (veinticinco) respondieron que no.

La falta de capacitación, colabora a fortalecer estas barreras ya enunciadas con anterioridad. Empezamos a cruzar estas variables que nos llevan a vislumbrar el camino que se debería recorrer o los obstáculos que atraviesa la inclusión de las PcD a estos espacios, lo que nos llevará y ayudará a identificar los desafíos que aun presentan las Empresas B, tal cual se plantea en el Objetivo Especifico 4.

Capacitación, gestión de los recursos humanos, comunicación, políticas de inclusión de la diversidad y sobre todo voluntad de cambio es lo que se debería buscar.

Ninguna de las 25 (veinticinco) empresas encuestadas indicó que no es posible el acceso laboral de la PcD. Ya sea realizando las adecuaciones necesarias o dependiendo del tipo de discapacidad y el trabajo a cubrir, es posible el acceso a un puesto laboral. (Apéndice 4, Tabla 16).

Como se manifestó previamente, evaluar el conocimiento y la información de la que disponen las empresas evaluadas es fundamental. Por eso mismo, se indagó sobre la información con qué contaban al momento de responder, sobre los diferentes tipos de discapacidad (discapacidad física, sensorial, intelectual y mental) y los niveles de apoyo necesarios.

Conocer la opinión y la mirada que tienen sobre la discapacidad es importante para poder arribar a resultados confiables. Para ello, a través de la clasificación ya detallada en el marco teórico (Imagen 4: tipos de discapacidad) la cual fue facilitada en la estructura de la encuesta, se les pidió a las empresas, cataloguen cada tipo de discapacidad según el grado de inclusión laboral que creen posible

De esta forma se pudo armar el siguiente listado basado en sus respuestas en forma descendente (Apéndice 4, Tabla 17):

1. Discapacidad Física / Funcional:
 - o 40% muy posible

- 24% Medianamente posible
 - 20% Posible
 - 16% Poco Posible
 - 0% imposible
2. Discapacidad Física Orgánica / Visceral
- 40% muy posible
 - 28% Posible
 - 20% Medianamente posible
 - 12% poco posible
 - 0% Imposible
3. Discapacidad Sensorial Visual
- 28% Posible
 - 24% Poco posible
 - 20% Muy posible
 - 16% Medianamente posible
 - 12% Imposible
4. Discapacidad Sensorial del Habla
- 36% Medianamente Posible
 - 20% Muy posible
 - 20% Poco posible
 - 12% posible
 - 12% Imposible

5. Discapacidad Sensorial Auditiva
 - 32 % Posible
 - 24% Medianamente Posible
 - 20% Muy posible
 - 20% Poco Posible
 - 4% Imposible
6. Discapacidad Intelectual
 - 36% Poco Posible
 - 20% Posible
 - 20% Imposible
 - 12% Muy Posible
 - 12% Medianamente posible
7. Discapacidad Mental
 - 28% Medianamente posible
 - 28% Poco posible
 - 24% Imposible
 - 12% Posible
 - 8% Muy posible

Destaca que el tipo de discapacidad que consideran muy posible su inclusión laboral son la Discapacidad Física Funcional y Discapacidad Física Orgánica /Visceral. Siendo las que menos posibilidades de acceso tienen la Discapacidad Intelectual, Mental y Discapacidad Sensorial del Habla.

Este dato es necesario cruzarlo con la opinión vertida sobre las barreras de acceso del primer eje analizado. Generalmente los que más adaptaciones ambientales necesitan son la discapacidad Física

Funcional y son justamente estas Barreras las que indican que más limitan en las empresas el acceso de este grupo social.

Eje de Análisis: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

En este último apartado, se analiza si las nuevas tecnologías pueden asistir a todo tipo de personas con discapacidad o qué tipo de limitaciones tienen. Surge el interrogante que dio vida al objetivo específico número tres, y de esta forma intentar responder cómo pueden ayudar a acercar a personas con discapacidad desocupadas al mundo del empleo, y así reducir la brecha laboral.

Algunas de las respuestas sería considerar que las mismas permiten a las personas con discapacidad a buscar empleo eliminando el factor desplazamiento, a través del mundo online: portales de empleo, Apps, etc. A través de adaptaciones específicas, pueden ser utilizadas para desempeñar ciertos puestos de trabajo de los que antes estaban excluidos. Como se amplía en el **Apéndice 8**, para cada tipo de discapacidad hay tecnología específica.

En los últimos años, las aplicaciones móviles han supuesto todo una revolución tecnológica. Más allá de aplicaciones de carácter general, existen algunas que dan servicios más concretos y que se han convertido en auténticas aliadas para las PcD, permitiéndoles normalizar muchos aspectos de su vida. Se trata de aquellas que, por ejemplo, permiten comunicarse y manejar los dispositivos móviles en igualdad de condiciones.

Podemos citar por ejemplo a **Háblalo**, un App que funciona para establecer un diálogo con personas/usuarios con dificultades en su comunicación (<https://hablalo.app/>). También encontramos a **iDentifi**, esta aplicación tiene su público objetivo en las personas con discapacidad visual. Enfocando la cámara del teléfono móvil frente al objeto en cuestión, realiza una descripción de audio de dicho objetivo. De este modo, las personas con discapacidad visual pueden saber qué es lo que tienen en frente con todo lujo de detalles. (<https://getidentifi.com/>) **HeadMouse**, se trata de un programa

gratuito diseñado para sustituir el ratón convencional cuando se trabaja con la computadora. Permite controlar el cursor con pequeños movimientos de cabeza y realizar acciones de clic mediante gestos faciales, recurriendo a una webcam. Gracias a **HeadMouse**, una persona con discapacidad puede utilizar una computadora con mayor facilidad y poder así integrarse en el mundo laboral con menos dificultades. (<https://www.tecnologiasaccesibles.com/es/content/headmouse>) Como ya detallamos, en el **Apéndice 8** se amplía mucho más sobre este tema, día a día se desarrollan nuevas App, plataformas y softwares, cada uno creado para asistir a todo tipo de personas y empresas.

Es sumamente importante poder entender si las empresas estudiadas tienen conocimiento previo de este tipo de tecnología. De 25 (veinticinco) empresas encuestadas, 18 (dieciocho) dicen haber escuchado de la misma, pero no están familiarizadas, 6 (seis) empresas si han escuchado y están familiarizadas y 1 (una) dice no conocer. (Ver detalle Apéndice 4)

Sólo 4 (cuatro) empresas indican que sí hay tecnología de este tipo en su organización.

Nos encontramos antes un porcentaje bajo de aplicación y uso, y un porcentaje alto de no intención de desarrollo, ya que se condice que el 61.90% responde que no está dentro de sus objetivos el desarrollo de esta tecnología (13 empresas de 21 que respondieron).

Para una persona con discapacidad contar con tecnología accesible se traduce en mayor seguridad, movilidad e independencia, elementos fundamentales para una mayor autonomía en la vida diaria. Nos encontramos con un cuello de botella en nuestro análisis, ya que muy pocas empresas han desarrollado, utilizan o tienen previsto la aplicación o incorporación de este tipo de tecnología. Gran parte de ellas, indican que no vieron la necesidad ya que no cuentan con personas que lo requieran. La condición de incorporación va a depender exclusivamente de la necesidad. (Apéndice 4, Tabla 21)

Así mismo, evaluamos la capacidad o la preparación que tienen estas empresas para hacer frente al desarrollo de esta tecnología, el 40% (10 empresas) respondió que el área de soporte si está

preparada para manejar las solicitudes que hagan sus clientes o colaboradores para adaptar sus comunicaciones o formatos, mientras otro 40% (10 empresas) manifiesta no saber. Solo el 20% (5 empresas) indicaron no estar en condiciones de desarrollar esta tecnología.

Recordando los Objetivos que guían nuestro proceso de investigación, podemos comenzar responder los interrogantes planteados.

En la imagen que sigue se puede visualizar un resumen de lo que consideramos más importante visto hasta este momento en este capítulo y que responde a los objetivos específicos trazados (OE1, OE2, OE3, OE4)

Imagen 14. Análisis Objetivos Específicos



Fuente: Elaboración propia a partir del resultado de la Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B.

Análisis de Entrevistas a Empresas B

Con el Objetivo de poder enriquecer los resultados de las encuestas realizadas, se llevaron a cabo entrevistas personalizadas a los responsables e impulsores de los diferentes modelos de negocio de Triple impacto de tres organizaciones. Los mismos han accedido a ser nombrados en esta investigación, firmando una nota de autorización cuyo modelo se adjunta en el Apéndice 2.

El lector podrá ver la guía de preguntas que orientaron las entrevistas en el Apéndice 5, la cual está dividida en las diversas variables de estudio, lo cual facilitó el análisis y trazaron el rumbo de todo el proyecto. Las preguntas solo marcaron un camino, con la flexibilidad suficiente para dar la opción de la aparición de nuevos interrogantes en el transcurso de las charlas. Las mismas, solo oficiaron de orientación dándole a los entrevistados total libertad de opinión y expresión. Trazaron un camino, no lo restringieron.

Entrevistados:

1. Magister Ayelén Adriana González, Especialista de RSE Cultura y Comunicación, en la Empresa Gire
2. Dr. Fernando Charadia, Responsable Triple Impacto en la Empresa Trasa Arg.
3. Lic. Milagros Bengochea, Directora de Capital Humano de Warecloud

Análisis: Variables Organización, Modelo de Negocio, Colaboradores y Directivos:

Todos los entrevistados, cada uno desde el lugar que ocupa, participaron activamente en la certificación como Empresas B de sus respectivas compañías, explicaron y desarrollaron ampliamente el modelo de Negocio de sus respectivas empresas, y tienen bien en claro la visión de las mismas. Comparten la mirada de estar en la búsqueda constante de generar impacto (se desarrolla en Apéndice 7).

Durante el diálogo se evidenció que estas compañías tenían previo a la certificación, una mirada social que facilitó la decisión de avanzar con estos modelos de negocios de Triple impacto. Ayelén González en sus propias palabras indica:

“La empresa ya tenía en su ADN muchas de las cosas, lo que se hizo fue tomar consciencia (...) Ayudo a tener consciencia de ese impacto, éramos B y no lo sabíamos”.

Ante la pregunta de qué valores consideran los representan, las respuestas evidencian que si bien para ellos la diversidad no está catalogada como valor corporativo (por ejemplo compromiso, solidaridad, integridad, simpleza y confianza como define Gire) la misma es un valor agregado, que define la cultura que los caracteriza.

Utilizan diferentes dispositivos para promover la diversidad y la inclusión laboral, pero más orientadas a otros ejes como género y vulnerabilidad económica (Trasa trabaja principalmente en barrios populares o asentamientos), y siendo la discapacidad un eje secundario. Las herramientas más nombradas, son la medición de Clima Laboral y facilitadores de cultura, con los cuales miden el termómetro de los diferentes sectores en temas como la sensibilización sobre la diversidad, los prejuicios y estereotipos. Promueven capacitaciones sobre el uso del lenguaje no discriminatorio y una comunicación efectiva e inclusiva.

Análisis: Discapacidad, Barreras y RRHH

Tanto Gire como Trasa son organizaciones que tienen entre sus colaboradores a personas con discapacidad. En cambio, Warecloud indica que si bien es una empresa diversa, no hay PcD entre sus miembros.

Todas resaltan que no suelen aclarar en sus búsquedas que reciben a PcD, pero tampoco este colectivo social se presenta a las mismas. Ellos opinan que culturalmente, las mismas PcD levantan sus

propias barreras en algunas circunstancias. Erigen su propia Barrera personal, si la búsqueda no es direccionada, no se postulan.

Todos coinciden que las barreras que más limitan el acceso son las ambientales y las interactivas. En particular las culturales, que son las más limitantes. Indican que si la barrera cultural no está abordada, el resto no es suficiente. Hay que dialogar, hablar con las PcD para ver que necesitan.

Milagros Bengochea, en sus propias palabras nos dice “no fuimos a buscarlo”. No mostraron explícitamente en sus búsquedas que podían acercarse de este grupo social, ni tampoco lo plantearon como un ODS (Objetivo de desarrollo sostenible).

Fernando Charadia, nos detalló el sistema de pasantías del cual participaron junto a la USI (Universidad de San Isidro). La cual tiene un Programa de Inclusión Universitaria, que ayuda a muchos jóvenes con discapacidad intelectual, los cuales carecen de oportunidades de continuar sus trayectos formativos integrales una vez que terminan la etapa de escolaridad secundaria. La mayoría de ellos, teniendo el potencial para seguir formándose, no tiene posibilidades de optar. Los mismos, completan un curso de 2 años donde cursan diferentes materias junto a estudiantes regulares de comunicación social, Abogacía y Administración de empresas que están haciendo sus carreras de grado, y luego previo a finalizar realizan pasantías en diferentes empresas.

Trasa tuvo a 3 pasantes de los cuales 2 hoy son parte de su nómina como empleados fijos. Todo el proceso los hicieron acompañados de una Lic. en Terapia Ocupacional de la USI, quien colaboró con la articulación y la capacitación en discapacidad, previa al ingreso de los pasantes de todos los sectores de la empresa.

Así mismo esta Licenciada participó en el estudio ambiental de ergonomía del nuevo edificio que está en proceso de Trasa, donde se están considerando las diferentes adaptaciones para eliminar toda barrera ambiental posible (rampas, botonera braille en ascensores, etc).

En las respuestas vinculadas a estas variables (*Discapacidad, Barreras y RRHH*) todos los entrevistados coinciden con la carencia de capacitación en materia de Discapacidad.

Ayelén González en sus propias palabras cuando se refiere al sector de RRHH indica:

“La persona tiene que tener conocimiento previo de algunas cuestiones. Que la experiencia de la entrevista laboral sea igual que la que te hacen a vos y a mí. La mayoría de las personas con discapacidad ni acceden a una entrevista”

Todos coinciden en la falta de capacitación y recursos en selección inclusiva, y cuando eso sucede, cuando los reclutadores acceden a esa capacitación, como dice Ayelén “algo les genera, un cambio”.

Análisis: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

Si bien los entrevistados indican conocer y estar familiarizados con este tipo de tecnología, aclaran que no tienen desarrollada la misma ya que nunca les surgió la necesidad de llevarlo adelante.

Warecloud detalla en este punto de la entrevista el programa que lleva adelante junto a otras organizaciones llamada Control D (Duplicar conocimiento) que se trata de un programa de impacto social que brinda capacitación en herramientas digitales para personas en situación de vulnerabilidad. Gracias a este programa, tuvieron a la oportunidad de asistir a familiares de personas con discapacidad en diversas capacitaciones.

Análisis de Entrevista a Federico Pai

Este proyecto busca visibilizar, extender puentes, mostrar una realidad. Por eso es de suma importancia darle voz a quienes buscan su oportunidad de demostrar su valía.

En este apartado desarrollaremos la entrevista realizada a Federico Agustín Pai, Licenciado en Gestión de Recursos Humanos, recibido de la Universidad Blas Pascal (UBP), residente en Villa Allende, Córdoba Capital. El mismo, tiene parálisis cerebral por una mala praxis al momento de su nacimiento, donde le faltó el oxígeno.

Federico accedió a que lo nombremos en el presente proyecto, también se le envió la nota de autorización cuyo modelo se adjunta en el Apéndice 2.

Para poder realizar la adaptación de la entrevista, se procedió a facilitarle por WhatsApp las preguntas guía (Apéndice 4) y de apoco, respetando sus tiempos, y entendiendo la importancia de lo que nos contaba, a través de audios, y de diversos mensajes se fue llevando a cabo la entrevista. Federico es una persona muy amena, dispuesta a colaborar en todo momento, y de una gran fuerza de voluntad.

En sus propias palabras nos cuenta el motivo de la elección de su carrera:

“Yo antes estudiaba ingeniería en Informática, como se me hizo muy difícil, abandoné esa carrera, y en junio 2014 yo ingresé a la carrera a través de un curso que se llamaba inserción al mercado laboral, por eso me oriente a recursos humanos, porque era muy humanístico y me gusta tener empatía con la otra persona”

Dentro del área de recursos humanos destaca,

“A mí me gusta tomar entrevistas, o evaluar perfiles. Lo que significa más la inserción al empleo, poder ayudar a todo tipo de persona. Me gustaría poder ayudar a personas con distintas tipo de discapacidades”

Análisis: Organizaciones/ Discapacidad / RRHH:

En materia de inclusión describe un paso positivo por la universidad, donde se sintió acompañado, desde la adaptación de la forma que rendía los exámenes (soportes, etc) adaptarle el

material, como respetar el tiempo que necesitaba para poder tener la misma oportunidad que el resto de los estudiantes al momento de rendir.

En relación a su experiencia en entrevistas laborales, indica que ha tenido dos, una virtual y otra presencial, en la última le resultó dificultoso, porque comenta que tenía escaleras y no podía moverse con la silla. Actualmente no tiene empleo, le resulta muy difícil encontrar su oportunidad laboral, siempre se dedicó a estudiar y no necesito dinero para pagar la universidad gracias a la ayuda de su familia. Pero aún desea poder trabajar y desarrollar todo lo aprendido.

No ve cambios, ni adaptaciones en las empresas en sus espacios para poder desarrollarse, ya que no puede movilizarse con la silla. Es más sencillo de manera remota. La barrera que destaca, y con la que más se encuentra en la ambiental. Limitando su acceso a diversos espacios.

Él se encuentra a la espera de un cambio que modifique su realidad y pueda desplegar las herramientas adquiridas, en sus palabras “que cambiemos como sea”.

Manifiesta que contratar personas con discapacidad puede ser considerado también como una ganancia para la organización, ya que las mismas pueden deducirse impuestos.

La falta de capacitación, el desconocimiento de cómo tratarlas, y el desinterés es lo que se cruza día a día. Según dice “Deben vivirlo en carne propia o de un familiar para involucrarse”. Manifiesta que las organizaciones tienen temor de asumir el compromiso y responsabilidad de contratar PcD.

Las PcD deben ser tratadas como una más, con las mismas obligaciones que cualquier empleado.

Análisis: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

En relación a este tipo de tecnología comenta que la conoce y de hecho él la utiliza. Se apoya mucho en una Pc y también tiene un sistema con huella digital. Que el mundo de la tecnología es un abanico de opciones.

Para finalizar nos deja como reflexión que las organizaciones deberían ver el valor agregado de contratar a PcD. Hoy por hoy, casi no ve publicaciones de empleos, ve muy pocas convocatorias a las cuales postularse.

En sus palabras

“En primer lugar, que SOMOS PERSONAS que tienen los mismos derechos y responsabilidades que cualquier persona "normal", y en segundo lugar y no así menos importante, que NO SOMOS UN GASTO para las organizaciones. Sino, todo lo contrario”

Capítulo 6. Conclusiones y Propuestas

“Un hombre sólo tiene derecho a mirar a otro hacia abajo, cuando ha de ayudarlo a levantarse”.

(Gabriel García Márquez)

Humildad, es todo lo que resume esta frase. Todos en algún momento durante el recorrido de nuestras vidas nos hemos vuelto un poco presuntuosos y hasta pretenciosos. Nos embarcamos en miles de proyectos que nos hacen olvidar el foco y sobre todo nuestra humildad.

Por esto mismo, es imprescindible como profesionales que tomemos el timón de esta embarcación y busquemos ante todo, ser apoyo de alguien más.

En la presente investigación se buscó *analizar la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B de Argentina durante el año 2023*, exponiendo las diferentes variables que facilitan y/o obstaculizan su inclusión. Abordando los diferentes objetivos específicos, a saber: *Comprender cómo evolucionaron los diferentes procesos de RRHH en su relación con la gestión de la discapacidad en las empresas B en el período analizado. Analizar si las empresas B, llevan adelante políticas de triple impacto relacionadas con la gestión de la discapacidad. Determinar si los recursos tecnológicos existentes pueden dar asistencia laboral a las personas con discapacidad. Identificar los desafíos que aun presentan las empresas B, al momento de desarrollar o incorporar tecnología que facilite el acceso laboral de las personas con discapacidad.*

Considerando que esta investigación es de carácter exploratoria, no se pretende generalizar los resultados, sino proporcionar un acercamiento al tema, sembrando y visibilizando una realidad que es importante seguir trabajando. Falta de capacitación y recursos en selección inclusiva es lo que más sobresale del análisis previo. Gran parte de las empresas encuestadas, aún hoy, no cuenta con un sector exclusivo de gestión del capital humano. Esto consideramos está relacionado con que gran parte de la

población de Empresas B estudiadas aún son pequeñas. Sin embargo, evidenciamos que incluso en aquellas que sí tienen un sector de RRHH desarrollado, existen implícitos sesgos inconscientes (Barreras interactivas) a pesar que describen como una de las mayores barreras de inclusión, a la barrera ambiental.

Como nos manifestó Milagros Bengochea, si bien reciben a PcD si se presentan a entrevistas, indica que “no fuimos a buscarlo”, haciendo referencia que no estaba este grupo social como el principal objetivo a alcanzar.

Las empresas B son organizaciones comprometidas, con una visión compartida en gran parte por todo el equipo. Como nos indicó Ayelén González, ya el hecho de certificar B implica que en su ADN, en su cultura compartida, en lo que viven y sienten, está en el hacer, siempre generar impacto social.

Como ya desarrollamos previamente, las empresas B tienen el objetivo de buscar transparencia y medir sus impactos sociales. La mayor parte empresas encuestadas tienen en claro cuáles de sus ODS que buscan generar impacto en la sociedad, y además de medido lo tienen definido. Sin embargo, de los programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional, solo 8 empresas indican considerar a la PcD en los mismos.

La diversidad enriquece el capital humano en su conjunto y aviva en los colaboradores el orgullo de pertenencia. Las personas se sienten valoradas por su talento y no por su aspecto externo o superficial. Las empresas B tienen el reto de identificarse con la sociedad, sus valores y diversidad. Incorporar personas con discapacidad a los equipos, mejora el clima laboral, fortalece esa identidad y tiene un retorno positivo para la misma.

Como se comentó en las entrevistas realizadas, utilizan diferentes dispositivos para promover la diversidad y la inclusión laboral, pero más orientadas a otros ejes como género y vulnerabilidad económica (Trasa trabaja principalmente en barrios populares o asentamientos) y siendo la

discapacidad un eje secundario. Warecloud, por ejemplo, realiza capacitaciones a sus colaboradores, pero relacionadas a la diversidad en el eje género.

El no contar con una declaración o política de Diversidad e Inclusión que mencione explícitamente a la discapacidad ni realizar formación y/o sensibilización internas sobre el tema, nos muestra a la discapacidad como un mapa con territorio inexplorado, el cual representa un gran desafío, ya que implica replantearse como ayudar a sortear las diferentes barreras, como generar un cambio cultural donde no tengamos que estar investigando sobre inclusión de este grupo social.

Hecho relacionado con el análisis del objetivo específico nro.1, en cuanto al nivel de desarrollo del sector de recursos humanos. Hoy, estamos frente a una “sociedad líquida” como define Zygmunt Bauman en su libro “Modernidad Líquida”, donde los límites son difusos y en constante movilidad, en la búsqueda de bienestar y diversidad. Los responsables de recursos humanos deben adaptarse a este tipo de sociedad, adecuar sus métodos, flexibilizar, volverse “líquidos”. Trabajar sobre la dimensión actitudinal, aportar a una sociedad sin preconceptos, estereotipos, estigmas ni discriminación en sus comportamientos frente a personas con discapacidad.

Recordemos, como ampliamente ya desarrollamos en los capítulos precedentes, las causas de la discapacidad son sociales. Que es el entorno y la existencia de barreras en la sociedad que excluye a las personas con discapacidad desde todos sus ámbitos. La sociedad, las Empresas B en este caso, son las que debe adecuarse a las necesidades de todas las personas y no al revés.

El desarrollo de tecnología de apoyo o inclusiva (Objetivo específico nro.3) es factor “sine qua non” de inclusión. Si nos remitimos a la agenda 2030 de las Naciones Unidas, cuya premisa es no dejar nadie atrás, debemos valernos de todos los recursos existentes que ayuden a eliminar barreras, especialmente a los sectores más vulnerables.

Los avances de la Inteligencia Artificial, dan esperanza para derribar aquellas barreras relacionadas a la movilidad y/o capacidades de comunicación. ¿Quién no revisa el celular al levantarse de dormir? ¿Quién no lo utiliza de agenda? La tecnología ha cambiado nuestra rutina y ha marcado un punto de inflexión en la vida de muchas personas con discapacidad, que gracias a la misma han eliminado barreras. Como mostramos en el Apéndice 9, la Inteligencia Artificial tuvo su año de despegue en el 2023.

Gran porcentaje de Empresas B dicen que han escuchado de esta tecnología, pero no están familiarizadas. Y solo 4 (cuatro) empresas la han desarrollado o la tienen adquirida, llamando la atención el gran porcentaje que no tiene entre sus objetivos el desarrollo de la misma.

Hoy encontramos más barreras, que posibilidades de desarrollo, en la gran variedad de comentarios que nos han dejado, destacando entre ellos dichos como que no han visto la necesidad, ya que no tienen personal que lo requiera.

Por lo tanto, podemos determinar que las Empresas B hoy no tienen los suficientes recursos tecnológicos para la asistencia de las PcD.

Se siguen presentados muchos desafíos (Objetivo específico nro 4), pero el asociado a la falta de capacitación en lo relacionado a la gestión en Discapacidad es el que más salta a la vista.

En el resultado valoración de la "Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B" (Apendice 10) dejaron un comentario que es interesante traer a la luz, en las propias palabras de una Empresa B:

“Según nuestra experiencia, cuando intentamos incluir personas con discapacidad en la búsqueda no fue sencillo, y no aparecieron candidatos con los conocimientos aptos. Quizá nos faltó información, o no están difundidas las consultoras que atiendan estas temáticas. Me

parece que ese punto relacionado con la búsqueda y oferta de candidatos, y que tan accesible es para una Pyme manejar las búsquedas se podría agregar como puntos de consulta en la encuesta. Pues nuestra empresa tiene intenciones de incorporar gente con discapacidad, pero no nos es fácil la búsqueda. En realidad, ya de por sí las búsquedas de RRHH no son sencillas en el rubro de TI.”

De este proyecto se desprenden nuevas variables de estudio, las mismas que surgieron durante el trabajo de campo y el posterior análisis. A la falta de capacitación y conocimiento del tema, se agrega que la información a la que tienen acceso está limitada, no todas las consultoras de RRHH se especializan en este tipo de búsquedas, lo que nos abre el interrogante ¿No deberían todas las consultoras asesorarse y capacitarse en inclusión laboral de PcD?

Volviendo a las empresas B, la falta aún de camino a recorrer se puede también evidenciar cuando por ejemplo ven con más posibilidad de acceso laboral a las personas con discapacidad física /Visceral /Orgánica, relacionado a la barreras que indicaron (ambientales) parecen ser las más fáciles de sortear y por ende derribar, a otras barreras como las interactivas, entre las que están las actitudinales y culturales, encontrando mucho más complejo la inclusión de otros tipos de discapacidades.

Hoy, y en este punto, nos resulta difícil poder responder la pregunta disparadora de esta investigación, ¿Cuál es la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B de la Argentina durante el año 2023?, ya que hayamos diferentes barreras a seguir trabajando, si bien sabemos que la tecnología vino a cambiar la forma de relacionarnos y trabajar, creemos que antes hay mucho trabajo por llevar a delante en materia de capacitación y recursos humanos.

Propuestas

Esta tesis aborda un tema tan complejo como diverso, cada propuesta que sigue debe ser adaptada a la realidad de cada Empresa. Previo a esto, el estudio de cada organización, analizar cada uno de los procesos y su cultura se vuelve fundamental.

Este apartado, viene a responder el Objetivo Específico número 5, *Elaborar propuestas y estrategias a desarrollar como resultado de la investigación a llevar a cabo.*

Hacer un diagnóstico de todas barreras que hoy se presentan para poder brindar acceso laboral a PcD se vuelve fundamental, analizar la percepción de los colaboradores en relación a dicho tema nos dará los lineamientos sobre los que basar las futuras capacitaciones e interacciones. Siempre la premisa es escuchar, para poder ayudar y sensibilizar.

Analizar cuan permeable es la compañía en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para no transformarla en una inclusión forzada, con “forceps”.

Determinar los liderazgos, la composición de cada sector, y la concepción que tienen de la diversidad en general y la discapacidad en particular. Hacerlos partícipes, impulsores de una nueva realidad, aceptar sugerencias y trabajar en equipo, para que la inclusión se produzca en forma natural y aceptada.

Algunas estrategias propuestas pueden ser:

- *Impulsar el cambio y avanzar para reducir esta brecha digital, acercar la tecnología a las PcD, humanizando la tecnología, de manera que esta no aumente la desigualdad es de suma importancia. Esto se puede realizar apoyando el desarrollo, la innovación y la investigación en el ámbito de las tecnologías accesibles, tanto internamente, como prestando colaboración a otras organizaciones.*

Apoyar la accesibilidad universal y no dejar fuera de los procesos de selección a las PcD. Preguntarse si lo que están desarrollando (Productos o servicios) son accesibles a todos, por ejemplo ¿la web de cada empresa es accesible a personas con discapacidad visual?

- *Sensibilizar y capacitar*, trabajar los preconceptos, derribar mitos, realizar talleres y charlas, de esta forma contribuir a las relaciones interpersonales. Concentrarse en derribar *barreras culturales*, ya que lo que es discapacitante es el entorno, la sociedad.
- *Desarrollo de redes*, las empresas tienen múltiples formas de fomentar la inclusión laboral de las PcD, por ejemplo, contratando sus servicios o productos a emprendimientos realizados por personas con discapacidad, u proveedores que si tienen como empleados a PcD. De esta forma colaboran con el desarrollo de los mismos, propiciando su crecimiento.
- *Revisar la política de selección de personal*, para evaluar si la misma incluye el acceso de personas con discapacidad. Evaluar los puestos y determinar las adaptaciones necesarias, pero sobre todo, escuchar a las mismas personas con discapacidad en base lo que necesitan. Al hacer una entrevista, ellos mismos nos marcarán los lineamientos de lo que necesitan para llevar adelante la tarea asignada de manera óptima.
- *Trabajar en alianzas*. Crear lazos con organizaciones vinculadas a la temática, para aprender, asesorarse, y hacer un camino juntos en materia de inclusión.

La discapacidad es un territorio poco explorado, lleno de preconceptos y mitos que lejos de ayudar, enturbian la mirada y nublan el criterio. Hoy hay miles de formas, ya sean tecnológicas como no, de generar espacios más inclusivos y donde prime la equidad.

Desde poner un banquito en un baño para personas de talla corta a botoneras en braille en ascensores para personas con discapacidad visual. Recursos hay muchos, lo que hay que motivar es la voluntad de cambio, y comprender que cualquiera puede estar del otro lado del puente en algún momento de su vida, esperando esa oportunidad.

Bibliografía

- Aguado, J.M. (2004). *Introducción a las Teorías de la Comunicación y la Información*. Departamento de Información y Documentación. Facultad de Comunicación y Documentación. Universidad de Murcia.
- [https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20\(20\)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf](https://www.um.es/tic/Txtguia/Introduccion%20a%20las%20Teorias%20de%20la%20Informa%20(20)/TIC%20texto%20guia%20completo.pdf)
- Albarrán, A. (2015). *Algunas perspectivas y modelos de comprensión de la discapacidad*. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, 127-165.
- <https://www.redalyc.org/pdf/364/36448438007.pdf>
- Amate, E. A. (2006). *Discapacidad: lo que todos deben saber*. Organización Panamericana de la Salud, Washington DC, Ed Amate, E. Alicia. <https://voz.pdsaho.org/bitstream/handle/10665.2/719/9275316163.pdf;sequence=1>
- Andrés, J. A. & Doménech, R. (2020). *La era de la disrupción digital: Empleo, desigualdad, y bienestar social ante las nuevas tecnologías globales*, Primera edición, Editorial Deusto, Barcelona, España, ISBN: 978-84-234-3145-8 (epub)
- Banco Mundial (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo, cuadernillo del "Panorama general"*. Banco Mundial. Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad Líquida*, Primera Edición, Tercera reimpresión, Ed. Fondo de Cultura Económica de Argentina, Buenos Aires.
- Bologna, E. (2011). *Estadística para Psicología y Educación*, Editorial Brujas, Córdoba

- Correa, María Emilia (2019). *Sistema B y las Empresas B en América Latina: Un movimiento social que cambia el sentido del éxito empresarial*. Banco de Desarrollo de América Latina.
<https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1436/Sistema%20B%20y%20las%20empresas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20Un%20movimiento%20social%20que%20cambia%20el%20sentido%20del%20%C3%A9xito%20empresarial%20EF%BB%BF.pdf>
- Cruz Moreno, S. (s.f.) *¿Por qué incluir a personas con discapacidad en el equipo de trabajo?*
<https://familiavance.com/por-que-incluir-a-personas-con-discapacidad-en-el-equipo-de-trabajo/>
- Deloitte (2023). *Tendencias Globales de Capital Humano 2023. Nuevos fundamentos para un mundo sin fronteras*. <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/capital-humano/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2023.html> Lugar Editorial, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- D Apolo, V Báez, L Pauker, Pasquel (2017). *Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica*. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, pp. 521 a 539.
<http://www.revistalatinacs.org/072paper/1177/27es.html> DOI: 10.4185/RLCS-2017-1177
- Effoduh, J. O. (2017) *The Fourth Industrial Revolution by Klaus Schwab*. *The Transnational Human Rights Review* 3. DOI: <https://doi.org/10.60082/2563-4631.1023>
<https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/thr/vol3/iss1/4>
- Eyssautier, M. (2002). *Elementos básicos de administración*. México: Editorial Trillas .
- García Aretio, L. (2019). *Necesidad de una educación digital en un mundo digital*. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 22(2), pp. 09-22.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/190710/Necesidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García Fallas, J. (2005). *El otro: Un encuentro con el pensamiento moral de Sartre*. Rev. Filosofía Univ. Costa Rica, XLIII Número doble (109/110), 151-156, Mayo-Diciembre 2005.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/7509/7180>
- Gil, I (s.f.). *¿Qué tipos de discapacidades existen?* Fundación Adecco. Consultado el 10 de Octubre de 2023. <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>
- Gil, I (s.f.). Las nuevas Tecnologías al servicio de la Discapacidad. Fundación Adecco. Consultado el 23 de Marzo de 2024: <https://fundacionadecco.org/azimut/las-nuevas-tecnologias-al-servicio-de-la-discapacidad/>
- González, F. (Ed.). (2015). *Reinventar la empresa en la era Digital*, BBVA. OpenMind. Madrid, España.
<https://www.bbvaopenmind.com/libros/reinventar-la-empresa-en-la-era-digital/>
- González, N. (2017). *Tecnologías para la inclusión: construyendo puentes de acceso*, Primera Edición,
- Graso, C. (2021). *Resiliencia Organizacional de Empresas B Cordobesas frente a Covid-19*. [Tesis de MBA]. Universidad Empresarial Siglo XXI.
- Hampton, D. (2003). *Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta Edición, Editorial McGraw-Hill, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - I.N.D.E.C. (2018) *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados Definitivos 2018. 1a ed .* - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2018. ISBN 978-950-896-532-5
- Liandro, C.(2013). *Discapacidad y Sociedad*.
<https://areasgyr.files.wordpress.com/2013/04/discapacidad-y-sociedad.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (07 de Octubre de 2023). *Discapacidad y Empleo.*

Políticas públicas para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad>.

Muñoz-Pogossian, B.; Barrantes, A, (2016). Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia

sociedades más inclusivas [Preparado por el Departamento de Inclusión Social] Secretaría

General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).ISBN 978-0-8270-6593-2

Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2022). *Libro Blanco de Buenas Prácticas en*

la Gestión de la Diversidad de las personas con Discapacidad.

de:https://www.observatoriorh.com/wpcontent/uploads/2022/06/Libro_Blanco_Gestion_diversidad_DCH_ESIC_INSERTA.pdf

Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación en la*

Convención Internacional sobre Derechos de las personas con Discapacidad. Madrid: Ediciones

CINCA S.A.

Portal Oficial del Estado Argentino (s.f.). La discapacidad y el trabajo. Consultado en Octubre 2023.

[https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-](https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo)

[publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo](https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/discapacidad/buenaspracticas/trabajo)

Quanono, D. (2020). *La discapacidad argentina: Derechos y Comunicación*, Primera Edición, Editorial

Ramírez, C; Carrillo, N.A y Arévalo Y.T. (2021). *Estado del arte sobre el uso de tecnologías emergentes*

para procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en procesos

logísticos. Revista RETO, 9.

<https://revistas.sena.edu.co/index.php/RETO/article/view/4354/5518>Autores de Argentina,

Ciudad de Buenos Aires, Argentina, ISBN 978-987-87-0873-7 (epub)

Saramago, J.(1995) *Ensayo sobre la Ceguera.* Editorial Caminho, S.A., Lisboa.

Sistema B (s.f.) *Conoce a las empresas B*. Consultado el 9 de Marzo de 2024

<https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/>

Valderrama Fernández, B. (2020). *Gestión del Talento en la Era Digital*, Primera Edición, Editorial EOS

Instituto de Orientación Psicológica Asociados, España

Velarde, V. (2012). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*. Revista empresa y

humanismo, 115-136. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf)

[12Velarde%20Lizama.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf)

Vitti, R. (2015). *Tecnología y discapacidad: Derribando barreras para la inclusión laboral*. [Tesis Grado de

Licenciatura en Recursos Humanos]. Universidad de Belgrano

Leyes y Convenciones Internacionales.

Constitución Nacional [CN] (1994). Santa Fe, 22 de agosto de 1994 Boletín Oficial, 23 de agosto de 1994.

Texto oficial publicado en el Boletín Oficial N° 28057 del 10 de enero de 1995.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Aprobada mediante

resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006.

Ratificada por Argentina mediante la Ley 26.378. Boletín Oficial N° 31422 el 09 de junio de

2008.

Ley 22.431 (1981). *Sistema de protección integral de los discapacitados*. Publicada en el Boletín Oficial

del 20 de Marzo de 1981. Número: 24632. Página: 6

Ley 24.308 (1994). *Discapacitados*. Publicada en el Boletín Oficial Nro 27902 del 31 de mayo de 1994.

Ley 25.280 (2000). *Apruébase una Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas*

de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscripta en Guatemala. Publicada en el

Boletín Oficial N° 25455 del 04 de Agosto del 2000.

Ley 25.689 (2003). *Sistema de Protección Integral de los Discapacitados*. Ley 22431 Modificación. Boletín Oficial N° 30060 del 3 de enero de 2003 Ley 25785 (2003). Ley de Asignación de Cupos de Programas Socio-Laborales para Personas Discapacitadas [sic]. Publicada en el Boletín Oficial N° 30267 del 31 de octubre de 2003.

Ley 26.378 (2008). *Apruébase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006*. Sancionada: Mayo 21 de 2008. Promulgada: Junio 6 de 2008. Publicada en el Boletín Oficial N° 31422 del 09 de junio 2008.

Ley 26.816 (2013). *Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad – Creación*. Publicada en el Boletín Oficial N° 32558 del 09 de enero de 2013.

Ley 27.044 (2014). *Jerarquía Constitucional. Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*. Publicada en el Boletín Oficial N° 33035 del 22 de Diciembre de

Decretos, Disposiciones y Resoluciones

Decreto 795 (1994). *Apruébase la reglamentación de la Ley N° 24.308*. Buenos Aires. 23 de mayo de 1994. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/11872/norma.htm>

Decreto 312 (2010). *Reglamentación de la Ley N° 22.431*. Publicado en el Boletín Oficial N° 31858 del 08 de Marzo del 2010.

Decreto 40 (2019). *Estructura Organizativa*. Publicada en el Boletín Oficial N° 34266 del 20 de diciembre de 2019.

Disposición 4 (2014). *Instrumentos operativos de la Línea de Promoción del Empleo Independiente del Programa de empleo independiente y entramado productivo locales*. Publicada en el Boletín Nacional del 17 de Diciembre de 2014.
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/239637/norma.htm>

Resolución MTEySS 45 (2006). *Promoción de Empleo*. Créase el Programa de Inserción Laboral en el marco de la Ley N° 24.013 y sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la Promoción del Empleo. Objetivos. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/113180/texact.htm>

Resolución MTEySS 937 (2006) *Talleres Protegidos de Producción*. Crease el Programa de Asistencia a los Trabajadores de los Talleres Protegidos de Producción, por el que se brindará una ayuda económica no remunerativa mensual a las personas con discapacidad que sean relevados como trabajadores registrados antes del 1 de junio de 2006.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/120172/norma.htm>

Resolución MTEySS 708 (2010) Unifícanse los criterios, condiciones y alcances de las actividades de Entrenamiento para el Trabajo y de las prácticas calificantes en ambientes de trabajo del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169637/norma.htm>

Resolución SE 905 (2010). *Apruébese el Reglamento de las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo*.

Publicada en el Boletín Oficial N° 31956 del 02 de Agosto de 2010.

Resolución 2186 (2010). *Apruébese el Reglamento del Programa de Inserción Laboral*. Publicada en el Boletín Oficial N° 32065 del 07 de enero de 2011.

Resolución 124 (2011). *Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo. Creación*.

Publicada en el Boletín Oficial N° 32103 del 02 de Marzo de 2011.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=179752>

Resolución SE 877 (2011) *Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo. Reglamento*.

Publicada en el Boletín Oficial N° 321269 del 13 de junio de 2011.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=183184>

Resolución Ss. P.E. y F.P. 12 (2011) *Programa promover la igualdad de oportunidades de empleo.*

Instrumentos Operativo. Publicada en el Boletín Nacional del 29 de Junio de 2011.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-12-2011-183827>

Resolución MTEySS 1094 (2011). *Créase el Programa de Empleo Independiente y Entramados*

Productivos Locales. Publicada en el Boletín Nacional del 23 de noviembre de 2009.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1094-2009-160543>

Disposición SSPE 1(2022). *Programa de Asistencia a los trabajadores de talleres protegidos de*

producción. Apruebanse formularios. Publicada en el Boletín Oficial N° 34837 del 17 de enero de

2022. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=359678>

Resolución General Conjunta MTEySS ANSES 5167 (2022). *Programa de Asistencia a los trabajadores de*

talleres protegidos de producción. Publicada en el Boletín Oficial N° 34878 del 14 de Marzo de

2022. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=362140>

Resolución 374 (2021). Sustituyese el texto del artículo 2° de la resolución del Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social n° 937/2006. Publicada en el Boletín Oficial N° 34692 del 0 de Julio

de 2021. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351618>

Resolución 1100 (2023) .*Resolución SE 1183 Modificación. Apruébase el reglamento del programa de*

asistencia a los trabajadores de los talleres protegidos de producción, creado por la Resolución

del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 937/2006. Publicada en el Boletín Oficial

N° 35212 del 17 de Julio de 2023.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=386789>

Apéndice 1

Invitación a participar en encuesta

Lomas de Zamora,dede 2024

Estimado Sr/Sra.....

Director/a

De la empresa

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. con motivo de invitarlo muy especialmente a participar junto a su empresa, en una investigación que estoy llevando adelante como tesis de mi Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Siglo 21 titulada: **“Disrupción digital e innovación tecnológica, el camino hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B”**.

La investigación contribuirá a demostrar que la inserción laboral de las personas con discapacidad, es allanada por el avenimiento de las nuevas tecnologías y la disrupción digital. Para esto, se utilizará un instrumento que he desarrollado para tal fin, tomando como ejes el derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad, las barreras que se presentan (ambientales, interactivas e intrínsecas), las tecnología de apoyo o/e inclusivas, y el modelo de negocio (triple impacto) de las Empresas B durante el año 2023.

Es fundamental contar con su colaboración, más específicamente, para las instancias que se detallan a continuación:

- **Responder de manera anónima a un cuestionario** relativo a la vinculación de la disrupción digital y la tecnología en el acceso laboral de las personas con discapacidad en las Empresas B durante el año 2023.
- **Responder de manera anónima a una breve encuesta** de valoración acerca de la utilidad y eficacia del Formulario anterior.

Cabe mencionar que **ambas encuestas se implementarán totalmente on line, a través de Google Forms**, sin que sea posible identificar la identidad del respondiente, garantizando así el **anonimato** de las respuestas.

Por último, y sólo en los casos que se considere necesario, se podría solicitar y coordinar con usted o con quien nos refiera de la empresa, la realización de una entrevista (vía remota) para profundizar sobre algunos aspectos de la investigación y el instrumento aplicado que nos permitan completarlo y/o mejorarlo.

Le agradezco inmensamente su colaboración y quedo a la espera de su respuesta.

Lo saluda muy cordialmente,

Solange Burnes

Apéndice 2

Consentimiento enviado a los referentes de empresas B para entrevista

Lomas de Zamora,de..... de 2024

Estimado

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Ud. con motivo de invitarlo muy especialmente a participar, en una investigación que estoy llevando adelante como tesis de mi Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Siglo 21 titulada: “Disrupción digital e innovación tecnológica, el camino hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B”.

La investigación contribuirá a demostrar que la inserción laboral de las personas con discapacidad, es allanada por el avènement de las nuevas tecnologías y la disrupción digital.

Es fundamental contar con su colaboración, donde a través de una entrevista nos comparta su punto de vista y opinión del tema llevado adelante.

La información obtenida será únicamente utilizada para la elaboración de una tesis. A fin de poder registrar apropiadamente la información, se solicita su autorización para grabar la conversación.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria. Usted puede interrumpir la misma en cualquier momento, sin que ello genere ningún perjuicio. Se considera que este estudio implica un riesgo mínimo para usted. Además, si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente, a fin de clarificarla oportunamente.



Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

Le agradezco inmensamente su colaboración

Lo saluda muy cordialmente,

Solange Burnes

DNI: 28.381.248

solangeburnes@gmail.com

Yo, ----- doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este.

Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera (marcar una de las

Siguientes opciones):

	Declarada, es decir, que en la tesis se hará referencia expresa de mi nombre.
	Confidencial, es decir, que en la tesis no se hará ninguna referencia expresa de mi nombre y la tesista utilizará un código de identificación o pseudónimo.

Apéndice 3 – Modelo de Encuesta

Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

- Recoger información para la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B
- Para ello se tendrán en cuenta: las barreras en el acceso (intrínsecas, ambientales e interactivas), la tecnología de apoyo o inclusivas, el modelo de negocio (triple impacto) el compromiso de los colaboradores y los directivos, y el rol del sector de RRHH.

INFORMACIÓN GENERAL

A los fines de responder esta encuesta, deberá considerar:

- Año en evaluación 2023

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA B

Indicar sector y categoría en el cual se desempeña la empresa, según Evaluación B

Indicar cantidad de empleados en nómina (incluidos los monotributistas que trabajen más de seis meses por año, 40 hs semanales)

LA ORGANIZACIÓN

- 1- **EMPRESA:** La empresa ¿cuenta con una visión corporativa? Se entiende por visión corporativa aquel objetivo que refleja la expectativa ideal o a dónde quiere llegar la organización a largo plazo.
 - Si tenemos una visión corporativa, la cual es compartida por todo el equipo y se trabaja en pos de alcanzarla
 - Si tenemos visión corporativa, pero no logramos alinear los esfuerzos con todo el personal
 - No tenemos una definición de visión corporativa

- 2- **EMPRESA.** Solo si contesto SI. La organización ¿Tiene su visión corporativa alineada a su modelo de Triple Impacto?
 - Si, nuestro modelo de Triple impacto está en sintonía con nuestra visión corporativa
 - No, no están directamente vinculados.

- 3- **DIRECCIÓN.** Sobre el rol de los referentes de las empresas B. Los directivos ¿se vinculan e intervienen directamente en la gestión y cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible/ modelo de negocio de la empresa?
 - Si, trabajan directamente, y velan por el cumplimiento y desarrollo de los objetivos trazados
 - No, tienen personas destinadas a dicho trabajo, por lo cual no están directamente involucrados

- 4- **RECURSOS HUMANOS.** La empresa ¿Cuenta con un sector destinado a la gestión de los recursos humanos?

- Si, contamos con un sector destinado a la gestión de los recursos humanos
 - No, no contamos con un sector que cumpla exclusivamente con dicha tarea.
- 5- **RECURSOS HUMANOS.** Responder sólo si la empresa NO cuenta con un sector de Recursos Humanos
- No contamos con personal y recursos para conformar un equipo exclusivo para dicha tarea, la misma es llevada a cabo por otras áreas
 - Está planificada la conformación de un sector exclusivo para la gestión de recursos humanos
- 6- **RECURSOS HUMANOS.** La empresa ¿Tiene empleados con alguna discapacidad?
- Si
 - No
 - No se
- 7- **RECURSOS HUMANOS.** La empresa ¿Incluye dentro de sus procesos de búsqueda a personas con discapacidad?
- Si, consideramos en nuestras búsquedas a personas con discapacidad
 - No, no están dadas las condiciones para la inclusión de esta parte de la población
- 8- **RECURSOS HUMANOS.** Responder sólo si la empresa NO incluye en sus búsquedas a personas con discapacidad. ¿La no incorporación en la búsqueda de este grupo social, está vinculada a las siguientes barreras? Use la imagen de guía para guiarse. Puede marcar más de una opción

BARRERAS		
LAS BARRERAS SON CUALQUIER IMPEDIMENTO, TRABA U OBSTÁCULO QUE LIMITE O IMPIDA EL ACCESO, LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO, LA ESTANCIA, LA CIRCULACIÓN, Y/O LA COMUNICACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.		
BARRERAS INTRÍNSECAS	BARRERAS AMBIENTALES	BARRERAS INTERACTIVAS
Están relacionadas con los niveles de funcionalidad física, psicológica o cognitiva de cada individuo. Hay tres tipos: - Las vinculadas al conocimiento. - Las vinculadas a la salud. - -Las vinculadas con la dependencia física o psicológica	Se pueden asociar a las condiciones físicas o sociales del medio, por ejemplo, falta de rampas o transporte no accesible.	Podemos asociarlas con las habilidades necesarias para realizar determinadas actividades, comunicarse, relacionarse. Sistemas alternativos de comunicación por ejemplo para eliminar esta barrera.

Imagen 15: Tipos de Barreras

Fuente. Elaboración propia según desarrollo en Marco Teórico de Tesis titulada Disrupción Digital e Innovación Tecnológica, El Camino Hacia la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas B

- Barreras Interactivas
 - Barreras Ambientales
 - Barreras Intrínsecas
- 9- **COLABORADORES.** La empresa ¿comparte con sus empleados su visión corporativa?
- Sí, es muy importante que nuestros colaboradores sean partícipes activos de nuestra visión corporativa
 - No, no están directamente involucrados en la gestión de los objetivos para alcanzarla
 - Solo una parte de los colaboradores está involucrado en su gestión



- 10- **COLABORADORES.** Motivación y clima laboral, ¿Nota a su equipo de trabajo motivado y comprometido en el desarrollo del modelo de negocio de la empresa?
- Si, cuento con un equipo muy comprometido
 - No totalmente, hay que incentivar el compromiso constantemente
 - No, no se involucra en el modelo de negocio
- 11- **COLABORADORES.** Si la respuesta es SI, que cuenta con un equipo muy comprometido ¿considera que la cultura organizacional está logrando mantener las siguientes actitudes en su equipo? Puede marcar más de una opción:
- Compromiso con las tareas
 - Entusiasmo para el aprendizaje e innovación
 - Comunicación abierta y transparente
 - confianza y empatía
 - Inclusión y aceptación de la diversidad
 - Actitud positiva
 - Adaptabilidad en pos de una mejor convivencia
 - Alegría en el trabajo
- 12- Cualquier comentario u observación de lo ya respondido hasta el momento, puede dejarlo en el siguiente espacio. Gracias
-

MODELO DE NEGOCIO

- 13- **TRIPLE IMPACTO:** La empresa ¿tiene identificados los puntos de mejora más desafiantes a trabajar según el resultado de la Evaluación B?
- Si tenemos claramente identificados los puntos a trabajar
 - No los tenemos identificados
- 14- **TRIPLE IMPACTO:** La empresa ¿Cuenta con un equipo encargado de gestionar puntos de mejora identificados a partir de la evaluación B?
- No contamos con un equipo que esté a cargo de la gestión de mejoras a partir de la Evaluación B
 - Contamos con un equipo destinado a dicha gestión, pero no se encuentra trabajando en ello.
 - El equipo destinado a dicha gestión, trabaja esporádicamente en la misma, logrando pocos avances en la gestión de mejoras
 - El equipo está logrando mejoras significativas en áreas de la evaluación que presentan fuertes desafíos para nuestro negocio.
- 15- **TRIPLE IMPACTO.** Responder sólo si la empresa NO cuenta con un equipo a cargo de la gestión de las mejoras para evaluación B.
- No contamos con personal y/o recursos para conformar un equipo que gestione dicha tarea
 - Está planificada la conformación de un equipo que gestione las mejoras para la evaluación B.
- 16- **TRIPLE IMPACTO.** Siendo que lo que motiva a ser una Empresa B es la creación de impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente

¿Tiene identificado cual es el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) u enfoque de su modelo de Negocio, que busca generar impacto directamente en la comunidad?

- No lo tenemos identificado de una manera clara
- Lo tenemos claramente identificado

17- **TRIPLE IMPACTO.** La empresa ¿tiene identificado el impacto que generó sobre la comunidad durante el año 2023?

- Si hemos identificado de una manera clara el impacto generado sobre la comunidad durante el año 2023
- No tenemos identificado, ni medido, el impacto que generó la empresa sobre la comunidad durante el año 2023.

- 18- **TRIPLE IMPACTO:** La empresa ¿tiene programas de gestión de la diversidad poblacional en su modelo de negocio?
- Si tenemos programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional
- No tenemos programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional, ya que no se encuentra dentro de nuestros objetivos o modelo de negocio
- No tenemos programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional, pero está planificado ya que se encuentra entre nuestros ODS

19- **TRIPLE IMPACTO:** Si contesto SI a la pregunta 18. ¿Se encuentra dentro de su gestión de la diversidad poblacional las personas con discapacidad?

- Si, dentro de nuestra gestión se considera las personas con discapacidad, como parte fundamental de nuestro ODS
- No, dentro de nuestra gestión de la diversidad poblacional, apuntamos a grupos de otras características.

20- **TRIPLE IMPACTO:** Si contesto NO a la pregunta 19. ¿Podría desarrollar a que población está dirigido su modelo de negocio y los motivos?

DISCAPACIDAD

21- **DISCAPACIDAD.** ¿La empresa cuenta con una declaración o política de Diversidad e Inclusión que menciona explícitamente la discapacidad, y se encuentra disponible en un sitio web de acceso público?

- SI
- NO
- NO SE

22- **DISCAPACIDAD** ¿Realiza su organización acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, o sobre gestión de la diversidad, que incluyan entre los contenidos al colectivo de personas con discapacidad, mejorando el conocimiento del mismo?

- SI
- NO
- NO SE

23- **DISCAPACIDAD.** La empresa, ¿Considera posible el acceso laboral de las personas con discapacidad?

- Si, con las adecuaciones necesarias es posible
- Si, dependiendo la discapacidad y el trabajo a cubrir
- No, no es posible
- No sabe

24- DISCAPACIDAD. ¿Está informado / conoce sobre los diferentes tipos de discapacidad (discapacidad física, sensorial, intelectual y mental) y los niveles de apoyo necesarios?

- Si conozco las diferencias entre los diferentes tipos de discapacidades y sus apoyos
- Solo conozco algunos, pero no estoy familiarizado
- No conozco

25 - DISCAPACIDAD - Según la siguiente clasificación de Tipos de discapacidad. Indique por cada una el grado de inclusión laboral que considera posible

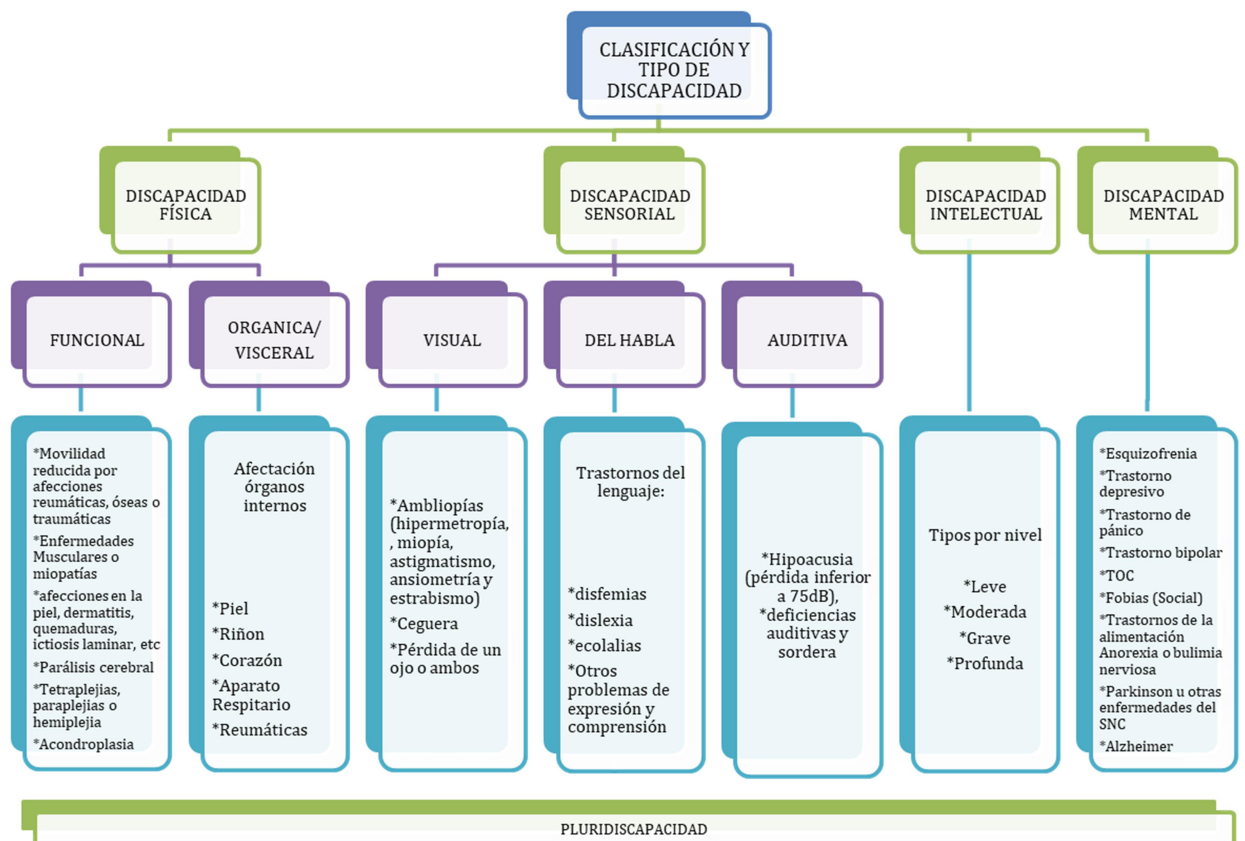


Imagen 16: Tipos de discapacidad según desarrollo Marco Teórico

Fuente. Elaboración propia basado en <https://fundaciondecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>

- Discapacidad Física Funcional: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible
- Discapacidad Fisica Organica / Visceral: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible

- Discapacidad Sensorial Visual: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible
- Discapacidad Sensorial del Habla: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible
- Discapacidad Sensorial Auditiva: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible
- Discapacidad Intelectual: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible
- Discapacidad Mental: Muy posible /Posible/Medianamente posible/Poco posible/Imposible

26 - ¿Quisiera agregar algún comentario en relación a lo visto en este apartado? Gracias

TECNOLOGIAS DE APOYO O INCLUSIVAS

Las mismas, son adaptaciones tecnológicas que permiten a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones, favoreciendo así el acceso de personas con todo tipo de discapacidad.(por ejemplo podemos listar Teclados y joysticks, ratones virtuales, tablets gigantes, aplicaciones con sistema de comunicación aumentativo, por ejemplo pictogramas, programas de interacción con la mirada, etc.) . Estas tecnologías, juegan un rol fundamental en la comunicación y facilitan llevar adelante la adaptación de esta última a formatos accesibles.

Algunos formatos accesibles que podemos listar son: Braille, documentos con tipografía y formato para facilitar la lectura de quienes no tienen ceguera total, pero cuentan con alguna limitación.

También están los sistemas aumentativos de la comunicación y sistemas alternativos de comunicación (dependiendo la discapacidad) como los programas con pictogramas para comunicarse.

Los teléfonos inteligentes han expandido significativamente la disponibilidad de la tecnología de asistencia para las personas con dificultades de visión o audición, o que tengan problemas con la comunicación eficaz de sus pensamientos debido a limitaciones mentales o físicas.

27 – TECNOLOGIA DE APOYO - ¿Conoce o ha escuchado de este tipo de tecnología?

- Sí, he escuchado sobre la misma pero no estoy familiarizado
- Sí, he escuchado y estoy familiarizado con la misma
- No, no conozco

28- TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que SI a la pregunta 27 ¿En su empresa hay desarrollada o usan alguna tecnología para facilitar el acceso de las personas con discapacidad (ya sea empleados o externos)?

- Sí , hay tecnología de estas características
- no, no la hemos desarrollado

29 - TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que SI a la pregunta 28 ¿podría decirnos cuál?

30- TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que NO a la pregunta 28 ¿Está previsto el desarrollo o la incorporación de este tipo de tecnología?

- Si, está dentro de nuestros objetivos a corto plazo
- Si, está dentro de nuestros objetivos a mediano plazo
- Si, está dentro de nuestros objetivos largo plazo
- no, está dentro de nuestros objetivos

31 - TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que NO a la pregunta 30 ¿nos podría ampliar el motivo?

32 - TECNOLOGIA DE APOYO. ¿El área de soporte de la empresa está preparada para manejar las solicitudes que hagan sus clientes o colaboradores para adaptar sus comunicaciones a formatos accesibles?

- Si
- No
- No se

33- TECNOLOGIA DE APOYO. La empresa ¿Ha recibo ya alguna solicitud de adaptación de la comunicación o de sus espacios para mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad?

- Si, hemos recibido solicitud de adaptación de la comunicación y espacios en alguna oportunidad
- Si, hemos recibido solicitud de adaptación de la comunicación
- Si, hemos recibido solicitud de adaptación los espacios (edilicio)
- No, no hemos recibido este tipo de solicitud

34- TECNOLOGIA DE APOYO. -Cualquier comentario u observación de lo ya respondido hasta el momento, puede dejarlo en el siguiente espacio. Gracias

Muchas Gracias por su colaboración

Solange Burnes

Apéndice 4 Resultados de la Encuesta

Características de las empresas B participantes

En la tabla 2 podemos evidenciar la diversidad de empresas encuestadas. Las industrias que tuvieron más participación son la de Tecnología de la información: Software y/o Hardware, con un total de 8 empresas (32%) participantes y Publicidad, Comunicación y medios con un total de 6 empresas participantes (24%).

Tabla 2

Industrias a la que pertenecen las compañías

Espacio Geográfico: 10 de Buenos Aires, 2 Santa Fé, 5 Córdoba, 2 Río Negro, 4 Mendoza y 2 Neuquén.

Industria a la que pertenece la compañía	Cantidad de empresas	%
Publicidad y comunicación. Medios	6	24%
Tecnología de la información: Software y/o Hardware	8	32%
Manufactura y producción de Alimentos y bebidas	1	4%
Infraestructura	3	12%
Servicios financieros, seguros	4	16%
Agroindustria	1	4%
Servicios Consultoría - Profesionales	2	8%
Total respuestas	25	100%

En la tabla 3 se puede vislumbrar la cantidad de empleados de las compañías respondientes, de esta forma poder evidenciar el tamaño de las mismas, una variable que también ayudará a entender el resultado de todo el análisis llevado a cabo.

Tabla 3

Indica la cantidad de empleados en nómina (incluidos los monotributistas que trabajan más de seis meses por año, 40 hs semanales)

Indica cantidad de empleados en nómina	Cantidad de empresas	%
1-9 empleados	2	8%
10-49 empleados	13	52%
50-249 empleados	7	28%
250-999 empleados	2	8%
más de 1000 empleados	1	4%
Total respuestas	25	100%

Se puede evidenciar que el mayor porcentaje de empresas que participaron de la encuesta (52%) tiene entre 10-49 empleados. Siguiendo un 28% para las empresas que tienen entre 50-249 colaboradores.

Vale aclarar que la forma de clasificación de la dimensión y cantidad de empleados, respeta la forma de clasificación llevada adelante en la base de datos de Sistema B.(1-9 / 10-49/50-249/250-999/más de 1000 empleados)

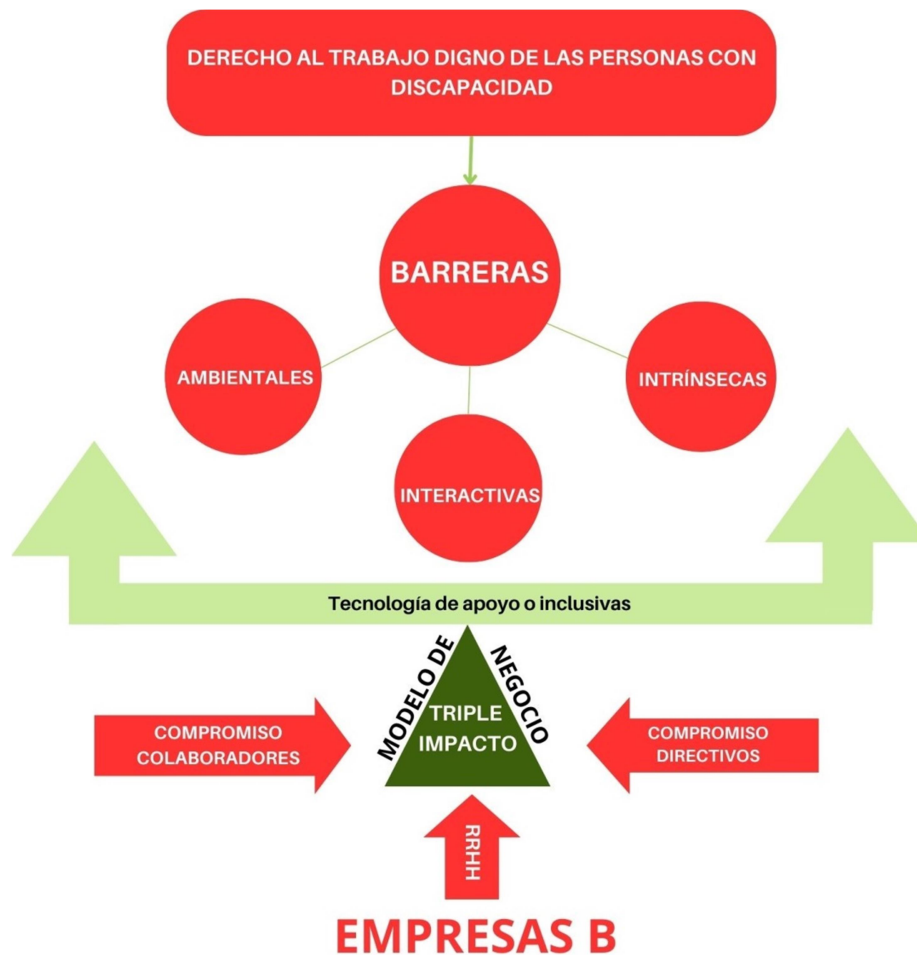
Eje de Análisis: Organización

A partir de este punto de la encuesta, se comienza a explorar las diferentes variables que responden a dar luz sobre los objetivos planteados (en particular el Objetivo Específico N° 1, y además el Objetivo Específico N° 4, empezando a dejar entrever sus desafíos)

En este apartado, se va a evaluar a las empresas B respondientes, sobre la gestión en Recursos Humanos, sus colaboradores, y los directivos. Así como también las barreras que consideran que intervienen en el no acceso de las Personas con Discapacidad a un lugar en sus empresas.

Siguiendo el gráfico que nos guía en todo este proceso, marcamos en rojo en el mismo, las variables en estudio en esta sección.

Imagen 17. Variables del Eje Organización estudiadas



Fuente: Elaboración propia

Para poder analizar el tipo de empresas que nos incumbe en este estudio, debemos entender como gestionan y cuanto compromiso hay de sus partes en los objetivos que planean llevar adelante. En la tabla 4 podemos evidenciar que 23 empresas encuestadas (92%), declaran tener una visión corporativa la cual es compartida por todo el equipo y se trabaja en pos de alcanzarla, mientras que 2 empresas (8%) no logra alinear esfuerzos en pos de alcanzar o llevar adelante la misma.

Tabla 4

VARIABLE EMPRESA. La empresa ¿cuenta con una visión corporativa? Se entiende por visión corporativa aquel objetivo que refleja la expectativa ideal o a dónde quiere llegar la organización a largo plazo.

visión corporativa	Cantidad de empresas	%
Si tenemos una visión corporativa, la cual es compartida por todo el equipo y se trabaja en pos de alcanzarla	23	92%
Si tenemos visión corporativa, pero no logramos alinear los esfuerzos con todo el personal	2	8%
No tenemos una definición de visión corporativa	0	0%
Total respuestas	25	100%

Se continuo analizando si las organizaciones en estudio tenían alineada a su Modelo de Triple Impacto su Visión Corporativa. Del cual el 92% respondió afirmativamente, dejándonos entrever que su Visión y Modelo de Negocio están vinculados.

Tabla 5

VARIABLE EMPRESA. La organización ¿Tiene su visión corporativa alineada a su modelo de Triple Impacto?

Alineación Visión a Modelo de Triple Impacto	Cantidad de empresas	%
Si, nuestro modelo de Triple impacto está en sintonía con nuestra visión corporativa	23	92%
No, no están directamente vinculados.	2	8%
Total de respuestas	25	100%

En la Tabla 6, podemos evidenciar que el 92% trabajan directamente, y velan por el cumplimiento y desarrollo de los objetivos trazados.

Tabla 6

VARIABLE DIRECCIÓN. Sobre el rol de los referentes de las empresas B. Los directivos ¿se vinculan e intervienen directamente en la gestión y cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible/ modelo de negocio de la empresa?

Directivos	Cantidad de empresas	%
Si, trabajan directamente, y velan por el cumplimiento y desarrollo de los objetivos trazados	23	92%
No, tienen personas destinadas a dicho trabajo, por lo cual no están directamente involucrados	2	8%
Total de respuestas	25	100%

Al llevar una buena gestión de recursos Humanos, las empresas pueden generar estrategias que permitan aprovechar al máximo las capacidades de sus colaboradores, permitiendo elevar el rendimiento y la productividad.

Por eso es importante considerar, si las empresas B en estudio tienen conformado un sector dedicado a estas tareas, si cuentan con recursos dedicados a la gestión del capital humano, o esas tareas las tienen parciales con otras.

En la tabla 7 evidenciamos que de las 25 empresas B que contestaron la encuesta, 14 (56%) indica contar con un sector destinado a la gestión de los recursos humanos, mientras que 11 (44%) no cuentan con un sector que cumpla exclusivamente con dicha tarea. Para evaluar más allá se indagó la posibilidad de la creación de este sector. Como observamos en el Grafico 1, 9 empresas (81.80%) indicaron que no cuentan con personal o recursos para conformar un sector exclusivo para dicha tarea, que la misma es llevada a cabo por otros áreas. Solamente 2 empresas (18.20%) Dejaron abierta la

posibilidad de conformar el día de mañana un sector exclusivo para la gestión de los recursos Humanos.

Si nos remitimos a lo que analizábamos en la Tabla 3, donde el mayor porcentaje de las empresas respondientes (52%) tiene una nómina de entre 10-49 empleados, nos hace reflexionar que aún su desarrollo no las ha llevado a cuestionarse la necesidad de dar génesis a un sector exclusivo de la gestión de los recursos humanos.

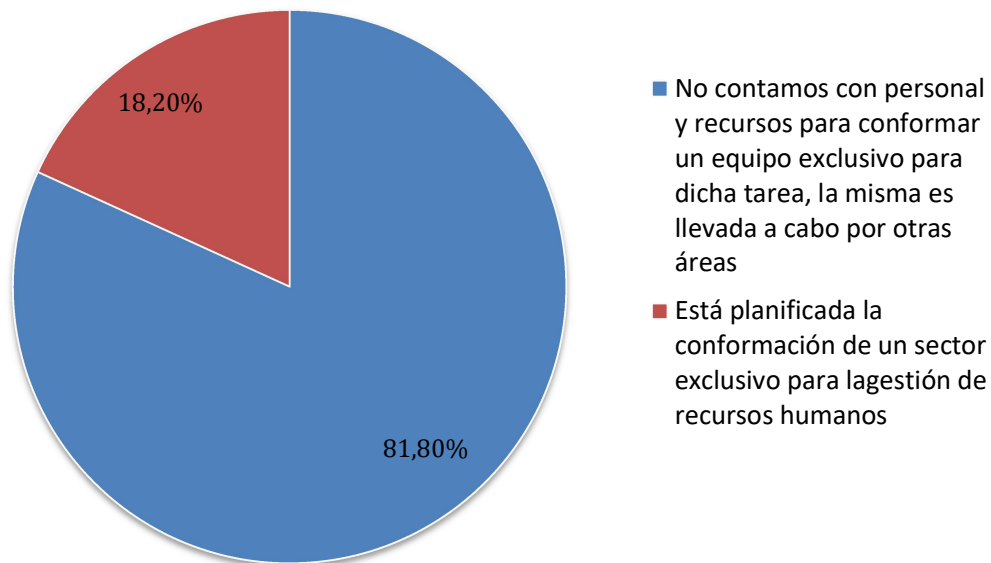
Tabla 7

VARIABLE RECURSOS HUMANOS. La empresa ¿Cuenta con un sector destinado a la gestión de los recursos humanos?

Recursos Humanos	Cantidad de empresas	%
Si, contamos con un sector destinado a la gestión de los recursos humanos	14	56%
No, no contamos con un sector que cumpla exclusivamente con dicha tarea	11	44%
Total de respuestas	25	100%

Gráfico 1

VARIABLE RECURSOS HUMANOS. Posibilidad de creación de un sector de recursos humanos (cantidad de respuestas 11)



Avanzando en el análisis, y para poder acercarnos al objetivo de nuestro estudio, indagamos sobre la tenencia de personal con alguna discapacidad. Como se detalla en el Gráfico 2, 14 empresas (56%) dice no tener en su nómina personal con discapacidad, mientras 8 empresas (32 %) confirman que sí y 3 empresas (12%) indican no saber.

Es necesario en este punto conocer si incluyen en sus búsquedas a este grupo social. De las 25 empresas respondientes, 19 (76%) indica que consideran en sus búsquedas a personas con Discapacidad, mientras que 6 (24%) hace mención que no están dadas las condiciones para la inclusión de esta parte de la población (Tabla 8).

Gráfico 2

VARIABLE RECURSOS HUMANOS. La empresa ¿Tiene empleados con alguna discapacidad? (Cantidad de Respuestas: 25)

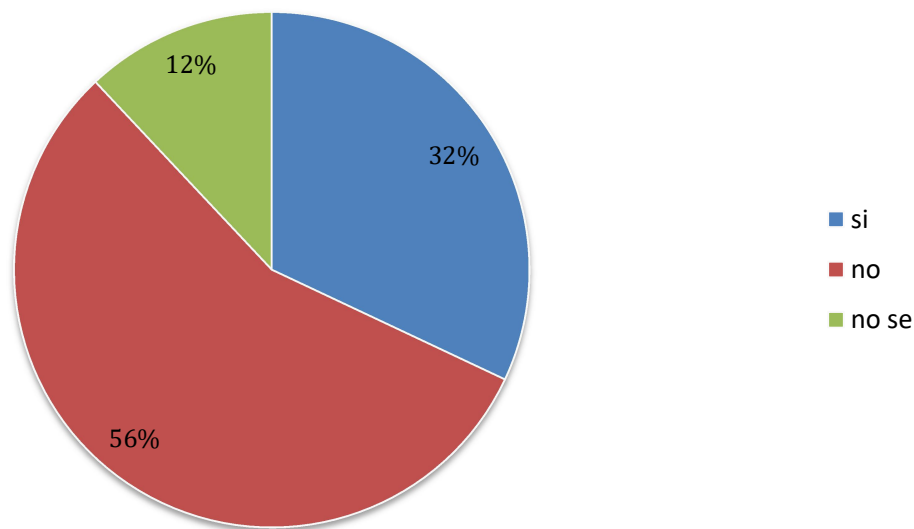


Tabla 8

VARIABLE RECURSOS HUMANOS. La empresa ¿Incluye dentro de sus procesos de búsqueda a personas con discapacidad (PcD)?

inclusión de PcD en Búsquedas	Cantidad de empresas	%
Si, consideramos en nuestras búsquedas a personas con discapacidad	19	76%
No, no están dadas las condiciones para la inclusión de esta parte de la población	6	24%
Total de respuestas	25	100%

Para profundizar el motivo de la no inclusión en sus búsquedas de PcD, se interroga sobre las barreras que limitan dicha situación. De las 6 empresas respondientes, 5 (83.30%) indican que las Barreras son Ambientales. Recordemos como detallábamos en el Marco Teórico que se pueden asociar a las condiciones físicas o sociales del medio, por ejemplo, falta de rampas o transporte no accesible. Además las barreras en el transporte, incluyendo todos aquellos impedimentos u obstáculos que limitan la libertad de movimientos dentro del espacio urbano.

Así mismo, 3 de las 6 indicaron que también las Barreras Interactivas influyen en la incorporación de las PcD. Recordemos que podemos asociarlas con la deficiencia en el uso de los medios de comunicación. Así mismo, las actitudinales podemos englobarlas dentro de esta clasificación que hacen que la interacción se vea limitada, y es una de las barreras más difíciles de modificar, ya que las raíces que han crecido, están muy profundas culturalmente.

Solo 2 empresas indicaron también a las Barreras intrínsecas como limitante para su inclusión laboral.

Todas las empresas respondientes podían elegir más de una opción, ya que es muy factibles encontrarlas relacionadas estas barreras en la sociedad, no se auto limitan.

Tabla 9

VARIABLE RECURSOS HUMANOS. Si respondieron No incluye en sus búsquedas a personas con discapacidad. ¿La no incorporación en la búsqueda de este grupo social, está vinculada a las siguientes barreras? Puede marcar más de una opción.

Barreras	Cantidad de empresas	%
Barreras Ambientales	5 de 6	83,30%
Barreras Interactivas	3 de 6	50,00%
Barreras Intrínsecas	2 de 6	33,30%

Sobre el total de 6 respuestas

Una de las variables fundamentales de nuestro estudio, es el grado de compromiso de los colaboradores (empleados). Como detallamos en el marco teórico, y tal cual lo refiere Correa (2019) en su libro “*Sistema B y las Empresas B en América Latina: Un movimiento social que cambia el sentido del éxito empresarial*”, hay tres motivos por los cuales los colaboradores permanecen en la Empresas B y la rotación es menor, uno de los más importantes, es el sentido del propósito, compartir la misión de la organización, y sentirse orgullosos de hacer algo bueno para el mundo.

Para poder analizar este hecho, es importante conocer si la empresa comparte con los empleados la visión corporativa. Del total de 25 empresas encuestadas, 22 (88%) respondieron que es muy importante que sus colaboradores sean partícipes activos de la visión corporativa, mientras 3 (12%) indica que solo una parte está involucrado.

Tabla 10

VARIABLE COLABORADORES. La empresa ¿comparte con sus empleados su visión corporativa?

Participación colaboradores	Cantidad de empresas	%
Sí, es muy importante que nuestros colaboradores sean partícipes activos de nuestra visión corporativa	22	88%
Solo una parte de los colaboradores está involucrada en su gestión	3	12%
No, no están directamente involucrados en la gestión de los objetivos para alcanzarla	0	0%
Total de respuestas	25	100%

Tabla 11

VARIABLE COLABORADORES. Motivación y clima laboral, ¿Nota a su equipo de trabajo motivado y comprometido en el desarrollo del modelo de negocio de la empresa?

Compromiso colaboradores	Cantidad de empresas	%
Si, cuento con un equipo muy comprometido	16	64%
No totalmente, hay que incentivar el compromiso constantemente	9	36%
No, no se involucra en el modelo de negocio	0	0%
Total de respuestas	25	100%

Siguiendo con la variable colaboradores, se midió la motivación y clima laboral. De 25 empresas respondientes, 16 (64%) indicaron que cuentan con un equipo muy comprometido y 9 (36%) que deben incentivar el compromiso.

Se procedió a elaborar una lista de actitudes que consideramos son fundamentales para lograr un equipo comprometido y permeable a la inclusión de las PcD (Tabla 12), del cual solo participaron 22 de las 25 empresas (88%). De un listado de 8 características, el Compromiso con las tareas obtuvo 16 respuestas (72.7%) es el que mayor puntuación tuvo, siguiendo con 15 respuestas (68.2%) entusiasmo para el aprendizaje e innovación y Comunicación abierta y transparente. No muy lejos con 14 respuestas (63.6%) le sigue Actitud positiva.

Inclusión y aceptación de la diversidad con 12 respuestas (54.4%) quedó en quinto lugar, actitud que consideramos fundamental para la inclusión laboral de las PcD.

Le siguen Alegría en el trabajo con 10 respuestas (45.5%), confianza y empatía con 9 respuestas (40.9%) y por ultimo Adaptabilidad en pos de una mejor convivencia con 8 respuestas (36.4%).

Tabla 12

VARIABLE COLABORADORES. ¿Considera que la cultura organizacional está logrando mantener las siguientes actitudes en su equipo? Puede marcar más de una opción

Sobre el total de 22 respuestas

Actitudes	Cantidad	%
Compromiso con las tareas	16	72,7%
Entusiasmo para el aprendizaje e innovación	15	68,2%
Comunicación abierta y transparente	15	68,2%
confianza y empatía	9	40,9%
Inclusión y aceptación de la diversidad	12	54,5%
Actitud positiva	14	63,6%
Adaptabilidad en pos de una mejor convivencia	8	36,4%
Alegría en el trabajo	10	45,5%

Finalizamos el primer eje de análisis dejando un espacio para que las empresas puedan dejar sus comentarios en base a lo respondido hasta el momento (Tabla 13)

De las 25 empresas solo 3 dejaron sus comentarios, destacando en líneas generales, no estar cerrados a la inclusión laboral de PcD.

Tabla 13

Cualquier comentario u observación de lo ya respondido hasta el momento, puede dejarlo en el siguiente espacio. Gracias

Cantidad de Respuestas 3

Comentarios
Si bien estamos abiertos a incluir en la búsqueda personas con discapacidad, dependería mucho del tipo de discapacidad. Tampoco salimos a buscar una persona con discapacidad, si no que abrimos la búsqueda por sus competencias académicas y experiencia laboral sin excluir ni incluir ningún tipo de discapacidad. Por ejemplo alguien con discapacidad visual no podría adaptarse a nuestro trabajo sin embargo alguien con discapacidad motriz por ejemplo parálisis en las piernas no tendría problema.
En la pregunta 6 respondí "no se" porque un empleado tiene problemas con la espalda pero no sé si llega a calificar como discapacidad.
Aún no hemos desarrollado políticas en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Pero es probable lo desarrollemos a futuro.

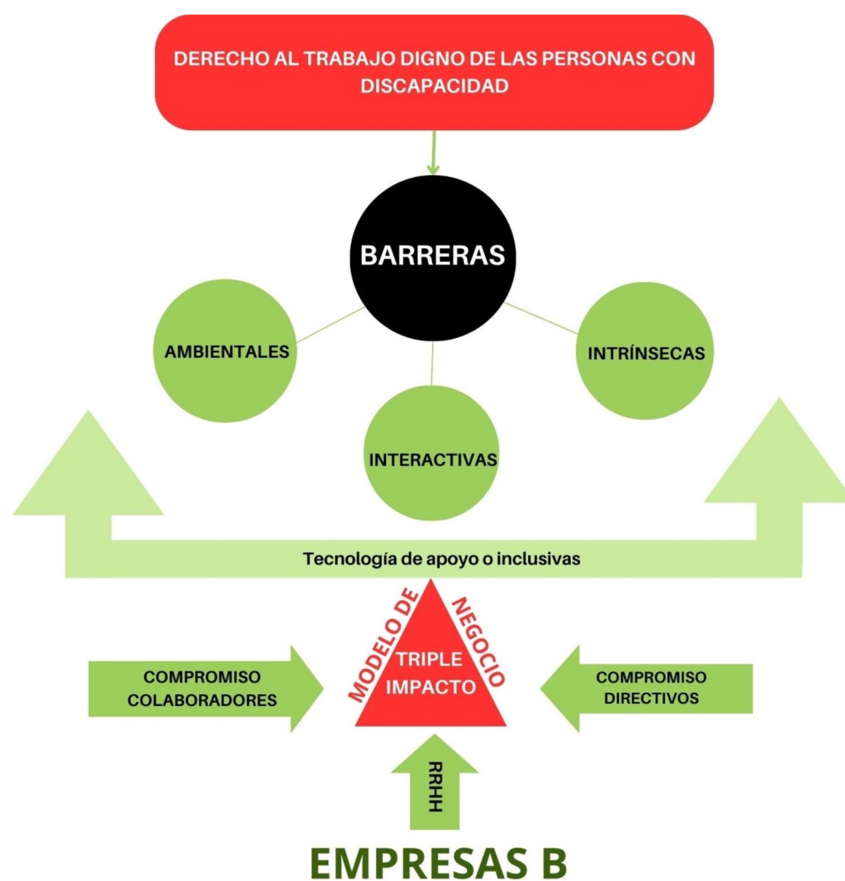
Eje de Análisis: Modelo de Negocio

A partir de este punto de la encuesta, se comienza a explorar las diferentes variables que responden a dar luz sobre el eje de Análisis Modelos de Negocios (este eje viene a responder en particular el Objetivo Específico N° 2, y Objetivo Específico N° 4)

En este apartado, se va a evaluar a las empresas B respondientes, sobre su Modelos de negocio de Triple Impacto, principalmente en la gestión de la diversidad en general y en particular de la discapacidad.

Siguiendo el gráfico que nos guía en todo este proceso, marcamos en rojo en el mismo las variables en estudio en esta sección.

Imagen 18. Variables del Eje Modelo de Negocio estudiadas.



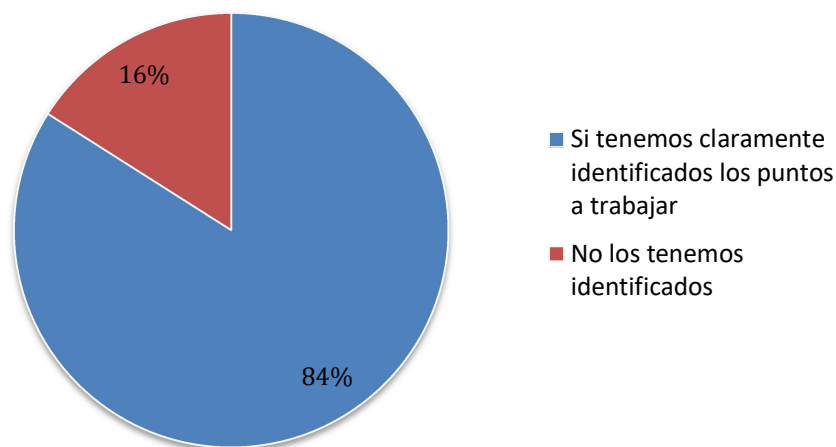
Fuente: Elaboración propia

Para comenzar a analizar el tipo de Modelo de Negocio de las empresas respondientes, se determinó cuáles de ellas tienen claramente identificados los puntos más desafiantes a trabajar, de las cuales 84% (21 empresas) contestaron que sí y 16% (4 empresas) que no. El tenerlos identificados

permite poder delimitar objetivos para trabajar, para llevar a cabo la mejora continua de los procesos ,
revisarlos y realizar adecuaciones para minimizar los errores de forma permanente.

Gráfico 3

*VARIABLE TRIPLE IMPACTO: La empresa ¿tiene identificados los puntos de mejora más desafiantes a
trabajar según el resultado de la Evaluación B? (cantidad de respuestas 25)*



Para seguir llevando adelante nuestro análisis (Tabla 14) indagamos si las empresas
respondientes cuentan en su estructura con un equipo encargado de gestionar los puntos de mejora
identificados a partir de la evaluación B. De 25 respuestas obtenidas, el mayor porcentaje de respuestas
fue de 11 respuestas (44%) para la categoría de que el equipo destinado a dicha gestión, trabaja
esporádicamente, logrando pocos avances en la gestión de las mejoras.

Le sigue con 6 respuestas (24%) el equipo está logrando mejoras significativas en áreas de la
evaluación que presentan fuertes desafíos para nuestro negocio. Finalizando con 4 respuestas cada uno

(16%) No contamos con un equipo que esté a cargo de la gestión de mejoras a partir de la Evaluación B y Contamos con un equipo destinado a dicha gestión, pero no se encuentra trabajando en ello.

Tabla 14

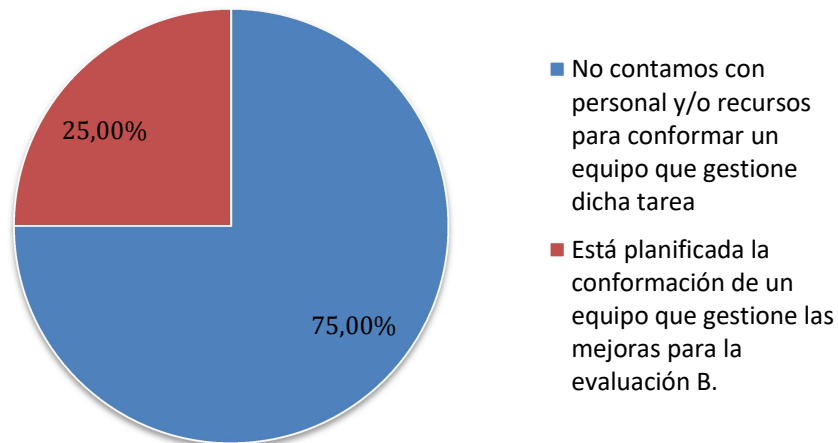
VARIABLE TRIPLE IMPACTO: La empresa ¿Cuenta con un equipo encargado de gestionar puntos de mejora identificados a partir de la evaluación B?

Equipo de gestión de Triple Impacto	Cantidad de empresas	%
No contamos con un equipo que esté a cargo de la gestión de mejoras a partir de la Evaluación B	4	16%
Contamos con un equipo destinado a dicha gestión, pero no se encuentra trabajando en ello.	4	16%
El equipo destinado a dicha gestión, trabaja esporádicamente en la misma, logrando pocos avances en la gestión de mejoras	11	44%
El equipo está logrando mejoras significativas en áreas de la evaluación que presentan fuertes desafíos para nuestro negocio.	6	24%
Total de respuestas	25	100%

Como se evidencia en el Gráfico 4, de los que no cuentan con un equipo a cargo de la gestión de las mejoras para evaluación B, el 75% responde que no cuenta con personal y/o recursos para conformar un equipo que gestione dicha tarea. Solo 1 empresa (25%) tiene planificada la conformación de un equipo que gestione las mejoras para la evaluación B.

Gráfico 4

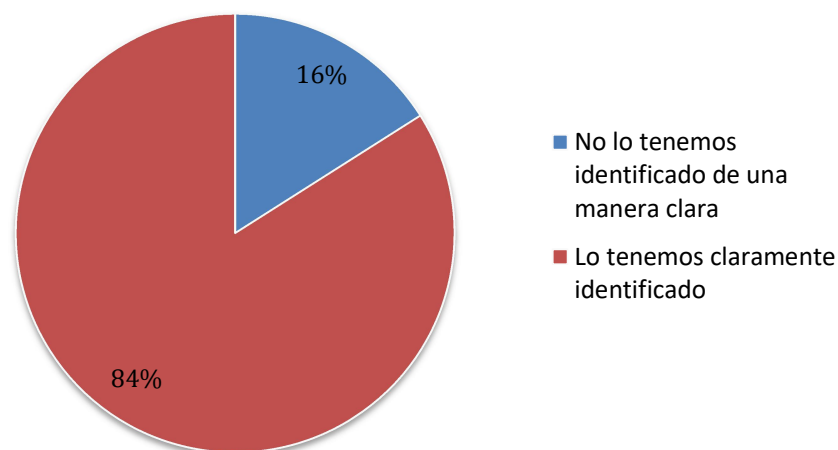
VARIABLE TRIPLE IMPACTO. Responder sólo si la empresa NO cuenta con un equipo a cargo de la gestión de las mejoras para evaluación B (cantidad de respuestas 4)



De 25 respuestas, 21 empresas (84%) tienen claramente identificado cual es su objetivo de desarrollo sostenible, mientras que 4 empresas (16%) indican que no. (Gráfico 5)

Gráfico 5

VARIABLE TRIPLE IMPACTO. ¿Tiene identificado cual es el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) u enfoque de su modelo de Negocio, que busca .generar impacto directamente en la comunidad? (Total de respuestas: 25)

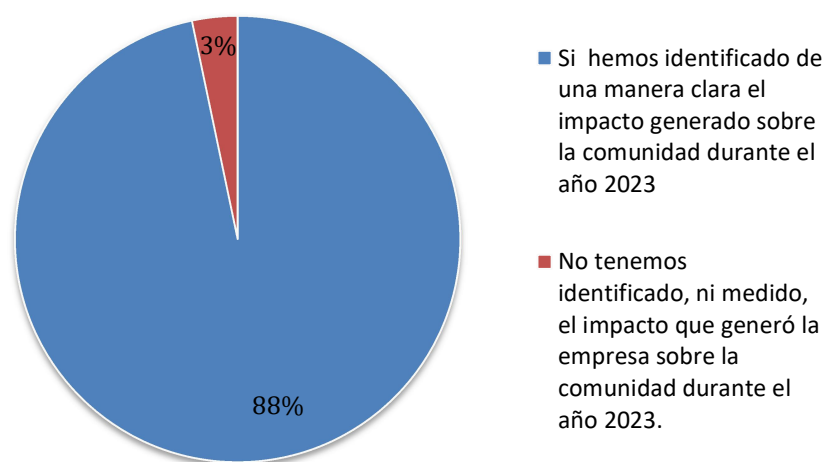


Esto nos lleva preguntarnos, si las empresas tienen medido o identificado el impacto que generan sobre la comunidad.

De las 25 respuestas obtenidas, 22 empresas (88%) si tienen identificado y medido de una manera clara el impacto generado sobre la comunidad durante el año 2023, mientras que 3 empresas (12 %) no lo tienen identificado.

Gráfico 6

VARIABLE TRIPLE IMPACTO. La empresa ¿tiene identificado el impacto que generó sobre la comunidad durante el año 2023? (Total de respuestas: 25)



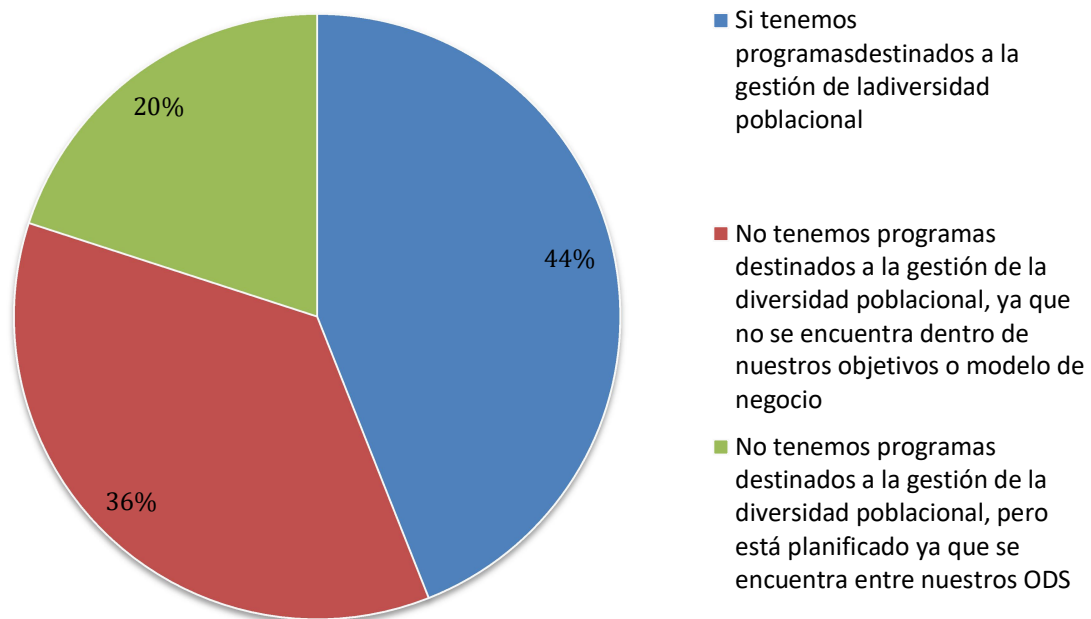
Entender si dentro de su Modelo de negocio de triple impacto tienen acciones directamente sobre la comunidad, como las gestionan y si logran medir su impacto es fundamental.

En el Gráfico 7, con un total de 25 empresas respondientes, evidenciamos que 11 empresas (44%) manifiestan tener programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional.

Mientras que 9 empresas (36%) indican no tener programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional, ya que no se encuentra dentro de sus objetivos o modelo de negocio y 5 empresas (20%) indican no tener programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional, pero está planificado ya que se encuentra entre sus ODS.

Gráfico 7

VARIABLE TRIPLE IMPACTO: La empresa ¿tiene programas de gestión de la diversidad poblacional en su modelo de negocio? (Total de respuestas: 25)

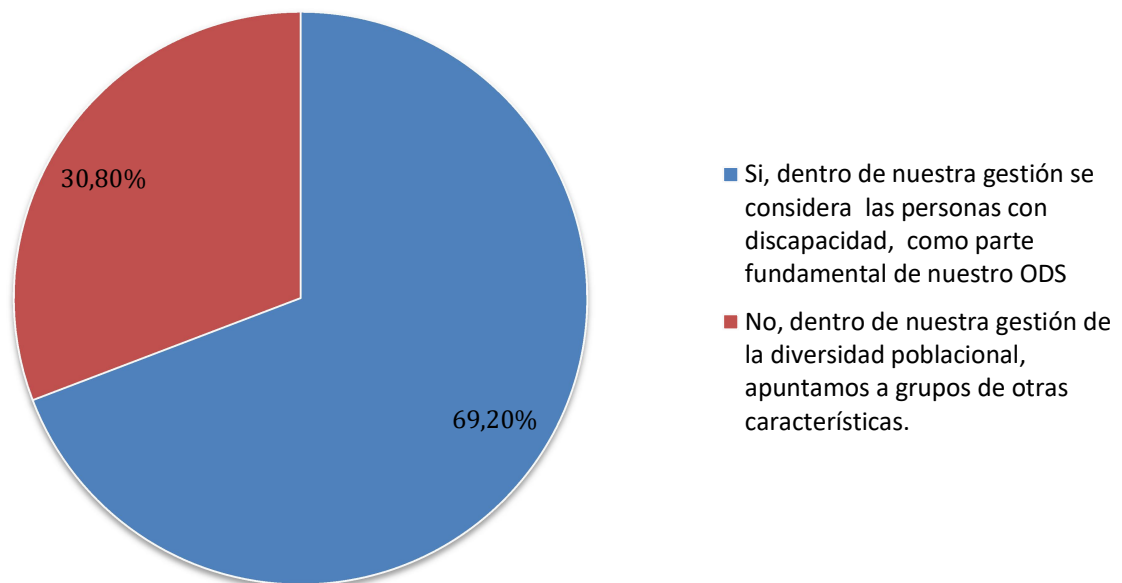


De las empresas que contestaron que sí tienen programas destinados a la gestión de la diversidad poblacional (11 empresas), respondieron que si dentro de esta gestión incluyen a las personas con discapacidad.

Como se detalla en el gráfico 8, el 72.72% (8 empresas) indican que sí dentro de su gestión se considera a las PcD, como parte fundamental de su ODS. Y el 27.27% (3 empresas) indica que no.

Gráfico 8

VARIABLE TRIPLE IMPACTO: ¿Se encuentra dentro de su gestión de la diversidad poblacional las personas con discapacidad?



Para darle más solidez al análisis propuesto, como se ve en la Tabla 15, se le dio a las empresas un espacio para que desarrollen a que población está dirigido su modelo de negocio, y detallen los motivos.

Tabla 15

VARIABLE TRIPLE IMPACTO: Si contesto que dentro de su gestión de diversidad poblacional apuntan a grupos de otras características, y no a discapacidad. ¿Podría desarrollar a que población está dirigido su modelo de negocio y los motivos?

Comentarios
Edad, genero, clase social
Contesté que no porque no tenemos un programa formal aunque si contamos con un equipo muy diverso que se fue formando de manera orgánica. Por ejemplo hay tres trabajadores que son oriundos de Venezuela. No consideramos que la nacionalidad, sexo, orientación sexual o discapacidad sea algo a tener en cuenta al momento de contratar a alguien.
Personas que vivan en situación de vulnerabilidad en barrios populares de Argentina (debido a que conecta con nuestro propósito).
Nuestro modelo de negocio está dirigido a una amplia población, pues primero se enfoca en las grandes empresas que usan nuestro servicio de comunicación y estrategia de sustentabilidad, y a partir de ese servicio llega a diferentes ongs, emprendedores y otras empresas de impacto. el tipo de población depende mucho del cliente
Aplica a los clientes que contratan nuestros servicios y los productos que hacemos impactan la vida de millones de personas usuarias que lo usan.

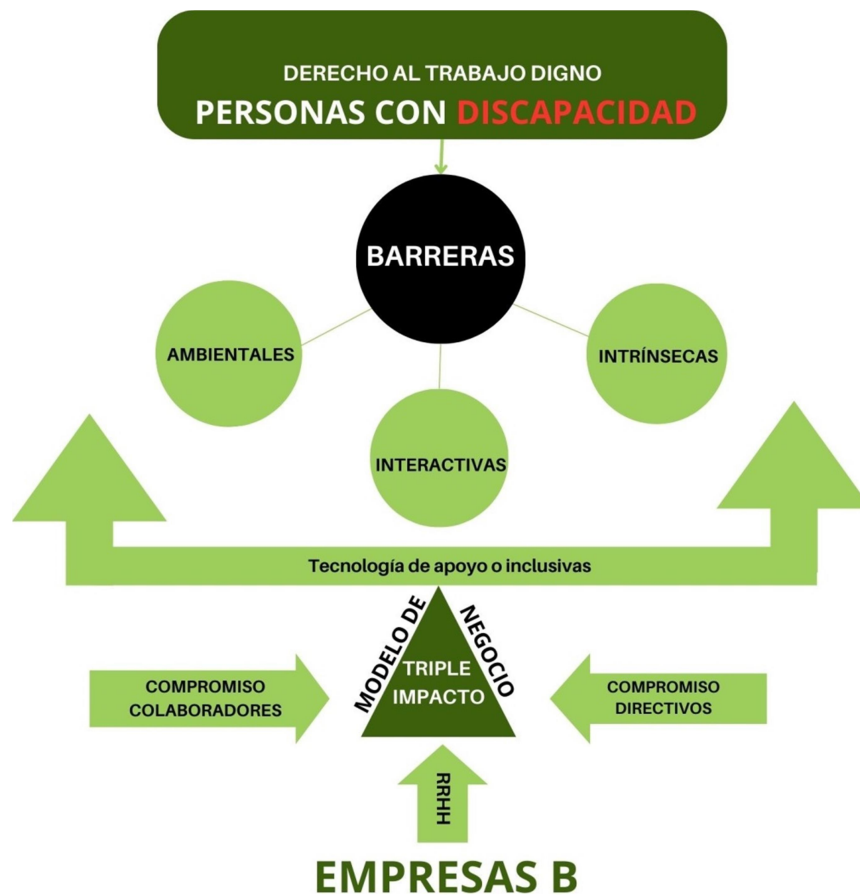
Eje de Análisis: Discapacidad

A partir de este punto de la encuesta, se comienza a explorar en particular la variable discapacidad, columna vertebral, razón que motiva la realización de este proyecto (este eje viene a responder OE N° 1, OE N° 2, OE N° 3 y Objetivo Específico N° 4)

En este apartado, se va a evaluar a las empresas B respondientes, sobre conocimiento y opinión de la Discapacidad.

Siguiendo el gráfico que nos guía en todo este proceso, marcamos en rojo en el mismo las variables en estudio en esta sección.

Imagen 19. Variable Discapacidad



Fuente: Elaboración propia

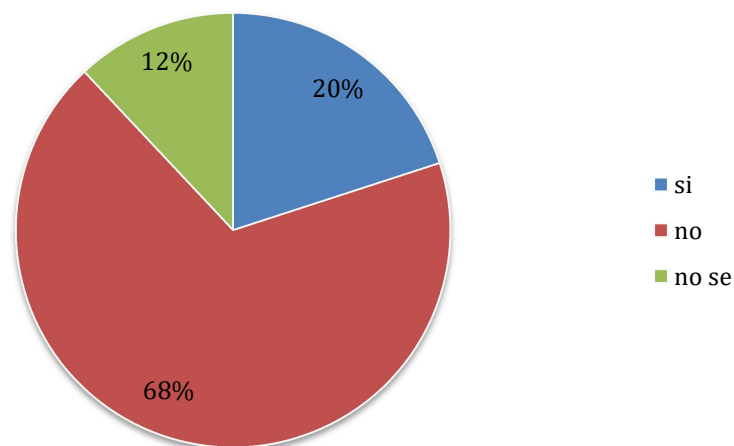
Si relacionamos lo que veníamos detallando en el eje de análisis previo, donde indagábamos sobre las políticas de la gestión de diversidad poblacional, y si incluían o no dentro de las mismas a las PcD, podemos comenzar a vislumbrar todo el terreno que aún falta por recorrer.

En el gráfico 9, se resumen las respuestas de las 25 empresas participantes, al interrogante de si cuentan con una declaración o política de Diversidad e Inclusión que mencione explícitamente la

discapacidad, y se encuentra disponible en un sitio web de acceso pública. De las cuales 17 empresas (68%) Indica que no, 5 empresas (20%) que sí, y 3 empresas (12%) no sabe.

Gráfico 9

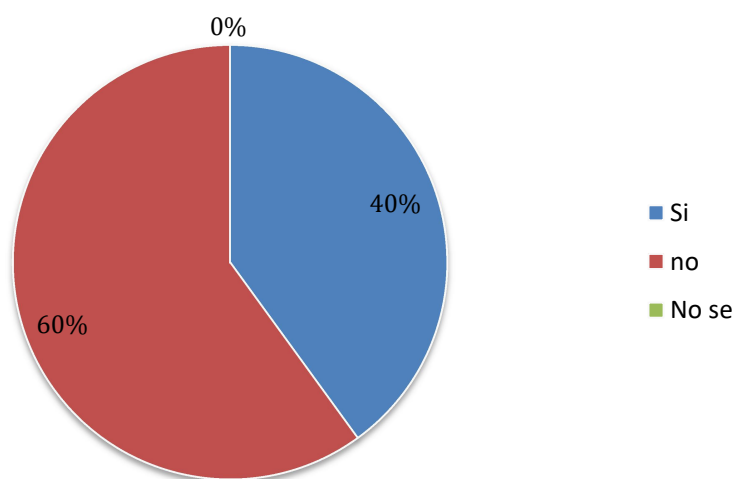
VARIABLE DISCAPACIDAD. ¿La empresa cuenta con una declaración o política de Diversidad e Inclusión que menciona explícitamente la discapacidad, y se encuentra disponible en un sitio web de acceso público? (Total de respuestas: 25)



En el siguiente gráfico vemos que los resultados arrojados son que 15 empresas (60%) no realizan acciones de formación y/o sensibilización, 10 empresas (40%) si realizan. Ninguna marco que no sabía.

Gráfico 10

VARIABLE DISCAPACIDAD ¿Realiza su organización acciones de formación y/o sensibilización internas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo, o sobre gestión de la diversidad, que incluyan entre los contenidos al colectivo de personas con discapacidad, mejorando el conocimiento del mismo? (Total de respuestas: 25)



Los resultados de la Tabla 16 son positivos ya que ninguna de las 25 empresas encuestadas indicó que no es posible el acceso laboral de las PcD o que no sabe.

El 56% (14 empresas) contestó que sí, con las adecuaciones necesarias es posible, y el 44% (11 empresas) indicó que sí, dependiendo la discapacidad y el trabajo a cubrir.

Tabla 16

VARIABLE DISCAPACIDAD. La empresa, ¿Considera posible el acceso laboral de las personas con discapacidad?

Respuesta	Cantidad de empresas	%
Si, con las adecuaciones necesarias es posible	14	56%
Si, dependiendo la discapacidad y el trabajo a cubrir	11	44,0%
No, no es posible	0	0,0%
No sabe	0	0,0%
Total de respuestas	25	100,0%

En el gráfico 11, se muestra que el 44% (11 empresas) respondió que sí conoce las diferencias entre los diferentes tipos de discapacidades y sus apoyos, el 52% (13 empresas) solo conoce algunos, pero no están familiarizados y el 4 % (1 empresa) no conoce.

Gráfico 11

VARIABLE DISCAPACIDAD. ¿Está informado / conoce sobre los diferentes tipos de discapacidad (discapacidad física, sensorial, intelectual y mental) y los niveles de apoyo necesarios? (cantidad de respuestas: 25)

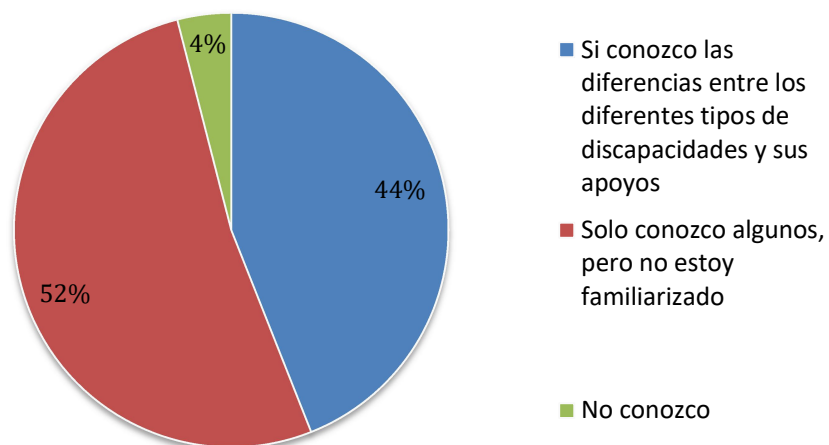


Tabla 17

VARIABLE DISCAPACIDAD - Según la siguiente clasificación de Tipos de discapacidad. Indique por cada una el grado de inclusión laboral que considera posible

Tipo Discapacidad	Muy Posible	Posible	Medianamente posible	Poco posible	Imposible
Discapacidad Física Funcional	10	5	6	4	0
Discapacidad Física Orgánica / Visceral	10	7	5	3	0
Discapacidad Sensorial Visual	5	7	4	6	3
Discapacidad Sensorial del Habla	5	3	9	5	3
Discapacidad Sensorial Auditiva	5	8	6	5	1
Discapacidad Intelectual	3	5	3	9	5
Discapacidad Mental	2	3	7	7	6

Total de respuesta: 25 (100%)

Para cerrar este eje de análisis y de recopilación de información, dejamos un espacio nuevamente para que las empresas que lo deseaban dejaran un comentario sobre este apartado.

En la Tabla 18 se enumeran las 4 respuestas recibidas.

Tabla 18

¿Quisiera agregar algún comentario en relación a lo visto en este apartado? Gracias

Comentarios de apartado Discapacidad
Respuesta pregunta 21 (La empresa cuenta con una declaración o política de Diversidad e Inclusión que menciona explícitamente la discapacidad): sí pero aún no está público, estamos trabajando en eso
Para que se entiendan algunas de las respuestas, nosotros ofrecemos un servicio y trabajamos home office. Por ahora la presencialidad es solo algunas veces al mes en lugares que tienen acceso sin problema para personas con discapacidad física.
Las veces que hicimos búsquedas de RRHH de personas con discapacidad no hubo mucha oferta de consultoras especialistas en la temática de discapacidad, y las que encontramos no tenían perfiles con experiencia o conocimiento requerido para el puesto.
Creo que aún falta mucha capacitación en relación a este tema. No estamos muy empapados.

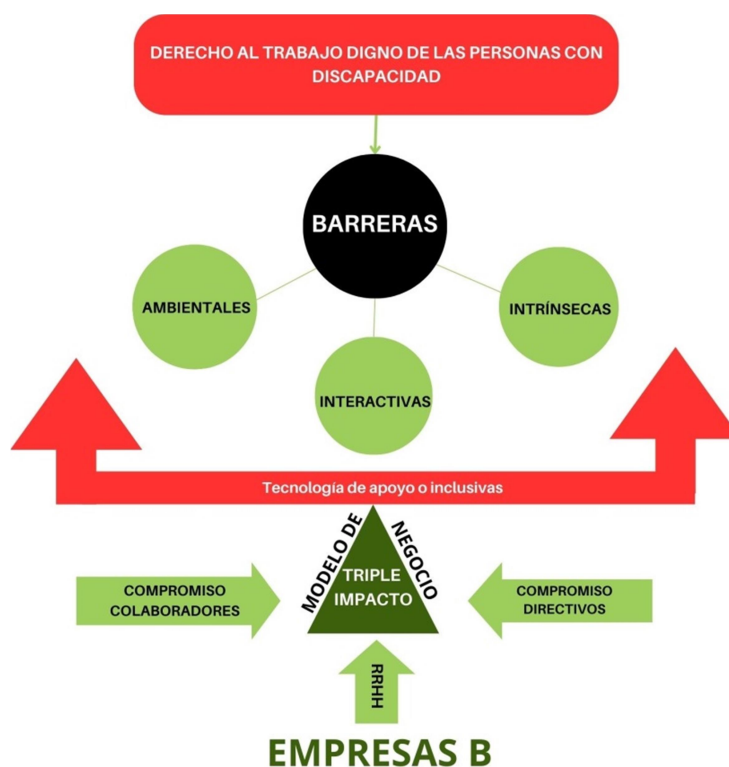
Eje: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

En este último apartado de la encuesta, se comienza a explorar en particular la variable Tecnologías de Apoyo o Inclusivas (este eje viene a responder el OE N°3)

En este apartado, se va a evaluar a las empresas B respondientes, sobre conocimiento y opinión de las Tecnologías de Apoyo o inclusivas

Siguiendo el gráfico que nos guía en todo este proceso, marcamos en rojo en el mismo las variables en estudio en esta sección.

Imagen 20. Variables del eje Tecnología de Apoyo o Inclusivas.

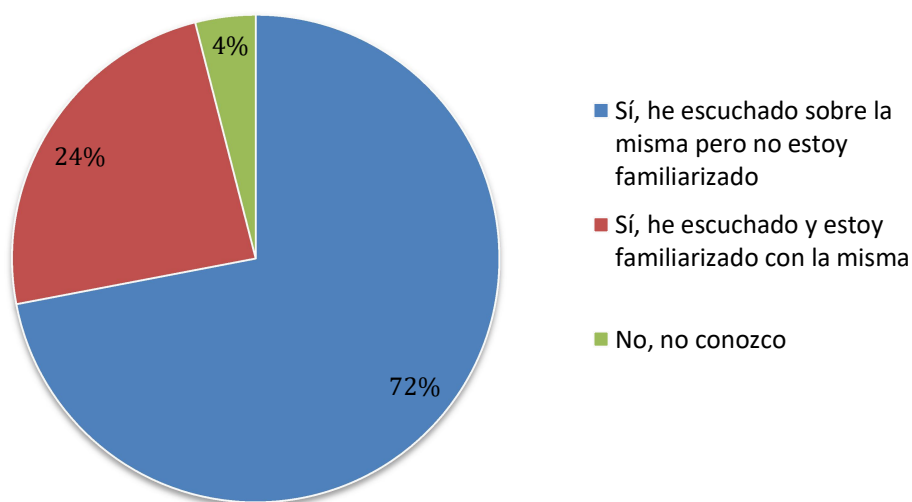


Fuente: Elaboración propia

Es sumamente importante poder entender si las empresas estudiadas tienen conocimiento previo de este tipo de tecnología. A partir de gráfico 12 analizamos que el 72% (18 empresas b) dicen que si han escuchado de las mismas, pero no están familiarizadas, el 24% (6 empresas) si ha escuchado y están familiarizadas, y 4% (1 empresa) dice no conocer.

Gráfico 12

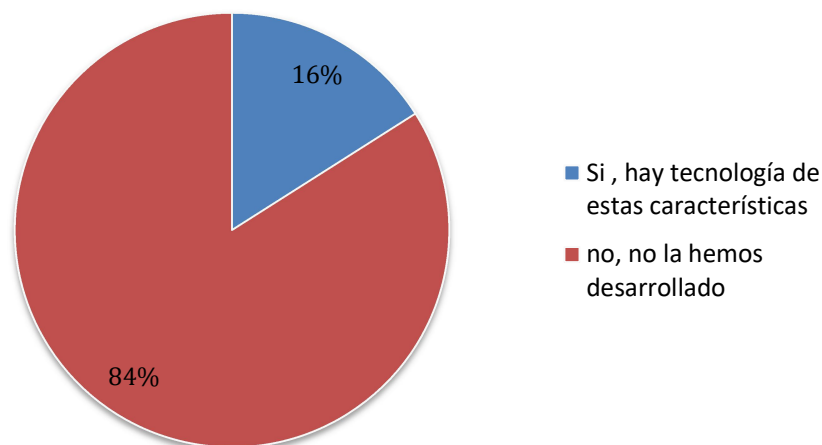
VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO - ¿Conoce o ha escuchado de este tipo de tecnología? (Total de respuestas: 25)



. En el Gráfico 13, evidenciamos que de las empresas que dicen conocer este tipo de tecnología, el 16% (4 empresas) indica que si hay tecnología de este tipo en su organización, mientras que el 84% (20 empresas) responde que a pesar de conocerla no la han desarrollado.

Gráfico 13

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que SI conoce este tipo de tecnología ¿En su empresa hay desarrollada o usan alguna tecnología para facilitar el acceso de las personas con discapacidad (ya sea empleados o externos)? (Total de respuestas 24)



Para ampliar sobre esto, les consultamos a las empresas que si han desarrollado este tipo de tecnología que nos detallen las mismas, en la Tabla 19 se puede evidenciar. De las 4 empresas que habían afirmado tener, solo nos dejaron su comentarios 3.

Así mismo, en la Tabla 20, intentamos medir a las empresas que no tienen desarrollada este tipo de tecnología, se les planteo Objetivos de diversos plazos para medir si lo tenían planificado. El mayor porcentaje, 61.90% (13 empresas) indicó que no está dentro de sus objetivos. Siguiendo con un 19.05% (4 empresas) que si indicó está dentro de sus objetivos a largo plazo.

El 14.29 % (3 empresas) respondieron que si está dentro de sus objetivos a mediano plazo y solo 4.76% (1 empresa) indicó que si, está dentro de sus objetivos a corto plazo.

Tabla 19

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que si en su empresa hay desarrollada o usan alguna tecnología para facilitar el acceso de las personas con discapacidad (ya sea empleados o externos) ¿podría decirnos cuál? (cantidad de respuestas: 3)

Comentarios
Uso de dispositivos electrónicos en área donde se desempeña un recurso con discapacidad auditiva. Desarrollo en crecimiento de la lengua de señas argentina. Acceso a las instalaciones de la empresa para colaboradores con movilidad reducida.
Micrófonos Wireless, carteles aptos para personas con visibilidad reducida
Programas de accesibilidad

Tabla 20

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que en su empresa NO hay desarrollada o usan alguna tecnología para facilitar el acceso de las personas con discapacidad (ya sea empleados o externos) ¿Está previsto el desarrollo o la incorporación de este tipo de tecnología?

Objetivos	Cantidad de empresas	%
Si, está dentro de nuestros objetivos a corto plazo	1	4,76%
Si, está dentro de nuestros objetivos a mediano plazo	3	14,29%
Si, está dentro de nuestros objetivos largo plazo	4	19,05%
no está dentro de nuestros objetivos	13	61,90%
Total de respuestas	21	100,00%

Para seguir indagando, se les solicitó a las que contestaron que no estaban dentro de sus objetivos, que nos dejaran en comentarios su motivo. De esta forma poder dar luz a la situación y comprender mejor la realidad de las empresas estudiadas. (Tabla 21)

Tabla 21

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. Si contesto que NO está dentro de sus objetivos, nos podría ampliar el motivo (cantidad de repuestas 11)

Comentarios
La verdad que hasta el día de la fecha no había visto la necesidad pero es algo a tener en cuenta.
si bien hemos trabajado y tenemos personas con discapacidad, la realidad que las discapacidades son más motoras y viscerales, y no requirieron tecnología de apoyo, al menos hasta el momento
Porque en este momento no trabaja en Trasa ninguna persona que lo requiera.
No está dentro de nuestros objetivos, aunque podríamos buscarlo si fuera necesario, no estamos cerrados al tema.
No es necesario, pero si tuviésemos algún colaborador que la necesite desde ya que lo haríamos.
Cuando ingrese una persona con discapacidad haremos la incorporación de estructuras y tecnologías.
no es una de nuestras prioridades en la agenda 2024, podría serlo el año que viene, pero vamos de a poco
Somos una empresa con pocos empleados por los cual hoy no lo vemos necesario
No nos dedicamos a desarrollo de producto, por eso no tenemos previsto desarrollar este tipo de tecnología. Y si bien no está dentro de nuestros objetivos incorporar esta tecnología, si fuera necesario para incorporar personal seguramente se analice en ese momento, si surgen candidatos.
Estaría sujeto a la incorporación de una persona que lo necesite.
Somos una empresa chica, y no tenemos recursos

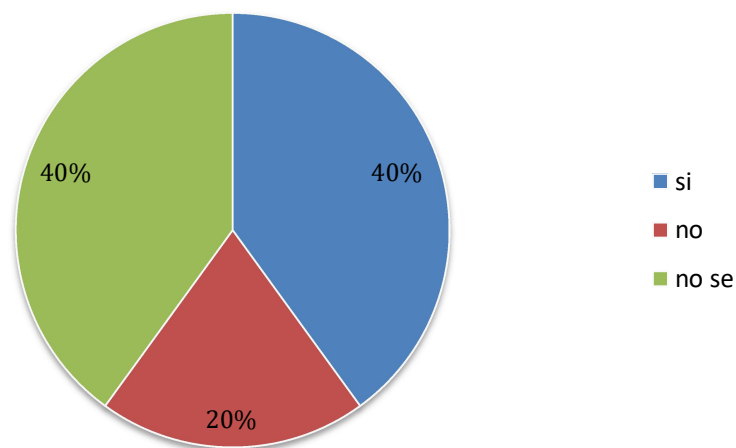
Después se procedió a evaluar la capacidad o la preparación que tienen estas empresas para hacer frente al desarrollo de este tipo tecnología (Grafico 14)

El 40% (10 empresas) respondió que el área de soporte si está preparada para manejar este tipo de solicitudes, así como otro 40% (10 empresas) Indicó que no sabía.

El 20 % (5 empresas) manifestaron que no estaban en condiciones de desarrollar estos requerimientos

Gráfico 14

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. ¿El área de soporte de la empresa está preparada para manejar las solicitudes que hagan sus clientes o colaboradores para adaptar sus comunicaciones a formatos accesibles? (cantidad de respuesta 25)



En la tabla 22, se indago si las empresas B habían recibido alguna solicitud de adaptación de la comunicación o de sus espacios para mejorar la accesibilidad. El mayor porcentaje, 84% (21 empresas) manifestó que no han recibido este tipo de solicitud, un 8% (2 empresas) indicó que si han

recibido solicitud de adaptación de la comunicación y espacios en alguna oportunidad y otro 8% (2 empresas) que si han recibido solicitud de adaptación de la comunicación.

Tabla 22

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. La empresa ¿Ha recibo ya alguna solicitud de adaptación de la comunicación o de sus espacios para mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad?

Pedido de Adaptación	Cantidad de empresas	%
Si, hemos recibido solicitud de adaptación de la comunicación y espacios (edilicio) en alguna oportunidad	2	8%
Si, hemos recibido solicitud de adaptación de la comunicación	2	8%
Si, hemos recibido solicitud de adaptación los espacios (edilicio)	0	0%
No, no hemos recibido este tipo de solicitud	21	84%
Total de respuestas	25	100%

Para cerrar la encuesta, se les dejo otro espacio de reflexión, el cual está relacionado con este último eje de análisis.

Tabla 23

VARIABLE TECNOLOGIA DE APOYO. Cualquier comentario u observación de lo ya respondido hasta el momento, puede dejarlo en el siguiente espacio. Gracias (cantidad de respuestas 3)

Comentarios Finales
sí, estamos evaluando generar accesibilidad en algunos de los canales de atención al público externo
Somos una empresa pequeña aun, con lo cual los puestos de trabajo son muy poco variados. No hay muchos puestos nuevos que se pudieran ofrecer o modificar para personas con alguna discapacidad más allá de las mencionadas anteriormente. Quizás a medida que crezca la empresa se podrían generar esos espacios más específicos para otro tipo de discapacidad.
Los productos digitales que hacemos, dentro del UX / UI del mismo tenemos muy en cuenta la accesibilidad, para que sean accesibles e impacten la vida de más personas.

Apéndice 5 –Modelo Entrevista desestructurada a Federico Pai

DESCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

- Agradecimiento por la colaboración y la participación.
- Presentación breve del estudio (TFG).
- Explicación del funcionamiento de la entrevista:
 - Grabación
 - Duración aproximada
 - Consentimiento informado firmado por el entrevistado/a

Entrevistado:

Nombre y Apellido:

Edad:

PREGUNTAS GUIA

Generales:

- 1- Sé que se ha recibido de Licenciado en Recursos Humanos, ¿Me podría decir por qué eligió dicha carrera?
- 2- ¿Qué parte en particular de su profesión es la que más le gusta? ¿Si tendría que elegir algo que desarrollar o para desempeñarse cuál sería? (reclutamiento, etc.)
- 3- En materia de Inclusión ¿Cómo fue y cómo describiría su paso por la universidad?
- 4- ¿En qué tipo de apoyos o recursos se valía para lograr sus objetivos?
- 5- ¿Podría contarnos cuál es su discapacidad?

Organizaciones/ Discapacidad / RRHH:

- 1- Si ha tenido una entrevista laboral ¿Cómo se sintió durante esa experiencia?
- 2- ¿Está trabajando actualmente?
- 3- Desde su experiencia, ¿Ve cambios/avances de los diferentes procesos de RRHH en su relación con la gestión de la discapacidad?
- 4- ¿Sabe que son las Empresas B o de Triple impacto? Si las conoce ¿Sabe cuál es el enfoque de su modelo de negocio?
- 5- ¿Cuál cree que es el problema más urgente y más importante de las organizaciones en materia de inclusión laboral?
- 6- ¿Qué barreras encuentra al momento de encontrar un empleo? Se le comparte el siguiente cuadro como ejemplo

BARRERAS		
<small>LAS BARRERAS SON CUALQUIER IMPEDIMENTO, TRABA U OBSTÁCULO QUE LIMITE O IMPIDA EL ACCESO, LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO, LA ESTANCIA, LA CIRCULACIÓN, Y/O LA COMUNICACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</small>		
BARRERAS INTRÍNECAS	BARRERAS AMBIENTALES	BARRERAS INTERACTIVAS
Están relacionadas con los niveles de funcionalidad física, psicológica o cognitiva de cada individuo. Hay tres tipos: - Las vinculadas al conocimiento. - Las vinculadas a la salud. - Las vinculadas con la dependencia física o psicológica	Se pueden asociar a las condiciones físicas o sociales del medio, por ejemplo, falta de rampas o transporte no accesible.	Podemos asociarlas con las habilidades necesarias para realizar determinadas actividades, comunicarse, relacionarse. Sistemas alternativos de comunicación por ejemplo para eliminar esta barrera.

Imagen 21: Guía tipos de Barreras para Entrevista

Fuente. Elaboración propia según desarrollo en Marco Teórico de Tesis titulada Disrupción Digital e Innovación Tecnológica, El Camino Hacia la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas B

- 7- ¿Los procesos de RRHH incluyen en sus búsquedas a personas con algún tipo de Discapacidad para cubrir diversos puestos laborales en la actualidad? ¿Ve publicaciones donde la convocatoria es abierta a personas de este colectivo?

Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

- 1- ¿Sabe cuáles son las tecnologías de apoyo o Inclusivas?
- 2- ¿Podría nombrarme alguna?
- 3- ¿Se apoya o utiliza alguno de estos recursos?
- 4- ¿Cuál sería necesaria para su inserción laboral? ¿Cuál facilitarían el desempeño de sus tareas?
- 5- ¿Las nuevas tecnologías pueden asistir a todo tipo de personas con discapacidad o qué tipo de limitaciones tienen?
- 6- ¿Ve permeables a las empresas en la adquisición o desarrollo de las mismas?
- 7- Para finalizar, ¿Hay algo que quiera ampliar o agregar? ¿Algún tema o pregunta que considera que hemos omitido?
- 8- ¿Podría dejarnos una reflexión final?

Muchísimas gracias por su apoyo

Apéndice 6 –Modelo Entrevista en Profundidad Empresas B

DESCRIPCIÓN DE LA ENTREVISTA

- Agradecimiento por la colaboración y la participación.
- Presentación breve del estudio (TFG).
- Explicación del funcionamiento de la entrevista:
 - Grabación
 - Duración aproximada
 - Consentimiento informado firmado por el entrevistado/a

Entrevistado:

Nombre y Apellido:

Cargo:

Empresa a la que representa:

PREGUNTAS GUIA

VARIABLES: organización, modelo de negocio, Colaboradores, Directivos:

- 1 ¿Me podría comentar cuál es su Modelo de Negocio?
- 2 ¿Considera que ser empresa B ayudo a la organización a cambiar su mirada social?
- 3 ¿Cuáles son los valores que representan a la empresa?
- 4 ¿En qué medida cree que la empresa promueve la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo?
- 5 ¿Qué tan importante es la diversidad para la compañía?

- 6 ¿Qué acciones hace la compañía para asegurarse que todos se sientan involucrados?
(Colaboradores, proveedores, clientes)
- 7 ¿Existen capacitaciones en la gestión de la diversidad e inclusión, particularmente sobre las personas con discapacidad?

VARIABLES: Discapacidad, RRHH, Barreras

1. Desde su experiencia, ¿Ve cambios/avances de los diferentes procesos de RRHH en su relación con la gestión de la discapacidad? ¿Tanto en su empresa como en general?
2. ¿Cuál cree que es el problema más urgente y más importante de las organizaciones en materia de inclusión laboral, en particular para las personas con discapacidad?
3. ¿Reconoce falta de formación en materia de discapacidad?
4. En la encuesta preguntaba sobre las distintas barreras, que impiden el acceso laboral de las personas con discapacidad. ¿Podrá contarnos cual considera que es el que más genera una limitación, y porque?

VARIABLES: Tecnologías de Apoyo o Inclusivas

- 1- ¿Sabe cuáles son las tecnologías de apoyo o Inclusivas?
- 2- ¿Podría nombrarme alguna?
- 3- ¿Las nuevas tecnologías pueden asistir a todo tipo de personas con discapacidad o qué tipo de limitaciones tienen?
- 4- ¿Ve permeables a las empresas en la adquisición o desarrollo de las mismas?
- 5- Para finalizar, ¿Hay algo que quiera ampliar o agregar? ¿Algún tema o pregunta que considerar que hemos omitido?
- 6- ¿Podría dejarnos una reflexión final?

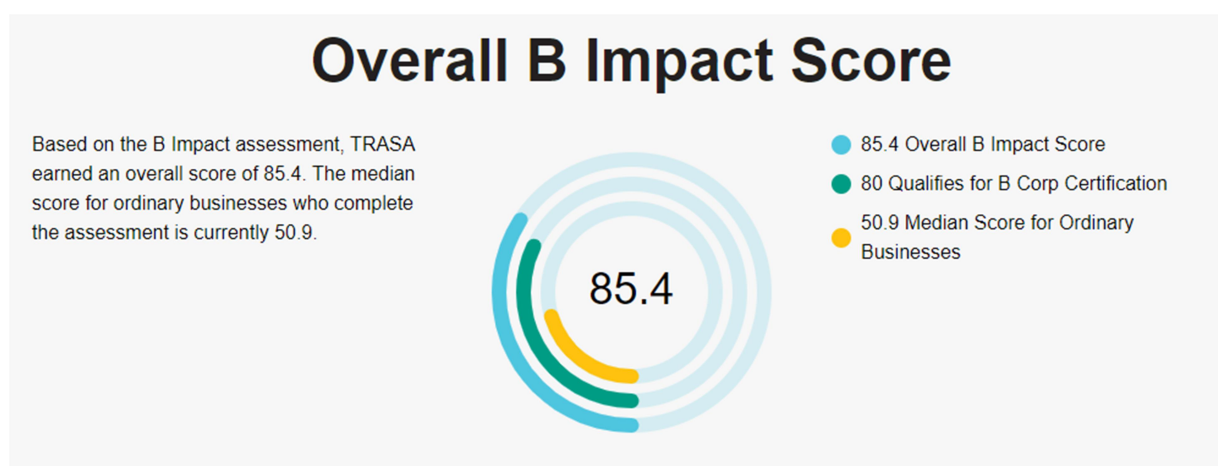
Muchísimas gracias por su apoyo

Apéndice 7

Modelos de Negocio de Triple Impacto de las Empresas Entrevistadas

TRASA (certificados como Empresa B desde el 2021) Ubicada su casa Central en Buenos Aires

Imagen 22. Puntuación general de impacto B TRASA



Fuente: Sistema B: <https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/trasa/>

Misión: Brindar productos y servicios financieros que contribuyan a un mercado más inclusivo y amigable con el medio ambiente

Visión: Ser una empresa que promueva el acceso y uso pleno, justo y responsable de los servicios financieros para que todas las personas y empresas mejoren su realidad, estimulando su desarrollo y el de su comunidad. (Trasa, 2024)

Se caracteriza por ser una compañía cuyo propósito es llevar la inclusión financiera a todas las personas y comercios a través de sus productos y servicios. Conectan a las organizaciones y a todos los consumidores con proveedores sociales y sustentables para expandir el consumo responsable, concretar buenos negocios, sostenibles y basados en una economía justa, consciente y cuidadosa del medio

ambiente. Bajo el lema “Nosotros hacemos todo APropósito”, construyen e edifican su Modelo de Negocio.

Tiene un Modelo de Negocio de Triple impacto que persigue solucionar las desigualdades sociales, culturales, económicas, territoriales y de formación, las cuales no permiten que puedan hacer negocios sostenibles entre todos. Las actividades económicas son cerradas y lineales entre sectores que “se parecen”, no permitiendo la incorporación de nuevos jugadores. Esta problemática se profundiza en los negocios B2B.

Sus servicios son: Cajeros automáticos, Giftcard Pago 24, Centros de Servicio Pago 24, Recarga Virtual y pago de servicios, MaquiniTAS Pago 24, Medios de cobro electrónicos, Tienda Online Pago 24, Apropósito.

Ellos desarrollaron la *UMIF Unidad Modular de Inclusión Financiera*, que nace para cumplir su propósito, la inclusión financiera de los vecinos y comercios. La primera fue desarrollada en el Barrio 21/24 (Pago 24).

Trasa, es una empresa B, que brindan acceso al crédito y financiamiento a sectores donde generalmente no se alcanza el acceso.

¿En qué creen?

- Confían en que es posible reducir las desigualdades sociales, económicas, territoriales educacionales generando oportunidades comerciales integradoras.
- Creen que todos tenemos la capacidad de generar y sumar valor a partir de las diferencias para concretar El Cambio.
- Ponen en el centro de su acción a LAS PERSONAS y al cuidado del medio ambiente. El beneficio económico será una consecuencia directa y natural.

- Se basan en la transparencia y el respeto en su proceder profesional.
- Actúan con compromiso y coraje entendiendo que la sumatoria de las pequeñas mejoras hacen al gran cambio que buscan
- Contagian su entusiasmo y energía transformadora
- Persiguen resultados concretos y medibles de impacto tanto en su acción como en las que propician.

Objetivos de Desarrollo Sostenible que persiguen según los desarrollados por las Naciones

Unidas:

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo: Erradicar la pobreza extrema para todas las personas en todo el mundo para 2030 es un objetivo fundamental de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos: Las difíciles condiciones económicas empujan a más trabajadores al empleo informal.

Se ha producido un incremento de la productividad laboral y un descenso de la tasa de desempleo a escala mundial. No obstante, es necesario seguir avanzando para mejorar las oportunidades de empleo, especialmente entre jóvenes, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral (sobre todo en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres), promover entornos de trabajo

seguros y protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países: La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas.

Objetivo 11: Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles: Las ciudades representan el futuro del modo de vida global. La población mundial alcanzó los 8000 millones de personas en 2022, de las cuales más de la mitad viven en zonas urbanas. Se prevé que esta cifra aumente y que para 2050 el 70 % de la población vivirá en ciudades.

Aproximadamente 1100 millones de personas viven actualmente en barrios marginales, o en condiciones similares en las ciudades, y se espera que en los próximos 30 años haya 2000 millones más.

Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles: Nuestro planeta se está quedando sin recursos, pero el índice de población sigue creciendo. En caso de que la población mundial alcance los 9800 millones de personas en 2050, se podría necesitar el equivalente a casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales necesarios para mantener los estilos de vida actuales.

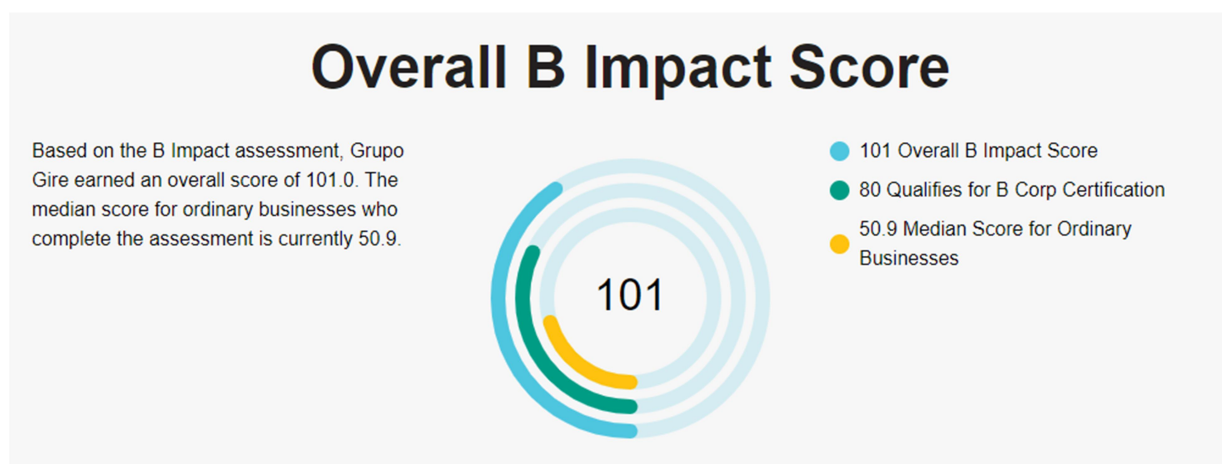
Para reducir nuestros niveles de consumo, debemos cambiar nuestros hábitos de consumo, y una de las principales medidas que debemos adoptar es sustituir los sistemas de suministro energético por otros más sostenibles

Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible: La Agenda 2030 es universal y exige la implicación de todos los países, tanto desarrollados como en desarrollo, para garantizar que nadie se quede atrás. También requiere la colaboración entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible solo se pueden conseguir con asociaciones mundiales sólidas y cooperación para garantizar que nadie se quede atrás en nuestro camino hacia el desarrollo.

GIRE (certificados como Empresa B desde el 2019) Ubicada su casa Central en Buenos Aires

Imagen 23. Puntuación general de impacto B GIRE



Fuente: Sistema B: <https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/grupo-gire/>

Según lo detallado en la web de Sistema B, es una compañía con más de 28 años de experiencia en el mercado financiero, líder en la Argentina gracias a la introducción permanente de innovación, al continuo desarrollo de soluciones de negocio, y a la calidad humana y profesional de quienes la integran. Su propósito es facilitar la inclusión financiera de las personas y la agilidad de las organizaciones. Creen en el trabajo en redes y en generar impacto transformacional desde una nueva forma de hacer negocios para personas y comunidades. Sus unidades de negocio son: Rapipago, Gire Soluciones, Ducit e lungam.

A través de la certificación como Empresa B, demuestran su contribución al triple impacto (económico, social y ambiental) y validan el modelo de negocio que permite el desarrollo de emprendedores, los agentes Rapipago, que forman parte de su red. Esto permite brindar servicios a

poblaciones desatendidas, no bancarizadas o vulnerables, lo que facilita así la inclusión financiera de millones de personas en todo el país y aporta a la reducción de desigualdades en búsqueda de mayor equilibrio social.

Cuentan con el respaldo de tres bancos: Santander, Citi y HSBC.

El propósito que definen es contribuir al desarrollo de las personas y de las organizaciones simplificando su día a día.

Los atributos culturales que definen son:

1. SON ÁGILES:

- Actúan con humildad y están abiertos a nuevas ideas.
- Tienen una mentalidad versátil y flexible.
- Actúan con ambición y toman riesgos.

2. APASIONADOS POR EL CLIENTE

- Escuchan y preguntan activamente para crear valor.
- Trabajan en equipo para brindarle a los clientes la mejor experiencia.

3. IMPULSAN DESARROLLO

- Actúan como protagonistas para maximizar nuestra contribución.
- Brindan feedback y feedforward mediante conversaciones abiertas y honestas.

4. COMPROMETIDOS CON LOS RESULTADOS

- Toman decisiones oportunas y ágiles, basadas en datos y oportunidades.
- Son perseverantes y consistentes para lograr mayor eficiencia.

5. SON INNOVADORES

- Desafían con curiosidad para hacer cosas nuevas y aportar valor.

WARECLOUD Ubicada su casa Central en Rosario, Santa Fe.

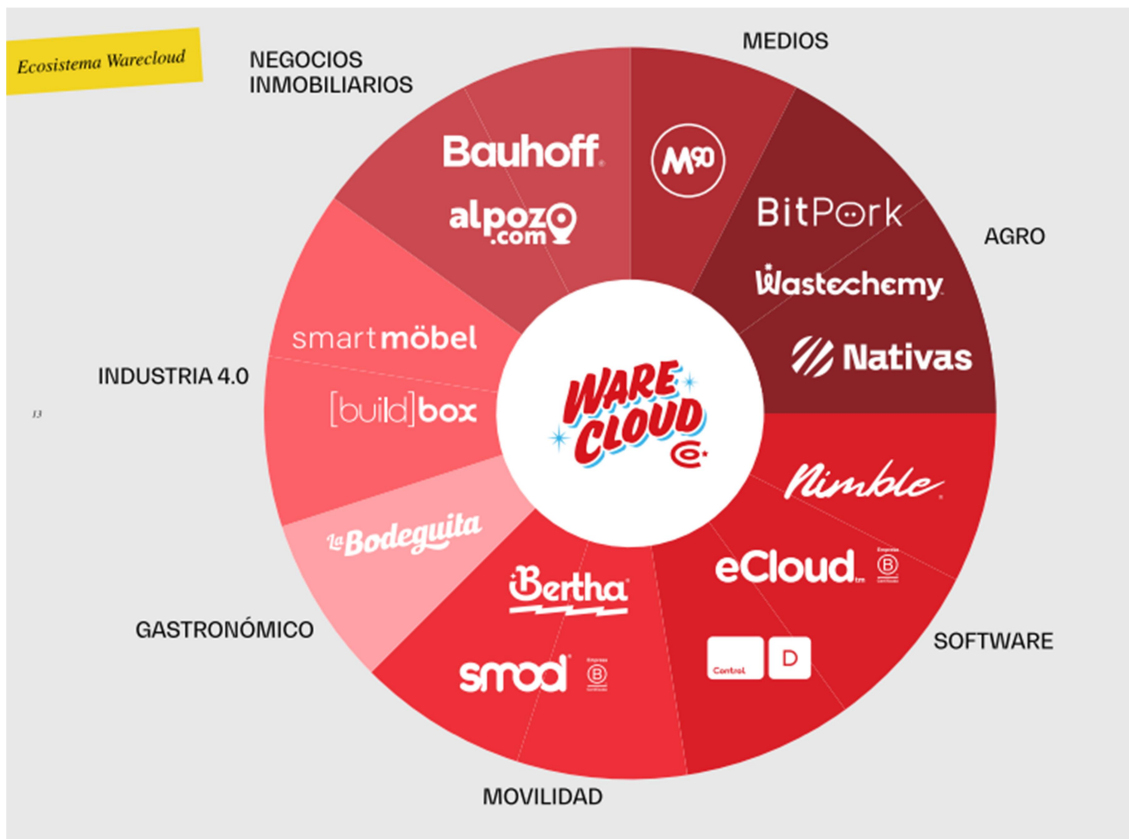
Es una generación de empresas que busca hacer negocios de manera diferente generando un impacto positivo, con el objetivo de crear un sistema económico más equitativo, inclusivo y regenerativo. Se definen como el hogar de talentos emergentes e innovación sostenible.

Integran una visión global, con un equipo interdisciplinario, implementan buenas prácticas de triple impacto en todas sus empresas desde tres áreas fundamentales: Capital Humano, Operaciones y Sostenibilidad. Utilizan el método de Design Sprint de Google Ventures.

Así mismo, generan momentos compartido, crecen junto a todas sus empresas y sus colaboradores, acompañándolos desde el área de Capital Humano y con el objetivo de dejar una huella en quienes son y fueron parte de Warecloud.

Trabajan constantemente en sensibilizar a los colaboradores para que, desde las actividades de su día a día, puedan ayudar al planeta, transmitiendo que pueden contribuir a su propósito global desde su cotidianidad.

Imagen 24. Ecosistema Warecloud



Fuente: Warecloud https://drive.google.com/file/d/1L3W86EKbfOMzMA-08E_6gWyBA2AbnuZ_/view

- **NIMBLE**

Enfocada 100% en el mercado anglosajón, Nimble es una desarrolladora de software boutique que escala startups y compañías en California, a través de productos digitales worldclass.

Industria: Software

Países donde opera: Estados Unidos

- **BERTHA**

Promueve una forma distinta de moverse por las ciudades y priorizando el medioambiente, Bertha es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de bicicletas eléctricas. Es una propuesta revolucionaria para la movilidad urbana.

Industria: Movilidad

Países donde opera: Argentina

- **BAUHOFF**

Conscientes y con foco en la calidad y el detalle, Bauhoff es una empresa dedicada al desarrollo de negocios inmobiliarios. Se destaca por su arquitectura honesta, su diseño innovador y el uso de materiales no convencionales, priorizando la alta calidad constructiva.

Industria: Construcción

Países donde opera: Argentina y Uruguay

- **LA BODEGUITA**

La Bodeguita ofrece el mejor vermut del barrio y cambia el paradigma de la gastronomía rosarina.

Industria: Gastronomía

Países donde opera: Argentina

- **BUILDBOX**

Es el primer auto service de productos de Latam. Una plataforma tecnológica que permite comprar online y retirar la compra cuando y en el [b]box que el cliente quiera.

Industria: Logística

Países donde opera: Argentina

- **SMARTMOBEL**

Buscando resolver los problemas que afectan a las ciudades, Smartmobel desarrolla soluciones funcionales destinadas a gobiernos y empresas para facilitar la vida urbana, combinando innovación sostenible con tecnología de vanguardia.

Industria: Smartcity

Países donde opera: Argentina

- **NATIVAS**

Es una startup tecnológica enfocada en brindar soluciones basadas en la naturaleza, con el objetivo de poner en valor el servicio ecosistémico de los bosques, convirtiendo toneladas de CO2 en activos digitales.

Industria: ClimaTech

Países donde opera: Argentina

- **BITPORK**

Es un proyecto que a través de la tokenización de kilos de la producción porcina busca invertir en aquellas granjas donde se prioriza el bienestar animal y la sostenibilidad, siendo estos indicadores claves para el negocio.

Industria: Ganadería

Países donde opera: Argentina

- **WASTECHEMY**

Diseñan y crean un sistema circular para minimizar el impacto ambiental de los establecimientos ganaderos, revalorizando desperdicios, tratando los efluentes y produciendo de forma sostenible, nuevas fuentes de nutrientes de alto valor nutricional.

Industria: Ganadería

Países donde opera: Argentina

- **M90 RADIO**

Es una de las FM de mayor crecimiento en la ciudad de Rosario en los últimos 3 años. Su apuesta es renovar el dial, integrando a los oyentes a una frecuencia que los comprenda y represente, ofreciéndoles una nueva manera de vivir la ciudad.

Industria: Medios

Países donde opera: Argentina

- **alpozo.com**

La industria del Real State en Latam descubrió una plataforma inteligente y ágil para conectar inversores con desarrolladores inmobiliarios. alpozo.com está revolucionando la manera en la que se concretan estos negocios, poniendo al servicio de las personas las mejores alternativas de inversión. 1.350 proyectos publicados de más de 80 ciudades de Latinoamérica, generando 33.829 conexiones entre inversores y proyectos inmobiliarios.

Industria: Proptech

Región donde opera: Latinoamérica

- **eCloud (certificados como Empresa B desde el 2020)**

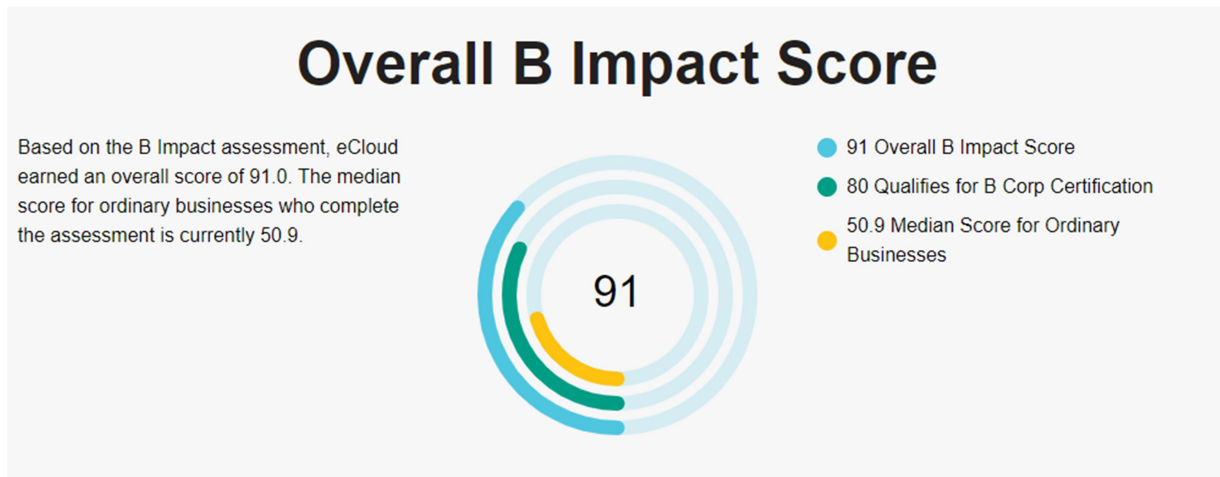
Desarrolla soluciones digitales con foco en triple impacto para potenciar empresas, impulsar estrategias sostenibles e impactar positivamente en las personas y el planeta.

“Propósito: Actuar hoy para impactar en el mañana de las personas y el planeta, a través de la tecnología.

Misión: Crear valor en cada producto y acción que generemos, para marcar la diferencia, contribuyendo a la accesibilidad y sostenibilidad de los productos digitales”

(eCloud, 2024)

Imagen 25. Puntuación general de impacto B eCloud



Fuente: Sistema B <https://bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/e-cloud/>

Su Modelo de Negocio de Triple impacto tiene las siguientes características:

- **Impacto Social:** Promueven una cultura inclusiva. Definen un proyecto estratégico para alcanzar la igualdad de género y lograr una cultura inclusiva y diversa en sus colaboradores, reafirmando su compromiso de generar impacto en la comunidad.
- **Impacto Ambiental:** Miden su desempeño, calculando su huella de carbono como un indicador ambiental para evaluar su desempeño, con el objetivo de realizar un uso más eficiente de los recursos para alcanzar su compromiso Net Zero, es decir, lograr cero emisiones netas de gases de efecto invernadero.
- **Ctrl+D Duplicando conocimiento:** Con la convicción de construir un futuro mejor, buscan generar impacto social utilizando la tecnología como herramienta para la inclusión. Proyecto en colaboración con la Universidad Nacional de Rosario y la Bolsa de Comercio de Rosario.

Se alinean con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible según los desarrollados por las Naciones Unidas:

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas: La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación: El crecimiento económico, el desarrollo social y la acción por el clima dependen en gran medida de las inversiones en infraestructuras, el desarrollo industrial sostenible y el progreso tecnológico. Ante la rápida evolución del panorama económico mundial y el aumento de las desigualdades, el crecimiento sostenido debe implicar una industrialización que, en primer lugar, haga accesibles las oportunidades a todas las personas y, en segundo lugar, se apoye en la innovación y en infraestructuras resistentes.

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos: Las empresas y los inversores deben asegurarse de que se reducen las emisiones, no solo porque es lo correcto, sino también porque es conveniente desde el punto de vista económico y empresarial.

Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas: facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Las personas de todo el mundo deben vivir libres del miedo a cualquier forma de violencia y sentirse seguras en su día a día, sea cual sea su origen étnico, religión u orientación sexual.

- **SMOD** (certificados como Empresa B desde el 2020 junto a eCloud)

Desarrollan soluciones de micromovilidad para ciudades emergentes de Latinoamérica haciéndolas más accesibles, flexibles y sostenibles. Durante el 2021, recibieron con la firma la distinción

del Sello por el Buen Diseño Argentino, otorgado por el Ministerio de Producción y Desarrollo de la Nación.

Entregaron el primer sistema de bicicletas compartidas en la provincia de La Rioja, luego de un trabajo conjunto para crear un programa de transporte sostenible e inclusivo, acompañando dicha iniciativa con planificación e infraestructura ciclista.

Accesible: reduce hasta 7 veces los costos de implementación en comparación con los sistemas de estaciones automáticas, permitiendo que todas las ciudades tengan su propio sistema de movilidad sostenible. Al mismo tiempo, la amplia oferta de vehículos posibilita que más actores sociales se integren a los sistemas de movilidad de cada localidad.

Flexible: Integran dicha solución con los programas e iniciativas de movilidad disponibles en cada ciudad, haciendo que moverse por la ciudad sea una verdadera experiencia compartida. La tecnología Dock IO® - Shared Tech brinda infraestructura escalable que puede crecer fácilmente de decenas a miles de unidades así como de adaptarse a la demanda de cada ciudad.

Sostenible: Están comprometidos a ser una mejor empresa para el mundo y a través de la innovación tecnológica, afrontando el desafío de mejorar la movilidad urbana desarrollando un sistema que colabora con la reducción de la emisión de GEI (gases de efecto invernadero) mediante el reemplazo de viajes motorizados por la bicicleta y empoderando al ciudadano para que sea parte del cambio.

Apéndice 8

Tecnología de Apoyo o Inclusiva

La función de la tecnología es tratar de resolver las distintas necesidades que tienen las personas con discapacidad, adecuando sus capacidades al entorno.

Desarrollamos los siguientes listados para orientar al lector en la amplia variedad que existe, muchas de las cuales seguramente no estarán detalladas

- **Para personas con discapacidad visual:**

- ✓ Filtros de luz: dispositivos que absorben radiaciones luminosas de longitudes de onda definidas y filtran las no deseadas.
- ✓ Gafas, lentes y sistemas de lentes para aumento: dispositivos para agrandar la imagen de un objeto. Se incluyen, por ejemplo, lentes con y sin iluminación.
- ✓ Binoculares y telescopios: dispositivos para aumentar la imagen de un objeto distante para uno o los dos ojos. Se incluyen, por ejemplo, telescopios monoculares y binoculares montados en las gafas.
- ✓ Productos de apoyo para ampliar y ajustar la gama y el ángulo del campo de visión: dispositivos que presentan una imagen aumentada de un objeto, que ha sido tomada por una cámara de vídeo. Se incluyen, por ejemplo, cámaras, unidades de control, monitores de vídeo y sistemas de vídeo procesados digitalmente.
- ✓ Dispositivos grabadores y reproductores de vídeo y sistemas de vídeo procesados digitalmente.
- ✓ Pantallas de gran formato, lectores de pantalla para invidentes, impresoras de braille, magnificadores de pantalla o lupas aumentativas, etc.

- **Para personas con discapacidad auditiva:**

- ✓ Audífonos que se llevan sobre el cuerpo: dispositivos para amplificar el sonido. Hay de dos tipos: intra-auriculares y retro-auriculares.
- ✓ Gafas con audífonos incorporados: monturas de gafas que incorporan dispositivos electrónicos para amplificar el sonido.
- ✓ Ayudas auditivas táctiles: dispositivos para recibir, amplificar y transformar sonidos en señales táctiles.
- ✓ Productos de apoyo para audición con implantes: dispositivos para ayudar a la audición mediante la estimulación de receptores implantados, por ejemplo, en el oído interno.
- ✓ Auriculares: se incluyen, por ejemplo, dispositivos que aumentan el volumen de la televisión, la radio, los equipos estéreos, no que se utilizan junto con amplificadores
- ✓ de comunicación. Productos de apoyo para grabar, reproducir y presentar información sonora y visual.
- ✓ Accesorios para productos de apoyo para la audición: se incluyen, conexiones de audio, adaptaciones para gafas y mandos de control remoto para ayudas auditivas.

4. Para personas con discapacidad intelectual o psicosocial:

Aportan soluciones para las dificultades de los individuos en el aprendizaje y la interpretación de conceptos abstractos y complejos, la realización de tareas de estructura compleja, la utilización de memoria cercana, la interpretación y memorización de largas secuencias de operación, la capacidad de entendimiento del lenguaje.

- ✓ Tecnología electrodermal: mediante una combinación de dispositivos wearables, del software y algoritmo se puede determinar las emociones de personas con altos niveles de dependencia.
- ✓ Robótica asistencial que guíe y facilite la movilidad.

- ✓ Sistemas de código abierto que permitan y faciliten la interoperabilidad con el móvil.

1. Para personas con discapacidad física:

Se incorporan soluciones para todo lo relacionado a la movilidad y manipulación (movilidad y transporte, higiene y cuidado personal, acceso a la computadora, ayudas para la autonomía)

- ✓ Dispositivos para abrir y cerrar accesos y ventanas.
- ✓ Productos de apoyo para la accesibilidad vertical.
- ✓ Sillas de ruedas motorizadas.

Detallamos algunas de las tantas herramientas que surgieron en un relevamiento Appcesible desarrollado por CILSA, la cual es una Organización No Gubernamental (O.N.G.) de bien público fundada el 14 de mayo de 1966 en la ciudad de Santa Fe, República Argentina.

Herramientas Colaborativas en la Nube:

Google Drive

- Navegación por teclado: es compatible con la navegación por teclado, lo que facilita el acceso para personas que no pueden utilizar un mouse convencional.
- Lector de pantalla: es compatible con lectores de pantalla como VoiceOver o TalkBack. esto permite a las personas con discapacidad visual acceder a la información visual en la pantalla.
- Ajustes de contraste y color: permite ajustar el contraste y los colores para mejorar la visibilidad y la legibilidad de la interfaz.
- Accesibilidad en documentos de Google: las aplicaciones de documentos de Google (como Documentos, Hojas de cálculo y Presentaciones) también tienen funciones de accesibilidad

incorporadas, como la lectura en voz alta, el resaltado de palabras y la posibilidad de agregar descripciones a las imágenes.

- Accesibilidad en formularios: permiten agregar descripciones a los campos, lo que ayuda a las personas que utilizan lectores de pantalla a comprender mejor el propósito de cada campo.

Microsoft Office 365

- Lector de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes como Narrador y VoiceOver. Esto permite a los usuarios con discapacidad visual acceder a la información en documentos, hojas de cálculo y presentaciones.
- Traducción de Texto a Voz: las aplicaciones como Word, Excel y PowerPoint, tienen características integradas que permiten la traducción de texto a voz. Esto puede ser útil para usuarios con discapacidad visual.
- Verificación de Accesibilidad: incluye herramientas de verificación de accesibilidad que ayudan a los usuarios a identificar y corregir problemas de accesibilidad en documentos, presentaciones y hojas de cálculo. Esto puede incluir sugerencias para mejorar la legibilidad y la navegación.
- Subtítulos Automáticos en PowerPoint: ofrece la capacidad de generar subtítulos automáticos en tiempo real durante una presentación. Esto puede beneficiar a personas con discapacidad auditiva.
- Accesibilidad en Excel: incluye características de accesibilidad, como la navegación por teclado, etiquetas de celdas y la posibilidad de utilizar lectores de pantalla. También puede configurar celdas para incluir descripciones y datos específicos para mejorar la comprensión.
- Dictado por Voz: Algunas aplicaciones admiten la entrada de texto mediante dictado por voz, lo que puede ser beneficioso para personas con discapacidades motrices o dificultades para escribir.

Herramientas para crear sitios

Wix

- **Compatibilidad con Lectores de Pantalla:** en general es compatible con lectores de pantalla comunes, facilitando la navegación y el uso del sitio web para personas con discapacidad visual.
- **Contraste Ajustable:** algunas plantillas y la plataforma en sí permiten ajustar el contraste para mejorar la visibilidad y la legibilidad, beneficiando a personas con discapacidad visual o requerimientos de alto contraste.
- **Encabezados Semánticos:** su editor permite la creación de encabezados semánticos, lo que beneficia la organización y navegación de la página para usuarios de lectores de pantalla.
- **Texto Alternativo para Imágenes:** es posible agregar texto alternativo a las imágenes en un sitio web basado en Wix, lo que mejora la accesibilidad para personas que utilizan lectores de pantalla.
- **Enlaces Descriptivos:** se fomenta el uso de enlaces descriptivos para mejorar la experiencia de navegación para usuarios de lectores de pantalla.

Es importante señalar que la accesibilidad en sitios web también puede depender de cómo se construye y configura cada sitio en particular. Wix proporciona documentación y recursos de ayuda en línea que pueden ser útiles para garantizar la accesibilidad del sitio.

WordPress

- **Compatibilidad con Lectores de Pantalla:** se detectan esfuerzos por ser compatible con lectores de pantalla comunes para garantizar que las personas con discapacidad visual puedan acceder al contenido.

- **Temas y Plantillas Accesibles:** se proporcionan temas y plantillas que siguen las mejores prácticas de accesibilidad, incluyendo un marcado semántico y esquemas de color que cumplen con los estándares de accesibilidad.
- **Encabezados Semánticos:** la estructura de encabezados semánticos es importante para la navegación y la comprensión del contenido, especialmente para usuarios de lectores de pantalla.
- **Texto Alternativo para Imágenes:** es posible agregar texto alternativo a las imágenes en WordPress, lo que es fundamental para la accesibilidad, ya que los lectores de pantalla utilizan esta información para describir las imágenes a los usuarios.
- **Enlaces Descriptivos:** se alienta el uso de enlaces descriptivos para mejorar la experiencia de navegación para usuarios de lectores de pantalla y aquellos que navegan utilizando solo el teclado.
- **Compatibilidad con Teclado:** la navegación y la interacción en un sitio basado en WordPress puede realizarse utilizando solo el teclado, lo que beneficia a personas con discapacidades motrices.
- **Widgets y Funciones Accesibles:** admite la creación de widgets y funciones accesibles para mejorar la experiencia del usuario y garantizar que todas las funciones sean accesibles.
- **Plugins de Accesibilidad:** hay plugins disponibles en el repositorio de WordPress que están diseñados específicamente para mejorar la accesibilidad del sitio, como la mejora de contraste, la mejora de texto, etc.
- **Compatibilidad con Normas de Accesibilidad:** busca cumplir con estándares de accesibilidad reconocidos, como las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG).

Es importante destacar que la accesibilidad en WordPress también depende de cómo se construye y configura cada sitio. Se recomienda elegir temas y plugins accesibles y seguir las mejores prácticas de accesibilidad al crear contenido.

Google Sites

- **Compatibilidad con Lectores de Pantalla:** es compatible con lectores de pantalla comunes para garantizar que las personas con discapacidad visual puedan acceder al contenido.
- **Temas y Plantillas Accesibles:** proporciona temas y plantillas que siguen las mejores prácticas de accesibilidad, incluyendo un marcado semántico y esquemas de color que cumplen con los estándares de accesibilidad.
- **Texto Alternativo para Imágenes:** es posible agregar texto alternativo a las imágenes, lo que es fundamental para la accesibilidad, ya que los lectores de pantalla utilizan esta información para describir las imágenes a los usuarios.
- **Enlaces Descriptivos:** se alienta el uso de enlaces descriptivos para mejorar la experiencia de navegación para usuarios de lectores de pantalla y aquellos que navegan utilizando solo el teclado.
- **Compatibilidad con Normas de Accesibilidad:** buscan umplir con estándares de accesibilidad reconocidos, como las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG).

Es importante señalar que la accesibilidad en Google Sites también depende de cómo se construye y configura cada sitio. Al crear contenido en Google Sites, es recomendable seguir las mejores prácticas de accesibilidad y utilizar las herramientas y funciones accesibles proporcionadas por la plataforma.

Herramientas para mensajería instantánea

Whatsapp

- **Compatibilidad con Lectores de Pantalla:** es compatible con lectores de pantalla comunes, para facilitar la navegación y el uso de la aplicación para personas con discapacidad visual.
- **Contraste Ajustable:** permite ajustar el contraste, lo que puede beneficiar a personas con discapacidad visual.
- **Compatibilidad con Fuentes Grandes:** permite a los usuarios ajustar el tamaño de fuente, lo que beneficia a personas con dificultades visuales.
- **Mensajes de Voz y Transcripciones:** la función de mensajes de voz en WhatsApp permite a los usuarios enviar y recibir mensajes de voz. Además, algunos dispositivos y sistemas operativos pueden ofrecer servicios de transcripción de mensajes de voz para mejorar la accesibilidad.
- **Compatibilidad con Comandos de Voz:** algunos dispositivos y sistemas operativos permiten la navegación y el uso de funciones de WhatsApp a través de comandos de voz, lo que beneficia a personas con discapacidades motrices.

Telegram

- **Compatibilidad con Lectores de Pantalla:** es compatible con lectores de pantalla comunes para facilitar la navegación y el uso de la aplicación para personas con discapacidad visual.
- **Compatibilidad con Fuentes de gran tamaño:** permite a los usuarios ajustar el tamaño de fuente, lo que beneficia a personas con dificultades visuales.
- **Compatibilidad con Modo de Alto Contraste del Sistema Operativo:** se adapta al modo de alto contraste o a las preferencias de accesibilidad del sistema operativo en el que se utiliza.

- Mensajes de Voz y Transcripciones: permite a los usuarios enviar mensajes de voz, y algunos dispositivos y sistemas operativos pueden ofrecer servicios de transcripción de mensajes de voz para mejorar la accesibilidad.

Slack

- Compatibilidad con Lectores de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes, facilitando la navegación y el uso de la aplicación para personas con discapacidad visual.
- Atajos de Teclado: ofrece una variedad de atajos de teclado para facilitar la navegación y el uso de la aplicación para personas que prefieren o necesitan utilizar el teclado.
- Temas de Alto Contraste: ofrece temas de alto contraste que mejoran la visibilidad y la legibilidad de la interfaz.
- Compatibilidad con Formatos de Documentos Accesibles: permite compartir documentos y archivos, y es compatible con formatos de documentos accesibles.
- Compatibilidad con Dispositivos Móviles: la aplicación móvil posee soporte para lectores de pantalla y otras características específicas de accesibilidad para dispositivos móviles.

Herramientas para videollamadas o encuentros sincrónicos

Google Meet

- Subtítulos en Tiempo Real: permite la activación de subtítulos en tiempo real durante las reuniones. Esto es beneficioso para personas con discapacidad auditiva o aquellos que prefieren leer el contenido de la reunión.
- Integración con Google Workspace: se integra con otras herramientas de Google Workspace, como Google Calendar y Gmail, que también tienen características de accesibilidad.

- **Compatibilidad con Lector de Pantalla:** es compatible con lectores de pantalla, lo que facilita el acceso a la plataforma para personas con discapacidad visual.
- **Teclas de Acceso Rápido:** ofrece teclas de acceso rápido para realizar acciones comunes, lo que puede ser útil para personas que prefieren la navegación por teclado.
- **Compatibilidad con Dispositivos Móviles:** la aplicación móvil de Google Meet también tiene características de accesibilidad, como la compatibilidad con lectores de pantalla y otras funciones específicas de accesibilidad en dispositivos móviles.
- **Ampliación de Texto:** algunos navegadores permiten la función de zoom en el contenido de la pantalla, lo que puede ayudar a las personas con discapacidad visual a ver mejor el texto y otros elementos.

Microsoft Teams

- **Lector de Pantalla:** es compatible con lectores de pantalla comunes, como Narrador y VoiceOver, lo que permite a usuarios con discapacidad visual acceder a la información en la interfaz.
- **Subtítulos en Tiempo Real:** permite activar subtítulos en tiempo real durante las reuniones, lo que es beneficioso para personas con discapacidad auditiva o aquellos que prefieren leer el contenido.
- **Integración con Herramientas de Terceros:** es compatible con herramientas y complementos de terceros que pueden proporcionar funciones de accesibilidad adicionales, como servicios de interpretación en vivo y más.
- **Teclas de Acceso Rápido:** ofrece teclas de acceso rápido para realizar acciones comunes, facilitando la navegación para personas que prefieren o dependen de la entrada por teclado.

- Ajustes de Contraste y Colores: permite ajustar los colores y el contraste para mejorar la visibilidad y la legibilidad de la interfaz.
- Espaciado y Tamaño de Fuente Ajustables: algunos elementos de la interfaz de usuario, como el espaciado y el tamaño de la fuente, pueden ajustarse para adaptarse a las preferencias del usuario.
- Compatibilidad con Microsoft 365: Teams está integrado con Microsoft 365, lo que significa que también hereda las características de accesibilidad de otras aplicaciones de Microsoft como Word, Excel y PowerPoint.

Zoom

- Subtítulos en Tiempo Real: permite la activación de subtítulos en tiempo real durante las reuniones, facilitando la participación de personas con discapacidad auditiva.
- Interpretación de Lenguaje de Señas: en algunas versiones de Zoom, los usuarios pueden solicitar la interpretación en lenguaje de señas para mejorar la accesibilidad para personas sordas o con discapacidad auditiva.
- Compatibilidad con Lector de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes, como VoiceOver y JAWS, para facilitar el acceso a la plataforma por parte de personas con discapacidad visual.
- Teclas de Acceso Rápido: ofrece teclas de acceso rápido para facilitar la navegación y control de la aplicación mediante el teclado, lo que puede ser útil para personas que prefieren o necesitan esta forma de interacción.
- Ajustes de Contraste y Colores: permite ajustar el contraste y los colores de la interfaz para mejorar la visibilidad y la legibilidad para personas con discapacidad visual.

- Espaciado y Tamaño de Fuente Ajustables: algunos elementos de la interfaz, como el espaciado y el tamaño de la fuente, son ajustables para adaptarse a las preferencias del usuario.
- Controles de Audio y Video Simplificados: ofrece controles de audio y video sencillos para facilitar su uso por parte de personas con discapacidades cognitivas o motrices.

Skype

- Subtítulos en Tiempo Real: permite activar subtítulos en tiempo real durante las llamadas, lo que facilita la participación de personas con discapacidad auditiva.
- Teclas de Acceso Rápido: ofrece teclas de acceso rápido para facilitar la navegación y el control de la aplicación mediante el teclado, lo que puede ser útil para personas que prefieren o necesitan esta forma de interacción.
- Compatibilidad con Lector de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes, como Narrador y VoiceOver, para facilitar el acceso a la plataforma por parte de personas con discapacidad visual.
- Ajustes de Contraste y Colores: es posible ajustar el contraste y los colores de la interfaz en Skype para mejorar la visibilidad y la legibilidad para personas con discapacidad visual.
- Espaciado y Tamaño de Fuente Ajustables: algunos elementos de la interfaz, como el espaciado y el tamaño de la fuente, son ajustables para adaptarse a las preferencias del usuario.
- Skype Translator: esta función puede ser útil para personas que hablan diferentes idiomas. Permite traducir el discurso en tiempo real durante las llamadas.

Plataformas e-learnig y de gestión de contenido

Google Classroom

- Navegación por Teclado: es compatible con la navegación por teclado, lo que facilita el acceso para personas que no pueden utilizar un mouse convencional.
- Lector de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes, permitiendo que personas con discapacidad visual accedan a la información en la interfaz.
- Ajustes de Contraste y Colores: permite ajustar el contraste y los colores de la interfaz para mejorar la visibilidad y la legibilidad.
- Traducción de Texto a Voz: algunas de sus herramientas admiten la traducción de texto a voz, lo que puede ser útil para personas con discapacidades visuales o dificultades para leer.
- Subtítulos Automáticos en Google Meet: se pueden aprovechar las opciones de subtítulos automáticos para mejorar la accesibilidad para personas con discapacidad auditiva.

Moodle

- Compatibilidad con Lectores de Pantalla: es compatible con lectores de pantalla comunes, como JAWS y NVDA, para permitir el acceso a usuarios con discapacidad visual.
- Navegación por Teclado: admite la navegación por teclado facilitando el acceso para aquellos que no pueden utilizar un mouse convencional.
- Ajustes de Contraste y Colores: permite ajustar el contraste y los colores de la interfaz para mejorar la visibilidad y la legibilidad.
- Etiquetado Semántico: busca garantizar que los elementos en la interfaz estén etiquetados semánticamente, lo que mejora la interpretación por parte de lectores de pantalla.
- Compatibilidad con Estándares de Accesibilidad: intenta cumplir con estándares de accesibilidad reconocidos, como las Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG).



- Recursos y Actividades Accesibles: los recursos y actividades creados en la plataforma pueden ser diseñados en clave de accesibilidad utilizando formatos y estructuras que faciliten el acceso para todos los estudiantes.

Es importante señalar que el grado de accesibilidad en Moodle puede variar dependiendo de la versión específica del sistema y cómo ha sido implementado y configurado.

Apéndice 9

Ranking de las Herramientas Digitales más populares

La inteligencia artificial tuvo su año de despegue en 2023, con grandes modelos de lenguaje (LLM) y generadores de texto a imagen que captaron la atención y la imaginación de tecnólogos e inversores por igual.

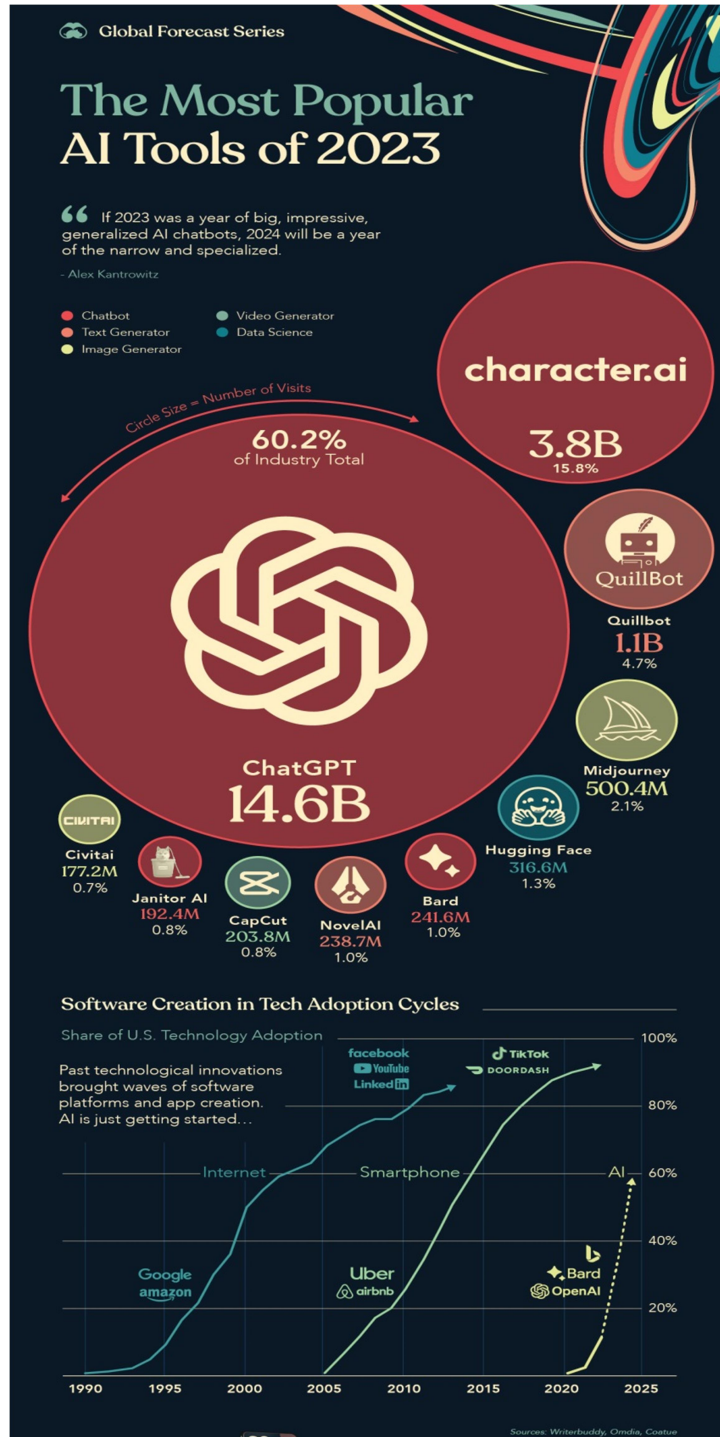
Al igual que otras tecnologías innovadoras recientes como Internet y los teléfonos inteligentes, la etapa inicial del ciclo de adopción tecnológica de la IA ya ha visto la creación de productos de software muy utilizados.

El siguiente ranking elaborado por Niccolo Conte para Visual Capitalist lo demuestra.

Tabla 24 – Ranking herramientas web

Herramienta	Total de visitas a la web (Sept 2022 to Aug 2023)	Participación en el total de la industria
ChatGPT	14.6B	60.2%
Character.AI	3.8B	15.8%
QuillBot	1.1B	4.7%
Midjourney	500.4M	2.1%
Hugging Face	316.6M	1.3%
Google Bard	241.6M	1.0%
NovelAI	238.7M	1.0%
CapCut	203.8M	0.8%
JanitorAI	192.4M	0.8%
CivitAI	177.2M	0.7%

Imagen 26 . Herramientas mas populares del 2023



Fuente: <https://www.visualcapitalist.com/ranked-the-most-popular-ai-tools/>

Apéndice 10

Resultado valoración de la "Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B"

- Envía tus comentarios sobre la encuesta que acabas de hacer, por ejemplo, qué opinas de su estructura y del contenido.
- 1 En base a la siguiente escala de valoración ¿Cómo calificaría la "Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B" en los siguientes atributos?

Tabla Nro 25

Variable	Excelente	Muy Buena	Buena	Regular
Diseño y estructura amigable	2	11	5	0
Comprensión de las preguntas	6	9	3	0
Explora adecuadamente todas las posibilidades	2	11	4	1
Utilidad para su empresa	4	4	6	4

Total de respuestas: 18

- 2 ¿Considera que se dejó de lado algún indicador en la "Encuesta sobre la vinculación de la disrupción digital e innovación tecnológica, en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Empresas B"?

Tabla Nro 26

Total de respuestas: 10

Comentarios
No
muy completa. me dejo pensando sobre cómo podemos mejorar en la empresa
sí, tema clientes
no, creo que estaba muy bien, éxitos! un poco confuso a veces si podía elegir solo una respuesta o mas.
No encontré indicadores dejados de lado
No no, me parece que releva cuestiones importantes sobre la temática.
no
Según nuestra experiencia, cuando intentamos incluir personas con discapacidad en la búsqueda no fue sencillo, y no aparecieron candidatos con los conocimientos aptos. Quizá nos faltó información, o no están difundidas las consultoras que atiendan estas temáticas. Me parece que ese punto relacionado con la búsqueda y oferta de candidatos, y que tan accesible es para una Pyme manejar las búsquedas se podría agregar como puntos de consulta en la encuesta. Pues nuestra empresa tiene intenciones de incorporar gente con discapacidad, pero no nos es fácil la búsqueda. En realidad, ya de por si las búsquedas de RRHH no son sencillas en el rubro de TI.
No :)
Es un tema muy interesante. Lo tendremos en cuenta

Bibliografía Apéndice

Centros de Formación Cilsa (6 de enero de 2024). *Tecnologías como herramientas de Inclusión.*

<https://www.cilsa.org/sitio/tecnologias-como-herramientas-de-inclusion/>

Conte, N (Enero de 2024). *Ranked: The Most Popular AI Tools.* Visual Capitalist.

<https://www.visualcapitalist.com/ranked-the-most-popular-ai-tools/>

Desarrollar inclusión (2023). *Relevamiento Appccesible: Educación. Convocatoria 2023:*

Resultados. <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/appccesible/>

Ministerio de Capital Humano (s.f) *Normativa de empleo para personas con discapacidad.*

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad/normativa>

Naciones Unidas (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible.*

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Gire (s.f.) *Quienes somos.* Recuperado el 9 de Marzo de 2024: <https://www.gire.com/quienesSomos>

Sistema B (s.f.) *Conoce a las empresas B.* Recuperado el 9 de Marzo de 2024

<https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/>

Trasa (s.f.). *Propósito.* Recuperado el 09 de Marzo de 2024: <https://www.trasa.com.ar/#lp-pom-box-208>

Warecloud (2021). *Reporte de sostenibilidad.* Consultado el 09 de Marzo de

2024 https://drive.google.com/file/d/1L3W86EKbfOMzMA-08E_6gWyBA2AbnuZ_/view