

# 2013

## RSE: Discapacidad e inclusión laboral



Licenciatura en Administración de  
Cooperativas y Mutuales: Bozzalla,  
Estefanía; Calderazzi, Andrea; Camino,  
Julieta; Carrizo, Matías; Derrier, Lorena;  
Mondino, Ma. Belén; Palomeque, Claudia.

Facultad de Ciencias Económicas

11/11/2013

# Índice

Índice .....	1
Introducción .....	2
Prólogo .....	3
Aspectos Generales.....	4
Problema .....	4
Objetivos .....	4
General.....	4
Particulares.....	4
Hipótesis.....	4
Estado de la cuestión .....	4
Metodología .....	6
Capítulo 1 .....	7
Educación e inserción en el ámbito laboral .....	7
Educación .....	7
El Mercado Laboral y las personas con discapacidad .....	8
Derechos .....	11
Capítulo 2 .....	13
Discapacidad, obstáculos y posibilidades de integración .....	13
¿Cómo puede mejorar?.....	19
Capítulo 3 .....	20
La incorporación laboral de personas con discapacidad .....	20
Prevalencia Nacional de la Discapacidad .....	21
Conclusión .....	27
Bibliografía .....	28

# Introducción

El 3 de diciembre se conmemora el Día Internacional de las personas con discapacidad, con el objetivo de fomentar una mayor integración de ellas en la sociedad, así como crear conciencia sobre sus derechos y calidad de vida.

El Día Internacional de las personas con discapacidad, instaurado por la ONU en 1992 tiene como meta la integración, concientizar sobre sus derechos y calidad de vida, pero esto está lejos de cumplirse, pues en la actualidad, millones de personas con discapacidades en todo el mundo deben mantenerse al margen de la sociedad, principalmente porque no pueden optar por un trabajo que los integre.

El binomio Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y discapacidad, debe formar parte de la realidad de una empresa, debe estar incluida en su misma esencia.

Las políticas que se llevan a cabo en la empresa, tanto desde el punto de vista del negocio, como así también todo lo referente a su organización y cultura, tendrán que ser cada vez más conscientes, responsables y flexibles para adaptarse a las necesidades de las diferentes personas.

Un nuevo desafío para las acciones de Responsabilidad Social Empresaria es colaborar para que las personas con discapacidades logren un avance en el camino hacia la plena inclusión en la sociedad.

Como nos enseña Humberto Crespo, *“la RSE, en verdad comienza con cada uno de nosotros, desde nuestras actividades laborales, profesionales, con nuestra familia, con nuestro barrio, con las instituciones de bien público y sobre todo con quienes tienen capacidades que son diferentes.”*

Por lo expuesto hasta el momento es que pretendemos demostrar las múltiples ventajas de trabajar con personas con discapacidad. Estas ventajas vistas, por supuesto, desde la misma persona, futuro empleado y, desde la empresa. Expondremos en un primer capítulo, aspectos referentes a la educación y la dificultad de ingresar al mercado laboral. En el segundo capítulo, detallaremos los obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad y las posibilidades de integración. Por último, la incorporación laboral de estas personas, es decir, la praxis de lo desarrollado hasta ese entonces.

# Prólogo

Este trabajo tiene como objetivo proporcionar a la comunidad información útil relacionada a la inclusión laboral de las personas con discapacidades.

Consideramos que es muy importante que las empresas alcancen una visión de negocios que integre en forma armónica en su gestión, el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente. Dentro de estas áreas, encontramos la diversidad como parte de una estrategia en la toma de decisiones y objetivos, sustentada en el modelo de negocio y reflejada en sus valores.

Si bien la diversidad y la no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos, porque guardan relación con la valoración que se tiene del ser humano, las empresas y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlos a productividad y ganancias, asumiendo políticas y estrategias para generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido objeto de discriminación.

Según la investigación que hemos realizado, a partir de la búsqueda de información referente en el tema, podemos considerar que el incremento de la competencia a nivel global y el acceso a las nuevas tecnologías, son factores que contribuyen intensamente, porque permiten que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no sea un factor que determine si una persona puede o no pertenecer a la fuerza laboral.

De este modo, consideramos interesante trabajar sobre la inclusión de estas personas en el ámbito laboral para contribuir así con su calidad de vida, formación profesional y personal.

# Aspectos Generales

## Problema

Este trabajo pretende responder a la siguiente incógnita:

El factor humano en las empresas se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. Sin embargo, las personas con discapacidades, ¿se encuentran con obstáculos para formar parte del mismo?

## Objetivos

### General

Analizar la relación que existe entre la discapacidad e inserción laboral y la práctica de la RSE.

### Particulares

- Conocer la normativa básica aplicable en la materia de inserción laboral.
- Dar a conocer a las empresas la importancia acerca de la incorporación de las personas con discapacidades en las organizaciones.
- Ofrecer herramientas y metodología para su aplicación.

## Hipótesis

Creemos que existen barreras de entrada laboral, pero consideramos que el hecho de que las personas tengan discapacidad no significa que estén imposibilitadas para desarrollarse eficazmente en un trabajo.

## Estado de la cuestión

En 1993 la Organización de las Naciones Unidas elabora un documento acerca de las “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía”, reconocía que las barreras del entorno constituyen obstáculos más graves a la participación social de las personas con discapacidad que las limitaciones funcionales.

En Europa, la Comunicación de la Comisión sobre “Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía” de 1996 a través de la cual se adoptaron los principios establecidos en las “Normas

estándar sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad”<sup>1</sup>, define el nuevo marco político en materia de discapacidad. La comunicación describe la evolución hacia un planteamiento basado en el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades para las personas con minusvalía en los Estados miembros y a nivel comunitario. Aunque la responsabilidad principal incumbe a los Estados miembros se destaca la valiosa contribución que podría aportar la Comunidad Europea promoviendo la cooperación y fomentando el intercambio y el desarrollo de modelos de buenas prácticas a escala comunitaria.

Con la Comunicación de la Comisión Europea de mayo de 2000 titulada “Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad”, se pretende dar un paso más en la política sobre discapacidad y se confirma el valor de la contribución de la Unión Europea en la elaboración de las políticas y legislación en esta materia, al crear un marco favorable para la adopción de nuevas medidas.

El Primer Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, llevado a cabo en el año 2012<sup>2</sup>, tuvo como objetivo la firma de un acuerdo para declarar el 2013 como año de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El tratamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad parte de una asunción teórica que es necesario explicitar, aunque no sea este el espacio para su abordaje en profundidad.

Los derechos humanos se basan en *“que existe una naturaleza humana universal que puede ser conocida por medios racionales; que la naturaleza humana es esencialmente diferente de y superior al resto de la realidad; que el individuo tiene una dignidad absoluta e irreductible que debe ser defendida de la sociedad o del Estado; que la autonomía del individuo requiere que la sociedad sea organizada de una forma no jerárquica, como una suma de individuos libres”*<sup>3</sup>.

Debemos remitirnos en este sentido a las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, establecidas mediante la Resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993, elaboradas a partir de la experiencia adquirida por la ONU. Si bien estas normas no son de cumplimiento obligatorio, su texto plantea explícitamente la expectativa de que *“pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional”*.

Dicha resolución contempla el derecho al trabajo, al sostener que tanto en las zonas rurales como en las urbanas *“debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo”*<sup>4</sup>. Se alienta a los Estados a apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad al mundo del trabajo.

---

<sup>1</sup> Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993.

<sup>2</sup> Se realizó en las Islas Galápagos, Ecuador.

<sup>3</sup> De Sousa Santos, 2002, pág. 67.

<sup>4</sup> Resolución 48/96, art. 7.

También se les solicita estimular a los empleadores a realizar ajustes razonables para dar una oportunidad a personas con discapacidad. En estrecha relación con este derecho, las normas uniformes de las Naciones Unidas hacen responsable al Estado de brindar seguridad social y mantener el ingreso de las personas con discapacidad.

## Metodología

El presente trabajo está orientado a comprobar la situación actual respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para lo cual se realizará una investigación para recabar los datos más relevantes referidos al tema en análisis.

La investigación se realizó utilizando el método cualitativo, buscando explicar las razones de los diferentes comportamientos, el por qué y el cómo se toman las decisiones, basándonos en la toma de muestra pequeñas, o población reducida.

La investigación realizada se puede clasificar según Arias Odon (1999), en:

- Según el nivel: en descriptiva, porque consiste en la caracterización de un hecho o fenómeno, para establecer su estructura o comportamiento.
- Según el diseño: en documental, ya que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otro tipo de documentos.

# Capítulo 1

## Educación e inserción en el ámbito laboral

La decisión de salir a buscar un trabajo siempre viene acompañada por el momento incómodo de la entrevista laboral, situación por la que todos tenemos que pasar y donde el prejuicio y la desigualdad suelen verse reflejados. Las personas se enfrentan con muchas dificultades cuando asisten a una entrevista y los entrevistadores al encontrarse con una persona con discapacidad que desea emplearse pueden llegar a asombrarse.

Quizás, lo primero que debemos hacer sea situarnos en este contexto. Para ello, consideramos fundamental realizar algunos comentarios sobre lo que es el proceso de integración tanto en la educación como en lo laboral.

### Educación

En nuestra ciudad, hay diversas organizaciones y establecimientos escolares que trabajan en la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad. A partir de proyectos de orientación individual y orientación vocacional-ocupacional, se analizan sus posibilidades, capacidades y potencialidades. El objetivo de estas instituciones es la rehabilitación e inserción socio/laboral de cada uno de sus participantes.

Si bien ha habido grandes avances sobre la forma de entender la temática de la discapacidad, aún persisten situaciones muy desfavorables que resultan un obstáculo para garantizar la plena participación de todas las personas en condiciones de igualdad, ya que continúan presentes barreras físicas, culturales y actitudinales que impiden la efectiva inclusión de las mismas en las escuelas convencionales, un ejemplo de ello es la escasez de profesionales capacitados para abordar la demanda de maestros integradores. A ello se le suma la falta de adaptación de la enseñanza.

También, se ha incrementado el número de casos en los que se integra a los niños con discapacidad en el ámbito de la educación, pero no por ello se los incluye. Suelen concurrir al aula sin la debida modificación de los programas escolares, y sin que se incorporen las herramientas adecuadas para la construcción de puentes que permitan la inclusión de todos. Consecuentemente, advertimos una gran brecha entre los valores proclamados y la práctica, lo cual pone de manifiesto la necesidad de revisar el funcionamiento de la cultura escolar y las necesidades que la comunidad y los alumnos plantean.

La inclusión de los alumnos con discapacidad en el ámbito educativo convencional continúa siendo producto del reclamo de padres, madres y tutores, quienes deben atravesar un sinfín de gestiones en el ámbito administrativo e incluso llegar a interponer acciones de amparo para que sus hijos sean incorporados en las escuelas. Ello se debe, en parte, a que aún prevalece la concepción de

que es una población que debería ser atendida en el ámbito de la educación especial y también a la escasez de políticas públicas tendientes a disminuir el impacto de la estructura social sobre la igualdad de oportunidades.

Por ello, los niños con discapacidad deberían participar de la educación “común” y/o se debería propender a que su estadía en “escuelas especiales” sea lo más breve posible como un complemento de la escuela común. Asimismo, se debería garantizar la modalidad de educación especial a través del apoyo de maestros integradores por el tiempo y las etapas que cada caso exija, como así también debería pensarse en la posibilidad de construir aulas específicas para aquellos niños que por sus dificultades en el aprendizaje no pueden compartir el aula pero sí otros espacios comunes, como el recreo, actividades en común, etc.

La educación inclusiva requiere de un marco institucional que conjugue la educación en general y la Educación Especial para ser parte de un sistema único. La inclusión no significa una ruptura de los fines que persiguen los procesos de integración; implica una reorganización, para posibilitar el acceso, la permanencia y los logros de todos los alumnos<sup>5</sup>.

## El Mercado Laboral y las personas con discapacidad

En general, existe una cultura empresarial poco sensibilizada con la inserción laboral de la persona con discapacidad, viendo en esto un incremento de su trabajo, del tiempo de dedicación y la dificultad en la gestión. Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones, los empresarios asocian a los “trabajadores con discapacidad con incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Sin embargo, si se amplía la mirada podemos ver que en realidad la empresa también adquiere beneficios, en su marco económico, legal, social como así otros ambientes.

A la hora de contratar a la persona, la ausencia de un periodo de admisión (para la persona discapacitada y sus compañeros) con una formación inicial más intensa que al resto del grupo, hace que la persona con discapacidad desconozca el funcionamiento de las empresas, sus derechos y deberes, y sobre todo el rol por el que se les contrata.

Por último, se debe destacar la percepción generalizada de que la contratación de estas personas genera mayores trámites administrativos, un mayor incremento de la carga de trabajo del personal de Recursos Humanos y una gran burocracia interna.

Con respecto a la gestión de equipos podemos decir que existe poco conocimiento, poca formación e información para con los directivos/mandos intermedios de las empresas sobre la discapacidad, sus tipologías y su gestión en el entorno laboral.

---

<sup>5</sup> Ministerio de Educación Nacional, 2009.

En muchas ocasiones, el eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”, es el propio sujeto, que bajo una sensación de diferencia y falta de formación empresarial, tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un claro objetivo, el empleo integrado en empresas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En general, la persona con discapacidad suele crecer en un entorno socialmente protegido (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo) salvo los que poseen una discapacidad sobrevenida, lo que genera a este grupo un “temor” a la integración social en las empresas. Asimismo, existe una incorporación tardía al mercado laboral, y un fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial.

Con respecto a la formación, podemos decir que es uno de los elementos fundamentales para la integración social de las personas con discapacidad. La mejora en el nivel formativo tiene que ser un proceso continuo y permanente, que favorezca en sí mismo la integración en el mundo laboral.

Estas personas valoran especialmente la estabilidad en el empleo, frente a otro tipo de atributos y motivaciones que puedan tener en cuenta el resto de los trabajadores (desarrollo, formación o retribución).

Esto, aumenta el compromiso de la familia y de las personas cercanas, consiguiendo que se impliquen en su desarrollo, apoyándolas y eliminando sus miedos.

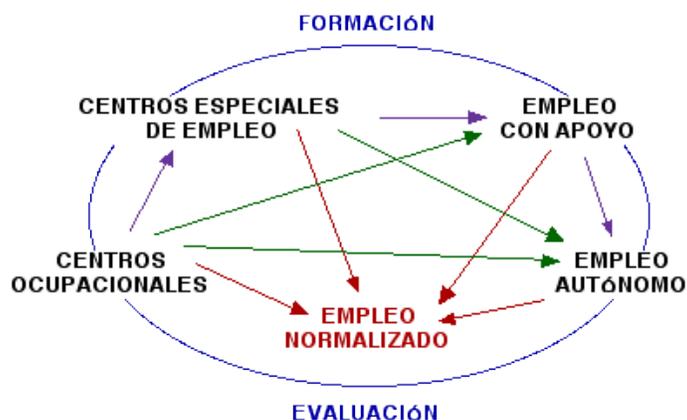
Para mejorar la insuficiente información y formación sobre las discapacidades y la igualdad de oportunidades sociales, se debe realizar la integración de planes específicos educativos, un mayor contacto (educación inclusiva) y una tolerancia hacia los demás. Es vital cambiar el sistema educativo hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

La falta de conocimiento de la problemática de personas con discapacidad y percepción generalizada, es un tema que exige tiempo, dedicación y recursos internos.

En cuanto al proceso de acceso al empleo, se compone de diferentes alternativas y pasos para lograr el objetivo de integración, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria. Esto se puede graficar de la siguiente manera<sup>6</sup>:

---

<sup>6</sup> Jordan de Urrías, Borja, “Inserción laboral de personas con discapacidad” (Universidad de Salamanca), 1993.



### Alternativas en el proceso de integración laboral

Dentro de sus componentes, la empresa necesita trabajar coordinadamente con el Centro Ocupacional, cuya finalidad es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social.

También se debe disponer de un Centro Especial de Empleo, que tengan como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a un grupo de trabajadores con capacidades diferentes.

Los Centros Ocupacionales, serán los encargados de la relación entre las empresas y la fuerza laboral. Deben estar integrados por personas que tengan experiencias en temas de discapacidad y que se comuniquen continuamente y en forma fluida con los distintos sectores de Recursos Humanos de las empresas para intercambiar información de los puestos de trabajo con perfiles adecuados para la inserción de estas personas.

En el cuadro siguiente, se pueden observar los agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral<sup>7</sup>:

<sup>7</sup> Jordan de Urrías, Borja, "Inserción laboral de personas con discapacidad" (Universidad de Salamanca), 1993.



#### Agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral.

Debido a que el trabajo de estas personas debe monitorearse, se precisa personal idóneo que brinde apoyo dentro del lugar de trabajo y controle la labor para mejorar las condiciones de trabajo, la superación del empleado y que su integración sea beneficiosa para el empleador. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

También, se menciona el trabajo autónomo, el que se puede insertar dentro de las opciones laborales a llevar a cabo, ya que las empresas muchas veces tercerizan tareas que son aptas para ser desarrolladas por personas con capacidades diferentes. Esta inserción, ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normales para un gran número de personas con discapacidad.

## Derechos

Las personas con discapacidades tienen derecho a:

- ✓ Integrar la educación convencional, mediante el pleno desarrollo de sus capacidades. La situación de los alumnos atendidos en Centros o Escuelas Especiales deberá ser revisada periódicamente por equipos de profesionales, facilitando así, siempre y cuando sea posible y de

conformidad con los padres, la integración en los establecimientos educativos. En tal caso, el proceso educativo estará a cargo del personal especializado que corresponda y se deberán adoptar criterios particulares de currícula, organización escolar, infraestructura y material didáctico.

- ✓ La inserción laboral en igualdad de oportunidades es de cumplimiento obligatorio como política pública del Estado Nacional.
- ✓ Crear Talleres Protegidos de Producción, con la finalidad de producir bienes y/o servicios, cuyo plantel debe estar integrado por trabajadores con discapacidades, físicas y/o mentales, preparados y entrenados para el trabajo, en edad laboral; y afectados de una incapacidad tal que les impida obtener y conservar un empleo competitivo.
- ✓ Crear Grupo Laboral Protegido por trabajadores discapacitados, con las mismas características, que trabajen bajo condiciones especiales en un medio de trabajo indiferenciado; a crear Talleres Protegidos Terapéuticos, en el ámbito público o privado en relación de dependencia con una unidad de rehabilitación de un efector de salud y que cuyo objetivo sean la integración social a través de actividades de adaptación y capacitación laboral, su plantel funciona con personas que por su grado de discapacidad, no pueden desarrollar actividades laborales competitivas ni en talleres protegidos.
- ✓ No ser discriminado, es decir, para que haya discriminación hacia una persona con discapacidad, deben ocurrir dos cosas:
  - Que se las trate diferente por ser personas con discapacidad;
  - Que este trato diferente impida el ejercicio de algún derecho.
- ✓ Jubilarse con 20 años de servicio y 45 de edad, cuando se hayan desempeñado en relación de dependencia o 50 años, como trabajador Autónomo.

# Capítulo 2

## Discapacidad, obstáculos y posibilidades de integración

Hablar de discapacidad es una cuestión muy dinámica, debido a que en la sociedad actual el mayor problema no son las posibles limitaciones que puede tener una persona debido a problemas biológicos o consecuencias de posibles accidentes, sino principalmente un cambio en la mentalidad de las personas y empresas, para que logren comprender que el principal objetivo es colaborar con la integración e inclusión de estas personas.

Según la OMS<sup>8</sup> *"Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano"*.

Se reconocen los siguientes tipos de discapacidades:

- Discapacidad Motriz
- Discapacidades Sensoriales y de la comunicación (ver, oír, hablar)
- Discapacidad intelectual.

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad aprobadas por la ONU en el año 1993 establecen que *"Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo (...) debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo"*<sup>9</sup>.

Los Estados también deben *"...apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo"*<sup>10</sup>. Un apoyo activo de los Estados de cada país pasa por medidas como *"la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad"*.

---

<sup>8</sup> Organización Mundial de la Salud.

<sup>9</sup> Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Organización de las Naciones Unidas (ONU), Resolución 48/96, art. 7, introducción.

<sup>10</sup> Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Organización de las Naciones Unidas (ONU), Resolución 48/96, art. 7, inc. 2.

La Ley 25.689, Sistema de Protección Integral de Discapacitados<sup>11</sup>, se refiere a la inserción laboral para todos sin distinción. Asimismo, se deben generar estrategias de difusión y orientación respecto a la tarea que deben cumplir los organismos que empleen a personas con discapacidad.

*“El Estado nacional (...) está obligado a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas”<sup>12</sup>.*

La OMS y el Grupo del Banco Mundial elaboraron un trabajo que pone de manifiesto que aún hoy persisten las visiones estereotipadas de la discapacidad, *“que insisten en los usuarios de silla de ruedas y en algunos otros grupos “clásicos” como las personas ciegas o sordas”*.

*“Sin embargo, a causa de la interacción entre problemas de salud, factores personales y factores ambientales, existe una enorme variabilidad en la experiencia de la discapacidad”,* añaden. Es así que al pensar en discapacidad también se debe pensar en aquellas personas que padecen parálisis cerebral, síndrome de Down, depresión, HIV y ciertas enfermedades neurodegenerativas, entre otras tantas.

A la hora de enumerar los principales obstáculos que deben afrontar en la actualidad las personas que viven con alguna discapacidad, el informe menciona:

**1) Políticas y normas insuficientes.** La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes. Por ejemplo, en lo referente a las políticas educativas inclusivas, una revisión de 28 países que participaron en la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos comprobó que 18 de ellos proporcionaban muy poca información sobre las estrategias propuestas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas, o no mencionaban en absoluto la discapacidad o la inclusión.

Un déficit habitual en las políticas educativas es la falta de incentivos económicos y de otro tipo orientados a que los niños con discapacidad acudan a la escuela, así como la falta de servicios de apoyo y protección social para los niños con discapacidad y sus familias.

**2) Actitudes negativas.** Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Por ejemplo, las actitudes de los maestros, administradores escolares, otros niños e incluso familiares influyen en la inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas convencionales. Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus compañeros, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo.

---

<sup>11</sup> Sancionada el 28 de Noviembre 2002 y promulgada el 2 de enero 2003, modifica a la Ley 22.431

<sup>12</sup> Ley 25689, art. 1, que modifica al art. 8 de la Ley 22.431.

3) **Prestación insuficiente de servicios.** Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo.

Además, la mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia pueden afectar la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios para las personas con discapacidad. Muchos cuidadores están mal remunerados y tienen una formación insuficiente.

4) **Financiación insuficiente.** Los recursos asignados a poner en práctica políticas y planes son a menudo insuficientes. La falta de financiación efectiva es un obstáculo importante para la sostenibilidad de los servicios, sea cual sea el nivel de ingresos del país.

En muchos países de ingresos bajos y medianos, los gobiernos nacionales no pueden proporcionar servicios adecuados, y los proveedores comerciales de servicios no están disponibles o no son financieramente posibles para la mayoría de las familias.

5) **Falta de accesibilidad.** Muchos edificios (incluidos los lugares públicos) y sistemas de transporte y de información no son accesibles a todas las personas. La falta de acceso al transporte es un motivo habitual que desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que les impide acceder a la atención de salud.

Se dispone de poca información en formatos accesibles, y no se satisfacen muchas necesidades de comunicación de las personas con discapacidad. Estas personas, tienen tasas significativamente más bajas de uso de tecnologías de información y comunicación, y en algunos casos es posible incluso que no puedan acceder a productos y servicios tan básicos como el teléfono, la televisión o Internet.

6) **Falta de consulta y participación.** Muchas personas con discapacidad están excluidas de la toma de decisiones en cuestiones que afectan directamente a su vida. Por ejemplo, donde las personas con discapacidad no pueden decidir y controlar cómo se les preste apoyo en sus hogares.

7) **Falta de datos y pruebas.** La falta de datos rigurosos y comparables sobre la discapacidad y la falta de pruebas objetivas sobre los programas que funcionan pueden dificultar la comprensión e impedir que se adopten medidas. Conocer el número de personas con discapacidad y sus circunstancias puede mejorar los esfuerzos para eliminar obstáculos y proporcionar servicios que permitan la participación de las personas con discapacidad. Por ejemplo, para facilitar la identificación de intervenciones ambientales rentables deben estudiarse mejor el entorno y sus efectos sobre los diferentes aspectos de la discapacidad.

Las empresas, por su parte, debieran adaptar los lugares de trabajo para que sean accesibles para las personas con discapacidad, así como contar con todas aquellas condiciones favorables que permitan apoyarlos y comprenderlos según sus limitaciones.

*“Por lo anterior, es que claramente el país está en deuda con este sector de la población, hacen falta políticas públicas efectivas que se cumplan realmente, y que además, la sociedad en su conjunto se sensibilice ante este tema, eliminando aquellos prejuicios que impiden el acceso de este grupo. El día internacional de las personas con discapacidad es una buena instancia para recapacitar sobre ello y tomar firmes determinaciones en este sentido”,* señala Pablo Molouny<sup>13</sup>.

También agrega que *“La sociedad en general debe ser consciente que estas personas pueden aportar tanto o más que cualquier trabajador, principalmente porque debido a la dificultad que tienen para encontrar trabajo, hacen un esfuerzo mayor por mantenerlo”*.

Varias investigaciones revelan que muchos de los prejuicios en la sociedad se fundan en el desconocimiento acerca de aquello que las personas con discapacidad pueden realizar y también sobre cuáles son sus necesidades.

Según Diego Moschen *“el derecho en igualdad de oportunidades, no se trata de asistencialismo, dádiva o un favor. Se trata de que todas las personas, cada una de acuerdo a sus posibilidades, tenga el derecho y la oportunidad de realizarse en un trabajo, de ganarse la vida, de desarrollarse independientemente, como uno más”*<sup>14</sup>.

La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona y en el caso de las que padecen una discapacidad tiene una gran importancia para contribuir a configurar su identidad adulta.

Por lo tanto, todas aquellas cuestiones que una empresa puede considerar como un obstáculo al momento de incorporar a personas con discapacidad a su equipo de trabajo, deben transformarse en oportunidades de cambio. Para esto es importante tener en cuenta que no se trata de comparar, sino de aceptar la posibilidad de trabajar en la diversidad.

De esta forma, se trabaja con el cliente interno (empleados), para educar en la aceptación, la tolerancia, la comunicación y el buen trato, como así también en el cliente externo, demostrando que todo es posible, solo es cuestión de proponérselo y generar un efecto “contagio” en la sociedad, esta cuestión es fundamental para abordar desde la gestión de Responsabilidad Social Empresaria.

Las empresas hoy no valen solo por el servicio que brindan o por el producto que comercializan, el cliente cada día considera de una forma más profunda las acciones de responsabilidad social que emprende la organización. Esta propuesta es una sugerencia para ir más allá de una vida sana, cuidado del medioambiente o cuestiones de seguridad o prevención, se trata de aceptar, aceptarnos.

---

<sup>13</sup> Molouny, Pablo, Gerente General de Trabajando.com

<sup>14</sup> Mosche, Diego, Secretario de Educación Especial UNTER (Unión de Trabajadores/as de la Educación de Río Negro).

Cuando se emprende un proceso de selección de personal en una empresa, previamente se intenta elaborar un perfil de la persona que podría cubrir el puesto. De esta forma, podríamos pensar, que sería de gran utilidad que se realice un relevamiento dentro de la empresa de aquellas tareas que mejor se adapten al perfil de las diferentes personas con discapacidad. Sin embargo, esta no es la solución. No podemos encasillar en una tarea a personas que, como cualquier otra, tienen capacidades diferentes. Se trata de aprender que pueden realizar muchas tareas, las discapacidades difieren mucho unas de otras, y esto hace que desarrollen actividades muy distintas unos de otros.

Para esto solo debemos mirar a nuestro alrededor, hay experiencias muy interesantes para conocer, y darnos cuenta que todo es posible, solo debemos “intentarlo”, “darles una oportunidad”. Un ejemplo de esto es Pablo Pineda, primer español con síndrome de Down que termina una carrera, Diplomado en Magisterio de Educación Especial, que menciona: “Mi entorno me ha estimulado, no soy excepcional”.

La siguiente imagen del Consejo Publicitario Argentino, nos muestra claramente el mensaje que intentamos transmitir:



En este marco, también es importante hacer mención de beneficios para los empleadores en la contratación de personas con discapacidad, además de las principales cuestiones que mencionamos anteriormente:

- ✓ Deducir el 70% de las remuneraciones abonadas al trabajador con discapacidad dentro del ejercicio fiscal de la base imponible a las ganancias de dicho período (Ley 23.021 art. 23).
- ✓ Ser eximidos del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPyJ y al Fondo Nacional de Empleo. Provincia de Buenos Aires, durante los primeros 12 meses de contratación del trabajador con discapacidad (Ley 24.013 art. 87).
- ✓ Reducir al 50% de sus contribuciones con destino a la seguridad social durante los primeros 12 meses de contratación de un trabajador con discapacidad y del 25% los segundos 12 meses. Solo rige para trabajadores contratados a tiempo indeterminado (Ley 26.476 – Ley de Regularización Impositiva).
- ✓ Acceder a créditos especiales que financien las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas (Ley 24.013 art. 88).

A modo de ejemplo mencionamos aquí:



Entender a la diversidad como una forma de enriquecimiento colectivo, colaborar en la construcción de un cambio real y sustentable, realizar nuestro pequeño aporte a una gran causa. La actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, contribuye a la participación social y a la calidad de vida, y con mayor ímpetu para las personas con discapacidad que realizan un gran esfuerzo para sentirse parte de la comunidad.

En este contexto, tomamos una frase de Rafael Braun: *“El Sector Social es el campo de la Libertad.*

*Es la respuesta que nace de miles de conciencias que se conmueven ante las necesidades de sus semejantes y les buscan remedio, miles que no se encogen ante la inmensidad del desafío. Es también el campo de la ESPERANZA porque los que en él actúan, saben que una voluntad fuerte es capaz de doblegar la aparente inevitabilidad del destino.”*

## ¿Cómo puede mejorar?

Para tener siempre presente:

- ✓ Comprometer un mayor apoyo y concientización del tejido empresarial en el tratamiento y gestión de las personas con discapacidad.
- ✓ Brindar mayor formación e involucración del departamento de Recursos Humanos en relación a la discapacidad.
- ✓ Trabajar con las personas con discapacidad en el conocimiento de sus derechos y deberes así como la formación en el puesto de trabajo, y con los compañeros desarrollar planes específicos de información, y concientización social.

De esta forma, proponemos no hablar de obstáculos, sino hablar de oportunidades ante la inmensidad de este gran desafío.

# Capítulo 3

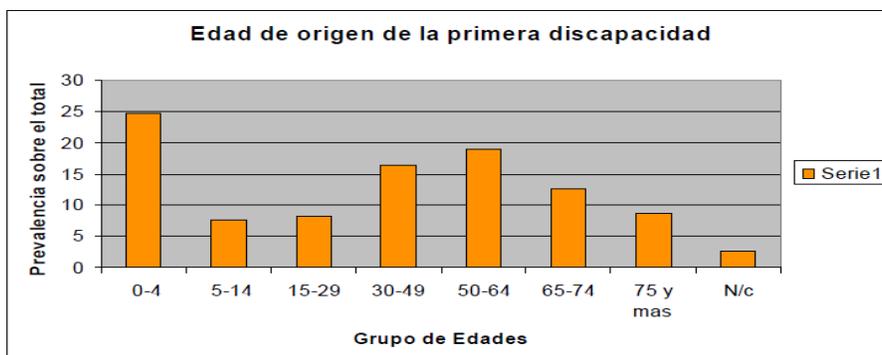
## La incorporación laboral de personas con discapacidad

En la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el trabajo. Las empresas que han asumido un compromiso institucional y social en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir al resto del equipo humano los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a las personas con algún tipo de discapacidad.

Ahora bien, debemos ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además FORTALECE el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervenimos todos, y que parte de la base del respeto por el otro.

En el siguiente gráfico, elaborado con datos del Censo Nacional, se puede apreciar que el 24% de las personas con discapacidad se encuentran en edad de 0 a 4 años, y que el 18 % de la población con discapacidad en Argentina tiene más de 50 años.



**Fuente:**  
**Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2002-2003, (ENDI),**  
 Complementaria del Censo 2001, realizada por el INDEC.

## Prevalencia Nacional de la Discapacidad

Población total	55.742.180
Población con discapacidad	2.200.000



Fuente: Censo Nacional 2010, realizado por el INDEC.

El 4% de la población, correspondiente a 2.200.000 personas, declaran alguna discapacidad, según datos del INDEC. Actualmente, existe un aumento de personas con discapacidad, que gracias a los avances médicos han aumentado su expectativa de vida. Por la misma razón, es necesario reconocer a la diversidad como una característica constitutiva de nuestra sociedad.

Las cifras obtenidas en la encuesta son similares a las de los países desarrollados, con los que nuestro país comparte el promedio de expectativa de vida. Pero en la Argentina no hay una estrategia de atención, y aunque la discapacidad comienza como un problema de salud, cuando nadie le da respuesta, se transforma en un "problema social".

La integración de personas con discapacidad en las empresas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales.

A. La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

Discriminación positiva: acciones de sobreprotección paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente.

Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona.

Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando un ambiente que permita participar en igualdad de condiciones.

B. Hay varias clases de barreras arquitectónicas:

Podemos definir las barreras arquitectónicas como todos aquellos obstáculos físicos que limitan la libertad de movimientos de las personas en:

- 1. Urbanísticas:** son las que se encuentran en las vías y espacios públicos: aceras, pasos a distinto nivel, obstáculos, parques y jardines no accesibles, muebles urbanos inadecuados, entre otros.
- 2. En el transporte:** se encuentran en los diferentes medios de desplazamiento e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar el colectivo, el tren, como las dificultades para el uso del vehículo propio.
- 3. En la edificación:** están en el interior, o en los accesos, de los edificios: escalones, pasillos y puertas estrechas, ascensores reducidos, servicios de pequeñas dimensiones.

- C. Las barreras educacionales, son: la falta de enseñanza media, técnica y universitaria.
- D. Barreras legales, causadas por los vacíos que poseen las leyes de nuestro país.

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas:

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y que se enferman fácilmente.

Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad.

El modelo que proponemos, aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior.

Este modelo, posee elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral:

- Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad.
- Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados.
- Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

A continuación, enumeramos, una propuesta de pasos a seguir para la implementación del modelo:

### **Paso 1**

#### **INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LOS VALORES Y CULTURA DE LA EMPRESA**

Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, si van a integrar a personas con discapacidad.

## **Paso 2**

### **GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO**

La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad de condiciones.

## **Paso 3**

### **RECLUTAR Y SELECCIONAR SEGÚN LA CAPACIDAD DEL POSTULANTE**

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

## **Paso 4**

### **INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN**

Las empresas deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración.

## **Paso 5**

### **CAPACITACIÓN INTERNA**

Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.

## **Paso 6**

### **ENTRENAMIENTO PARA EL NUEVO EMPLEADO**

El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.

## **Paso 7**

### **SEGUIMIENTO COMBINADO**

Las empresas interesadas en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes; y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados. Esta medida

permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.

## Paso 8

### CONTRATACIÓN

Existen dos métodos:

1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.
2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

## Paso 9

### PLAN DE CARRERA

Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

Queremos en este capítulo mencionar algunos ejemplos de empresas que tiene como política de RSE la incorporación de personas con discapacidad:

**Adecco S.A.** es una compañía de recursos humanos con base en Suiza. Esta Empresa da trabajo a aproximadamente 500.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con aproximadamente 28.000 empleados propios y 5.500 oficinas en 60 países del mundo, incluida Argentina.

Adecco S.A., adoptó el compromiso de trabajar por la integración e igualdad en el ámbito laboral, especialmente para grupos vulnerados entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Desde el año 2006 ADECCO trabaja el programa de RSE Discapacidad & Habilidades con el objetivo de favorecer la integración laboral de personas con discapacidad. Para desarrollar esta iniciativa, cuenta con una red de sucursales con profesionales y especialistas en discapacidad del Ministerio

de Trabajo y con la colaboración de ONGs con amplia experiencia en esta temática. Además, ADECCO integra el Club de Empresas Comprometidas.

Los ejes del programa Discapacidad & Habilidades son:

- Brindar cursos de formación y capacitaciones para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Realizar desayunos de trabajo, talleres y participar con otras empresas de encuentros para promover la concientización acerca de cómo integrar a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.
- Asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de personas con discapacidad.
- Identificar actividades y ocupaciones que los mismos puedan realizar.

**Fundación Capacitar del NOA**, en conjunto con el Ministerio de Derechos Humanos y la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT), impulsan acciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

Esta Fundación ha firmado un acuerdo que establece un cronograma de acciones conjuntas para capacitar a personas con discapacidad, sensibilizar al sector privado para su incorporación laboral y generar recursos económicos que ayuden al sector. Actualmente en Salta un grupo de 85.000 personas tiene alguna discapacidad pero esto no representa un impedimento para su inserción laboral.

Este convenio de mutua colaboración tiene por objetivo fomentar y promover la inserción laboral de personas con discapacidad en todos los sectores, generando espacios de articulación.

Su propuesta es trabajar en conjunto con instituciones intermedias, el sector privado y el Gobierno de la Provincia, por la inclusión laboral. “Trabajaremos para capacitar a chicos, empresas, familias y promover la igualdad e inclusión, al mismo tiempo les brindaremos herramientas a las empresas para que puedan incorporar a personas con discapacidad en sus actividades”, destacó Gerardo Márquez.

**Arcor**, en su Reporte de RSE, menciona el Proyecto de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Dicho proyecto en el marco del “Compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos y laborales” y junto al apoyo de diversas áreas de la empresa y la ONG La Usina, lanzó formalmente el Proyecto de inclusión de personas con discapacidad, promoviendo prácticas que contribuyan a la diversidad en el ámbito laboral. Para ello se llevaron a cabo diversas acciones incluyendo un taller de formación en “Selección de personas con discapacidad” y la capacitación a los Comités de Relaciones con la Comunidad.

También se realizó un relevamiento de la accesibilidad en nueve plantas y diferentes puestos de trabajo, y se coordinaron reuniones con organizaciones de la zona y referentes internos para planificar nuevas estrategias de inclusión en materia de accesibilidad y packaging de productos.

# Conclusión

El trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a través de él obtienen lo necesario para vivir, sino porque les ayuda a su autorrealización, desarrollo individual y trascendencia en el mundo.

El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándoles un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que pueden realizar un gran aporte a la sociedad.

Por otro lado, el ser humano pasa gran parte de su tiempo dedicado al trabajo, es por eso que éste, juega un papel muy importante en su integración social y relación con los demás.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende sean consideradas como no productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte.

En conclusión, integrar a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

El éxito de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto.

La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (el área de Recursos Humanos, los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.

En este marco, es fundamental el aporte que realiza el área de RSE dentro de las empresas, promoviendo, acompañando, guiando y apoyando la inclusión de personas con discapacidades al ambiente laboral.

Para derribar las barreras de entrada laboral, es necesario tomar conciencia en todos los niveles de la organización de los aportes que pueden realizar estas personas y generar un espacio para su desarrollo.

Lo importante es comenzar, aunque el aporte parezca pequeño; como expresa E. Burker *“el peor error es no hacer nada por pensar que es poco lo que se puede hacer.”*

# Bibliografía

- Dall`Armellina, J. M., Gonzáles, O., Stirz, A. M., Valdez, C. Fundación NOA.
- Jordán de Urríes, B. Servicio de Información sobre Discapacidad, SID. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.

## Información en línea:

- ADECCO. Incorporación laboral de personas con discapacidad. Disponible en: [http://www.social.mendoza.gov.ar/mendozaccesible/Descargas/Gu%C3%ADa\\_incorporaci%C3%B3n\\_laboral\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](http://www.social.mendoza.gov.ar/mendozaccesible/Descargas/Gu%C3%ADa_incorporaci%C3%B3n_laboral_personas_con_discapacidad.pdf)
- Discapacidad: un tema pendiente en el sector de los empleos. Disponible en: <http://www.trabajando.com.ar/detallecontenido/idnoticia/10040/discapacidad-un-tema-pendiente-en-el-sector-de-los-empleos.html>
- Fundación del NOA. Disponible en: <http://www.capacitardelnoa.org.ar/2013/08/insercion-laboral-para-personas-con-discapacidad/>
- Pereda C., De Prada M. A. y Actis W. La inserción laboral de las personas con discapacidades. Colección de estudios Sociales - N°14 - Colectivo loé. Fundación “La Caxia”. Disponible en: [http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14\\_esp.pdf](http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM200000128cf10aRCRD/es/es14_esp.pdf)
- I Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2012. Disponible en: <http://www.oiss.org/spip.php?article5995>

**2013**

Facultad de Ciencias Económicas

11/11/2013