

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LOMAS DE ZAMORA

FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS

PROGRAMA NACIONAL DE
FORMACION EN ETICA
PARA EL DESARROLLO -
PAS

PROYECTO 549



Marrero, Romina	35.270.764
Montenegro, Martin	35.131.182
Artesi, Nehuen	34.540.389
Aidar, Maria Victoria	33.085.907
Mach, Veronica	30.123.117
Avellaneda, Lis	24.358.853
Alcuaz, Ramiro	20.795.655
Mior, Stella Maris	20.660.511

IDL – INSERCION LABORAL
DE JOVENES CON DISCA-
PACIDAD EN GBA SUR.



PAS

SECCION PRELIMINAR

Prólogo Pág. 03

CUERPO DEL INFORME**PARTE I – INTRODUCCION**

1.1 Planteo del problema Pág. 04
1.2 Alcance Pág. 06
1.3 Propósito. Objetivo General Pág. 07
1.4 Objetivos Específicos Pág. 08
1.5 Relevancia Pág. 09
1.6 Contexto. Situación Actual Pág. 10

PARTE II – METODOLOGIA

2.1 Materiales y Métodos Pág. 15
2.2 Modelo de etapas del proyecto Pág. 19
2.2.1 Comunicación y Relevamiento Pág. 19
2.2.2 Acompañe y Empuje Pág. 27
2.2.3 Entrevistar y Emplear Pág. 28

PARTE III – MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes Pág. 31
3.2 Normativa Vigente Pág. 34
3.3 Promoción de los Derechos de las personas con capacidades diferentes Pág. 39

PARTE IV – REFLEXIONES FINALES

4.0 Resultados Obtenidos Pág. 41
4.1 Conclusión Pág. 45

SECCIÓN DE REFERENCIA

5.1 Bibliografía Pág. 47

La idea de este proyecto surge como consecuencia de una experiencia acontecida en el Cruce de Lomas, entre uno de los integrantes del equipo y una persona con discapacidad hipoacusia, quien se le acercó para consultarle cómo podía llegar al centro de Lomas. Es por este motivo que deciden tomar un colectivo de la Línea 549. Durante el recorrido se comunicaron por medio de sus celulares, comentándole su situación: se encontraba en la búsqueda de trabajo, puntualmente relacionado a áreas administrativas ya que estaba estudiando para ser Analista de Sistemas, pero debido a su condición sólo consiguió trabajar como operario en una fábrica de zapatos. A continuación le pregunta si conoce empresas que estén contratando personas con discapacidad, pero nuestro compañero no tenía conocimiento de ninguna.

A raíz de esta situación nos surgieron inquietudes: ¿Cómo ayudar a personas como él? ¿Nosotros desde las Ciencias Económicas podríamos facilitar su inserción laboral?

El presente proyecto se enmarca dentro del programa “2000 Jóvenes por una Economía con Rostro Humano” en asociación con la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

El objetivo que persigue es de colaborar con una mayor inserción laboral de jóvenes con discapacidad en el área sur del conurbano bonaerense logrando así una mejor integración social. Para cumplirlo se propone crear un centro de atención dentro de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, el cual funcione de enlace entre las personas con discapacidad y sus allegados, y al mismo tiempo con empresas que estén buscando contratar personal. La principal herramienta para lograrlo será la comunicación; para concientizar y hacer llegar información respecto de oportunidades laborales y para generar las bases de datos que permitan un seguimiento continuo de las personas que se acerquen a la institución.

Tanto los objetivos como su implementación, serán detallados en las siguientes páginas.



En la actualidad existe una gran cantidad de instituciones que trabajan, en la educación, rehabilitación y preparación para la vida de los niños y adolescentes con discapacidad. Como ejemplo podemos citar la Escuela Especial N° 507– de la localidad de Adrogué – desde donde nos explican que los alumnos una vez egresados de la institución, siguen desarrollando sus habilidades en una escuela de oficios.

El problema surge cuando llegan a la edad de inserción laboral, instancia en la que toda la preparación resulta escasa. En el mejor de los casos encuentran trabajo en alguna empresa familiar o amiga, la mayoría de las veces con una situación contractual confusa y que está más ligada a un favor que a un puesto real o en actividades no rentables.

También están las personas que adquieren a lo largo de su vida, por alguna enfermedad o accidente, algún tipo de discapacidad y su reinserción laboral se encuentra con las mismas trabas y limitaciones.

El trabajo dignifica a la persona, le permite utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de otros a través de lo que realiza, es un medio para alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima, favorece la independencia y permite obtener un ingreso económico para afrontar las necesidades y/o aportar a la economía familiar, razón por la cual se considera un derecho fundamental y una de las áreas más importantes para todas las personas en su etapa adulta

Cuando hablamos de inserción laboral formal de las personas con discapacidad nos referimos a una acción que beneficia tanto a la empresa como a la persona. Existen puestos, que con alguna pequeña adaptación, pueden ocuparse perfectamente con personas con algún tipo de discapacidad. A modo de ejemplo, hay puestos que requieren una altísima concentración durante períodos prolongados, una persona con discapacidad auditiva seguramente tendrá mayor capacidad de concentración debido a la disminución de las distracciones del medio. Un puesto en un call center no presenta ninguna dificultad para una

persona con discapacidad motora o, con unas simples adaptaciones, pueden ocupar perfectamente este lugar una persona con discapacidad visual.

Desde hace 30 años Argentina cuenta con una ley que establece un cupo laboral para personas con discapacidad en el ámbito de la administración pública nacional, la cual fue reglamentada recién en 2010. La norma dice que los tres poderes del Estado tienen la obligación de contratar personas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo o puesto, en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal, así como a reservar puestos de trabajos para ser exclusivamente ocupados por personas con alguna discapacidad. Este porcentaje es obligatorio para todo el personal sea cual fuere la modalidad de empleo, ya sea en planta permanente o a través la tercerización de servicios.

Se calcula que entre el 60 y el 90 % de las personas que viven con alguna discapacidad se encuentran sin empleo.

Desde nuestro punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener como objetivo, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas y sueldos que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

De todo lo expuesto anteriormente podemos reconocer distintas problemáticas: por un lado resulta sumamente difícil que una persona con discapacidad acceda a un puesto laboral de calidad, partiendo de la base de que muchas veces es el propio Estado quien limita estos puestos y por otro lado nos encontramos con un problema comunicacional, si bien es complejo que estas personas accedan a un empleo, no es imposible. Hay gran cantidad de empresas que cuentan con distintos programas de inclusión laboral, pero lamentablemente muchas veces no están correctamente difundidos o simplemente no llegan a ser puestos a conocimiento de la mayor parte de la sociedad.

En las próximas páginas nos disponemos a profundizar sobre este asunto, haciendo énfasis en los antecedentes normativos encontrados, detallando los objetivos propuestos y los resultados esperados.

“Las diferencias no pueden ser presentadas ni descritas en términos de mejor o peor, bien o mal, superior o inferior, positivas o negativas. Son de un modo crucial, simplemente diferencias.”

El presente Proyecto constituye un aporte al desarrollo y construcción de espacios comunicacionales, entre jóvenes discapacitados y organizaciones capaces de integrarlos a nivel laboral facilitando así:

- ✓ La relación existente entre las familias de los alumnos y alumnas de Educación Especial (la comunidad en sí) y las instituciones educativas, fortaleciendo los vínculos y conformando una oportunidad más para la mejora de los escenarios y dispositivos de enseñanza.

- ✓ La Integración en todos los Niveles y Modalidades, considerando que los alumnos con discapacidad forman parte del Sistema Educativo, permitiendo el acceso al conocimiento.

Implicando distintas formas de transitar una experiencia educativa, para lo cual será necesario un criterio de flexibilidad, superador de paradigmas establecidos y en el contexto de una construcción permanente.

- ✓ La tarea que los equipos interdisciplinarios llevan a cabo, dando lugar a la configuración de apoyos que superen los ámbitos escolares, como por ejemplo implementar capacitaciones en áreas de computación o administración, para promover otros espacios laborales, aumentando la autonomía y la calidad de vida de los sujetos con discapacidad.

- ✓ La inclusión de las personas en Educación Especial al ámbito Laboral, creando un nexo entre las distintas instituciones y las escuelas Laborales

El pasaje de una etapa vital a otra implica el enfrentamiento a desafíos y tareas del desarrollo que tienen que ser llevadas a cabo para el éxito en el desarrollo individual y familiar. El cumplimiento de estas tareas u objetivos que se deben alcanzar es lo que posibilita pasar de la manera más enriquecedora posible al estadio siguiente. Una de las tareas básicas del adulto joven es el desprendimiento de la familia de origen y el logro de una vida independiente.



A la hora de insertarse en la sociedad, una persona con discapacidad debe enfrentarse a numerosas barreras y diversos obstáculos, los cuales a menudo son desconocidos tanto por empresarios, como por individuos e incluso familiares cercanos. Aun hoy, en el Siglo XXI, la sociedad es la que

determina la discapacidad al no brindar las oportunidades necesarias para que estas personas puedan hacer valer sus derechos como individuos, desarrollarse profesionalmente y cumplir sus metas personales. Corresponde a cada persona, a cada organismo, a cada empresa, tomar conciencia, evaluar y reconsiderar la discapacidad como parte de la condición humana. Para que se logre un cambio en tal situación, el primer paso es reconocer a estas personas como individuos dignos de ser respetados, con capacidades y derechos propios y originales.

Es por ello que, ante las condiciones mencionadas recientemente, nosotros como integrantes del Programa AmartyaSen, hemos considerado como objetivo principal, en términos generales, mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, realizando actividades que ayuden a su mejor desarrollo profesional, que permitan alcanzar la igualdad entre todos los seres humanos, sin importar sus condiciones físicas o psíquicas, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social.

Teniendo en cuenta el marco global, por lo ya mencionado en los puntos anteriores, nos adentramos en los fines principales del proyecto, los cuales dan fundamento a la tarea a realizar.

Como ya comentamos en los objetivos generales, la idea principal es lograr la inserción laboral de las personas que cuentan con alguna discapacidad, sin importar de cual se trate, y poder así disminuir la brecha de desigualdad que se practica ante los individuos con estas características.

Uno de los propósitos que hemos planteado es lograr el acercamiento a los centros donde se dicten cursos de oficios o se den clases de niveles básicos y transmitirles las distintas posibilidades con las que cuentan este grupo de personas para poder continuar sus estudios, los lugares a los cuales pueden acudir para formarse en una carrera o distintas especializaciones, y de esta manera poder desempeñarse en un futuro de manera profesional.

Por otra parte también, se busca implementar en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora un centro de atención, el cual transmita la información necesaria de donde presentarse de acuerdo a sus capacidades para lograr un empleo, como así también detallar los estudios requeridos para tales puestos de trabajo deseados por el postulante (Inglés, informática, etc.).

Además, avanzado el proyecto, se buscará acercarse a las Pymes locales, con el fin de concientizar sobre la situación de las personas con discapacidades, y los beneficios y oportunidades que brinda su contratación.

Resumiendo, el objetivo específico del Proyecto 549 es brindar información sobre todos los recursos con que puede contar una persona con discapacidad, a través de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora creando un centro de atención, el cual deberá tener siempre un personal dispuesto a dar respuestas orientativas sobre qué lugares acudir de acuerdo a los requisitos y capacidades de quienes se hayan acercado a consultar, y los distintos tips para cada puesto de trabajo. Para esto, el centro deberá tener contacto continuo y fluido con las diferentes agencias encargadas en la inserción laboral, derivando a los postulantes a estas según las características del puesto solicitado.

1.5 Relevancia

Como se ha dicho con anterioridad, la inserción en el mundo laboral, les permite a las personas utilizar sus capacidades y ponerlas al servicio de otros, es un medio para alcanzar la autorrealización, aumenta la autoestima y favorece la independencia. Es decir, el trabajo dignifica a la persona.

Cuando se cuenta con personas con discapacidad, el tratamiento que se les brinda debe ser inclusivo e igualitario, y como todo proceso de inclusión laboral, el primer paso es la educación o la formación recibida. Entre más educación o formación se haya recibido, más posibilidades de empleo y de mejor calidad, podrá tener la persona.

Las Universidades, y sobre todo las de carácter público, comprenden una institución social, en permanente contacto e interacción con la comunidad. En este sentido, cambios en la comunidad repercuten en la Universidad y esta puede hacer significativos aportes, no solo en materia de capacitación, sino en educaciones de valores, para que la sociedad logre tener, cada vez, mejores personas.

Dentro de este escenario, se tiene la oportunidad de ser capaz de responder ante las necesidades de la sociedad y concretamente, por medio de las herramientas brindadas por los proyectos de Responsabilidad Social Universitaria, se puede ayudar a lograr una mejor sociedad.

Este proyecto, apunta a ayudar a las personas con discapacidades, a que puedan ser parte integral de la sociedad, y a que sean independientes. La Universidad Nacional de Lomas de Zamora, juega un rol central en la zona, y cuanta no solo con la capacidad, sino con la convicción de lograr un cambio en esta materia. Prueba de esto, es la creación reciente del “Programa universitario para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad”, con el objetivo de brindar asistencia personalizada respecto a beneficios, leyes, accesibilidad, o cualquier inquietud que posean.

Tenemos ante nosotros, la oportunidad de mejorar la condición de vida de muchas personas, no solo de a quienes se dirige nuestro proyecto, sino de las personas que los rodean, generando un efecto multiplicador en la comunidad y situar a la UNLZ en un rol pivotal sobre materia de discapacitados en la zona sur del área metropolitana.

La discapacidad, no constituye un fenómeno de reciente surgimiento en la historia de la humanidad, sino que por el contrario ha estado presente desde la aparición misma del hombre sobre la tierra. La “imperfección” humana en cuanto a aspectos físicos, fisiológicos y psicológicos del cuerpo se ha identificado en función a una perspectiva de barreras sociales y estructurales. En consecuencia a ello, las personas son consideradas discapacitadas por la sociedad, más que por condiciones en su anatomía.



Se puede decir entonces, que la discapacidad es un concepto que evoluciona a lo largo del tiempo y que la misma es el resultante de *“la interacción entre personas con deficiencias y barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”*. En base a esta perspectiva, se interpreta que la discapacidad dependerá del entorno donde se encuentre el individuo y a partir de allí, se puede plantear el desafío de mejorar la participación social de este conjunto de personas.

En edad laboral, mujeres y hombres despliegan estrategias orientadas a conseguir independencia y reconocimiento social como sujetos activos, capaces de desarrollar un proyecto de vida propio. Esto lo obtienen a través de la inserción en la sociedad, que constituye una característica de la vida adulta. Por ejemplo: instauración de una nueva familia, acceso a diversas formas de trabajo doméstico y extra doméstico que ayudan a realizarse a si mismos y resulta la vía económica para sostener a esa familia que depende de ellos. De ahí la importancia que tiene para la unidad familiar no sólo acceder al empleo, sino conseguir unas condiciones de trabajo satisfactorias (estabilidad, salario suficiente, posibilidades de promoción, etc.).

En relación a ello, las personas con discapacidad, padecen mayor discriminación en relación al resto de la población. El acceso al mercado de trabajo remunerado, es muy restringido para todos los tipos de discapacidad.

El Contexto de Discapacidad Mundial

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.

En cuanto a datos estadísticos internacionales la Organización Mundial de la Salud revela que:

- ✓ 7 de 10 personas de la población mundial padece algún tipo de discapacidad. Esto significan 500.000.000 de personas.
- ✓ El 50 % de las discapacidades actuales son prevenibles.
- ✓ Cada día se suman 25.000 personas con discapacidad moderada o severa.

Son pre editores de discapacidad: enfermedades emergentes y crónicas, accidentes de todo tipo, uso y abuso de alcohol, drogas, violencia social, desnutrición, niñez abandonada, grupos sociales postergados, pobreza extrema, desplazamiento de grupos poblacionales, contaminación ambiental y situaciones bélicas.

El Contexto de Discapacidad en Argentina

En los últimos años se intensificó el compromiso por parte de organismos públicos y privados respecto a este tema. Gran cantidad de empresas privadas han utilizado sus programas de Responsabilidad Social Empresaria para realizar acciones referidas a estas cuestiones, aunque en muchas de ellas solo quedan plasmadas en sus ideales sin ser llevadas a cabo. Asimismo, muchos organismos públicos, que logran cumplir con el cupo obligatorio dentro de su nómina, contratan sin interiorizarse por cuales son realmente sus habilidades o capacidades a desarrollar.

Cabe destacar, que existen diferentes organismos a nivel nacional que se encargan de hacer encuestas o brindar información a este sector de la población, entre las que se puede mencionar el INEI (Instituto Nacional de Estadística Informática), SNR (Servicio Nacional de Rehabilitación), CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad), entre otros. De sus informes se puede observar los siguientes resultados:

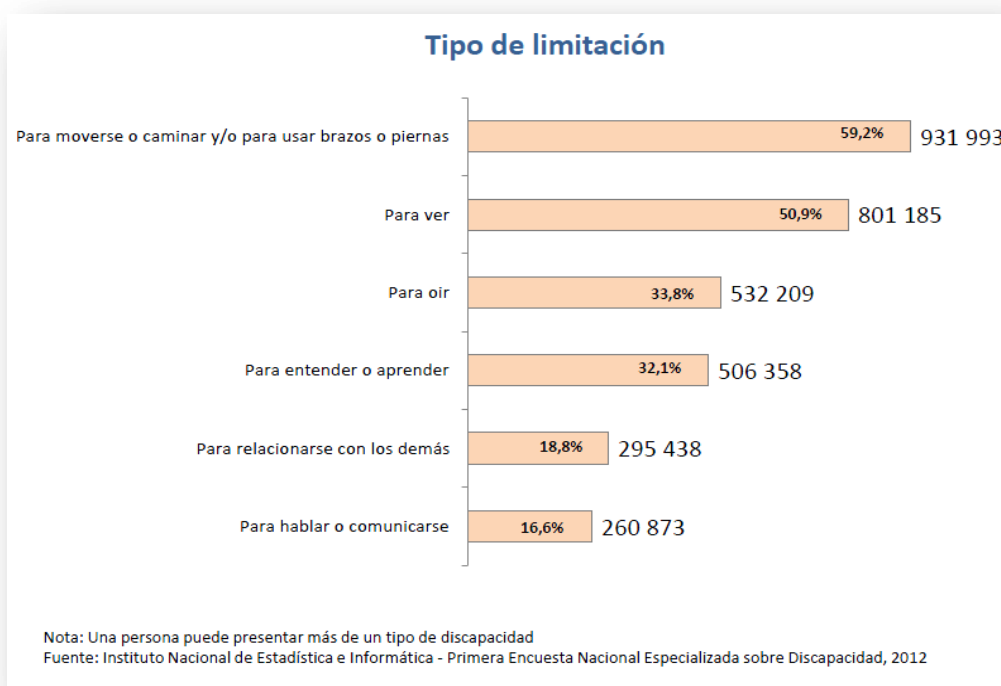
✓ En Argentina viven **1.575.402 personas con alguna discapacidad** (5.2% de la población total) de los cuales **754.671 son hombres** y **820.731 son mujeres**. Asimismo si se toma en cuenta la franja etaria se observa **129.796** son personas **menores a 14 años**; **651.312** personas entre **15 a 64 años** y **794.294** personas **mayores a 65 años**.

✓ El **20,6 %** de los hogares (de localidades de 5000 habitantes o más) alberga al menos a una persona con discapacidad.

✓ Estas cifras impactan sobre **6.7 millones de habitantes** si se considera al entorno familiar directo.

✓ El **38.4%** no tiene cobertura por obra social y/o plan de salud privado o mutual.

Si se tiene en cuenta las limitaciones permanentes de las personas se extraen los siguientes resultados, teniendo en cuentas que una persona puede presentar más de un tipo de discapacidad:

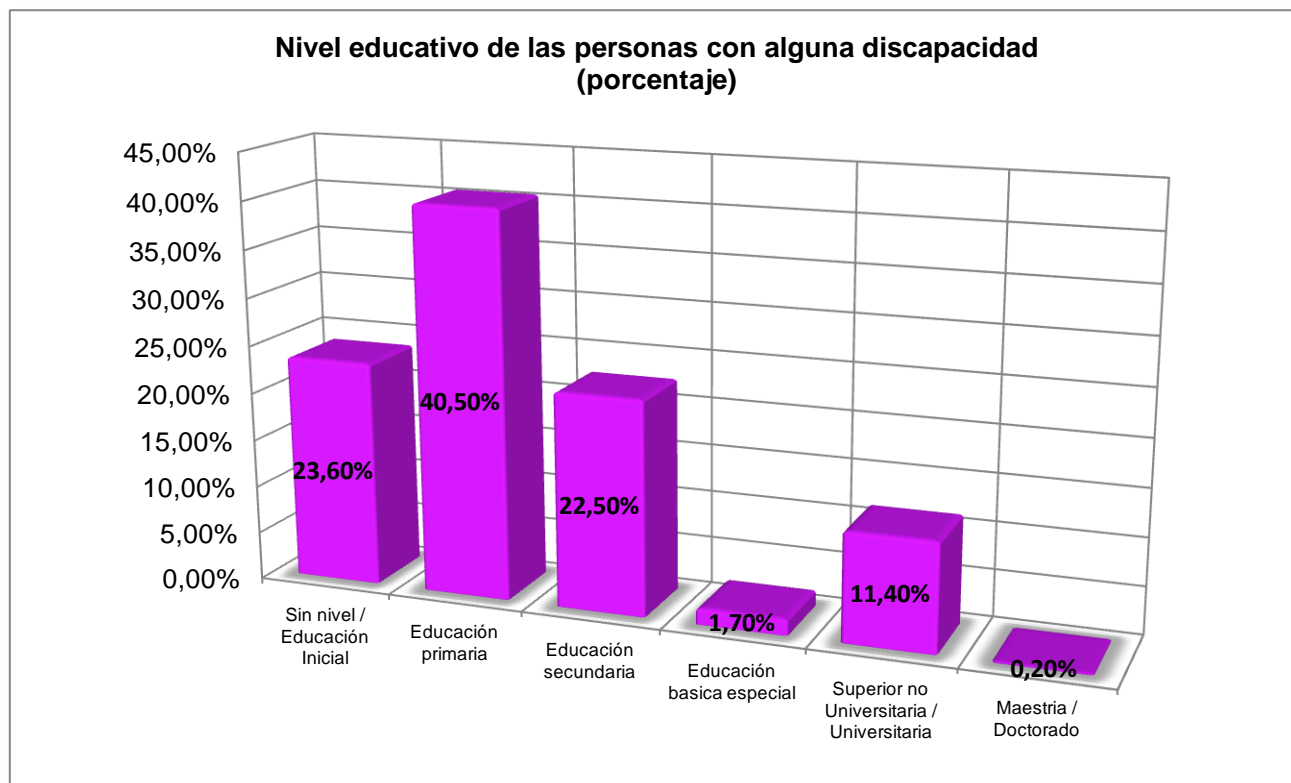


En cuanto a las causas que generan la discapacidad en Argentina, se puede observar los datos que se mencionan a continuación, acotando que 33 personas por día, en su mayoría jóvenes menores de 30 años, adquieren una discapacidad física como consecuencia de accidentes de tránsito:

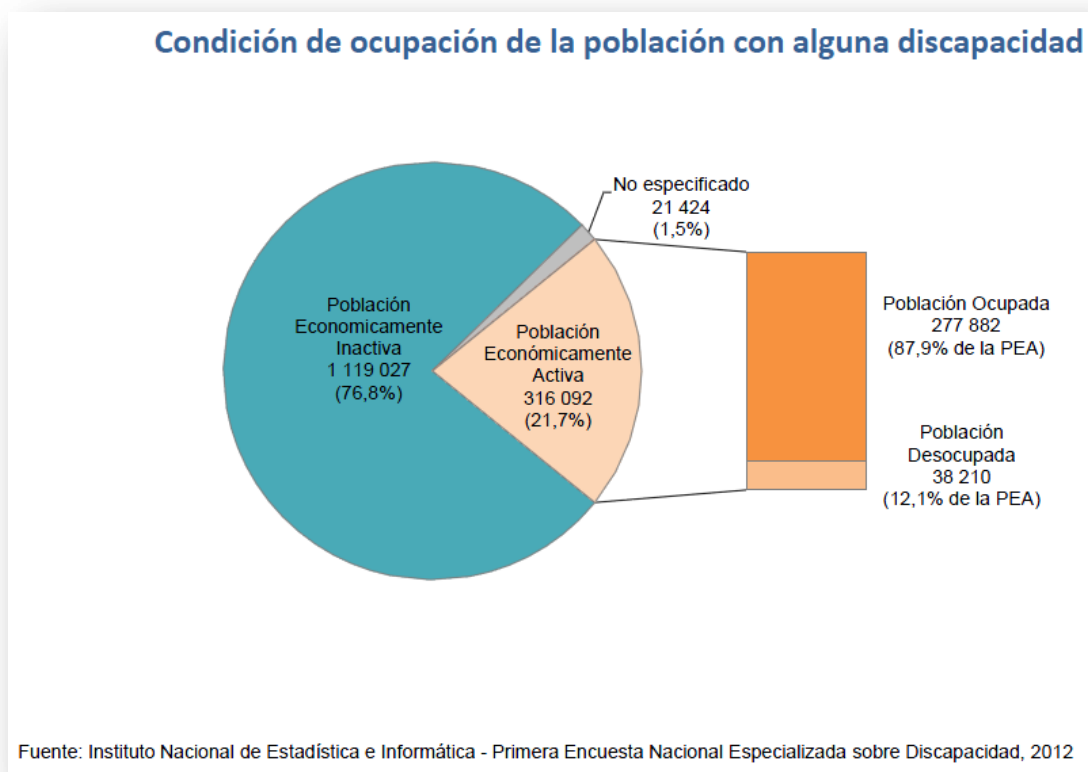
- ✓ **44,7%** Enfermedad.
- ✓ **13,5%** Otra Causa.
- ✓ **12,8%** De Nacimiento.
- ✓ **12,3%** Accidentes.
- ✓ **9,2%** Ignorado.
- ✓ **2,3%** Desconocido.
- ✓ **2,1%** Problemas de parto.
- ✓ **1,2%** Más de una causa.
- ✓ **1,0%** Hechos violentos y desastres naturales.
- ✓ **0,9%** Enfermedad de la madre durante el embarazo

Fuente: Encuesta Nacional de Discapacidad 2004 (INDEC)

Tomando en cuenta la educación, los datos que se observan son los siguientes:



Otro aspecto a considerar es el empleo, entendido en su sentido más amplio, como esfuerzo productor de bienes de cualquier tipo, para uno mismo y/o para los demás. En un contexto de una sociedad mercantilizada, el tipo de trabajo más propio es el remunerado, del que dependen los ingresos y el nivel de vida de la familia. Aquí se observa el siguiente gráfico:



Ahora bien, considerando la población económicamente activa, se observa que de la población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación el **58,3%** son trabajadores independientes, el **15,3%** son empleados, el **13,1%** son obreros, **6,1%** son empleador o patrono, el **5,1%** trabajador familiar no remunerado, **1,4%** trabajador del hogar y **0,6%** en otra categoría de ocupación

Elección de la problemática. Definición del problema, las alternativas de decisión, y los objetivos de la investigación.

La definición de objetivos específicos de un proyecto no siempre es tarea fácil; más aún cuando las problemáticas a tratar son de carácter social, en donde el componente de subjetividad se acentúa y condiciona fuertemente la tarea; incluso aún habiendo definido una primera aproximación en cuanto a la forma de abordar una determinada problemática, al comenzar a investigar y conversar con diferentes personas, se empiezan a percibir diferentes y nuevas aristas que obligan a redefinir la cuestión; en definitiva, las sociedades son dinámicas y en consecuencia también lo son sus problemáticas.

Un conjunto de factores subjetivos motivaron la elección de la temática de la inserción laboral de personas con capacidades diferentes como eje de este proyecto; la cotidianeidad del problema y una vivencia particular que se conjugaron espontáneamente para disparar el “Proyecto 549”.

Una de las características distintivas de este proyecto es sin lugar a dudas la complejidad; sobre todo en lo que respecta a los diferentes tipos de discapacidades, y a los obstáculos particulares que cada una representa a la hora de, en primera instancia comenzar un estudio de cualquier nivel y en definitiva de insertarse laboralmente.

Enmarcado la presente investigación dentro de una de las categorías metodológicas existentes, la definimos como de tipo *causal* ya que el objetivo será en última instancia establecer relaciones de causa-efecto, con el propósito de ayudar a todos aquellos que se encuentren en la órbita de la problemática. Y será complementariamente de carácter *exploratorio* ya que se buscara reunir datos aún no existentes respecto de la temática.

Por último, el proyecto se desarrollará de manera interdisciplinaria; por un lado respecto de la pluralidad en cuanto a formación profesional y personal del equipo, pero además en cuanto a los profesionales a los que se recurrirá como asesores y fundamentalmente porque el propósito no es solo concentrar la mirada en un aspecto específico, sino estar atentos a percibir la mayor cantidad de cuestiones posibles del entorno, en tanto el tiempo y la oportunidad lo permitan, para tratar de encontrar una solución integral a la problemática tratada; sabemos a priori por ejemplo que en lo que

respecta a la inserción laboral de personas con capacidades diferentes el acceso a educación de calidad o la discriminación, sino cuestiones del entorno familiar, acceso a la salud, etc.

Desarrollo del Plan de Investigación.

Esta etapa es fundamental, ya que de la calidad del plan desarrollado para la recolección de información dependerá la eficacia de la misma para dar respuesta a la problemática y en definitiva para que la toma de decisiones consecuente de la investigación sea correcta y oportuna.

No existen fórmulas mágicas de éxito, el plan debe desarrollarse de modo particular para servir a los fines específicos de la investigación.

El punto de partida es el análisis de información secundaria, es decir toda aquella que ya ha sido desarrollada anteriormente. Tiene la ventaja de ser barata y estar disponible con facilidad, más aún hoy gracias a los sistemas y redes de comunicación on-line. Las principales limitaciones que presenta tienen que ver con que pueden no existir datos específicos sobre la problemática en particular, sobre todo cuando se trata de temas sociales, y es aquí donde entra en juego la información primaria, que es la producida al momento de llevarse adelante la investigación.

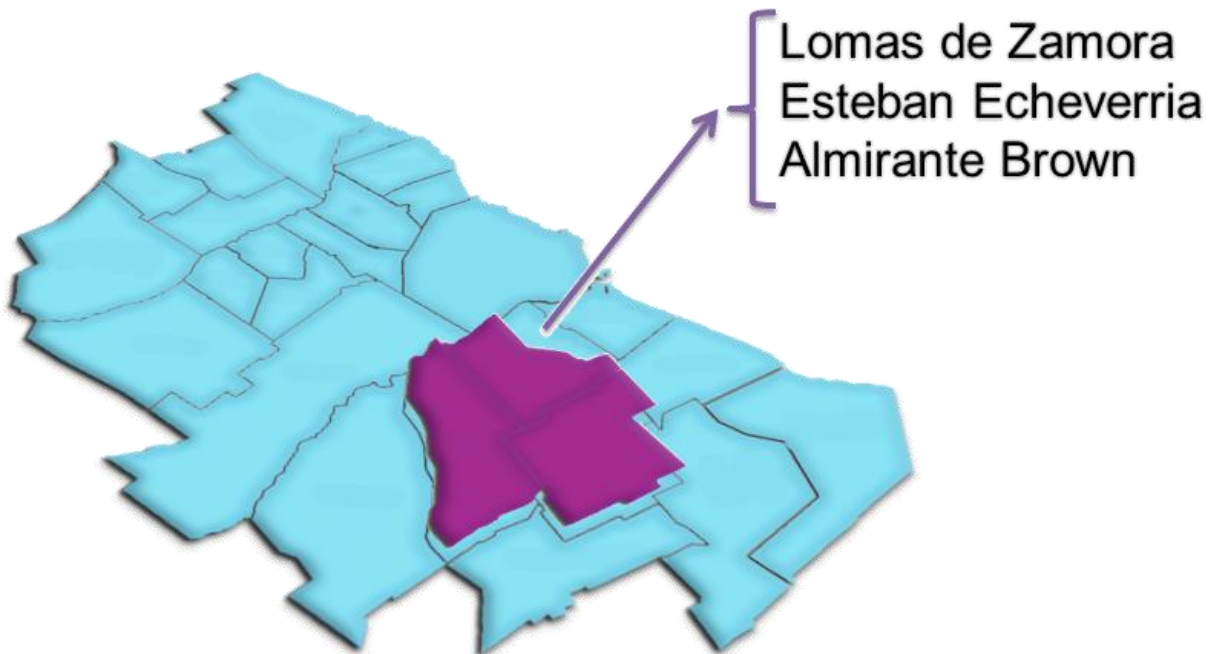
Todo lo concerniente a la información secundaria será desarrollado en el siguiente apartado, de antecedentes, en que se trataran cuestiones de jurisprudencia, ejemplos de empresas, bibliografía y marco teórico en general, etc.

Respecto de la investigación primaria, se recurrirá a los siguientes métodos para generarla;

- ✓ Investigación por observación
- ✓ Investigación a través de entrevistas
- ✓ Investigación a través de encuestas
- ✓ Análisis de datos de comportamiento

Para alcanzarlo se recurrirá a diferentes tipos de instrumentos, como cuestionarios, pero más que nada a mediciones de tipo cualitativas fundamentalmente para explorar y detectar las percepciones y motivaciones de la población.

En cuanto al alcance de la investigación, la misma quedara circunscripta en una primera instancia a la zona sur del Gran Buenos Aires, con eje principal en Lomas de Zamora, Almirante Brown y Esteban Echeverría.



Se trabajará con profesionales de diversas áreas, que permitirán ser más asertivos en la forma de aproximación a la problemática y a la vez aportarán valiosa información en cuanto a la temática en sí.

Al mismo tiempo se contactará a directivos y personal administrativo de colegios secundarios y de universidades para intentar establecer el nexo entre estos y detectar necesidades en ambas direcciones, y en el mismo sentido se trabajará con empresas consultoras en lo que respecta a la cuestión de la inserción laboral propiamente dicha, los programas existentes, el marco jurídico y legal, etc. De nuevo aquí el eje es la interdisciplinariedad.

En definitiva, en lo que respecta a la cuestión de planes y métodos, se intentará desarrollar lo más eficientemente posible un proyecto de calidad, utilizando como base el método científico, combinando diferentes métodos de manera creativa, generando una relación de interdependencia entre datos y métodos, con una mirada de sano escepticismo y fundamentalmente con un fuerte sentido ético y compromiso social en cada paso del proceso.

En las siguientes líneas nos disponemos a detallar las etapas del proyecto en cuestión y las distintas instancias, determinando las formas y tiempos a cumplir para su realización.

2.2 Modelo de etapas del proyecto



2.2.1 Primera etapa del proyecto – Comunicación y Relevamiento

A continuación se hará una breve descripción de las acciones a llevar a cabo para el desarrollo de nuestro proyecto, donde por una cuestión de temporalidad hemos decidido dividirla en dos sub-etapas para su mejor entendimiento.

1° subetapa: CONOCIMIENTO – CONCIENTIZACIÓN (2° CUATRIMESTRE 2014)

a) Entrevistas:

Se buscará realizar entrevistas a diversos individuos que posean alguna discapacidad, o que estén en contacto con personas que posean algún tipo de discapacidad, o personas que trabajen (por su puesto jerárquico) dentro de organizaciones que en su nómina de empleados cuenten con personas con discapacidad. Consideramos esta etapa como fundamental, ya que la evidencia recolectada de estos actores, será un punto relevante en nuestro proyecto. En esta primera etapa, las entrevistas no serán en profundidad, ya que el objetivo es tener un acercamiento al verdadero problema que

encuentran estas personas, es decir, se usará un cuestionario de preguntas abiertas para tener una guía o hilo conductor, pero el objetivo real es permitir que las personas entrevistadas expresen abiertamente sus pensamientos acerca del tema para aprovechar al máximo su participación.

b) Encuestas:


La finalidad de éstas recae en conocer la situación de los estudiantes universitarios, de tal manera que nos permita determinar la cantidad de alumnos con capacidades diferentes que hay actualmente en la facultad, y así poder construir, con estas referencias, una base de datos donde conste no solamente quiénes son y que discapacidades son las que se presentan, sino que también se llevará adelante un seguimiento de los mismos, acompañándolos a lo largo de la carrera universitaria.

Se realizará una encuesta cuyo formato es simple, donde se presenta la información a relevar de manera resumida y puntual. Se propone hacer una encuesta piloto en esta etapa para probar los resultados obtenidos luego de la tabulación y análisis de la misma.



Se llevará a cabo dentro de los predios de la Facultad, la cual se muestra en la imagen siguiente. Estas encuestas serán impresas en papel A4 y se compone de preguntas abiertas y semiabiertas de fácil respuesta y tabulación.

Su objetivo es la de localizar rápidamente el grado de conocimiento de personas con discapacidad, y una vez obtenidos sus contactos, acercarles mayor información y solicitarles la realización de una entrevista más detallada, que permita la obtención de todos los datos necesarios. Los resultados de esta encuesta serán volcados en una planilla Excel para su posterior análisis.

Esta encuesta tendrá un espacio reservado al final, para ser recortado y entregado a los entrevistados, conteniendo los contactos del equipo PAS



RELEVAMIENTO SOBRE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

El presente relevamiento se realiza en marco del Programa Nacional de formación en ética para el desarrollo – Premio Amartya-Sen como parte del proyecto 2014 de ideas para el desarrollo local, cuyo eje será la inserción laboral de jóvenes con discapacidad. La temática se abordará de manera interdisciplinaria y con alto grado de profesionalismo. Esta encuesta es crucial para poner en marcha el proyecto, por lo que anticipadamente agradecemos su participación. Garantizamos, así mismo, la confidencialidad de la información brindada y dejamos abierto un canal de comunicación para quien desee contactarnos.

¿Tiene o conoce a alguien que tenga dificultades o limitaciones para?:

¿Leer, aún con anteojos o lentes puestos?

¿Oír, aún cuando usa audífono?

¿Caminar o subir escalones?

¿Agarrar objetos o abrir recipientes con las manos?

¿Hablar?

Otras:

Usted o la persona que conoce, ¿posee empleo?

SI NO NS/NC

Dicho empleo, ¿es calificado?

SI NO NS/NC

Usted o dicha persona ¿posee el Certificado Unico de Discapacidad?



SI NO NS/NC




¿Desea recibir información sobre este proyecto de inserción laboral de estudiantes con discapacidad?

Nombre:

E-Mail:

Para más información sobre el proyecto de inserción laboral de estudiantes con discapacidad

 Premio Amartya-Sen Unlz Institucional
 pas-unlz@hotmail.com

c) Presentación del proyecto ante autoridades de la UNLZ:

Una vez ya diseñado el proyecto, aprobado en todas sus partes por los coordinadores del grupo, el mismo será presentado ante las autoridades de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora con el fin de recibir el apoyo institucional necesario para poder implementar el proyecto.

Tal presentación la realizarán los integrantes del grupo, junto con la compañía de los coordinadores, por medio de una exposición, en la cual se utilizará una exhibición de diapositivas detallando todos los pasos a seguir y los resultados esperados.

Dicha presentación se llevará a cabo en el Aula 6 de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLZ, ya que es el aula más grande, exceptuando el Aula Magna, y puede ubicarse cómodamente a los invitados y a su vez, cuenta con un proyector instalado.

Las autoridades, al igual que los alumnos, serán invitadas con antelación, gracias a la colaboración de la Secretaria de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil. La importancia de la presencia se encuentra en identificar los docentes informados sobre nuestro proyecto, con los cuales se podrá articular académicamente a fin de realizar una comunicación masiva dentro de sus espacios de cursada.

Además, en dicha exposición, se va a realizar una síntesis del proyecto, poniendo en conocimiento de las autoridades universitarias y todos aquellos que deseen participar, las tareas realizadas, las conclusiones y los resultados obtenidos. Se establecerá también, las pautas requeridas para poder continuar, en los meses siguientes, con la consecución del objetivo y mantener todo el trabajo realizado a lo largo del tiempo, ya que se pretende que este grupo sea solo el primer paso que genere el impulso necesario para un extendido proyecto, mejorando día a día brindando un mayor asesoramiento a la comunidad.

2° subetapa: CONOCIMIENTO – CONCIENTIZACIÓN (1° CUATRIMESTRE 2015)

Dentro de esta etapa, se tiene como objetivo, lograr la comunicación con todas las partes interesadas del proyecto. Es decir, lograr acercar el proyecto, a las personas con discapacidad o sus allegados, a las empresas que estén dispuestas a participar, y a distintas entidades afines, para establecer un nexo entre las partes y poder relevar así, con cuántos estudiantes con discapacidad cuenta la facultad, cuáles son las empresas comprometidas con el proyecto a los fines de acercar los candidatos y que otras organizaciones pueden dar apoyo a la iniciativa.

COMUNICACIÓN INTERNA (DENTRO DE LA FACULTAD)

a) Comunicación a diferentes agrupaciones estudiantiles:

En el marco de esta presentación, se invitarán a las agrupaciones de estudiantes de la facultad. La finalidad de incluirlos es la de comunicar el proyecto que se está elaborando y solicitar su colaboración para la difusión del mismo.

Se realizará una reunión con al menos un representante de cada agrupación en la cual un integrante del equipo de trabajo deberá:

- ✓ Dar a conocer el proyecto.

- ✓ Buscar obtener su colaboración para transmitir la información a quienes se lo soliciten a través de un folleto informativo (que deberán entregar a los interesados)

A los asistentes a la reunión se les hará dejar constancia de su asistencia a la misma en un acta elaborada por el equipo, detallando su compromiso y su conocimiento de la existencia del proyecto.

b) Comunicación a los estudiantes, mediante folletos:

En esta etapa nos disponemos a comunicar a los alumnos de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (FCE), como así también a los participantes de cursos y talleres, nuestro plan de acercar tanto a los estudiantes con capacidades diferentes, como a las personas ajenas a la Facultad, a las distintas organizaciones interesadas en incorporar estos jóvenes a sus nóminas laborales.

Para llevar a cabo la comunicación se utilizarán distintos medios:

Por un lado se hará entrega a la comunidad universitaria de folletos en los cuales consten los distintos contactos y lugares donde acercarse. Se estima repartir un total de 2.000 folletos dentro de la facultad, tanto, entregándolos en mano al ingreso de la Facultad, como así también, dejando copias en las agrupaciones estudiantiles para entregar a personas interesadas en el proyecto.

De igual manera, se colocarán posters en la entrada de la facultad y en el hall principal compartiendo dicha información. Se calcula que una cantidad de 10 posters serán necesarios.

El tamaño de muestra se basa en la cantidad de folletos entregados sobre los 2000 folletos emitidos, donde esta relación es de suma importancia ya que es la primera aproximación del alumnado a nuestro proyecto.

CANTIDAD DE FOLLETOS ENTREGADOS

2000 FOLLETOS EMITIDOS

Además de la misma, se desprende otra relación importante que consiste en saber cuántos alumnos se acercan a preguntar por el proyecto, partiendo desde el interés de dicho folleto.

MATERIALES A COSTEAR:

- ✓ 2000 FOLLETOS
- ✓ 10 Posters de 60cm x 40xm




RELEVAMIENTO DE ESTUDIANTES

¿Conoces alguna persona con alguna discapacidad?

¿Estudia o tiene ganas de empezar?

¿Cuál es su situación laboral?

Ayúdanos a ayudar! Contactate!

 pas-unlz@hotmail.com

 Premio Amartya-Sen
Unlz Institucional



c) Comunicación a los estudiantes, mediante redes sociales:

Otra de las herramientas utilizadas para este fin serán las Redes sociales. Hoy en día es uno de los medios de comunicación más rápidos y masivos con los que se cuenta, por lo cual se estima llegar al menos el 75% de los estudiantes de la Facultad Nacional de Cs. Económicas.

Se opta por utilizar la página institucional del PAS en Lomas de Zamora, con un sentido doble. Por un lado, al utilizar la página institucional, se le da un carácter más creíble para los interesados en el proyecto, y por otro lado, permite generar un historial dentro de la página del PAS, sobre los proyectos que se llevan a cabo y, que en años siguientes, se pueda observar, la cantidad de proyecto que ha impulsado el PAS.

En cuanto a la dirección de correo, se establecerá la casilla: pas-unlz@hotmail.com

d) Encuestas de Relevamiento:

Aquí, si bien el objetivo es el mismo que en la anterior subetapa, (conocer la situación de los estudiantes universitarios, de tal manera que nos permita determinar la cantidad de alumnos con capacidades diferentes que hay actualmente en la facultad), la diferencia radica en que se buscará una muestra más amplia, es decir que sea más representativa, y que sus resultados se puedan considerar como probabilísticos, con lo cual se podría extrapolar al resto de los alumnos.

Se llevará a cabo dentro de los predios de la Facultad, la cual se muestra en la imagen siguiente. Estas encuestas serán impresas en papel A4 y se compone de preguntas abiertas y semiabiertas de fácil respuesta y tabulación.

Esta encuesta tendrá un espacio reservado al final, para ser recortado y entregado a los entrevistados, conteniendo los contactos del equipo PAS

A su vez, se planificará la realización de la encuesta en formato digital, para hacer más masivo el alcance y a la vez, más fácil la tabulación y análisis de datos recolectados.

e) Encuestas de Profundidad:

A los alumnos, que nos respondieron las encuestas y demostraron interés en el proyecto, se les enviará un cuestionario correo electrónico más extenso y completo, para ser llenado por computadora. Sus datos serán volcados en una planilla Excel y serán una parte muy importante, ya que se contará con los datos analizados de los estudiantes con discapacidad.

MATERIALES A COSTEAR:

- ✓ IMPRESIÓN DE ENCUESTAS.
- ✓ BIROMES.

COMUNICACIÓN EXTERNA (FUERA DE LA FACULTAD)

Aquí se buscará llegar al público externo a la Facultad de Ciencias Económicas, entendiéndose a estos como “todas las personas que no se encuentren estudiando alguna de las dos carreras de la Facultad”.

a) Comunicación y concientización, para alumnos interesados externos:

Comprenden principalmente a estudiantes de las otras cuatro facultades de la Universidad y estudiantes de secundaria Para ello, se deberá lograr contacto con el programa Universitario para la Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad, unificar datos extraídos de las encuestas y las distintas maneras en las que se haya tomado contacto con los alumnos, realizando de esta manera un trabajo en conjunto, con el fin de expandir los propósitos de este proyecto no solo en un edificio y para ciertos estudiantes, sino para todas las facultades de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora y alrededores.

b) Comunicación y concientización, para alumnos de niveles educacionales inferiores:

Si bien en un principio nuestro proyecto se concentra en promover las oportunidades de trabajo para alumnos universitarios con capacidades diferentes, también queremos llegar a los niveles de educación media, a través de charlas informativas con el propósito generar en estos chicos el entusiasmo de saber que no solo pueden acceder a una labor que recaiga en un oficio, sino que existe la posibilidad de que puedan optar por continuar con una carrera universitaria la cual, no solo les va a traer satisfacción personal sino que, les va a ampliar las puertas del mercado laboral.

c) Documento respaldatorio de lo realizado:

Se creará un documento, en el cual se vuelquen los datos de las distintas instituciones visitadas, y las instituciones pendientes de visitar, con la finalidad de llevar un registro controlado, y anotar las experiencias de cada uno.

Algunas de las instituciones a visitar, no excluyentemente son:

- ✓ Escuela N° 13 Articulada con la Escuela 507 de Educación Especial: Gorriti 846 (ex Pte Perón), Adrogue. Tel: 4293-5932. Directora: Adriana Chirino.
- ✓ Centro De Formación N°1 “3 de junio Día del Aprendiz” dependencia de la escuela de educación especial. Erezcano 1262 Adrogue (Mármol). Tel: 4214-3939. Directora: Verónica Barragán

Resulta interesante en esta etapa la aproximación a los centros o escuelas que educan a personas con discapacidad ya que son nuestro futuro público a quienes llegarán nuestros esfuerzos. Aquí la importancia es comunicar nuestro proyecto a las diferentes instituciones y a la vez acercar a dichos alumnos a nuestra Facultad como punto de partida para una inserción laboral más amplia.

Aquí la muestra es cantidad de centros o escuelas que nos permitieron un encuentro / total de centros que educan a personas discapacitadas.

MATERIALES A COSTEAR:

- ✓ IMPRESIÓN DE ENCUESTAS.
- ✓ BIROMES.
- ✓ FOLLETOS.
- ✓ POSTERS PARA PEGAR EN LA CARTELERA DE CADA INSTITUCION.
- ✓ IMPRESIÓN DE PROYECTO

COMUNICACIÓN EXTERNA CON ORGANIZACIONES:

a) Red de redes con diferentes organizaciones:

Esta actividad se basa en ponerse en contacto con las empresas a fin de darles a conocer nuestro proyecto, y solicitarles su apoyo a lo largo de este, ya que a futuro, se les irá acercando los Curriculums de las personas incluidas en este proyecto.

Inicialmente, se pondrá en contacto con las empresas que ya tienen establecidos programas para la contratación de personal con discapacidad, y con las empresas que se han mostrado interesadas en contratar personas con discapacidad.

Posteriormente, se establecerán nuevos contactos con otras empresas, que si bien no están interesadas en contratar actualmente, se les hará llegar la información del proyecto, mostrándole las ventajas que conlleva su contratación.

a) Documento respaldatorio de lo realizado:

Se creará un documento, en el cual se vuelquen los datos de las distintas empresas a las que se ha contactado, y las empresas pendientes de visitar, con la finalidad de llevar un registro controlado, y anotar las experiencias de cada uno.

El modo de contactarse con las empresas será mixto, principalmente, se pondrá en contacto por teléfono o vía mail con las personas encargadas de los departamentos de RSE o de RRHH, dependiendo del caso, y se les hará llegar, utilizando nuestro correo oficial, el resumen del proyecto, el cual contempla sus objetivos, métodos de llevarlos a cabo, beneficios que brinda a la empresa y a las personas con discapacidad, mostrando el aval de la FCE.

A sí mismo, también se tomará contacto, de manera presencial, esto puede ser en visitas que se realicen a las empresas, con entrevista previa, como así también, acercarse a eventos donde se encuentren presentes, como en la Jornada de Empleo, por ejemplo.

Otro de los objetivos que se contemplan con esta actividad, es la de obtener información acerca de los empleados con discapacidad que han contratado estas empresas, como han tenido que adaptar los puestos de trabajo, y que capacidades y habilidades buscan en ellos para poder transmitirlos a nuestros integrantes del proyecto en las etapas siguientes.

2.2.2 Segunda etapa del proyecto - Acompañe y empuje

En esta segunda etapa, que según nuestra planificación contempla los ciclos lectivos 2° cuatrimestre 2015 – y el 2016, se tratará básicamente del seguimiento de las personas que se acerquen al programa y/o se inicien en la vida universitaria. (obviamente es sistémico, y mientras se ejecuta esta etapa, en simultáneo se continúa con la etapa 1; formando así un efecto “bola de nieve”).-

Es sin duda la etapa más importante, ya que sin el debido acompañamiento y apoyo es posible que las personas tiendan a abandonar el camino iniciado. Las razones son de diversa índole, problemas económicos, falta de apoyo familiar, falta de motivación personal, discriminación de los diferentes miembros de la sociedad y la comunidad.

a) Generación de Equipo de trabajo:

El objetivo aquí será generar un equipo, que conozca a los participantes del programa, y genere lazos de confianza con ellos, de manera de poder estar al tanto de sus inquietudes y motivaciones, frustraciones y sentimientos de éxito, cumpliendo principalmente un papel social de apoyo que permita empujar a las personas a alcanzar el objetivo.

A la vez este equipo deberá ser un nexo con la Universidad, acercando a esta las inquietudes de las personas, por ejemplo en cuanto a las instalaciones, el acceso a material de estudio, etc... todo esto en pos de ir adaptando el proyecto a las necesidades reales de sus participantes, pudiendo así garantizar la generación de soluciones para las diferentes problemáticas que se presenten.

En último lugar, el rol tridimensional de este equipo se completa con la relación de este con las empresas; debe estar en contacto permanente con el mercado para conocer lo que el mismo demanda; perfiles, requisitos preferentes y excluyentes, etc.. En función de esto el

equipo deberá orientar a las personas para que puedan satisfacer a la demanda, utilizando diversas herramientas, una muy clara tiene que ver con la capacidad de influir y motivar a las personas a tomar cursos de idioma y/o computación que les permitan tener una ventaja adicional para ser exitosos al momento de insertarse laboralmente, que es, en definitiva, el fin último.

b) Generación de Informe Anual, con bases comparativas:

El trabajo del equipo se concluirá con la realización de un Informe Anual en el que se documenten las necesidades surgidas / detectadas a lo largo de los dos cuatrimestres que componen el año lectivo y las soluciones propuestas y/o implementadas, como así también, un reporte actualizado de la situación actual de las personas dentro del programa.

Este Informe se utilizará como herramienta de gestión de resultados, permitiendo el análisis y retroalimentación del proyecto, y el ajuste constante para poder alcanzar los objetivos propuestos.

c) Generación de Equipo Multidisciplinario:

Para cumplir con todos los objetivos se necesitará de un equipo multidisciplinario, y con un conjunto de habilidades interpersonales; no se espera contar con personas que puedan jugar todos los roles, sino por el contrario con personas que puedan jugar en equipo, repartir tareas en función de sus habilidades y maximizar los resultados obtenidos.

Partiendo de la premisa de que el presupuesto es y será acotado para llevar adelante este proyecto, este equipo de trabajo se espera surja del voluntariado de estudiantes de la Facultad, que se interesen por el proyecto o por participantes del Programa Amartya-Sen de los próximos años. Y será fundamental el trabajo de coaching para alcanzar los objetivos.

2.2.3 Tercera etapa del proyecto – Entrevistar y Emplear

Esta última etapa representará el cierre de un primer ciclo para los participantes del proyecto. Se centrará en el acercamiento de los estudiantes a las empresas, para concretar entrevistas laborales y en definitiva conseguir el tan ansiado empleo formal y calificado. Este estadio será alcanzado por los estudiantes una vez avanzados en la carrera, se estima entre el segundo y tercer año de cursada, por lo cual se espera esta etapa ocurra no antes del 2017, y a partir de allí en adelante.

En la fase anterior se mencionó el papel fundamental del equipo de seguimiento de los estudiantes; en ésta en cambio los jugadores claves estarán representados por los colaboradores del departamento de empleo de la Universidad. Éstos deberán contar con la capacitación necesaria para poder asesorar a los estudiantes que se acerquen, y a la vez, deberán mantener como aliados clave a las grandes empresas de consultoría y selección de personal. Éstas serán las más idóneas para presentar ofertas para puestos en diferentes empresas que cuenten con programas de inclusión a las cuales los estudiantes de la Universidad puedan aplicar.

Una de las principales ventajas con las que cuenta la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLZ en este ámbito es que el departamento de empleo está encabezado por una profesional idónea en el área de Recursos Humanos y selección de personal, con una trayectoria importante, y además fuertemente comprometida con este tipo de temáticas, lo cual en conjunto garantizará el éxito de esta etapa.

Otro de los recursos con que el proyecto dispondrá en este estadio son las “Jornadas de Promoción Empleo” que tienen lugar anualmente en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLZ. Se trata de un espacio que nuclea a un conjunto de empresas de renombre que durante algunos días instalan stands en el hall de la Universidad, reciben CVs de estudiantes, brindan charlas informativas, etc.

El proyecto se propondrá sumar la temática del empleo inclusivo a la mesa de debate de estas jornadas; que las empresas puedan presentar sus programas y que los estudiantes puedan hacer llegar a estas sus inquietudes... y obviamente sus CVs!!!

Conjuntamente a lo anterior existen en la UNLZ una batería de entrenamientos y jornadas que ayudan a los estudiantes en la inserción laboral; desde como armar un CV hasta como buscar empleo, usando diversas plataformas y como ser eficaces en una entrevista. Creemos que todas estas herramientas, generando las adaptaciones necesarias, serán de alto valor agregado para los estudiantes que serán parte nuclear de este proyecto. El equipo del PAS conjuntamente con las autoridades de la Facultad trabajará para que esto sea posible.

Nuevamente, el trabajo se concluirá con la realización de un Informe Anual en el que se documenten las entrevistas efectivamente concretadas en un ciclo lectivo, cuántas de éstas terminan en una contratación efectiva y de las que no, cuales son las principales causas, etc. Otra vez, del análisis de estos resultados se derivarán los ajustes del proyecto.

Comentarios finales respecto de las etapas del proyecto

Es importante destacar, que, a medida que se vayan implementando las sucesivas etapas, las anteriores seguirán en vigencia. Esto se debe al hecho que se espera ir incorporando año tras años más estudiantes en el proyecto, de manera cíclica y continua

Cada vez existe un mayor nivel de concientización al respecto de la discapacidad, de la valoración de las habilidades de estas personas, y de la importancia de incluirlas nuevamente en el circuito laboral y social. Es por ello que hay diversos organismos y organizaciones que están realizando desde hace tiempo programas con respecto al asunto.

Club de Empresas Comprometidas de Buenos Aires

Fundado en el 2004, conformado por grandes empresas, importantes en sus actividades, con el objetivo de incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad en pos de generar un espacio para compartir experiencias, donde todos los meses se organizan reuniones para escuchar las experiencias de participantes que trabajan en las organizaciones, donde asisten organizaciones que ya tienen un programa de inclusión establecido, y también otras con prejuicios que aún no han logrado derribar barreras.

Algunas de las empresas que conforman el club:



Club de Empresas Comprometidas en provincias del Interior

Al igual que en la provincia de Buenos Aires, existen diversos clubes de empresas comprometidas en las diversas provincias de la República Argentina, donde tienen el mismo objetivo de lograr difusión e inclusión de la discapacidad a nivel local.



Accenture

“Sin Barreras” es el programa de incorporación de personas con discapacidad. Es una iniciativa para ofrecer puestos de trabajos a personas con algún tipo de discapacidad, que sin embargo, no interfiere con sus ganas y posibilidad de trabajar para una compañía multinacional.

Manpower

En su programa Oportunidades para todos, se busca la promoción de la diversidad en el mundo laboral, con énfasis en la inserción laboral de personas con discapacidad.



Coca – Cola FEMSA

Sistema de Integración Laboral FEMSA que promueve prioritariamente la inclusión de personas con discapacidad y adultos mayores, además de fomentar la armonía laboral en la diversidad.

AMIA

Realiza trabajo colaborativo entre el Servicio de Empleo de AMIA y el Área de Discapacidad de Programas Sociales para fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, profundizado en la búsqueda de herramientas a fin de mejorar la empleabilidad de esta población.



Confederación Argentina de la Mediana Empresa

La Confederación Argentina de la Mediana Empresa realizó y está por implementar diversos programas con asociaciones para llevar a cabo efectivos programas de integración

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, administra el “Sistema de Búsqueda y Registro de Postulantes con Discapacidad” (Decreto 312/10) donde los organismos pueden realizar una búsqueda de las personas discapacitadas registradas a fin de seleccionarlas para cubrir los diferentes puestos disponibles que haya.



Beneficios que recibe una empresa al contratar personas con discapacidad

“Muy pocas cosas le impiden a una persona con discapacidad realizar un trabajo. Que una de esas, no seas vos”.

Desde los beneficios para la empresa debemos hacer especial hincapié sobre los beneficios –fiscales, previsionales, o de otro tipo- que recibe una empresa que contrata personal con algún grado de discapacidad estas son:

Legislación Provincial

50% de descuento en ingresos brutos Ley 10.592, art. 17 y Decreto 1149/90, art. 17

Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados podrán imputar el 50 % de las remuneraciones nominales de los mismos, como pago a cuenta del impuesto sobre Ingresos Brutos.

El beneficio no incluye a los trabajadores a domicilio de la Ley 12.713.*

La deducción se debe efectuar al practicarse la liquidación del art. 181 de la Ley 10.397 y sus modificatorias (Código Fiscal-TO. 2004)

“Artículo 181: Los empleadores de personas con discapacidad, podrán imputar como pago a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de las remuneraciones nominales que perciban éstas. Dicha deducción se efectuará en oportunidad de practicarse las liquidaciones de acuerdo a lo establecido en el capítulo asignado a la Determinación, Liquidación y Pago (Art. 197 Ley 10.397 y sus

modificatorias). En ningún caso, el monto a deducir sobrepasará el impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente. Quedan excluidas en esta norma las personas Discapacitadas que realicen trabajos a domicilio”.

Los empleadores deberán presentar previamente ante la Dirección General de Rentas:

La documentación que acredite denuncia e inscripción del empleado discapacitado en el sistema previsional.

Con cada Declaración Jurada anual, debe acompañar certificado del organismo previsional sobre continuidad del aporte. La deducción alcanza el pago de los importes mínimos dispuestos por los art. 640 y 641 de la Normativa Serie B 1/04.

Ley 10.397 - Código Fiscal - Artículo 197 En la declaración jurada del anticipo mensual o bimestral y determinado el impuesto a abonar, se deducirá del mismo el importe de las retenciones que se hubieren realizado en dicho lapso, procediéndose al ingreso del saldo resultante a favor del Fisco.

Prioridad a las empresas que contraten Personas con Discapacidad

Ley 10.592 - Artículo 8 bis

“El Estado Nacional, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas del estado y empresas privadas concesionarias de servicios públicos, priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas discapacitadas, situación que deberá ser fehacientemente acreditada”. (Incorporado por Ley 25.689)

Art. 8 Bis

“Los sujetos enumerados en el primer párrafo del artículo anterior, priorizarán, de acuerdo a la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas discapacitadas, situación que deberá ser fehacientemente acreditada.”

Legislación Nacional

70% de descuento en ganancias

Ley 22.431, art. 23 modificado por Ley 23.021.

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.

Al contratar por tiempo Indeterminado, 50% de descuento en Contribuciones Patronales

Ley Nº 24.013

Artículo 87. — Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031. *(Conf. Nota 408/04, Dirección de Asesora Legal y Técnica, AFIP)*

Artículo 88.- 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.

Obra Social y A.R.T. LEY Nº 24.013 - ART. 89:

Las obras sociales están obligadas a incorporar trabajadores discapacitados, ya que los mismos tienen derecho a la Prestación Médica Obligatoria (PMO).

Con respecto a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) estas no pueden cobrar un importe mayor por incorporar trabajadores discapacitados.

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.

Los trabajadores con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede prescindir. Por ello, el compromiso con la accesibilidad y con el empleo de las personas con discapacidad es más que el ejercicio de una responsabilidad ética. Puede convertirse también en una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con discapacidad o con capacidades diferentes.



Normativa Provincial

Dando cuenta de los fines de la política educativa de la provincia de Buenos Aires - explicitados en la Ley 13.688- y en respuesta al propósito central de la Educación Especial, definido en la integración e, inclusión social y laboral de los sujetos con discapacidad, se destacan los artículos 4 y 5 de la citada Ley cuando sostiene que:

Artículo N° 4. Ley de Educación de la Provincia de Buenos Aires N° 13.688

“La educación debe brindar las oportunidades para el desarrollo y fortalecimiento de la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y la promoción de la capacidad de cada alumno de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad natural y cultural, justicia, responsabilidad y bien común”.

Artículo N° 5. Ley de Educación de la Provincia de Buenos Aires N° 13.688

“La Provincia, a través de la Dirección General de Cultura y Educación, tiene la responsabilidad principal e indelegable de proveer, garantizar y supervisar una educación integral, inclusiva, permanente y de calidad para todos sus habitantes, garantizando la igualdad, gratuidad y la justicia social en el ejercicio de este derecho, con la participación del conjunto de la comunidad educativa”.

Por otra parte, desde el carácter de responsabilidad social de la educación, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 26378/08), pretenden crear las condiciones que garanticen a los alumnos y a las alumnas de la Educación Especial, el desarrollo máximo e integral de sus identidades, sus talentos y sus capacidades desde el reconocimiento de cada individualidad.

Artículo 24 *“Educación”*. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar del respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana;

b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas;

c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.”

3.3 Promoción de los Derechos de las personas con capacidades diferentes

Cuando se habla de promoción en el área social su significado hace referencia a potenciar las capacidades de las personas y lograr cambios de actitud.

Es la planificación y ejecución de acciones destinadas a sensibilizar y brindar alternativas viables a individuos o comunidades, para que participen activamente en el proceso que les permita mejorar su situación y la búsqueda del desarrollo colectivo; potenciando sus capacidades y modificando sus conductas actuales, para adoptar nuevas prácticas.

La Promoción debe ser: Permanente

- Participativa
- Especializada
- Flexible y
- Efectiva

Promover los Derechos de Las Personas con Capacidades Diferentes es desplegar acciones organizadas y planificadas, orientadas a cambiar las formas de pensar y actuar de las personas en torno a los derechos del discapacitado a fin de lograr su cumplimiento.

Esto es: •Difundir

- Sensibilizar
- Educar

La importante la Promoción de Derechos radica en:

- a) Que Involucra a las familias e individuos y los vuelve agentes activos de su propio cambio.
- b) Permite que las personas asuman un comportamiento de respeto y cumplimiento de los derechos que asisten a las personas con discapacidad.
- c) Refuerza y desarrolla habilidades sociales y personales de los propios discapacitados, para que puedan ejercer sus derechos y cumplir sus deberes.
- d) Contribuye en la prevención de situaciones que vulneren sus derechos.

e) Permite cambios positivos, en relación a la situación social de los discapacitados.

f) Apoya y motiva la participación comunitaria y el desarrollo de líderes que fomenten el respeto por los derechos y lo inserten en su vida diaria.

Cuando hablamos de la importancia de la promoción, no podemos dejar de mencionar su relación con la prevención, entendiendo a esta como un proceso activo y continuo que permite evitar o reducir la gravedad de una situación que resulte dañina, riesgosa o problemática.

Una de las formas de promover derechos es difundiéndolos y educando a la población en su ejercicio y defensa, a través de campañas.

Estas involucran la realización de diversas actividades dirigidas a cumplir un determinado objetivo en torno a un tema o problemática específica, con un público determinado, en un tiempo limitado.

El éxito de una campaña radica en la capacidad de movilizar los recursos humanos e institucionales que existan en el lugar.

Existen a su vez diferentes Medios de Apoyo, que son aquellos que refuerzan, amplían y complementan los mensajes dados a través de los medios masivos, interpersonales o comunitarios. Los materiales de apoyo pueden ser gráficos o audiovisuales (volantes, trípticos, folletos. Afiches, rotafolios, historietas, videos etc.)

Para la elaboración de materiales es necesario tener en cuenta, la validación de los mismos, es decir verificar si el material es atractivo y comprensible para el público al cual se dirige. . El mensaje no debe ser molesto ni incomodar, debe ser aceptado, y sobre todo debe inducir a la acción de manera clara y precisa.

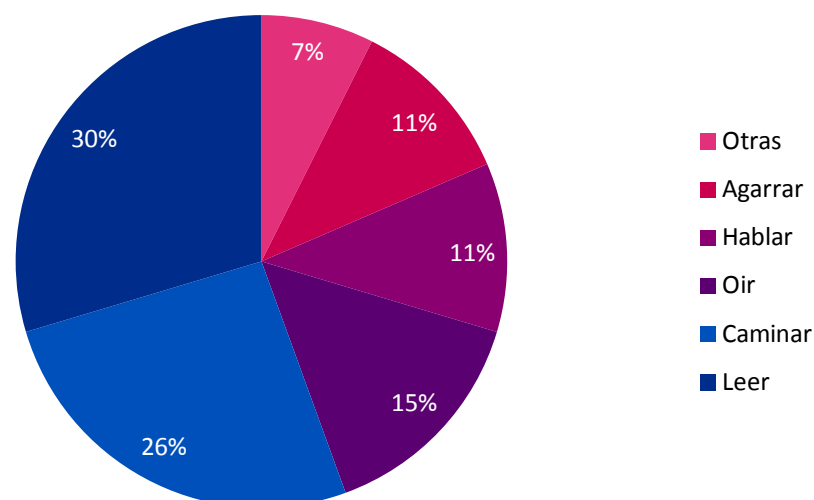
Durante el segundo cuatrimestre del año 2014, acompañando el inicio del proyecto, se han realizado pruebas piloto, y dado los pasos iniciales que serán continuados y fuertemente impulsados en el primer cuatrimestre de 2015, con el fin de garantizar su viabilidad y de realizar correcciones antes de exponer masivamente el proyecto.

En estas pruebas, se encuestó dentro de las instalaciones de la FCE a los estudiantes con el fin de obtener una pequeña muestra inicial (Ver Anexo I) y se contactó preliminarmente a empresas e instituciones que ya realizan tareas de inserción laboral de personas discapacitadas (Ver Anexo II).

Comenzaremos entonces repasando los resultados más destacados de las encuestas a estudiantes.

En primer lugar, es de destacar, el hecho de que el 76% de la muestra afirma conocer personas con algún tipo de discapacidad; si bien la mayoría han de ser de un grado leve, esto es una prueba contundente de viabilidad.

Luego, notamos que aparecen con mayor frecuencia las dificultades relacionadas con la movilidad y la visual, según indica el siguiente gráfico:



En base a lo anterior, es posible afirmar que la UNLZ se encuentra excelentemente posicionada para responder en materia de movilidad, ya que en los últimos años se han realizado importantes obras para acondicionar las instalaciones en cuanto a accesos, tanto internos como externos.

Por otro lado, en lo que respecta a la cuestión de disminución visual, hay aún un gran recorrido por delante en términos de acondicionamiento de aulas y disponibilidad de material, seguramente se requiera de apoyo a nivel municipal, provincial y/o nacional a tal fin.

En lo que respecta a la posibilidad de empleo de personas con discapacidad, los resultados obtenidos de las encuestas realizadas han sido repartidos, lo que no nos permite generar observaciones concluyentes; sin embargo, si es notorio que respecto de la naturaleza del mismo, predomina el desconocimiento o la certeza de que el mismo es no calificado, lo que nos demuestra que aún hay mucho por hacer en el campo de la formalización del mismo por un lado y por otro la posibilidad de garantizar que el empleo sea de calidad. Aquí una vez más es contundente la viabilidad de este proyecto, ya que alcanzar un título universitario (incluso comenzar a recorrer el camino...) abre muchas puertas, y al mismo tiempo fomenta la motivación personal en pos de la autorrealización, estimula la comunicación, entre otros tantos beneficios del ámbito psicológico.

Adentrándonos ahora en la cuestión de las empresas interesadas en el proyecto; tema no menos importante ya que son un pilar fundamental del mismo; nos hemos felizmente encontrado con una alta recepción positiva del proyecto, tanto en casos de grandes empresas como PyME, en nuestra zona sur y también CABA. Esto nos alienta positivamente. De aquí en adelante lo necesario será por un lado seguir contactando empresas y acercando el proyecto, y también interactuar activamente con aquellas ya involucradas para garantizar el éxito del proyecto.

1° Relevamiento de Estudiantes con Discapacidad

01/10/2014	¿Tiene o conoce a alguien con dificultades para?:				¿Posee empleo?				¿Es calificado?				¿Cert. Único de Discapacidad?				Desea recibir info	
	Leer	Oír	Caminar	Agarrar	Hablar	Otras	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc	Sí	No	Ns/Nc	Nombre	E-mail	
VM 1		X						X						X	ROMINA	vindelromina@yahoo.com.ar		
VM 2			X		X			X						X	SEBASTIAN	sebastianpereyra@yahoo.com.ar		
VM 3					X						X				CARLA	carla_villarreal18@hotmail.com		
VM 4	X						X		X					X	CRISTIAN	cristian707@hotmail.com		
VM 5					X						X				NADIA	nadiavega.18@gmail.com		
VM 6			X	X			X				X				FEDERICO	f.h.calvo@gmail.com		
VM 7	X		X				X								GABRIEL	gabrielguareschi@yahoo.com.ar		
VM 8		X					X				X				NADIA	nadia.flamini@yahoo.com.ar		
VM 9			X					X						X	RITA	rita_cejas@hotmail.com		
VM 10	X						X							X	PABLO	pablo.abrego@yahoo.com.ar		
VM 11													X		CRISTHIAN	cristhianr6@hotmail.com		
VM 12	X							X						X	MARIA	mariblanco2015@gmail.com		
VM 13	X										X				LEONARDO	leonardaranda@gmail.com		
LA 1	X	X	X					X				X			MARIA LUISA	marialuisajmver@hotmail.com		
LA 2	X							X						X	LUCRECIA	lucreebae13@gmail.com		
LA 3					X				X					X	IGNACIO MEDDIS	Nacho MF @hotmail.com		
LA 4	X							X						X	VANINA	vanina_godoy26@hotmail.com		
LA 5		X					X				X			X	GABRIELA	gacorral@gmail.com		
SMM 1				X							X				GRACIELA	bgacevedo@hotmail.com		
SMM 2			X								X				IRIS	irissilberman@hotmail.com		
SMM 3			X								X			X	MONICA	monica_lopezgarcia@yahoo.com.ar		
SMM 4						X								X	SELVA	seamarrff@hotmail.com		
SMM 5								NO CONOCE							GONZALO			
SMM 6								NO CONOCE							RAQUEL			
SMM 7								NO CONOCE							GABRIELA	gebypap@gmail.com		
SMM 8								NO CONOCE							NOEMI	zalazar-noe@hotmail.com		
SMM 9								NO CONOCE							ERMELINDA	eive_llav@yahoo.com.ar		
SMM 10								NO CONOCE							FERMANDA	anilez@hotmail.com		
SMM 11								NO CONOCE							GABRIELA	gabrielalottero@gmail.com		

1° Relevamiento de Empresas / Instituciones

Empresa / Institución	Contactos				Fechas			Perfil			Observaciones	
	Nombre	Posición	E-Mail	Teléfono	Dirección	Envío	Respuesta	Inglés	Computación	Capacitación Puntual		Otro idioma
AMIA	Federico Schochik	Coordinador Sede GBA Sur	f.schochik@amia-emples.org.ar	4241-4276/7300	Eva Peron 74 - Lanús							
Crowe Horwath	Victoria Vivona	RRHH y Comunicación	victoria.vivona@crowehorwath.com.ar	4394-8091/7418	Roque Saenz Peña 788 - 9° Piso							
Quilmes			jsalid@quilmes.com.ar									
Iglesias, Lazaro & Gago			info@ilyg.com.ar		Piedras 77 - 9° Piso - CABA							Docentes de la FCE - EX PAS Y Ayudante de Auditoría
PWC				4850-0000	Boulevard 557 8° Piso							Trabajan con Fundación DISCAR
Barco Galicia	Leticia Guolo / Florenia Cambiasso			6329-6000								
Deloitte			rrhh_arg@deloitte.com									
Minist. Trabajo (Secret. Empleo)	Muan Miguel Gomez Parodi	Coordinador del programa	JOVENES@trabajo.gob.ar	0800-222-2220	Av. Alem 638, 1er piso. C.A.B.A							PROGRAMA JOVENES CON MAS Y MEJOR TRABAJO
	Julietta Moranzoni	Profesional Independiente	lmoranzoni@yahoo.com.ar	1550427883								S encarga de, una vez que se hacen las entrevistas rutinarias en ACN, entrevistar a las personas discapacitadas para conocer su historia, nivel de capacidad, etc. Trabaja fuera de ACN
CONFEDERACION ARGENTINA DE SORDOS	Silvana De Simone	Secretaria CAS	info@cas.org.ar									
FUNDADOR	Cristina Alesso		http://www.fundador.org.ar									Decir que se contacta mediante Fedira Jerez
SERVICIO NACIONAL DE REHABILITACION	Estela Sugiia	info@snr.gob.ar	esugiia@snr.gob.ar									Recibió mail, y luego me llamo por telefono. El tema es que para que nos de el resto de info, hay q mandar mail con membrete de la FCE
ESCUELA N° 502 (MTE GDE)	Alicia de Cruz	Directora		4281-9180								Verificar el tema de si el certificado que le dan las escuelas especiales son validas para anotarse en la UNIZ

En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era aterrador... Era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos, se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrellevar las exigencias sociales establecidas.

En otras, se los abandonaba y si sobrevivían su destino era el de ser esclavos o ser utilizados como mendigos profesionales.

Esta visión comienza a cambiar con la aparición del cristianismo. Los seguidores de estas enseñanzas comienzan a vivir en comunidad, que es expresión de integración fraternal. Este nuevo modo de vivir da origen a la creación de instituciones para la atención del discapacitado, que culminan con los “nosocomios” del emperador Constantino.

A través del tiempo se han derribado numerosos mitos, como el “no sabe” o el “no puede”, los cuales limitan la participación y el desarrollo integral de la persona con discapacidad y se han superado barreras. Pero a pesar de lo transcurrido y del camino recorrido, aún persiste esta tendencia a excluir, separar, segregar, etiquetar a las personas afectadas por la problemática tratada.

Existen empresas que cuentan en su plantel con personas con discapacidad y que están dispuestas a tomar más personal. Sabemos a través de estadísticas, notas periodísticas, labor de relevamiento de asociaciones sin fines de lucro, de la alta tasa de desempleo entre este sector de la población. ¿Qué es entonces lo que falla? ¿Qué imposibilita el acceso a ese empleo tan deseado?

Se entiende que uno de los factores que conspira con el logro de los objetivos propuestos es la falta de comunicación.

La meta de los integrantes del PAS 2014 es colaborar con la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, creando un nexo entre ellas y las consultoras en recursos humanos.

Creemos que los prejuicios sociales sobre las personas con discapacidad se irán derribando en la medida en que se vayan cumpliendo los objetivos de inserción laboral. El trabajo de asesorar a las empresas sobre los beneficios fiscales y las ventajas de contar con personal idóneo conllevará a concretar la obtención de los empleos y de esta manera generar un efecto multiplicador sobre todo el personal de las empresas que podrán ver y constatar por sí mismas que personas con alguna discapacidad se desenvuelven eficientemente en su ámbito laboral.

Estamos convencidos que con la activa participación de los miembros del equipo del PAS 2014 y nuestro compromiso con la tarea a realizar, más el apoyo de las autoridades de la facultad de Ciencias Económicas de la UNLZ, sin duda lograremos el objetivo que nos hemos propuesto.



- ✓ Encuesta Nacional de Discapacidad 2004, INDEC.
 - ✓ Diario 26noticias.com (14 de julio 2007)
 - ✓ INEI Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (2012)
 - ✓ CONADIS (www.conadis.gov.ar/institucional.html)
 - ✓ <http://www.asidown.org/index.php/trabajo/importancia-de-la-insercion-laboral>
 - ✓ <http://www.diariolaopinion.com.ar/Sitio/VerNoticia.aspx?s=0&i=86680>
 - ✓ <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
 - ✓ <http://www.redi.org.ar/index.php?seccion=notas&n=Personas+con+discapacidad+e+inclusi%C3%B3n+laboral+-+El+derecho+que+se+sigue+negando>
-
- ~ Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires “Planeamiento Estratégico de la Comunicación Educativa” - Guía del Planificador I.E.C. PSNB - MINSA SEAMOS.
 - ~ Marketing Social: Aproximaciones teóricas desde la práctica”. Sistema Educativo Antidrogas y de Movilización Social (SEAMOS). Bolivia, 1995.
 - ~ Kisnerman, Natalio. “Pensar el Trabajo Social. Una introducción desde el Construccinismo”. Lumen Humanitas, Argentina, 1998. 2da edición. 270pp.
 - ~ Herramientas para Desarrollar Destrezas en Comunicación para la Salud”. Proyecto 2000 - MINSA - USAID. 1995.
 - ~ Una Introducción a la Defensa y Promoción”- Guía de Capacitación, Support for Analysis and Research in Africa (SARA)
 - ~ Por una Política de Comunicación para la Promoción de la Salud en América Latina.
 - ~ Conclusiones de la Reunión del Comité Asesor sobre Políticas de Comunicación Social en los Ministerios de Salud Pública para la Promoción de la Salud. Setiembre de 1993.
 - ~ Separata de Marketing Social. Material de consulta editado por la Universidad de Lima, para el Curso Marketing Social, dictado en la Facultad de Ciencias de la Comunicación.
 - ~ La Pizarra. Revista de comunicación práctica. (El número referido a cómo hacer campañas)
-