

# **Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata**

---

**Meo, María Camila**

**Olthoff, Camila Belén**

Trabajo Final de la Carrera Ingeniería Industrial

Departamento de Ingeniería Industrial

Facultad de Ingeniería

Universidad Nacional de Mar del Plata

Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

Noviembre 2022



RINFI se desarrolla en forma conjunta entre el INTEMA y la Biblioteca de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Tiene como objetivo recopilar, organizar, gestionar, difundir y preservar documentos digitales en Ingeniería, Ciencia y Tecnología de Materiales y Ciencias Afines.

A través del Acceso Abierto, se pretende aumentar la visibilidad y el impacto de los resultados de la investigación, asumiendo las políticas y cumpliendo con los protocolos y estándares internacionales para la interoperabilidad entre repositorios



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-  
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

# **Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata**

---

**Meo, María Camila**

**Olthoff, Camila Belén**

Trabajo Final de la Carrera Ingeniería Industrial

Departamento de Ingeniería Industrial

Facultad de Ingeniería

Universidad Nacional de Mar del Plata

Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

Noviembre 2022

# **Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata**

---

**Meo, María Camila**

**Olthoff, Camila Belén**

## **EVALUADORES**

Lic. Mauricio Mackenzie. Universidad Nacional de Mar del Plata

Lic. Paola Prestes. Universidad Nacional de Mar del Plata

## **DIRECTORA Y CODIRECTOR**

Directora: Dra. Artigas, María Velia. Universidad Nacional de Mar del Plata

Codirector: Dr. Ing. Onaine, Adolfo Eduardo. Universidad Nacional de Mar del Plata

## **AGRADECIMIENTOS**

A mí mamá y mi papá, que son las personas que más confían en mí, me apoyan e hicieron todo lo que tuvieron a su alcance para hacerme este proceso lo más fácil posible.

A mí hermana, con quién aprendo todos los días y que estos años se convirtió en una hermosa compañía en una convivencia en la que solo buscamos facilitarle la etapa universitaria una a la otra.

A mis abuelos, quienes durante estos años me llenaron de amor en forma de sopitas de verdura, miel y budines.

A mis amigas Mechi, Luchi, Orsi, Guille, Roxy y Barbi quienes supieron comprenderme, aconsejarme y acompañarme incondicionalmente desde que tengo uso de razón.

A Nehu, que con mil mates y millones de palabras de aliento me acompaña desde que el cierre de la etapa parecía tan lejano que era inimaginable.

A mis facu-amigas Manu, Male, Mai y Pau, no imagino esta etapa sin ellas y sobre todo sin las tardes con la mesa del departamento desbordada, ayudándonos y apoyándonos entre nosotras.

Por último, un agradecimiento super-especial a Cami, que ha sido siempre una gran amiga y mi apoyo incondicional durante la carrera. Pero por sobre todo por ser la mejor persona que podría haberme acompañado en el desarrollo del Trabajo Final.

Cami M.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

A mi mamá y mi papá por el apoyo incondicional durante estos años. Por ser mi pilar diario y darme tanto amor.

A Jere y Fede por su paciencia y por festejar mis logros.

A mis hermanas de la vida: Cande, Iari, Agos, Nu, Tami, Lu y Valen por ser familia, compañía y descanso.

A Cami M. mi gran compañera de trabajo final y amiga. Infinitas son las gracias. Por el aguante desmedido, amor y ayuda diaria. Este logro es compartido.

A Manu, Male, Mai, Pau y Nehu. Por hacer este camino mucho más fácil. Por ser mi incentivo y aliento. Por los logros disfrutados. Por esos días enteros de estudio y mates.

Cami O.

A Fito y María Velia por guiarnos durante este proceso, no solo con conocimientos teóricos sino con entrega diaria, predisposición y ayuda.

A la Universidad Nacional, pública y gratuita de Mar del Plata y a los profesionales que nos formaron durante el trayecto de la carrera.

## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	iii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b>	vii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	vii
<b>TABLA DE SIGLAS</b>	x
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>PALABRAS CLAVE</b>	xii
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	2
2.1. Contexto socio-histórico	2
2.2. Definiciones	3
2.2.1. Discapacidad	3
2.2.2. Clasificaciones de la discapacidad	3
2.3. Marco regulatorio	4
2.4. Beneficios económicos e impositivos para las empresas al contratar personas con discapacidad	6
2.5. Estadísticas	7
2.5.1. Estadísticas en Argentina	7
2.5.2. Estadísticas en Mar del Plata	12
2.5.2.1. Reporte de Discapacidad	12
2.6. Inserción laboral	15
<b>3. METODOLOGÍA</b>	18
3.1. Tipo de estudio	18
3.2. Descripción del proceso de investigación	18
3.3. Objetivo general	19
3.4. Objetivos específicos	19
3.5. Herramientas de análisis	19
3.5.1. Diagrama causa - efecto	19
3.5.2. Análisis FODA	20
3.5.3. Diagrama de Pareto	21

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

3.5.4. Análisis del discurso	22
<b>4. DESARROLLO</b>	<b>23</b>
4.1. Organizaciones públicas	23
4.1.1. Representantes de organizaciones públicas	23
4.1.2. Trabajadores con discapacidad de organizaciones públicas	25
4.1.3. Análisis de encuestas	29
4.2. Estudiantes de Ingeniería	30
4.2.1. Resultado del cuestionario realizado a estudiantes de Ingeniería	30
4.2.2. Análisis del cuestionario realizado a estudiantes de Ingeniería	42
4.2.3. Análisis del discurso de estudiantes de Ingeniería	47
4.3. Graduados de Ingeniería	52
4.3.1. Resultado del cuestionario realizado a graduados de Ingeniería	52
4.3.2. Análisis del cuestionario realizado a graduados de Ingeniería	61
4.4. Organizaciones no gubernamentales y referentes claves de organizaciones públicas	66
4.4.1. Análisis del discurso de entrevistas realizadas a organizaciones no gubernamentales y referentes claves de organizaciones públicas	68
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>76</b>
5.1. FODA	76
5.2. Plan de seguimiento y control	77
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>82</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>85</b>
<b>8. ANEXO</b>	<b>88</b>
Anexo I: Encuesta al representante de organización pública	88
Anexo II: Encuesta a trabajador con discapacidad	90
Anexo III: Encuesta a estudiantes de ingeniería	95
Anexo IV: Encuesta a graduados de ingeniería	108
Anexo V: Guía de entrevistas para ONG	119



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Bases para realizar un análisis FODA	20
Cuadro 2: Análisis FODA de Inserción laboral de PCD.	76
Cuadro 3: Plan de seguimiento y control	77
Cuadro 4: Análisis de semáforo	80

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: PCD entre 15 y 64 años	8
Figura 2: Tenencia del CUD	8
Figura 3: PCD que cursan educación común	9
Figura 4: PCD que cursan educación especial	10
Figura 5: PCD que no cursan pero cursaron	11
Figura 6: Edad de las personas que poseen CUD en Mar del Plata	12
Figura 7: Personas que tramitan el CUD en Mar del Plata	13
Figura 8: Beneficios de contratar PCD en una organización	14
Figura 9: Razones por las que las empresas no poseen políticas de inclusión de PCD	14
Figura 10: Relación entre tamaño de empresa y PCD contratada	15
Figura 11: Diagrama de Ishikawa	20
Figura 12: Diagrama de Pareto	21
Figura 13: Empleados con discapacidad de organizaciones públicas	24
Figura 14: Nivel académico alcanzado	26
Figura 15: Acceso al puesto de trabajo	27
Figura 16: Número de horas trabajadas a la semana	27
Figura 17: Turno laboral	28
Figura 18: Antigüedad en el puesto	28
Figura 19: Nivel de satisfacción con su ingreso mensual promedio	29
Figura 20: Estudiantes con y sin discapacidad	30
Figura 21: Percepción de los estudiantes sobre la inserción laboral	32
Figura 22: Percepción de los estudiantes sobre si la Universidad posee herramientas para la inserción laboral	34

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Figura 23: Percepción de los estudiantes sobre si el Estado posee herramientas para la inserción laboral	35
Figura 24: Percepción de los estudiantes sobre la inserción laboral	36
Figura 25: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones	37
Figura 26: Impacto al tener compañero con discapacidad	37
Figura 27: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD	38
Figura 28: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones	39
Figura 29: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD	41
Figura 30: Percepción de los estudiantes sobre si las organizaciones se encuentran preparadas para realizar procesos de inclusión laboral	41
Figura 31: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones	43
Figura 32: Diagrama de Ishikawa de exclusión de PCD en el ámbito laboral	44
Figura 33: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD	46
Figura 34: Diagrama de Pareto estudiantes - Cambios organizacionales al contratar PCD	46
Figura 35: Organización en la que trabajan o trabajaron los graduados (pública/privada)	53
Figura 36: Organización en la que trabajan o trabajaron los graduados (producto/servicio)	53
Figura 37: Cantidad de empleados en las organizaciones	54
Figura 38: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan/ trabajaron está preparada para insertar PCD	54
Figura 39: Discapacidad de los compañeros	55
Figura 40: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones	56
Figura 41: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD	57
Figura 42: Impacto de los graduados de tener un compañero con discapacidad	57
Figura 43: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones	58
Figura 44: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD	59

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Figura 45: Percepción de los graduados sobre si las organizaciones se encuentran preparadas para realizar procesos de inserción laboral	60
Figura 46: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan se encuentra preparada para insertar PCD (privada/pública)	61
Figura 47: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan se encuentra preparada para insertar PCD (producto/servicio)	61
Figura 48: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad (privada/pública)	62
Figura 49: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad (producto/servicio)	62
Figura 50: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones (privada/pública)	63
Figura 51: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones (producto/servicio)	63
Figura 52: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad	64
Figura 53: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD	65
Figura 54: Diagrama de Pareto graduados - Cambios organizacionales al contratar PCD	66
Figura I. 1: Encuesta a representante - Sección "Sobre la organización"	88
Figura I. 2: Encuesta a representante - Sección "Empleabilidad de PCD"	88
Figura I. 3: Encuesta a representante - Sección "Posibilidad de inserción laboral de PCD"	89
Figura II. 1: Encuesta al trabajador - Sección "Sobre el trabajador"	90
Figura II. 2: Encuesta al trabajador - Sección "Jornada laboral"	92
Figura II. 3: Encuesta al trabajador - Sección "Estabilidad laboral"	93
Figura II. 4: Encuesta al trabajador - Sección "Ajuste al empleo"	94
Figura II. 5: Encuesta al trabajador - Sección "Ingreso laboral"	94
Figura III. 1: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Sobre el estudiante"	95
Figura III. 2: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Percepción del estudiante con discapacidad"	96
Figura III. 3: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Estudiante con discapacidad que trabaja"	98

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Figura III. 4: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Estudiante con discapacidad que no trabaja”	101
Figura III. 5: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Percepción del estudiante sin discapacidad”	101
Figura III. 6: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Estudiante que tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad”	104
Figura III. 7: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Estudiante que tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad y entraron antes que ellos”	106
Figura III. 8: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Estudiante que no tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad”	106
Figura IV. 1: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Sobre el graduado”	108
Figura IV. 2: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata”	109
Figura IV. 3: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata y tiene una discapacidad”	110
Figura IV. 4: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que tiene/tuvo un compañero con discapacidad”	113
Figura IV. 5: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que tiene/tuvo un compañero con discapacidad e ingresó antes que él”	115
Figura IV. 6: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que no tiene/tuvo un compañero de trabajo con discapacidad”	116
Figura IV. 7: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que no trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata y tiene una discapacidad”	117
Figura IV. 8: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección “Graduado que no trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata, tiene una discapacidad y se encuentra en búsqueda de empleo”	118

#### **TABLA DE SIGLAS**

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

ART: Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

ASDEMAR: Asdemar Asociación Síndrome de Down Mar del Plata

CADI: Congreso Argentino de Ingeniería

CIDELI: Círculo Deportivo de Lisiados

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

CUD: Certificado Único de Discapacidad

DCD: Disidencias con discapacidad

DELS: Diccionario Enciclopédico de la Legislación Sanitaria Argentina

ECD: Estudiantes con discapacidad

EMTUR: Ente Municipal de Turismo de Mar del Plata

EPT: Entrenamiento para el Trabajo

FI: Facultad de Ingeniería

HCD: Hombres con discapacidad

INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

MCD: Mujeres con discapacidad

MGP: Municipalidad de General Pueyrredon

MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONG: organización no gubernamental

OSSE: Obras Sanitarias

PCD: personas con discapacidad

PIL: Programa de Inserción Laboral

PMO: Prestación Médica Obligatoria

PVE: propuesta de valor para el empleado

REGICE: Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo

REPSAL: Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales

SNR: Servicio Nacional de Rehabilitación

SPB: Servicio Penitenciario Bonaerense

UMASDECA: Unión Marplatense de Acción Social por los Derechos del Ciego y el Amblíope

UNLu: Universidad Nacional de Luján

UNMdP: Universidad Nacional de Mar del Plata

## **RESUMEN**

Con el presente trabajo se busca relevar y analizar la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Mar del Plata. Actualmente, la normativa argentina resulta avanzada en la materia, pero sin embargo este colectivo no tiene acceso a participar del mercado laboral de manera plena y satisfactoria. Para llevar a cabo la investigación se entrevista y/o encuesta a estudiantes y graduados de ingeniería, representantes y trabajadores con discapacidad de organizaciones públicas y referentes de organizaciones no gubernamentales de la ciudad de Mar del Plata. Luego de indagar sobre la temática, los datos son estudiados con el fin de obtener un diagnóstico preliminar de la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata y un plan de seguimiento y control que dé soporte a la toma de acciones que mejoren el sistema y la búsqueda de maneras de informar y concientizar a la población. Se espera generar un antecedente que brinde una aproximación sobre la inserción laboral de PCD y el contexto organizacional determinado para contribuir a mejorar el escenario actual del grupo estudiado.

## **PALABRAS CLAVE**

Personas con discapacidad, inserción laboral, organizaciones, barreras.

## 1. INTRODUCCIÓN

Este Trabajo Final de carrera se desarrolla en el marco del Proyecto de Investigación: "Integración de personas con discapacidad (PCD): Mecanismos de selección, incorporación, evaluación y desarrollo de competencias en organizaciones", integrado por investigadores de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) y la Universidad Nacional de Luján (UNLu).

Las PCD son sujetos de derecho que integran la sociedad y como tales, se les debe garantizar la igualdad de oportunidades para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social. Su incorporación en el ámbito laboral resulta una problemática común que, desde hace décadas, no es atendida. Se podría afirmar que la normativa de Argentina resulta avanzada en la materia, empero, no genera acciones orientadas a cambios conductuales y a mejorar las condiciones de vida de las PCD (Venturiello, 2017, como se citó en Congreso Argentino de Ingeniería [CADI], 2021).

El Informe Mundial de la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011) expresa que las desventajas que afectan a esta población, que queda fuera del sistema laboral, se manifiestan en mayores tasas de pobreza y necesidades sanitarias no satisfechas (p.87). Considerando que un alto porcentaje de las PCD sabe al menos leer y escribir, resulta ser una población que podría desarrollar una actividad laboral acorde, plena y satisfactoria, con adecuaciones del ámbito, las tareas, los esquemas de trabajo o una combinación de esas condiciones.

Además, teniendo en cuenta que desde el campo de la Ingeniería Industrial se trabaja en organizaciones y en constante intercambio con personas, se considera por demás oportuno realizar una investigación de la problemática para profundizar en temáticas inherentes a la gestión.

## 2. MARCO TEÓRICO

Las PCD afrontan constantemente barreras que impiden su desarrollo dentro del mundo laboral. French (2017) las clasifica en estructurales, ambientales y actitudinales:

Barreras estructurales -normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones e instituciones, las cuales se basan en juicios de 'normalidad' y se sustentan en jerarquías de poder.

Barreras ambientales -barreras físicas dentro del medio ambiente, por ejemplo, escalones, agujeros en el pavimento y la escasez de recursos para las personas con discapacidad, por ejemplo, la falta de señalización en idioma Braille y la carencia de intérpretes de lengua de señas. También, se refiere a las formas en que se hacen las cosas, que pueden excluir a las personas con discapacidad, por ejemplo, la forma en que se llevan a cabo las reuniones y el tiempo destinado para hacer las tareas.

Barreras actitudinales -actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad. (p.11)

Debido a lo planteado, parece de vital importancia la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en el mundo laboral.

### 2.1. Contexto socio-histórico

Las respuestas sociales y jurídicas han ido fluctuando a lo largo de los años. Palacios (2008) distingue tres modelos de tratamiento, que a lo largo del tiempo se ha dispensado a las PCD, y que en algunos ámbitos coexisten (en mayor o menor medida) en el presente. Menciona un primer modelo que se podría denominar de prescindencia que supone que:

Las causas que dan origen a la discapacidad tienen un motivo religioso, y en el que las personas con discapacidad se consideran innecesarias por diferentes razones: porque se estima que no contribuyen a las necesidades de la comunidad, que albergan mensajes diabólicos, que son la consecuencia del enojo de los dioses, o que —por lo desgraciadas—, sus vidas no merecen la pena ser vividas. Como consecuencia de estas premisas, la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, ya sea a través de la aplicación de políticas eugenésicas, o ya sea situándolas en el espacio destinado para los anormales y las clases pobres, con un denominador común marcado por la dependencia y el sometimiento, en el que asimismo son tratadas como objeto de caridad y sujetos de asistencia. (p. 26)

Además, Palacios (2008) menciona un segundo modelo al que denomina rehabilitador el cual desde su filosofía considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, sino científicas (derivadas en limitaciones individuales de las personas). Expresa que este modelo tiene como fin normalizar a las PCD ya que no son consideradas



## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida que sean rehabilitadas. Muchas veces la normalización implica forjar la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa. El problema cardinal pasa a ser, entonces, la persona, con sus diversidades y dificultades, a quien es imprescindible rehabilitar —psíquica, física, mental o sensorialmente—.

Por último, Palacios (2008) menciona un tercer modelo al que denomina social, el cual considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Explica que este modelo insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas —sin discapacidad—, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia. Está íntimamente relacionado con la exaltación de ciertos valores intrínsecos a los derechos humanos, potenciar la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal. Alude a que la discapacidad es una construcción y un modelo de opresión social como consecuencia de una sociedad que no considera ni tiene presente a las PCD. Asimismo, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir sobre su propia vida y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades.

### **2.2. Definiciones**

#### **2.2.1. Discapacidad**

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2001, como se citó en Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018), discapacidad es:

Toda limitación en la actividad y restricción en la participación, originada en la interacción entre la persona con una condición de salud y los factores contextuales (entorno físico, humano, actitudinal y sociopolítico), para desenvolverse en su vida cotidiana, dentro de su entorno físico y social, según su sexo y edad. (p. 14)

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) considera 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. (p. 1)

#### **2.2.2. Clasificaciones de la discapacidad**

La discapacidad puede ser clasificada como permanente o temporal según si la funcionalidad afectada puede recuperarse a través de servicios de rehabilitación o no.

Además, se puede categorizar a la discapacidad en genética, si fue transmitida de padres a hijos; en congénita si el individuo nace con la discapacidad, pero no depende de

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata factores hereditarios, sino de alteraciones durante la gestación o adquirida si se produce luego del nacimiento de la persona por alguna enfermedad, incidente o accidente.

Según el Diccionario Enciclopédico de la Legislación Sanitaria Argentina (DELS, 2017) se pueden clasificar a las diferentes discapacidades en:

Discapacidad mental: hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso.

Discapacidad motora: hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas osteoarticular y neuromusculotendinoso.

Discapacidad sensorial visual: hace referencia a las deficiencias en las funciones visuales y estructuras corporales del ojo y/o sistema nervioso.

Discapacidad sensorial auditiva: hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales del sistema auditivo.

Discapacidad visceral: hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias.

### **2.3. Marco regulatorio**

Mediante el artículo N° 75 de la Constitución Nacional se obliga a los congresales a legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

A continuación, se presentarán brevemente las leyes que integran el marco regulatorio de nuestro país con respecto a las PCD y su inserción laboral.

La Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados promulgada en el año 1981 fue la primera en introducir a la discapacidad en el marco legal argentino. La misma establece en el Artículo 8° que: “El Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, están obligados a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal”. Luego en 2003, con la sanción de la Ley N° 25.689, se extiende dicha obligación a los tres poderes que constituyen el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. El Artículo 9° establece que el desempeño de la tarea por parte de la PCD “deberá ser fiscalizado por el Ministerio de Trabajo”. Por otro lado, el Artículo 10° expresa que las personas con discapacidad “gozarán de los mismos derechos y estarán sujetas a las mismas obligaciones que la legislación aplicable prevé para el trabajador normal”.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

A su vez, la Ley N° 10.592 promulgada en 1987 establece en su Artículo 8° que: “El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro (4) por ciento de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación.”

Por medio de la Ley N° 23.462, de Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas, sancionada en 1986, se aprueba el convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo. Establece entre sus artículos que las autoridades competentes deben adoptar medidas para proporcionar formación profesional a personas inválidas y promover oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, proporcionando igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

La Ley N° 24.901 de Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad fue sancionada en 1997 y tiene como objetivo el Artículo 1°: “institúyese por la presente ley un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos”.

En el año 2001 se sancionó la Ley N° 25.504 que estableció que el Ministerio de Salud de la Nación expedirá el Certificado Único de Discapacidad (CUD), el cual acreditará la discapacidad en todo el territorio nacional. Este les permite a las personas acceder a las prestaciones previstas en las Leyes Nacionales N° 22.431 y 24.901, entre otras.

Con la Ley N° 26.816, la cual entró en vigencia a partir de febrero del 2013, se crea el Régimen Federal de Empleo Protegido Para Personas con Discapacidad. Esta ley significa un progreso en la consecución de los objetivos diseñados por la Ley N° 22.431 y tiene como finalidad “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” e “Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad”.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

#### **2.4. Beneficios económicos e impositivos para las empresas al contratar personas con discapacidad**

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Provincia de Buenos Aires, el sector privado cuenta con beneficios económicos e impositivos a la hora de contratar personal con algún tipo de discapacidad.

Por un lado, los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad podrán imputar el 50% de las remuneraciones nominales de los mismos, como pago a cuenta del impuesto sobre Ingresos Brutos.

Además, el Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, priorizarán a igual calidad y oferta de precio, de acuerdo a 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.

Por otra parte, los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en el impuesto a las ganancias, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal. El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

Asimismo, los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4%) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.

Por último, las obras sociales están obligadas a incorporar trabajadores con discapacidad ya que los mismos tienen derecho a la Prestación Médica Obligatoria (PMO). Las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) no pueden cobrar un importe mayor por incorporar trabajadores con discapacidad y los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

El MTEySS lleva a cabo acciones para que las PCD consigan trabajo, mejoren su capacitación y para lograr la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

El programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (EPT) le permite a las empresas entrenar personas para un puesto de trabajo práctico. Brindando incentivos económicos mensuales a cargo del MTEySS y de la empresa en forma conjunta, los cuales

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata dependen de su tamaño. Una vez terminado el entrenamiento, la empresa tiene la posibilidad de incorporar a dichos trabajadores.

El Programa de Inserción Laboral (PIL) para PCD tiene como fin promover la inserción de personas desocupadas en empleos de calidad, brindándoles incentivos económicos a la empresa contratante. El mismo varía según el tamaño de la empresa y la jornada laboral.

## **2.5. Estadísticas**

### **2.5.1. Estadísticas en Argentina**

En este apartado se presentan estadísticas oficiales de Argentina que resumen cuantitativamente la temática de la inserción laboral. Los datos fueron obtenidos del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018) que fue realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos en el marco del Plan Nacional de Discapacidad (decreto N° 868/2017).

El estudio que se realizó en las localidades urbanas de 5.000 y más habitantes de todo el territorio nacional, durante los meses de abril y mayo de 2018, expresa que el porcentaje de hogares con al menos una persona con dificultad es 25,30%. La prevalencia de dificultad en la población total argentina es del 10,20%. Como el rango etario que aplica a este estudio es el de la población trabajadora, se destaca que el 4,80% de los ciudadanos entre 15 y 39 años y el 12,10% de entre 40 y 64 años tienen al menos una discapacidad.

En relación al porcentaje de personas con una dificultad censado por el estudio en la población de entre 15 y 64 años de edad se encuentra que la discapacidad que más se presenta es la discapacidad motora (24,60%), luego la visual (18,50%), en menor medida la auditiva (8,50%) y con un porcentaje similar a esta última se presenta la discapacidad mental-cognitiva (8,60%). Por último, la que menor se presentó en la población es la discapacidad para el habla y la comunicación (0,90%). El restante de la población encuestada, son personas que tienen más de una discapacidad de las anteriormente nombradas (25%) y personas que declararon tener certificado de discapacidad vigente pero no expresaron tener dificultades severas (13,90%), como se puede observar en la figura 1.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

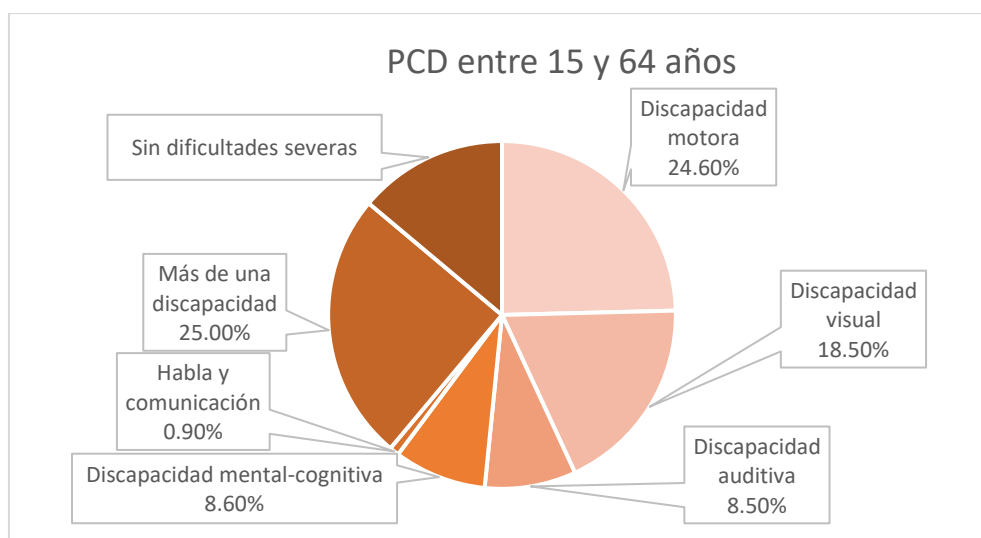


Figura 1: PCD entre 15 y 64 años.

Fuente: Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018).

Otro parámetro que evalúa el estudio es la tenencia del CUD. El certificado brinda el acceso a diferentes beneficios sociales (pase libre de transporte público, cobertura de prestaciones médico-asistenciales, entre otros), por lo que se lo considera importante a la hora de referirse a la accesibilidad al trabajo. Según este estudio, el 46,70% de las personas entre 15 y 39 tienen el certificado vigente, mientras que el 42,80% no lo tiene y el 10,30% posee el CUD en trámite o vencido, el 0,30% restante ignora su existencia. En lo que respecta a la población entre 40 y 64 años el 33,20% posee el certificado vigente, el 8,2% vencido o en trámite y el 58,30% no lo posee, mientras que el 0,30% ignora la existencia. Lo mencionado anteriormente se puede observar en la figura 2.

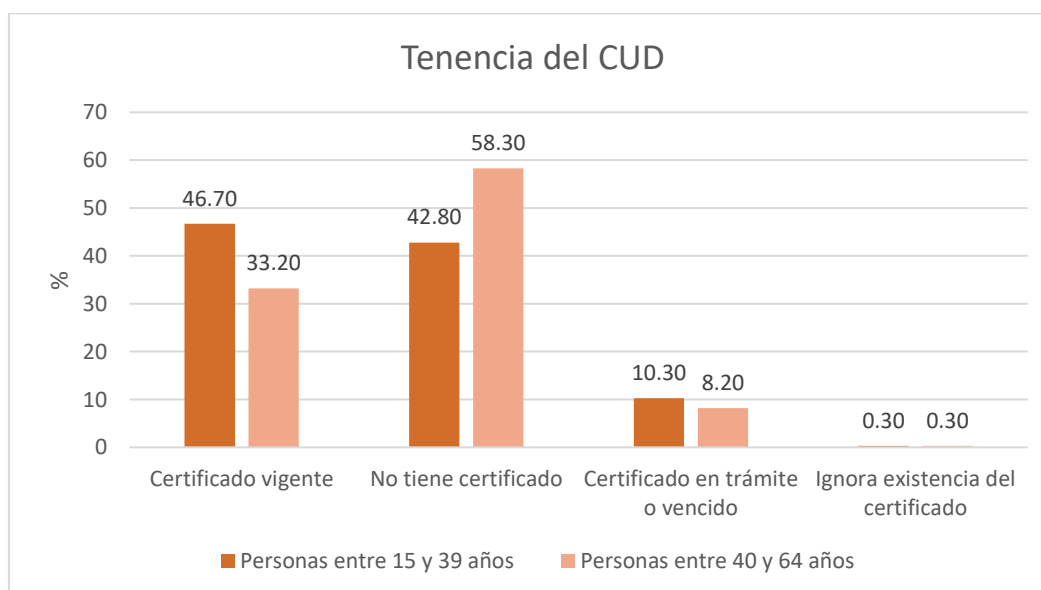


Figura 2: Tenencia del CUD.

Fuente: Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018).

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

En el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad, además, se hace referencia a que el acceso a la educación, la permanencia en el sistema escolar y la finalización del nivel secundario son indicadores representativos de la situación educativa de las personas en relación con su posicionamiento futuro como ciudadanos y su acceso al mundo del trabajo. Según este estudio y como se puede observar en la figura 3, de las personas con dificultad que cursan educación común de 15 a 29 años, el 6,80% cursa nivel inicial y primario, el 63,70% cursa el secundario y el 29,40% cursa el nivel superior no universitario/universitario y posgrado. Mientras que las personas con dificultad entre 30 y 39 años, el 3,20% cursa nivel inicial y primario, 39,90% cursa el secundario y el 57,50% cursa el nivel superior no universitario/universitario y posgrado.

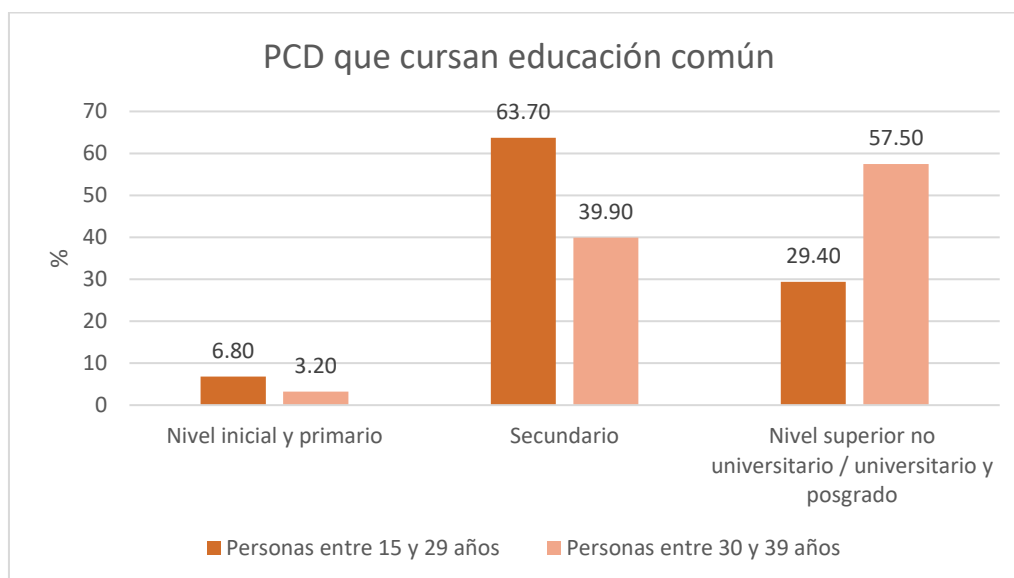


Figura 3: PCD que cursan educación común.

Fuente: Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018).

En cuanto a las personas con dificultad que cursan educación especial, de 15 a 29 años, el estudio evalúa que, el 21,80% cursa nivel inicial y primario, el 39,90% cursa el secundario, el 33,90% no especifica nivel y el 4,40% es ignorado, observándose en la figura 4. Mientras que en la misma figura se visualizan las personas con dificultad entre 30 y 39 años, en la cual el 10,10% cursa el secundario y el 87% no especifica nivel y el 2,90% es ignorado.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

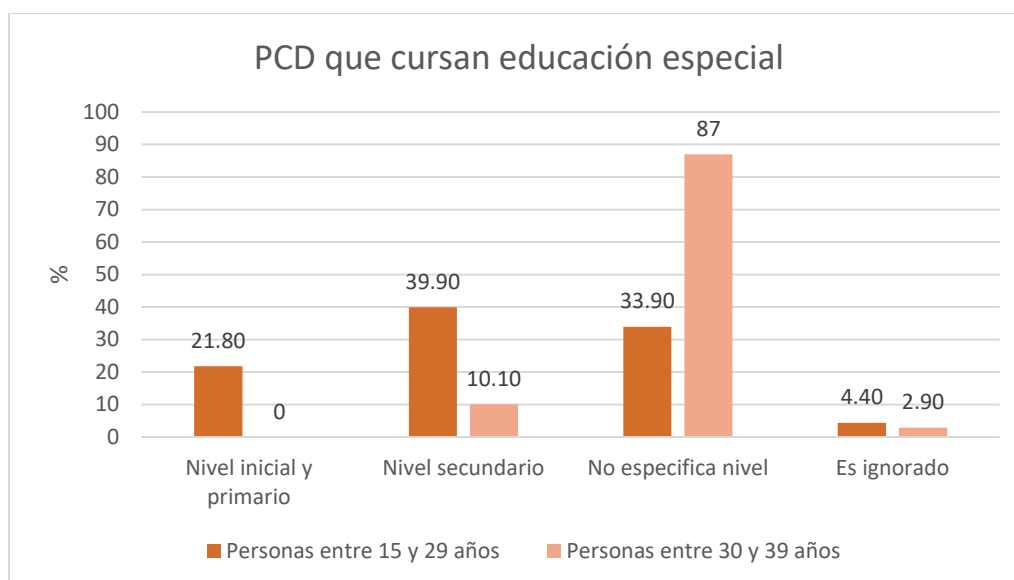


Figura 4: PCD que cursan educación especial.

Fuente: Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018).

Además, de la población con dificultad que no cursa pero cursó, por máximo nivel de educación alcanzado, entre 15 y 29 años, el 20% cursó hasta el primario incompleto, el 38,80% cursó primario completo y secundario incompleto, el 29,40% secundario completo, el 9% cursó superior (universitario/no universitario) y posgrado incompleto o completo, mientras que el 2,80% es ignorado, observándose en la figura 5. De las personas entre 30 y 39 años, como se puede observar en la misma figura, el 12,30% cursó hasta el primario incompleto, el 49% cursó primario completo y secundario incompleto, el 24% secundario completo, el 12,90% cursó superior (universitario/no universitario) y posgrado incompleto o completo, mientras que el 1,80% es ignorado. También se muestra que de las personas entre 40 y 64 años, el 14,40% cursó hasta el primario incompleto, el 49,70% cursó primario completo y secundario incompleto, el 20,90% secundario completo, el 14,40% cursó superior (universitario/no universitario) y posgrado incompleto o completo, mientras que el 0,6% es ignorado.



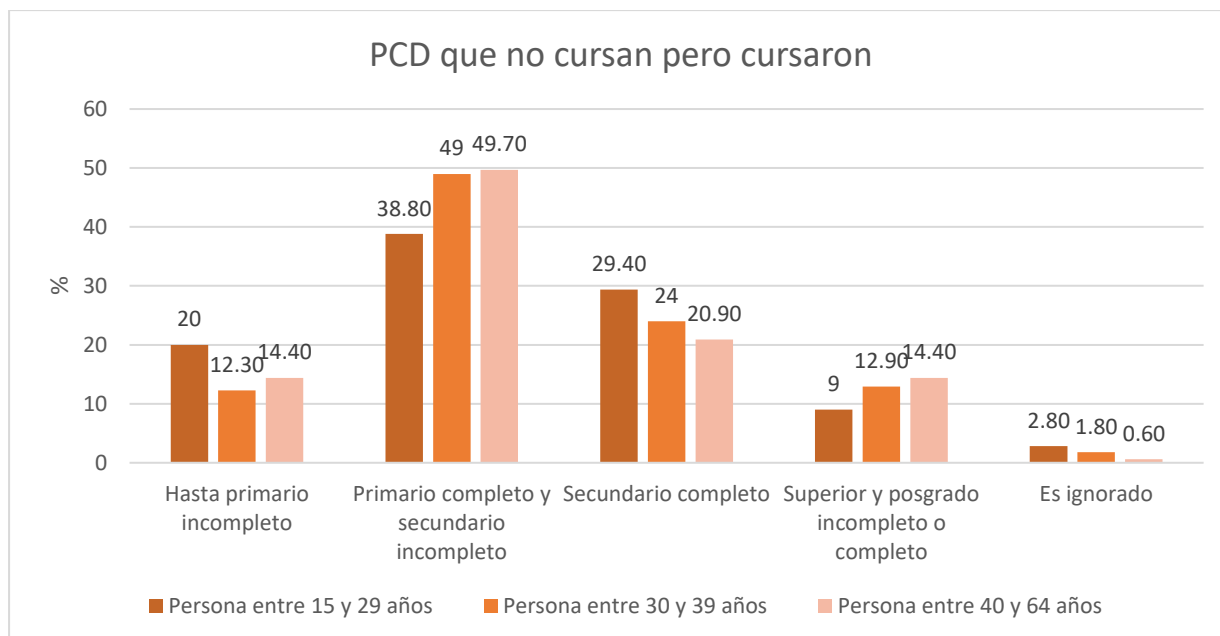


Figura 5: PCD que no cursan pero cursaron.

Fuente: Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad (2018).

A su vez, el estudio incluye las diferentes dimensiones que afectan la inserción laboral de las PCD, principalmente el acceso al mercado de trabajo y las características de los empleos a los que acceden. La tasa de actividad de la población con dificultad alcanza un 35,90%, es decir que, del total de las personas con dificultad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Mientras que, al analizar la tasa de inactividad, se puede observar que representa el 64,10%. En cuanto a la tasa de empleo, representa un 32,20%. En relación con la tasa de desocupación, se observa que el 10,30% de la población con dificultad económicamente activa se encuentra desocupada.

El grupo de edad de 30 a 49 años es el que presenta mayores tasas de actividad y empleo. En consistencia con la edad jubilatoria, se observa que la tasa de inactividad del grupo de 65 años y más alcanza el 86,70%. El segundo grupo de mayores tasas de inactividad es el de los jóvenes de entre 14 a 29 años, quienes son inactivos en un 65,40%. Este mismo grupo de edad presenta la mayor tasa de desocupación (16,50%), o sea, la mayor proporción de población con discapacidad que demanda trabajo y no lo consigue. Con respecto a la tasa de empleo, los grupos de edades centrales presentan las mayores tasas: entre las personas de 30 a 49 años, el 57,50% se encuentra ocupado y en el grupo de 50 a 64 años, el 45,10% está ocupado.

Si se tiene en cuenta al total de la población de personas con discapacidad mayores a 14 años, el 32,20% tienen empleo. De las personas ocupadas, el 3,30% son patronos, el 40,50% trabaja por cuenta propia, el 49,50% es obrero/empleado y el 6,80% es trabajador familiar.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

El Estudio Nacional contiene un apartado destinado a los hogares con personas con discapacidad, y expresa que la presencia de un jefe o jefa de hogar con dificultad, imprime a los hogares un marco especial en su desarrollo y desenvolvimiento, como unidad doméstica y económica. El porcentaje de hogares con al menos una persona con dificultad es de 25,30%. En términos absolutos, se corresponde con una estimación de 3.034.396 hogares en todo el país. De los cuales el 41,60% tienen entre 40 y 64 años y el 31,90% tienen entre 65 y 79 años.

### 2.5.2. Estadísticas en Mar del Plata

#### 2.5.2.1. Reporte de Discapacidad

Luego de observar los datos a nivel nacional, resulta pertinente analizar las estadísticas en lo que respecta a la ciudad de Mar del Plata. Para esto, se utilizará el Reporte de Discapacidad (Municipalidad de General Pueyrredon (MGP), 2020).

El estudio comienza afirmando que mientras en Argentina las PCD que poseen CUD representan el 3% de la población, la cobertura de este certificado en la ciudad de Mar del Plata es del 4%, 28.189 CUD.

La figura 6 muestra que el 57% de las personas que poseen CUD en Mar del Plata está en edad laboral.

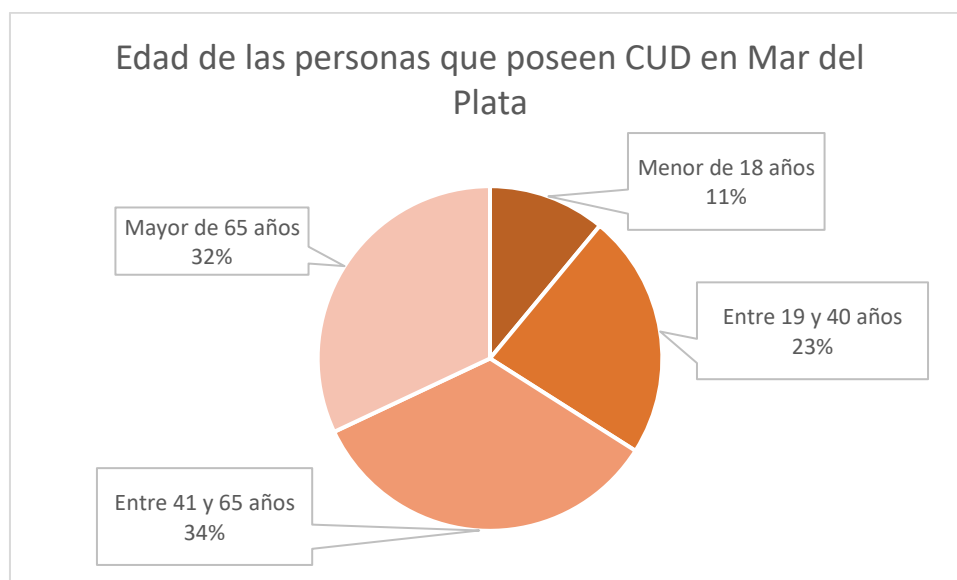


Figura 6: Edad de las personas que poseen CUD en Mar del Plata.

Fuente: Reporte de Discapacidad (Municipalidad de General Pueyrredon, 2020).

En lo que respecta al tipo de discapacidad, el estudio detalla que, durante el 2020, el 7% de las personas que tramitaron el CUD lo hicieron por dificultades visuales, el 10% por auditivas, el 23% por motoras, el 41% por mentales y, por último, el 19% por dificultades viscerales, como se puede observar en la figura 7.

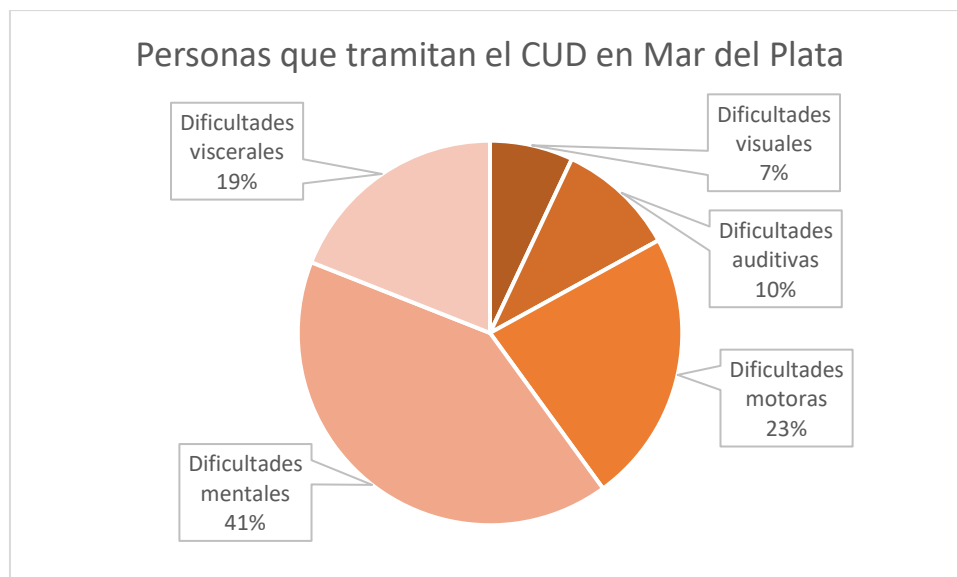


Figura 7: Personas que tramitan el CUD en Mar del Plata.

Fuente: Reporte de Discapacidad (Municipalidad de General Pueyrredon, 2020).

Por otro lado, el reporte expresa que de la población que posee CUD, el 89% están alfabetizadas. Esta cifra está muy por debajo de la tasa de alfabetización a nivel nacional para la población general, la cual se estableció cerca del 99% (UNESCO, 2018). Se pone de manifiesto la incidencia de los diferentes tipos de discapacidad al acceso a la lectoescritura en la población estudiada.

Por último, el reporte muestra los datos de la actividad laboral de la población que posee CUD. El 86% de las personas no trabajan, aunque el 18% manifestó que quisiera trabajar (población que se considera desempleada). Del 14% de la población que trabaja, el 8% lo hace en relación de dependencia, el 5% es autónomo y el 1% realiza trabajos esporádicos.

Sabiendo entonces, que el 18% de las 28.189 PCD que poseían el CUD en 2020 estaba desempleada, se podría afirmar que en ese año había más de 5.000 PCD buscando empleo. Además, cabe resaltar que la tasa de desocupación mencionada, está por encima de la tasa de desocupación en lo que respecta a la población general registrada ese mismo año, la cual fue del 10,4% (Centro de Investigaciones Económicas y Sociales, 2020).

### 2.5.2.2. Organizaciones privadas

Se presentan como antecedentes valiosos los datos obtenidos por Delucchi y Masola (2021) en su Trabajo Final: "Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Mar del Plata" para la carrera de Ingeniería Industrial.

El estudio indaga acerca del conocimiento de 45 empresas sobre los beneficios que se obtienen por insertar PCD. En la figura 8 se muestran los resultados obtenidos:

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

### Conocimiento de las empresas acerca de los beneficios al insertar PCD

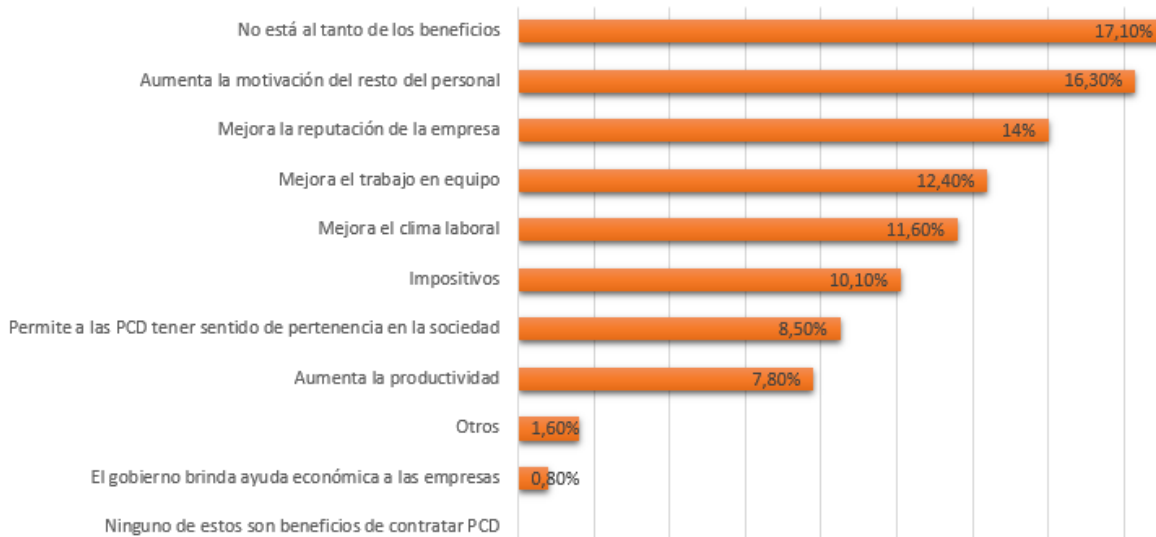


Figura 8: Beneficios de contratar PCD en una organización. Fuente: Delucchi y Masola, “Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Mar del Plata” (2021).

Además, el estudio asegura que, de 45 empresas, solo 7 tienen empleadas PCD y 8 afirman poseer políticas de inclusión para PCD. Los 37 restantes contestaron que no poseen políticas de inclusión y brindaron los motivos mostrados en la figura 9:

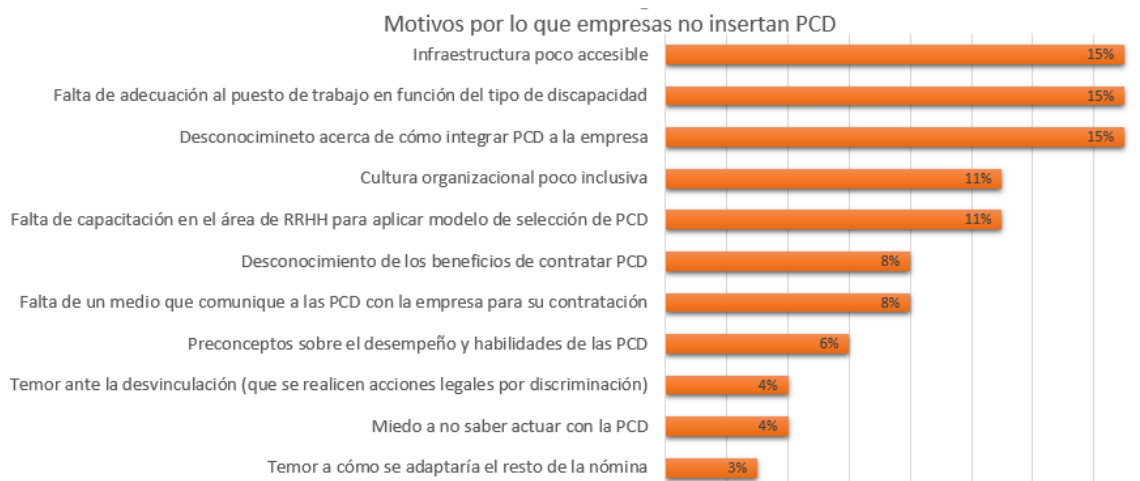


Figura 9: Razones por las que las empresas no poseen políticas de inclusión de PCD. Fuente: Delucchi y Masola, “Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Mar del Plata” (2021).

El estudio, además, presenta las siguientes conclusiones:

Por un lado, se podría afirmar que en las grandes empresas es más frecuente la inserción de PCD. Esto se puede evidenciar en la figura 10, que relaciona si la empresa tiene contratada o no PCD con el tamaño (según cantidad de empleados).

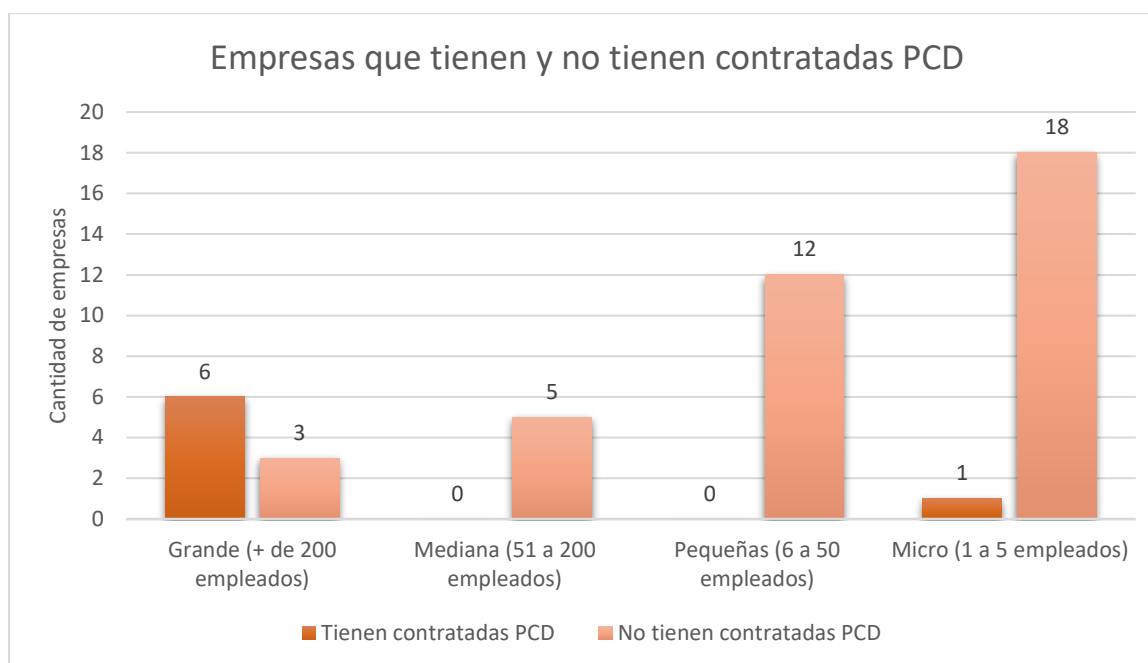


Figura 10: Relación entre tamaño de empresa y PCD contratada. Fuente: Delucchi y Masola, "Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Mar del Plata" (2021).

Por el otro, el 58% de las empresas que no tiene contratadas PCD no está al tanto de los beneficios de insertar PCD, y el 100% no sabe que el gobierno brinda ayuda económica a las empresas, lo que refleja la falta de comunicación y promoción por parte del Estado.

## 2.6. Inserción laboral

Según Vernières (1997), la inserción laboral es un proceso por el cual un individuo que nunca perteneció a la población activa, logra una posición estabilizada en el sistema de empleo.

Para insertar laboralmente a una persona es necesario que las empresas realicen un proceso de selección de los candidatos.

Alles (2015) expresa que para que el proceso sea exitoso debe ser sencillo, corto y cumplir con los requisitos de la organización: contratar a la persona indicada, en el momento indicado y con el salario indicado.

Por otro lado, Hatum y Marchiori (2021) manifiestan que, al transcurrir los años, el reclutamiento se va volviendo cada vez más difícil, remarcan que a la globalización de las empresas se les suma la escasez de talento, transformándolo en un proceso crítico. Además, hacen hincapié en la importancia de saber "dónde y cómo buscar".

Otra mirada es la de Mejías (2010), quien expresa que la organización espera que su capital humano sea capaz de agregar valor, que trascienda sus habilidades y credenciales y plantea que estos últimos años se buscan los conocimientos técnicos necesarios, pero,

además, se pone énfasis en las competencias ligadas a la cultura de la empresa. “Si antes se buscaba expertos con conocimientos específicos en el área y experiencia en productos o servicios determinados, hoy el acento está puesto en la flexibilidad, la autonomía y las competencias ligadas a la cultura y la estrategia de la empresa” (p. 50). Además, Mejías define el término competencia como: “un conjunto de características expresadas a través de conductas, que producen un desempeño superior en un puesto o rol específico, en una organización y en una situación determinada” (p. 51) y agrega que “Podemos asegurar de las competencias que son características subyacentes de la persona, que están relacionadas con una actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de uno mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimiento o capacidades cognoscitivas o de conducta” (p. 51).

Por otra parte, Hatum (2011) agrega el concepto de propuesta de valor para el empleado (PVE) y lo define como lo que los empleados pueden esperar recibir de la empresa a cambio del trabajo que realizan: el conjunto de beneficios que caracteriza a un empleador. Entiende a la PVE como un mensaje que ayuda a atraer posibles empleados.

La incorporación de personal en las organizaciones requiere una serie de pasos que son inherentes al proceso:

En primer lugar, Alles (2015) menciona que luego de que aparezca la necesidad de cubrir una posición, y se tome la decisión de hacerlo, se debe revisar la descripción del puesto, recolectar información sobre el perfil de la búsqueda y realizar un análisis del cargo a cubrir. Hatum y Marchiori (2021) agregan que al definir qué se está buscando de la persona se pondrá en relieve qué tipo de proceso es más conveniente: procesos basados en la aptitud y la experiencia de la persona, en la actitud y calce organizacional y/o en el potencial futuro de la persona y sus habilidades y, además, proponen distintos tipos de entrevistas según el método de búsqueda. Por otro lado, Alles también sugiere una variante a la entrevista: la entrevista por competencias.

En una etapa posterior, Alles (2015) plantea la realización de evaluaciones específicas y psicológicas y Hatum y Marchiori (2021) mencionan las técnicas psicométricas, las pruebas de desempeño, las referencias y los centros de evaluación.

Una vez que se recolectó la información necesaria Alles (2015) propone analizarla e identificar a los mejores postulantes en relación con el perfil buscado o requerido y confeccionar informes sobre los finalistas para presentarlos al cliente interno y tomar la decisión final. Una vez que la persona ingresa a la empresa y se avisa a los demás postulantes que quedaron fuera del proceso de selección, el candidato seleccionado pasa por un proceso de admisión y de inducción. En el proceso de inducción es necesario que entienda la misión y visión de la empresa, su organigrama, información de las operaciones, las políticas, normas

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata  
internas, beneficios, costumbres y cualquier otra información que se crea conveniente para que empiece a desarrollar tareas en la organización siendo parte de la misma. Es importante que se realice un seguimiento.

Para concluir, se destaca que en lo anteriormente mencionado no existen indicaciones específicas ni referencias sobre de qué manera incluir personas con discapacidad.

### **3. METODOLOGÍA**

A continuación, se presenta la metodología utilizada durante el proceso de investigación con el fin de precisar cómo se ha realizado el estudio.

#### **3.1. Tipo de estudio**

Para desarrollar el relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata, se realiza un estudio de corte metodológico mixto: cuali-cuantitativo, descriptivo y transversal, que indaga aspectos sobre la inserción laboral de PCD. El mismo carece de hipótesis debido a que es de tipo exploratorio.

#### **3.2. Descripción del proceso de investigación**

La investigación se inicia con una fase exploratoria de carácter cualitativo, en la cual se recurre a bibliografía proporcionada por el Grupo de Investigación ya mencionado.

El segundo paso fue seleccionar los grupos de muestras requeridos para la investigación.

El primer grupo seleccionado está compuesto por dos subgrupos: representantes y trabajadores con discapacidad de organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata. A ambos se les hizo llegar su correspondiente cuestionario de Google Forms con preguntas abiertas y cerradas. El fin de estas encuestas es obtener la perspectiva general de cada uno de los grupos con respecto a la inserción laboral en las organizaciones públicas de la ciudad, y estudiarlas entendiendo la posición en la que se encuentran.

El segundo grupo lo componen estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la UNMdP y el tercero, graduados de la misma institución. Para ambos se desarrolló un cuestionario de Google Forms con preguntas abiertas y cerradas con el fin de obtener su percepción sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad. A partir de esto se analizan las muestras utilizando herramientas que se presentarán posteriormente.

La última muestra seleccionada está conformada por actores claves de organizaciones no gubernamentales (ONG) que se dedican a brindar apoyo a PCD. Con entrevistas semi-estructuradas se obtuvo su punto de vista acerca de la temática, para luego realizar un análisis discursivo, de triple hélice: informacional, social-hermenéutico y de pares antinómicos (Ibáñez, 1979).

Para finalizar, se lleva a cabo un diagnóstico de la situación actual que atraviesa Mar del Plata en lo que respecta al objeto de estudio y se plantea un plan de seguimiento y control que guiará la toma de acciones y su posterior evaluación.



### **3.3. Objetivo general**

El objetivo general del presente trabajo es relevar y analizar la percepción de organizaciones públicas, ONG, estudiantes y graduados de Ingeniería sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata.

### **3.4. Objetivos específicos**

1. Indagar sobre la problemática de inserción laboral de PCD en organizaciones públicas y ONG.
2. Realizar un estudio que indague las percepciones de trabajadores con discapacidad, de estudiantes y graduados de ingeniería, sean o no colegas de PCD, y sus condiciones de empleo.
3. Proponer indicadores de condiciones de empleo de las PCD.

### **3.5. Herramientas de análisis**

#### **3.5.1. Diagrama causa - efecto**

El diagrama de causa-efecto o de espina de pescado, es una representación gráfica que permite relacionar las posibles causas de un problema en forma lógica y ordenada. Summers (2016), en su libro Administración de la Calidad, expresa que:

Los solucionadores de problemas sacan provecho de este diagrama pues les permite dividir un problema grande en partes más manejables. (...) El problema o efecto se identifica claramente en la parte derecha del diagrama, y las posibles causas del mismo se organizan en el lado izquierdo. (...) El diagrama no sólo permite la representación de las causas del problema, también muestra las subcategorías relacionadas con estas causas.

Para construir un diagrama de causa y efecto:

1. Identifique claramente el efecto o problema. Coloque de manera concisa, en un recuadro al final de la línea, el efecto o problema señalado.
2. Identifique las causas. Establezca un debate sobre las posibles causas del problema. Para conducir el debate, aborden sólo una posible área de causa a la vez.
3. Elabore el diagrama. Organice las causas y subcausas en el formato del diagrama.
4. Analice el diagrama. En este punto es necesario identificar soluciones. También se deben tomar decisiones respecto a la rentabilidad y la viabilidad de la solución. (pp. 251-252)

Lo anteriormente mencionado se puede observar en la figura 11.

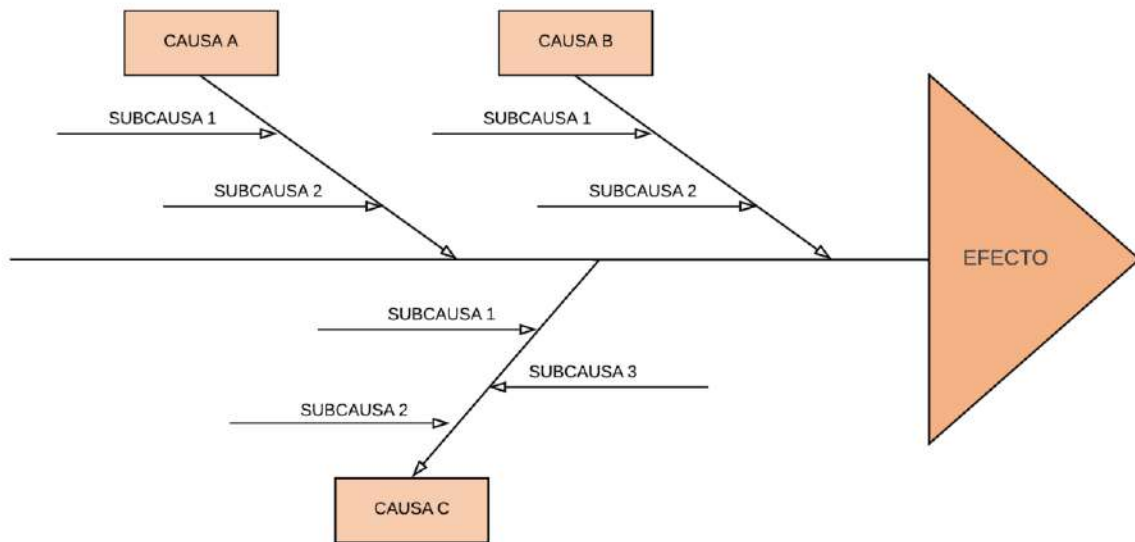


Figura 11: Diagrama de Ishikawa. Fuente: Elaboración propia.

### 3.5.2. Análisis FODA

El análisis FODA, propuesto por Humphrey en 1960, consiste en realizar una evaluación de los factores que diagnostican la situación interna y externa del objeto de estudio. De esta manera, teniendo presentes las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, se pueden tomar decisiones a futuro con mayor claridad, acordes a los objetivos formulados.

En el cuadro 1 se muestran las bases para realizar un análisis FODA.

	Positivos para alcanzar el objetivo	Negativos para alcanzar el objetivo
Origen interno	<b>Fortalezas</b> ¿En qué se es bueno?	<b>Debilidades</b> ¿Qué se puede mejorar?
Origen externo	<b>Oportunidades</b> ¿Qué se tiene al alcance?	<b>Amenazas</b> ¿Qué podría perjudicar?

Cuadro 1: Bases para realizar un análisis FODA. Fuente: Elaboración propia.

Con este análisis es posible desarrollar cuatro tipos de estrategias:

Estrategias FO: De qué manera se podrían utilizar las fortalezas para aprovechar las oportunidades que brinda el entorno.

Estrategias FA: Cómo se podrían utilizar las fortalezas para mitigar las repercusiones de las amenazas externas.

Estrategias DO: Cómo se podrían aprovechar las oportunidades para corregir las debilidades del sistema.

Estrategias DA: De qué manera se pueden minimizar tanto las debilidades como las amenazas.

### 3.5.3. Diagrama de Pareto

Summers (2016) en su libro Administración de la Calidad, define al Diagrama de Pareto como:

Una herramienta gráfica para clasificar las causas de un problema desde la más significativa hasta la menos significativa. Bautizados con el apellido de Wilfredo Pareto, los diagramas de Pareto son representaciones gráficas de la regla 80-20. Durante su estudio de la economía italiana, Pareto encontró que 80% de la riqueza en Italia estaba en manos de 20% de la gente, de ahí el nombre “regla 80-20”. (...)

Los diagramas de Pareto constituyen una útil herramienta para el análisis de problemas. Los problemas y sus costos asociados se acomodan de acuerdo con su importancia relativa en forma de gráfica de barras. Aunque el reparto no siempre es 80-20, el diagrama es un método visual para identificar cuáles problemas son más significativos. Los diagramas de Pareto permiten a los usuarios separar los pocos problemas vitales de los muchos que son triviales. El uso de los diagramas de Pareto también limita la tendencia de la gente a enfocarse en los problemas más recientes en lugar de en los más importantes. (pp. 244-245)

En la figura 12 se puede observar un gráfico explicativo.

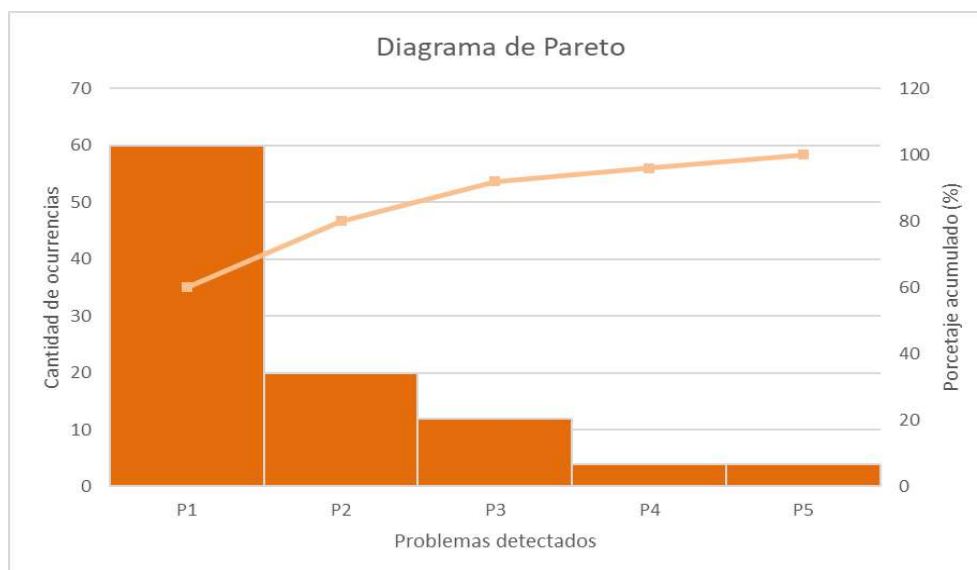


Figura 12: Diagrama de Pareto. Fuente: Elaboración propia.

#### 3.5.4. Análisis del discurso

Artigas (2022) define al análisis del discurso como:

Un método de las ciencias sociales que cada vez es más utilizado en otros campos disciplinares por su valor metodológico dado que permite la comprensión de fenómenos sociales tanto simples como complejos y su impacto para diferentes colectivos. (...)

La metodología de análisis del discurso de Ibáñez (1979), refiere a tres usos concretos del análisis del discurso, distingue entre sus aplicaciones prácticas: un primer nivel informacional/cuantitativo, un segundo nivel estructural/textual y un tercer nivel social/hermenéutico.

En relación al uso informacional, su objetivo principal es cortar y agrupar palabras- frases a las que se les atribuye posibles relaciones o significados en función de categorías o campos semánticos preestablecidos según los ejes que guían la investigación. El autor agrega que la depuración de un contenido semántico permite, a su vez, comprobar cuantitativamente (contabilizando) la frecuencia de la información contenida en el texto. Además, explica: "Si en el uso informacional lo esencial es contar palabras, en el uso estructural es la permanencia o invarianza de la lógica relacional que combina y da sentido a las palabras y/o posiciones que arman el discurso" (Ibáñez, 1979:123). Se podría decir que el objetivo primordial del uso estructural es conocer el código o conjunto de reglas relacionales que ordenan un texto cualquiera. En el sentido estructural, el autor explica que el discurso social es siempre la expresión de un sistema de relaciones que hay que deducir a partir de dos movimientos analíticos: por un lado, la disección del texto en unidades mínimas de significado y, por otro lado, la búsqueda del sistema de relaciones que confieran unidad al texto en función de las posiciones y oposiciones entre las unidades que lo componen y a partir de las cuales cobran sentido Ibáñez señala también que el análisis del discurso siempre tiene presente a qué se refiere el texto cuando dice lo que dice, y esa referencia se encuentra en el texto donde las personas y los grupos otorgan significado a lo que dicen (Ibáñez, 1979). Por último, el uso social hermenéutico prioriza conocer cómo se inscribe el texto en el contexto social e histórico donde los sujetos expresan sus propias posiciones en el entramado de relaciones sociales. Por lo antes mencionado, se podría decir que el uso social hermenéutico es el único que tiene en cuenta aspectos discursivos que permiten conocer cómo construye la realidad social un individuo o grupo objeto de análisis ya que existe, tal como señala el autor, una preocupación por lo contextual y lo social que se concreta en una determinada forma de interpretar el discurso (Artigas, 2022).

## **4. DESARROLLO**

Para comenzar a desarrollar el relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata, se realiza un estudio de corte metodológico mixto: cuali-cuantitativo, descriptivo y transversal, que indaga aspectos sobre la temática. Para tal fin, se utilizan fuentes diversas: estudiantes y graduados de la Facultad de Ingeniería de la UNMdP, informantes clave de organismos privados y públicos, PCD que trabajan en dichos organismos y asociaciones específicas que se dedican a defender los derechos de las PCD.

### **4.1. Organizaciones públicas**

#### **4.1.1. Representantes de organizaciones públicas**

En el este apartado se presentan las respuestas de ocho representantes de distintas organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata. Se les realizó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, adjuntado en el Anexo I. La muestra es intencional, no probabilística, distribuida por varios canales a representantes de diferentes organizaciones.

La muestra se dispone de ocho organizaciones, cinco pertenecen a la rama de Administración pública y defensa, entre ellas el Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB), el Ente Municipal de Turismo (EMTUR), la Biblioteca Municipal Parlante para ciegos y disminuidos visuales, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), dos pertenecen a la rama de enseñanza entre ellas la Escuela de Educación Secundaria Técnica N°5 "Amancio Williams" (E.E.S.N°5) y la Facultad de Ingeniería, y por último una perteneciente a la rama de Suministro de electricidad, luz y agua llamada Obras Sanitarias Sociedad de Estado (OSSE).

De las ocho organizaciones, sólo dos de ellas tienen un área destinada a la inserción de PCD. En cuanto a la primera, el SPB cuenta con un Departamento de Planificación Ocupacional que se rige por la Ley de Discapacidad. Mientras que la segunda, ANSES, cuenta con un área que se dedica a la inclusión socio laboral en base a políticas de inclusión de personas que integran colectivos vulnerables.

En el cuestionario se les preguntó a los representantes de las organizaciones cuántos de los empleados tienen una discapacidad. El encuestado perteneciente al CONICET, respondió que no hay hecho un relevamiento aún, el representante de ANSES respondió que no puede responder ese dato, el representante de la Facultad de Ingeniería informó que desconoce la cantidad de empleados totales, y en las restantes cinco organizaciones respondieron los datos que se pueden observar en la figura 13.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

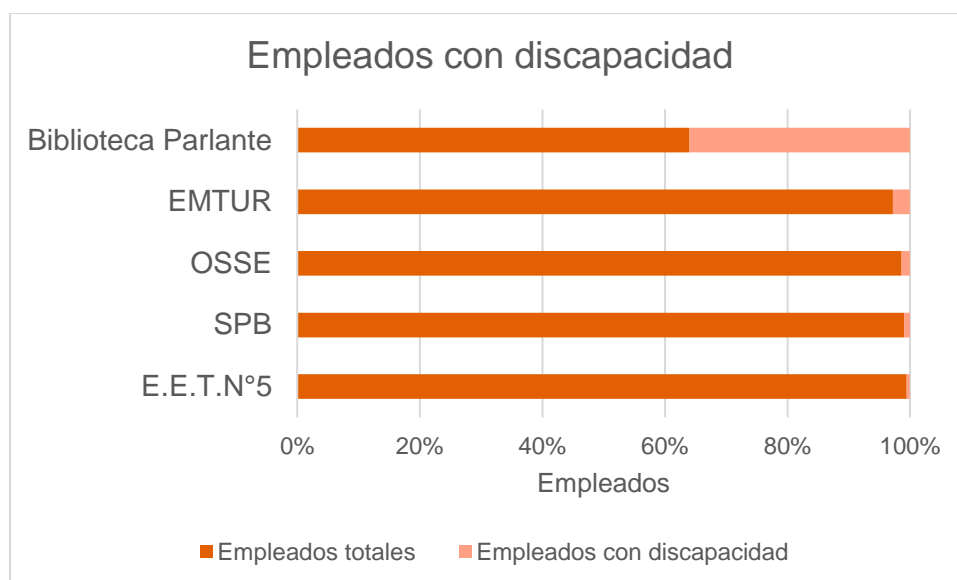


Figura 13: Empleados con discapacidad de organizaciones públicas.  
Fuente: Elaboración propia.

Además, se les consultó si tienen pensado emplear PCD, tres de ellos respondieron que no lo tienen contemplado, mientras que cinco que sí. Los que respondieron de manera negativa argumentaron de la siguiente manera: “el colegio no decide quien ingresa a trabajar al establecimiento”; “no realizamos selección de personal, el ingreso depende de otra área de la municipalidad”; “porque no se permite el ingreso de personal al estado en este momento”. Los que respondieron que sí argumentaron que: “porque la ley así lo determina, debe ingresar un 4%”; “No existe en la organización distinción más que en los aspectos previsionales. Actualmente, en una búsqueda de abogados existe un postulante con discapacidad que es altamente probable que ingrese a la planta permanente”; “por las capacidades laborales”; “aquí se evalúa por las capacidades y no las discapacidades” y “yo creo que a las personas no las tenés que incluir porque tienen esa discapacidad, sino que tenés que incluirla en el común de toda la selección que haces y es una persona más.”

Por otro lado, se les preguntó en qué áreas podrían insertar PCD a lo que respondieron: “auxiliares, docentes, directivos ya que la escuela es horizontal”; “administración”; “en cualquier área” y “en investigación o a nivel administrativo y de apoyo a la investigación”.

Por último, se les consultó qué competencias piensan que deberían tener, destacándose las siguientes respuestas:

“Las requeridas para el puesto.”

“Conocimientos básicos de computación (Word, Excel, base de datos), adaptación a grupos de trabajo, movilidad por la distancia que hay desde la ciudad al trabajo.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Las necesarias para la función a realizar, adaptando los recursos a las necesidades de la persona.”

“No creo que puedan tener una competencia especial asociada a la discapacidad. Las búsquedas se orientan a las tareas. Por ejemplo, en digitalización trabaja A. que es mudo y cuando entró hace tres años tomamos un curso de lengua de señas para poder comunicarnos. En Catastro trabaja G. desde hace 15 años y se moviliza en silla de ruedas. En la Tesorería está A. con esclerosis múltiple avanzada desde su ingreso a la organización hace 15 años. Antes trabajaba en la atención al cliente y fue reubicada hace tres años por el estado de la enfermedad.”

“Tener un proyecto de investigación científico, desarrollo académico, curiosidad, proactividad.”

“Las requeridas por el servicio son conocimientos básicos de informática y buena predisposición para trabajar en equipo.”

“Las requeridas para el puesto, con la salvedad que algunas PCD requieren de apoyos para lograr equidad de puesto.”

#### **4.1.2. Trabajadores con discapacidad de organizaciones públicas**

En el este apartado se presentan las respuestas de los trabajadores de las organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata, que poseen alguna discapacidad. Se les envió un cuestionario realizado a través de la herramienta Google Forms, adjuntado en el Anexo II, con preguntas abiertas y cerradas. La muestra se tomó al azar, debido a que la encuesta se envió a los representantes de las organizaciones anteriormente mencionadas y a empleados de diferentes áreas de la Municipalidad de General Pueyrredon. Mientras que algunos de los representantes se las enviaron al personal, otros optaron por no hacerlo, así como hay PCD que prefirieron no responder. Esta información se rescata de posteriores contactos con los referentes institucionales.

La muestra se compone de 20 trabajadores con discapacidades permanentes que tienen entre 29 y 59 años, de los cuales 12 tienen discapacidades físicas, siete poseen discapacidades visuales y uno discapacidad auditiva.

Entre los trabajadores que poseen discapacidades físicas se especificaron las siguientes: miopatía y paladar fisurado, discapacidad motora causada por Artritis Reumatoidea, Paresia en miembros inferiores/secuela de Parálisis Cerebral, Cuadruplejía, lesión en medular dorsal 9, Enfermedad de Wilson, disminución de la marcha por Politraumatismos, Miopatía Congénita y Escoliosis. Entre los trabajadores que poseen una discapacidad auditiva, se especificaron las siguientes discapacidades: ceguera total bilateral, maculopatía bilateral, presión ocular en ambos ojos, miopatía congénita.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

En el cuestionario se les preguntó a los trabajadores su nivel académico obteniéndose las respuestas que se pueden observar en la figura 14.

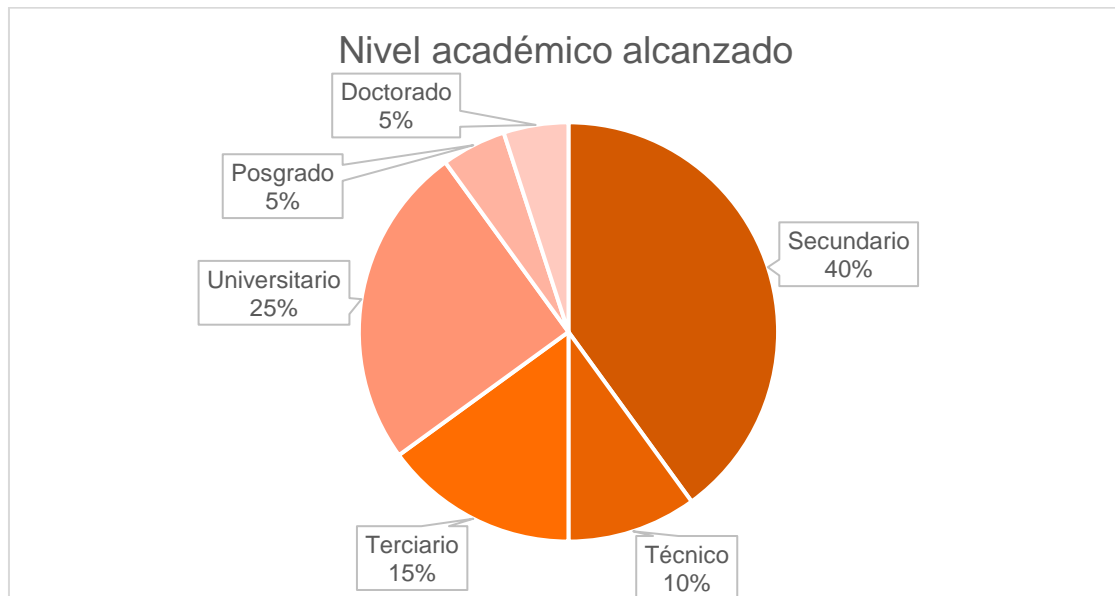


Figura 14: Nivel académico alcanzado. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al estado del nivel académico alcanzado, el 85% completó sus estudios mientras que el 15% aún no. Además, algunos de los títulos alcanzados por los colaboradores son: Bachiller, Bibliotecaria, Bibliotecaria Documentalista, Doctorado en Tecnología, Técnico Superior en Instrumentador Quirúrgico, Técnico en Laboratorio Dental, Técnico en Gestión Universitaria y Técnico en Laboratorio.

En referencia a su empleo actual, se le preguntó a los trabajadores qué puestos ocupan, obteniéndose como respuestas: profesora, administrativo, diseñador gráfico, atención al público, administrador inicial, secretario administrativo, administrativo, edición de audio, cargo en área de cultura y discapacidad y atención al público con orientación para la obtención del CUD, técnico inicial - producción de obra y visitas guiadas.

Luego, se les preguntó cómo accedieron al puesto, obteniéndose que el 55% lo hizo solo, el 10% en relación con una institución educativa y el 35% de otra manera, como se puede observar en la figura 15. Además, dejaron expresado que todos poseen trabajos permanentes.



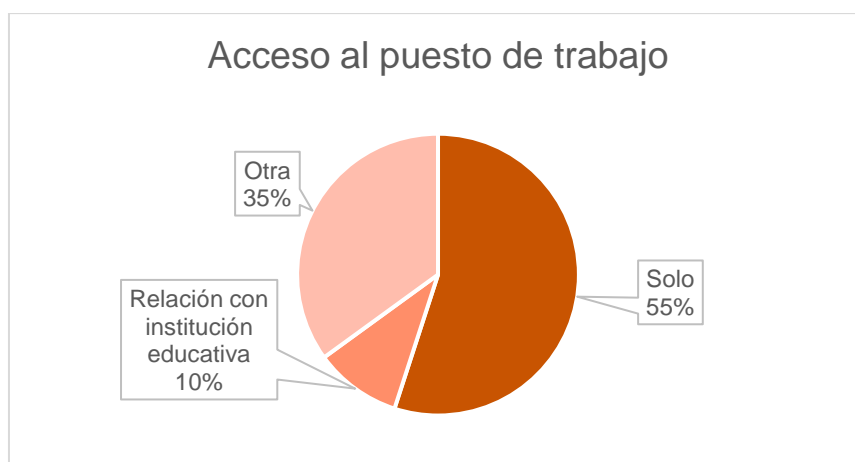


Figura 15: Acceso al puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Además, se les consultó el número de horas trabajadas a la semana, obteniéndose las respuestas que se visualizan en la figura 16.

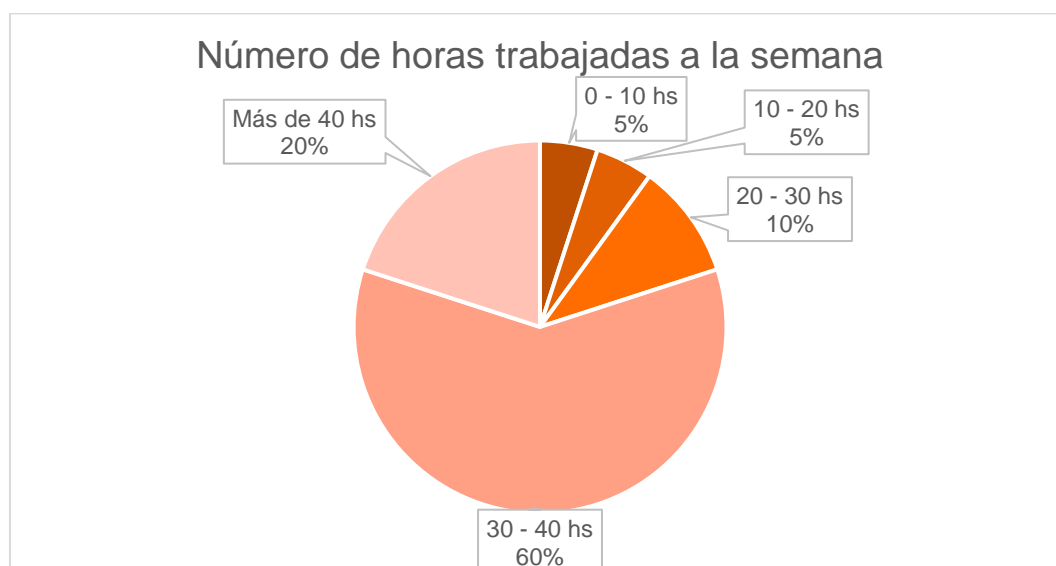


Figura 16: Número de horas trabajadas a la semana. Fuente: Elaboración propia.

De los 20 trabajadores, 17 trabajan de manera presencial y solo tres trabajan de manera bimodal. De los últimos tres mencionados, sólo uno comenzó a practicar este tipo de modalidad a partir de la pandemia Covid-19.

Luego, se les preguntó en qué turno trabajan obteniéndose las respuestas que se observan en la figura 17. Además, dos de ellos hacen horario cortado mientras que 18 no.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

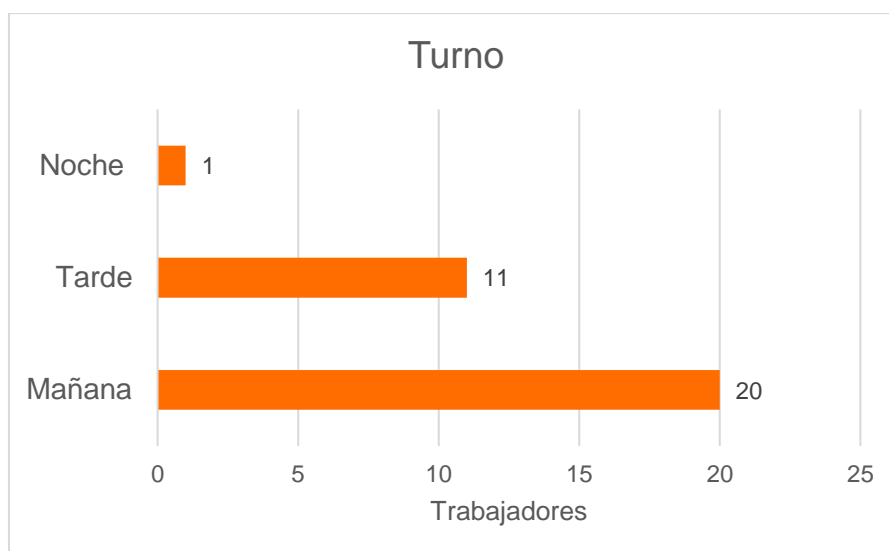


Figura 17: Turno laboral. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la antigüedad en el puesto, el 20% poseen el trabajo en la organización pública hace menos de 5 años, el 35% entre 5 y 10 años y el 45% hace más de 10 años, como se visualiza en la figura 18.

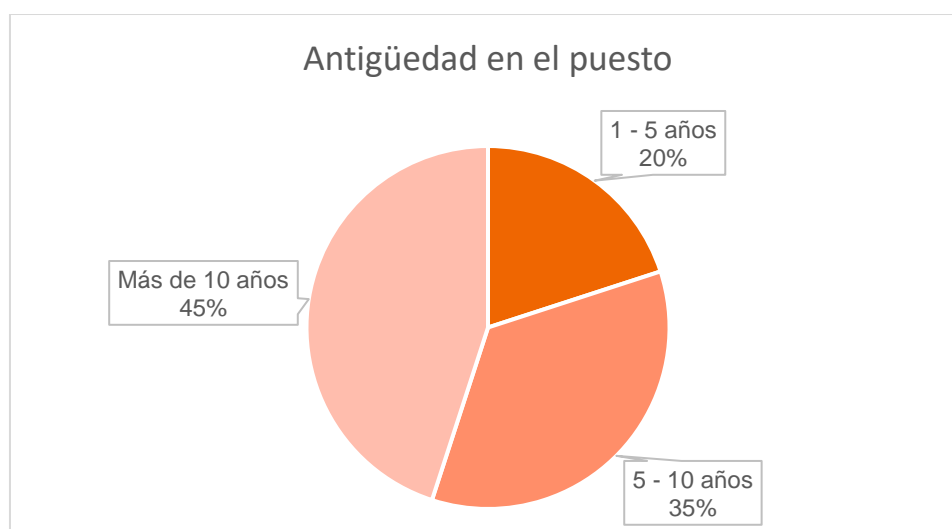


Figura 18: Antigüedad en el puesto. Fuente: Elaboración propia.

De los 20 trabajadores, 17 no poseen otro empleo fuera de la organización y tres sí. Además, sólo uno de ellos no posee posibilidad de ascenso.

Luego, se les consultó si consideran que el puesto que ocupan se encuentra en concordancia con su formación, obteniendo del 80% de los trabajadores una respuesta afirmativa.

Por otro lado, se les preguntó a los trabajadores si consideran que la organización en la que trabajan les puede facilitar las tareas de alguna manera a lo que un 50% respondió afirmativamente y el otro 50% negativamente. Además, se les consultó cómo creían que la

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

organización podía facilitarles dicha tarea, obteniéndose las siguientes respuestas: “pizarras de marcadores”, “baños accesibles”; “tendría que tener mejor accesibilidad, dado que es un edificio de 1980, y ejemplo alguien en sillas de ruedas no puede acceder al primer piso; por manejarme en silla de ruedas, podría trabajar virtual. Durante la pandemia se probó y funcionó. Pero desde el año pasado presencial”; “trabajo en el archivo, por mi discapacidad debo estar sentada ya que mi columna es débil por la misma parálisis, en cuanto las cajas deben ser en movimientos los compañeros ayudan a q no haga fuerza, la misma me tiempo a mi ritmo que coordine con mis tiempos”; “dando las herramientas necesarias para realizar el trabajo”; “cambiando de área”; “con otra persona de apoyo” y “se necesita empatía y entendimiento de los directivos”.

Por último, se les preguntó a los trabajadores su nivel de satisfacción con su ingreso mensual promedio, obteniéndose como respuestas las que se observan en la figura 19.

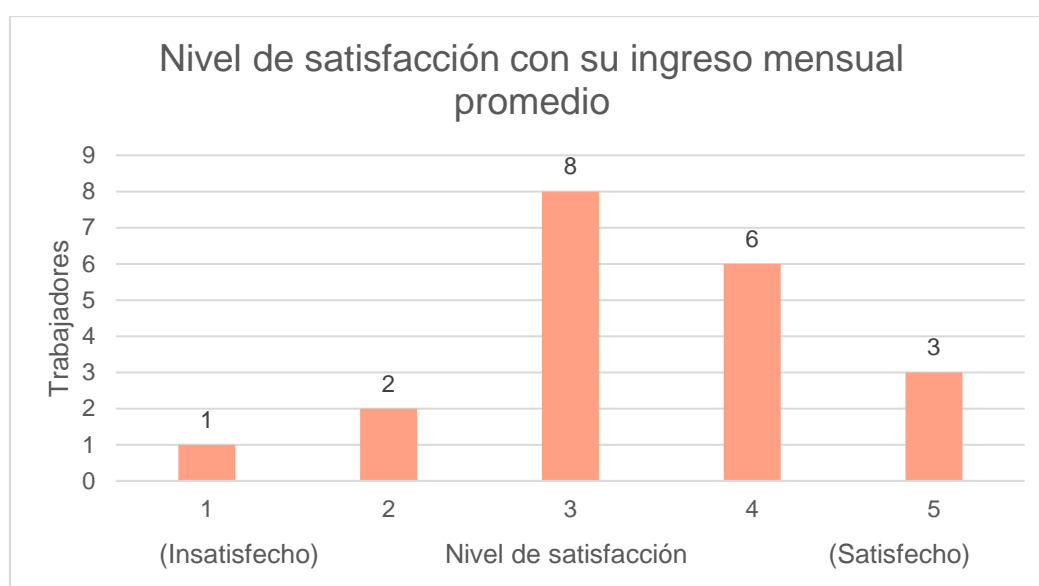


Figura 19: Nivel de satisfacción con su ingreso mensual promedio. Fuente: Elaboración propia.

### 4.1.3. Análisis de encuestas

A partir de las encuestas realizadas tanto a los representantes como trabajadores de organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata, se podría concluir con la información obtenida que sólo una de las organizaciones relevadas cumple con el cupo del 4% que establece la Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados. Por lo cual, se evidencia una carencia en la mayoría de las organizaciones indagadas dado que no existe un área o sector de referencia que intermedie y/o facilite acciones de inserción y permanencia de este grupo en las organizaciones públicas.

La única organización que cumple con el porcentaje que la Ley N° 22.431 establece en su nómina (Biblioteca Parlante), ofrece libros en formato de audio para personas ciegas y con dificultades motrices que les impiden sostener el libro en papel. Al mismo tiempo, se

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata puede destacar que el SPB nombra en sus respuestas que se rigen por la Ley anteriormente mencionada, pero no llegan a obtener el porcentaje de PCD que la misma establece.

A la hora de preguntarles a los representantes de las organizaciones en qué áreas podrían insertar PCD, se evidencia que los puestos de trabajo no serían limitantes, pero al indagar por qué consideran que no se los emplean, se puede observar que en casi la mayoría se exculpan, diciendo que no son responsables de dichas selecciones.

Por último, al consultarles sobre las competencias que creen que deberían tener las PCD al ser contratadas, en sus respuestas, se reitera y reafirma lo ya explicitado, dado que se pone en relieve que lo importante son las competencias laborales para el puesto con independencia de la discapacidad que la persona presentara.

## 4.2. Estudiantes de Ingeniería

En el siguiente apartado se presentan las respuestas de los estudiantes que concurren a la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional de Mar del Plata, a un cuestionario realizado a través de la herramienta Google Forms, adjuntado en el Anexo III, con preguntas abiertas y cerradas, que tiene el fin de obtener su percepción en cuanto a la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata. La muestra se tomó al azar, debido a que la encuesta se difundió de manera aleatoria entre los estudiantes. El contenido fue diseñado en base a bibliografía centrada en la temática anteriormente mencionada.

### 4.2.1. Resultado del cuestionario realizado a estudiantes de Ingeniería

La muestra se compone de 145 alumnos de los cuales el 39,31% estudian Ingeniería Industrial, el 17,93% Ingeniería en Informática, el 13,79% Ingeniería Química, el 7,59% Ingeniería en Materiales, el 6,90% Ingeniería Mecánica y el 14,48% restante Ingeniería Eléctrica, Electromecánica, en Alimentos, en Computación y en Electrónica.

Se incluyó una pregunta para determinar cuántos estudiantes que conforman la muestra tienen discapacidad, de esta manera se obtuvieron los resultados presentados en la figura 20:



Figura 20: Estudiantes con y sin discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Luego de la pregunta anterior, para un mejor análisis, la encuesta se divide en dos. Por un lado, preguntas destinadas a estudiantes que expresaron tener una discapacidad, y por el otro a estudiantes que expresaron no tener discapacidad.

A continuación, se presentan los datos recabados de las encuestas a estudiantes que expresaron poseer una discapacidad:

A partir de la primera pregunta se obtuvo que tres de los estudiantes poseen una discapacidad del tipo sensorial auditiva y uno tiene una discapacidad del tipo motora. Al pedirles que especifiquen su discapacidad respondieron lo siguiente: “Hipoacusia neurosensorial profunda bilateral”; “Sordera”; “Hipoacusia” y “Malformación en cabeza de fémur (Perthes) y coxartrosis en ambas caderas”.

Luego se les preguntó si creían que una persona sin discapacidad tiene las mismas oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad. A lo que un estudiante respondió afirmativamente, dos que no y uno expresó no saber.

Al preguntarles si creían que hoy en día las PCD tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad el 75% respondió afirmativamente.

A las preguntas realizadas anteriormente, un estudiante agregó como comentario: “La gente tiene muchísimos prejuicios. Estaría bueno que la gente tenga herramientas y conocimientos acerca de cada discapacidad.”

La siguiente pregunta fue sobre cómo sería para ellos el puesto de trabajo ideal y se destacaron dos respuestas: “un puesto de oficina presencial o remoto, donde pueda permanecer sentado y no se requiera de esfuerzo físico” y “cualquier trabajo relacionado con la rama mencionada anteriormente (desarrollo de software, QA o DevOps) pero que haya un buen ambiente laboral y sin prejuicios, que todos estén predispuestos a ayudar.”

A continuación, se les preguntó si consideran que la Universidad y el Estado disponen de herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD. A lo que tres estudiantes respondieron que la Universidad no dispone de las herramientas mientras que el cuarto respondió que no sabía. En cuanto a si el Estado dispone de herramientas, uno contestó que no y los tres restantes que sí. Al preguntarles a los últimos cuáles son esas herramientas respondieron: “La Ley N°22.431 que obliga a las empresas a ocupar un porcentaje de gente con discapacidad a cambio de cobrar menos impuestos. Pero en general, nadie cumple dicha ley”; “las agencias del estado tienen que tener un porcentaje de empleados con discapacidad” y “boleto gratuito, pensiones”.

Posteriormente, se les preguntó sobre cuál es su percepción actual sobre la inserción laboral de PCD. Se obtuvieron las respuestas mostradas en la figura 21:

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

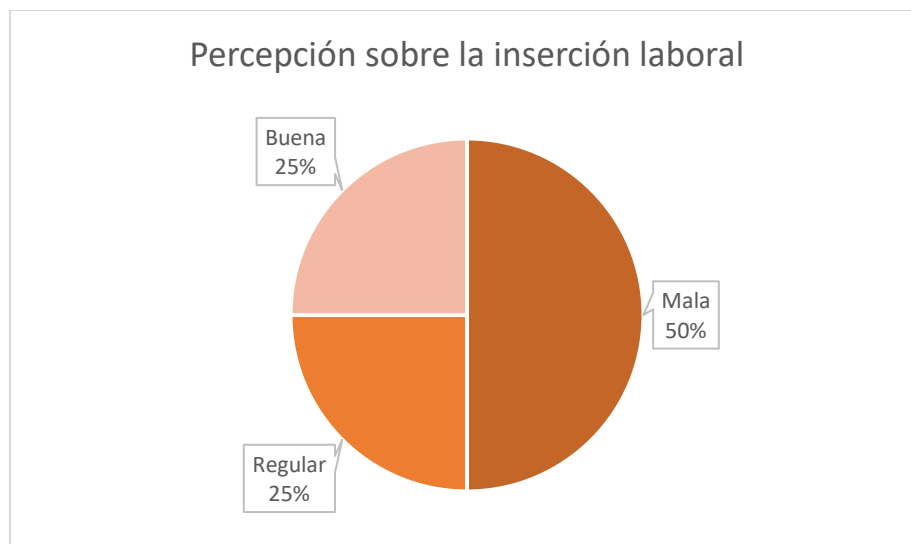


Figura 21: Percepción de los estudiantes sobre la inserción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Al preguntarles a los cuatro estudiantes con discapacidad si trabajan en una organización de Mar del Plata, solo uno respondió que sí, por lo que se le realizó una serie de preguntas acerca de su trabajo actual, rescatando la siguiente información:

Desempeña tareas en una empresa privada de servicios de 8 empleados como técnico en reparación de equipos eléctricos. El estudiante afirma que accedió al puesto gracias a tener relación con una institución educativa. Trabaja de 10 a 20 horas semanales de modo presencial y se traslada a la organización en transporte público. En cuanto al tipo de contrato, el estudiante expresa que es temporal y su nivel de satisfacción con su sueldo mensual promedio es, en la escala del 1 al 5, de 1. El alumno tiene menos de un año de antigüedad en el puesto y niega tener posibilidad de desarrollar carrera dentro de la organización. Por último, afirma que se podrían mejorar las condiciones de seguridad e higiene y de esa manera podría lograr un mejor desempeño.

Para finalizar la encuesta para los estudiantes con discapacidad, se les preguntó a los tres que respondieron que no estaban trabajando si estaban buscando empleo, a lo que todos respondieron que no. Además, un estudiante expresó que al momento de desempeñar actividades en una organización lo ayudaría el subtítulo en una reunión virtual o si esta fuera presencial, que le hablen de frente y de esta manera poder leerles los labios.

A continuación, se presentan las respuestas a estudiantes que expresaron no tener discapacidad:

El 70,90% cree que una persona sin discapacidad no tiene las mismas oportunidades de capacitación/formación que una PCD, mientras que el 15,60% expresó que sí y el 13,50% que no sabe.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Por otro lado, el 88,70% cree que hoy en día las PCD tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad, mientras que el 5% expresó que esto no es así y el restante 6,40% que no sabe.

Ante la posibilidad de agregar comentarios a las dos cuestiones anteriores, se obtuvieron 37 respuestas que serán analizadas con la metodología del análisis del discurso en un posterior apartado.

Luego, se les consultó cómo sería para ellos el puesto de trabajo ideal. Algunas de las respuestas que se obtuvieron fueron las siguientes:

“Ingeniero de planta.”

“Gerente.”

“Administración/gerencia.”

“Una oficina gerencial con gente a cargo y responsabilidad empresarial.”

“Uno que esté vinculado a mi área, que tenga remuneración justa y que sea un buen ambiente de trabajo.”

“Algo que me implique el uso de pensamiento lateral, en donde pueda resolver problemas con un equipo de personas. Quiero poder estar en contacto con otros, pero no me gustaría que sea atención al público.”

“Un puesto con posibilidad de trabajar de manera remota.”

“Uno que me permita compatibilizar mi vida laboral y personal.”

“Un lugar donde se escuche mi opinión y mis compañeros de trabajo y yo nos encontremos en la misma sintonía.”

“Un puesto con horarios flexibles, donde se tengan que cumplir objetivos anuales. Un puesto donde me sienta cómodo de trabajar, con buen ambiente laboral y buen sueldo.”

“Interesante, flexible, que lo disfrute, que me permita desarrollarme y aprender.”

“Un puesto lleno de desafíos y rodeado de gente predispuesta a construir un mundo mejor. Una buena cultura laboral y un buen ingreso económico son importantes para cumplir mis objetivos.”

“Un espacio donde disfrute lo que haga, tener libertades para desarrollar mis ideas con un ambiente laboral sano.”

“En uno donde no tenga que cumplir jornada laboral por horarios, si no tener definidos mis tareas, objetivos, y definir mi jornada en función del cumplimiento diario de los mismos.”

Se interrogó a los estudiantes si consideran que la Universidad posee herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD, resultando la siguiente distribución (figura 22):

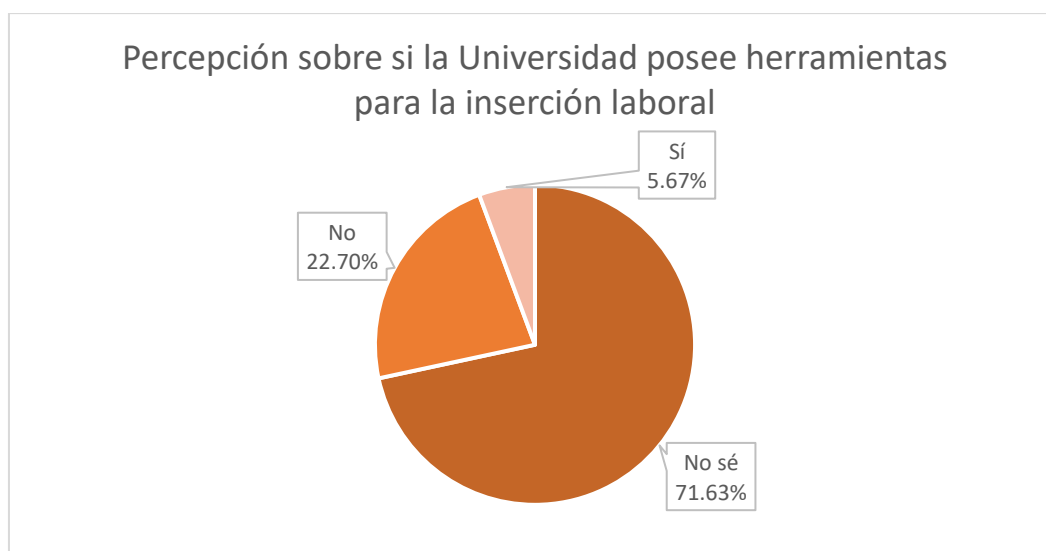


Figura 22: Percepción de los estudiantes sobre si la Universidad posee herramientas para la inserción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Seguido de esta pregunta se les dio la posibilidad de realizar un comentario al respecto, entre los estudiantes que respondieron que sí se destacan las siguientes respuestas:

“Docentes con conocimientos pedagógicos, espacios de formación para líderes empresariales, profesionales preparados para educar al rubro privado, etc.”

“Puede armar un área de investigación, destinada a diseñar y desarrollar prótesis.”

“Respecto a la enseñanza si, y le da la posibilidad de hacer PPS. Para luego, esa empresa tener la posibilidad de ingresar a la persona a la empresa.”

“Pienso que debería existir hoy algún programa de articulación con empresas y organismos estatales que faciliten la inserción laboral de PCD. No estoy seguro si en el caso de la UNMdP hay, pero tranquilamente debería poderse aplicar.”

En cuanto a los estudiantes que respondieron que no, uno de ellos destacó que:

“La estructura de la facultad de ingeniería, con tantas escaleras ya deja inaccesible la posibilidad de que estudie alguien que tiene una discapacidad vinculada a su forma de trasladarse y debe usar una silla de ruedas por ejemplo.”

También se indagó a los participantes si consideran que el Estado dispone de herramientas para colaborar con la inserción laboral de PCD. El porcentaje mayor de las respuestas estaría dado por un 48,94% de estudiantes que no tienen conocimiento al respecto, un 34,04% que respondió que no y un 17,02% que sí (figura 23).



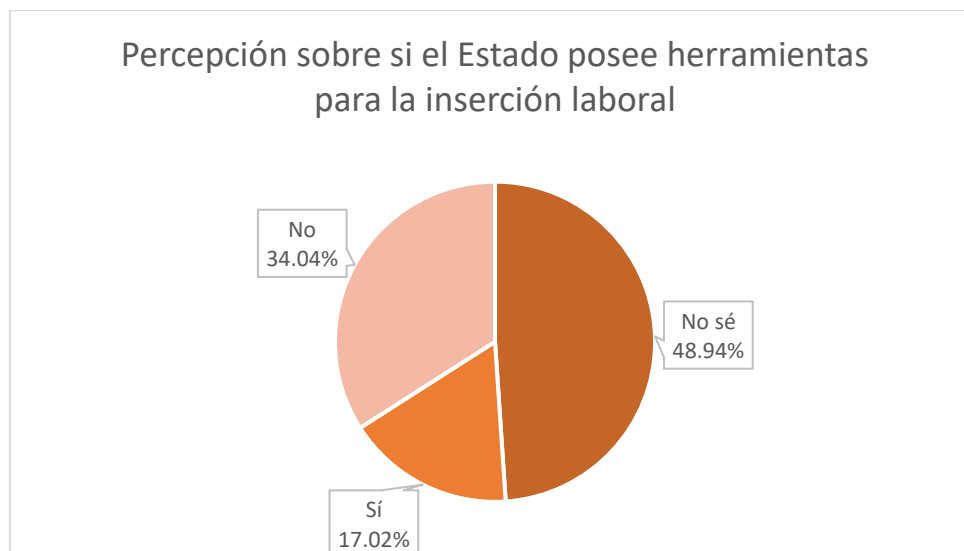


Figura 23: Percepción de los estudiantes sobre si el Estado posee herramientas para la inserción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Entre las afirmaciones se destacaron los siguientes comentarios:

“Pienso que debería existir hoy algún programa de articulación con empresas y organismos estatales que faciliten la inserción laboral de PCD. No estoy seguro si en Argentina funcionan, pero tranquilamente debería poderse aplicar.”

“Beneficios impositivos a empresas. Pensiones por discapacidad.”

“Brindar los espacios acordes (antes una discapacidad motriz) y brindar lugares con docentes capacitados (ante una discapacidad en el aprendizaje).”

“Creo que se puede exigir que las empresas tengan cierto número de empleados con discapacidades, para poder darles la oportunidad.”

“Obligación que haya al menos 1 persona con discapacidad por empresa. El estado se haga parte de una parte de su sueldo. Si es necesario”

“Entiendo que existen incentivos para las empresas, relacionados con reducción impositiva y facilitación de financiamiento. Pero no estoy seguro. Tampoco estoy seguro de que funcione como debería. Entiendo que en el sector empresarial el cupo para personas con discapacidad es bajo. Pero en los cargos estatales ese número es mayor.”

“Se que existen leyes impuestas por el estado que protegen los derechos laborales de las PCD, al mismo tiempo brindan estímulos a aquellos sectores privados que incorporan PCD y les aseguran múltiples beneficios fiscales. Si bien he escuchado hablar de estas leyes y estímulos nunca supe de un ejemplo concreto donde estas políticas se aplicaran por lo que desconozco la eficacia de la mismas.”

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Puede desarrollar talleres para discapacitados, para que aprendan nuevas habilidades para trabajar, o también aportar inversiones para los centros de investigación para el diseño y armado de prótesis.”

Mientras que un estudiante que respondió que no aportó el siguiente comentario:

“Ni siquiera se censaron qué porcentaje de PCD hay, ni qué discapacidades están más presentes como para hacer algo al respecto.”

En cuanto a la percepción actual de cada estudiante sobre la inserción laboral de PCD, se puede observar en la figura 24 que un 14,89% dice que es buena, un 26,95% dice que es mala y un 58,16% que es regular.

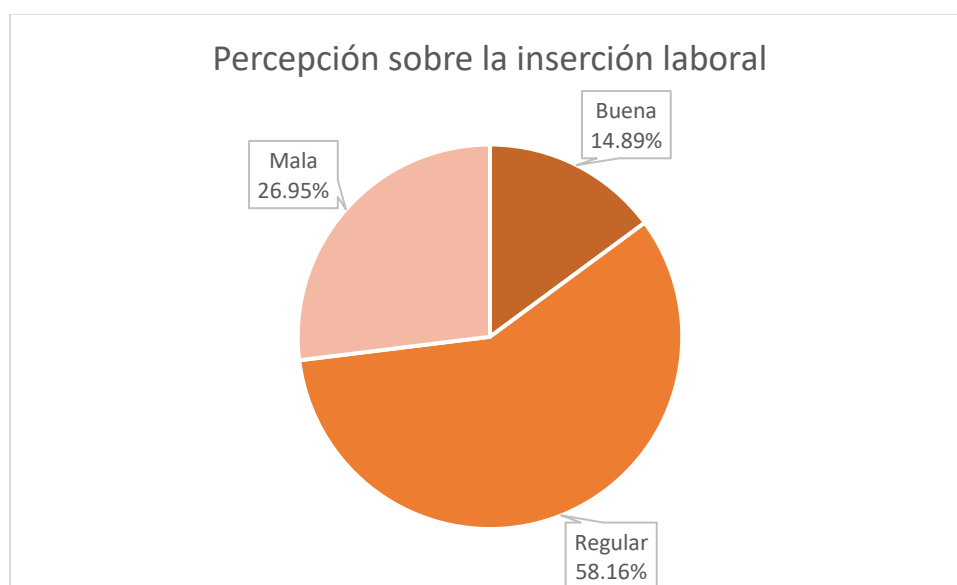


Figura 24: Percepción de los estudiantes sobre la inserción laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Luego, se les preguntó a los estudiantes si trabajan o trabajaron en alguna organización en Mar del Plata, a lo que el 69,50% respondió que no y el 30,50% respondió que sí. A ese 30,50% (43 estudiantes) en una siguiente instancia se les interrogó si tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad, obteniéndose como respuesta afirmativa sólo un 18,60% (8 estudiantes).

A partir de esta instancia el cuestionario se divide en dos, por un lado, estudiantes que trabajan o trabajaron en la ciudad de Mar del Plata y tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad y por otro lado, estudiantes que trabajan o trabajaron en la ciudad de Mar del Plata y no tienen ni tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad.

En cuanto al primer grupo mencionado, conformado por 8 estudiantes, se les preguntó qué tipo de barreras creen que hay por parte de las organizaciones en las que trabajan o trabajaron a la hora de contratar PCD, obteniéndose las respuestas que se muestran en la figura 25.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

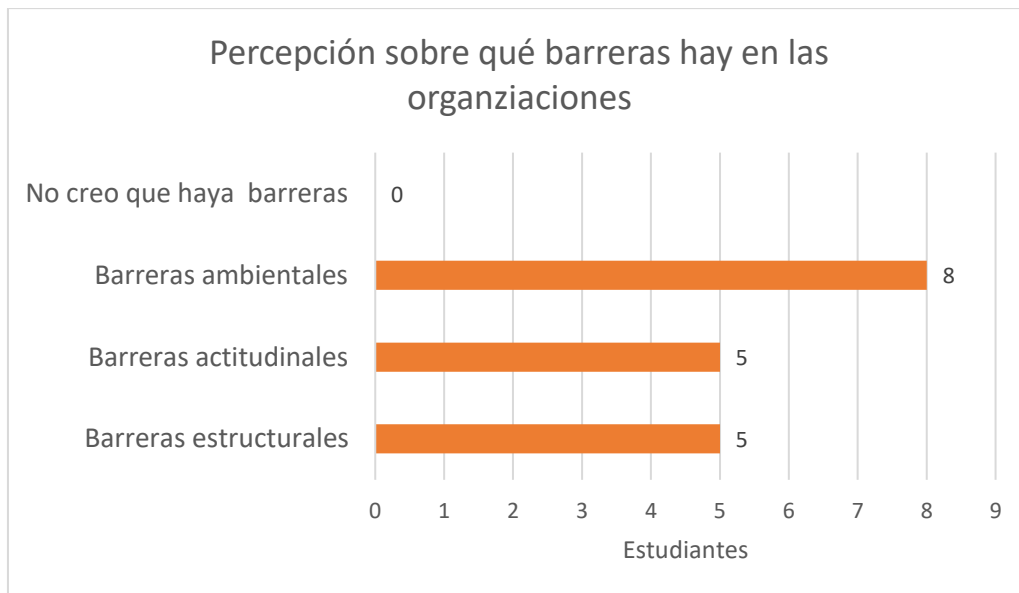


Figura 25: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Luego, se les preguntó qué tipo de discapacidades tienen sus compañeros a lo que respondieron: motrices, mentales, viscerales y auditivas. También se les preguntó qué cargos ocupaban dichas personas en la organización a lo que dos estudiantes respondieron separación de residuos, tres estudiantes respondieron desarrollador de software y el resto de los estudiantes respondieron operarios.

Ante la pregunta ¿Cómo te impacta a vos como trabajador y como persona el tener un compañero con discapacidad? el 62,40%, como se puede observar en la figura 26, respondió que le es indiferente, mientras que el 25% respondió que bien y un 12,50% regular.

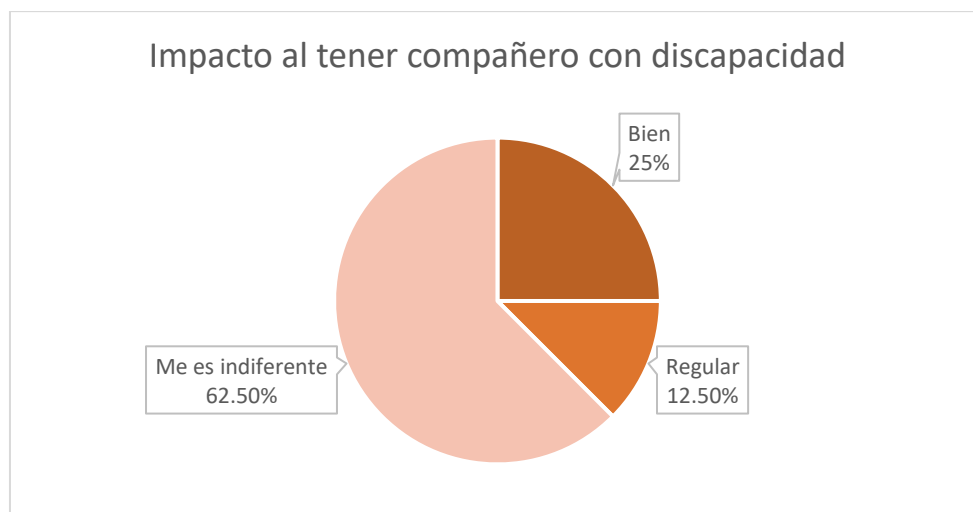


Figura 26: Impacto al tener un compañero con discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

Luego, se les permitió hacer comentarios con respecto a la pregunta anterior, los estudiantes que respondieron que le es indiferente agregaron:

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Como mencioné anteriormente todos somos personas y podemos lograr lo que queramos si nos disponemos, si bien pueden tener alguna discapacidad se puede ver que otras capacidades puede aportar a la empresa.”

Mientras que los que respondieron que bien agregaron:

“Trabajando con PCD uno elimina los prejuicios que tiene.”

“Él es un par mío, ambos realizamos el mismo trabajo y me alegra que pueda ser así.”

Mientras que los estudiantes que optaron por la opción regular agregaron:

“La empresa donde trabajé tomó a estas personas por el solo hecho de que el estado subvenciona en parte sus sueldos. Por parte de la empresa no se muestra un verdadero interés.”

“A veces no sé cómo controlar o responder a ciertas situaciones particulares.”

De dicha muestra de estudiantes, siete de ellos tienen compañeros con discapacidad desde hace menos de un año, y uno de ellos hace dos años. Además, se les preguntó si sus compañeros habían ingresado luego que ellos al puesto de trabajo, respondiendo solo dos de ellos que sí. Luego esos dos estudiantes respondieron que el clima organizacional tanto antes de la contratación de sus compañeros con discapacidad como después era bueno.

Los cambios organizacionales que los 8 estudiantes creen que ocurren al contratar PCD se pueden observar en la figura 27.

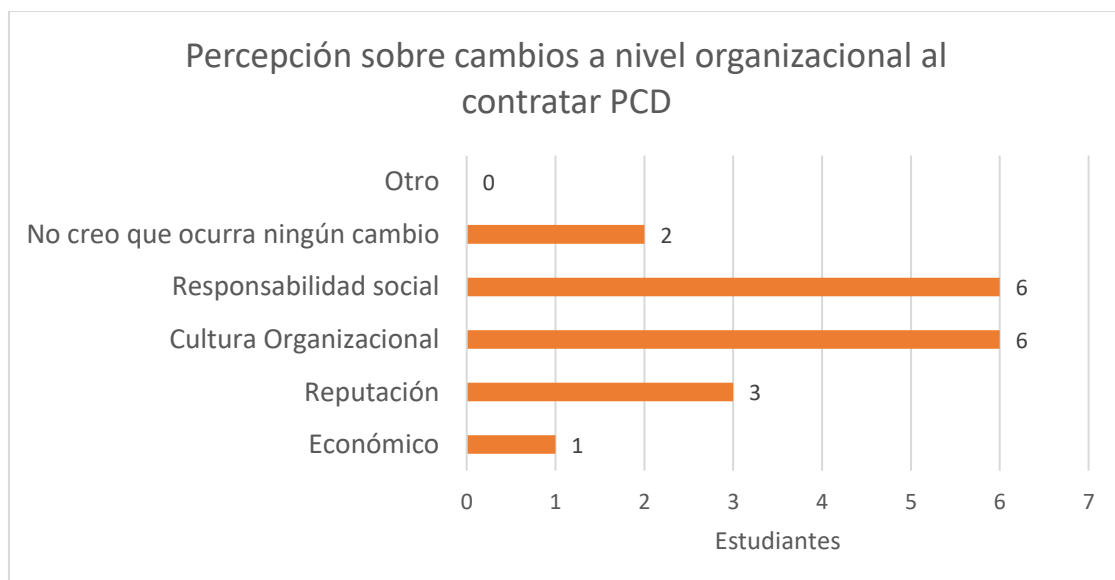


Figura 27: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

A lo que agregaron comentarios como:

“Mis opiniones están condicionadas por la PCD que conozco, no sé como será en otros casos.”

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Claramente la reputación de la empresa, así como el resto de aspectos que marque van a aumentar, ya que se volvería una empresa realmente inclusiva.”

Por último, se les preguntó ¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?, a lo que se destacaron las respuestas: personas de acompañamiento; que no tuvieron que hacer ningún cambio ya que es un taller en el que trabajan únicamente PCD y el resto desconoce o no se realizó ningún cambio.

A continuación, se observan las preguntas realizadas al grupo de estudiantes que trabajan o trabajaron en la ciudad de Mar del Plata y no tienen ni tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad.

Ante la pregunta ¿Qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar personas con discapacidad? se obtuvieron las respuestas que se pueden observar en la figura 28.

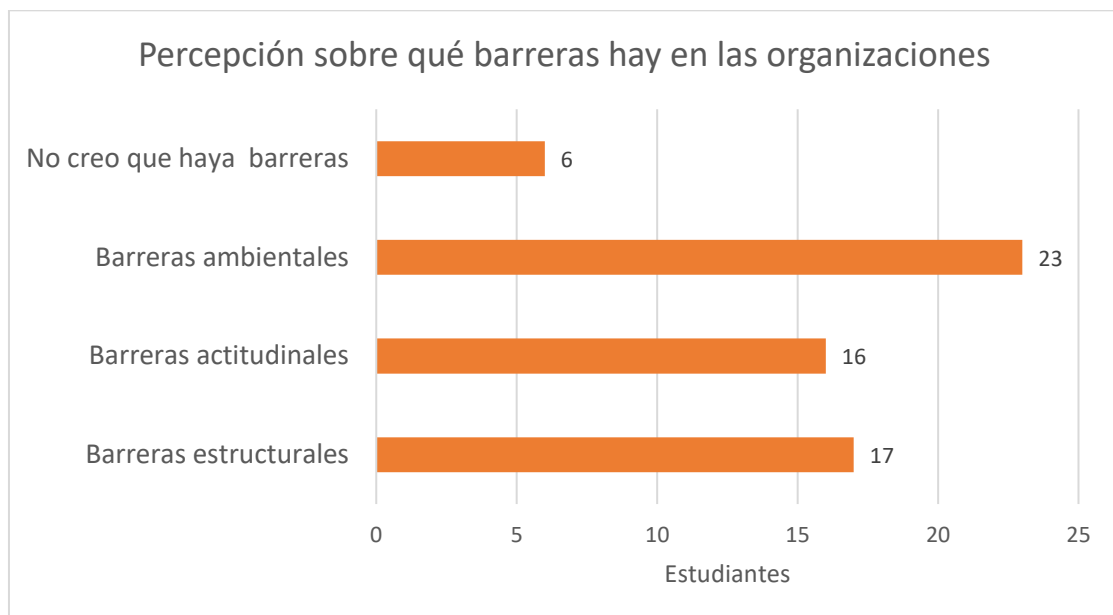


Figura 28: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Además, se les interrogó por qué creen que la organización en la que trabajan o trabajaron no trabaja con PCD a lo que respondieron:

“Creo que tiene que hacer grandes cambios (desde el respeto a PCD y modificaciones estructurales) y sienten que no vale la pena este tipo de esfuerzos.”

“Aún no se dio la oportunidad, y también se debería analizar la discapacidad y el puesto.”

“Yo creo que es una cadena que se inicia desde la educación, por lo menos en la facultad donde estudié son muy pocas las PCD con las que recuerdo haberme cruzado

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata durante mis estudios. Por ende, son pocas las que finalmente se quieren insertar en el mundo laboral. No quiere decir que las organizaciones no deban adquirir políticas para incentivar la inserción de PCD pero, creo que en un punto es como una "consecuencia" de la primera parte (la falta de oportunidades para acceder a estudios universitarios.)

“Un ejemplo que puedo contar y que me quedó grabado fue que una empresa quería contratar personas con falta de audición pero se dieron cuenta que los ruidos de la máquina son fundamentales para entender el estado de funcionamiento de la máquina por lo que al poner al mando de la máquina a una persona con falta de audición, pierde ese reconocimiento del estado de máquina.”

“Requiere mayor infraestructura e inversión.”

“Porque tendría que invertir recursos y tiempo y no tiene la necesidad de hacerlo.”

“Requería mucho trabajo físico.”

“Depende del trabajo en sí. Por ejemplo, en una fábrica es complicado que contraten a una persona con discapacidad física, ya que en la mayoría de las labores son riesgosas y dicha persona puede correr un riesgo.”

“No se ha presentado ninguna buscando trabajo.”

“Porque supone que el trabajo hecho por esa persona va a ser ineficiente.”

“Porque al ser comercio, priorizan la mal llamada "imagen".”

“Porque a la organización la dirigen personas, y a las personas lo único que les importa es la plata. El trabajador común es desechable. Poco puede importarles la inclusión. Creo que una de las pocas formas que habría de que cualquier empresa contrate pcd sería si les tocan el bolsillo de manera considerable. Que exista una ley que los obligue, y que haya una sanción económica importante.”

“Si es que son discapacitados mentales, no tienen ganas de involucrarse ya que según ellos "no les sirve", si hay discapacitados motrices depende de si les sirve o no.”

“Costos de adaptabilidad de puestos de trabajo. Desconocimiento de la oferta laboral de PCD.”

“Porque las personas con PCD lamentablemente no se acercan a dejar su CV o no mandan por mail el mismo. La organización podría incluir perfectamente en la estructura a PCD.”

“Es más caro. Se necesita mayor documentación.”

“Tal vez porque requiere de instalaciones y formaciones específicas para aquellos con discapacidades.”

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Además, se les preguntó qué cambios a nivel organizacional creen que ocurren a la hora de contratar PCD, obteniéndose las respuestas que se visualizan en la figura 29.

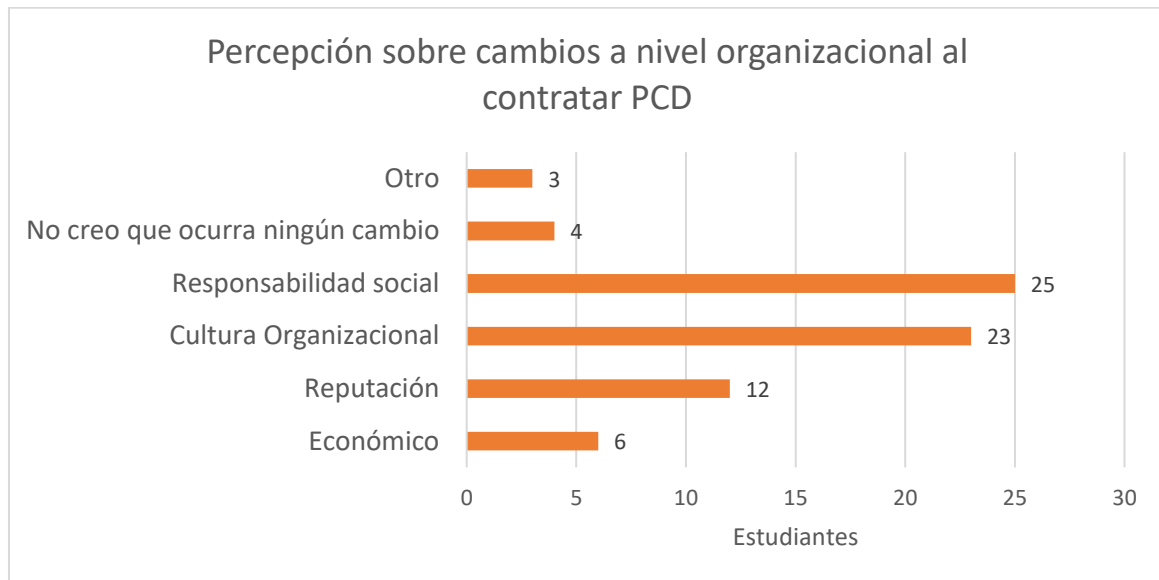


Figura 29: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se le preguntó a este grupo de estudiantes si creían que la organización se encontraba preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para realizar procesos de inclusión laboral de PCD, obteniéndose como respuestas las que se pueden observar en la figura 30.

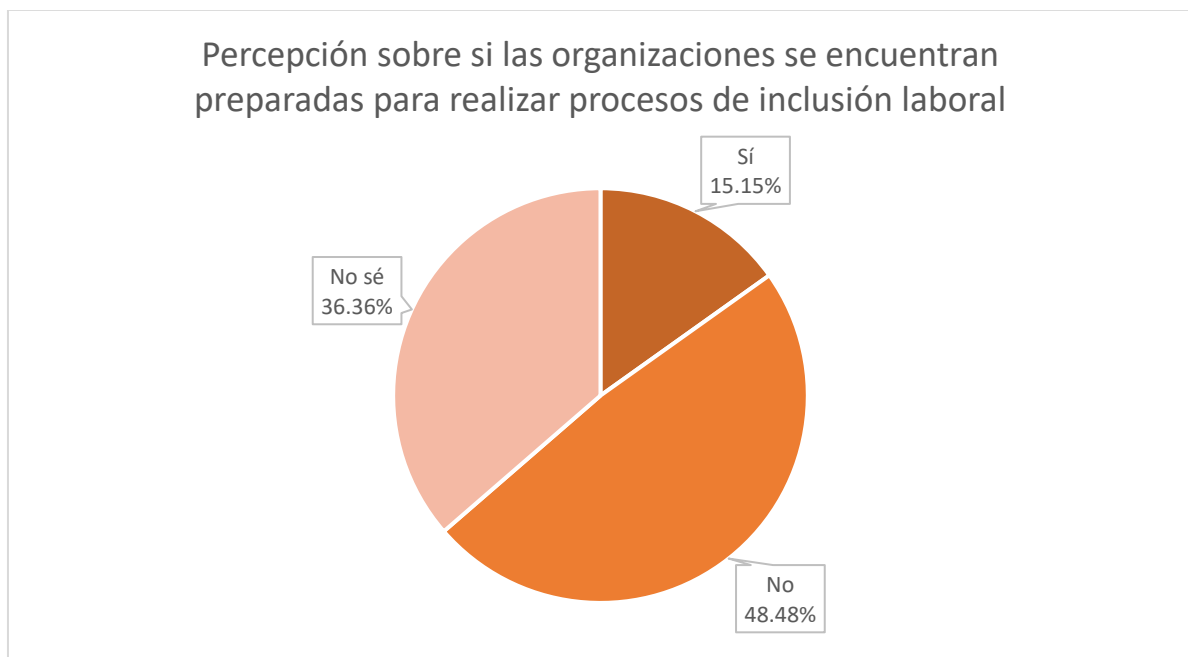


Figura 30: Percepción de los estudiantes sobre si las organizaciones se encuentran preparadas para realizar procesos de inclusión laboral. Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

De los estudiantes que respondieron que sí, tres de ellos agregaron los siguientes comentarios:

“La posibilidad del trabajo remoto facilita la inclusión de personas con discapacidad al poder prescindir de la infraestructura física.”

“En primer lugar dejando de tener prejuicios sobre esa persona y dándole confianza para que se desempeñe de la mejor manera. Por otro lado, se podría unificar posibles pensiones del estado con el sueldo del empleador para que de esta manera el estado impulse al sector privado a contratar.”

“Cuenta con ascensores en todos los pisos, fácil acceso a oficinas, así como amplios espacios de circulación. Tal vez sea más complicado con respecto a las personas ciegas.”

### 4.2.2. Análisis del cuestionario realizado a estudiantes de Ingeniería

Luego de los resultados obtenidos, se realiza un análisis con el fin de agrupar y comprender la muestra.

En primer lugar, se analiza que el 88,30% de estudiantes cree que las PCD tienen más dificultades de acceder a un trabajo que las personas sin discapacidad, lo que significaría que son conscientes de que existe una diferencia en las tasas de desocupación de estos dos grupos. Lo que se correspondería con los registros que indican que el 18% de las PCD que poseían el CUD en el año 2020 estaba desempleada (MGP, 2020), mientras que en lo que respecta a la población general ese mismo año, la tasa fue del 10,40% (Centro de Investigaciones Económicas y Sociales, 2020).

Luego, al analizar la percepción sobre si el Estado dispone de herramientas para colaborar en la inclusión laboral de las PCD, se puede decir que existe un contraste entre lo que respondieron los estudiantes que expresan tener una discapacidad y los estudiantes que expresan no tener discapacidad. Mientras que tres de cuatro estudiantes del primer grupo reconoce que el Estado dispone de herramientas para colaborar en la inserción laboral, 69 de los estudiantes que expresan no tener discapacidad no sabe si el estado dispone de estas y 48 creen que no, siendo solo 29 los que reconocen su existencia.

Esto da indicios de la falta de información y conocimiento que tienen las personas sin discapacidad en este aspecto, debido a que la respuesta más elegida por las PCD fue afirmativa, mientras que el otro grupo, en su mayoría, expresó no saber. Igualmente, esta pregunta revelaría la falta de comunicación y promoción por parte del Estado de las acciones que lleva adelante para que las personas con discapacidad consigan trabajo, programas que fueron desarrollados en el marco teórico. Esto podría mostrar que, si bien existen tales programas, requieren de mayor visibilización dado que la muestra (N=145) solamente dos personas expresaron conocerlos.



## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Al mismo tiempo, a la hora de preguntar sobre la percepción actual sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata, las respuestas más elegidas fueron Regular y Mala. Aunque esta percepción se puede deber a la falta de conocimiento de los programas anteriormente mencionados, al investigar en qué consisten se observa que no se encuentran dirigidos a estudiantes de Ingeniería ni carreras afines. Esto hace pensar que existiría un área de vacancia en relación a un programa específico de apoyo a estudiantes universitarios.

Además, se le preguntó a los estudiantes sobre qué tipo de barreras creen que hay por parte de las organizaciones a la hora de contratar PCD, en la figura 31 se pueden observar las respuestas de los estudiantes que trabajaron con PCD y los que no.

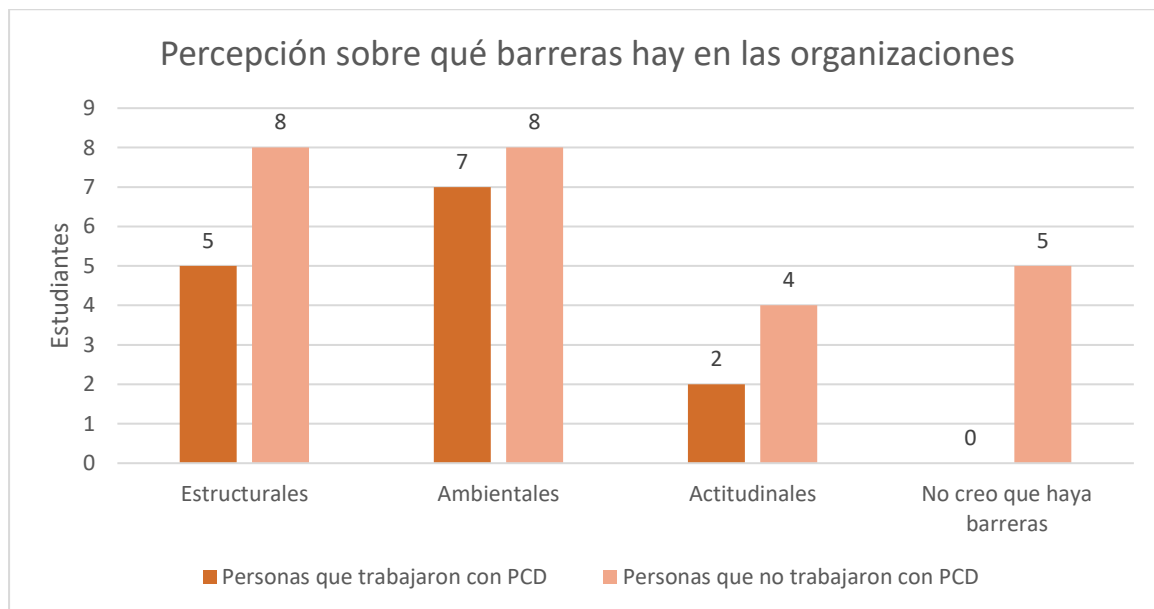


Figura 31: Percepción de los estudiantes sobre qué barreras hay en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Es importante destacar que de los 43 estudiantes que respondieron esta pregunta, solo cinco respondieron que no hay barreras y que, además, estas respuestas corresponden a personas que nunca tuvieron un compañero de trabajo con discapacidad.

Estas barreras provocan que las organizaciones no contraten PCD por lo que para llegar a las causas reales se realiza un diagrama Ishikawa presentado en la figura 33.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

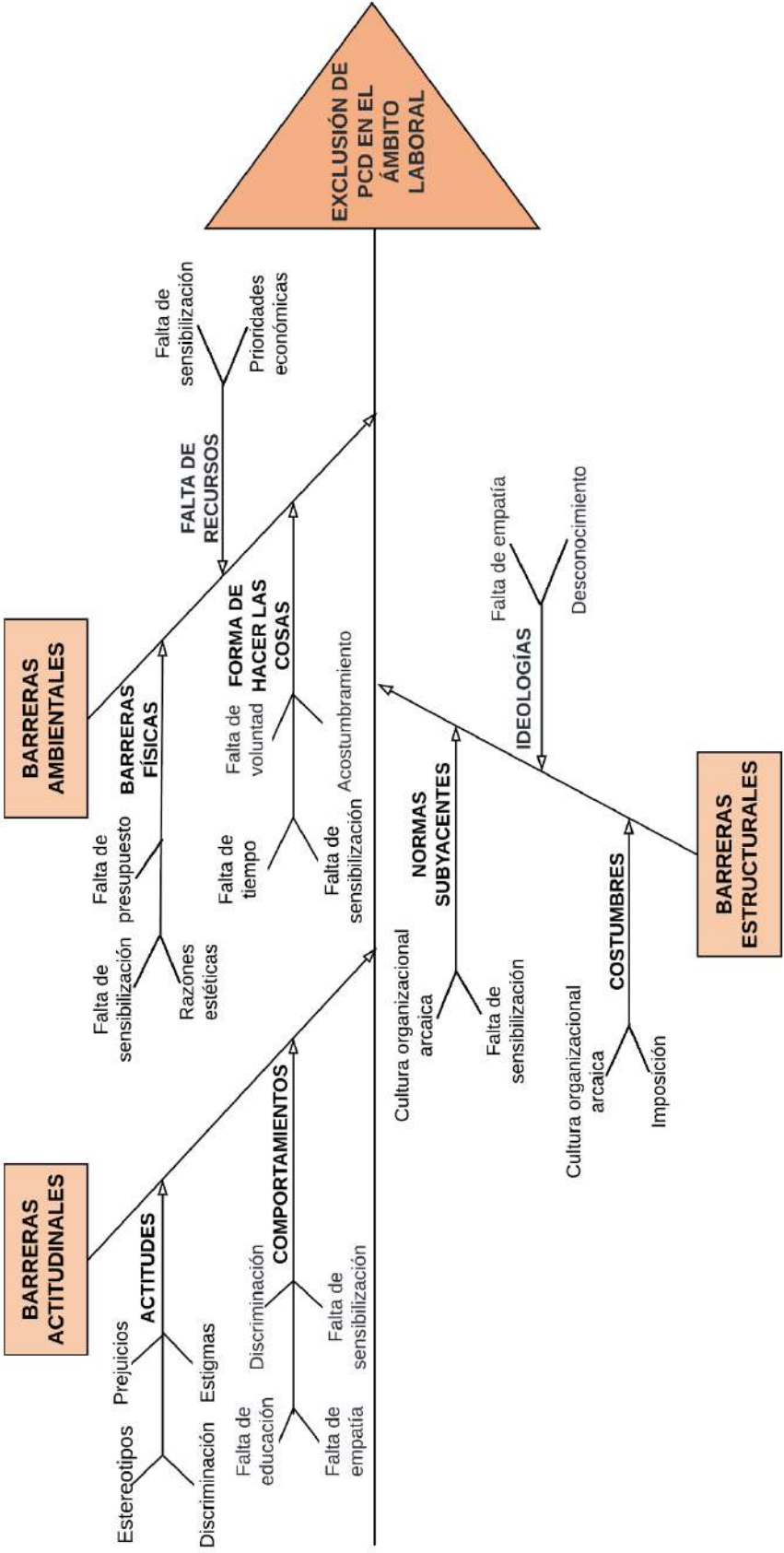


Figura 32: Diagrama de Ishikawa de exclusión de PCD en el ámbito laboral.

Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Cada uno de los tipos de barreras representa una categoría de las causas reales de la exclusión de PCD.

Por un lado, hay actitudes y comportamientos por parte de los colaboradores o directivos en una organización que interfieren continuamente y menoscaban a las PCD, creando barreras del tipo actitudinal. Las actitudes que favorecen a la exclusión laboral de PCD se podrían deber a los estereotipos que se han construido sobre las personas con discapacidad, los prejuicios o estigmas hacia ellas o porque se las discrimina. Los comportamientos perjudiciales se podrían deber también a la discriminación que hay por parte de algunas personas hacia las PCD o por falta de educación, empatía o sensibilización.

Por otro lado, en las organizaciones permanecen normas subyacentes, ideologías y costumbres que originan barreras estructurales que obstaculizan la inserción y el buen desempeño de las PCD. Las normas subyacentes podrían deberse a que muchas organizaciones actuales aún conservan una cultura organizacional que hoy en día se cree anticuada, en la que el modelo humano antropométrico, mental y funcionalmente perfecto es tomado como patrón de evaluación y módulo dimensional para conformar el entorno material. A lo cual podría sumarse la insensibilización por parte de colaboradores y directivos. Las ideologías se podrían haber originado y prevalecer por falta de empatía y desconocimiento del personal. Las costumbres perjudiciales podrían deberse también a una cultura organizacional arcaica y a la imposición por parte de los directivos.

Por último, las barreras ambientales favorecen a la exclusión laboral de PCD y se pueden deber a barreras netamente físicas, a falta de recursos y a la forma en la que se hacen las cosas. Los causantes de que haya barreras físicas en las organizaciones podrían ser: la falta de presupuesto, razones estéticas o falta de sensibilización. La falta de recursos (dinero, tiempo y personal) para PCD podría deberse a que para la organización no es una prioridad económica y también a la falta de sensibilización. Puede ser que prevalezcan formas de hacer las cosas que excluyen a las PCD por acostumbramiento o por falta de sensibilización, voluntad o tiempo.

Como conclusión, es importante destacar que en este análisis sale a la luz un aspecto que surgió varias veces en el diagrama de Ishikawa y podría ser uno de los causantes de la exclusión laboral de PCD: la falta de sensibilización.

Por último, ante la pregunta ¿Qué cambios a nivel organizacional crees que ocurren al contratar PCD?, se puede observar en la figura 33 que las respuestas tanto de las personas que trabajaron con PCD como de las personas que no tienen compañeros de trabajo con discapacidad, tienen una puntuación porcentual similar.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

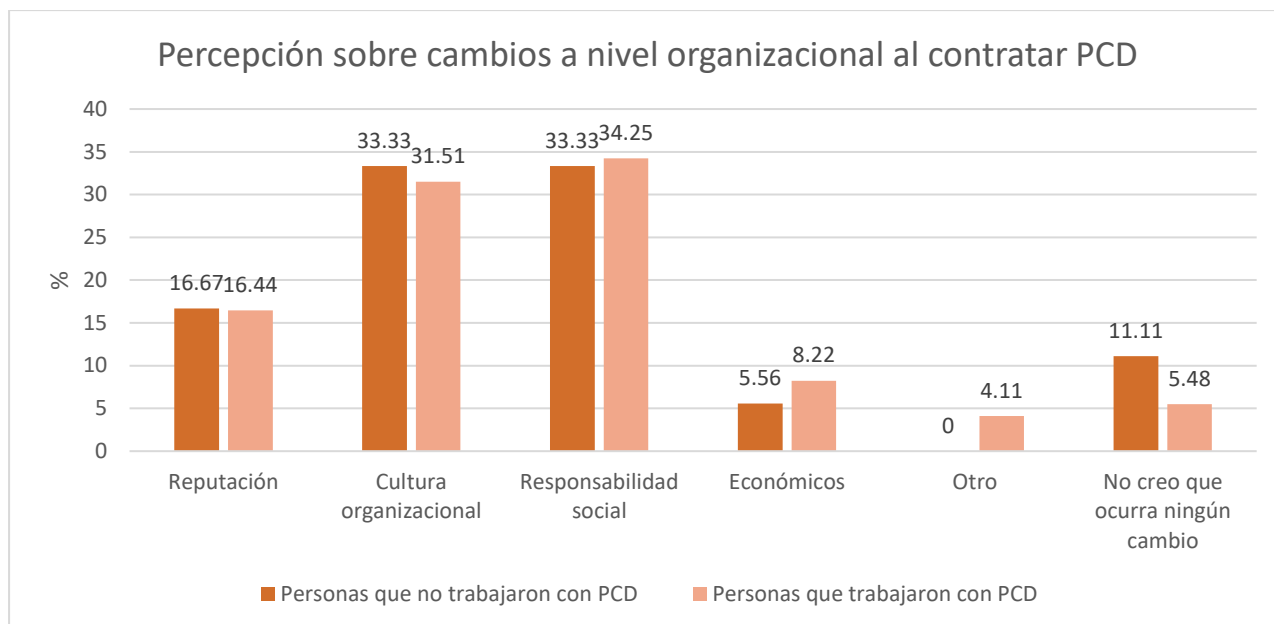


Figura 33: Percepción de los estudiantes sobre cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de las respuestas obtenidas se procede a realizar un análisis de Pareto con el total de estudiantes a los que se le realizó la pregunta, obteniendo la figura 34.



Figura 34: Diagrama de Pareto estudiantes - Cambios organizacionales al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

En dicho gráfico se puede observar que los estudiantes perciben que tanto la responsabilidad social como la cultura organizacional representan los mayores cambios a nivel organizacional que se generan a la hora de insertar PCD en las organizaciones.

#### 4.2.3. Análisis del discurso de estudiantes de Ingeniería

Cómo se comentó en la descripción de los resultados, luego de las preguntas “¿Crees que una persona sin discapacidad tiene las mismas oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad?” y “¿Crees que hoy en día las personas con discapacidad tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad?”, se les brindó un espacio a los estudiantes para que pudieran agregar un comentario que complementara sus respuestas anteriores.

Con los 37 comentarios obtenidos se trabajó en el análisis del discurso grupal siguiendo la metodología de Análisis del Discurso de Ibáñez (1979) con el fin de comprender la perspectiva de los estudiantes de ingeniería acerca de la igualdad o no de oportunidades en lo laboral y académico de ambos grupos.

Los 37 estudiantes forman parte de la muestra descrita anteriormente, y representan el subgrupo de los estudiantes que expresaron no tener discapacidad. Es un grupo de apariencia heterogéneo ya que lo integran estudiantes cuyas edades van desde los 17 a los 40 años, que se encuentran desde 1ro hasta 5to año y que estudian siete ingenierías diferentes.

##### a) Nivel informacional

A partir de la producción discursiva del grupo surgen ideas en torno a: reconocer que la inserción laboral de PCD es un problema pero que en el futuro puede mejorar, culpabilizar a los prejuicios de la desigualdad a la que se enfrentan las PCD para acceder al mundo laboral y académico, culpabilizar a las barreras ambientales por lo mismo y considerar que las condiciones dependen del tipo de discapacidad. De esta manera, con el análisis informacional propuesto por Ibáñez, se posibilita contabilizar los fragmentos de los participantes según una lógica determinada que forman cada una de las categorías y así organizar las percepciones del grupo sobre la temática teniendo en cuenta las variables en estudio.

##### - *La inserción laboral es una problemática pero hay esperanzas:*

Hay tres estudiantes que, si bien tienen una visión pesimista de la inserción laboral y posibilidades de formación de PCD en la ciudad de Mar del Plata, en sus discursos muestran una visión positiva sobre este aspecto en el futuro. Centran sus esperanzas en las nuevas herramientas y modalidades de trabajo, en la visibilización y el desarrollo de nuevas maneras de formación.

“Hoy en día es algo más dificultosa la inserción en el mundo laboral para ellos, pero creo que el horizonte es bueno. La virtualidad y las nuevas herramientas cada día más utilizadas van a facilitar muchas cosas.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Creo que cada vez se visualiza más, pero aún falta para que las personas con discapacidades tengan iguales oportunidades que las personas que no tienen discapacidad.”

“Los modelos de capacitación y formación están elaborados y dirigidos a personas sin discapacidades. Aun así, siento que cada vez se está intentando desarrollar nuevas maneras de inclusión, pero siento que nos falta un largo camino. No solamente pienso esto con respecto a la formación, sino también al trabajo.”

- *Los prejuicios son los culpables*

Es importante destacar que cuatro estudiantes responsabilizan a los prejuicios impuestos en la sociedad de las desigualdades que sufren las PCD a la hora de acceder a formación o a un puesto de trabajo. Hacen énfasis en la relación entre la discapacidad y la no productividad o que las capacidades de las PCD son subestimadas.

“La inclusión en el mundo laboral hoy en día es casi nula y considero que esta problemática va de la mano de los prejuicios que se le han impuesto a las PCD, el principal es que se asocia a la discapacidad con la no productividad. Muy pocas empresas, quizá por desconocimiento o por los prejuicios antes mencionados, optan por incluir a personas con discapacidad a pesar de que existen políticas públicas que los amparan.”

“Creo que hay un prejuicio hacia las personas con discapacidad, por lo que son subestimadas sus capacidades, y a la hora de que alguien los contrate eso les puede jugar en contra.”

“Creo que todos deberíamos tener las mismas oportunidades de formación/capacitación pero el prejuicio y el desconocimiento de la sociedad no lo permite.”

“Considero que el mito de que estas personas no puedan realizar las mismas tareas que todos está muy insertado y no es tan realista, somos seres humanos y todos capaces de lograr lo que queremos siempre que nos dispongamos a lograrlo.”

- *Las barreras ambientales son las culpables*

En más del 20% de los comentarios (9) se mencionan las barreras ambientales a las que se enfrentan las personas con discapacidad al querer acceder a los espacios de estudio o trabajo.

“Creo que la mayor dificultad que se presenta en personas con discapacidad (motora) es el acceso a las instituciones donde estudian/trabajan. Muchos edificios no están diseñados constructivamente para facilitar el acceso. Por ejemplo, al colegio al que yo asistía es un edificio de dos pisos, sin ascensores, rampas, ni plataformas, es decir,

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata  
no cuentan con las mismas oportunidades... son muy pocos los espacios adaptados a personas con discapacidad.”

“No estoy 100% seguro, pero me parece que muchas clases online grabadas no disponen de subtítulos para sordos, o si hay suficiente material escrito o grabado para gente ciega.”

“La FI UNMdP no se encuentra preparada para tener alumnos con discapacidades motrices.”

“Creo que académicamente las personas con discapacidad (siempre que no estén mentalmente discapacitadas) tienen la mismas oportunidades pero hay casos como personas con movilidad reducida que requieren necesariamente un método de transporte especializado que ni la universidad ni el estado proveen.”

“Creo que a las personas con una discapacidad les cuesta más formarse, debido a que normalmente las instalaciones educativas están hechas en base a personas sin discapacidades, ya sea desde una silla de ruedas, hasta una discapacidad auditiva o mental (como el Asperger). Los docentes deberían formarse para también lograr llegar a la correcta enseñanza de todas las personas, con o sin discapacidad.”

“En nuestra facultad, es imposible para una persona en silla de ruedas, acceder a muchas de las aulas.”

“Depende que tipo de discapacidad sea, por ejemplo no es lo mismo una discapacidad como caminar rengo a estar ciego. En el edificio de Rateriy y Juan B. Justo para una persona en silla de ruedas es muy difícil movilizarse por todas las escaleras que hay.”

“Creo que las personas con discapacidad al salir de su casa muchas veces se encuentran con obstáculos, ya sea por la poca capacitación o porque la ciudad no está hecha para incluirlos.”

- *Depende del tipo de discapacidad*

Por otro lado, cinco estudiantes manifestaron que las posibilidades de trabajo y formación dependen del tipo de discapacidad. Argumentan que algunas discapacidades no influyen a la hora del desarrollo personal, que además depende de la tarea que tenga que desarrollar la persona con esa discapacidad y ejemplifican con la diferencia entre una discapacidad de motricidad fina y una cognitiva.

“Depende del tipo de discapacidad y el grado de adaptación que tengan las instalaciones. Ciertas discapacidades no influyen a la hora del desarrollo personal (estudios, inserción laboral).”

“Depende del tipo de discapacidad y de que trabajo/tarea se trate”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Depende del tipo de discapacidad, si es algo de motricidad fina no es lo mismo que una discapacidad cognitiva o neuronal.”

“La formación o capacitación creo que es distinta dependiendo del tipo de discapacidad de la persona, pero las oportunidades deberían ser las mismas (por más que no en todas las empresas sea así). Hoy en día hay varias grandes empresas que realizan búsquedas laborales inclusivas para personas con discapacidad, pero no siempre es el caso, aparte que las grandes empresas reciben muchas postulaciones por lo que si bien una persona discapacitada puede ingresar al puesto, la probabilidad de hacerlo es bastante parecida para todos los aplicantes.”

“Depende del trabajo y la discapacidad.”

b) Nivel estructural

Como se puede observar en los siguientes fragmentos, los estudiantes cuyos relatos fueron enmarcados en la categoría “La inserción laboral es una problemática pero hay esperanzas” tienen una percepción contradictoria. Exponen por un lado, un contexto positivo en el que se mencionan aperturas y ventajas en los ambientes laborales y de formación con respecto a la temática estudiada pero, por el otro, dejan ver percepciones pesimistas con aspectos que aún se deben mejorar.

Esto permite un análisis denominado estructural, el cual permite analizar los discursos como resultado de pares antitéticos donde los participantes del estudio no deciden una postura única pero presentan dos lados de la misma moneda.

“Hoy en día es algo más dificultosa la inserción en el mundo laboral para ellos, pero creo que el horizonte es bueno. La virtualidad y las nuevas herramientas cada día más utilizadas van a facilitar muchas cosas.”

“Creo que cada vez se visualiza más, pero aún falta para que las personas con discapacidades tengan iguales oportunidades que las personas que no tienen discapacidad.”

“Los modelos de capacitación y formación están elaborados y dirigidos a personas sin discapacidades. Aun así, siento que cada vez se está intentando desarrollar nuevas maneras de inclusión, pero siento que nos falta un largo camino. No solamente pienso esto con respecto a la formación, sino también al trabajo.”

c) Nivel socio-hermenéutico

Dentro del nivel socio-hermenéutico, donde los participantes exponen sus sentires en base a la problemática dando explicaciones sociales a la inserción laboral y de formación de PCD, se encuentran dos subcategorías. Ibáñez (1979) manifiesta que este nivel es entendido como el único que tiene en cuenta aspectos discursivos que le permiten conocer cómo construye la realidad social un individuo o grupo objeto.



## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Las dos subcategorías se pueden llamar positiva y negativa, entendiendo la positiva como aquella que hace referencia al fenómeno en estudio con una connotación que implica cuestiones favorables, en cambio se agrupan en la subcategoría negativa los casos en los cuales el colectivo estudiado encuentra explicaciones sociales ligadas a aspectos desfavorables.

### - *Social-hermenéutico positivo*

“Creo que actualmente ha mejorado la inserción de personas con discapacidad siempre y cuando su estado lo permita.”

“Creo que una persona con discapacidad hoy en día tiene bastantes oportunidades para poder formarse y más en una universidad pública, obviamente no va a ser lo mismo que alguien sin discapacidad pero aunque cueste más puede tener éxito, sin embargo a la hora de conseguir ciertos trabajos puede ser más difícil que sean tomados en cuenta ya que obviamente en ciertos tipos de trabajos, una persona sin discapacidad es más eficaz y rápida para ciertas cosas y eso es lo que una empresa busca, creo que es depende del trabajo, por ejemplo una persona en sillas de ruedas, puede hacer el mismo trabajo que un programador ya que no necesita moverse.”

“Si. Claramente si no hay un cupo obligatorio, las empresas tienden a contratar a una persona sin discapacidad (no sé si será por un tema de seguro, obra social o de temerle a cómo se podrá desempeñar la persona con disc.). Sin embargo, en mi opinión, ni debería existir ese cupo... las personas deberían ser contratadas por sus capacidades y ya.”

“Creo que, si bien es un factor influyente, no es el mayor influyente. Por ejemplo, el contexto socioeconómico o la disponibilidad de "contactos" creo que por lejos facilita la inserción laboral en Argentina al menos.”

### - *Social-hermenéutico negativo*

“En la actualidad el sistema y el acompañamiento hacia las personas con discapacidad es muy pobre incluso desde el nivel más básico como la educación primaria o inicial, es de esperarse entonces que con respecto a lo laboral el acompañamiento sea menor lamentablemente.”

“Creo que las PCD tienen más dificultad de insertarse laboralmente ya que hay mucho desconocimiento sobre el tema lo que genera prejuicios a la hora de contratar personal por parte de las empresas.”

“Tengo dos familiares con discapacidad. Es difícil la inserción en el mundo laboral. Si ya es difícil para uno, para una persona con discapacidad mucho más.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“Desde mi punto de vista, siento que a veces no se le da el lugar para que las personas con discapacidad puedan desempeñar el mismo rol que las personas sin discapacidad.”

“No creo que las personas con discapacidades tengan las mismas oportunidades de estudio. Creo que también dependerá del nivel económico de la familia y de que tanto esa familia apoye a su familiar.”

### **4.3. Graduados de Ingeniería**

En el siguiente apartado se presentan las respuestas de graduados de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a un cuestionario realizado a través de la herramienta Google Forms, adjuntado en el Anexo IV, con preguntas abiertas y cerradas, que tiene el fin de obtener su percepción en cuanto a la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata. La muestra se tomó al azar, debido a que la encuesta se difundió de manera aleatoria entre los graduados. El contenido fue diseñado en base a bibliografía centrada en la temática anteriormente mencionada.

#### **4.3.1. Resultado del cuestionario realizado a graduados de Ingeniería**

La muestra se compone de 38 graduados de los cuales el 47,37% son ingenieros industriales, el 15,79% ingenieros químicos, el 10,53% ingenieros mecánicos, el 7,89% ingenieros electricistas, el 7,89% ingenieros electrónicos y el 10,53% restante ingenieros en materiales, alimentos y electricistas con orientación en electrónica.

Luego, se les preguntó si trabajan o trabajaron como ingenieros, obteniéndose como resultado que 33 de los encuestados sí lo hicieron mientras que cinco no.

A partir de la pregunta anterior, para un mejor análisis, la encuesta se divide en dos. Por un lado, preguntas destinadas a graduados de ingeniería que trabajan o trabajaron como ingenieros, y por el otro a graduados que no trabajan ni trabajaron como ingenieros. A las cinco personas que respondieron que no trabajan ni trabajaron como ingenieros se les pregunta si tienen alguna discapacidad, la totalidad de las respuestas fueron negativas y por lo tanto se dio por terminada la encuesta para ese grupo.

A continuación, se presentan los datos recabados de las encuestas a graduados que trabajan o trabajaron como ingenieros:

Se les preguntó a los 33 graduados, en qué tipo de organizaciones trabajan o trabajaron, obteniendo que el 72,73% lo hicieron en organizaciones privadas, mientras que 27,27% en organizaciones públicas (figura 35). Además, el 69,70% lo hizo en organizaciones de producto, mientras que el 30,30% en organizaciones de servicio (figura 36).

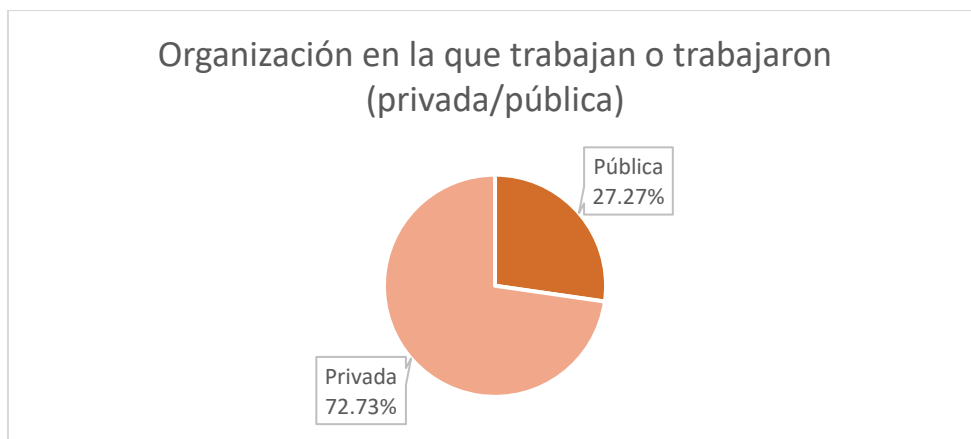


Figura 35: Organización en la que trabajan o trabajaron los graduados (privada/publica).

Fuente: Elaboración propia.

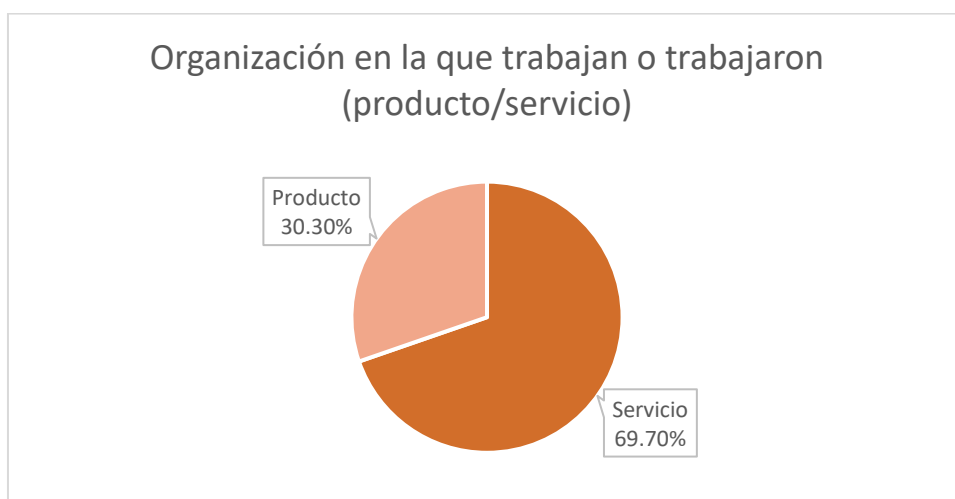


Figura 36: Organización en la que trabajan o trabajaron los graduados (producto/servicio).

Fuente: Elaboración propia.

Además, el 9,68% hace referencia a que trabajan o trabajaron en organizaciones con menos de 10 empleados, el 16,13% en organizaciones que poseen entre 10 y 50 trabajadores, el 32,26% entre 50 y 200 y el 41,94% en empresas con más de 200 empleados (figura 37).

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

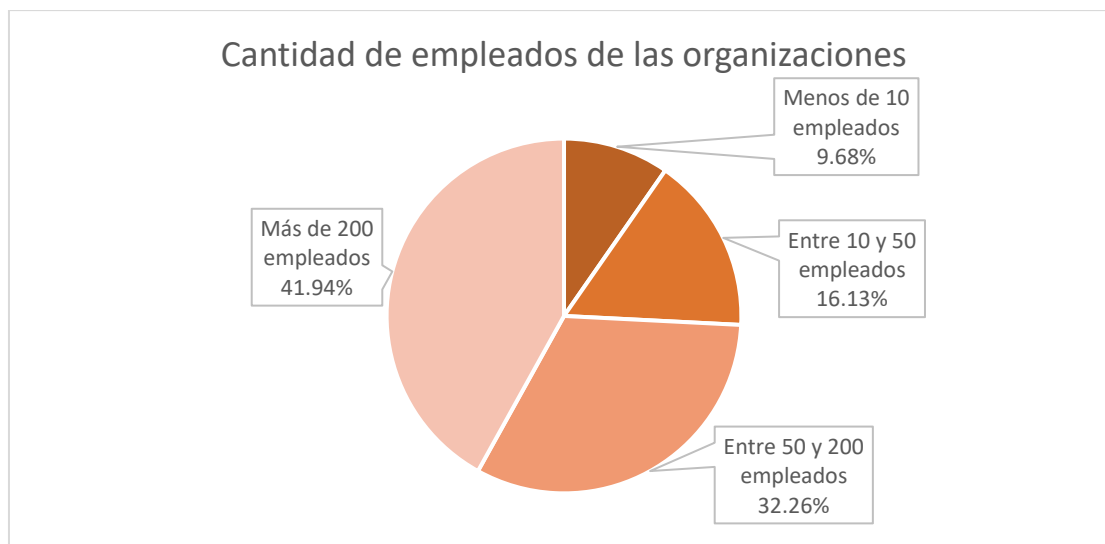


Figura 37: Cantidad de empleados en las organizaciones. Fuente: Elaboración propia.

Luego, se les preguntó si creen que la organización en la que trabajan se encuentra preparada para insertar PCD, obteniéndose los resultados presentados en la figura 38.

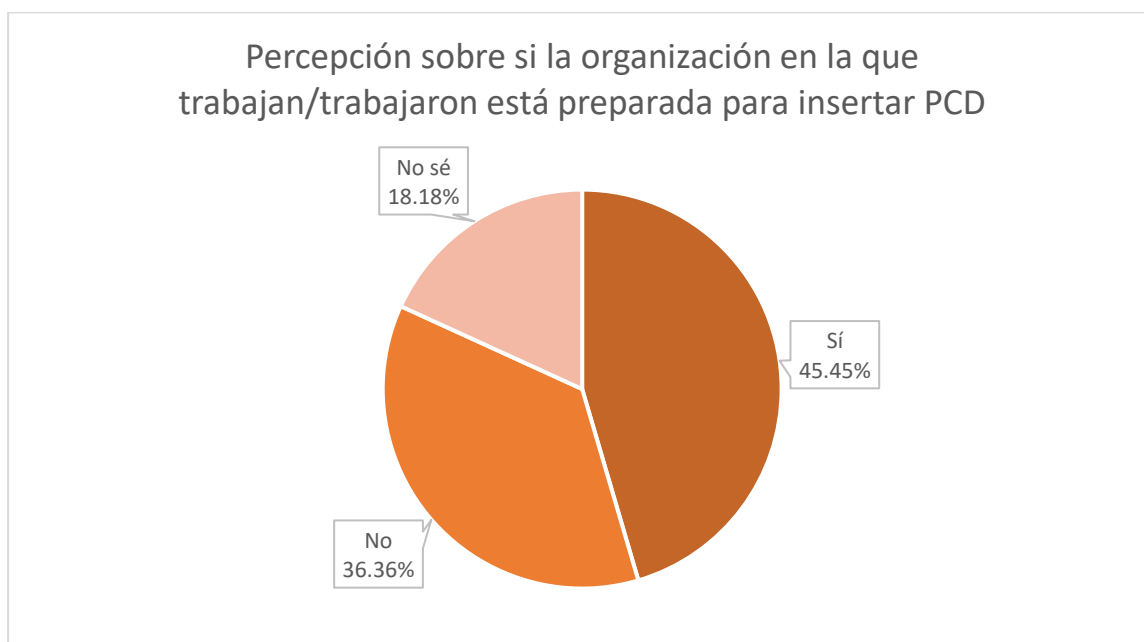


Figura 38: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan/trabajaron está preparada para insertar PCD. Fuente: Elaboración propia.

De dicha muestra de graduados se pudo detectar que uno de ellos posee una discapacidad sensorial visual. Dicha persona cree que hoy en día las PCD tienen más dificultad para insertarse laboralmente que las personas que no tienen una discapacidad. Además, su percepción actual sobre la inserción laboral de PCD es regular. Por otro lado, tuvo acceso a su puesto laboral por recomendación de un colega. Considera que su puesto está en concordancia con la formación que le brindó su carrera y trabaja más de 30 hs

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

semanales. Su modalidad de trabajo es presencial, se traslada a su organización en remis/taxi/ vehículo particular. Tiene un contrato permanente, en una escala de 1 a 5 de satisfacción con respecto al ingreso mensual promedio, posee una satisfacción de 2 puntos. Tiene una antigüedad laboral menor a 1 año y considera que la empresa podría mejorar las condiciones para lograr un mejor desempeño laboral generando una estructura organizacional que actualmente no posee.

A los 32 graduados restantes que trabajan o trabajaron como ingenieros, se les preguntó si tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad, a lo que el 53,12% respondió que no, mientras que el 46,88% que sí.

A los graduados que contestaron que tienen o tuvieron compañeros con discapacidad se les realizaron varias preguntas relacionadas al tema de análisis. Primero se les preguntó qué tipo de discapacidades poseen sus compañeros, obteniéndose las respuestas que se pueden visualizar en la figura 39.

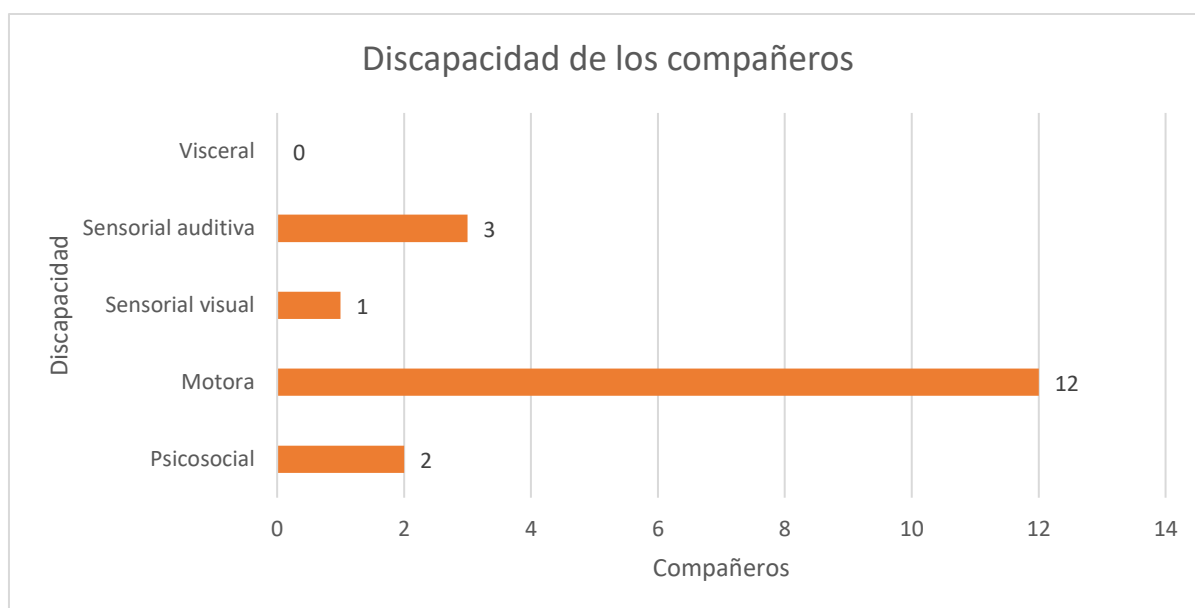


Figura 39: Discapacidad de los compañeros. Fuente: Elaboración propia.

Luego, se les preguntó qué tipo de barreras creen que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD, obteniéndose como resultado las respuestas que se observan en la figura 40.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata



Figura 40: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones.  
Fuente: Elaboración propia.

Además, se les preguntó qué puestos ocupan sus compañeros con discapacidad, obteniéndose como respuestas: administrativo, analista, docente, no docente, gerente de planta, jefe de planta, secretaria, becario y operarios.

Por otro lado, ante la pregunta “¿Hace cuántos años trabajas con esa persona?” cuatro graduados respondieron que hace menos de un año, otros cuatro respondieron que entre uno y dos años, dos respondieron entre tres y cuatro años y seis respondieron que hace más de cinco años.

Ante la pregunta de si sus compañeros con discapacidad ingresaron luego que ellos, el 80% respondió que no, mientras que el 20% restante que sí.

A los tres graduados que respondieron que sí a la pregunta anterior, se les preguntó cómo percibieron el clima organizacional antes de la contratación, el 66,67% dijo que “bueno” mientras que el 33,33% dijo que “regular”. Luego se les preguntó cómo percibieron el clima organizacional luego de la contratación de PCD, obteniéndose las mismas respuestas.

Luego, se les preguntó a los graduados que trabajan/trabajaron con PCD qué cambios organizacionales creen que ocurren al contratar PCD y se obtuvieron las respuestas mostradas en la figura 41:

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

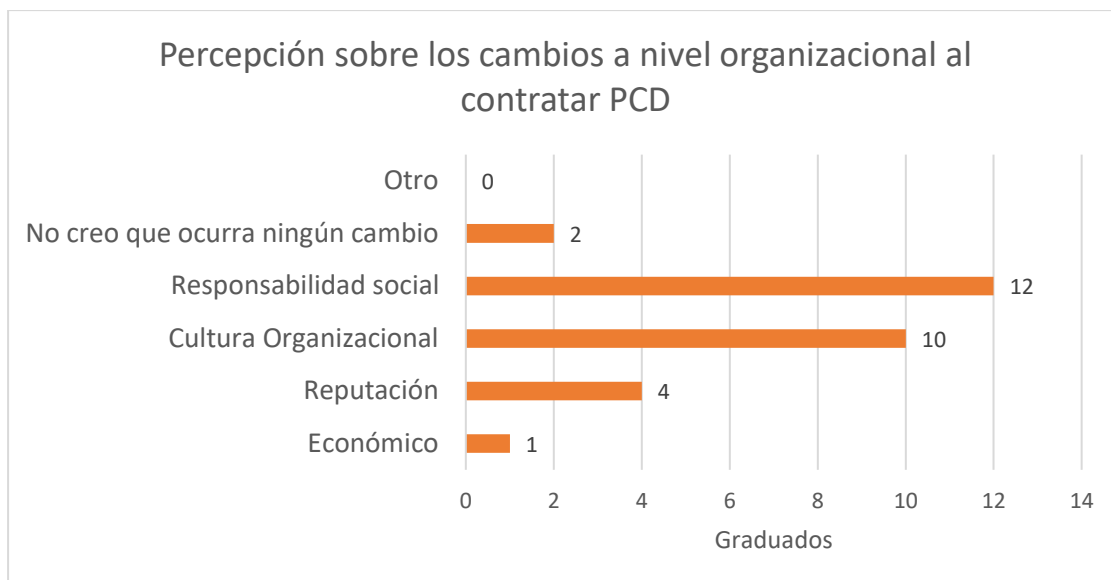


Figura 41: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

Al preguntarles cómo les impacta como trabajador y como persona tener un compañero de trabajo con discapacidad se obtuvieron los siguientes resultados: el 66,67% respondió que le es diferente, mientras que el 20% respondió “bien” y el restante 13,33% respondió “regular” (figura 42).

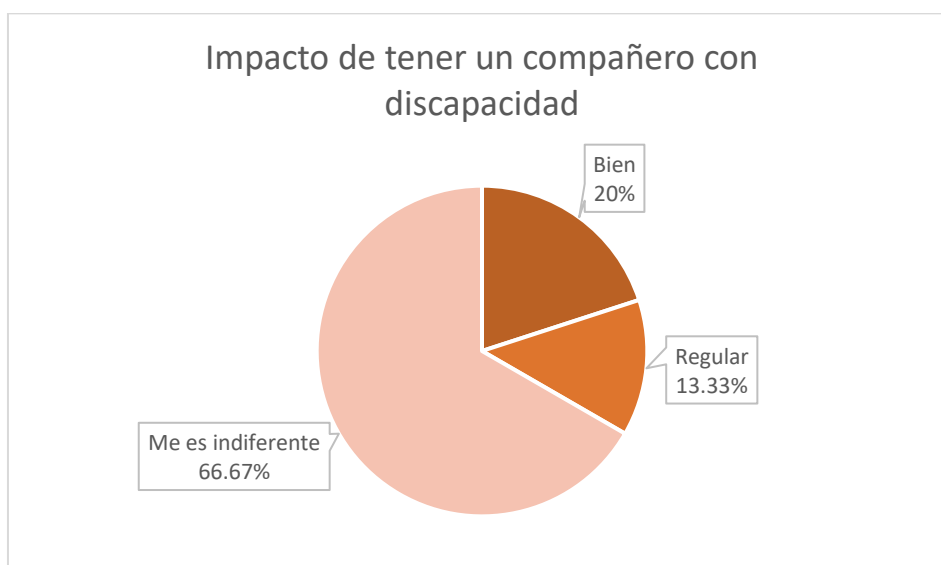


Figura 42: Impacto de los graduados de tener un compañero con discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

A los encuestados se les dio la posibilidad de dejar un comentario con respecto a la pregunta anterior, obteniéndose los siguientes:

“La compañía de personas con discapacidad enriquece a los que no tienen problemas de movilidad o comunicación, obligándolos a crecer.”

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“No creo que la discapacidad sea un diferenciador a la hora de realizar trabajos, claro está que para algunos tipos de actividades puede que la persona no sea apta, pero mediante una buena organización de las tareas este inconveniente puede superarse.”

“No siento que sea algo poco habitual, para mi es normal.”

La última pregunta que se hizo a este grupo fue: ¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD? Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

“Estructural.”

“No los han hecho.”

“No tengo experiencia directa en ese sentido.”

“Acondicionar instalaciones, baños, etc.”

“Recién ahora se está contemplando ascensor en uno de los edificios y el que está disponible no llega hasta el último piso.”

“Hasta ahora ninguno.”

“Hay una norma y creo que los sindicatos intentan que se cumpla.”

A los graduados que contestaron que no tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad se les preguntó, al igual que al grupo anterior, qué tipo de barreras creen que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD y qué cambios a nivel organizacional creen que ocurrirían si se contratan PCD obteniéndose las distribuciones mostradas en las figuras 43 y 44:

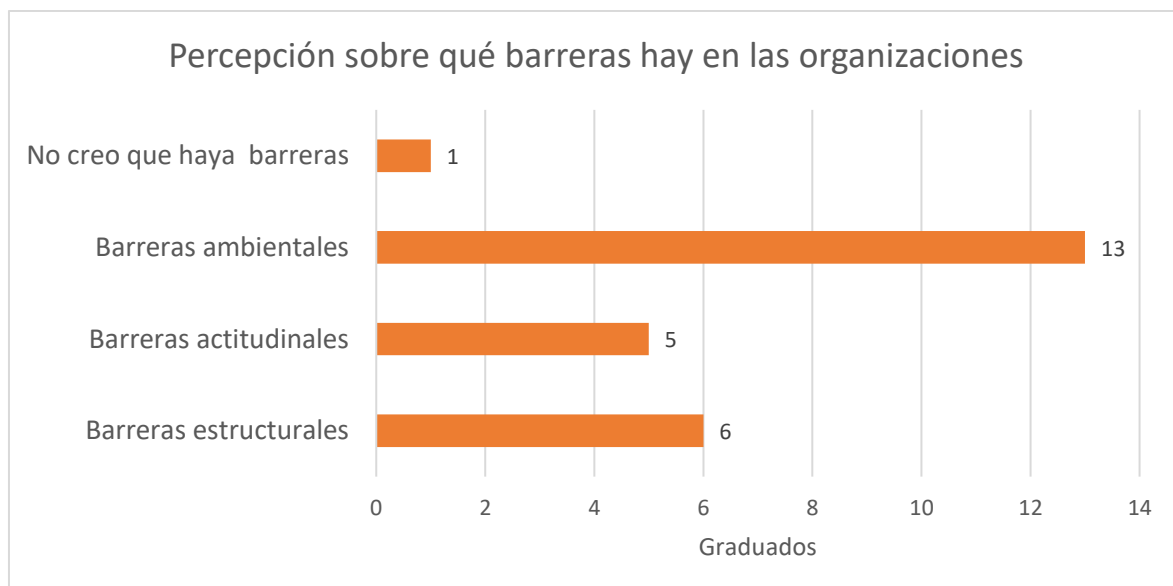


Figura 43: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.



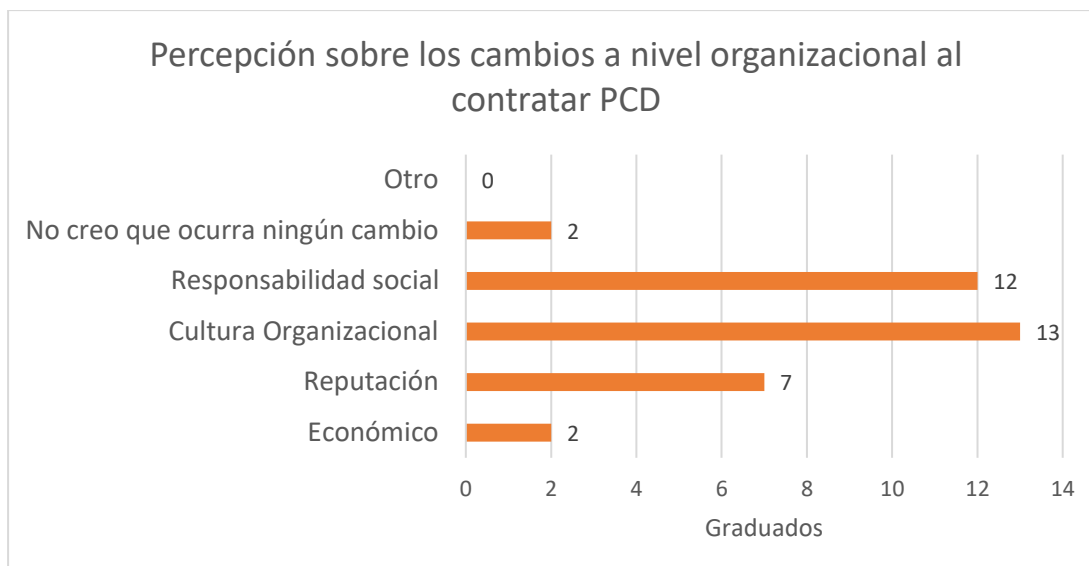


Figura 44: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

Como comentarios a las preguntas anteriores dos personas agregaron lo siguiente:

“Las empresas piensan mucho en la productividad de las PCD como también en la parte legal. Hay que educarlas para desmitificar el problema que propiamente se genera y no existe como tal.”

“Los inconvenientes más importantes en nuestro rubro son desde el área de seguridad en el trabajo.”

Además, se les preguntó por qué creen que en la empresa no trabajan PCD. Se obtuvieron las siguientes respuestas:

“Es una empresa muy pequeña todavía y las contrataciones fueron más que nada por conocidos. No se hizo una campaña pública de búsqueda laboral.”

“Se ha hablado mucho, la burocracia de la empresa no ayuda como tampoco la disponibilidad de puestos y el ritmo de trabajo. Piensan que una PCD no podría adaptarse cuando sí lo haría.”

“Estructura, falta de cultura de inclusión y diversidad.”

“Porque no les interesa.”

“No lo hemos propuesto.”

“No está preparada estructuralmente. Se requiere demasiado esfuerzo en el día a día, difícil insertar PCD.”

“Desinterés de la Dirección.”

“Es un rubro que no está preparado para PCD (retail).”

“Debido a que los puestos tienen varios riesgos asociados.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

“No que yo sepa, al menos en mi equipo.”

“Porque a la empresa donde trabajo no está interesa en contratar

“Infraestructura.”

“Al ser una empresa unipersonal no aplica, aunque no tendría problemas en contratar a alguien con discapacidad.”

“Porque no se conoce lo que pueden hacer PCD.”

“Porque no se complicarían con nada.”

Al preguntarle a este grupo si creen que la organización en la que se desempeñan se encuentra preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para realizar procesos de inclusión laboral de PCD, se obtuvieron las respuestas de la figura 45:

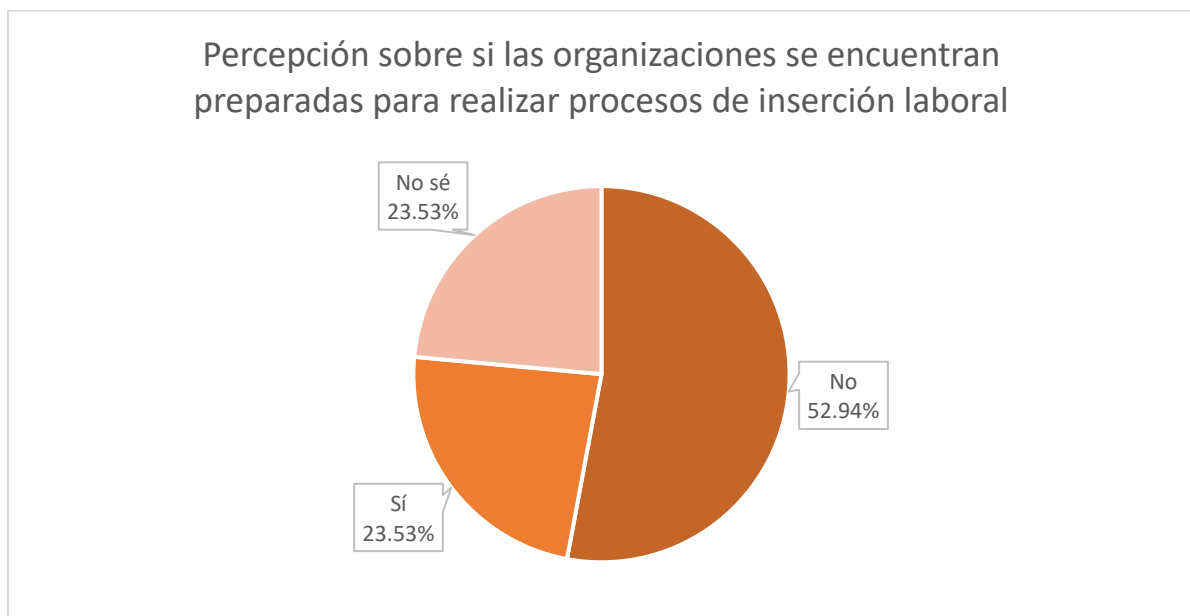


Figura 45: Percepción de los graduados sobre si las organizaciones se encuentran preparadas para realizar procesos de inserción laboral. Fuente: Elaboración propia.

Al preguntarles a los que respondieron que sí cómo se encuentra preparada la organización, se recibieron los siguientes comentarios:

“No habría problemas en contratar a alguien con discapacidad. Por el tipo de trabajo que se realiza, no todas las discapacidades podrían ser incluidas.”

“Hay un equipo de diversidad que trata la discapacidad en la empresa. En Mar del Plata no hay nadie empleado pero si se de 3 personas en BA. Es decir, podrían replicarlo en todo el país.”

“En lo administrativo.”

#### 4.3.2. Análisis del cuestionario realizado a graduados de Ingeniería

Con los datos obtenidos de la encuesta completada por graduados, se procede a realizar un análisis sobre la percepción de los mismos con respecto a la inserción laboral de PCD.

En primer lugar, se analiza qué tipos de empresas (privada o pública, de servicio o de producto) creen los graduados que estarían más preparadas para insertar PCD.

En las siguientes figuras (figura 46 y figura 47) se muestran las respuestas a la pregunta “¿crees que la organización en la que trabajas se encuentra preparada para insertar PCD?” segmentada por tipo de empresa.

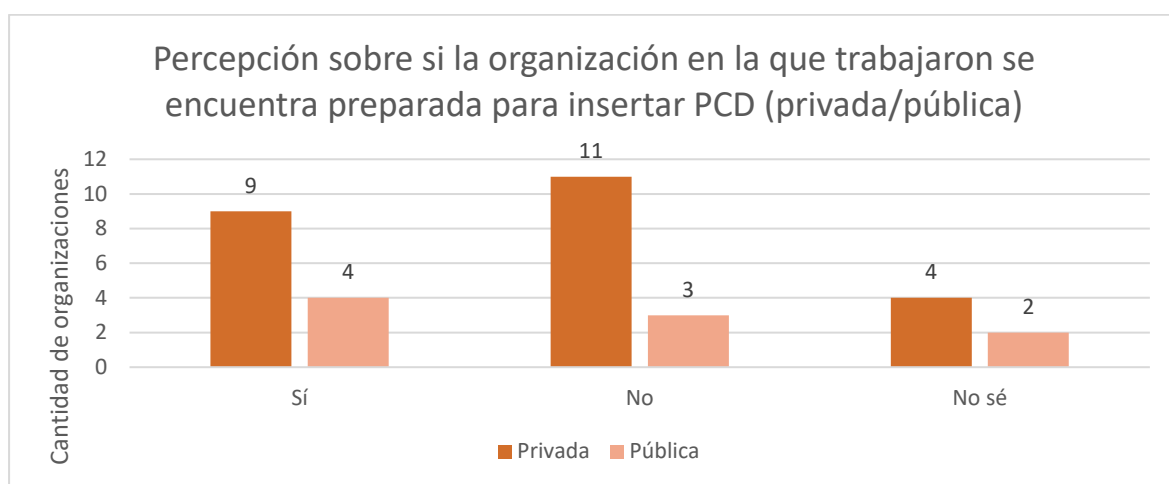


Figura 46: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan se encuentra preparada para insertar PCD (privada/pública). Fuente: Elaboración propia.

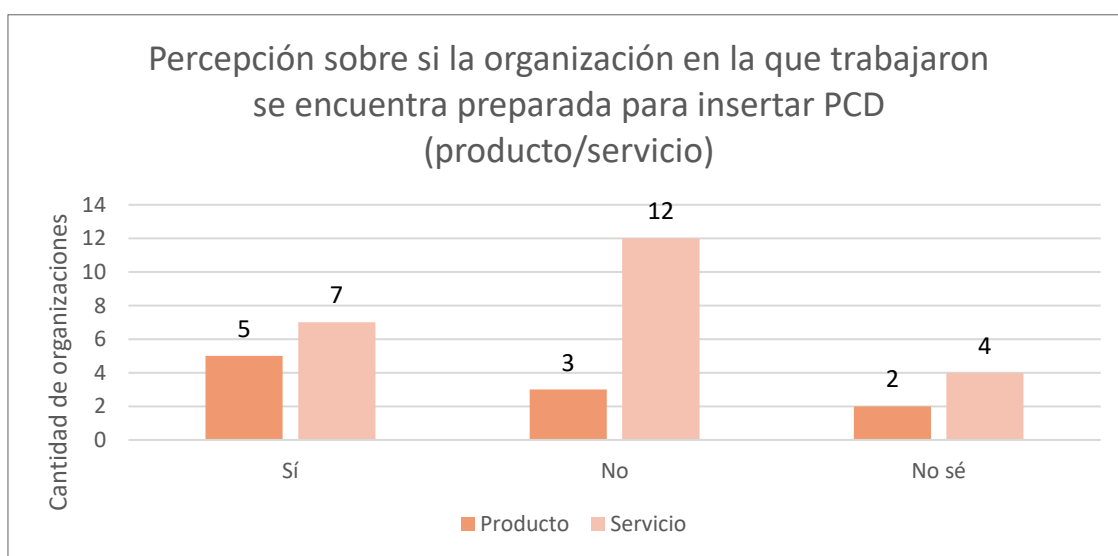


Figura 47: Percepción de los graduados sobre si la organización en la que trabajan se encuentra preparada para insertar PCD (producto/servicio). Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

A partir de estos gráficos se podría concluir que, hablando en términos porcentuales, los graduados que trabajan en empresas públicas tienen una percepción más positiva acerca de si la empresa se encuentra preparada para insertar PCD que los que desarrollan actividades en empresas privadas. Lo mismo se podría decir de los graduados que trabajan en empresas de producto sobre los que se desempeñan en empresas de servicios.

Luego, al analizar la pregunta “¿tenés/tuviste compañeros de trabajo con discapacidad?” en las figuras 48 y 49 se podría concluir que las empresas públicas son más propensas a incluir PCD que las privadas y las de servicio que las de producto.

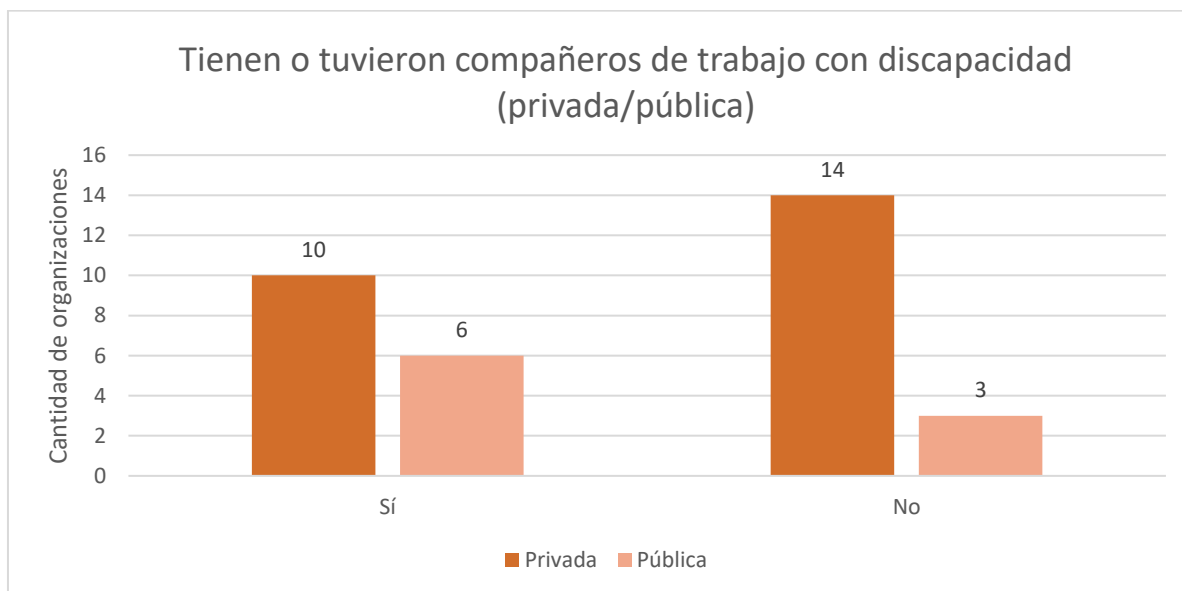


Figura 48: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad (privada/pública).

Fuente: Elaboración propia.

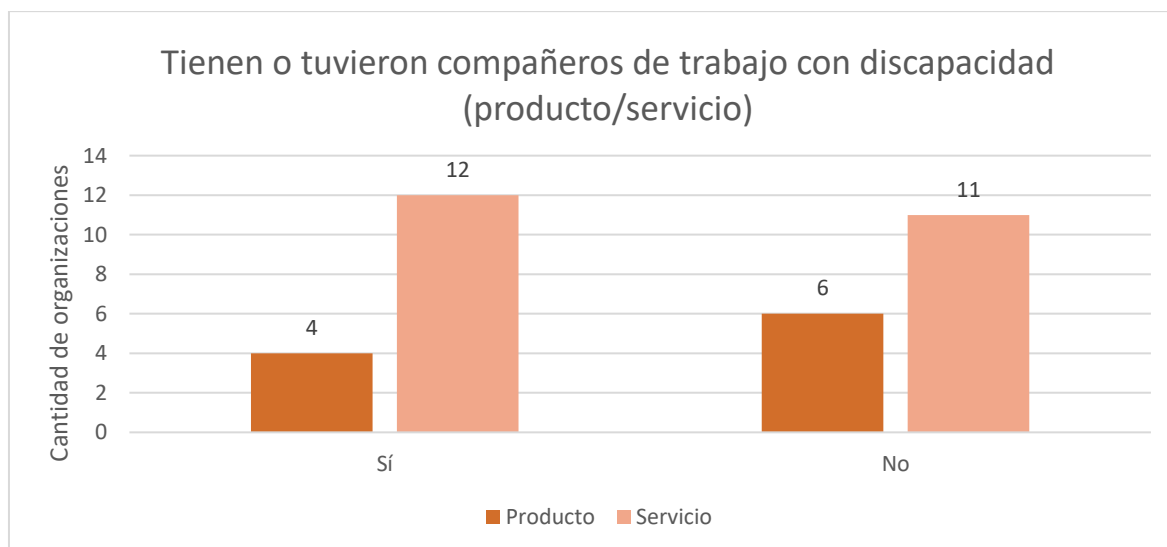


Figura 49: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad (producto/servicio).

Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Se realiza la misma segmentación para la pregunta “¿qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD?”, obteniéndose lo graficado en las figuras 50 y 51.

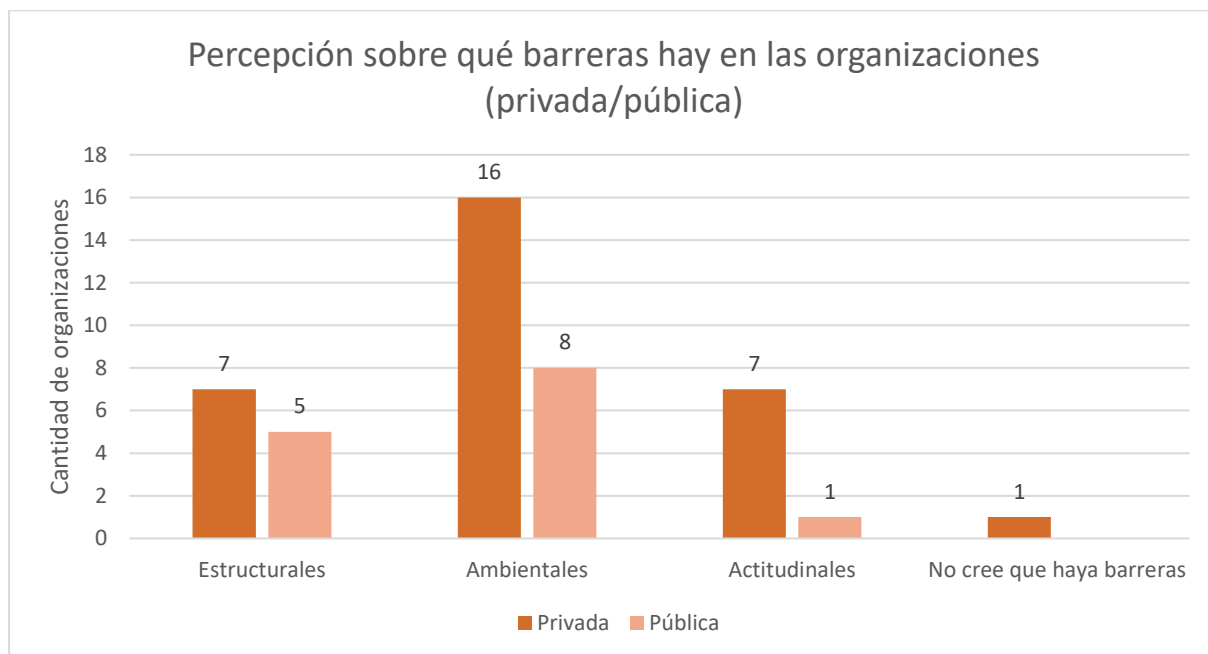


Figura 50: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones (privada/pública).  
Fuente: Elaboración propia.

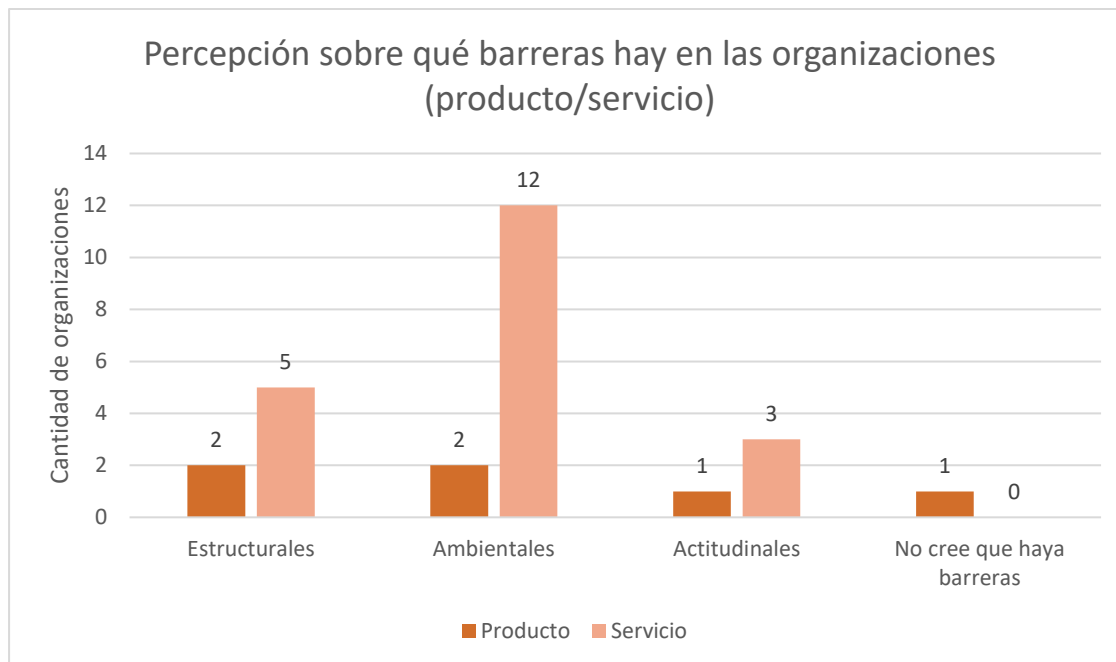


Figura 51: Percepción de los graduados sobre qué barreras hay en las organizaciones (producto/servicio).  
Fuente: Elaboración propia.

De este análisis se podrían concluir dos cuestiones:

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Por una parte, independientemente de la segmentación (producto/servicio o pública/privada), para todos los casos la respuesta más frecuente de los graduados es que hay barreras ambientales por parte de la organización a la hora de contratar PCD. Sería un caso interesante indagar si realmente son el tipo de barreras más presentes en las organizaciones o si es una cuestión de que las barreras ambientales son las más tangibles y/o más fáciles de comprender y ejemplificar.

Por otra parte, la distribución de respuestas para graduados que se desempeñan en empresas privadas o públicas es similar, por lo que la naturaleza de la compañía en este aspecto podría no ser un factor determinante.

Por último, se vuelve a segmentar la pregunta sobre si los graduados tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad (figura 52), en este caso por cantidad de empleados de la empresa.

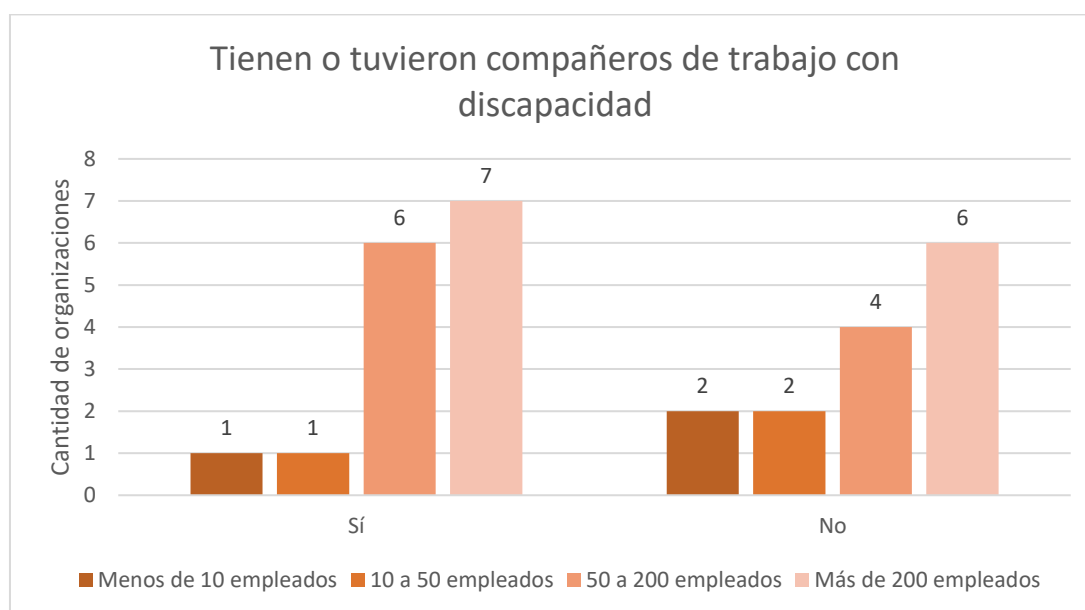


Figura 52: Graduados que tienen o tuvieron compañeros de trabajo con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que en las empresas que tienen más de 50 empleados la respuesta afirmativa es más frecuente que la negativa. Lo contrario sucede con las empresas que tienen contratados menos de 50 colaboradores.

Sería interesante analizar si la razón por la que las empresas más grandes tienen empleadas PCD es porque al ser un número mayor de empleados hay más posibilidad de que alguno de ellos tenga una discapacidad o si es por razones de cultura y/o políticas.

Por otra parte, al preguntarle a los graduados que tienen o tuvieron compañeros con discapacidad, qué tipo de discapacidades poseían, se pudo observar que la discapacidad visceral no fue elegida por ninguno de ellos, mientras que la discapacidad motora obtuvo un

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

alto porcentaje de respuestas. Esta nulidad en las respuestas no necesariamente significa una ausencia de personas con discapacidad visceral en las organizaciones, sino que podría sugerir una significativa invisibilización de este grupo. La sociedad se encuentra acostumbrada a lo tangible, a aquello que puede ver o tocar, por lo que existe una conciencia generalizada de que las PCD son aquellas que poseen únicamente una discapacidad física, mientras que las discapacidades orgánicas, no se ven, por lo que pueden resultar desconocidas para quienes no las padecen. Sin embargo, las personas con esta discapacidad se encuentran impedidas de llevar su vida con normalidad y las consecuencias son severas en su rutina diaria.

Por último, al preguntarle a los graduados que trabajaron y no trabajaron con PCD, qué cambios a nivel organizacional creen que ocurren al contratar PCD, se puede observar en la figura 53 que las respuestas poseen una puntuación porcentual similar.

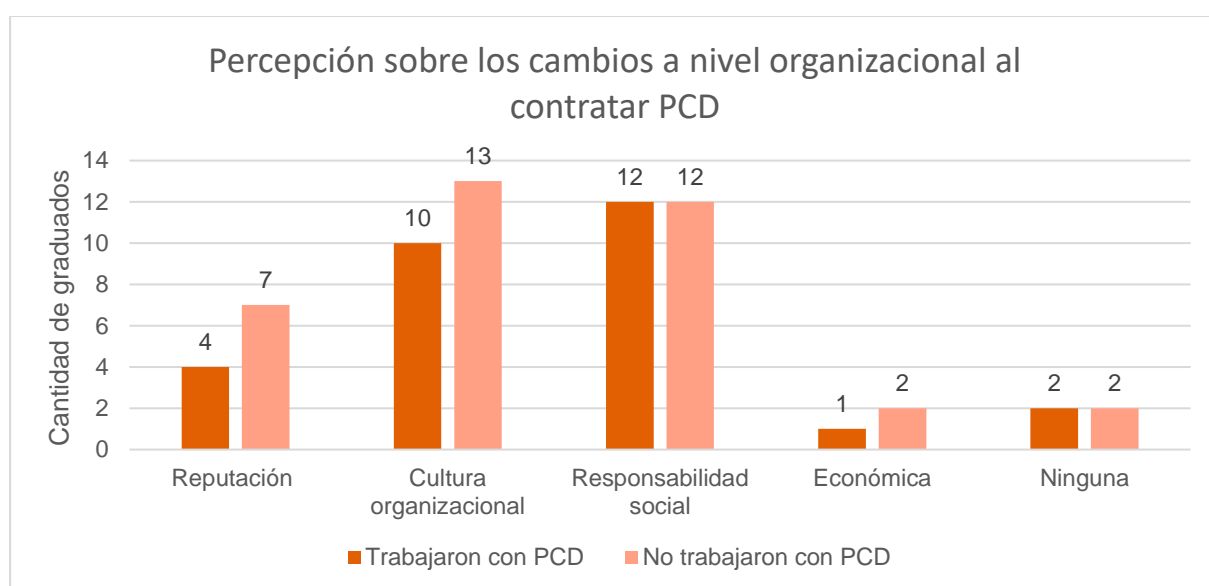


Figura 53: Percepción de los graduados sobre los cambios a nivel organizacional al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

Luego, se procedió a realizar un Diagrama de Pareto considerando el total de respuestas, obteniéndose la figura 54. En el mismo, se puede visualizar que los graduados perciben que tanto la cultura organizacional como la responsabilidad social representan los mayores cambios a nivel organizacional a la hora de insertar PCD en las empresas.

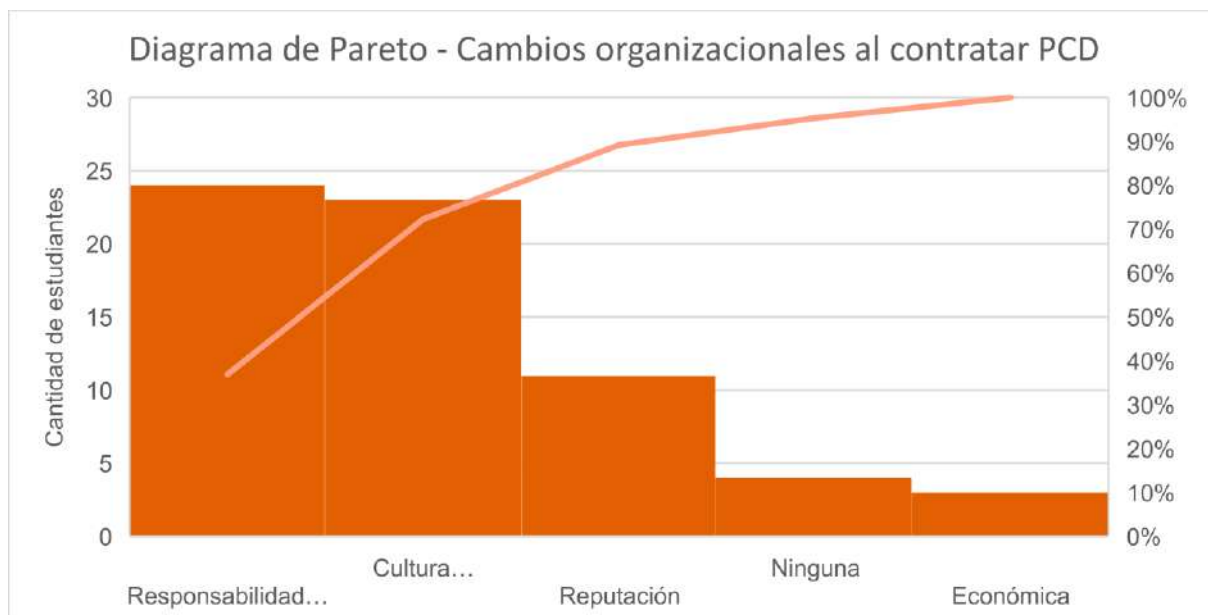


Figura 54: Diagrama de Pareto graduados - Cambios organizacionales al contratar PCD.

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.4. Organizaciones no gubernamentales y referentes claves de organizaciones públicas

Se entrevistó a diferentes organizaciones no gubernamentales y referentes claves de organizaciones públicas de Mar del Plata, con el fin de poder realizar un análisis de su percepción sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad. Para las entrevistas realizadas se utilizaron preguntas guía que se pueden visualizar en el Anexo V.

A continuación, se presenta una breve descripción de las organizaciones:

##### Unión Marplatense de Acción Social por los Derechos del Ciego y el Amblíope

La Unión Marplatense de Acción Social por los Derechos del Ciego y el Amblíope (UMASDECA) es una asociación creada y dirigida por personas con discapacidad visual. Actualmente brinda tres servicios: un centro de rehabilitación, actividades recreativas y un punto de acceso a la lectura.

Para conocer la percepción de la institución sobre la inserción laboral de personas con este tipo de discapacidad, se entrevistó a la Coordinadora del Centro de Rehabilitación, quien expresa que las personas que asisten son personas que estaban trabajando, que tuvieron un problema y quedaron con baja visión o ciegas y ya no pueden seguir trabajando hasta que se rehabiliten.

El centro ofrece abordaje en los siguientes campos: rehabilitación en baja visión, psicología y servicio social, trabajos con familia, área física, área de tecnología y área de terapia ocupacional.



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

### Asociación Síndrome de Down Mar del Plata

La Asociación Síndrome de Down Mar del Plata (ASDEMAR) es una entidad sin fines de lucro compuesta por padres y familiares de personas con Síndrome de Down.

Con motivo de obtener el punto de vista de la asociación respecto al tema de análisis se entrevistó a la Coordinadora del Centro de Día. Ella expresa que ASDEMAR fue fundada hace poco más de 30 años por la Dra. María Ester Abraham, un grupo de padres y familiares de niños con Síndrome de Down con la intención de brindar una mejor atención a sus hijos, contando con un equipo de profesionales. A medida que los niños fueron creciendo se fue transformando en una inclusión educativa y después en una inclusión laboral si así se requiere. Actualmente ASDEMAR cuenta con 45 concurrentes, quedando cubierto el cupo que establece el Ministerio de Salud de la Nación.

La organización además de tener como intención que los jóvenes y adultos puedan armar su propio proyecto de vida, tiene como fin que puedan tener la mayor autonomía posible, por lo que en este proyecto entra la inclusión laboral. La inclusión se realiza luego de que una empresa se acerca a ASDEMAR ofreciendo un puesto para un perfil determinado.

### Círculo Deportivo de Lisiados

El Círculo Deportivo de Lisiados (CIDELI) es una ONG creada en el año 1979 con el objetivo de integrar a las PCD a la sociedad a partir del deporte. Actualmente la Institución funciona como Centro de Día y un Club Deportivo para PCD y desarrolla los siguientes deportes: atletismo, básquetbol en silla de ruedas, bochas (Boccia), fútbol 7, natación y fútbol para amputados. Además, apoyan a todo deporte que se lleve a cabo en Mar del Plata, como: levantamiento de peso, remo, vela, fútbol motorizado, tenis de mesa y tenis.

Se entrevistó a la Coordinadora del Centro de Día la cual comenta que la organización cuenta con 48 concurrentes con un perfil físico asociado a un perfil cognitivo y tiene el fin de que los mismos sigan incluidos y continúen desarrollándose en su vida adulta.

CIDELI no realiza articulaciones con empresas para insertar a las PCD que concurren ya que no cuentan con la estructura necesaria, pero los derivan a capacitarse, brindándoles ayuda y orientación.

### Referente de Inserción Laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de General Pueyrredon

Se entrevistó a una referente de Inserción Laboral de PCD en Mar del Plata. Es terapeuta ocupacional y trabaja hace 10 años en la Municipalidad de General Pueyrredon.

Por un lado, se dedica a la inclusión socio-laboral dentro de un taller que depende de la Dirección de Políticas para PCD que está enfocado en personas que necesitan una actividad más controlada. El taller tiene finalidad social, ya que las personas que concurren

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata eligen hacerlo y lo hacen para realizar una actividad socio-recreativa obteniendo un incentivo económico.

Por otro lado, la referente realiza capacitaciones e inclusión laboral en espacios públicos y privados a través del programa Acciones de Entrenamiento para el Trabajo que responde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se dedica a capacitar a las PCD junto a otros profesionales en talleres donde, en seis encuentros, buscan ver y potenciar ciertas habilidades necesarias para el empleo: trabajar en equipo, habilidades sociales, manejo con pares y superiores. Por lo tanto, posee conocimiento del perfil de cada una de las PCD interesadas en conseguir empleo y luego que alguna organización acepta el programa, sabe quien cumple los requerimientos para el puesto.

Además, la referente trabaja con la Oficina de Empleo Municipal dentro de un proceso llamado rehabilitación profesional. Dentro de este, ella hace las entrevistas, la evaluación, colocación y seguimiento, proponiendo una mirada centrada en la persona y no en la discapacidad.

#### Facultad de Ingeniería

Se entrevistó al Secretario Académico y a dos trabajadoras con discapacidad de la Facultad de Ingeniería (FI) de la UNMdP. Una de las trabajadoras tiene Artritis Reumatoidea y la otra posee Miopatía y Paladar Fisurado.

#### **4.4.1. Análisis del discurso de entrevistas realizadas a organizaciones no gubernamentales y referentes claves de organizaciones públicas**

A partir de las entrevistas se obtuvieron relatos de siete personas que aportaron su percepción acerca de la inclusión laboral de PCD en Mar del Plata. Como se mencionó anteriormente, es un grupo heterogéneo que abarca referentes de distintas entidades y trabajadores con discapacidad.

Siguiendo la metodología de Análisis del Discurso de Ibáñez (1979) se realiza un análisis para entender la visión de los entrevistados acerca de la inserción laboral de PCD en Mar del Plata.

##### a) Nivel informacional

En base a los relatos, surgen ideas con respecto a: el incumplimiento del cupo establecido por la Ley 22.431, cómo los prejuicios perjudican la inserción de PCD, lo importante que es para esta temática la mirada centrada en la persona (y no en la discapacidad), las barreras a las que se enfrentan las PCD a la hora de querer insertarse laboralmente, la falta de información sobre esta temática, la falta de apoyo por parte del Estado, cómo afecta el desempleo que hay en la ciudad a esta inserción, la importancia del desarrollo de las habilidades blandas y comentarios en torno a que las PCD son más eficientes en sus trabajos.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

- *No se cumple con el cupo del 4%*

En las entrevistas se encuentran comentarios de dos personas que mencionan el incumplimiento del cupo del 4% establecido en la Ley 22.431.

Representante de la MGP: “La Ley 22.431 es una ley que en el artículo ocho habla del 4%. No sé si ustedes han escuchado algo del 4% que de alguna manera sería la capacidad o el cupo que se estima de ingreso en ámbito público. La verdad es que no se cumple mucho.”

Coordinadora de UMASDECA: “No... no se cumple y además hay cada vez más empleados, te imaginas que cada vez tendría que haber más personas con discapacidad. En ningún ente estatal se cumple con el 4% lo que pasa que no te lo dice.”

- *Los prejuicios perjudican la inserción de PCD*

Es importante destacar seis comentarios de cuatro personas entrevistadas que hacen referencia a los prejuicios y cómo estos perjudican la inserción de PCD. Hablan de la discapacidad como tabú, el miedo debido al desconocimiento, las barreras que se generan para las PCD y la necesidad de recursos humanos para generar consciencia.

Representante de la MGP: “Y a veces también yo me pongo en el lugar del otro, sobre todo lo que es la discapacidad, porque seguimos todavía con muchos prejuicios y miedos sobre el tema de la discapacidad y la verdad que se complica mucho, se les complica y mucho.”

Representante de la MGP: “Entonces es complicado. ¿Sí? Es importante que ustedes sepan como estudiantes y futuras profesionales también, que el tema de la discapacidad sigue siendo un tabú, que hay mucho prejuicio y miedo, pero porque... porque hay desconocimiento.”

Coordinadora de UMASDECA: “Estas que te decía... son culturales, viste que las barreras pueden ser arquitectónicas, de accesibilidad o culturales. Yo creo que a las personas con discapacidad visual las que más nos afectan son las culturales justamente. Nosotros podemos hacer muchísimas cosas.”

Coordinadora de UMASDECA: “Hay que trabajar mucho para vencer esta cuestión cultural, de que las personas ciegas pueden trabajar como cualquier otra, yo he hecho 2 millones de cosas antes de trabajar acá (...) Hay muchas cosas que uno puede hacer y la gente piensa que no. Es una cuestión cultural.”

Coordinadora de ASDEMAR: “O lo que pasa es que es que una vez que una empresa... si, seguramente que el tema de la discapacidad frena, o sea, es más difícil conseguir trabajo siendo una persona con discapacidad que no siendo con discapacidad. Pero a su vez, una vez que que una empresa conoce a una persona

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata con discapacidad y ve cómo trabaja, entonces ahí, es como que estas barreras caen y puede, puede tener otra mirada, digamos no, pero si es difícil, es difícil si.”

Coordinadora de CIDELI: “Entonces tratamos de articularlo desde ese lugar, pero no hacer inclusión en la empresa y eso porque la verdad es que no tenemos la estructura para hacerlo. Porque como le decía recién al final los centros que están en eso no lo pueden hacer. Necesitamos mucho recurso humano porque es golpear puertas y explicar.”

- *La importancia de la mirada centrada en la persona*

Por otro lado, cuatro de los encuestados hicieron seis comentarios con respecto a lo importante que es la mirada centrada en la persona y sus capacidades para que las PCD no sean excluidas del mundo laboral solo por el hecho de tener una discapacidad.

Representante de la MGP: “La mirada que nosotros proponemos es una mirada más centrada en la persona, no tanto en la discapacidad. O sea, yo si voy a una empresa, no hablo de la discapacidad, hablo del potencial que tiene esa persona, del perfil que tiene esa persona. De hecho, cuando yo los acompaño a las entrevistas no quiero que lleven un certificado, es una información que yo después le brindo a Recursos Humanos, en otro momento, no quiero que lean nada.”

Representante de la MGP: “Y si acá todavía predomina un modelo biomédico, con lo cual se ve a la persona con limitaciones, imagínate en otros espacios. Y en realidad no, nosotros tenemos otra mirada, miramos el potencial, que es una cuestión de derecho, la posibilidad de incluirlos en un empleo competitivo o un empleo que vaya más acorde a sus necesidades.”

Secretario Académico de la FI: “Yo creo que a las personas las tenés que incluir porque tienen esa discapacidad, sino que tenés que incluirla en el común de toda la selección que haces y es una persona más.”

Coordinadora de UMASDECA: “Al menos piensan que pueden contratar una persona con discapacidad motora, una persona con discapacidad intelectual pero una persona ciega no se les ocurre que puede hacer, o lo único que se les ocurre es atender el teléfono, entonces te dicen “si, pero nosotros no recibimos tantos llamados...” \*se ríe\*. Y bueno, hay que hacer todo un trabajo ahí de explicar todas las cosas que se pueden hacer, hoy en día con la informática nosotros tenemos muchas posibilidades que antes no teníamos, de trabajar en una tarea administrativa, por ejemplo... y bueno, hay que hacer todo un trabajo ahí para que los empleadores entiendan que podemos trabajar.”

Coordinadora de UMASDECA: “Pero salir a buscar trabajo, así como haría cualquiera, es muy difícil. Muy difícil porque vos... yo lo he hecho, y vos escuchas los que están al lado tuyo, y decís “bueno, estoy mucho más capacitada que esta persona” pero

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata cuando te entrevistan y entregas el cv te dicen “bueno, te felicito, la verdad sos un ejemplo de vida, cualquier cosa te llamo” y no te llaman nunca.”

Trabajadora con discapacidad 1: “Sería difícil conseguir otro trabajo porque en las entrevistas se ve antes la discapacidad que las capacidades. No se fijan en la voluntad de uno. Me gustaría no tener que decir que tengo una discapacidad si tuviera que ir a una entrevista.”

- *Barreras*

Durante las entrevistas, cinco referentes hacen siete menciones sobre las barreras a las que se enfrentan las PCD a la hora de acceder al mundo laboral, y también en el ámbito académico. Se refieren a los tres tipos de barreras ya mencionadas.

Representante de la MGP: “Después hay muchas barreras actitudinales y arquitectónicas. Somos muy pocos los profesionales que hacemos esto, inclusión laboral, ¿sí? muy poca formación en inclusión laboral de profesionales.”

Secretario Académico de la FI: “Una persona que tiene un problema motriz, nosotros tenemos que darle las condiciones para que, bueno, por ejemplo, ahora el ascensor que estamos haciendo está pedido hace años... decenas de años... hace mucho que está pidiendo para que pueda entrar a una silla de ruedas.”

Coordinadora de UMASDECA: “Entonces, cuando uno va a ver si una persona ciega puede incluirse en ese empleo, empiezan a decirte cosas como “y no sé porque acá tenemos mucho desorden, hay muchos escritorios, tenemos una escalera” y son cosas que a nosotros no nos complica digamos porque una escalera no nos complica, y que haya muchos escritorios... uno se aprende el espacio y no son impedimentos, pero ellos piensan en una silla de ruedas.”

Coordinadora de UMASDECA: “Hay mucho problema porque ahora están digitalizando los materiales. Justamente, yo tuve una reunión con la persona que se encarga del área de discapacidad porque están digitalizando mucho material pero lo escanean y lo guardan como imagen.”

Coordinadora de UMASDECA: “Podría ser una plataforma más simple (Siu Guaraní) para todos y que sea accesible para personas que no ven.”

Coordinadora de UMASDECA: “Pero salir a buscar trabajo, así como haría cualquiera, es muy difícil. Muy difícil porque vos... yo lo he hecho, y vos escuchas los que están al lado tuyo, y decís “bueno, estoy mucho más capacitada que esta persona” pero cuando te entrevistan y entregás el cv te dicen “bueno, te felicito, la verdad sos un ejemplo de vida, cualquier cosa te llamo” y no te llaman nunca.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Trabajadora con discapacidad 1: “No, para mí era un obstáculo en la mesa entrada tener que hablar con el público, pero en despacho, el problema del habla y en los miembros inferiores no es una complicación.”

Coordinadora de CIDELI: “Las barreras actitudinales son las peores en todo sentido, hay que cambiar el imaginario que se tiene con respecto a las PCD. Hay un imaginario instalado que es muy difícil de revertir. Entonces hay que hacer mucho trabajo de sensibilización y de visibilización.”

- *No hay información sobre las PCD*

Además, dos referentes hacen mención a la falta de información y relevamiento de datos sobre esta temática.

Representante de la MGP: “Pero bueno, la realidad es que... la realidad laboral de las personas con discapacidad ahora tenemos un censo, no hay preguntas para la población con discapacidad... o muy ambiguas. ¿Sí? no hay preguntas concretas.”

Coordinadora de UMASDECA: “Y si le preguntan qué porcentaje del 4% tienen cubierto, no les van a decir jamás. Eso es como cuando uno quiere averiguar cuántas PCD hay, no existe ese dato.”

- *El desempleo en Mar del Plata afecta a la inserción laboral de PCD*

Asimismo, hay dos personas entrevistadas que remarcan que el nivel de desocupación laboral que se vive en Mar del Plata es otro factor que perjudica a la inserción de PCD.

Representante de la MGP: “Vivimos en una ciudad marítima con mucho desempleo, las personas con discapacidad quedan afuera.”

Coordinadora de UMASDECA: “En el caso de la gente que no está trabajando o que ya lo jubilaron porque no conocen esto, tenemos la idea siempre de intentar una inserción laboral, que es muy costoso en Mar del Plata, ustedes saben que es la ciudad con más desocupación y específicamente la discapacidad visual es la discapacidad menos visible en el rol del empleado/trabajador, porque siempre se piensa en discapacidad motriz y en discapacidad intelectual.”

- *La importancia en las competencias blandas*

Por otro lado, dos entrevistados destacan la importancia de las competencias blandas a la hora de que una persona se inserte en un puesto de trabajo, más allá de si tiene alguna discapacidad o no.

Representante de la MGP: “Porque puede tener, como les dije, un currículum muy lindo, muy armonioso en contenido, pero después no se sabe desempeñar en grupo y no va a andar en la pasantía.”

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Secretario Académico de la FI: “Lo único que se necesita para trabajar de administrativo como competencia blanda es empatía. Digamos, no más que eso. Es simplemente saber escuchar. Y como es... y bueno y entender que el que está ahí, si está con vos, si llegó a tu oficina es porque está buscando una solución y bueno... en realidad la única competencia es esa, saber escuchar, tener empatía.”

- *Las PCD son más eficientes en sus trabajos*

Por último, dos de las coordinadoras de las ONG coinciden que las PCD se distraen menos a la hora de realizar su trabajo.

Coordinadora de UMASDECA: “Yo no te voy a decir eso de que “aaay son extraordinarios” pero sí es real que uno se distrae menos. Porque la distracción suele ser visual, vos estás aburrido y pasa una mosca y seguís la mosca, te pones a mirar la ventana los pajaritos del parque y mientras tanto no estás produciendo. Yo puedo producir mientras charlo con vos porque no te tengo que mirar, uno puede hacer varias cosas mientras sigue produciendo, a la larga, terminas rindiendo más que un empleado que ve.”

Coordinadora de ASDEMAR: “En general les llama la atención a los empleados y a los jefes. Digamos a las a los que están alrededor, les llama la atención que sean tan responsables. Bueno cumplen exactamente las tareas que se les da, ehh. No, no pierden el tiempo, digamos, o sea, no hacen cosas para perder el tiempo, como a veces los otros empleados lo hacen.”

b) Nivel estructural

En lo que respecta a este nivel de análisis, se destaca un comentario hecho por la Coordinadora del Centro de Día en ASDEMAR quien hace referencia a dos posiciones opuestas acerca de si es más dificultoso conseguir trabajo para una PCD que para alguien que no tiene una determinada discapacidad.

Coordinadora de ASDEMAR: “Lo que pasa es que una vez que una empresa... Si, seguramente el tema de la discapacidad frena, o sea, es más difícil conseguir trabajo siendo una persona con discapacidad que no siendo con discapacidad. Pero a su vez, una vez que que una empresa conoce a una persona con discapacidad y ve cómo trabaja, entonces ahí, es como que estas barreras caen y puede, puede tener otra mirada, digamos no, pero sí es difícil, es difícil sí.”

c) Nivel socio-hermenéutico

En este nivel se indaga cómo se inscriben los relatos en el contexto social e histórico donde se encuentran las personas entrevistadas. En los relatos surgieron tres subcategorías:

- *Sentimientos que despierta la discapacidad*

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Representante de la MGP: “Y a veces también yo me pongo en el lugar del otro, sobre todo lo que es la discapacidad, porque seguimos todavía con muchos prejuicios y miedos sobre el tema de la discapacidad y la verdad que se complican mucho, se les complica y mucho.”

Representante de la MGP: “El tema de la discapacidad sigue siendo un tabú, que hay mucho prejuicio y miedo, pero porque... porque hay desconocimiento.”

Coordinadora de CIDELI: “Las barreras actitudinales son las peores en todo sentido, hay que cambiar el imaginario que se tiene con respecto a las PCD. Hay un imaginario instalado que es muy difícil de revertir. Entonces hay que hacer mucho trabajo de sensibilización y de visibilización.”

- *El mundo del trabajo actual*

Representante de la MGP: “Lo que pasa que estamos en un mundo y un sistema de trabajo, en el cual tenés que ser competitivo, tenés que ser resolutivo, tenés que ser... resolver con eficacia y eficiencia. Estas personas no digo que no lo puedan hacer, lo pueden hacer, pero en otro tiempo. Y ese tiempo hace que al empresario lo haga dudar.”

Coordinadora de CIDELI: Las barreras actitudinales son las peores en todo sentido, hay que cambiar el imaginario que se tiene con respecto a las PCD. Hay un imaginario instalado que es muy difícil de revertir. Entonces hay que hacer mucho trabajo de sensibilización y de visibilización.

- *Clasificación según discapacidad y edad*

Coordinadora de UMASDECA: “Específicamente la discapacidad visual es la discapacidad menos visible en el rol del empleado/trabajador, porque siempre se piensa en discapacidad motriz y en discapacidad intelectual.”

Coordinadora de UMASDECA: “De 16 años para arriba, la mayoría son personas adultas mayores ¿por qué? porque Mar del Plata tiene la pirámide poblacional invertida, vieron que en Mar del Plata son más adultos mayores que jóvenes, porque toda la gente se jubila y se viene a vivir acá y acá tienen diabetes, maculopatía y acá tienen todas las enfermedades que los dejan con alguna discapacidad visual.”

Trabajadora con discapacidad 2: “No hay un medidor de sufrimiento, por eso cada cual... cada cual está en su mundo. Pero si yo tuviera que hacer una reunión, a ver, nos juntamos acá, ustedes nos juntan a todas las personas que tenemos en la facultad una discapacidad. Y yo te puedo asegurar que si lo tengo este estudiante con discapacidad al lado me voy a quedar callada, porque es como que siento que él necesita más ayuda, más atención, más a ese nivel. No es que sienta que no pertenezco a ese grupo, sí pertenezco, pero cada cual necesita hacer... o le podés



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata  
ofrecer distintas cosas. Y yo me parece que sí tengo...si me pongo a pensar, tenemos que estar más atentos a lo que necesita este estudiante.”

## 5. RESULTADOS

A partir de los datos recabados y del análisis de las diferentes muestras, se obtuvieron respuestas a las preguntas planteadas en cada uno de los apartados del desarrollo de la investigación. Además, esta información fue agrupada y procesada con el objeto de entender la problemática obteniendo como resultado los apartados que se presentan a continuación.

### 5.1. FODA

Entendiendo que la muestra es un recorte de la realidad, es intencional y no probabilística, se decide realizar un análisis FODA (cuadro 2) y así, con los distintos análisis de las percepciones de las muestras seleccionadas, lograr un diagnóstico preliminar de la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata. De esta manera, se recabó en qué aspectos se ve favorecida la inserción laboral del colectivo en la ciudad y en cuáles desfavorecida. Además, se analizó en el entorno encontrado aspectos que podrían incidir positiva o negativamente en la inserción laboral.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilidad social organizacional generada al incorporar PCD</li> <li>-Mejora de la cultura organizacional al incorporar PCD</li> <li>-Reputación generada a las empresas al incorporar PCD</li> <li>-Presencia de organizaciones dispuestas a colaborar a través de estrategias</li> <li>-Capacidad de adaptación de las empresas a las demandas del mercado</li> <li>-Actitudes positivas de personas que han tenido compañeros de trabajo con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Incorporar empresas grandes en Mar del Plata</li> <li>-Beneficios impositivos para las empresas que contratan PCD</li> <li>-Nuevas herramientas y modalidades de trabajo</li> <li>-Mejora de los mecanismos de formación de PCD</li> <li>-Visibilización y empoderamiento del colectivo</li> <li>-Trabajo conjunto entre empresas y organizaciones involucradas en la inserción laboral de PCD</li> <li>-Crecimiento del trabajo remoto</li> <li>-Reglamentación específica: Sistema de Protección Integral de los Discapacitados (Ley N° 22.431)</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de difusión de beneficios al contratar PCD</li> <li>-Falta de información y promoción por parte del Estado de las acciones que lleva adelante para que las PCD consigan trabajo</li> <li>-Área de vacancia en relación a programas específicos de apoyo a estudiantes universitarios</li> <li>-Barreras actitudinales en las organizaciones</li> <li>-Barreras ambientales en las organizaciones</li> <li>-Barreras estructurales en las organizaciones</li> <li>-Desigualdad de oportunidades de formación y capacitación para las PCD</li> <li>-Escasa cultura innovadora entre los empleadores locales</li> <li>-Falta de datos e información que den soporte a la toma de decisiones</li> <li>-Falta de sensibilización e invisibilidad de las PCD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alto índice de desempleo a nivel país</li> <li>-Algunas PCD son más vulnerables en contextos de pandemia</li> <li>-Ajustes económicos en discapacidad</li> <li>-Permanencia de contextos tradicionales en las organizaciones</li> <li>-Acelerada necesidad de adaptación a las competencias requeridas</li> <li>-Permanencia de los prejuicios hacia las PCD</li> <li>-Condiciones laborales deficientes para con los trabajadores con discapacidad</li> <li>-Falta de regulación del Estado del cumplimiento de la Ley N° 22.431</li> </ul>

Cuadro 2: Análisis FODA de Inserción laboral de PCD. Fuente: Elaboración propia.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Con este diagnóstico sería posible definir distintas estrategias para mejorar la situación de la inserción laboral de PCD en Mar del Plata.

### 5.2. Plan de seguimiento y control

Al finalizar con la investigación que incluye la recopilación de información sobre la inserción laboral de PCD en la ciudad de Mar del Plata, se propone en una etapa posterior aumentar el tamaño de la muestra con el fin de obtener valores estadísticos más representativos y aplicar la planilla de indicadores que se muestra en el cuadro 3.

La planilla tiene como fin comparar el desempeño real con el planeado de las condiciones de empleo de los trabajadores con discapacidad y de la percepción de estudiantes y graduados sobre la inserción laboral de PCD, para darle seguimiento y control, tomar acciones que mejoren el sistema y buscar una manera de informar y concientizar a la población cuando sea necesario.

	Aspecto a controlar	Plan de control			
		Real	Previsto	Desviación	Acciones a tomar
Trabajadores con discapacidad	<b>Equidad de género=</b> $\frac{N^{\circ} MCD \text{ trabajan} + N^{\circ} DCD \text{ trabajan}}{N^{\circ} MCD + N^{\circ} DCD} * \frac{N^{\circ} HCD}{N^{\circ} HCD \text{ trabajan}}$				
	<b>Ocupación de PCD=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ trabajan}}{N^{\circ} PCD}$				
	<b>Proporción de PCD que finalizaron la educación obligatoria=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ que terminaron la educación obligatoria}}{N^{\circ} PCD}$				
	<b>Equidad en el acceso a educación superior =</b> $\frac{\frac{N^{\circ} PCD \text{ cursan o cursaron educación superior}}{N^{\circ} PCD}}{\frac{Habitantes \text{ tot.}}{Habitantes \text{ tot. cursan o cursaron educación superior}}}$				
	<b>Proporción de relación laboral formal=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ con relación formal}}{N^{\circ} PCD \text{ que trabajan}}$				
	<b>Nivel de satisfacción salarial=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ satisfechas con su ingreso mensual promedio}}{N^{\circ} PCD \text{ que trabajan}}$				

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Representantes de organizaciones	<b>Grado de cumplimiento de la Ley N° 22.431=</b> $\frac{\text{N° organizaciones que cumplen la Ley N° 22.431}}{\text{N° organizaciones obligadas a cumplir la Ley N° 22.431}}$				
	<b>Grado de involucramiento empresarial=</b> $\frac{\text{N° de org. con un área que atienda la inserción de PCD}}{\text{N° de organizaciones}}$				
Estudiantes universitarios	<b>Grado de satisfacción de PCD en Universidad =</b> $\frac{\text{N° ECD satisfechos con las herramientas que brinda la Universidad}}{\text{N° ECD}}$				
	<b>Grado de conocimiento de herramientas estatales de inserción laboral=</b> $\frac{\text{N° estudiantes que consideran que el Estado dispone de herramientas de inserción laboral}}{\text{N° estudiantes}}$				
	<b>Grado de percepción negativa sobre inserción laboral=</b> $\frac{\text{N° estudiantes con mala percepción de la inserción laboral de PCD}}{\text{N° estudiantes}}$				
Estudiantes universitarios que trabajan	<b>Grado de percepción de barreras actitudinales=</b> $\frac{\text{N° estudiantes que creen que hay barreras actitudinales en la org.}}{\text{N° estudiantes que trabajan}}$				
	<b>Grado de percepción de barreras ambientales=</b> $\frac{\text{N° estudiantes que creen que hay barreras ambientales en la org.}}{\text{N° estudiantes que trabajan}}$				
	<b>Grado de percepción de barreras estructurales=</b> $\frac{\text{N° estudiantes que creen que hay barreras estructurales en la org.}}{\text{N° estudiantes que trabajan}}$				
	<b>Nivel de cambio positivo en el clima organizacional=</b> $\frac{\text{N° estudiantes que percibieron cambio organizacional positivo después de la contratación de PCD}}{\text{N° estudiantes que trabajan o trabajaron con PCD}}$				

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Graduados universitarios que trabajan	<b>Organizaciones preparadas para incluir PCD=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ que creen que la org. en la que trabajan se encuentra preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para incluir PCD}}{\text{Graduados}}$				
	<b>Grado de percepción negativa sobre inserción laboral=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados con mala percepción de la inserción laboral de PCD}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$				
	<b>Grado de percepción de barreras actitudinales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras actitudinales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$				
	<b>Grado de percepción de barreras ambientales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras ambientales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$				
	<b>Grado de percepción de barreras estructurales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras estructurales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados que trabajan}}$				
	<b>Nivel de cambio positivo en el clima organizacional=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que percibieron cambio organizacional positivo después de la contratación de PCD}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan o trabajaron con PCD}}$				

Cuadro 3: Plan de seguimiento y control. Fuente: Elaboración propia.

Además, en el cuadro 4 se puede observar el análisis de semáforo del plan de seguimiento y control, que tiene como fin clasificar el progreso de cada indicador bajo las categorías: alcanzado (verde), parcialmente alcanzado/ progreso parcial (amarillo) y no alcanzado (rojo). Las categorías se delimitan con valores propuestos, que pueden variar según la muestra que se utilice y el objetivo con el que se calcule los indicadores.

Esos valores se proponen de acuerdo a la legislación vigente, la bibliografía consultada, las entrevistas y la vivencia de que las normas no se cumplen si no hay estricto control de las mismas. Por lo que se considera una utopía alcanzar el valor de uno en la mayoría de los indicadores.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

	Aspecto a controlar	Semáforo		
		Rojo	Amarillo	Verde
Personas con discapacidad en edad laboral	<b>Equidad de género=</b> $\frac{N^{\circ} MCD \text{ trabajan} + N^{\circ} DCD \text{ trabajan}}{N^{\circ} MCD + N^{\circ} DCD} * \frac{N^{\circ} HCD}{N^{\circ} HCD \text{ trabajan}}$	$0,80 < x$ $y$ $x > 1,25$	$0,80 \leq x \leq 0,95$ $y$ $1,05 \leq x \leq 1,25$	$0,95 < x < 1,05$
	<b>Ocupación de PCD=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ trabajan}}{N^{\circ} PCD}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Proporción de PCD que finalizaron la educación obligatoria=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ que terminaron la educación obligatoria}}{N^{\circ} PCD}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Equidad en el acceso a educación superior =</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ cursan o cursaron educación superior}}{N^{\circ} PCD} * \frac{Habitantes \text{ tot.}}{Habitantes \text{ tot. cursan o cursaron educación superior}}$	$0,80 < x$ $y$ $x > 1,25$	$0,80 \leq x \leq 0,95$ $y$ $1,05 \leq x \leq 1,25$	$0,95 < x < 1,05$
PCD que trabajan	<b>Proporción de relación laboral formal=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ con relación laboral formal}}{N^{\circ} PCD}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,8$	$0,8 < x$
	<b>Nivel de satisfacción salarial=</b> $\frac{N^{\circ} PCD \text{ satisfechas con su ingreso mensual promedio}}{N^{\circ} PCD}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,8$	$0,8 < x$
Representantes de organizaciones	<b>Grado de cumplimiento de la Ley N° 22.431=</b> $\frac{N^{\circ} \text{ organizaciones que cumplen la Ley N° 22.431}}{N^{\circ} \text{ organizaciones obligadas a cumplir la Ley N° 22.431}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,95$	$0,95 < x$
	<b>Grado de involucramiento empresarial=</b> $\frac{N^{\circ} \text{ de org. con un área que atienda la inserción de PCD}}{N^{\circ} \text{ de organizaciones}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
Estudiantes universitarios	<b>Grado de satisfacción de PCD en Universidad =</b> $\frac{N^{\circ} ECD \text{ satisfechos con las herramientas que brinda la Universidad}}{N^{\circ} ECD}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Grado de conocimiento de herramientas estatales de inserción laboral=</b> $\frac{N^{\circ} \text{ estudiantes que consideran que el Estado dispone de herramientas de inserción laboral}}{N^{\circ} \text{ estudiantes}}$	$0,4 > x$	$0,4 \leq x \leq 0,75$	$0,75 < x$
	<b>Grado de percepción negativa sobre inserción laboral=</b> $\frac{N^{\circ} \text{ estudiantes con mala percepción de la inserción laboral de PCD}}{N^{\circ} \text{ estudiantes}}$	$0,8 > x$	$0,5 \leq x \leq 0,8$	$0,5 < x$

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Estudiantes universitarios que trabajan	<b>Grado de percepción de barreras actitudinales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que creen que hay barreras actitudinales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Grado de percepción de barreras ambientales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que creen que hay barreras ambientales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Grado de percepción de barreras estructurales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que creen que hay barreras estructurales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Nivel de cambio positivo en el clima organizacional=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que percibieron cambio organizacional positivo después de la contratación de PCD}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan o trabajaron con PCD}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,8$	$0,8 < x$
Graduados universitarios que trabajan	<b>Organizaciones preparadas para incluir PCD=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ que creen que la org. en la que trabajan se encuentra preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para incluir PCD}}{\text{Graduados}}$	$0,7 > x$	$0,7 \leq x \leq 0,95$	$0,95 < x$
	<b>Grado de percepción negativa sobre inserción laboral=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados con mala percepción de la inserción laboral de PCD}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$	$0,8 > x$	$0,5 \leq x \leq 0,8$	$0,5 < x$
	<b>Grado de percepción de barreras actitudinales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras actitudinales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Grado de percepción de barreras ambientales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras ambientales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Grado de percepción de barreras estructurales=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ graduados que creen que hay barreras estructurales en la org.}}{\text{N}^\circ \text{ graduados que trabajan}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,9$	$0,9 < x$
	<b>Nivel de cambio positivo en el clima organizacional=</b> $\frac{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que percibieron cambio organizacional positivo después de la contratación de PCD}}{\text{N}^\circ \text{ estudiantes que trabajan o trabajaron con PCD}}$	$0,6 > x$	$0,6 \leq x \leq 0,8$	$0,8 < x$

Cuadro 4: Análisis de semáforo. Fuente: Elaboración propia

## 6. CONCLUSIONES

La investigación realizada permite obtener una visión general sobre las percepciones de representantes y trabajadores con discapacidad de organizaciones públicas, estudiantes y graduados de ingeniería, y referentes de ONG de la ciudad de Mar del Plata.

Se inició con una búsqueda de información con la que fue posible lograr una recopilación de conceptos teóricos que dieron soporte al desarrollo de la investigación y a la producción de encuestas y entrevistas. Los datos obtenidos con cada una de ellas fueron utilizados, teniendo en cuenta el rol que ocupa cada grupo dentro de la sociedad, para construir la visión general a partir de la muestra.

Con el análisis planteado de las muestras que se corresponden a organizaciones públicas (representantes y trabajadores con discapacidad) se obtuvo que sólo una de las organizaciones relevadas cumple con el cupo del 4% que establece la Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados, lo cual podría indicar una carencia en el cumplimiento de la reglamentación por parte de estas. Sin embargo, en las respuestas se pone en relieve la importancia de las competencias laborales para cada puesto con independencia de la discapacidad que la persona presentara.

Por otro lado, del relevamiento, análisis de datos y análisis discursivo realizado a estudiantes de ingeniería se puede concluir que son conscientes de la diferencia en la tasa de desempleo entre la población sin discapacidad y la población con discapacidad. Además, se observa una falta de conocimiento por parte de los estudiantes en lo que respecta a acciones que lleva adelante el Estado para que las PCD consigan trabajo.

A la hora de encuestar a graduados de ingeniería, se obtuvo como resultado del análisis realizado, que los que desarrollan actividades en organizaciones públicas, tienen una percepción más positiva acerca de si la empresa se encuentra preparada para insertar PCD que los que trabajan en empresas privadas. Asimismo, se encontraron indicios de que estas empresas serían más propensas a insertar PCD que las organizaciones privadas. Por último, a partir del análisis se llegó a la conclusión de que las empresas de más de 50 empleados son más propensas a incorporar PCD.

A partir del planteo de Diagramas de Pareto se pudo deducir que tanto los graduados como los estudiantes percibirían que la cultura organizacional y la responsabilidad social representan los mayores cambios a nivel organizacional al insertar PCD en las empresas.

En base a las entrevistas realizadas a los informantes clave, se detecta al igual que como se observó en el análisis de las organizaciones públicas, que perciben una carencia en el cumplimiento de la reglamentación, lo que demuestra que no alcanza con legislar sino se aplican instancias de control. Algunos de los informantes exclaman que el mercado laboral es cada vez más exigente en la búsqueda de la excelencia y la flexibilidad de los candidatos, lo



## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

que desfavorece la inserción de PCD en las organizaciones. Sin embargo, los representantes expresan que igualmente tendría que estar asegurada su inserción, puesto que las organizaciones deberían centrar su mirada en la potencialidad del candidato y no en su discapacidad.

Todos los grupos encuestados/entrevistados coinciden con que existen barreras actitudinales, estructurales y ambientales en las organizaciones a la hora de contratar PCD denunciando como principales causas la existencia de prejuicios y falta de sensibilización de la población.

Según Hernández Sampieri (2018), cuando las muestras son intencionales no probabilísticas ofrecen un recorte de la realidad de una población determinada. En este caso, se obtuvo un diagnóstico preliminar de cómo se comportan las organizaciones en cuanto a la inserción laboral de PCD en Mar del Plata. Este diagnóstico contribuye a comprender, explicar y generar preguntas sobre este colectivo en un escenario recortado y temporal, esperando poder contribuir con esta investigación a acercar datos que colaboren en tal sentido.

Por otro lado, se propusieron indicadores que podrían valorar cualitativamente el contexto, ayudando, no solo al planteo de las medidas, sino también a evaluar el progreso, con las limitaciones que ya fueron planteadas, y entendiendo que el estudio de las percepciones no se agota en un trabajo final ni en una investigación exploratoria, sino que abre esquemas para trabajos de futuras investigaciones.

En el proceso de investigación del cual se obtuvieron las conclusiones anteriormente mencionadas, se detectaron limitaciones. En primer lugar, hubo que redefinir el estudio en la etapa inicial ya que se creía que se iba a tener más acceso a organizaciones públicas, pero se encontraron enormes complicaciones a la hora de obtener respuestas. La segunda limitación es que no se está en condiciones de hacer una discusión para este estudio en la que se confronten los resultados con otros autores. Sin embargo, sí se puede detectar una coincidencia con uno de los resultados obtenidos en el Trabajo Final de Delucchi y Masola: "En las grandes empresas es más frecuente la inserción de PCD".

Para culminar, se puede destacar que, durante el desarrollo de este Trabajo Final, se detecta que en varios eslabones del proceso de inserción laboral de PCD, existe una falta de gestión que dificulta el acceso de PCD a los puestos de trabajo.

Habiendo comprendido la importancia de las ONG e instituciones públicas que desempeñan tareas en pos de mejorar las condiciones de inserción laboral de PCD en la ciudad, resulta recomendable complementar sus esfuerzos con soporte en materia de gestión de procesos, de recursos humanos e información, con el fin de aumentar su eficiencia y eficacia de forma sostenida. En este sentido, la participación de ingenieros e ingenieras industriales, se considera por demás oportuna.

## Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Como reflexión luego de las conclusiones, consideramos que en la cotidianidad se asocia al ingeniero a ser socialmente correcto. Sin embargo, esta investigación hace dar cuenta la importancia de dejar de ser únicamente socialmente correctos y empezar a ser socialmente responsables, desde el lugar que cada uno ocupa. Es imprescindible afrontar la profesión con compromiso, pero sobre todo apostando a vivir en una sociedad más libre, justa y con igualdad de derechos para todas y todos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, M.A. (2015) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires. Ed. Granica.
- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2019). Publication Manual of the American Psychological Association (7th edition). Washington, DC: APA.
- ARTIGAS, M.V. (2022). Análisis discursivo: Punto de partida para su comprensión. Material de circulación interna del grupo de investigación. Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de Mar del Plata
- ARTIGAS, M.V. (2015). Las organizaciones abusivas: cómo el poder y la comunicación producen acoso laboral y violencia psicológica. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.
- ARTIGAS, M.V.; CEBALLOS, S.; DELMONTE, C.; ONAINE, A. E.; SANTILLE, L. S.; ZABALETA, O.G. y PÉREZ, J.A. (2021). Inserción laboral de personas con discapacidad: aproximaciones preliminares. 5to Congreso Argentino de Ingeniería, Argentina. 11vo Congreso Argentino de Enseñanza de la Ingeniería, Argentina.
- Constitución de la Nación Argentina [CN]. Art. 75. 3 de enero de 1995 (Argentina)
- DELUCCHI, M y MASSOLA, M. (2021). Propuesta de mejora del proceso de búsqueda, selección e inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata. Trabajo Final. Facultad de Ingeniería. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE LA LEGISLACIÓN SANITARIA ARGENTINA (2017). Personas con discapacidad y acceso a la atención a la salud. Extraído el 2 de marzo de 2022 de, <https://salud.gob.ar/dels/entradas/personas-con-discapacidad-y-acceso-la-atencion-la-salud>
- FRENCH, S. (2017). Disabled people and employment: A study of the working lives of the visually impaired physiotherapists. Nueva York. Ed Routledge. Extraído el 7 de febrero de 2022 de, [https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Kq40DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&ots=tsSwmflN4d&sig=NMDEOEiJRaAyLOLUwE3pj4EMEM8&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=Kq40DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&ots=tsSwmflN4d&sig=NMDEOEiJRaAyLOLUwE3pj4EMEM8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- HATUM, A. y MARCHIORI, E. (2021). Gestión de personas en organizaciones innovadoras. Ed. Granica.
- HATUM, A. (2011). El futuro del talento. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ed. Temas Grupo Editorial.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ed. McGraw-Hill Interamericana de España.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

INDEC. (2018). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Extraído el 23 de febrero de 2022 de, [https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/publicaciones/estudio\\_discapacidad\\_2018\\_b1.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/publicaciones/estudio_discapacidad_2018_b1.pdf)

Instituto Provincial de Administración Pública de Chaco. (2021). Inclusión y diversidad funcional en el ámbito de la administración pública. <https://ipap.chaco.gov.ar/uploads/publicacion/11ce74946ae2069cfbd8aa40095f40ab7c9bbd91.pdf>

Ley N° 22.431 de 1981. Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados. 16 de marzo de 1981. B.O N° 24632.

Ley N° 23.462 de 1986. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas. 1 de diciembre de 1986. B.O. N° 26157.

Ley N° 24.901 de 1997. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad. 2 de diciembre de 1997. B. O N° 28789.

Ley N° 25.504 de 2001. Modificación de la Ley N° 22.431 de Sistemas de Protección Integral de los Discapacitados. 12 de diciembre de 2001. B. O N° 29795.

Ley N° 26.816 de 2013. Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. 7 de enero de 2013. B. O N° 32558.

MEJÍAS, C. (2010). El sillón vacío: Selección y outplacement de talentos en el siglo XXI. Buenos Aires. Ed. Granica.

MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Extraído el 15 de Abril de 2022, de <https://www.trabajo.gba.gov.ar/beneficios-para-empresas>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Extraído el 28 de mayo de 2022 de, <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/informacion-programa-insercion-laboral.pdf>

MUNICIPALIDAD DE GENERAL PUEYRREDON. (2020). Extraído el 30 de mayo de, [https://www.mardelplata.gob.ar/documentos/desarrollo\\_social/reporte%20de%20discapacidad%202020.pdf](https://www.mardelplata.gob.ar/documentos/desarrollo_social/reporte%20de%20discapacidad%202020.pdf)

ONU. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Extraído el 25 de febrero de 2022 de, <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

OMS. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. [https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe\\_discapacidad\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe_discapacidad_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

PALACIOS, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Discapacidad. Madrid. Ed. Ediciones Cinca. Extraído el 15 de febrero de 2022 de, <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

PÉREZ CASTRO, J. (2019). Entre barreras y facilitadores: las experiencias de los estudiantes universitarios con discapacidad. Extraído el 30 de junio de 2022 de, [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2019\)0053-003](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2019)0053-003)

Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo. Extraído el 28 de mayo de 2022 de, <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1107-2022-370342/texto>

REYES GIMENEZ, A. (2015). Empleabilidad de personas con discapacidad desde el marco rector de SENADIS, Paraguay, Vol. 11 N°2, diciembre 2015, páginas 209-222.

SUMMERS, D. (2016). Administración de la calidad. México. Ed. Pearson Educación.

VELAZQUEZ MOLINA, S. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto en las organizaciones: estudio de caso de cuatro empresas del sector manufacturero ubicadas en la ciudad de Cali. Tesis de grado para optar por el título de Maestría en Gerencia para la Innovación Social. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad ICESI.

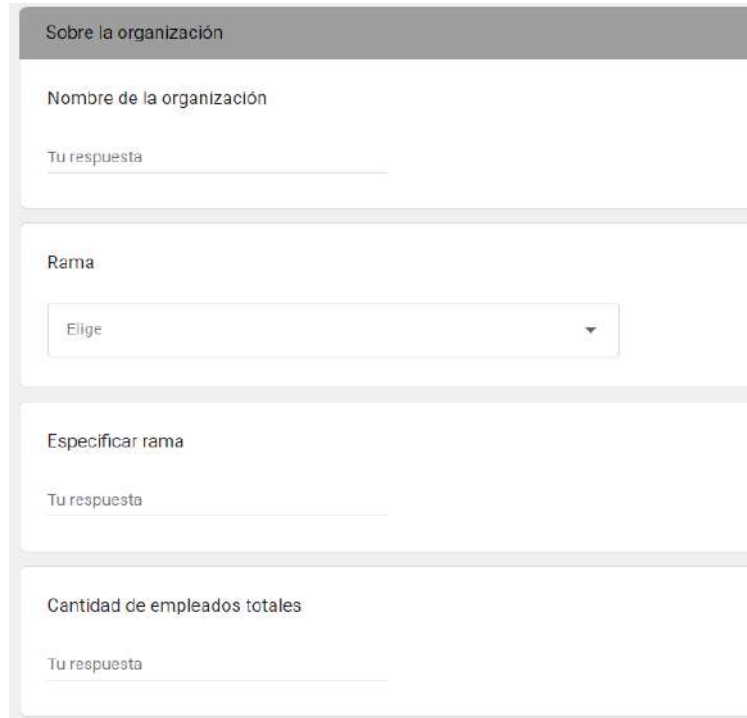
VENTURIELLO, M. P. (2017). Políticas sociales en discapacidad: una aproximación desde las acciones del Estado en Argentina. España. Ed. Centro Español de Documentación sobre Discapacidad

VERNIÈRES, M. (1997). L'insertion professionnelle. Paris. Ed. Analyses et Débats.

## 8. ANEXO

### Anexo I: Encuesta al representante de organización pública

A continuación, se presenta la encuesta realizada a representantes de organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata. Para la realización de la misma, se utiliza como herramienta la plataforma Google Forms. La misma fue difundida por correo electrónico y WhatsApp.



The image shows a Google Form titled "Sobre la organización". It contains four sections:

- Nombre de la organización:** A text input field with the placeholder "Tu respuesta".
- Rama:** A dropdown menu with the placeholder "Elige".
- Especificar rama:** A text input field with the placeholder "Tu respuesta".
- Cantidad de empleados totales:** A text input field with the placeholder "Tu respuesta".

Figura I. 1: Encuesta a representante - Sección "Sobre la organización".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.



The image shows a Google Form titled "Empleabilidad de PCD". It contains three sections:

- ¿Qué tipo de discapacidades conoce?:** A text input field with the placeholder "Tu respuesta".
- ¿Hay un área que se dedique a la inserción de PCD?:** A radio button question with two options: "Sí" and "No".
- ¿Qué área se dedica? ¿Cómo? ¿En base a qué políticas?:** A text input field with the placeholder "Tu respuesta".

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Cantidad de empleados con discapacidad

Tu respuesta

¿En qué áreas tienen trabajadores con discapacidad?

Tu respuesta

Figura I. 2: Encuesta a representante - Sección "Empleabilidad de PCD".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Posibilidad de inserción laboral de personas con discapacidad

¿Tienen pensado emplear personas con discapacidad?

Sí

No

¿Por qué?

Tu respuesta

¿En qué áreas podrían insertar PCD?

Tu respuesta

¿Qué competencias piensan que las PCD deberían tener?

Tu respuesta

Figura I. 3: Encuesta a representante - Sección "Posibilidad de inserción laboral de PCD".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

## Anexo II: Encuesta a trabajador con discapacidad

En el siguiente apartado se presenta la encuesta realizada a trabajadores de organizaciones públicas de la ciudad de Mar del Plata. La herramienta utilizada y el medio de difusión fueron los mismos de la encuesta anterior.

**Sobre el trabajador**

**Género \***

Femenino

Masculino

No binario

Prefiero no decirlo

Otro: \_\_\_\_\_

**Edad \***

Tu respuesta \_\_\_\_\_

**¿Usted tiene una discapacidad? \***

Sí

No

**Tipo de discapacidad \***

Física

Visual

Auditiva

Mental

Visceral

**Especificar discapacidad \***

Tu respuesta \_\_\_\_\_



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

The image shows a screenshot of a Google Forms survey section titled "Sobre el trabajador". It consists of four distinct question blocks, each with a light gray border and rounded corners. The first block asks "Su discapacidad es: \*" and offers two radio button options: "Permanente" and "Temporal". The second block asks "Nivel académico alcanzado \*" and lists seven radio button options: "Primario", "Secundario", "Técnico", "Terciario", "Universitario", "Posgrado", and "Otro:" followed by a horizontal line for text input. The third block asks "Estado: \*" and offers two radio button options: "Incompleto" and "Completo". The fourth block is titled "Nombre del título alcanzado" and features a text input field with the placeholder text "Tu respuesta".

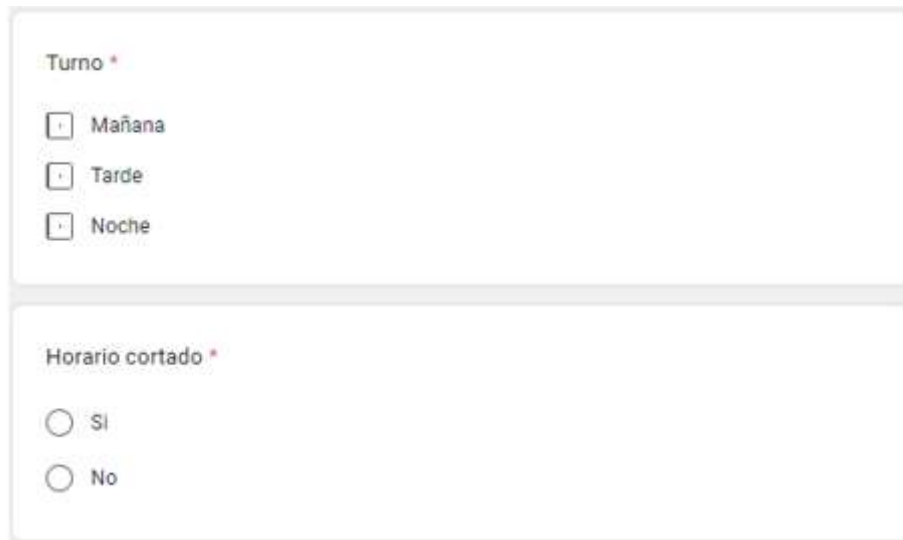
Figura II. 1: Encuesta al trabajador - Sección "Sobre el trabajador".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Jornada laboral
<p>Nombre de la organización *</p> <p>Tu respuesta _____</p>
<p>Puesto que ocupa *</p> <p>Tu respuesta _____</p>
<p>¿Cómo accedió al puesto? *</p> <p><input type="radio"/> Solo</p> <p><input type="radio"/> Con asistencia</p> <p><input type="radio"/> Relación con institución educativa</p> <p><input type="radio"/> Otra</p>
<p>Número de horas trabajadas a la semana *</p> <p><input type="radio"/> 0 - 10 hs</p> <p><input type="radio"/> 10 - 20 hs</p> <p><input type="radio"/> 20 - 30 hs</p> <p><input type="radio"/> 30 - 40 hs</p> <p><input type="radio"/> Más de 40 hs</p>
<p>Modalidad de trabajo *</p> <p><input type="radio"/> Virtual</p> <p><input type="radio"/> Presencial</p> <p><input type="radio"/> Bimodal</p>
<p>¿Desde cuándo trabaja con esta modalidad? *</p> <p><input type="radio"/> Desde antes de la pandemia</p> <p><input type="radio"/> Desde la pandemia</p>

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata



Turno \*

Mañana

Tarde

Noche

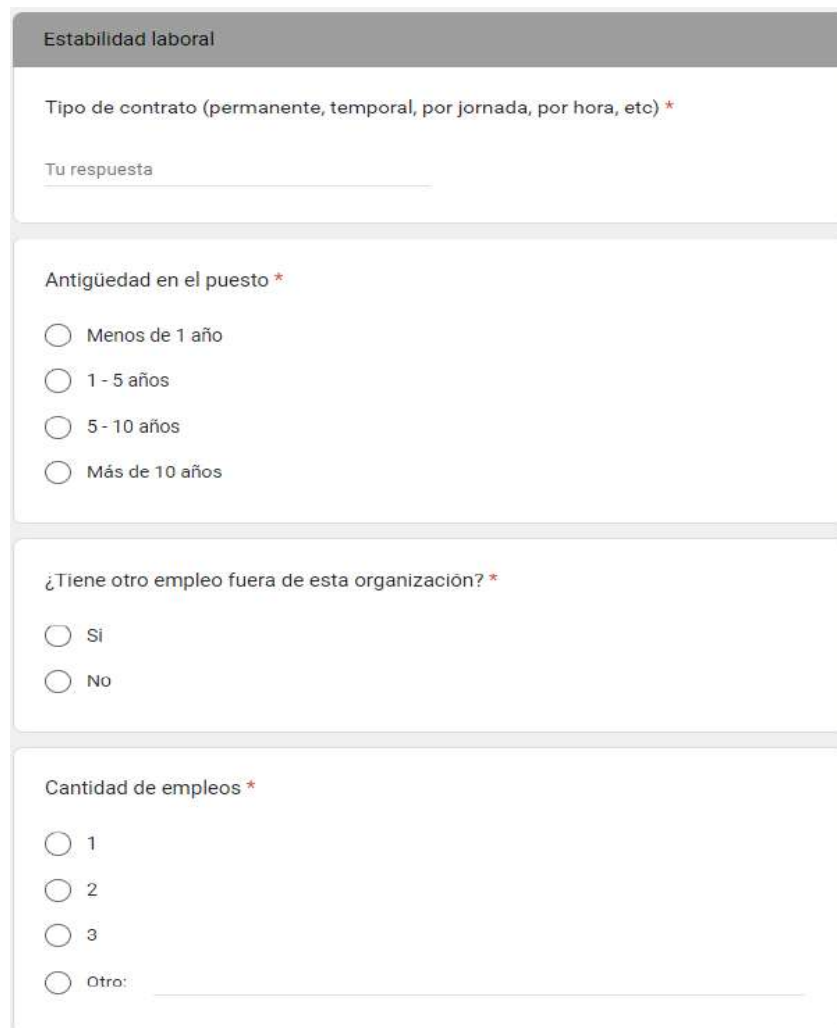
Horario cortado \*

Sí

No

Figura II. 2: Encuesta al trabajador - Sección "Jornada laboral".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.



Estabilidad laboral

Tipo de contrato (permanente, temporal, por jornada, por hora, etc) \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Antigüedad en el puesto \*

Menos de 1 año

1 - 5 años

5 - 10 años

Más de 10 años

¿Tiene otro empleo fuera de esta organización? \*

Sí

No

Cantidad de empleos \*

1

2

3

Otro: \_\_\_\_\_

Figura II. 3: Encuesta al trabajador - Sección "Estabilidad laboral".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Ajuste al empleo

Posibilidad de ascenso \*

Sí

No

¿Considera que el empleo está en concordancia con su formación? \*

Sí

No

¿Considera que la organización le puede facilitar la tarea de alguna manera? \*

Sí

No

¿Cómo?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura II. 4: Encuesta al trabajador - Sección "Ajuste al empleo".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Ingreso laboral

Nivel de satisfacción con su ingreso mensual promedio en esta organización \*

1 2 3 4 5

No satisfactorio      Muy satisfactorio

Figura II. 5: Encuesta al trabajador - Sección "Ingreso laboral".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

### Anexo III: Encuesta a estudiantes de ingeniería

En el siguiente apartado se presenta la encuesta realizada a estudiantes de ingeniería de la Universidad Nacional de Mar del Plata. La herramienta utilizada y el medio de difusión fueron los mismos de la encuesta anterior.

¿Qué carrera estás cursando? \*

Elige

Según la cantidad de materias aprobadas, ¿en que año estás? \*

1°

2°

3°

4°

5°

¿Cuántos años tenés? \*

17 - 22 años

23 - 30 años

30 - 40 años

40 o más

¿Tenés alguna discapacidad? \*

Sí

No

Figura III. 1: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Sobre el estudiante".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué tipo de discapacidad tenés? \*

Psicosocial

Motora

Sensorial visual

Sensorial auditiva

Visceral

Especificar discapacidad \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Creés que una persona sin discapacidad tiene las mismas oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

¿Creés que hoy en día las personas con discapacidad tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a las dos preguntas anteriores:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿En qué rama/especialidad te gustaría desenvolverte laboralmente? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cómo sería para vos el puesto de trabajo ideal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Considerás que la Universidad dispone de herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD? \*

- Sí
- No
- No sé

Si respondiste que sí, ¿cuáles?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Considerás que el Estado dispone de herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD? \*

Sí

No

No sé

Si respondiste que sí ¿Cuáles?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu percepción actual sobre la inserción laboral de PCD? \*

Buena

Mala

Regular

¿Trabajas o trabajaste en alguna organización de Mar del Plata? \*

Sí

No

Figura III. 2: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Percepción del estudiante con discapacidad".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿En qué tipo de organización trabajas actualmente o trabajaste? \*

Pública

Privada

Empresa de: \*

Productos

Servicios

¿Cuántos empleados tiene la organización? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

Puesto que ocupás: \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cómo accediste al puesto? \*

- Solo
- con asistencia de un profesional
- Con asistencia de una ONG
- Relación con institución educativa
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué número de horas trabajas a la semana? \*

- 0 - 10hs
- 10 - 20hs
- 20 - 30hs
- 30 - 40hs
- 40hs o más

¿Cuál es la modalidad de trabajo? \*

- Virtual
- Presencial
- Mixta

¿Desde cuándo trabajas con esta modalidad? \*

- Desde tu inicio
- Desde la pandemia

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

En caso de trabajar en forma presencial/mixta, ¿cómo te trasladas hasta la organización?

Transporte público

Transporte de la organización

Remis/taxi/vehículo particular

Caminando

Bicicleta/moto

Otro

¿Cuál es el tipo de contrato? \*

Temporal

Permanente

Por jornada

Por hora

Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu nivel de satisfacción con tu ingreso mensual promedio en esta organización? \*

Poco satisfactorio      1      2      3      4      5      Muy satisfactorio

¿Cuántos años de antigüedad tenés en el puesto? \*

Menos de un año

de 1 a 5 años

Más de 5 años

¿Tenés posibilidad de desarrollo de carrera? \*

Sí

No

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Considerás que la organización podría mejorar las condiciones para que logres un mejor desempeño? \*

Sí

No

Si respondiste que sí, ¿cómo?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura III. 3: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Estudiante con discapacidad que trabaja".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿Estás buscando empleo? \*

Sí

No

Si respondiste que sí, ¿hace cuánto tiempo?

Menos de un año

Más de un año

¿Qué herramientas pensás que te podrían ayudar?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura III. 4: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Estudiante con discapacidad que no trabaja".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿Creés que una persona sin discapacidad tiene las mismas oportunidades de formación/capacitación que alguien que tiene una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Creés que hoy en día las personas con discapacidad tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a las dos preguntas anteriores:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿En qué rama/especialidad te gustaría desenvolverte laboralmente? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cómo sería para vos el puesto de trabajo ideal? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Considerás que la Universidad tiene herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD? \*

Sí

No

No sé

Si respondiste que sí, ¿cuáles?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Considerás que el Estado dispone de herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD? \*

Sí

No

No sé

Si respondiste que sí, ¿cuáles?

Tu respuesta: \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu percepción actual sobre la inserción laboral de PCD? \*

Buena

Regular

Mala

¿Trabajás o trabajaste en alguna organización en Mar del Plata? \*

Sí

No

¿Tenés/tuviste compañeros de trabajo con discapacidad? \*

Sí

No

Figura III. 5: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Percepción del estudiante sin discapacidad".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar personas con discapacidad? \*

- Barreras estructurales: normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones.
- Barreras ambientales: por ejemplo, escalones, falta de señalización en Braille, tiempo destinado para hacer las tareas.
- Barreras actitudinales: actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad.
- No creo que haya barreras

¿Qué discapacidad tienen tus compañeros?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Qué cargo/s ocupan tu/s compañero/s con discapacidad? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cómo te impacta a vos como trabajador y como persona el tener un compañero con discapacidad? \*

- Bien
- Regular
- Mal
- Me es indiferente

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Cuánto tiempo hace que trabajaste con esa persona? \*

1 año

2 años

3 años

4 años

5 años o más

¿Tu/s compañero/s con discapacidad ingresaron después que vos? \*

Sí

No

¿Qué cambios a nivel organizacional crees que ocurren al contratar PCD? \*

Reputación

Cultura organizacional

Responsabilidad social

Económicos

Otro

No creo que ocurra ningún cambio

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura III. 6: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Estudiante que tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Cómo percibiste el clima organizacional antes de la contratación? \*

Bueno

Regular

Malo

¿Cómo percibiste el clima organizacional después de la contratación de esas personas? \*

Bueno

Regular

Malo

Dejamos un espacio por si te interesa dejar un comentario para agregar a las dos preguntas anteriores:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura III. 7: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección “Estudiante que tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad y entraron antes que ellos”.

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿Qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar personas con discapacidad?

Barreras estructurales: normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones.

Barreras ambientales: por ejemplo, escalones, falta de señalización en Braille, tiempo destinado para hacer las tareas.

Barreras actitudinales: actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad.

No creo que haya barreras

¿Por qué crees que la organización no trabaja con PCD?

Tu respuesta \_\_\_\_\_



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué cambios a nivel organizacional crees que ocurren al contratar PCD?

- Reputación
- Cultura organizacional
- Responsabilidad social
- Económicos
- Otro
- No creo que ocurra ningún cambio

¿Creés que la organización se encuentra preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?

- Sí
- No
- No sé

Si respondiste que sí, ¿cómo?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura III. 8: Encuesta a estudiantes de ingeniería - Sección "Estudiante que no tiene/tuvo compañeros de trabajo con discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

#### Anexo IV: Encuesta a graduados de ingeniería

En el siguiente apartado se presenta la encuesta realizada a graduados de ingeniería que actualmente trabajan o trabajaron en la ciudad de Mar del Plata. La herramienta utilizada y el medio de difusión fueron los mismos de la encuesta anterior.

¿En que rama de ingeniería te graduaste? \*

Elige

¿Hace cuántos años te recibiste? \*

0-3

3-6

6-15

15 o más

¿Trabajas o trabajaste como ingeniero en la ciudad de Mar del Plata? \*

Sí

No

Figura IV. 1: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Sobre el graduado".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿A qué rama de ingeniería te dedicas? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿En qué tipo de organización trabajas actualmente o trabajaste? \*

Pública

Privada

Organización de: \*

Producto

Servicio

¿Cuántos empleados tiene la organización? \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Crees que la organización en la que trabajas se encuentra preparada para insertar PCD? \*

Sí

No

No sé

¿Tenés alguna discapacidad? \*

Sí

No

Figura IV. 2: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué tipo de discapacidad tenés? \*

Psicosocial

Motora

Sensorial visual

Sensorial auditiva

Visceral

Especificar discapacidad:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Crees que hoy en día las personas con discapacidad tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu percepción actual sobre la inserción laboral de PCD? \*

Buena

Regular

Mala

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Cómo accediste al puesto? \*

- Sólo
- Con asistencia de un profesional
- Con asistencia de una organización
- Relación con institución educativa
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Consideras que el empleo está en concordancia con la formación que te brinda tu carrera? \*

- Sí
- No

¿Qué número de horas trabajas a la semana? \*

- 0-10
- 10-20
- 20-30
- 30 o más

¿Cuál es la modalidad de trabajo? \*

- Presencial
- Virtual
- Mixta

¿Desde cuándo trabajas con esta modalidad? \*

- Desde el inicio
- Desde la pandemia

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

En caso de trabajar en forma presencial/ mixta, ¿cómo te trasladas hasta la organización?

Transporte público

Transporte de la organización

Remis/taxi/vehículo particular

Caminando

Bicicleta/moto

Otro

¿Cuál es el tipo de contrato? \*

Permanente

Temporal

Por jornada

Por hora

Otro: \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu nivel de satisfacción con tu ingreso mensual promedio en esta organización? \*

Poco satisfactorio      1      2      3      4      5      Satisfactorio

¿Cuántos años de antigüedad tenés en el puesto? \*

0-1

1-5

5-10

10 o más

¿Tenés posibilidad de desarrollo de carrera? \*

Si

No

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Consideras que la organización podría mejorar las condiciones para que logres un mejor desempeño? \*

Sí

No

Si respondiste que sí, ¿cómo?

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Figura IV. 3: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata y tiene una discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿Tenes/tuviste compañeros de trabajo con discapacidad? \*

Sí

No

¿Qué tipo de discapacidad tienen tus compañeros?

Psicosocial

Motora

Sensorial visual

Sensorial auditiva

Visceral

Especificar discapacidad:

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD? \*

Barreras estructurales: normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones.

Barreras ambientales: por ejemplo, escalones, falta de señalización en Braille, tiempo destinado para hacer las tareas.

Barreras actitudinales: actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad.

No creo que haya barreras.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué cargos ocupan tus compañeros con discapacidad? \*

Tu respuesta: \_\_\_\_\_

¿Hace cuántos años trabajas con esa persona? \*

- 0-1
- 1-2
- 2-3
- 3-4
- 5 o más

¿Tus compañeros con discapacidad ingresaron luego que vos? \*

- Sí
- No

¿Qué cambios a nivel organizacional crees que ocurren al contratar PCD? \*

- Reputación
- Cultura organizacional
- Responsabilidad social
- Económico
- No creo que ocurra ningún cambio

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta: \_\_\_\_\_



Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Cómo te impacta a vos como trabajador y como persona al tener un compañero con discapacidad? \*

Bien

Regular

Mal

Me es indiferente

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta

¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?

Tu respuesta

Figura IV. 4: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que tiene/tuvo un compañero con discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

¿Cómo percibiste el clima organizacional antes de la contratación? \*

Bueno

Malo

Regular

¿Cómo percibiste el clima organizacional después de la contratación de esas personas? \*

Bueno

Malo

Regular

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta

Figura IV. 5: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que tiene/tuvo un compañero con discapacidad e ingresó antes que él". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué tipo de barreras crees que hay por parte de la organización a la hora de contratar PCD? \*

- Barreras estructurales: normas subyacentes, costumbres e ideología de las organizaciones.
- Barreras ambientales: por ejemplo, escalones, falta de señalización en Braille, tiempo destinado para hacer las tareas.
- Barreras actitudinales: actitudes y comportamientos adversos hacia las personas con discapacidad.
- No creo que haya barreras

¿Qué cambios a nivel organizacional crees que ocurrirían si se contratan PCD? \*

- Reputación
- Cultura organizacional
- Responsabilidad social
- Económico
- No creo que ocurra ningún cambio

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta

¿Por qué crees que en la empresa no trabajan PCD? \*

Tu respuesta

¿Creés que la organización se encuentra preparada a nivel físico, tecnológico y de selección para realizar procesos de inclusión laboral de PCD? \*

- Sí
- No
- No sé

Si respondiste que sí, ¿cómo?

Tu respuesta

Figura IV. 6: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que no tiene/tuvo un compañero de trabajo con discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata

¿Qué tipo de discapacidad tenés? \*

Física

Mental

Auditiva

Visual

Intelectual

Especificar discapacidad: \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

¿Crees que hoy en día las personas con discapacidad tienen más dificultad de insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad? \*

Sí

No

No sé

Dejamos un espacio por si te interesa agregar un comentario a la pregunta anterior:

Tu respuesta: \_\_\_\_\_

¿Cuál es tu percepción actual sobre la inserción laboral de PCD? \*

Buena

Regular

Mala

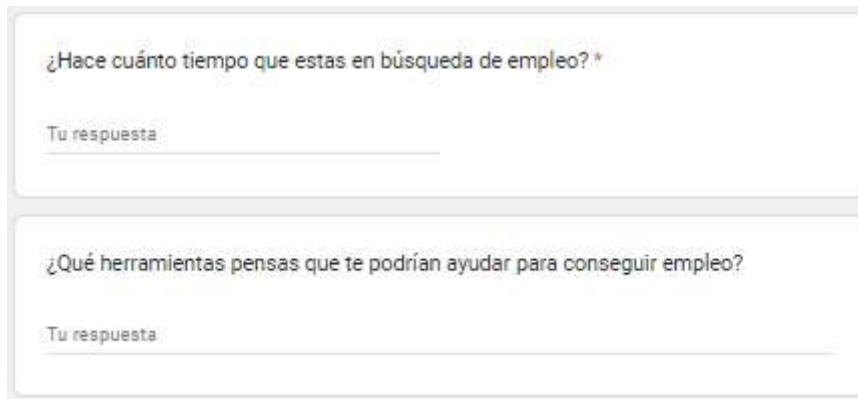
¿Estas en búsqueda de empleo? \*

Sí

No

Figura IV. 7: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que no trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata y tiene una discapacidad". Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

Relevamiento y análisis de la percepción sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Mar del Plata



¿Hace cuánto tiempo que estas en búsqueda de empleo? \*

Tu respuesta

¿Qué herramientas piensas que te podrían ayudar para conseguir empleo?

Tu respuesta

Figura IV. 8: Encuesta a graduados de ingeniería - Sección "Graduado que no trabaja/trabajó como ingeniero en Mar del Plata, tiene una discapacidad y se encuentra en búsqueda de empleo".

Fuente: Elaboración propia a través de Google Forms.

## **Anexo V: Guía de entrevistas para ONG**

Se presenta el cuestionario con las preguntas guía para las entrevistas semi-estructuradas realizadas:

- Nombre y Tiempo que hace que esté funcionando la organización.
- Función desarrollada.
- ¿Qué cantidad de personas ayudan?
- ¿Cómo está conformado el grupo de profesionales?
- ¿Se dedican a la inserción?
- ¿Cómo? ¿En base a qué políticas?
- ¿Tienen ayuda del estado?
- ¿Qué opina de las leyes de inserción laboral de PCD?
- ¿En qué áreas podrían insertar personas con discapacidad?
- ¿Consideran que el Estado tiene herramientas para colaborar en la inserción laboral de PCD?
  - ¿Qué niveles académicos alcanzan?
  - ¿Cree que hoy en día las PCD tienen más dificultad para insertarse laboralmente que las personas que no tienen una determinada discapacidad?
    - ¿Cuál es su percepción actual acerca de la inserción laboral en Mar del Plata?
    - ¿Qué cargos suelen ocupar?
    - ¿Cuántas horas suelen trabajar?
    - ¿Qué cambios a nivel organizacional cree que ocurren al contratar PCD?
    - ¿Qué modificaciones a nivel físico, tecnológico y de selección han tenido que realizar en sus organizaciones para realizar procesos de inclusión laboral de PCD?
    - ¿Qué herramientas piensas que podrían ayudar para la inserción laboral?