

UNA MIRADA COMUNICACIONAL HACIA EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Integración Laboral para Personas con Discapacidad





UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
Facultad de Periodismo y Comunicación Social

Tesis de Grado:

***UNA MIRADA COMUNICACIONAL HACIA
EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS***

Integración Laboral para Personas con Discapacidad

**Tesis de Producción inscripta dentro del Programa
"Comunicación, Planificación y Gestión"**

La Plata, Junio de 2010



TESISTAS

BARRERA, Agustina.

DNI: 31.301.785.

Legajo: 12.898/3.

Dirección: 14 N ° 655 Dpto. 1.

Teléfono: (0221) 15-4186285

Correo electrónico: agustinabarrera@hotmail.com

FLORES, Verónica.

DNI: 29.493.729.

Legajo: 12.239/2.

Dirección: Junín N ° 1134 Dpto. 9 "B". Capital Federal

Teléfono: (0221)-15-4404768 / (011)- 35331168.

Correo electrónico: veronikhes@hotmail.com

TRYBALSKI, María Cecilia.

DNI: 31.079.777.

Legajo: 13.435/9.

Dirección: Av. San Juan N ° 1490 Dpto. 6 "B". Capital Federal

Teléfono: (011) 15-61256533

Correo electrónico: cecilia.trybalski@gmail.com

DIRECTORA DE TESIS

Lic. María de la Paz Echeverría.

CARTA DE LA DIRECTORA DE TESIS ELEVADA AL CONSEJO DIRECTIVO

La Plata, 08 de Junio de 2010

Facultad de Periodismo y Comunicación Social

Universidad Nacional de La Plata

A los integrantes del Consejo Directivo

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Uds. en calidad de Directora de Tesis, con el fin de dar a conocer mi aval para la presentación de la Tesis de Grado “Una Mirada Comunicacional hacia el Centro de las Políticas Públicas. Integración Laboral para Personas con Discapacidad”, de las alumnas Barrera Agustina, Legajo 12.898/3; Flores Verónica Marcela, Legajo 12.239/2; Trybalski María Cecilia, Legajo 13.435/9.

Garantizo que esta Tesis cumple con los requerimientos planteados en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Comunicación Social y con la reglamentación vigente al momento de la presentación.

El objeto de estudio propuesto, es pertinente dentro del marco general de la disciplina, ya que parte de un diagnóstico comunicacional para plantear una propuesta de planificación comunicacional pertinente al análisis previamente realizado.

El desarrollo de esta investigación de carácter exploratoria, cumplió con los objetivos planteados en el plan de tesis, logrando una estructura coherente entre su marco teórico – metodológico y el análisis realizado.

Cabe destacar la seriedad y el compromiso con que las tesisistas asumieron su tarea, procurando permanentemente vincular los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera, con su objeto de estudio. En este sentido, su voluntad por aportar desde su formación profesional a la comunidad se expresa en la concreción de una propuesta comunicacional que –reconociendo sus limitaciones- propone una estrategia comunicacional posible de ser implementada por la organización.

Por último, garantizo que los tres tesisistas trabajaron de forma articulada, realizando un verdadero trabajo grupal.

Atentamente,

Lic. María de la Paz Echeverría

Profesora e Investigadora

FPyCS, U.N.L.P.

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias –padres, madres, compañeros de nuestras vidas e hijos- por haber confiado y acompañado a cada una de nosotras en este recorrido que implicó no sólo la producción de la presente tesis, sino haber podido culminar con nuestra carrera de grado. Por sus tiempos, paciencia y fe de que todo es posible si uno basa su vida en el esfuerzo, la perseverancia y la pasión en lo que uno ama.

A Paz -nuestra directora de tesis- y a Rocío Quintana – que pese a las formalidades académicas, este equipo de trabajo la considera como nuestra co-directora- quienes decidieron ser parte del proyecto dedicándonos su tiempo, animándonos y apostando a nuestra responsabilidad de trabajar. Ambas sumaron sus conocimientos marcándonos el rumbo que debíamos transitar en este camino –increíble, complicado, lleno de nuevos interrogantes y experiencias-.

A la Facultad de Periodismo y Comunicación Social, de la Universidad Nacional de La Plata, por habernos formado no sólo académicamente sino también humanamente alimentando nuestros sueños.

A la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables –MTEySS de la Nación- por habernos abierto sus puertas sin condicionamiento alguno y en especial al Licenciado en Sociología Carlos Jordán– responsable a cargo de esta institución-; a Ezequiel Demichellis – encargado del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad- y a Marina Della Valle –a cargo del Área de Prensa y Difusión de la Unidad-.

A las personas con discapacidad que brindaron su testimonio y en especial a Marcelo Betti por todas sus experiencias compartidas. A las empresas que decidieron enriquecer el abordaje de este trabajo compartiendo sus proyectos, sus políticas, y sus miedos. Nuestro reconocimiento hacia Andrés, un empresario que sin condicionamientos y amablemente nos contactó con varias de las compañías con las que dialogamos.

A todos ellos, gracias por habernos acompañado en este camino.

Agustina, Cecilia y Verónica.

RESUMEN DE LA TESIS

La presente tesis de producción busca fortalecer los procesos y estrategias comunicacionales promovidas por la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables -dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación-, específicamente referidas al “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”.

Durante nuestro proceso de intervención, y mediante distintas técnicas de análisis y recolección de datos, se analizaron las acciones comunicacionales externas implementadas por esta organización, con el fin de reconocer integralmente la comunicación que ésta mantiene con sus públicos objetivos externos.

A partir de las conclusiones arrojadas mediante el diagnóstico, se realizó la etapa de planificación comunicacional, proponiendo distintas acciones tendientes a fortalecer la estrategia de comunicación, posicionamiento y visualización de la Unidad, para que la misma logre constituirse en un referente social en la temática discapacidad y empleo.

Con esta producción esperamos aportar a la reflexión en torno a la problemática de exclusión socio-laboral apelando a la revalorización del trabajador con discapacidad. Al mismo tiempo, buscamos resignificar la importancia del rol del comunicador social en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas, para propiciar nuevas formas de comunicación e integración social.

INDICE

PRÓLOGO		8
CAPÍTULO I	PROYECTO DE TESIS	11
	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos de Diagnóstico• Marco Conceptual• Glosario• Temas Claves• Marco Metodológico• Técnicas de Análisis• Alcances y Limitaciones	
CAPÍTULO II	INTRODUCCIÓN AL CAMPO TEMÁTICO	38
	<ul style="list-style-type: none">• La Discapacidad en Números• El Campo de las Políticas Públicas• Políticas Públicas de Integración Laboral• Contexto Económico Mundial y Argentino• Discapacidad y Empleo: Marcos Internacionales y Legislación Nacional	
CAPÍTULO III	PRIMEROS ACERCAMIENTOS. ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	55
	<ul style="list-style-type: none">• El MTEySS de la Nación• La Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables• El Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad• Los Beneficios Impositivos	
CAPÍTULO IV	PROCESO DE INTERVENCIÓN	68
	<ul style="list-style-type: none">• Estructura Organizacional Interna de la Unidad• Misión, Visión y Valores de la Unidad• El Programa en Acción• Misión, Visión y Valores del Programa• Públicos Objetivos del Programa• Percepciones Sociales sobre la Discapacidad y el Empleo• Percepciones de las Personas con Discapacidad• Percepciones de las Empresas del Sector Privado• Percepciones de los Beneficiarios en torno al Programa	
CAPÍTULO V	NÚCLEO DEL DIAGNÓSTICO	84
	<ul style="list-style-type: none">• Aspectos Comunicacionales• Análisis de los Productos Comunicacionales• Conclusiones a partir del Análisis de los Productos• Rasgos del Discurso Identitario• Los Agentes Sociales en la Trama Comunicacional	
CAPÍTULO VI	CONCLUSIÓN GENERAL	100
	<ul style="list-style-type: none">• Líneas de Acción	
PLANIFICACIÓN COMUNICACIONAL	UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES	107
	<ul style="list-style-type: none">• Introducción• Problemática• Justificación• Políticas de la Unidad• Planificación Mínima, Óptima y Máxima	
ANEXOS		170
	<ul style="list-style-type: none">• Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). INDEC• Organigrama del MTEySS de la Nación• Resolución Nº 802/2004 del MTEySS. Creación del Programa• Análisis Interpretativo de las Entrevistas• Análisis de los Productos Comunicacionales gestionados por la Unidad• Productos Comunicacionales gestionados por la Unidad	

“La comunicación y la movilización están orientadas a la construcción de la democracia, la participación y la construcción de lo público”¹

La exclusión laboral de PCD es una de las problemáticas que han aquejado a nuestra sociedad en los últimos años. Según datos oficiales, arrojados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), el índice de desempleo de las PCD alcanzaría en nuestro país a más del 40% de la totalidad de este colectivo social.

Asimismo, acorde a los relevamientos realizados por distintas ONGs abocadas a la concientización y promoción de los derechos de las PCD, -entre ellas la Fundación Par y Discar-, son ocho de cada diez personas en edad productiva las que encuentran en su discapacidad una barrera social para poder trabajar. Es decir que, para estas instituciones, el porcentaje de las PCD desempleadas en nuestro país llegaría a un 80%.

La discriminación e intolerancia, las barreras arquitectónicas y sociales, como la falta de información y fallas en las acciones de comunicación, son algunas de las trabas que se pueden encontrar en la sociedad y que impiden la integración socio-laboral de las PCD.

Como equipo de trabajo, reconocemos que el proceso de integración social del ciudadano es algo pluridimensional. Debe ser entendido a través de las diferentes dimensiones en las cuales los diversos actores se relacionan con el resto de la sociedad: la familia, los amigos, la cultura, el deporte, la educación, la política, el trabajo/empleo; siendo éste último fundamental, ya que es a través del empleo genuino realizado, que las personas se sienten útiles en la sociedad al ver que contribuyen con su esfuerzo a generar riquezas -materiales y simbólicas-. Es mediante la retribución de ese trabajo que se logra la independencia económica, permitiendo tener autonomía, cubrir necesidades y ser partícipe de las actividades sociales.

Partiendo de esta situación buscamos generar conocimiento nuevo que nos permita reconocer y resignificar dicha realidad y en reciprocidad, lograr fortalecer comunicacionalmente a una política pública que ha sido gestionada con el objeto de promover acciones destinadas a la integración laboral de las PCD en el sector privado: el Programa, ejecutado por la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables² dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación³.

De este modo, e integrada por las instancias de Diagnóstico, Planificación y Gestión de una estrategia de comunicación, nuestra tesis busca reconocer la estrategia de comunicación que guía y orienta las acciones comunicacionales incluidas dentro del Programa, y de qué manera éstas apelan a sus públicos objetivos a sumarse proactivamente en la construcción de nuevas formas de comunicación e integración social.

¹ TORO, José B. y RODRÍGUEZ, Martha. “La comunicación y la movilización social en la construcción de bienes públicos”. BID. Bogotá. Año 2001. Página 5.

² En adelante: Unidad.

³ En adelante: MTEySS.

Presentado el tema, a través de las siguientes líneas nos proponemos introducir al lector en la dinámica y estructura del presente documento.

Así, en el Capítulo I, al que hemos denominado “Proyecto de Tesis” realizamos una breve presentación del proceso –dinámico y continuo- que como equipo de trabajo hemos llevado a cabo. Al mismo tiempo, se exponen los objetivos de diagnóstico; el marco conceptual acompañado por la redacción de los temas claves seleccionados y un breve glosario explicativo de algunos de los conceptos utilizados. Finalmente, se detalla el marco metodológico en el que es enmarcado nuestro proceso de investigación-reflexión-acción, en conjunción con las técnicas de análisis escogidas y por último, los alcances y las limitaciones encontradas en el transcurso de nuestro proyecto.

En el Capítulo II se desarrolla una breve introducción al campo temático abordado. Mediante subdivisiones –La Discapacidad en Números; El Campo de las Política Públicas; Política Pública de Integración Laboral; Contexto Económico Mundial y Argentino; Discapacidad y Empleo: Marcos Internacionales y Legislación Nacional- esta sección intenta recuperar aspectos relevantes del contexto general en el cual se despliega nuestro objeto de estudio.

Con el fin de adentrarnos específicamente en nuestra unidad de observación, en el Capítulo III “Primeros Acercamientos. Ámbito de Intervención”, se describen las características del escenario social en el cual intervenimos, los actores sociales implicados y las demarcaciones geográficas-espaciales y temporales que corresponden al mismo. Dicha descripción se redacta bajo los títulos: El MTEySS de la Nación; La Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables; Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad; Beneficios Impositivos.

Las particularidades que se presentan en dicha sección –Capítulo III- son el resultado de los primeros acercamientos realizados mediante la indagación de fuentes documentales y de la observación simple. De ahí que, en el Capítulo IV, al cual hemos nominalizado como “Proceso de Intervención” se profundiza y conjuga la información expuesta a partir de la implementación de las técnicas de análisis seleccionadas por este equipo de trabajo: el método de comparación constante –para el análisis interpretativo de las entrevistas- y el modelo de análisis de los productos comunicacionales.

De este modo en dicha sección, nos adentramos a identificar: la estructura organizacional interna de la Unidad; la misión, visión y valores que ésta promueve; el Programa de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad en acción como una de las políticas públicas de empleo de dicha organización; la misión, visión y valores promovidos a través del mismo; sus públicos objetivos y las percepciones sociales de los actores implicados como públicos y beneficiarios de esta política.

A través de los restantes apartados, se intenta introducir al lector en el núcleo del diagnóstico en donde queda explícito el análisis comunicacional formulado a partir de una continua indagación y reflexión teórica-práctica. Inaugurado en el capítulo V, el núcleo se presenta mediante subdivisiones: Aspectos Comunicacionales; Análisis de los Productos Comunicacionales y sus correspondientes conclusiones; Rasgos del Discurso Identitario; Los Agentes Sociales en la Trama Comunicacional. Finalmente, en el Capítulo VI se

expone la conclusión general de todo el proceso de diagnóstico y la redacción de líneas de acción consideradas pertinentes por el equipo de investigación-acción para optimizar los procesos comunicacionales de la Unidad retomadas luego en la planificación.

Bajo el nombre de “Planificación Comunicacional. Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables”, se detalla en las últimas páginas del presente documento, la planificación –Mínima, Óptima y Máxima- que este grupo de trabajo ha propuesto en función de los resultados relevados en el diagnóstico comunicacional. Por último, se exhiben bajo el título de “Anexos” archivos documentales que resultan de relevancia para el presente documento y al mismo tiempo, se describe mediante gráficos acompañados de relatos, todo el proceso correspondiente al análisis de las entrevistas y de los productos comunicacionales gestionados por la Unidad.

Vale decir que con lo expuesto no se pretende dar un cierre al presente trabajo. Sino que por el contrario, deseamos dejar un espacio abierto a nuevos interrogantes, que permitan seguir investigando, problematizando y reflexionando sobre la importancia y necesidad social de generar nuevas prácticas de comunicación que refuercen la apropiación de políticas públicas que promuevan la integración laboral, de sectores que por diversas causas psíquicas o físicas se encuentren excluidos del sistema productivo, promoviendo a su vez, acciones de comunicación que fortalezcan la implicancia de la esfera pública y privada.

CAPÍTULO I

PROYECTO DE TESIS



***“La creación, la transformación y difusión de sentidos
y significados es la tarea de la comunicación
y la movilización social”⁴.***

La presente tesis procura constituirse en un trabajo académico-universitario que aporte conocimiento acerca de una realidad –exclusión laboral de las personas con discapacidad⁵-, con el fin de poder transformarla en términos positivos. Si bien, este escrito teórico y metodológico es la instancia final para la obtención de nuestro título de grado, con él deseamos contribuir al análisis de los fenómenos sociales desde la perspectiva de la comunicación social.

Buscamos mediante esta obra que acompaña nuestra formación profesional, participar en prácticas de integración social que principalmente, promuevan la construcción colectiva de saberes fortaleciendo el trabajo en red, entre diversas disciplinas y actores sociales.

Creemos que este proceso de reflexión-investigación-acción titulado “Una Mirada Comunicacional hacia el centro de las Políticas Públicas: Integración Laboral para Personas con Discapacidad”, posibilita reconocer la importancia del campo de la comunicación en la construcción de la realidad social.

El propósito de abocarnos a trabajar en la comunicación y acción, la vinculación entre la esfera pública y privada, políticas públicas de integración laboral para PCD, es el de resignificar el rol del comunicador social en la planificación, gestión y evaluación de las políticas sociales.

Interesadas en el campo de las políticas públicas fue que definimos nuestra temática de estudio. Si bien, inicialmente pensamos en diferentes áreas de investigación -salud, desarrollo local, responsabilidad social empresarial, entre otras- optamos por aquella a la que podríamos nominalizar como “empleo y discapacidad”.

Consideramos de suma relevancia la elaboración y ejecución de acciones proclives a atenuar la brecha existente entre las PCD y las posibilidades de ingresar al sistema laboral de manera equitativa. *“La estructura de nuestras sociedades y sus instituciones no suele facilitar la integración en pie de igualdad de todos los seres humanos, ni respetar sus singularidades; más aún, suele fabricar sus propias discriminaciones e intolerancias. Esto se ve proyectado en la negación de los derechos fundamentales, de salud, trabajo, educación, seguridad, respeto a la dignidad individual y la identidad cultural”⁶.*

Convencidas de que la sociedad humana se enriquece cuando reconoce su pluralidad y no cuando se divide entre sí por prejuicios, miedos infundados o competencias infructuosas, es que nos proponemos participar e intervenir -desde nuestro rol de futuras comunicadoras- en un espacio desde el cual se intenta dar apertura del ámbito laboral, a las PCD: una política social de donde puedan emerger prácticas comunes entre sector público y privado.

⁴ TORO, José B. y RODRÍGUEZ, Martha. “La comunicación y la movilización social en la construcción de bienes públicos”. BID. Bogotá. Año 2001. Página 4.

⁵ En adelante: PCD.

⁶ “Plan Nacional contra la Discriminación”. Instituto Nacional Contra La Discriminación la Xenofobia y El Racismo (INADI). Introducción. Año 2005.

Por ello y porque entendemos a la comunicación como base de una cultura democrática, es que decidimos trabajar con la actual gestión del “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”⁷ –seleccionado como nuestro objeto de estudio-. Con ello buscamos materializar la importancia del campo comunicacional, en la construcción colectiva de este tipo de políticas públicas de empleo.

En función de la necesidad de acotar nuestro objeto de investigación -para poder abordarlo de manera adecuada- optamos por esta unidad de observación que se caracteriza por ser un programa, gestionado por un organismo público, y que presenta como fin “*promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado*”⁸.

Con la producción de este documento esperamos aportar a la reflexión en torno a esta problemática, de exclusión de un sector de la sociedad, a través del fortalecimiento de las acciones comunicacionales de integración social impulsadas por el Estado. Aspiramos a su vez, a que dichas prácticas logren ser acompañadas por todos los agentes sociales implicados.

Creemos que si los mismos logran asumir el rol de “agentes protagónicos” de las transformaciones sociales, es posible propiciar nuevas formas de comunicación e integración, facilitando al mismo tiempo, la desnaturalización de la dicotomía entre la esfera pública y privada.

Buscamos desde el conocimiento crítico de todos los colectivos sociales, trabajar con los otros y no sólo para los otros. Concebimos que ello permite resignificar a cada actor como un agente activo en la transformación social de una realidad determinada –la exclusión laboral de PCD-.

Entendiendo que “*(...) la Producción no es la mera ejecución técnica, sino que el hacer se entiende a partir de la relación dialéctica con la realidad: reflexión, acción y transformación*”⁹, es que elaboramos esta tesis de producción como un modo de contribuir -desde nuestra formación académica y subjetividad- a la gestión del Programa, reforzando las comunicaciones externas que han sido diseñadas para darse a conocer a sus públicos objetivos.

Teniendo en cuenta que la Facultad nos ha brindado las herramientas teórico-prácticas necesarias para conocer, planificar, articular, investigar y producir diversos procesos comunicacionales, es que asumimos el compromiso de reflexionar y comprender las dinámicas, las problemáticas y los procesos de comunicación que se desprenden de la ejecución del Programa, con el fin de articular y producir nuevas formas de integración y de comunicación social.

Pretendemos que en este escrito quede reflejado el valor de conjugar el trabajo en red -entre el sector privado, los organismos gubernamentales¹⁰, las PCD y las Organizaciones no Gubernamentales¹¹-

⁷ En adelante: Programa.

⁸ Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables.

⁹ DOCUMENTO DE CÁTEDRA. “Propuesta Pedagógica”. Seminario Permanente de Tesis. Facultad de Periodismo y Comunicación Social de la Universidad Nacional de La Plata –UNLP-. Año 2009. Página 3.

¹⁰ En adelante: OG.

¹¹ En adelante: ONG.

vislumbrando la importancia que cada uno de los diversos actores sociales tienen como agentes proactivos de cambio social.

En conclusión, intentamos generar desde una perspectiva comunicacional, una transformación en términos positivos de la realidad social desde la cual partimos, que promueva la movilización social entendida como aquel proceso en el cual se busca *“lograr que muchos que son diferentes, diversos y plurales, puedan concertar propósitos comunes sin renunciar a sus diferencias, su diversidad, ni su pluralidad”*¹².

¹² TORO, José B. y RODRÍGUEZ, Martha. “La comunicación y la movilización social en la construcción de bienes públicos”. BID. Bogotá. Año 2001. Página 15.

OBJETIVOS DE DIAGNÓSTICO

OBJETIVO GENERAL:

Observar y analizar los procesos y estrategias comunicacionales externas que la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables -dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación- diseñó para dar a conocer el “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad” con el fin de reconocer en forma integral la comunicación con sus públicos externos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1-** Reconocer la visión, misión y los valores que promueve el Programa.
- 2-** Identificar cual /les son lo/s público/s objetivo/s externos a los que apunta la gestión del Programa.
- 3-** Analizar los productos comunicacionales que la Unidad diseñó para dar a conocer externamente el Programa.
- 4-** Reconocer los rasgos del discurso identitario de la Unidad en tanto organismo encargado de la gestión del Programa.

MARCO CONCEPTUAL

En este apartado describimos brevemente las categorías de análisis que utilizamos para interpretar las prácticas sociales que caracterizan nuestra temática. Dado que todo proceso de diagnóstico y planificación implica también una investigación para la acción -para el cambio- la teoría permite hacer inteligibles las prácticas que analizamos e interpretamos, para luego, orientar las acciones.

Es necesario remarcar que las categorías de análisis que detallamos en esta oportunidad, se diferencian de otras nociones teóricas que están presentes en este proyecto, y que hemos optado por definir las conceptualmente en un glosario.

Entendemos a la **comunicación**¹³ como una práctica social, como producción social de sentido: un acto social de relaciones y sentidos, que es atravesado por la historia y la cultura. Refutamos la noción instrumentalista de la comunicación que la reduce a aparatos tecnológicos, medios, transmisión, información.

De esta manera, dialogamos con la concepción de comunicación analizada y entendida por Jesús Martín Barbero quien desplaza el análisis de los medios a las mediaciones. *“Las mediaciones son el lugar desde y en el cual se produce el sentido”*¹⁴, esto implica asumir la comunicación como un hecho de cultura y no como un hecho de la cultura.

En este sentido, la comunicación representa un espacio donde cada actor social pone en juego su posibilidad de construirse con otros, un espacio de interacción entre los sujetos en el que emergen los procesos de producción de sentidos. La relación comunicación/cultura¹⁵ pregonaba la idea de que si bien la comunicación no es todo, debe ser hablada desde todas partes. Será desde la cultura donde la comunicación tendrá sentido transferible a la vida cotidiana.

Concebimos entonces a la comunicación como una práctica social, por lo tanto, pensar la comunicación como producción social de sentidos, nos permite ampliar la mirada hacia el terreno de la cultura, que implica siempre recuperar el contexto desde el cual los sujetos le dan sentido a sus prácticas.

Percibimos a la **cultura** como *“la organización social del sentido, interiorizado de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivado en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específico y socialmente estructurados”*¹⁶. Es por ello que en nuestro trabajo se recuperan aquellos significados y repertorios culturales que se encuentran presentes en nuestra sociedad en relación a la temática a desarrollar: discapacidad, público/privado, integración

¹³ Si bien esta noción de comunicación es abordada desde diversos autores que son referentes sociales en el Campo de la Comunicación, con fines analíticos y/o esquemáticos optamos por recuperar a Jesús Martín Barbero quien nos permite sistematizar las grandes rupturas epistemológicas de este campo de conocimiento. Para profundizar sobre la temática se recomienda la obra de BARBERO, Jesús Martín: “De los medios a las mediaciones”. Editorial Convenio Andrés Bello. Bogotá. Año 2003.

¹⁴ BARBERO, Jesús Martín. “De los medios a las mediaciones”. Capítulo: “Los métodos”. Editorial G.Gilli. México. Año 1987. Página 203.

¹⁵ Esta relación comunicación/cultura inaugura un nuevo espacio teórico como una nueva manera de entender y estimular prácticas sociales. Es Héctor Schmucler quien propone entender este nuevo enfoque donde la barra acepta la distinción de ambos campos, pero anuncia la imposibilidad de un tratamiento de ellos por separado. Para profundizar sobre la temática se recomienda la obra de SCHMUCLER, Héctor: “Un proyecto de comunicación/cultura”. Publicado por la Revista Comunicación y Cultura N° 12. Editorial Galerna. México. Año 1984.

¹⁶ GIMÉNEZ, Gilberto. “La cultura como identidad y la identidad como cultura”. Capítulo “Breve incursión en el territorio de la cultura”. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Página 5.

social. La cultura, como el espacio social de lucha por el sentido, como un campo de negociaciones y tensiones, como el lugar desde el cual se configura la identidad.

Es importante remarcar que nuestra unidad de observación fue concebida como una **organización**, la cual es entendida como un sistema de interrelaciones, una forma en el dominio lingüístico y una red cognitiva¹⁷. Lo cual implica que su condición de existencia no está definida por su ubicación en un espacio físico sino por su entidad e identidad discursiva.

Una organización no puede resumirse en una suma de individuos, sino por la interdependencia de múltiples elementos que se hallan en ella, con un fin oficialmente común: producir un bien o servicio. Dicha interdependencia –en el interior de las organizaciones- no es sólo de orden operativo sino, sobre todo, de naturaleza social. Esta interdependencia social es utilizada como un instrumento de comunicación y se traduce en la realidad organizativa por medio de las relaciones de poder que habitan en ella.

Como futuras comunicadoras nuestro campo de acción/intervención es la propia organización. Desde el rol de científico social de los comunicadores –que puede ser aplicado en toda práctica social como una forma de intervenir frente a un análisis que toma como eje la planificación de acciones-, se actúa en el campo del discurso procurando generar sentidos.

De ahí es que, para intervenir en nuestra unidad de observación realizamos un **diagnóstico comunicacional**¹⁸ que nos permitió culminar este proceso de investigación en una planificación comunicacional.

Entendemos al diagnóstico comunicacional como una herramienta que nos permite analizar la realidad comunicacional de una organización, reconociendo y priorizando los aspectos de la comunicación que caracterizan a la misma. Su objetivo central es indagar y reconocer los procesos integrales de la comunicación.

Con la utilización de esta herramienta buscamos investigar la realidad social desde la cual partimos, para determinar la naturaleza y magnitud de las problemáticas, potencialidades y tendencias comunicacionales que en ella se manifiestan. Asumimos a la planificación como un proceso de avances y retrocesos en el cual, la importancia del diagnóstico cobra un sentido particular al entenderla como una toma de decisiones anticipadas, que necesariamente tiene que ser fundamentada en el conocimiento-reconocimiento de la realidad.

Por su parte enmarcamos a la **planificación comunicacional**¹⁹ como un momento metodológico, el cual nos permitió introducir organización y racionalidad a nuestro proyecto. Iniciamos este proceso, con la

¹⁷Para más información se recomienda la obra de BRONSTEIN, Víctor; GAILLARD, Juan Carlos; PISCITELLI, Alejandro: "La Organización Egoísta". Clausura operacional y redes conversacionales. Capítulo XIV. Disponible en www.perio.unlp.edu.ar. Sitio Web de la Cátedra de Taller de Producción de Mensajes. –UNLP-.

¹⁸Si bien esta noción de diagnóstico es aplicable a diversos campos de las ciencias sociales, y abordada por una multiplicidad de autores, con fines analíticos y/o esquemáticos recuperamos la noción propuesta por Carlos Matus de diagnóstico situacional para valernos de sus aportes y trabajarlos desde el campo de la comunicación. Para profundizar sobre la temática se recomienda la obra de MATUS, Carlos: "Planificación de Situaciones". Editorial Libros Alfar. Caracas. Año 1977.

¹⁹Optamos por recuperar la perspectiva de planificación comunicacional concebida por Patricia Chávez Zaldumbide, que pone énfasis en la "transformación de los procesos y de las relaciones de los actores asumiendo que el cambio de los procesos, necesariamente genera resultados e impactos sociales positivos. Desde esta perspectiva, lo importante son los procesos más que los productos que se generan en el proyecto social. (...) El proyecto social comunicativo no se diseña, se construye colectivamente. En esta medida, el proyecto social y su proceso de construcción se

posibilidad de generar una transformación de la realidad –de la cual partimos- a partir de la interacción social, buscando generar un aporte válido en términos epistemológicos, que promueva la transformación de las relaciones sociales comunicativas en redes y por lo tanto, de la realidad.

Esta instancia metodológica siempre implica la reflexión y producción de saberes sobre nuestra realidad y la toma de un posicionamiento político en la acción social que uno emprende.

Planificar es siempre una tarea que nos lleva a tomar elecciones, procurando reducir las incertidumbres en el futuro, ya que nadie planifica para quedarse en un mismo lugar. Cuando hablamos de planificación hacemos referencia a un proceso que intenta salvar la brecha entre lo que imaginamos y el presente, que queda materializado con la construcción del escenario social al cual queremos llegar con la misma.

Si bien existen diferentes modelos de planificación –normativa, estratégica- en este trabajo utilizamos la planificación comunicativa que asume que un proyecto social comunicativo no se diseña sino que se construye en espacios de permanente negociación y consenso de todos los actores sociales. Desde esta perspectiva se pone el acento en la transformación de los procesos y de las relaciones de los actores, asumiendo que el cambio de los procesos, necesariamente genera impactos sociales positivos.

Por último, otra de las categorías de análisis a las que recurrimos es aquella que entiende que la verdadera causa de la **discapacidad** no se halla sólo en el individuo sino que, su causa es fundamentalmente social y se encuentra en la desventaja que se experimenta ya sea por prejuicios, por discriminación o simplemente por no tener en cuenta la diversidad. Este nuevo enfoque, ha sido apropiado por distintas organizaciones internacionales:

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó la CIF –año 2001- desde la cual define a la discapacidad como *“la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social”*²⁰ y añade a la misma una nueva conceptualización: los factores contextuales. Estos factores se subdividen en ambientales (ambiente físico y social, vida social, entorno, participación colectiva, demás personas con las que se establecen o asumen diferentes relaciones y papeles, las actitudes y valores, los servicios y sistemas sociales y políticos, y las reglas y leyes) y personales (experiencias de vida, hábitos, estilos de afrontar diversidad de hechos, antecedentes sociales, educación, profesión, patrones de comportamiento y estilo de personalidad, aspectos psicológicos, entre otros). De esta manera la CIF intenta visualizar a la “Discapacidad” no ya en términos exclusivamente médicos, sino más bien conjugarla con los aspectos individuales/colectivos.

- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo - aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de Diciembre del 2006-, que expresa que la

constituyen en espacios permanentes de negociación y de consenso de todos los actores sociales”. Para profundizar sobre la temática se recomienda la obra de CHAVEZ ZALDUMBIDE, Patricia: “La gerencia social como desafío para el desarrollo”. Memoria, Seminario Internacional. Universidad de la Salle. Capítulo II. Página 61.

²⁰ Sitio Web Oficial de la Organización Mundial de la Salud (OMS). www.who.int

discapacidad debe considerarse como *“el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, entendiendo que la discapacidad no es algo que radique en la persona como resultado de alguna deficiencia, sino que la discapacidad radica en la sociedad”*²¹.

• Por su parte, la Organización Mundial de Personas Discapacitadas (OMPD) ha recomendado definir a la discapacidad como *“el resultado de la interacción entre una persona con una disminución y las barreras medioambientales y de actitud que esa persona puede enfrentar”*²².

Este grupo de investigación ha adherido a este nuevo enfoque que se distancia del tradicional médico²³ para aproximarse a entender a la discapacidad desde una mirada que hace hincapié en lo social, basándose en los derechos, la plena participación y la igualdad de condiciones.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación, entendemos a la discapacidad como la imposibilidad –restricciones en la participación- de vivir una vida plena en condiciones de igualdad, es decir: la pérdida o la limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad de condiciones con los demás.

Para concluir queremos resaltar que las categorías -presentadas de manera sintética- fueron articuladas como herramientas conceptuales, atravesadas por una mirada de Comunicación/Cultura, con el fin de reconocer y problematizar los modos de producción de significaciones sociales y cómo los mismos operan en la vida cotidiana de los agentes implicados.

De esta manera buscamos promover un aporte a esta problemática de un sector de la sociedad, a través de diversas acciones comunicacionales de integración social que sean impulsadas por el Estado y que, a su vez, estén acompañadas por todos los agentes sociales.

²¹ Sitio Web Oficial de la Organización de Naciones Unidas (ONU). “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”. www.un.org

²² Sitio Web Oficial de la Organización Mundial de Personas Discapacitadas (OMPD). <http://v1.dpi.org>

²³El modelo o paradigma médico concibe a la discapacidad como un problema personal, originado directamente por una enfermedad u otra alteración de la salud. Para este modelo, la PCD requiere de asistencia médica y rehabilitación, mediante un tratamiento individualizado, prestado por profesionales y dirigido a facilitar la adaptación de la persona a una nueva situación. Aquí las acciones están orientadas a modificar y reformar las políticas de atención a la salud, centrándose en el individuo y sus limitaciones. Por lo tanto no se consideran los efectos e interrelaciones entre el entorno social y la realidad biológica, sino que se ofrecen soluciones exclusivamente médicas (prevención o cura/adaptación) sin contemplar prácticas sociales (aceptación, igualdad de derechos, equidad de oportunidades, etc.).

Por el contrario, el modelo social enfoca la cuestión desde el punto de vista de la integración e inclusión de las PCD en la sociedad, considerando a la misma, no como un atributo de la persona, sino como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social. Pone el foco tanto en los factores externos y personales, como en los de salud.

En este paradigma, las respuestas provienen de la acción social, siendo la sociedad la portadora de responsabilidad colectiva, con el objeto de realizar las modificaciones en el entorno necesarias para facilitar la plena participación en todas las esferas de la vida social de las PCD. Esta responsabilidad se configura como una cuestión de derechos humanos.

Para más información se recomienda la obra de JIMÉNEZ LARA, Antonio: “La Discapacidad y sus tipologías”. Capítulo “Hacia una nueva concepción de la Discapacidad”.

GLOSARIO

ACCESIBILIDAD: Situación en la que las PCD no encuentran barreras exteriores para utilizar el espacio físico, para aprovechar la oferta de educación, para enrolarse en el trabajo, para participar en la vida cultural y en la relación personal. En este sentido, la accesibilidad no se reduce al medio arquitectónico, urbanístico y del transporte, sino que se extiende a todas las relaciones sociales. Esta definición alude y contempla el derecho que tienen todas las personas de participar en igualdad de condiciones en las actividades cotidianas -como el empleo, transporte, educación, recreación y la tecnología- sin tener que sortear ningún tipo de barrera o limitación, para integrarse en la vida en sociedad.

ACCIONES DE COMUNICACIÓN: Todas aquellas acciones destinadas a poner en común, ampliando la mirada asociada al acto de informar, de transmitir, de emitir.

AGENTES SOCIALES: Como actores sociales, como agentes de cambio partícipes de una realidad social y dinámica en la que se constituyen y en donde, a su vez, construyen ese espacio-mundo social

BARRERAS: Entiéndase por barreras los factores ambientales en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan una imposibilidad. En este sentido se distinguen:

- *Barreras edilicias, arquitectónicas o físicas:* Incluyen aspectos tales como el ambiente físico inaccesible.
- *Barreras tecnológicas:* Falta de tecnología asistencial adecuada (discriminación para el acceso a la información y desigualdad de oportunidades para acceder a la misma).
- *Barreras actitudinales:* Actitudes negativas de la población y también en los servicios, sistemas y políticas inexistentes, o que dificultan la participación de las PCD en todas las áreas de la vida.
- *Barreras educativas:* Originadas por la escasa flexibilización académica y de promoción, la no adecuación de planes de estudio, materiales, ayudas psicopedagógicas, métodos de estudio, imposibilidad de acceso y asistencia tecnológica que acentúan y manifiestan aún más las diferencias. En la mayoría de los casos, los docentes no están capacitados ni fueron formados para brindar las clases, tomar evaluaciones y ofrecer condiciones de equidad a los estudiantes con discapacidad.

CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN: Conjunto de eventos programados que permiten alcanzar un objetivo. Una campaña siempre se diseña –como parte de una estrategia- para lograr concretar los objetivos.

EMPLEO: Ocupación u oficio que desempeña una persona en una unidad de trabajo, que le confiere la calidad de empleado. El empleo es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario. Este concepto es diferente del término trabajo, pues éste es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano.

EMPRESA: Sistema social de dimensiones que traspasan los objetivos económicos, un espacio al mismo tiempo socializador y socializado, en continua interacción con la sociedad. De esta manera se entiende que los miembros de una empresa forman un colectivo que presenta una identidad y una cultura propia.

Entendemos que la empresa actual no se limita –como ocurría hace unos años- a administrar y mantener recursos económicos, técnicos y humanos. Desde mediados de los años 80, en simultáneo con el agotamiento del modelo de Estado de Bienestar y el auge del neoliberalismo, la sociedad comenzó a demandar a las empresas que asuman una mayor responsabilidad social y ambiental, además de ejercer un comportamiento más ético y transparente. Los consumidores exigen que las empresas se comporten como “buenos ciudadanos corporativos”.

Así, la empresa comienza a ser concebida no sólo como un instrumento para obtener ganancias, sino como un actor social dotado de una cultura propia, como colectividad consciente que se dirige a su entorno. Por ello la empresa se presenta hoy desde su dimensión de institución.

ESTADO: Construcción social y por tanto un producto histórico que se adapta a las transformaciones sociales y políticas. Esta concepción histórica y dinámica del Estado desecha una definición estática y permanente y hace necesario que se lo deba definir y caracterizar en cada momento histórico particular. No debe olvidarse que el Estado en tanto sector público presenta las características de una burocracia que, en última instancia, es responsable de la implementación de las políticas públicas. Siguiendo esta línea se concibe al Estado como un conjunto de instituciones que poseen la autoridad y la potestad para regular el funcionamiento de la sociedad dentro de un territorio determinado.

ESTRATEGIA: La generación y el diseño de formas para alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones. Es la aplicación de un modelo formal de pensamiento para la realización de ciertos objetivos, acompañado por un grado de creatividad e ingenio.

EXCLUSIÓN SOCIAL: Efecto de impedir la participación de ciertos grupos de personas en aspectos considerados como valiosos de la vida colectiva: lo económico-laboral, lo político, lo cultural y lo social.

IMAGEN INSTITUCIONAL: Concepto de recepción. Es el registro que hace el público de la institución, es decir, la lectura pública de los atributos identificatorios.

INSERCIÓN: Sin. Insertar. Incluir, introducir o colocar una cosa dentro de otra o dentro de sus límites.

INSERCIÓN LABORAL: Introducir a una persona dentro de un espacio laboral.

INTEGRACIÓN SOCIAL: Consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, reconociendo los mismos derechos para toda la población. En este sentido hablamos de:

- **Integración física:** Que la persona pueda acceder en un todo al medio físico, circular, desenvolverse en él con autonomía y hacer pleno uso de las instalaciones, logre informarse, comunicarse, relacionarse, etc.
- **Integración funcional:** Que el entorno donde se encuentre la persona, esté equipado para satisfacer las distintas necesidades, que pueda desarrollar sus actividades y se facilite su desenvolvimiento, pudiendo actuar todos los actores en un mismo tiempo sin discriminación alguna.
- **Integración social:** Inclusión de todas las personas, teniendo en cuenta el respeto a la diversidad y heterogeneidad, haciendo realidad la integración social y contemplando que todos pueden utilizar sin restricciones los distintos servicios.

INTERPELACIÓN: A partir de una práctica de interpelación, un agente se constituye en sujeto de educación activo incorporando de dicha interpelación algún nuevo contenido valorativo, conductual, conceptual, etc., que modifique su práctica cotidiana en términos de una transformación o en términos de una reafirmación más fundamentada.

MINISTERIO: Cada una de las partes en las que podemos dividir el gobierno de un país, que tendrán la función de servir a los ciudadanos en las áreas que les son de su competencia.

MISIÓN: Motivo o razón de existencia de la organización, lo que le da sentido y orientación a las actividades.

MOVILIZACIÓN SOCIAL: Proceso en el cual se busca lograr que muchos que son diferentes, diversos y plurales, puedan concertar propósitos comunes sin renunciar a sus diferencias, su diversidad, ni su pluralidad.

OBJETIVOS: Precisan el sentido del cambio que se desea alcanzar al finalizar un proceso. El punto de partida para determinarlos es el diagnóstico y constituyen el eje integrador de una intervención de cambio planificado. Entre sus funciones podemos destacar que: ayudan a tomar elecciones adecuadas con respecto a los medios de acción que se deben emplear para cumplir con lo deseado; facilitan el proceso de

evaluación continua, permitiendo valorar la evolución de la situación en relación con los objetivos; y ayudan a concretar la tarea de comunicar a los destinatarios y participantes el sentido de la acción emprendida.

ONG: Se denomina ONG u organización no gubernamental a una entidad jurídica de carácter privado que tiene como finalidad el ejercicio de actos humanitarios. Su importancia se funda en la existencia de necesidades sociales que quedan insatisfechas. De forma genérica, se puede decir que es una entidad privada, con fines humanitarios y sociales, que opera independientemente de la administración pública, y que surge a partir de la iniciativa ciudadana para el beneficio de la comunidad.

PERCEPCIÓN: Concepto proveniente del término latino *perceptio*, el cual corresponde a la acción y efecto de percibir, de recibir a través de los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas, comprender y conocer algo. De esta manera, la percepción puede referirse a un conocimiento, a una idea o a la sensación interior que resulta de una impresión material hecha por alguno de los sentidos, elaborando e interpretando la información que llega desde el entorno a través de los mismos.

PERCEPCIONES SOCIALES: Impresiones de los agentes sociales dadas por las cualidades del entorno y por ende, diferentes por interactuar entre sí de forma dinámica. Diversos factores influyen en dichas percepciones, como las expectativas puestas en la interacción, las motivaciones, las metas, la familiaridad y la experiencia de cada agente social en la participación social.

POLÍTICAS PÚBLICAS: Conjunto de decisiones que toma el Estado, que se traduce en diferentes acciones, estratégicamente seleccionadas (dentro de un conjunto de alternativas, conforme a una jerarquía de preferencia de los interesados). Su dimensión es pública por el tamaño del agregado social sobre el cual inciden, pero sobre todo por su carácter imperativo, siendo éste revestido de la autoridad legítima y soberana del poder público.

PRIVADO: En las sociedades modernas, el término “privado”, se ha relacionado con el de “privacidad”, como indicador de esa esfera de la vida de los hombres y las mujeres que no debe ser invadida por el poder político, entendiendo que la invasión y la supresión de la privacidad caracterizan el funcionamiento de los regímenes autoritarios, y más aún, de los regímenes totalitarios.

PROGRAMA: Conjunto coordinado y ordenado de proyectos que tiende a la atención de problemas específicos para el logro de algunos aspectos de los objetivos de desarrollo.

PÚBLICO: Tomamos lo público como aquello que conviene a todos y para la dignidad de todos que se construye en los espacios para la deliberación, el debate y la concertación, en los lugares donde se toman

decisiones como lo son: los espacios educativos y de producción de saberes; los medios de comunicación; industrias culturales, en los estados y en los espacios no estatales, que pueden ser también los espacios privados. Por lo tanto lo público rebasa ampliamente lo estatal, sin que esto signifique desconocer que las instituciones públicas por excelencia deben ser el Estado y las Leyes, precisamente porque la fortaleza de lo público proviene de su capacidad de sintetizar y representar los intereses, contradictorios o no, de todos los sectores de la sociedad.

PÚBLICO/PRIVADO: Implicancia donde los agentes sociales, respetando sus deberes y derechos individuales y colectivos, son parte de un modelo participativo en la construcción del espacio social. Mediante esta vinculación estrecha entre la comunidad en general –público/privado- se logra la legitimación de las voces de los diversos actores que participan en la construcción de una realidad social determinada, rescatando la necesidad de promover la construcción colectiva a través de estrategias de cooperación y consenso social.

TRABAJO: El concepto de trabajo no queda restringido al asalariado, y se reconoce como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no sólo con la generación de valores de cambio.

VISIÓN: Representa una situación mentalmente desarrollada y desafiante, así como altamente deseable y reconfortante a medio y largo plazo. Establece lo que la organización debe ser y hacia dónde debe dirigirse.

VULNERABILIDAD: Fenómeno social por el cual las personas son afectadas y sujetadas a una situación de vulnerabilidad –debilidad-, que puede tener un origen material, emocional o psicosocial llevando al sujeto a una condición de indefensión frente a la realidad social. *“Tal proceso debe enmarcarse en la fuerte fragmentación individual y/o socio-colectiva existente en el actual contexto. Es esta situación, la que se enlaza dialécticamente con la condición de vulnerabilidad”*²⁴.

²⁴ FRANCO, Mariel y BLANCO, Laura. “El enfoque de riesgo” en Eroles, Carlos (Coordinador): “Familia y Trabajo Social”. Citado por LANZONI, Paula y RENNIS, Daniela en la obra: “Salud mental. ¿Una deuda pendiente?”. Capítulo: “Contexto socioeconómico actual en la República Argentina”. Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini. Departamento de Salud. Buenos Aires. Año 2008. Página 8.

Estrategia de Comunicación:

Concebimos a la estrategia de comunicación como un proceso conscientemente planificado que responde a los objetivos concretos de la institución. *“Normalmente una estrategia de comunicación encierra dentro de sí varios programas por público. Primero es la estrategia, después se concretan los programas (adaptaciones) y después se planifican. Planificar es dar prioridades de tiempo, valor y coste, y eso es necesario para que la estrategia no quede en proyecto”*²⁵.

Por lo cual, para nuestro trabajo de diagnóstico fue de suma importancia tomar a este eje como tema clave, ya que el mismo permitió identificar la estrategia de comunicación planteada para gestionar el Programa. Teniendo en cuenta que el diseño adecuado de una estrategia es lo que permite orientar la acción, y por ende, diseñar los mensajes de manera coherente con su cultura organizacional y en función de las características de su/s público/s objetivo/s, éste fue otro de los temas centrales abordados.

Identidad institucional:

Es la auto-representación que la institución propone de sí a los públicos, por medio de un discurso de identidad que da cuenta de los atributos asumidos como propios. La identidad institucional *“debe pensarse no sólo como un estado, sino también como un proceso identificatorios. Así, los procesos institucionales en su nivel de autorepresentación constituyen fragmentos del discurso de identidad de la institución”*²⁶.

De ahí es que, este concepto se constituyó en otro de los temas claves en los cuáles nos enfocamos en este proyecto, dado que el mismo nos permitió dar cuenta de cuáles son los atributos identificatorios asumidos desde la Unidad y cuáles de ellos son recuperados para gestionar la estrategia comunicacional del Programa.

Discurso identitario:

Entendemos que el discurso identitario está *“compuesto de una multiplicidad de enunciados argumentativos, lingüísticos y no lingüísticos, que tienden a ser coherentes entre sí, y que por vías de sus elecciones y omisiones especifican el lugar invariante que la organización pretende ocupar en el mundo”*.²⁷

De esta manera el análisis del discurso identitario fue otro los ejes centrales a trabajar, que quedó delimitado al de la Unidad, permitiendo dar cuenta de cómo la institución se presenta para darse a conocer a su/s público/s objetivo/s.

²⁵ PÉREZ, Rafael. “Crónicas de un secuestro”. Revista Diálogos.

²⁶ CHÁVEZ, Norberto. “La imagen corporativa”. Capítulo II “La cuestión terminológica”. Editorial Paidós. Barcelona. Año 1999. Página 24.

²⁷ SCHVARTEIN, Leonardo. “Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas”. Capítulo VI. Editorial Paidós. Buenos Aires. Año 1998. Página 343.

Productos Comunicacionales:

Los productos comunicacionales fueron analizados como una de las acciones realizadas -por el ente ejecutor del Programa- mediante los cuales identificamos la estrategia comunicacional que desarrollaron para dar a conocer las características del mismo. Específicamente analizamos la página Web de la Unidad -donde se encuentra el link del Programa-, un folleto y un tríptico ambos con información del Programa.

Comunicación Externa:

Si bien consideramos que la comunicación de una organización es una sola, en términos analíticos para intervenir en una organización se suele discriminar dos instancias básicas: la comunicación interna y la comunicación externa. Entendemos que la comunicación externa son todas aquellas acciones comunicacionales que vinculan a una organización con su afuera, que excede a aquellas acciones que sólo son destinadas a sus públicos objetivos, ya que además implican siempre una relación con el resto de los actores. También se incluye dentro de la comunicación externa a los mensajes que sin intención consiente de comunicar algo, conllevan un significado y contribuyen a la conformación de la imagen de una organización.

En este trabajo abordamos específicamente sólo las acciones de comunicación externa promovidas por la Unidad para dar a conocer el Programa e interactuar con su/s público/s objetivo/s y con su entorno.

MARCO METODOLÓGICO

Nuestro proceso de investigación-reflexión-acción está enmarcado dentro del paradigma cualitativo de las ciencias sociales, que centra el foco de la investigación en la descripción e interpretación de la vida social y cultural de los procesos sociales en los cuáles el investigador se propone intervenir. Este método busca el significado -siempre subjetivo- de las situaciones estudiadas, teniendo en cuenta el contexto y la cultura en que se enmarca el escenario abordado por el investigador-comunicador.

Es por ello que en el desarrollo de la investigación primamos la utilización de este método, ya que, *“actúa sobre contextos reales y el observador procura acceder a las estructuras de significados propias de esos contextos mediante su participación en los mismos”*²⁸.

Teniendo en cuenta la existencia de diversas técnicas de recolección de datos, en función de nuestros objetivos de diagnóstico, utilizamos: la observación simple; las entrevistas en profundidad; y la técnica de revisión documental.

La observación puede definirse como *“el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de los actos que se necesitan para resolver un problema de investigación. Dicho de otro modo, observar científicamente es percibir activamente la realidad exterior con el propósito de obtener los datos que, previamente, han sido definidos como interés para la investigación”*²⁹.

Si bien existen tres tipos de observaciones, sólo dos de ellas son consideradas como herramientas para la investigación científica: la observación simple o no participante y la observación participante³⁰.

La observación simple la utilizamos para conocer hechos o situaciones manifestadas por nuestros informantes. Junto con otros instrumentos de análisis, esto nos permitió conocer, reconocer y resignificar los mapas de significación que guían las acciones de los agentes sociales implicados en nuestra problemática en estudio.

Por otra parte, con la entrevista recopilamos los datos cualitativos necesarios para cumplir con nuestros objetivos de investigación. Entendemos a la misma como, *“una conversación de carácter profesional orientada a obtener información sobre un tema predeterminado”*³¹. En particular hicimos uso de la entrevista en profundidad como una herramienta que nos posibilitó adentrarnos al mundo de las significaciones sociales imaginarias que cada uno de los actores sociales expresaron sobre la temática trabajada.

Teniendo en cuenta que la entrevista en profundidad *“sigue el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas (...) el propio investigador es el*

²⁸ VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. “Problema teórico epistemológico”. Editorial Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. Año 1992. Página 57.

²⁹ SABINO, Carlos A. “El proceso de investigación”. Capítulo: “La recolección de los datos”. Editorial Lumen/Hvanitas. Buenos Aires. Año 1996. Página 159.

³⁰ La observación simple o no participante y la observación participante se diferencian de la observación no sistemática ya que esta corresponde a aquella observación que realizamos en nuestra cotidianidad, como parte de nuestra experiencia vital. Por lo cual no es considerada científica por no estar guiada por objetivos concretos de estudio. Para más información se recomienda la obra de SABINO, Carlos A: “El proceso de investigación”. Editorial Lumen/Hvanitas. Buenos Aires. Año 1996.

³¹ DOCUMENTO DE CÁTEDRA. “Al abordaje de las organizaciones algunas nociones sobre el uso de metodologías desde la mirada comunicacional”. Taller de Producción de Mensajes. Facultad de Periodismo y Comunicación Social –UNLP-. Año 2007. Página 26.

*instrumento de la investigación y no lo es un protocolo o formulario de entrevista*³² y que fijamos como política de grupo trabajar con los otros y no sólo para los otros, es que dicho instrumento cobró valor significativo –singular y particular- a la hora de construir conocimiento colectivamente.

Para ello partimos de una muestra de informantes que fue variando en el proceso de investigación bajo el principio de: entrevistas por saturación de la información. Es decir que dejamos de realizar entrevistas al momento que se hizo evidente la no obtención de aportes significativos, es decir, nuevos conocimientos. Vale destacar que confeccionamos el cuestionario de las entrevistas con preguntas abiertas, donde el entrevistado tuvo el lugar de expresarse en su respuesta, permitiéndonos que mediante un análisis interpretativo podamos recuperar los sentidos sociales que están vigentes para estos actores acerca de nuestra temática en estudio.

Otra de las herramientas que incluimos para recopilar información relevante para nuestra investigación fue la técnica de revisión documental. Ello nos permitió reconstruir el escenario social en cual se inserta nuestro universo de análisis a través de la recopilación de archivos periodísticos, legislaciones, productos comunicacionales, documentos formales de la Unidad y del Programa, otras investigaciones y libros, entre otros.

De esta manera, concluimos el presente apartado afirmando que las herramientas que utilizamos para la elaboración de nuestro informe han sido seleccionadas para conocer-reconocer y resignificar el mapa de significaciones imaginarias que tienen los agentes sociales que se interrelacionan con nuestra problemática; y al mismo tiempo, identificar cuál es la estrategia de comunicación externa diseñada para dar a conocer el Programa y de qué manera las acciones de comunicación del mismo apelan a su/s público/s objetivo/s a sumarse proactivamente a los fines de dicha política pública.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS

Luego de culminada la etapa de recolección de información –siempre en función de los objetivos de nuestro diagnóstico de comunicación- iniciamos el proceso de sistematización de los datos que nos permitieron destacar aquellos aspectos que consideramos relevantes.

Teniendo en cuenta que cuando hablamos del Programa, lo hacemos en tanto organización, adecuamos el modelo de análisis que propone Semprini en su texto “El Marketing de la Marca”³³, para analizar los productos comunicacionales diseñados por la Unidad para dar a conocer de nuestro objeto de estudio.

Dicha teoría permite visualizar los diferentes elementos que hacen a la identidad, entendiendo a ésta como todos aquellos elementos que constituyen a la organización. Desde este enfoque, “*los rasgos de*

³² TAYLOR, Steven y BOGDAN, Robert. “Introducción a los métodos cualitativos de investigación”. Editorial Paidós. Barcelona. Año 1998. Página. 101.

³³ Para más información se recomienda la obra de SEMPRINI, Andrea: “El Marketing de la Marca”. Editorial Paidós. Madrid. Año 1995.

identidad de una organización no tienen a priori ninguna connotación valorativa, y además pueden existir a pesar y en contra de la voluntad propia de la organización”³⁴.

Nos apropiamos de la teoría propuesta por esta autora para utilizarla específicamente en el análisis de los productos comunicacionales como una manera de visibilizar los aspectos de la identidad que allí se plasman y, para poder reconstruir la relación comunicacional que se propone con su/s público/s objetivo/s.

Concebimos que la identidad del Programa es la forma por la cual éste se hace visible y que, la misma se materializa en los discursos que los actores sociales cruzan entre sí. Un programa sólo es observable y tangible a través de su identidad, y no hay identidad más que en la diferencia.

La identidad de nuestro objeto de estudio, en tanto objeto semiótico y por lo tanto discursivo, no puede ser definida como un mensaje emitido por alguien -la Unidad- y recibido por un sujeto distinto - público/s objetivo/s-.

Entendemos que el emisor al crear y emitir su mensaje está condicionado por el contexto y por el destinatario a quien se lo dirige. El mensaje puede variar, ya que, una vez pronunciado adquiere autonomía significativa. Por su parte, el receptor del mensaje también tiene una independencia en la elaboración y la interpretación del mismo.

Semprini propone analizar la identidad de la marca en tres etapas, que corresponden a tres niveles de estructuración de la identidad de la marca –nivel axiológico, nivel narrativo y nivel discursivo- y los dos sistemas que la generan: la enciclopedia de la producción y la enciclopedia de la recepción.

La distinción entre sistema de producción y de recepción –que Semprini recupera de Eliseo Verón- es útil analíticamente, pero sólo la dialéctica entre los dos sistemas puede generar la identidad. Antes de esto sólo es posible identificar una propuesta de identidad o la oferta de contrato del lado del encargado de la producción.

Así es que, la identidad del Programa es la resultante en la interacción continua y del intercambio incesante que se produce en el seno de tres subsistemas que denominamos enciclopedias de producción (subsistema A), Entorno (subsistema B), y Enciclopedia de la recepción (subsistema C).

Una enciclopedia es un conjunto de competencias, de experiencias, de actores, de relaciones, de ideas y de voluntad estructurado por una dimensión enunciativa común, que interpreta discursos y no meros mensajes.

La enciclopedia de la producción es el subsistema que genera la propuesta contractual de la identidad y es la que pone en movimiento a todo el sistema. Entre sus componentes podemos destacar: la cultura y la filosofía de la empresa, objetivos a corto y largo plazo, mix de comunicación /nombre, logo, pack, publicidad, visión del entorno del mercado, visión del contexto sociocultural, plan de marketing, prefiguración del entorno del subsistema de la recepción, prefiguración del entorno a partir del subsistema de la recepción.

³⁴ SCHVARSTEIN, Leonardo. “Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas”. Capítulo: “La tensiones del discurso identificador de las organizaciones”. Editorial Paidós. Buenos Aires. Año 2000. Página 332.

La enciclopedia de la recepción comprende: actitudes y motivaciones, valores, sensibilización sociocultural, hábitos de consumo, Contexto de X, interpretación de la enciclopedia de la recepción, percepción de entorno. El subsistema entorno está compuesto por: el contexto social, cultural, político y económico, contexto de mercado, legislación, competencia variaciones aportadas por la enciclopedia de la producción y de la recepción³⁵.

Teniendo en cuenta los objetivos de diagnóstico que guían la presente tesis, es necesario enfatizar en que sólo analizaremos la propuesta contractual del Programa y de la Unidad –como organismo ejecutor-, delimitándonos al campo de la enciclopedia de la producción. Cabe aclarar que no nos enfocamos en un estudio que contemple la enciclopedia de la recepción, ya que: dicho análisis escaparía a los objetivos de intervención planteados; excede nuestro recurso humano y material, dado el alcance territorial de dicha política pública de empleo; como así también el recurso necesario para interactuar con los diversos actores que deberían contemplarse para realizar este tipo de estudio.

Semprini utiliza reflexiones extraídas de la semiótica, rescatando que el significado aparece por generación y por narración. *“El significado se produce por el enriquecimiento progresivo a partir de una red elemental en la que sólo están presentes los valores que forman la sociedad. Estos valores solo consiguen realismo ascendiendo hacia la superficie discursiva donde son escenificados por las estructuras narrativas y después enriquecidos por las figuras y los objetos del mundo tal cual y como se presentan en nuestro entorno”*³⁶.

Así divide al proceso de significación en tres etapas o niveles –que son generados por los sistemas de enciclopedias de la producción y de la recepción- en: el nivel axiológico, el nivel narrativo y el nivel discursivo.

En nuestra unidad de observación utilizamos dichos niveles para realizar el análisis de los productos comunicacionales como uno de los elementos que nos permite destacar algunos de los rasgos característicos de la identidad del Programa que quedan explicitados y materializan su propuesta contractual.

Entendiendo que el nivel axiológico es el punto de partida, compuesto por un número ilimitado de valores que forman la estructura de la sociedad y que fundamentan la identidad del Programa dándole sentido y durabilidad.

Por su parte, el nivel narrativo fue abordado como el nivel intermedio, en donde los valores se organizan en formas de relatos o narraciones estructuradas, estableciendo una gramática narrativa que permite que los valores se organicen. Por último analizamos el nivel discursivo, como aquel en el cual los valores y las estructuras narrativas integran –enriqueciéndose- a los actores sociales, presentes en el mundo real en el que se desenvuelve el Programa. Este nivel suma los elementos contextuales concretos que permiten una clara identificación y diferenciación del Programa.

³⁵ SEMPRINI, Andrea. “El Marketing de la Marca”. Editorial Paidós. Madrid. Año 1995.

³⁶ SEMPRINI, Andrea. “El Marketing de la Marca”. Editorial Paidós. Madrid. Año 1995. Página 80.

También recuperamos una matriz de análisis, específicamente utilizada para analizar la página Web que nos permitió dar cuenta si los contenidos que presenta el portal de la Unidad y específicamente, el link del Programa, están correctamente definidos en función de su/s destinatario/s y en correlación con los objetivos que persigue el Programa; si la estructura, el diseño y los rasgos del discurso identitario son adecuados en función de las necesidades que poseen su/s destinatario/s; si la estructura, el diseño y los rasgos del discurso identitario son coherentes con los lineamientos que promueven desde el MTEYSS; si la información se encuentra bien organizada; etc.

El análisis del sitio Web de la Unidad fue una de las herramientas que posibilitó reconstruir cuál es el escenario comunicacional -actual y vigente- entre dicho organismo y las empresas del sector privado, ONGs, y las PCD. Es menester remarcar que en la actualidad los medios electrónicos se han tornado vitales dentro de las estrategias de comunicación de todas las instituciones, ya que se han convertido en un medio eficaz y eficiente en la forma informar, comunicar y brindar servicios, permitiéndoles amplificar su presencia y llegada a todos su/s público/s, reduciendo los tiempos, distancias y costos.

Por otra parte, como hemos mencionado con anterioridad, la entrevista en profundidad ha sido una de las técnicas de recolección de datos utilizadas en el presente proceso de tesis en función de nuestros objetivos de diagnóstico.

Entendiendo a la entrevista -al igual que Rosana Guber- como un evento complejo donde concurren los elementos que constituyen las relaciones sociales, los contextos discursivos y las prácticas de interacción propias de cada grupo social -donde se relatan y materializan vinculaciones y disputas de índole diversa- es que consideramos necesario y pertinente para nuestro trabajo, la realización de un análisis interpretativo de las mismas.

Debemos remarcar que dicho análisis -de las entrevistas- no se realizó luego de culminada la etapa de recolección de información -como el análisis correspondiente a los productos comunicacionales-, sino que por el contrario, la recolección de los datos realizada mediante esta herramienta y el análisis de los mismos, fueron parte de un proceso continuo y simultáneo.

Como hemos mencionado en párrafos anteriores, la cantidad de personas seleccionadas como entrevistadas se realizó en base al criterio de saturación teórica, que establece que la recolección de información concluye cuando ya no es posible hallar ninguna información adicional, nueva o relevante en función las particularidades de una investigación. La saturación teórica propone un proceso de análisis y recolección en el cual el analista selecciona, codifica y analiza su información de manera simultánea, es decir, mediante un proceso sincrónico.

Deseamos destacar que utilizamos este criterio a partir de la "teoría fundamentada" desarrollada por los autores Barney, Glaser y Anselm, Strauss en su obra "El descubrimiento de la Teoría Fundamentada. Estrategias para la investigación cualitativa"³⁷.

³⁷La teoría fundamentada -o fundada- fue expresada por primera vez por Glaser y Strauss en el año 1967. En aquel momento también se la denominó como "el método de comparación constante" (MCC) por ser ésta la estrategia de análisis de datos.

De dicha teoría, hemos recuperado “el método comparativo constante” (MCC) que junto con el “criterio de la saturación teórica” proponen estos investigadores como herramientas fundamentales en la investigación cualitativa. La misma permite al investigador social codificar y analizar los datos en forma simultánea, de modo tal que se logre: desarrollar conceptos y significaciones, construir conocimiento y describir una determinada realidad.

Por lo cual en nuestro trabajo, para la obtención y análisis de la información empírica por medio de las entrevistas, se optó por la elección y aplicación de una de las técnicas de recolección y análisis de información contenida en la teoría fundamentada: El MCC. Este método *“no busca medir el ajuste de la realidad a ciertas variables preestablecidas sino que busca descubrir la teoría que está implícita en la realidad estudiada. (...) uno comienza con un área de estudio y permite emerger lo que es relevante para esa área”*³⁸.

Según esta teoría, el MCC trabaja mediante un dispositivo que permite entrelazar los momentos de “recolección” o “recogida” del dato, su “análisis” e “interpretación”. Mediante él buscamos identificar categorías teóricas significativas, entendiéndolas como unidades de sentido emergidas de las situaciones y del contexto en el que está inmersa nuestra temática y unidad de observación, con el fin de reconocer dicha realidad y al mismo tiempo, intentar generar nuevos aportes desde una perspectiva comunicacional.

Deseamos subrayar que este método funciona de manera dialéctica a través de comparaciones sucesivas entre la realidad, el campo, el terreno y la teoría. Es decir que la utilización del mismo, nos permitió sintetizar, dar sentido y establecer un orden lógico a los datos cualitativos resultantes de fuentes diversas: en nuestro caso puntual ha sido aplicado fuertemente para el análisis interpretativo de los relatos extraídos de las entrevistas, puestos en relación –mediante procedimiento mental y continuo- con la teoría, la información proveniente de archivos documentales, de la observación simple y de los datos resultantes del análisis de los productos comunicacionales, viabilizando de este modo, nuestro proceso de trabajo.

A su vez, esta manera de proceder nos permitió trabajar con la propia subjetividad de este equipo de trabajo, reconocida y aceptada como parte fundamental de nuestro acto de investigación.

Mediante la apropiación de esta perspectiva, emprendimos el proceso de comparación de las conceptualizaciones emergentes de los datos de la realidad indagada. Para ello, debimos tener en cuenta determinados conceptos integrados en el funcionamiento del MCC, a saber: 1) Incidentes/Unidades de sentido: corresponden a los hechos o fragmentos de acción o emisión que se recortan de los materiales recolectados a través de cualquier fuente –en nuestro caso, hemos utilizado el MCC para las entrevistas-; 2)

Como equipo de trabajo, hemos optado por la apropiación del MCC como una opción metodológica, para el análisis interpretativo de las entrevistas. El aporte de Strauss a este método radica en: el reconocimiento del rol activo de las personas en darle forma al mundo en que viven; el énfasis en el cambio, en el proceso, en la complejidad y variabilidad de los fenómenos sociales; la importancia de la interrelación entre condiciones, sentido y acción para la comprensión de los fenómenos sociales; la necesidad de que el investigador vaya al terreno, al campo o la realidad para entender en profundidad los hechos investigados; la importancia de una teoría basada, fundamentada, en los datos de la realidad para el desarrollo de una disciplina. En lo que respecta a Glasser, sus aportes al método constaron en la necesidad de darle precisión mediante la búsqueda de un proceso sistemático.

Para más información se recomienda la obra de DE LA CUESTA BENJUMEA, Carmen: “Estrategias cualitativas más usadas en el campo de la salud”. Nure Investigación. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Disponible en: www.fuden.es

³⁸DE ANGELIS, Susan E. “El Método Comparativo Constante”. “¿Qué es una teoría construida desde los datos?”. Proyecto Margarita. Año 2005. Página 2.

Categorías: que son los conceptos que se van identificando; 3) Propiedades: las características de los conceptos, todo el rango de tipos, dimensiones, condiciones en las que se presentan las categorías.

Nos parece oportuno mencionar aquí, que cuando nos referimos a “analizar” estamos aludiendo a una práctica, un modo de actuar que supone la realización de una serie de procedimientos en donde *“juega el proceso creador y creativo del investigador (...) Implica una serie de habilidades intelectuales en donde se pone en juego la experticia del investigador (su experiencia en el campo, su bagaje teórico, su habilidad para establecer relaciones significativas entre los datos)”*³⁹. En este sentido, el análisis en investigación cualitativa no es un proceso discreto que puede ser separado en pasos, por lo cual nos sumamos a la idea expuesta por la autora Patricia Sarlé afirmando que el eje central del análisis es el “pensar del investigador” que va y viene de los datos a la teoría, combinado la creatividad e imaginación.

En este marco es que, *“el MCC permite ver o poner fuera de la cabeza del investigador, dichos procesos identificando semejanzas y diferencias en los datos y guiando el proceso de abstracción creciente (de la empiria a la teoría). Aún cuando el proceso supone un movimiento espiralado y holístico, el MCC establece una serie de pasos que permiten al investigador “tomar distancia” de la empiria y poner en palabras los conceptos que va construyendo”*⁴⁰. Entonces, la importancia del MCC radica en hacer “visibles” y “explícitos” -mediante el proceso de análisis- los significados que los actores le otorgan a la temática estudiada y que frecuentemente se encuentran naturalizados.

Pese a que las instancias o momentos del MCC no son estáticas ni divisibles, este método supone una serie de pasos en los que se van “descubriendo” y “construyendo” los conceptos a partir de los datos. De ahí que, en líneas posteriores describiremos a cada una de ellas con el fin de dar cuenta de los pasos que hemos seguido –reiteramos, siempre dentro de un proceso continuo y simultáneo- para llegar a las reflexiones, conclusiones, conceptualizaciones y a la descripción de una realidad que caracteriza a nuestra temática de estudio.

Deseamos remarcar que el proceso de identificación de las categorías en los registros que se fueron construyendo con la información recolectada, operó a través de lo que podríamos denominar un “diálogo” o interjuego entre los significados que los actores le han otorgado a la realidad y los significados que, como equipo de investigación, asignamos a la misma.

En lo que podríamos establecer como una primera instancia, iniciamos el proceso de “comparación de incidentes”, tratando de encontrar –mediante una lectura en profundidad y a conciencia de cada entrevista- unidades de sentido y un código o categoría que identificase los fragmentos que compartieran la misma idea. Para ello, realizamos –siguiendo los pasos formulados por Glasser y Strauss- una “fragmentación” inicial de los relatos -bajo una primera clasificación de los mismos- según los actores implicados en nuestra

³⁹SARLÉ, Patricia M. “El análisis cualitativo: un ejemplo de empleo del MCC (método comparativo constante). “¿Qué es analizar en el MCC?”. Proyecto Margarita. Año 2005. Página 2.

⁴⁰ SARLÉ, Patricia M. “El análisis cualitativo: un ejemplo de empleo del MCC (método comparativo constante). “¿Qué es analizar en el MCC?”. Proyecto Margarita. Año 2005. Página 3.

unidad de observación: Funcionarios de la Unidad –como gestores del Programa-; empresarios / empleadores del sector privado y PCD –como beneficiarios del Programa-.

Junto a este procedimiento –el cual nos permitió conformar, construir y crear una nueva interpretación de los relatos- comenzamos con la identificación de las categorías y sus propiedades, exponiendo nuestras primeras notas de análisis. Sincrónicamente abordamos la integración de las categorías bajo la perspectiva de “economía científica”: lograr una máxima explicación y comprensión a partir de conceptos y formulaciones mínimas. Es decir que, los datos antes fragmentados fueron conceptualizados y vueltos a articular analíticamente, haciendo dialogar los datos y la teoría, de modo que propiciara la construcción de categorías que implicasen un “salto abarcativo mayor”⁴¹.

Esta integración de categorías nos permitió reducir la existencia de grandes cantidades de conceptos en un número menor de unidades analíticas- sistematización y síntesis-, para lograr una mayor explicación y comprensión de los conceptos y formulaciones recuperadas y relacionadas con nuestro trabajo.

Es importante mencionar que, para trabajar ordenada y metódicamente integramos dentro de una grilla explicativa a: en una primera columna a los incidentes y sus emergentes unidades de sentido; en la segunda, a los comentarios subjetivos de nuestras percepciones; y en una última columna, las propiedades de las categorías generales, entendiendo a éstas como subcategorías. Este proceso nos permitió confeccionar una guía que fue útil para, posteriormente, arribar a conclusiones y convertirse al mismo tiempo en un soporte de interpretación válido para nuestros fines de diagnóstico-investigación.

En conclusión, este tipo de análisis que hemos utilizado para las entrevistas a partir de la perspectiva del MCC –enfocado específicamente dentro de nuestro proceso de investigación en la dimensión de las técnicas de recolección de datos y análisis de la información empírica-, nos ha sido de suma utilidad para: facilitar la identificación de las unidades de sentido para el análisis de los datos; reconocer e interpretar una determinada realidad a partir de esos datos; distinguir los significados que los actores le atribuyen a dicha realidad; e intentar construir conocimiento nuevo y significativo sobre la realidad estudiada.

Finalizando este apartado, queremos destacar que con la utilización de estas herramientas de análisis –niveles de estructuración del significado (Semprini), matriz de página Web, análisis interpretativo de las entrevistas- recuperamos el mapa de significación en el que se ejecuta el Programa y el contexto en el que quedan materializadas las publicaciones gráficas diseñadas para dar a conocerlo, comparando la información que se comunica en estos productos, con aquello que la Unidad quiere comunicar.

Para concluir, queremos enfatizar que el análisis de las herramientas de comunicación realizado, está atravesado por todos los datos obtenidos mediante las técnicas de recolección de información – observación, entrevistas, charlas informales, revisión documental- y que, a su vez, contemplamos las

⁴¹ SARLÉ, Patricia M. “El análisis cualitativo: un ejemplo de empleo del MCC (método comparativo constante). “Organización de las piezas”. Proyecto Margarita. Año 2005. Página 9.

necesidades y demandas del Programa, ya que sólo identificando las mismas es posible reconocer la eficacia del funcionamiento de cada medio.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Si bien, nuestra unidad de observación se enmarca dentro de una política pública nominalizada como “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”, constatamos y afirmamos la imposibilidad de abordarlo sin antes tener en cuenta las particularidades de su organismo ejecutor: la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables.

Nuestro proceso de intervención-investigación nos permitió reconocer que dicha organización presenta substanciales dificultades y falencias comunicacionales que son trasladadas a las acciones que desde allí se gestionan. De ahí que, el Programa como una de sus políticas, queda circunscripto y acotado a la estrategia que utiliza esta entidad para dar a conocer todas sus acciones. Por ello es que, debimos abocarnos primeramente, a observar y analizar los procesos y estrategias comunicacionales externos promovidos desde la Unidad.

Pese a ello, el Programa toma un especial protagonismo al ser la única política de empleo instrumentada desde la Unidad, destinada a insertar laboralmente en el sector privado, a las/os trabajadoras/os con discapacidad como grupo desocupado en situación de vulnerabilidad social. Se evidencia entonces, mediante su gestión, la necesidad e importancia de revalorizar y trabajar en la producción y ejecución de acciones comunicacionales eficaces y efectivas que permitan fortalecer el vínculo entre la esfera pública/privada, en la planificación de políticas sociales.

Por otro lado, es importante subrayar que si bien el Programa se caracteriza por ser de alcance nacional, por el recurso humano y material con el que contamos, nos enfocamos en identificar cuáles han sido sus alcances en materia comunicacional, dentro del territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esta limitación sin embargo, no se convirtió en gran obstáculo dado que la Unidad, como organización gestora de esta política, sólo presenta existencia física en Capital Federal, desde donde son ejecutadas todas sus acciones, entre ellas nuestra unidad de observación.

En la misma línea es que asumimos la imposibilidad de poder incidir directamente en la problemática de la desocupación que aqueja a las PCD, teniendo en cuenta que sólo a través de un trabajo multidisciplinario entre diferentes campos de conocimiento, se podrá reducir la brecha existente entre este colectivo y el acceso a la equidad social que se promueven desde la Unidad.

Por otro lado, y entendiendo que tanto el Programa como su entidad ejecutora, materializan su existencia al estar conformados por una red de relaciones entre diversos actores y por lo tanto, atravesados por múltiples relaciones de poder, es que nos hemos enfrentado a la restricción de acceder o no, a la totalidad de la información requerida por este grupo planificador.

Con la particularidad de cada actor social, debimos respetar los lineamientos y políticas adoptadas por cada agente, como ser la posibilidad o la restricción en: el acceso a documentos, a entrevistas –interpersonales o virtuales-, respuestas a nuestras solicitudes de contacto –interpersonal, telefónico o virtual-, respuestas a nuestra demanda de información, entre otras.

Creemos que es de suma importancia remarcar ello, ya que como equipo de trabajo, buscamos promover la apropiación de modelos de planificación de políticas sociales, en los cuales todos los actores sociales involucrados logren ser reconocidos como “agentes” de cambio, adoptando así un rol proactivo en pos de la promoción de acciones tendientes a mermar la brecha existente entre el campo laboral competitivo y las PCD.

Porque iniciamos nuestro proyecto con el objeto de trabajar con los otros y no sólo para los otros es que asumimos el compromiso de identificar las diversas perspectivas de los actores sociales implicados –las PCD y los empresarios como beneficiarios del Programa; y los funcionarios de la Unidad como gestores del mismo- emergidas en torno a la temática discapacidad y empleo.

Entendiendo que para la Unidad, el sector empresarial privado en su totalidad, es uno de los beneficiarios de esta política pública, con fines analíticos y esquemáticos nos emprendimos a delimitar en una primera instancia, a este grupo heterogéneo en: PyMEs y grandes empresas. Sin embargo nuestro trabajo de campo debió ser reducido sólo a las grandes compañías al constatar que, las PyMEs no tenían conocimiento de la existencia ni de la Unidad, ni del Programa.

En este sentido es que finalmente se optó por dialogar en profundidad con aquellas empresas que tuviesen áreas específicas abocadas a la temática discapacidad y empleo, y con las mencionadas por la Unidad como referentes del sector privado en la temática: las multinacionales o grandes empresas.

Al mismo tiempo, otra de las limitaciones con las cuales nos encontramos fue la imposibilidad de mantener contactos con algunas compañías que argumentaron no estar habilitadas para realizar un intercambio de información, en función de las políticas y lineamientos empresariales que tienen preestablecidas desde sus casas matrices.

Sin embargo, deseamos remarcar la apertura de muchas de las grandes empresas como así también la existencia y predisposición de una persona que sirvió de intermediación entre las mismas y nuestro equipo de planificación. Del mismo modo, subrayamos la activa participación de las PCD que como beneficiarios del Programa y agentes sociales implicados de forma directa, enriquecieron nuestro trabajo a través de sus miradas y opiniones en torno a la temática abordada.

Por otra parte, nos es importante destacar como otro alcance óptimo para la elaboración de esta investigación, la viabilidad encontrada en la Unidad como ente ejecutor de nuestro objeto de estudio. Desde esta organización se impulsó un espacio de participación abierta que posibilitó el intercambio de conocimientos, experiencias y sensaciones.

En este sentido, se logró forjar un proceso de interpelación mutua que permitió resignificar -dentro del campo de lo social- algunas de las particularidades que emergen en torno a la temática discapacidad y

empleo, y reconocer la importancia de los procesos comunicacionales -dentro del escenario de las políticas públicas de empleo- en la promoción de nuevas formas de comunicación e integración social.

Para finalizar, deseamos agregar a estas líneas -correspondientes a los alcances y limitaciones suscitadas-, los desafíos y expectativas esperadas y propiciadas por este equipo planificador. Aceptando que intervenimos en una realidad social compleja y dinámica, uno de los desafíos que asumimos es que la Unidad pueda ser reconocida a partir de su identidad organizacional y por las acciones que ella emprende en y para la sociedad.

De ese modo, deseamos que logre interpelar a los actores implicados y a la comunidad en general, acerca del valor de conjugar el trabajo en red -entre el sector privado, los OG, las PCD y las ONGs- en los procesos de integración socio-laboral, dejando entrever la importancia que cada uno de los diversos actores sociales tienen como agentes proactivos de cambio social. Creemos que de ello dependerá fundamentalmente el reconocimiento y la participación de los diversos actores sociales en sus políticas, y particularmente en nuestra unidad de observación materializada en el Programa.

Sostenemos la idea de que cada uno de los agentes sociales que conforman la sociedad civil -de manera individual/colectiva-, configuran el espacio público y privado, y que de dicha sociedad se desprenden una infinidad de agrupamientos interactuantes, anudados a su vez, en torno a grupos de pertenencia como: familia; etarios, género; étnico, educativo, recreativo, laboral, etc. De ahí que como equipo de trabajo aspiramos a que la problemática de la exclusión laboral de PCD sea revalorizada y resignificada como una necesidad y una realidad social que atraviesa y compete al conjunto de la sociedad.

CAPÍTULO II

INTRODUCCIÓN AL CAMPO TEMÁTICO



El presente diagnóstico de situación se centra en el campo temático de las políticas públicas de “inserción laboral” de PCD. Teniendo en cuenta la complejidad que encierra dicha temática, es necesario remarcar que el ámbito de trabajo del diagnóstico está circunscripto específicamente en un programa que actualmente –y desde el año 2004- se encuentra gestionado por la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, dependiente del MTEySS de la Nación: “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”.

Si bien el mismo es aplicado en todo el territorio nacional, sólo analizamos cuáles son las acciones comunicacionales promovidas para la gestión del Programa dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, teniendo en cuenta que nos es inaccesible -en función del recurso humano y material con el que contamos- realizar un relevamiento que permita analizarlo a escala nacional.

LA DISCAPACIDAD EN NÚMEROS

En la Argentina, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) recabados durante Noviembre de 2002 y Mayo de 2003, el 7,1% de la población argentina convive con algún tipo de discapacidad, arrojando un total de 2.176.123 de PCD dentro de todo el territorio. De este porcentaje, se estableció que: un 15% corresponde a niños con algún tipo de discapacidad; un 45% a jóvenes y adultos; y el, 40% a ancianos⁴².

Esto podría indicar que existe un alto número de personas –con las consideraciones particulares de cada tipo de discapacidad- que se encuentran en edad para obtener un empleo, ya que, para los organismos competentes-reguladores del empleo, los grupos etarios considerados para tal fin son comprendidos entre los 18 y los 60 años.

El INDEC –entre Noviembre de 2002 y Mayo de 2003- realizó la primera Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDI), como una encuesta complementaria al Censo 2001. Si bien, con anterioridad los Censos de 1869, 1895, 1914, 1947 y 1960, habían relevado la situación de las PCD, los mismos dejaron de realizarle por un largo período de tiempo.

Esto ha hecho que en la actualidad se considere a la ENDI como el estudio cuantitativo pionero, y el único existente hasta el momento sobre discapacidad en el país. Su objetivo fue *“cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad en lo referente al desenvolvimiento de la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social”*⁴³.

Los datos resultantes de los estudios realizados por el INDEC se vuelven aún más significativos cuando se reconoce que la cifra de casi 2.200.000 de PCD, impacta sobre un total de 8.800.000 de habitantes si se considera al entorno familiar directo, dado que en 1 de cada 5 hogares argentinos vive una PCD.

⁴² Para más información ver Anexo: “Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI). Censo 2001 (INDEC)”.

⁴³ Censo 2001. “Aquí se cuenta”. Revista informativa del censo 2001. “La Población con discapacidad en Argentina”. Primeros resultados de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2002-2003. (Complementaria del Censo 2001). INDEC. Página 1.

En lo que respecta a la situación específicamente laboral, se estima que en Argentina el índice de desempleo de las PCD alcanzaría el 40%. Pero al mismo tiempo, según datos descriptos por la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS), ese índice aumentaría al considerar como desempleadas a aquellas PCD que son practicantes de actividades informales –trabajo no registrado, venta ambulante, labor en talleres protegidos-. Cabe resaltar, que según los relevamientos de diversas ONGs, el índice crecería a un 80% de PCD que se encuentran desempleadas.

EL CAMPO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Cuando hablamos de políticas públicas hacemos referencia a distintos cursos de acción o conjuntos de tareas, que se deben realizar para lograr un objetivo específico, que tenga como finalidad atender a las demandas sociales de un territorio.

Como afirma Carlos Gerardo Molina *“una política pública es un conjunto de decisiones que se traduce en diferentes acciones, estratégicamente seleccionadas (dentro de un conjunto de alternativas, conforme a una jerarquía de preferencia de los interesados). Su dimensión es pública por el tamaño del agregado social sobre el cual inciden, pero sobre todo por su carácter imperativo, siendo éste revestido de la autoridad legítima y soberana del poder público”*⁴⁴, para lo cual resulta necesario establecer estrategias, planes, programas, proyectos, procedimientos, reglamentos y desde luego, presupuestos.

Podríamos ubicar a las políticas públicas dentro del complejo universo del sistema político, conformado por: los elementos institucionales –régimen político- que representan los poderes políticos y sus reglas –normas-; los actores institucionalizados, organizados de manera activa o pasiva de forma tal que puedan influir –en mayor o menor medida- en las decisiones estatales; y los valores de los individuos o colectivos sociales que integran la sociedad, acerca de la madurez de la actividad política que perciben, derivados de su experiencia cultural y por lo tanto histórica.

De esta manera, podemos decir que el régimen político está conformado por el Estado –con sus poderes-, la Constitución y las leyes que regulan tanto la política, como la sociedad y la economía y los diversos actores sociales que habitan en nuestro territorio. Todos estos elementos se encuentran interactuando, en un sistema integral donde cobran relevancia las políticas públicas, como productos del sistema político.

En otras palabras, las políticas públicas son aquel producto del sistema político –materializado en acciones o resultados- de los elementos institucionalizados adscriptos al ámbito del Estado. En este marco, es que es posible definir las acciones de gobierno, o el gobierno en acción, que busca de alguna manera dar respuesta a demandas de diversa índole –economía, trabajo, política social, salud, educación,

⁴⁴ MOLINA, Carlos Gerardo. “Modelo interactivo de formación de políticas y programas sociales. Alcance de la Política Pública”. Banco Interamericano de Desarrollo. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). Santiago. Año 2002. Página 2.

infraestructura y servicios, defensa, derechos humanos, seguridad, medioambiente, turismo, cultura, política exterior, ciencia y tecnología entre otras-.

Cabe aclarar que, al estar transitando la crisis del Estado Liberal donde sus funciones básicas estaban sólo circunscriptas a aquellas cuestiones enmarcadas en la policía y defensa, las funciones del Estado actual se han tornado más intervencionistas y han pasado a regular el terrenos de economía, la educación, el trabajo, la producción y la seguridad social.

De esta manera, y ante la nueva coyuntura, el Estado debe enfrentarse a nuevas demandas y necesidades sociales. Comienza a ser un gran recaudador a través del dinero obtenido por medio de impuestos que son acreditados por los ciudadanos y que el Estado vuelca en la sociedad –como contrapartida- en programas y servicios -en beneficio de la comunidad- de los cuales surgen las políticas públicas.

Dentro del escenario social de las políticas públicas es necesario enfatizar en que la mismas son principalmente un proceso decisonal, entendido como un conjunto de decisiones que se realizan en un tiempo pautado, y en una secuencia necesariamente racional. Aquí también es importante remarcar que una política pública también puede ser definida por aquello que un gobierno no hace, no resguarda o no legisla.

Teniendo en cuenta todas las reflexiones que hemos incluido en este breve apartado, queremos recalcar que para que una política sea considerada como pública debe haber sido diseñada en el marco de los procedimientos, organizaciones e instituciones estrictamente gubernamentales.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE INTEGRACIÓN LABORAL

Según la ley suprema de nuestro país, la Constitución Nacional, en su artículo 14 y 14 Bis queda establecido el derecho de todos los habitantes de nuestro territorio a poseer un trabajo, que en sus diferentes manifestaciones deberá gozar de *“la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”*⁴⁵.

Será el MTEySS de la Nación el organismo nacional dependiente del Poder Ejecutivo quien tendrá la tarea de asesorar a este poder, proponiendo el diseño, la elaboración, administración y fiscalización de las políticas destinadas a todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la seguridad social.

⁴⁵ Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe – Paraná. Artículo Nº 14 bis. Año 1994.

En el marco de lo que podríamos denominar el campo de las políticas públicas de empleo, es necesario destacar que el contexto económico que prevalece desde la crisis de los años 70, que ha sido profundizado por el régimen de la convertibilidad, ha condicionado tanto la implementación como la formulación de dichas políticas en materia de empleo.

Adentrándonos más aún en la temática podríamos recuperar aquella concepción que define a una política de empleo como aquella que *“designa al conjunto de intervenciones del estado que actúan de manera cuantitativa y cualitativa sobre el mercado de trabajo”*.⁴⁶ Si bien existen cantidad de autores y enfoques que están en vigencia dentro de este campo, sólo recuperamos aquellas ideas y reflexiones que nos permitieron entender las características de nuestro objeto de estudio en función de los objetivos establecidos en este trabajo.

Es importante destacar que una política de empleo *“agrupa al conjunto de acciones que apuntan a corregir los desequilibrios del mercado de trabajo, mejorar los procesos de adaptación dinámica entre la oferta y la demanda y a favorecer la formación profesional y la adaptación de los recursos de mano de obra”*⁴⁷. Es por ello que es sumamente necesario que este tipo de acciones estén acompañadas por un proceso de crecimiento promovido por la innovación del cambio científico y tecnológico, que permita que dentro de la economía de mercado podamos estar a la altura de las exigencias que éste presenta en materia de competitividad.

Remontándonos en el tiempo, podemos afirmar que ya desde la década de los años 70, se había comenzado a reflexionar acerca de los resultados a los que se arribaba con las políticas activas en materia de empleo. Si bien su aplicación ha ido evolucionando con el correr del tiempo y en función de la coyuntura política y económica que atravesaba cada momento histórico, las políticas activas cobrarán un especial protagonismo en la disputa social que los países deben enfrentar en contra del desempleo en la década de los noventa. Se afirma entonces que el método más óptimo para combatir el desempleo es el empleo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico⁴⁸ define a *“las políticas activas como aquellas que con una perspectiva de largo plazo, actuando sobre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, se proponen reducir el desempleo haciendo frente de manera durable a las causas estructurales y generar nuevos empleos, y como políticas pasivas a las que operan en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos, procurando combatir el desempleo mediante la reducción de la oferta de fuerza de trabajo y proporcionado subsidios a los desempleados”*⁴⁹.

Es necesario entender que dichas políticas no son antagónicas sino complementarias, por lo cual deben entrelazarse como herramienta de eficacia para combatir el desempleo. Ambas políticas deben

⁴⁶ FREYSSINET, Jacques. “Trabajo Desarrollo Diversidad. Políticas y metodologías de desarrollo local con acento en la generación de empleo, trabajo e ingresos”. Ediciones Incluir. Buenos Aires. Año 2008. Página 177.

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ La OCDE fue fundada en el año 1961. Nuclea a 31 países miembros. “Su Finalidad es: Apoyar el desarrollo económico sostenible; Incrementar el empleo; Elevar los niveles de vida; Mantener la estabilidad financiera; Apoyar el desarrollo económico de otros países; Contribuir al crecimiento del comercio mundial”. Dicha organización promueve el cambio de experiencias entre los estados partes para coordinar las políticas económicas y sociales a escala global. En la Actualidad la Argentina no integra esta Organización. Para más información visualizar el Sitio Web: www.oecd.org

⁴⁹ Ídem.

articularse a mediano plazo dentro de los planes y programas nacionales de desarrollo económico y social de tipo prospectivo.

Una política pasiva siempre debe asumir el objetivo de promover acciones tendientes a potenciar la integración laboral de los desocupados, para evitar de esta manera el abuso que puede existir en la implementación de una cobertura social por desempleo y por ello, el estancamiento de la inactividad laboral.

Otra de las definiciones que nos permiten reflexionar acerca del campo de las políticas activas de empleo es aquella que la define como *“toda medida cuyo objetivo sea la inserción o reinserción laboral, y no se traduzca en un gasto de garantía de rentas, suponga o no gasto presupuestario”*⁵⁰. Dentro de estas políticas podemos subdividir las mismas entre aquellas que son de “demandas” –que incentivan la contratación por medio de subvenciones o incentivos fiscales a las empresas de grupos con vulnerabilidad en la integración del mercado laboral entre los cuales podemos destacar a: jóvenes, PCD, mujeres y desocupados crónicos- o las de “ofertas”- cuyo objetivo es adaptar a los trabajadores a las necesidades empresariales a través de la formación profesional inicial, ocupacional y continua-.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- define a las políticas activas como *“intervenciones determinadas y selectivas del gobierno en busca de objetivos de eficiencia y/o equidad actuando directa o indirectamente para proveer trabajo e incrementar la capacidad de encontrar empleo de personas que presentan ciertas desventajas en el mercado laboral”*⁵¹.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en esta tesis realizamos un diagnóstico comunicacional acerca de una política pública de empleo activa y de demanda –el Programa-, sólo indicamos algunas de las políticas pasivas que pueden implementarse para combatir el desempleo: seguridad social, subsidio o seguro al desempleo, retiros voluntarios o estimulación de jubilaciones anticipadas, políticas demográficas para reducir de manera global la fuerza de trabajo, políticas de control inmigratorio, permanencia extendida de los adolescentes en el sistema educativo, maquillaje de estadísticas laborales⁵².

Por su parte, a las políticas activas que son utilizadas en la actualidad para reducir el desempleo, podríamos sintetizarlas en: programas de empleo directo; programas de incentivos para nuevas contrataciones; programas de capacitaciones; oficinas de empleo o servicios públicos de empleo (SEP); normas para la protección legal contra los despidos arbitrarios; reducción del tiempo máximo legal de trabajo; apoyo a jóvenes en el primer empleo; apoyo a los desocupados a consolidar Pymes; promoción del empleo de PCD y vulnerabilidad social, entre otras.

Los “servicios públicos de empleo (SEP)”, son servicios públicos de intermediación laboral entre oferentes y demandantes. Son instituciones mediadoras que brindan asistencia en la búsqueda de empleo,

⁵⁰ TOBES PORTILLO, Paloma. “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”. En “Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales” Nº 36. Página 15.

⁵¹ MORRISON, Andrew. “Políticas activas de mercado laboral. Experiencias recientes en América Latina, El Caribe y los países de la OCD”. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires. Año 2002. Página 3. Para más información visualizar el Sitio Web: www.iadb.org

⁵² Para más información se recomienda la obra de BURIN, David y HERAS, Ana Inés: “Trabajo Desarrollo Diversidad. Políticas y metodologías de desarrollo local con acento en la generación de empleo, trabajo e ingresos”. Ediciones Incluir. Buenos Aires. Año 2008.

que asumen el objetivo de facilitar el contacto entre las empresas y los desocupados. Para ello, se confeccionan listas que pueden llegar a constituirse en una gran base de datos, utilizando las entrevistas personalizadas a las empresas y a los desocupados, que permiten clasificar las necesidades de las empresas y las habilidades de los desocupados.

Teniendo en cuenta que a veces estos servicios administran los fondos con los que se paga las prestaciones por desempleo, podríamos decir que en ellos se concentran tanto las políticas activas como las pasivas, destacando que este tipo de programas son los que menores costos de ejecución conllevan y los que han demostrado un mayor resultado positivo.

Los SPE deben contar con soportes informáticos -acordes a sus necesidades- que les permitan brindar información actualizada en tiempo real, facilitando a los inscriptos en sus bases de datos que desde sus hogares puedan acceder a información útil por medio Internet, teléfono, etc. Sin embargo, estos servicios no deben perder el objetivo de ser un mediador entre la demanda y la oferta que se actualizan diariamente en el mercado laboral, informando de los requisitos para acceder a las vacantes laborales y orientando a los desocupados al perfeccionamiento.

En este contexto, hay que destacar la emergencia de un conjunto de empresas privadas que ofrecen un servicio de empleo tratando de resolver la demanda laboral de empresas y organizaciones como son las consultoras, bolsas de trabajo, entre otras.

Otra de las políticas activas que se están implementando a escala global son las “capacitaciones”. Por medio de diversos programas se ofrece capacitación a grupos objetivos específicos, que generalmente son grupos considerados con vulnerabilidad laboral. Dicha acción suele ir acompañada de subsidios pagados al sector privado, para la contratación o apoyo en la búsqueda de empleo.

Es necesario recalcar que existe un sinnúmero de publicaciones –OCDE, OIT, entre otros- que afirman a través de estudios cualitativos que la capacitación de los desempleados a largo plazo, no es más efectiva que la ayuda de la búsqueda de empleo, y que, la misma es de dos a cuatro veces más costosa que las implementadas por las oficinas de empleo.

Por otro lado, también se gestionan los llamados “programas de creación de empleos” que pueden aplicarse en modalidades como: subsidios al empleo regular en el sector privado; creación de empleos en el sector público o empleos de emergencia; asistencia al desarrollo de microempresas; y, autoempleo.

Los “subsidios al empleo” consisten en subsidios a las empresas del sector privado que contraten desocupados, subsidiando o al empleo o a la calificación del trabajador. De esta manera, el contratado recibe una suma similar a los salarios establecidos, del cual una parte es abonada por medio del subsidio y otra por el empresario. Este tipo de política logra reducir el gasto público aumentando la productividad social.

Otro de los programas que se promueven son aquellos que gestionan empleos transitorios –seis meses- generalmente en el sector público. Estas herramientas suelen ser utilizadas en tiempos de desaceleración del crecimiento, como una política anticíclica. También se otorgan beneficios para el

autoempleo, para aquel trabajador que decida adoptar una actividad proactivamente por medio de capacitación, crédito, seguimiento.

La “asistencia a las microempresas” se ha tornado otra herramienta de gestión que permite que mediante el apoyo del sector público, fundaciones, cámaras empresariales y ONGs, puedan obtener créditos promocionales, beneficios fiscales, información y asistencia técnica a fin de contribuir a su proyecto. Hay que destacar que hay una tendencia a nivel mundial de fomentar las Pymes, que son consideradas como las empresas que más puestos laborales generan al emplear a más trabajadores, en contraposición al impacto laboral que producen las empresas más grandes.

CONTEXTO ECONÓMICO MUNDIAL Y ARGENTINO

“La economía mundial pasa por la peor crisis económica y financiera de los últimos 50 años, con graves consecuencias para los trabajadores y sus familias”⁵³. Dentro de este marco, el mercado laboral y las políticas sociales tienen la función de evitar el incremento del desempleo promoviendo una reintegración al mercado laboral de aquellos sectores de mayor vulnerabilidad social.

Se hace necesario tomar medidas de protección social como los subsidios por el desempleo y asistencia social para amortiguar las causas que trae aparejado el desempleo. Los servicios eficaces de recolocación pueden tener un impacto significativo en el ataque contra este flagelo.

Para poder tener una clara idea acerca de cuál es el panorama en lo que refiere al campo laboral de nuestro país, nos parece oportuno retomar a modo de síntesis algunas de las conclusiones a la que han arribado investigadores de CEIL-PIETTE del CONICET: *“en el largo plazo, 1974-2002, las tendencias (que incluyen fuertes variaciones temporales a lo largo de ciclos y diferencias según los aglomerados urbanos) fueron: crecimiento de las tasas de actividad (sobre todo de las mujeres y de los mayores de 45 años), disminución de la tasa de empleo (en particular de los jóvenes) y fuerte incremento de las tasas de desempleo y de subempleo que afectaron de manera heterogénea a ambos sexos y todos los grupos de edad. El desempleo de larga duración se incrementó, así como el pluriempleo, el trabajo a tiempo parcial y se prolongó la duración promedio de la jornada de trabajo, hasta el punto de que, a fines del siglo pasado, sobre el total de los ocupados, el mayor porcentaje trabajaba en promedio más de 45 horas semanales, seguido de los que trabajaban menos de 35 horas (los subempleados), es decir que una menor proporción realizaba lo que tradicionalmente se consideraba la jornada normal socialmente aceptable (35-44 horas)”⁵⁴.*

Del mismo modo afirman que *“se observó un fuerte deterioro en las cualitativas, disminuyendo la proporción de quienes ocupaban los “verdaderos empleos”, incrementándose el trabajo de carácter informal (según la definición de la OIT), el trabajo a tiempo parcial involuntario, el trabajo precario (sin*

⁵³ OCDE. Informe anual sobre el estado de los mercados laborales y del empleo. “Perspectiva del empleo 2009 de la OCDE: combatir la crisis en los trabajos”. Resumen en español. Año 2009. Página 2. Para mayor información visualizar Sitio Web: www.oecd.org

⁵⁴ NEFFA, Julio César. “Modos de desarrollo y políticas activas de empleo en Argentina (2002-2007)”. Capítulo: “Evolución del mercado de trabajo en el largo plazo hasta la crisis”. CONICET. Año 2008. Página 9. Para más información visualizar Sitio Web: www.ceilpiette.gov.ar

garantías de estabilidad ni protección social), y los contratos de duración por tiempo determinado o a “plazo fijo”, como resultado de los procesos de subcontratación, de las diversas modalidades de trabajo a domicilio y de tercerización de las actividades. Además de estas modalidades de empleo -admitidas legalmente-, el trabajo no registrado (o en negro), se verifica todavía en más del 40% de los asalariados, a pesar de las intensas políticas de control desarrolladas por la AFIP, la ANSES y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”⁵⁵.

Hay que destacar que, fue durante la década de los noventa donde se expulsó del mercado a la fuerza de trabajo que tenían puestos estables y protegidos, incorporando a trabajadores en condiciones de precariedad social. Consecuentemente, todo ello ha sido acompañado por cambios introducidos en normas e instituciones laborales, que hicieron posible el desmembramiento del mercado laboral en la Argentina.

Basándonos en los datos arrojados por el INDEC, será a partir del año 2002 donde se comenzará a concretar una tendencia en la reducción del desempleo. La tasa de desempleo promedio del conjunto de los aglomerados urbanos pasó de 21,4% de la población económicamente activa (PEA) al 8,7% a fines del año 2006 –incluyendo a los beneficiarios del Planes Sociales como ocupados-. Actualmente, según este organismo la tasa de desempleo bajo a un 8,4% -febrero 2010-, siendo el nivel más bajo desde los últimos 30 años –según las estadísticas oficiales-.

Es notorio destacar que en la actualidad en nuestro país se evidencia una desaceleración en la reducción del desempleo y un aumento del número de empresas que no logran cubrir sus vacantes de empleo. Esto reproduce una creciente incompatibilidad entre las capacidades-habilidades de los trabajadores y las aspiraciones requeridas para obtener los puestos laborales. De esta manera, aumenta la brecha existente entre aquellos trabajadores con bajos o nulos niveles de capacitación y aquel empleo añorado.

El desempleo logró obtener un rápido descenso en lo que fue el primer trimestre del año 2003 y el cuarto trimestre del 2004. Luego se sucumbió en un proceso de desaceleración hasta el cuarto trimestre del año 2006 y podríamos afirmar que desde ese periodo hasta el tercer trimestre del 2008, la baja de desempleo transitaba por un periodo de estancamiento.

Durante el año 2008 según datos publicados por el INDEC, a pesar de que en el mercado laboral argentino existían 1.5 millones de personas sin empleo –incluyendo los beneficiarios de planes sociales-, el 13.2% de las empresas que habían manifestado buscar empleados, no lograron cubrir sus vacantes.

En el primer trimestre del año 2008 se observó que el número de empresas que realizó algún tipo de búsqueda de personal disminuyó un 10.8% y que, al mismo tiempo, el número de las que no ha logrado cubrir con sus demandas, ha aumentado cerca de un 28.2%. Este fenómeno podría encontrar su causa en la oferta de trabajadores no calificados en función de los requisitos de los demandantes.

Finalizando este apartado queremos destacar que en la actualidad la brecha que existe entre las competencias necesarias –para obtener un empleo en una empresa- y las capacidades adquiridas –por los

⁵⁵ Idem.

desempleados- es la segmentación del trabajo, donde la diferencia del sector formal afecta a menos del 3% y la del sector informal llega al 20%. Esto podría traducirse en que el sector formal se encuentra transitando casi el pleno empleo y el sector informal atraviesa un exceso en la oferta de los trabajadores provocando un desempleo casi a escala estructural.

DISCAPACIDAD Y EMPLEO: MARCOS INTERNACIONALES Y LEGISLACIÓN NACIONAL

Una vez descripto nuestro campo temático, se vuelve necesario ponerlo en relación con las tendencias que existen a escala global. Los tratados, convenios y resoluciones internacionales resultan ser uno de los puntos de partida mediante los cuales la temática Discapacidad y Empleo entra en la escena y/o agenda pública nacional.

De ahí que a continuación presentamos a nivel general, los marcos internacionales y su puesta en relación con la legislación argentina. Al mismo tiempo, hacemos referencia a los artículos de la Constitución del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que son correspondientes a nuestra temática en estudio.

Vale aquí destacar que tenemos en cuenta la normativa de la Ciudad Autónoma dado que, pese a ser el Programa en estudio creado bajo las disposiciones del Ejecutivo Nacional, nuestro territorio/espacio de análisis comprende los límites de la mencionada localidad, respondiendo ésta al mismo tiempo, legislativamente a la Constitución Argentina.

Es importante a su vez remarcar que, bajo este contexto normativo, no hacemos referencia específica a la significación de “empleo” sino a la concepción de “trabajo” entendida desde la mirada jurídica y constitucional. De esta manera, el “trabajo” se presenta como uno de los derechos del hombre, *“como actividad vital de la persona humana, que es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin. El trabajo, en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana. Que el trabajo sea una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia; un hecho que se eleva al orden ético”*⁵⁶.

Desde esta perspectiva y partiendo de los estatutos internacionales y supremos a nuestra Constitución Nacional, resulta significativo citar un fragmento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948. En el artículo Nº 23 de la misma, queda enunciado que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en*

⁵⁶ PÉREZ, Benito. “Derecho del trabajo”. Capítulo V: “Concepto del Derecho del Trabajo”. Editorial Astrea. Buenos Aires. Año 1983. Página 93.

*caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*⁵⁷.

Dos décadas más tarde se concreta el "Pacto de San José de Costa Rica", donde se ratifica lo proclamado en la Declaración de los Derechos Humanos. Argentina firmará, en el año 1984 -como país adherente y sancionando con fuerza de ley Nº 23.054- la "Aprobación de Convención sobre Derechos Humanos".

En el año 1992, en la Conferencia Intergubernamental Iberoamericana sobre Políticas para Personas Ancianas y Personas Discapacitadas, una veintena de países -entre ellos la Argentina- firmaban la "Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana". En uno de los párrafos de su Considerando, se deja explícita la necesidad de generar prácticas efectivas y comunes tendientes a atenuar la problemática⁵⁸, especificando en materia de empleo que: *"deben establecerse todas las medidas necesarias para hacer posible que las personas trabajen en un entorno laboral normal, como asalariados o autoempleados. Cuando la limitación de la capacidad profesional haga imposible trabajar en un entorno laboral ordinario, deberá promoverse la integración de la persona con discapacidad al sistema productivo mediante fórmulas especiales de trabajo"*⁵⁹.

Los países firmantes de la Declaración adhieren a la idea de que, *"la acción de los servicios de colocación selectiva deberá ser respaldada por una serie de medidas públicas de promoción del empleo de los discapacitados, entre los que se cuentan el apoyo financiero para la creación de nuevos empleos, los incentivos fiscales para los empleadores y el establecimiento de cupos obligatorios de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidades en la Administración y en las empresas"*⁶⁰.

Dos años después -1994- nuevamente la ONU representada por los Estados Partes⁶¹ dejan redactado el documento "Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", en donde se articulan las recomendaciones y los convenios pertinentes aprobados por la OIT, especialmente los que refieren a la participación en el empleo, sin discriminación alguna, de las PCD.

Dicho documento establece que, *"los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución. (...) Los Estados deben velar por que las autoridades competentes distribuyan información*

⁵⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo Nº 23. Naciones Unidas. 1948.

⁵⁸ Para más información se recomienda la misiva: "Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana". Año 1992.

⁵⁹ Ídem. Considerando.

⁶⁰ Ídem. Título: "Empleo: Servicios de colocación selectiva".

⁶¹ La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es un organismo internacional, fundado en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones y promover el progreso social, mejores niveles de vida y los derechos humanos. Debido a su singular carácter internacional, y las competencias de su Carta fundacional, la Organización puede adoptar decisiones sobre una amplia gama de cuestiones, y proporcionar un foro a sus 192 Estados Miembros para expresar sus opiniones, a través de la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y otros órganos y comisiones.

La República Argentina, es uno de los 51 Estados Miembros Fundadores de la Organización. Desde entonces mantiene una participación activa en todos los Órganos y Programas del Sistema, en el marco de la política exterior nacional, dirigida a construir consensos en el ámbito internacional orientados al fortalecimiento del derecho internacional, la promoción de los valores universales asociados a la paz y a la seguridad, la democracia representativa y el respeto y promoción de los derechos humanos. Argentina ha venido reafirmando su adhesión a los propósitos y principios que sostienen las Naciones Unidas -siendo país firmante y adherente de Convenciones, Convenios y Tratados-, contribuyendo al logro de los propósitos de la Organización, tanto en favor de la paz y la seguridad internacional, como en la promoción del desarrollo social y económico de los pueblos. Para más información visualizar el Sitio Web Oficial de las Naciones Unidas en Argentina: www.onu.org.ar

actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para las personas con discapacidad, sus familias, los profesionales que trabajen en esta esfera y el público en general. La información para las personas con discapacidad debe presentarse en forma accesible. (...) Los Estados deben iniciar y apoyar campañas informativas referentes a las personas con discapacidad y a las políticas en materia de discapacidad a fin de difundir el mensaje de que dichas personas son ciudadanos con los mismos derechos y las mismas obligaciones que los demás, y de justificar así las medidas encaminadas a eliminar todos los obstáculos que se opongan a su plena participación.(...) Los Estados deben alentar a las empresas del sector privado a que incluyan en todos los aspectos de sus actividades las cuestiones relativas a la discapacidad. (...) Los Estados deben iniciar y promover programas encaminados a hacer que las personas con discapacidad cobren mayor conciencia de sus derechos y posibilidades. Una mayor autonomía y la creación de condiciones para la participación plena en la sociedad permitirán a esas personas aprovechar las oportunidades a su alcance”⁶².

Es su artículo 7º el que se refiere específicamente al “Empleo”. Mediante este título se manifiesta el compromiso de los Estados al reconocer el derecho al trabajo de toda persona, debiendo haber igualdad de oportunidades en la obtención de un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. Como se explicita *“las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo. (...) Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, 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. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan asustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad”⁶³.*

En cuanto a los programas ejecutados por entes estatales, algunas de las medidas que éstos debieran incluir son: *“Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad; Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo”⁶⁴,* como también los Estados –como miembros firmantes del Convenio- se comprometen a iniciar y apoyar campañas de sensibilización con la finalidad de lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores con discapacidad. A su vez, se afirma que los Estados, como las organizaciones de trabajadores y los empleadores, tienen el deber de cooperar para

⁶² Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. ONU. Título: “Requisitos para la igualdad de participación”. Artículo 1º Mayor toma de conciencia. Año 1994.

⁶³ Ídem. Título: “Empleo”. Artículo 7º.

⁶⁴ Ídem.

asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración; todas medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral, siendo siempre el objetivo principal que las PCD obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. Adoptándose también medidas para incluir a PCD en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

Por último, vale hacer mención aquí a lo que en su artículo N° 20 se asienta: *“Los Estados son responsables de evaluar y supervisar con carácter permanente la prestación de los servicios y la ejecución de los programas nacionales relativos al logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. (...) deben evaluar periódica y sistemáticamente los programas nacionales en la esfera de la discapacidad y difundir tanto las bases como los resultados de esas evaluaciones”*⁶⁵.

Por otra parte, otra de las tendencias internacionales que cobra relevancia en la ejecución de políticas públicas abocadas a la temática Discapacidad y Empleo, es la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y que fue promulgada con fuerza de ley en Argentina, durante el año 2000 (Ley Nacional N° 25.280). Con ella se vuelven a ratificar los principios expuestos en las anteriores convenciones y se agrega que *“Los Estados Parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad”*⁶⁶.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -ejecutada desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y ratificada por los países miembros durante el año 2007- establece que: *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*⁶⁷.

Esta Convención reconoce las directrices de las políticas que figuran en el “Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, como un factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las PCD.

En su artículo N° 27 inciso 1 queda explícito que todos los Estados Partes asumen: *“(...) el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con*

⁶⁵ Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. ONU. Título: “Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las Normas Uniformes”. Artículo N° 20. Año 1994.

⁶⁶ Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Artículo 5°. Inciso 2. Año 1999.

⁶⁷ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Considerando. Año 2007. Para visualizar texto completo ver Sitio Web Oficial de la Organización de Naciones Unidas (ONU): www.un.org/es.

*discapacidad*⁶⁸. De este modo, los Estados Partes se comprometen a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, de las PCD, inclusive en aquellos casos en los cuales las personas adquieran una discapacidad durante el empleo.

De esta manera es que todos los Estados Partes, asumen el rol de generar políticas públicas que adopten las medidas pertinentes, incluyendo la promulgación de legislaciones. Entre dichas legislaciones podemos destacar aquellas que se aboquen a: *“a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad”*⁶⁹.

Otro de los antecedentes normativos que resulta importante resaltar es el que data del año 1958: Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En este documento se describe en su artículo 1º que “discriminación” incluye *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*⁷⁰.

En dicho Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" hacen referencia tanto al acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como así

⁶⁸ Ídem. Título: “Trabajo y Empleo”. Artículo N° 27. Inciso 1.

⁶⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Título: “Trabajo y Empleo”. Artículo N° 27. Año 2007. Para visualizar texto completo ver Sitio Web Oficial de la Organización de Naciones Unidas (ONU): www.un.org/es

⁷⁰ Convenio N° 111 de la OIT –Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Trabajo- Marco Jurídico. Artículo 1º. Año 1958.

también a las condiciones de trabajo. Esto hace que el Estado Argentino -como parte adherente de dicho Convenio- adquiera la responsabilidad jurídica de propiciar los mecanismos pertinentes, disponiendo de todos los recursos necesarios, para que todos los agentes sociales, ciudadanos de la Nación puedan ejercer sus derechos con plenitud, sin distinción alguna.

Se evidencia entonces que las temáticas de la discapacidad y del empleo/desempleo, han sido analizadas y reguladas a través de diversos marcos normativos. Dentro de los mismos, y en particular, en el territorio argentino, la Constitución de la Nación Argentina derogada en Santa Fé -Paraná en el año 1994- prescribe en su artículo Nº 14 bis., al trabajo como uno de los derechos fundamentales que posee toda persona, sin distinción y discriminación de ningún tipo, ya sea de grupo social, sexo, raza, religión.

En su Segunda Parte, hace referencia a que dentro de las atribuciones del Congreso, son entre otras, las de *“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”*⁷¹.

Por su parte, la Ciudad de Buenos Aires, siguiendo los principios de la Constitución Nacional sobre la libertad, dignidad e igualdad de oportunidades, se compromete a promover la eliminación de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, puedan impedir el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad. En la misma línea, la Ciudad *“garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades(...). Ejecuta políticas de promoción y protección integral, tendientes a la prevención, rehabilitación, capacitación, educación e inserción social y laboral (...) Prevé el desarrollo de un hábitat libre de barreras naturales, culturales, lingüísticas, comunicacionales, sociales, educacionales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y de cualquier otro tipo, y la eliminación de las existentes”*⁷².

En lo que respecta al trabajo, la Constitución de Ciudad expone bajo el título “Trabajo y Seguridad Social” que protegerá el trabajo en todas sus formas, asegurando al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional, atendiendo a los convenios ratificados y considerando las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. De manera que la Legislatura de la Ciudad legislará y promoverá *“medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres; niñez, adolescencia, juventud, sobre personas mayores y con necesidades especiales”*⁷³.

Ahora bien, en lo correspondiente a las leyes nacionales y bajo las mencionadas disposiciones supremas, es que el Congreso de la Nación aprobará por Ley Nº 23.462, el Convenio de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas. En vigencia desde el año 1987, esta ley

⁷¹ Constitución de la Nación Argentina. Santa Fe –Paraná-. Segunda Parte: “Autoridades de la Nación”. Capítulo IV: “Atribuciones del Congreso”. Artículo Nº 75. Año 1994.

⁷² Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Título Segundo: “Políticas especiales”. Capítulo Decimotercero: “Personas con necesidades especiales”. Artículo Nº 42. Año 1996.

⁷³ Ídem. Título Tercero: “Poder Legislativo”. Capítulo Segundo: “Atribuciones”. Artículo Nº 80.

promulgará que todo miembro firmante del Convenio *“formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”*⁷⁴. A su vez afirma, en su artículo 3º, que dicha política debe estar destinada a asegurar la existencia de medidas adecuadas de readaptación profesional, que estén al alcance de todas las PCD, como a promover oportunidades de empleo para las mismas, en el mercado regular del empleo; basándose esta política en el principio de igualdad de oportunidades.

En el año 1992, será sancionada y promulgada la Ley Nº 24.147 *“Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores discapacitados”* en la cual se explicitará que: *“Los talleres protegidos de producción deberán participar regularmente en las operaciones de mercado y tener la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran sus trabajadores. La estructura y organización de los talleres protegidos de producción y de los grupos laborales protegidos serán similares a las adoptadas por las empresas ordinarias, sin perjuicio de sus peculiares características y de la función social que ellos cumplan”*⁷⁵.

Por otro lado, la Ley Nº 24.308 *“Concesión otorgada a Discapacitados para explotar pequeños negocios”* sancionada en 1994, alegará que: *“El Estado nacional, los entes descentralizados y autárquicos, las empresas mixtas y del Estado y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires están obligados a otorgar en concesión, a personas con discapacidad, espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa. Se incorporarán a este régimen las empresas privadas que brinden servicios públicos”*⁷⁶. El MTEySS será el encargado de dictar cursos para demandantes a instalar pequeños comercios, teniendo en cuenta sus técnicas de explotación y administración.

Por medio del Decreto Nº 1027 del año 1994, *“Protección integral de las personas discapacitadas”*, se instruirá a los ministerios y secretarías de la Presidencia de la Nación; a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y demás organismos con competencia en la materia, a fin de hacer efectivas las políticas relacionadas con las PCD. En este marco será el MTEySS de la Nación, quien deberá diseñar los Programas de Empleo, priorizando al trabajador con discapacidad⁷⁷.

Por su parte en dicho decreto quedará establecido que la Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas Discapacitadas (CONADIS)⁷⁸ deberá *“establecer la coordinación permanente de*

⁷⁴ Ley Nº 23.462: Aprobación del convenio –OIT-sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas. Parte II: *“Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas”*. Artículo 2º. Año 1987.

⁷⁵ Ley Nº 24.147: Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores discapacitados. Artículo 1º. Año 1992.

⁷⁶ Ley Nº 24.308: Concesión otorgada a Discapacitados para explotar pequeños negocios. Artículo Nº 11. Año 1994.

⁷⁷ En adelante: TCD.

⁷⁸ En su carta de presentación la CONADIS afirma que, *“ha sido creada por Decreto Nº 1101/87, siguiendo las propuestas del Programa De Acción Mundial para las Personas Impedidas aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, por Resolución 37/52. La misma recomienda la creación de un Órgano de ámbito nacional para examinar y vigilar las acciones relativas a la materia de los distintos Ministerios, otros Organismos públicos y las Organizaciones No Gubernamentales.*

Tal órgano debe tener acceso a las instancias decisorias del más alto nivel. Su accionar gira en torno de los principios fundamentales de la Constitución Nacional, la legislación y los documentos internacionales en la materia, referidos a la igualdad, libertad y solidaridad, como principios inspiradores, para evitar la discriminación, favorecer la participación que garantiza la intervención, impulsar la descentralización que acerca la administración al ciudadano con discapacidad y la planificación, procurando eficiencia y agilidad para eliminar la duplicidad de funciones; alentar la animación comunitaria realizada a través de las comisiones, comités o consejos provinciales y municipales de discapacidad y el fomento de la iniciativa privada, destacando la importancia que tienen las organizaciones no gubernamentales de o para personas con discapacidad en su constante accionar.

los Programas de Apoyo a la Reversión Productiva para la Inserción Ocupacional: Capacitación en Programas Selectivos para Jóvenes; Centro de Formación para la Reversión Laboral y Nuevas Tecnologías; Centro de Rehabilitación Profesional; Formación Profesional y Circuitos Prelaborales, reconociendo la participación de la COMISION NACIONAL ASESORA PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS como organismo de asesoramiento para la coordinación, con dictamen vinculante”⁷⁹.

Sancionada y promulgada en Octubre del año 2003 la Ley Nº 25.785 “Asignación de cupos de programas socio-laborales para personas con discapacidad”, dejará establecido que las PCD deberán tener acceso a una proporción no inferior del cuatro por ciento de los programas sociolaborales que se financien con fondos del Estado Nacional.

Para finalizar este apartado queremos remarcar que sólo hemos recuperado las legislaciones internacionales, nacionales y de Ciudad Autónoma de Buenos Aires más relevantes, ya que las mismas dan cuenta de las tendencias a nivel global desde las cuales nuestra temática a abordar emerge en la escena pública nacional.

La Comisión Nacional Asesora ve realizadas sus funciones a partir del Decreto Nº 984/92 que establece, entre otras, la de formular consensuadamente con los Organismos nacionales y provinciales pertinentes y con la participación de las organizaciones privadas de y para personas con discapacidad las políticas sobre discapacidad y proponer su aprobación por los órganos que correspondan. Es de destacar que participa con carácter vinculante en la elaboración de iniciativas que sobre la temática de la discapacidad proyecten las áreas competentes como así también en la coordinación de labores que desarrollen sobre la materia las entidades públicas y privadas de todo el país y propone las medidas tendientes a una eficaz articulación de tales labores. Asimismo, evalúa el cumplimiento de la Ley 22.431 (sistema de protección integral para las personas discapacitadas) y demás instrumentos legales y reglamentarios relacionados con las personas con discapacidad y analiza la conveniencia de sancionar normas complementarias o modificatorias elaborando las propuestas respectivas con intervención de los órganos competentes”.

Para más información visualizar el Sitio Web: www.cndisc.gov.ar

⁷⁹ Decreto Nº 1027/94: Protección integral de las personas discapacitadas. Anexo VI: “Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas Discapacitadas”. Título: “Formación Profesional y Empleo”. Año 1994.

CAPÍTULO III

PRIMEROS ACERCAMIENTOS ÁMBITO DE INTERVENCIÓN



Para abordar la temática de “Políticas Públicas de integración laboral para personas con discapacidad: Comunicación y acción, vinculación entre la esfera pública y privada”, hemos trabajado específicamente sobre una unidad de observación: “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”, creado por Resolución Ministerial en el año 2004⁸⁰ y gestionado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de su órgano competente en la temática: la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, dependiente de la Secretaría de Empleo, ubicada en Capital Federal.

EL MTEySS DE LA NACIÓN

Para comenzar a contextualizar nuestro campo de estudio, creemos importante destacar que cuando nos referimos al MTEySS, estamos haciendo referencia a una organización burocrática⁸¹, dependiente del Poder Ejecutivo de la Nación, que presenta una estructura jerárquica⁸², prescripta a partir de la formalización de sus normas y procedimientos guiados mediante el establecimiento de objetivos específicos.

Partiendo de las particularidades que caracterizan la estructura y el modelo de gestión de esta organización, se vuelve necesario recuperar la misión y valores que el MTEySS de la Nación promueve y cómo éstos, se relacionan con las funciones comprometidas en el ámbito de uno de sus llamados “Temas Especiales”: Discapacidad.

Como ya hemos mencionado, este organismo nacional dependiente del Poder Ejecutivo, *“tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia. Es parte de la estructura administrativa gubernamental para la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo y la seguridad*

⁸⁰ Deseamos remarcar que nuestra unidad de observación se centra bajo dicha normativa -Resolución del MTEySS de la Nación N° 802/2004: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad- la cual como su nombre lo indica, le da existencia y materialización al Programa.

Subrayamos ello ya que hemos dado cuenta –mediante la indagación continua y exhaustiva - de la coexistencia de una nueva Resolución –N° 914- establecida por el mencionado organismo gubernamental durante el año 2007 y que se constituye como modificatoria de la Resolución N° 802 del año 2004. Por medio de esta modificación se añade al sector público como otro de los posibles empleadores a interesarse en la contratación de las PCD. De esta manera queda expreso en la misma que *“resulta necesario prever acciones directas de promoción del empleo de trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables, a través de medidas tendientes a interesar al sector público en su contratación”* (Resolución N° 914/2007. Programas De Empleo -MTESS- Modificación de la Resolución N° 802/2004, mediante la cual se creó el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad). Sin embargo y pese a que la misma se encuentra en vigencia, hasta el momento no ha sido gestionada por la Unidad como marco normativo de ejecución del Programa.

Por lo que como equipo de trabajo, hemos optado por presentarla a modo expositivo sin hacer un análisis de la misma ya que no se materializa en ninguno de los productos y acciones comunicacionales que han sido diseñados por la Unidad, para la gestión del Programa en cuestión. Sumado a ello deseamos indicar que a esta resolución modificatoria la hemos podido encontrar sólo en algunas páginas Web que hacen referencia a la temática discapacidad y empleo, como en archivos digitalizados del Boletín Oficial de la Nación, pero no la hallamos en lo que corresponde a los documentos formales ni de la Unidad y tampoco del Ministerio. Algunos funcionarios de esta entidad brindaron argumentos sobre la ausencia de gestión del mencionado Programa específicamente, en administraciones públicas provinciales y municipales por encontrarse éstas afectadas por la ley de emergencia económica.

Para visualizar texto completo de la Resolución N° 914/2007 recomendamos acceder a los Sitios Webs: www.educared.org.ar; www.vocesenelsilencio.org.ar; como también el Sitio Web Oficial de la Central de Trabajadores Argentinos, Secretaría de Discapacidad, publicación del Boletín Oficial: www.cta.org.ar

⁸¹ Optamos por recuperar la concepción de organizaciones burocráticas concebida por Max Weber y que retoma Etzioni, quien sostiene que las mismas *“(…) establecen normas y necesitan hacerlas cumplir; tienen reglas y reglamentos y emiten órdenes que deben ser obedecidas si las organizaciones han de funcionar efectivamente”*. Para profundizar sobre la temática se recomienda la obra de ETZIONI, Amitai: *“Organizaciones Modernas”*. Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. Serie Manuales UTEHA N° 271 (Triple). México. Año 1965.

⁸² Para más información ver Anexo: “Organigrama del MTEySS de la Nación”.

social”⁸³. De esta manera es que desde dicha institución se propone el diseño, la elaboración, administración y fiscalización de las políticas destinadas a todas las áreas del trabajo, el empleo y las relaciones laborales, la capacitación laboral y la seguridad social.

En lo referente a sus áreas de acción, en la Ley Nº 26.338 “Ley de Ministerios”, queda expuesto, en su artículo Nº 23 inciso 3 que, es competencia del MTEySS entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo es entre otros, la igualdad en las oportunidades y de trato, eliminando todas formas de discriminación. A su vez, este compromiso se complementa a partir de lo que se redacta en otro de sus incisos, el que prescribe que es competencia del Ministerio la atención “en la elaboración, aplicación y fiscalización del régimen de trabajo de menores, discapacitados y otros grupos especiales de trabajadores”⁸⁴.

Otro de sus compromisos es el de ser interventor en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realizan los organismos oficiales, con el fin de proporcionar un mejor conocimiento acerca de la problemática del trabajo, del empleo, de la capacitación laboral, de los ingresos y de la seguridad social.

Asimismo, se vislumbra que dentro de sus funciones y acciones la temática “Discapacidad” se presenta como uno de sus tópicos a atender. En la actualidad, esta institución gubernamental se rige y basa para la gestión de políticas públicas destinadas a hacer frente a la problemática discapacidad y exclusión laboral, en los datos estadísticos arrojados por el INDEC, mediante la ENDI -período 2002-2003-.

Resulta importante remarcar aquí que, el diseño conceptual de la encuesta fue resultado del trabajo conjunto entre el INDEC, algunas ONGs y especialistas en la temática. También colaboraron diversos organismos gubernamentales, entre ellos el MTEySS de la Nación a través de la Unidad, que fue convocada para el desarrollo de la misma.

Pese a que la mencionada encuesta ha sido considerada –por especialistas y funcionarios- como un estudio pionero en la temática y formulada contemplando recomendaciones internacionales, actualmente ha despertado algunas críticas en base a su metodología y categorías de análisis⁸⁵.

⁸³ Sitio Web Oficial del MTEySS. Institucional: Objetivos y Funciones. www.trabajo.gob.ar

⁸⁴ Decreto Nº 355/02. Modificación de la Ley de Ministerios. Artículo Nº 23. Inciso 9. Año 2007.

⁸⁵ Cinco son los censos nacionales anteriores a la ENDI -1869, 1895, 1914, 1947 y 1960- que han incorporado la temática de la discapacidad en sus cuestionarios. Los tres primeros percibían la discapacidad mediante categorías tales como: ilegítimos, amancebados, dementes, sordomudos, ciegos, cretinos, imbeciles, estúpidos, opas, con bocio o coto, inválidos en acción de guerra y por accidente, huérfanos de padre y madre, enfermos, idiotas, locos, mudos e impedimento físico permanente (por causa de la incapacidad). Mientras que los dos restantes -1947 y 1960-, aplicaban conceptos como, “incapacidad” o “impedimento” sumado a categorías como: ciego, sordo, mudo, demente, idiota, opa, inválido y paralítico, inválido o lisiado, enfermo crónico incapacitado por accidente de trabajo, otras causas.

Años más tarde, fueron puestas en tela de juicio estas categorías a utilizar. Se concluía, que las mismas podían obstaculizar la confiabilidad de los datos, por las posibles respuestas falsas u omisiones producidas por la dificultad del censado para reconocer su discapacidad o la de un familiar. Pues debían autocalificarse, en primer lugar como discapacitados y en segundo lugar, especificarse según el tipo de discapacidad.

Será en el año 1999 cuando se declarará mediante la Ley Nº 25.211 “Ley Censo Discapacitados” que la exactitud en los resultados sólo podía ser lograda por medio de un Censo especial que fuese relevado por personal competente y preparado para ese relevamiento. Así la ENDI, se mostró en el año 2001 como un desafío metodológico para la medición de la discapacidad, dando lugar a la incorporación de la temática de la discapacidad en el Censo 2001. Estableciendo que el relevamiento de las personas debía ser sistematizado a través de ítems descriptivos que lograran cuantificar la población y realizaran un diagnóstico biopsicosocial de las mismas en todo el territorio nacional. El esquema propuesto consistió en la combinación de dos técnicas de relevamiento intrínsecas: El Censo 2001 / La Encuesta Complementaria del período 2002-2003.

En la actualidad la información oficial arrojada por el INDEC resulta de fundamental importancia por ser la problemática “discapacidad” una inquietud reiterada a nivel nacional e internacional. Sin embargo, dicha Encuesta -que hoy se presenta como la única fuente oficial estadística-, carece hasta el momento de todos sus resultados actualizados y al mismo tiempo ha despertado algunas críticas acerca de su confección; principalmente fundadas en la diferencia que existe entre la prevalencia de la discapacidad en la Argentina, en relación a lo que ocurre en los demás

Sin embargo, más allá de las observaciones que se le pueden hacer a la ENDI, en la actualidad sigue siendo la única base de datos oficial, sobre la situación de las PCD existente en la Argentina. Al presente, es la fuente para la realización de estudios científicos y diseño de políticas públicas; y es dentro de esta realidad situacional, que el MTEySS se ha abocado, a trabajar la problemática de la “Discapacidad”.

Por otra parte, para dar cuenta de la interconexión entre el Ministerio y la temática Discapacidad, se vuelve necesario hacer una breve descripción de las acciones que está llevando a cabo éste organismo gubernamental y cómo de ellas se desprenden las políticas sociales que el mismo gestiona en torno a los denominados “Temas Especiales”.

De manera sintética, los principios generales en los que se basa la labor del Ministerio, corresponden a las Gerencias y Políticas de Empleo y Capacitación, Formación Laboral y Profesional, mediante las cuales se diseñan líneas de acción destinadas a diversos subgrupos esbozados en, por ejemplo: las personas desocupadas; las que tienen intención de capacitarse; las que acuden en busca de asesoramiento para iniciarse en un nuevo emprendimiento –macro o micro–; las que ya están integradas al mercado laboral y desean maximizar su negocio; trabajadoras y trabajadores activos que necesitan cambiar de empleo; empresas o empleadores que requieran contratar personal, etc.

De estas subdivisiones se despliegan diversos planes y programas destinados a públicos objetivos diferentes, como lo son: los jóvenes, los jefes y jefas de hogar, las mujeres, las personas mayores de 45 años, las PCD, los veteranos de guerra, los pequeños y medianos productores, ONGs, los grandes empresarios, entre otros; que serán beneficiarios de uno u otro programa, dependiendo de su estado de situación laboral/profesional.

Este organismo gubernamental enmarca a ciertos actores dentro de una categoría que el mismo denomina como “Temas Especiales”. Es aquí donde aparece la temática “Discapacidad”, que es presentada junto a otras: Igualdad entre mujeres y varones; Erradicación del trabajo infantil; Responsabilidad Social Empresaria; Trabajo agrario; Veteranos de Guerra; Teletrabajo; Trabajo ferroviario; Consejo Federal del Trabajo, como algunos de sus ejes a abordar.

LA UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES

Dentro del MTEySS de la Nación, la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables es el organismo competente para abordar la temática “Discapacidad”. En la actualidad, dicha Unidad se

países de la región, que tienen similares características demográficas. Mientras en la Argentina el porcentaje de personas con discapacidad es de 7,1%, en Chile según datos de 2004 es de 12,9%, en Brasil es de 14,5% (2000) y en Uruguay 16% (1992).

Otra las observaciones que se le han hecho, han sido respecto a la elaboración de los cuestionarios del Censo y de la Encuesta Complementaria, entendiéndose que en ambos casos se ha utilizado como base teórica la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), privilegiando así un enfoque médico y no funcional-contextual. La Encuesta entiende a la discapacidad como una limitación en la actividad y restricción en la participación que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente –por lo menos un año– para desenvolverse en la vida cotidiana dentro de su entorno físico y social. Tiene en cuenta el contexto social, pero pondera y pone foco en la individualidad de la persona en la que se genera una “deficiencia”, entendiéndose que la misma es la que limita y restringe su participación en la sociedad, y no a la inversa –la misma sociedad como otra de las limitaciones para desenvolverse en su cotidianeidad–.

inscribe dentro del organigrama del Ministerio como una de las áreas pertenecientes a la Secretaría de Empleo.

Por lo tanto es importante remarcar que la misma es parte de la estructura jerárquica del MTEySS, quedando bajo la dirección, supervisión y control de las áreas de nivel superior. Esto hace que dicha organización también presente el modelo de gestión burocrático mencionado anteriormente, quedando su área de competencia perfectamente definida y delimitada por dicho organismo.

En cuanto a su espacio físico, la misma se asienta en una de las secciones que se extienden a lo largo de todo el edificio del Ministerio desplazado sobre la Avenida Leandro N. Alem, en el barrio San Nicolás, de la Ciudad de Buenos Aires.

Ubicada en la planta baja, la Unidad está dirigida por un hombre de unos cincuenta años, el Licenciado en Sociología Carlos Jordán, egresado de la Universidad de Buenos Aires y Doctor en Sociología del Trabajo. Interesado en la temática Discapacidad ha sido miembro y funcionario de la Unidad durante muchos años.

Este organismo fue creado en Abril de 1998 bajo la dirigencia del Ministerio, sobre la propuesta de facilitar la *“inserción”* de las PCD al mercado laboral, a través del desarrollo y ejecución de programas especiales que estuviesen orientados a optimizar sus oportunidades ocupacionales y a eliminar los condicionamientos sociales que impidiesen su integración. De este modo se fue consolidando la existencia de la Unidad, cuyo objetivo fundacional, perseguido hasta hoy, es el de *“llevar adelante las políticas que instrumenta el Ministerio para mejorar la situación de empleo de las Personas con Discapacidad y las que pertenecen a Grupos Vulnerables”*⁸⁶.

En este sentido, y tal como lo expresa su nombre, la Unidad ejecuta distintas políticas destinadas específicamente a dos grupos particulares: las PCD y los Veteranos de Guerra. En relación a las primeras, el organismo define una serie de programas destinados principalmente a mejorar la igualdad de oportunidades en relación al ámbito laboral. Respecto a los segundos, se ocupa de los ex Combatientes de Malvinas, con discapacidad o sin ella, para dar a conocer sus derechos y obligaciones enmarcados en el ámbito nacional y provincial.

Es importante dejar en claro que en el presente diagnóstico se trabajará con la Unidad y su ámbito de ejecución referido a la temática de Discapacidad, dejando de lado las acciones implementadas para con los Veteranos de Guerra, ya que exceden los objetivos de nuestro trabajo.

Para enmarcar el trabajo de la Unidad, es importante recuperar que *“la política del MTEySS es despertar la sensibilización empresarial, para que se reconozca la idoneidad de los trabajadores con discapacidad para el empleo”*⁸⁷, ya que en la actualidad, las empresas privadas no están obligadas a tener cierto porcentaje de PCD en su plantel.

⁸⁶ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

⁸⁷ Idem.

Para ello la Unidad gestiona los siguientes programas: Programa de Empleo Comunitario (PEC); Programa de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo; Programa de Inserción Laboral –tomado como nuestra unidad de observación–; Programa de Apoyo Económico a Micro-empresarios para Trabajadores con Discapacidad (PAEMDI); Programa de Apoyo Económico a los Talleres Protegidos; Apoyo para la Adaptación de los Trabajadores a su puesto de Trabajo; Programa de Entrenamiento para el Trabajo para Trabajadores con Discapacidad; Programa de Terminalidad Educativa; y el Programa AGORA para población Ciega.

Vale agregar que los requisitos generales⁸⁸ que deben cumplimentar los interesados en inscribirse en estos programas son:

“- Beneficiarios: Documento de Identidad y Certificado de Discapacidad.

- ONG: estar debidamente habilitadas e inscriptas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE).

- Empresas: solicitar la cobertura de sus vacantes telefónicamente, por correo electrónico o personalmente”⁸⁹.

Por otro lado, otra de las acciones implementadas por la Unidad para llevar adelante su misión, es la creación y puesta en funcionamiento de una Oficina de Empleo y Colocación para la promoción de “inserción laboral” destinada a las PCD que estuviesen en miras de conseguir empleo. Según el Director de la Unidad, la Oficina de Empleo tiene inscriptas a 6900 PCD, sobre un total de 7700 PCD que, en el mercado laboral de capital federal, buscan empleo.

Esta Oficina se encuentra circunscripta dentro de la política general del MTEySS de la Nación: Gerencias y Políticas de Empleo y Capacitación, Formación Laboral y Profesional. A partir de ella queda fijada la Red de Servicios de Empleo y las Oficinas de Empleo Municipales, como también la abocada a la temática Discapacidad y Empleo.

Según el Ministerio, *“La Red de Servicios de Empleo surge con la creación de las Oficinas de Empleo Municipales, a partir de la resolución 176/05 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que las define como entidades municipales con dependencia técnica de la Unidad de Servicios de Empleo, USE”⁹⁰*. Su creación es también resultado del Convenio N° 88 suscripto por la OIT –ratificado por nuestro país– y de lo prescripto por la Ley de Empleo.

Sobre la base de este marco normativo y bajo la dirigencia del MTEySS de la Nación, funcionan dichas oficinas. Desde esta institución pública se ha definido a cada una de éstas como *“Servicio de Empleo”* dado que su labor es el de *“interrelacionar el conjunto de herramientas de políticas activas de empleo y las oportunidades de trabajo originadas en el sector privado de la economía con las personas desocupadas o*

⁸⁸ Los requisitos generales están presentados en el sitio oficial de la Unidad en el link de “Programas en ejecución”. Los mismos aparecen mediante un recuadro estático que se halla junto a todos los programas gestionados por la Unidad y que se exponen –en la página Web– en forma de enlace. Ello es analizado en uno de nuestros Apartados titulado: “Análisis de los productos comunicacionales”.

⁸⁹ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. Programas en Ejecución. Requisitos Generales. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad y en el Sitio Web Oficial del MTEySS. Planes y programas: www.trabajo.gov.ar

⁹⁰ Sitio Web Oficial del MTEySS. Planes y programas. Red de Servicios de Empleo: www.trabajo.gov.ar

aquellas que buscan mejorar su situación laboral.(...) La misión de la Oficina de Empleo es la intermediación y colocación laboral, esto es, ayudar a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados. Asimismo, es misión de la Oficina de Empleo aumentar la empleabilidad de las personas”⁹¹.

Las acciones a emprender para llevar a cabo su labor son la puesta en relación entre la oferta y la demanda de trabajo, brindando asesoramiento y orientación para el empleo y la capacitación. Para el Ministerio, son una vía posible de información y acceso a diversos programas sociales que ejecuta el Estado, tendientes a aumentar la empleabilidad y el empleo; estando las mismas territorializadas en diversos distritos y localidades de la Argentina.

Desde la Unidad afirman que, *“desde fines de 2007 a través de las oficinas de empleo municipales se desarrollan e instrumentan las áreas de empleo selectivo. Con el funcionamiento de dicha Red de empleo queda establecida una Política Pública de amplia territorialización”⁹².*

Respecto a esto último, resulta importante subrayar que, en lo que atañe a Discapacidad, existe una única Oficina de Empleo y Colocación (materializada como estructura edilicia) correspondiente a dicha temática, la cual funciona en Capital Federal, dentro de la misma sección donde se ubica la Unidad – establecimiento donde radica el MTEySS de la Nación-. La misma Unidad lo afirma, al redactar en su sitio web que *“en la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables existe una oficina de empleo y colocación que promueve la inserción laboral para los buscadores de empleo con discapacidad”⁹³*, siendo los servicios que se prestan, gratuitos.

Según la Unidad los servicios que brindan las “Oficinas de Empleo” están destinados a las PCD y a los empresarios que desean contratar TCD. A las primeras, se les realizan entrevistas personalizadas como postulantes en las que se profundiza sobre: la experiencia laboral; la disponibilidad; los intereses y preferencias laborales; aptitudes y habilidades personales; el nivel de socialización; la formación profesional; derivación a los programas de capacitación existentes; difusión en cartelera informativa de cursos, jornadas, talleres, etc., que benefician a las PCD. Los requerimientos que deben cumplir los interesados a la hora de presentarse son: certificado de discapacidad (original y fotocopia); DNI (y fotocopias de la 1ra. y 2da. páginas); constancia de CUIL; y curriculum vitae (no indispensable).

A los empresarios se les ofrece: asesoramiento en materia de contratación y beneficios impositivos para los empleadores que contraten PCD; servicio de búsqueda y selección de personal; y por último, presentación de ternas para la toma de decisión sobre la contratación.

Vale mencionar aquí que, además de los servicios descriptos, a partir del año 2004 la Unidad promovió la creación del “Club de Empresas Comprometidas” del cual participó hasta mediados del año 2009. Al momento de la realización de nuestro trabajo –período 2009/2010- en el sitio oficial de Internet

⁹¹ Ídem.

⁹² Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

⁹³ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. Oficinas de Empleo. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

de la Unidad se expone que, *“el Club de Empresas Comprometidas (CEC) forma parte de las actividades que realiza la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables con el fin de promover la inserción laboral de trabajadores con discapacidad(...)Política que está integrada por distintos programas y acciones que lleva adelante el MTEySS con una decisiva Política de Empleo para equiparar las oportunidades laborales de los trabajadores con discapacidad”*⁹⁴.

Conforme a lo que plantea la Unidad, *“este Club tiene como principal objetivo mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. La idea es consolidar una Red Formal de Empleadores que sean promotores de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad”*⁹⁵. Asimismo, se afirma que en la actualidad cuentan con la participación de empresas que ya han contratado a PCD, algunas que han presentado intenciones de hacerlo y otras que han ido en busca asesoramiento en la temática. Dentro de las que destaca la Unidad como participantes del Club se encuentran: Mc Donalds Arcos Dorados, SyConline S.A., Manpower, Repsol YPF, PSA Peugeot-Citroën Argentina, Hipódromo de Palermo, Action Line, Cosméticos Avon, Proyecto Profesional, Aroma Café, Millicom, American Express, Pepsico, Praxair.

Si bien estas son alguna de las empresas que en nuestro país se han interesado por la temática discapacidad y empleo, son escasos los datos estadísticos de PCD que actualmente están trabajando en relación de dependencia; sumado a la dificultad de cuantificar datos del empleo no registrado. Es importante remarcar que *“las empresas que tienen entre su personal a trabajadores con algún grado de discapacidad son muy pocas también, en ello radica el esfuerzo del Ministerio por medio de la Unidad para una mejor empleabilidad”*⁹⁶.

EL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Fue en el año 2004, cuando se creó por resolución ministerial -Resolución N° 802/04⁹⁷ del MTEySS-, el “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad” que, desde su creación hasta la actualidad, ejecuta la Unidad.

En dicha resolución queda establecida la necesidad y compromiso que le compete al Ministerio de prever acciones directas de promoción del empleo de TCD, mediante medidas tendientes a despertar el interés de los empleadores privados en la contratación de los mismos. Compromiso convalidado en una de sus funciones ministeriales: *“establecer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral”*⁹⁸.

Las primeras líneas que se redactan en el documento fundacional del Programa son: *“promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de*

⁹⁴ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. Club de Empresas Comprometidas. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

⁹⁵ Ídem.

⁹⁶ Ídem.

⁹⁷ Para más información ver Anexo: “Resolución N° 802/2004 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”.

⁹⁸ Resolución N° 802/2004 del MTEySS: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Considerando. Año 2004.

mayores incentivos a los empleadores para su contratación”⁹⁹, argumentando de esta manera, su objetivo de ejecución y la metodología a seguir para tal fin.

Su Creación

Se vuelve necesario –a modo de presentación del Programa en particular- hacer una breve referencia acerca de su marco normativo en el que se prescribe que, se constituyen *“entre los objetivos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, el establecer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral (...) Como lo son los trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables”*¹⁰⁰.

En el Considerando de dicha Resolución se dejan de manifiesto los argumentos de su creación. Se explicita en el mismo que, a través de la Ley Nº 22.431 -Ley de protección integral de los discapacitados-, se han establecido medidas destinadas a promover el empleo de *“personas discapacitadas”*, teniendo en cuenta su *“especial vulnerabilidad”* frente al mercado de trabajo y que, *“resulta necesario prever acciones directas de promoción del empleo de trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables, a través de medidas tendientes a interesar a los empleadores privados en su contratación”*¹⁰¹.

De esta manera, es que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MTEySS de la Nación, tomará la intervención que le es de su competencia, resolviendo que: *“Créase el Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, destinado a insertar laboralmente en el sector privado, a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad y a los pertenecientes a los grupos vulnerables de desocupados, a través del pago directo a los trabajadores durante el plazo de NUEVE (9) meses de la suma de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) mensuales, que podrá integrarse a la suma aportada por el empleador a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente”*¹⁰². Este tipo de políticas de empleo brinda la posibilidad de que los empresarios puedan acceder a beneficios fiscales -cuando emplean a PCD- que les permiten obtener una reducción en los costos de contratación de los trabajadores, además de ganar una cuota de imagen positiva por impulsar acciones de equidad social, que también podrían enmarcarse en lo que comúnmente se llama responsabilidad social empresarial.

En los posteriores artículos de la normativa quedan establecidos los requisitos a cumplimentar por los empleadores que requieran contratar a PCD, mediante la participación en el Programa. Entre ellos se instituye que los empleadores que demanden participar –sólo correspondientes al sector privado- deberán

⁹⁹ Programa de Inserción Laboral. Objetivos. Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. Programas en Ejecución. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

¹⁰⁰ Resolución Nº 802/2004. MTEySS: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Considerando. Año 2004.

¹⁰¹ Ídem.

¹⁰² Ídem. Artículo 1º. Es importante remarcar que esta resolución fue creada en correspondencia con el Programa de Reinserción Laboral a Jefes y Jefas de Hogar gestionado desde el MTEySS y reglamentado mediante Resolución Conjunta 38/2003 y 11/2003. Se destaca que nuestra unidad de observación está abocada a la implementación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad promovido desde la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. En este marco, es que el artículo 1º de la resolución que crea el Programa –Nº 802/04- refiere estar destinado a insertar laboralmente en el sector privado también a los grupos vulnerables, pero que en la gestión de esta acción desde la Unidad se establece que los beneficiarios de las mismas son las PCD y los empresarios del sector privado.

-previamente a la contratación- inscribirse en el Registro Nacional de Empleadores (RENAE), el cual está a cargo de la Secretaría de Empleo del MTEySS. Al mismo tiempo, se deja de manifiesto que *“los empleadores, una vez inscriptos en el Registro, deberán suscribir ante la GERENCIA DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL correspondiente al domicilio del establecimiento al que será incorporado el personal, un CONVENIO DE ADHESIÓN al Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD”*¹⁰³.

En dicho Convenio¹⁰⁴, será necesario determinar ítems como: la cantidad de beneficiarios a incorporar; la jornada de trabajo; el compromiso de pago a los beneficiarios de la diferencia en dinero necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate en el Convenio de Trabajo aplicable a la actividad o empresa, -salario que se afirma, no deberá ser inferior al correspondiente a OCHO (8) horas diarias cuando se trate de personal jornalizado-; el pago de las correspondientes contribuciones patronales sobre el salario a su cargo; la obligación de aplicar a los beneficiarios las condiciones de trabajo de su categoría establecidas en el Convenio de Trabajo aplicable y en los acuerdos de empresa; y por último, el término de duración del Convenio de Adhesión, el cual no deberá ser inferior a los nueve meses.

Siguiendo con la Resolución de la creación del Programa, a partir del artículo 6º se presentan las consideraciones consignadas a *“los trabajadores con discapacidad desocupados”*, presentándolos como los beneficiarios de este Programa. De este modo se redacta que, *“a los beneficiarios que cumplan actividades para un empleador en virtud de la celebración de un Convenio de Adhesión al Programa, se les garantizará la igualdad de trato y gozarán de todos los derechos y cumplirán todas las obligaciones que la normativa laboral y de seguridad social reconoce a los trabajadores, desde el día de su efectiva incorporación a la empresa”*¹⁰⁵.

De la misma forma, queda instituido en su artículo 10º que el pago de la ayuda económica efectuada por el Estado Nacional -a los beneficiarios que cumplan actividades laborales para un empleador, en virtud de la celebración del antedicho Convenio-, ha de mantener el carácter de subsidio al empleo de trabajadores desocupados con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables. Por otra parte, se afirma que, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio respectivo, los trabajadores que continúen desempeñándose bajo las disposiciones del empleador, deberán percibir -a exclusivo cargo de éste y en concepto de remuneración- una suma igual o superior a la suma total que percibían durante la vigencia del Convenio, incluido el monto del subsidio abonado por el Programa.

¹⁰³ Resolución Nº 802/2004 del MTEySS: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Artículo 4º. Año 2004.

¹⁰⁴ Se entiende por el Convenio de Adhesión, un CONVENIO que se celebra entre la Empresa contratante y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a fin de garantizar la igualdad de derechos y obligaciones en la normativa laboral. Este convenio tiene dos modalidades: Con reentrenamiento laboral: Es optativo para el empleador, utilizar el primer mes de período de inducción y reentrenamiento laboral, de 4 horas diarias a efectos de que los trabajadores puedan adquirir las habilidades básicas para un adecuado desempeño en los puestos de trabajo. El empleador deberá contratar a su cargo el seguro de riesgo de trabajo (ART) y abonar viáticos a los trabajadores. El trabajador percibe los \$ 150 que otorga el Ministerio de Trabajo.

Sin reentrenamiento laboral: Es cuando el empleador incorpora desde el primer día hábil de vigencia del convenio al beneficiario por una jornada diaria de 8 horas donde abona la diferencia del salario de la categoría del puesto establecido por el CCT aplicable con sus correspondientes aportes patronales.

¹⁰⁵ Resolución Nº 802/2004 del MTEySS: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Artículo 6º. Año 2004.

Dentro del contenido de los restantes artículos quedarán circunscriptos y detallados, los modos de funcionamiento y condiciones del Programa, la reglamentación de la norma y las relaciones que se deben establecer entre los empresarios y el MTEySS, y consecuentemente, entre las PCD. Relaciones laborales que se fijarán acorde a los tipos de contrataciones de que se trate.

Antes de concluir con este apartado, resulta importante recuperar un artículo en el que se redactan las posibles sanciones que pueden llegar a tener los empresarios, en caso de incumplimiento de las obligaciones acordadas. El mismo indica que, *“los empleadores que incumplan cualquiera de las obligaciones previstas en el presente PROGRAMA serán inhabilitados para participar de todos los programas que ejecute el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, por el término de TRES (3) años”*¹⁰⁶.

Con todo ello, se facultará a la Secretaría de Empleo, en lo que concierne al dictamen de las normas relativas a la implementación, desarrollo y operación del Programa; dejando a cargo de la ejecución del mismo a la Unidad.

El Programa en la Unidad

Los beneficiarios de esta política pública de empleo son los TCD y los empleadores del sector privado que puedan estar interesados en la contratación de PCD. En cuanto a los primeros los requisitos que se establecen son: PCD desocupadas que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo; que sean mayores de 18 años, y que no perciban ningún beneficio de la seguridad social.

Es importante remarcar que para que pueda existir el Convenio de Adhesión al Programa entre el empleador y el MTEySS, uno de los requisitos indispensables es que el empresario presente dentro de los documentos requeridos, el Certificado Único de Discapacidad Nacional o Provincial de la persona a emplear –Certificado dispuesto por Ley N° 22.431¹⁰⁷–.

Como una de sus características, el Programa describe los modos en que las empresas del sector privado se verán favorecidas y las formas en que el Ministerio accionará para tal fin. De esta manera, es que se fundamenta en los párrafos del Programa -y también queda explícito mediante la citada Resolución- que, los TCD recibirán, por parte del ente estatal, la suma de \$ 150 durante 9 meses, y que el potencial empleador está apto para descontar dicho monto del total de la remuneración a percibir por el contratado.

También queda manifiesto que, a los empleadores se les otorga la posibilidad de la aplicación de un período de inducción y reentrenamiento laboral -a desarrollar durante el primer mes de trabajo- para aquellas PCD que sean empleadas. Característica que hace hincapié a lo que se redacta en el Artículo 5º de

¹⁰⁶ Resolución N° 802/2004 del MTEySS: Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Artículo N° 13. Año 2004.

¹⁰⁷ El Artículo 3º de la Ley N° 22.431: “Sistema de protección integral de las personas discapacitadas” afirma “El Ministerio de Salud de la Nación certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado. Dicho ministerio indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar. El certificado que se expida se denominará Certificado Único de Discapacidad y acreditará plenamente la discapacidad en todo el territorio nacional en todos los supuestos en que sea necesario invocarla”.

su marco legal, esto es: *“Será optativo para los empleadores, la instrumentación durante el primer mes de incorporado el trabajador, de un período de inducción y reentrenamiento laboral. Durante dicho período el trabajador deberá cumplir una jornada de CUATRO (4) horas diarias”*¹⁰⁸.

Se sostiene que el empleador estará durante esa etapa eximido del cumplimiento del compromiso de abonarle a los beneficiarios, la diferencia en dinero necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate; también el empresario estará absuelto del pago de las correspondientes contribuciones patronales, pero no de la obligación de otorgarle la cobertura de Riesgos del Trabajo. Además, durante dicho mes, el empleador deberá abonar los gastos de traslado del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo.

Cabe mencionar que el circuito operativo que presenta este Programa consiste en que las empresas interesadas deben solicitar el formulario de inscripción al Registro Nacional de Empleadores (RENAE), perteneciente a las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL). Posteriormente, la GECAL debe remitir a la Unidad, los formularios para gestionar su aprobación. El último eslabón lo constituye la misma Unidad, desde donde se establecerá el contacto con las empresas interesadas, para asesorar sobre la inserción laboral, adaptaciones, etc.

Por último, -e igualmente dentro de las características del Programa-, se expone la existencia de beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la “inserción laboral” de TCD, describiendo:

“Beneficios Impositivos. Jurisdicción Nacional:

- *Ley N° 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley N° 23.021 art N° 23) Deducción del 70 % de Impuesto a las Ganancias.*
- *Ley N° 24.013 art. 87. Exención del 50 % aportes patronales, el primer año de contratación.*
- *Ley N° 24.147 art.34. Descuento del 50 % en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos”*¹⁰⁹.

LOS BENEFICIOS IMPOSITIVOS

Se vuelve necesario entonces, hacer una breve referencia a lo que cada legislación propone acorde a la temática. En lo que respecta a la Ley N° 22.431 “Sistema de protección integral de las personas discapacitadas” del año 1981, -modificada en su artículo N° 23 por Ley N° 23.021-, se pone de manifiesto en su artículo N° 23 que *“los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones que*

¹⁰⁸ Resolución N° 802/2004 del MTEySS. Creación del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad. Artículo 5°. Año 2004.

¹⁰⁹ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad. Programas en ejecución. Programa de Inserción Laboral.

abonen a personas discapacitadas en cada período fiscal (...) A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerarán las personas que realicen trabajos a domicilio”¹¹⁰.

Es decir que, el 70% del total de remuneraciones abonadas en el ejercicio fiscal, podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho período fiscal.

Por otro lado, la Ley Nº 24.013 mediante la cual la Unidad hace mención a la exención del 50 % aportes patronales, corresponde a la Ley Nacional de Empleo. Legislación laboral en la cual se inscribe como una de sus temáticas la Discapacidad y el Empleo.

En lo que atañe particularmente a los beneficios impositivos, dicha Ley instituye en dos de sus artículos, los beneficios correspondientes a la contratación de las PCD. En su Título Tercero: De la promoción y defensa del empleo; Capítulo Primero: Medidas e incentivos para la generación de empleo, artículo Nº 46, queda expreso que, *“el empleador será eximido del pago del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones patronales por este tipo de contratos a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares, y al Fondo Nacional del Empleo”¹¹¹*, ello durante en el primer año de contratación.

Por otro lado y siguiendo la misma línea, se redacta en otro de sus artículos que, *“los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo Nº 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22.431 y 23.031”¹¹².*

En relación a la Ley Nº 24.147 mediante la cual la Unidad expresa el beneficio existente de descuento del 50 % en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos, la misma corresponde a la denominada *“Ley: Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores discapacitados”*. En su artículo Nº 34, deja expreso que, *“los Talleres Protegidos de Producción, como las empresas que contraten personal discapacitado en grupos laborales protegidos, estarán obligadas al pago del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones que las Leyes nacionales imponen a cargo de los empleadores, en cuanto a los trabajadores comprendidos en el presente régimen”¹¹³.*

Es importante subrayar que este tipo de instituciones toman un papel fundamental en la problemática discapacidad y exclusión laboral, ya que representan una vía de acceso al campo laboral y participación social. Ello dado que, como se afirma en el marco legal regulatorio, la tarea a realizar por el TCD en los talleres protegidos de producción o en los grupos laborales protegidos, debe ser productiva y remunerada, adecuada a las características individuales del trabajador, con el fin de favorecer su adaptación laboral y social y facilitar su posterior integración en el mercado de trabajo¹¹⁴.

¹¹⁰ Ley Nº 23.021. Modificatorio de la Ley Nº 22.431: Sistema de protección integral de las personas con discapacidad. Artículo Nº 23. Año 2007.

¹¹¹ Ley Nº 24.013: Ley de empleo. Título Tercero: “De la promoción y defensa del empleo”. Capítulo Primero: “Medidas e incentivos para la generación de empleo”. Artículo Nº 46. Año 1991.

¹¹² Ídem. Artículo Nº 87.

¹¹³ Ley Nº 24.147: Régimen de los talleres protegidos de producción para los trabajadores discapacitados. Artículo Nº 34. Año 1992.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE INTERVENCIÓN



La Unidad, con la particularidad de ser la única con estas características en toda Latinoamérica, se establece en medio de un contexto histórico social caracterizado por el acompañamiento del gobierno nacional. En este sentido, desde la organización se afirma la presencia de voluntad y respaldo político, que les otorga la factibilidad y disponibilidad de los recursos necesarios para poder gestionar sus proyectos.

El campo de las políticas públicas se presenta como complejo, en el que todo queda circunscripto a la decisión política de los gobernantes. De ahí que pese a la existencia del apoyo del gobierno nacional, la Unidad debe enfrentar obstáculos al momento de articular sus programas en las diferentes provincias y municipios. Por ello es que destacan la necesidad de abordar la temática de discapacidad por medio del trabajo en red entre organismos nacionales, provinciales y municipales.

Al ser un órgano dependiente del Poder Ejecutivo, la Unidad se inscribe dentro de las características estructurales del estado argentino: el modelo burocrático de gestión. En dicho modelo, las organizaciones formales modernas se caracterizan por poseer una estructura racional y altamente especializada en sus distintas funciones y tareas, orientadas por objetivos específicos y precisos.

Recuperamos la concepción que ha formulado el sociólogo Max Weber, quien ha clasificado a este tipo de instituciones bajo el concepto de “organizaciones burocráticas”, considerando a la burocracia como un tipo de poder ejercido desde el Estado.

De esta manera, la Unidad se conforma bajo un orden de jerarquía piramidal establecido por el Ministerio, que es reproducido al interior de su estructura organizativa, mediante: la división de áreas, tareas y la designación de personal específico encargado de cada una de ellas. Al mismo tiempo, dicha organización es administrada mediante la formulación de reglas y procedimientos específicos, plasmados en sus documentos oficiales –resoluciones y normativas ministeriales-, que guían su accionar, estableciendo sus objetivos y ámbito de actuación.

Actualmente la Unidad se encuentra dirigida por el Licenciado en Sociología Carlos Jordán, quien es el encargado de coordinar las distintas áreas que se encuentran dentro de la misma y al equipo de trabajo que allí se desempeña, quienes se autodefinen como especialistas en la temática de empleo. Se constató que la institución cuenta con profesionales del campo de la Psicología, Sociología, Antropología, Comunicación y del Derecho; y que los miembros de la Oficina de Empleo se caracterizan por su idoneidad en el manejo del lenguaje de señas.

Es importante subrayar que la especificidad de trabajo de esta organización delimita su campo de acción diferenciándola de otros OG nacionales, ya que es la única que en dependencia el MTEySS articula todas sus acciones en la temática de discapacidad y empleo. Es decir, que la misma se diferencia de otros OG -Ministerio de Desarrollo Social o el Ministerio de Salud de la Nación, CONADIS, INADIS, entre otros-, quienes si bien establecen áreas específicas sobre la discapacidad, lo hacen desde las particularidades y competencias delimitadas para cada organismo.

En materia de discapacidad, la Unidad se encuentra gestionando nueve programas enmarcados en la temática de discapacidad y empleo. Dichas acciones están destinadas tanto a la integración de PCD al

mercado laboral competitivo y en relación de dependencia, como así también, a la promoción del autoempleo, de micro-emprendimientos y a ofrecer capacitaciones para este sector.

Desde esta organización se asume que, es sólo a través del empleo que las PCD alcanzan a obtener una plena estabilidad socio-laboral en condiciones de igualdad con el resto de la población. Cada una de las políticas de empleo gestionadas por esta entidad, presentan responsables a cargo que deben coordinar y evaluar continuamente la efectividad de las tareas ejecutadas en los distintos territorios.

La Unidad entiende que en nuestro contexto, la temática de discapacidad y empleo se caracteriza por su complejidad, imprecisión y heterogeneidad. Actualmente la mayor parte de las PCD que se encuentra en edad productiva –para obtener un empleo-, por causas estructurales no logran alcanzar los niveles óptimos de educación formal. Por ello, aunque se identifique la existencia de cierta dificultad estatal para enfrentar la complejidad del contexto educativo y laboral altamente competitivo y especializado, el diseño de las políticas públicas debe realizarse contemplando los factores educativos.

Si bien actualmente existe cierta invisibilidad de los OGs encargados de gestionar las políticas públicas de empleo para PCD, desde la Unidad como espacio de gestión, creen haber logrado avances “impresionantes” en torno a esta temática.

Para sortear la desventaja que tienen las PCD en la obtención de empleos competitivo, es importante además de tener en cuenta los diferentes tipos y grados de discapacidad de la persona, revalorizar su valor diferencial que como ciudadano de derecho posee a partir de sus capacidades, habilidades y capacitaciones.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA DE LA UNIDAD

La Unidad se encuentra dividida en diversas áreas desde las cuales se gestionan y ejecutan distintas acciones referida a la temática de discapacidad y empleo.

Una de estas áreas es la Oficina de Empleo y Colocación, abocada a articular y fortalecer la relación entre la oferta y la demanda de trabajo, brindando asesoramiento y orientación para el empleo y la capacitación. Es importante subrayar que en lo que atañe a discapacidad, la misma es la única existente en todo el territorio nacional, destinada a fomentar la integración socio laboral de las PCD mediando entre éstas y los empleadores.

Esta Oficina es considerada por los miembros de la organización como “puerta de entrada” a los distintos programas, ya que se abocada a recibir las consultas en torno a: PCD que quieran inscribirse en su base de datos; PCD que deseen obtener asesoramiento de los programas; inquietudes y solicitudes de las empresas en relación con la contratación de PCD.

Otro de los ámbitos específicos de la Unidad está conformado por el Área Legal, compuesta por un equipo de abogados que brindan servicios gratuitos -a aquellos TCD que deseen solicitarlos- de asesoramiento legal en el ámbito laboral.

También dentro de este organismo se desempeña una encargada de Prensa y Difusión, Marina Della Valle, quien tiene asignada la tarea de establecer los contenidos que se publican en los distintos productos comunicacionales gestionados desde la Unidad.

Es importante destacar que a partir de nuestra intervención en la institución, constatamos que parte del equipo de trabajo que compone la Unidad está integrado por PCD. De esta manera, observamos que la política que esta entidad promueve acerca de la revalorización e integración socio laboral del TCD, está materializada dentro de su propia estructura interna.

Nos parece relevante resaltar que, al momento de ingresar a la Unidad, nos encontramos con una encargada de recepcionar y derivar todas las consultas que se efectúan presencialmente en las instalaciones edilicias de la misma. En este sentido, entendemos que esta persona oficia como la portera de la institución.

Creemos que la función de los porteros¹¹⁵ es fundamental ya que estos actores son los que, en una primera instancia, desde su subjetividad y en función del grado de conocimiento obtenido acerca de las competencias organizacionales, permiten la apertura de las instituciones. Cabe resaltar que la circulación de las informaciones en el interior de una entidad con estas características, no se da por medio de un proceso natural ni mecánico, sino que es el resultado de la interacción empática de los actores que se acercan a la Unidad y la recepcionista de la misma, quien luego de constatar la factibilidad de ciertos requisitos decide o no la derivación a las áreas oportunas.

En este sentido y teniendo en cuenta que esta recepcionista está situada como un actor social clave en la organización, por ser quien toma el primer contacto con numerosas informaciones –tanto externas como internas-, en su función de portera evalúa la pertinencia de las demandas de información por parte de los interesados. Es decir que, ella es quien retiene las consultas o deja que sigan el curso comunicacional señalado por la estructura burocrática de la Unidad, estableciendo la aceleración o el filtro en la trasmisión de información. Al mismo tiempo es quien expone las informaciones institucionales a los actores externos que se acercan a dicha entidad.

Por otro lado, es necesario destacar que en esta organización todos sus miembros poseen conocimientos generales acerca de las acciones que allí se emprenden, asegurando estar capacitados para asesorar y derivar las diversas consultas que surjan por parte de los interesados. Esta característica si bien puede ser evaluada como un rasgo positivo, con frecuencia torna dificultosa la delimitación de las tareas y roles establecidos dentro de la Unidad.

¹¹⁵ Para más información se recomienda la obra: PETIT, Francois. "Psicosociología de las Organizaciones". Introducción a sus fundamentos teóricos y metodológicos. Editorial Herder. Barcelona. Año 1984.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA UNIDAD

Se debe tener en cuenta que definir la misión, la visión y los valores de manera clara y creativa permite que la organización explicita el marco de referencia que guía su funcionamiento, precisando de este modo, lo que la institución asume como sus valores y los objetivos que desea alcanzar.

Entendemos que la misión es *“el motivo o la razón de la existencia de la organización, lo que le da sentido y orientación a las actividades; es lo que se pretende realizar para lograr la satisfacción del o los públicos objetivos, del personal, de la competencia y de la comunidad en general”*¹¹⁶.

En este marco podemos afirmar que la Unidad no tiene establecida en forma explícita su misión ni en sus productos comunicacionales, ni en sus documentos formales. La misma fue inferida por este equipo planificador, a partir del análisis interpretativo de los productos comunicacionales y de las entrevistas realizadas a funcionarios de esta organización.

De esta forma, pudimos identificar que la misión de la Unidad es *“llevar adelante las políticas que instrumenta el Ministerio para mejorar la situación de empleo de las Personas con Discapacidad y las que pertenecen a Grupos Vulnerables”*¹¹⁷.

En tanto, y abocándonos específicamente a la temática de discapacidad, pudimos vislumbrar que la misión de este organismo es *“procurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad”*¹¹⁸.

Es necesario remarcar que si bien fue posible asociar el sentido de estas líneas con el término de “misión”, las mismas están enmarcadas por la Unidad como los objetivos de dicha entidad. Esto podría estar relacionado, entre otros motivos, a la ausencia de la aplicación de criterios específicos propios del campo de la comunicación institucional.

Cuando nos referimos a la visión de una organización estamos aludiendo a que la misma *“representa una situación mentalmente desarrollada y desafiante, así como altamente deseable y reconfortante a medio y largo plazo. Es una aproximación de cómo la organización evolucionará para atender con eficiencia las cambiantes necesidades y gustos de su público destinatario. En este sentido, construye un concepto relativamente estable de lo que la organización debe ser y hacia dónde debe dirigirse”*¹¹⁹.

Es importante subrayar que, en nuestro trabajo de intervención, esta representación no ha podido identificarse ni por medio del análisis de los documentos formales ni mediante los encuentros informales llevados a cabo con los representantes de esta organización.

Ambos conceptos –misión y visión- forman parte de lo que se denomina la cultura organizacional que junto con los valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias, establecen el marco de acción de lo que se piensa en una organización. Ahora bien, dentro de este concepto es necesario recuperar los

¹¹⁶ DOCUMENTO DE CÁTEDRA. “Visión & Misión. Todo comienza con una misión y Visión clara”. Taller de Producción de Mensajes. Facultad de Periodismo y Comunicación Social –UNLP-. La Plata. Año 2007. Página 5.

¹¹⁷ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

¹¹⁸ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad.

¹¹⁹ Ídem. Página 2.

aspectos tanto tangibles como los intangibles que logran expresar el marco de referencia de sentido, para descifrar la vida organizacional.

A los fines de nuestros objetivos de diagnóstico nos interesa particularmente destacar a los valores como *“el conjunto de creencias que la organización tiene sobre determinadas conductas específicas y sobre los fines u objetivos de su existencia. Estos valores fundamentales constituyen la base desde la cual los líderes actúan en cada organización, y a partir de ella establecen planes y estrategias”*¹²⁰.

En este marco, y mediante la utilización de las herramientas de análisis, emergieron cuáles son los valores que circulan de manera explícita e implícita en todos los discursos que emite la institución. Éstos son: trabajo decente; inserción laboral; formación–capacitación; desarrollo humano; sensibilización empresarial; revalorización de la PCD; igualdad de oportunidades; equidad social, trabajo en red.

Algunos de estos valores se corroboran cuando, desde la Unidad se afirma la vocación de brindar acciones concretas para las PCD y los empresarios con el fin de propiciar la búsqueda de consenso. Desde este espacio se cree necesario que se legitime la integración socio-laboral de las PCD, y que se revalorice el aprendizaje mutuo de todos los actores sociales –PCD, Empresas, ONGs, OG- para poder potenciar un marco de igualdad legal, laboral y de equidad social de las PCD.

Para ello consideran ineludible que los empresarios asuman el rol social que les compete, asumiendo una actitud proactiva en la integración de los TCD. En este sentido es que, desde la Unidad se pone el acento en trabajar en pos de la justicia social, entendiendo a la discapacidad sólo como un anexo de la persona y centrándose en que las PCD son principalmente ciudadanos de derecho.

Por lo tanto podemos afirmar que estos valores son los que se promueven, desde y en el interior de la organización, guiando todas las acciones que se emprenden tanto en su ámbito interno como externo.

EL PROGRAMA EN ACCIÓN

Este Programa se creó por resolución ministerial en el año 2004, siendo una readaptación de otros programas de inserción laboral promovidos desde el Ministerio de Trabajo. Hasta la actualidad, sólo se le ha integrado una modificación en el año 2006, por medio de la cual se incluyen como posibles beneficiarios, a los empleadores del sector público que no estén comprendidos en el ámbito nacional. Si bien dicha reforma se efectuó, la Unidad afirma que nunca pudo ser implementada por el contexto político-económico que debieron enfrentar las provincias limitando, a través de la Ley de Emergencia, los ingresos de nuevos trabajadores.

En este marco el Programa es una de las políticas empleo instrumentadas desde la Unidad, cuya particularidad es la de estar destinada a insertar laboralmente en el sector privado, a las/os trabajadoras/os con discapacidad como grupo desocupado en situación de vulnerabilidad social.

¹²⁰ DOCUMENTO DE CÁTEDRA. “Cultura organizacional”. Taller de Producción de Mensajes. Facultad de Periodismo y Comunicación Social –UNLP-. La Plata. Año 2007. Página 5.

En este sentido, el objetivo principal del Programa es el de “insertar a la persona” en un puesto laboral en relación en dependencia, de ahí que el mismo está destinado a todos los empleadores del sector privado.

Desde la creación del Programa y hasta el año 2009, se han suscripto un total de 67 empresas que contrataron a 120 PCD. Del seguimiento y los controles realizados, acerca de la permanencia de las mismas en sus puestos laborales se constató que, cerca del 80-85% de TCD continúan desempeñándose en los empleos obtenidos.

Cabe aclarar que si bien, esta política de empleo no tiene establecidos límites o cupos para la contratación de TCD por parte de las empresas, de existir abuso o mal uso de este Programa se sanciona al empleador, inhabilitándolo de realizar una nueva adhesión por este medio.

Con frecuencia se efectúan contrataciones de TCD por parte de empresarios, que optan por no adherirse al Programa para evadir la realización de los trámites solicitados. Por ello los resultados relevados en torno a la gestión del Programa, no se traducen en la totalidad de los puestos laborales que se han suscitado desde la Unidad.

Teniendo en cuenta que el funcionamiento de dicho Programa se funda en un “convenio de adhesión” celebrado entre el MTEySS y el sector privado, es que definimos al mismo como una política pública de empleo activa.

Específicamente es una política activa de demanda que estimula a las empresas a contratar TCD a través del otorgamiento de un subsidio y de la promoción de los beneficios fiscales existentes para tal fin. De esta forma, nuestra unidad de observación se enmarca también en los llamados “programas de creación de empleos” que consisten en asignar contribuciones a las empresas del sector privado que contraten a personas desocupadas, subsidiando o al empleo o a la calificación del trabajador.

El Programa establece una serie de trámites y requisitos para que los empresarios puedan adherirse a él y, de esta manera, logren constituirse en beneficiarios del mismo. Los interesados deben, en un primer momento, solicitar un formulario de inscripción al Registro Nacional de Empleadores (RENAE) perteneciente a las Gerencias de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) del MTEySS. Posteriormente la GECAL será la institución encargada de remitir dichos formularios a la Unidad para que la misma, pueda gestionar su aprobación y aplicación. Este recorrido da cuenta nuevamente, de ciertas particularidades propias de la Unidad, que la distinguen como una organización burocrática.

Es importante destacar que el empleador es el encargado de gestionar los trámites requeridos para contratar a una PCD, presentando en la Gerencia de Empleo: formularios, Certificado Único de Discapacidad, fotocopia del DNI y número de CUIL. Los miembros de la Unidad, identifican que el requerimiento de estas gestiones con frecuencia ocasiona que los empresarios decidan no suscribirse al Programa para evitar los mismos.

Otros de los obstáculos en la implementación del Programa es la existencia de tabúes sociales en torno a las PCD que los encasilla como personas menos eficientes. Al mismo tiempo desde la Unidad se

expresa que los empresarios sienten miedo de contratar a TCD y que sólo reclaman la productividad de sus empresas -medida por la ecuación costos/beneficios-.

Desde el sector empresarial se percibe un temor generalizado a la hora de contratar a TCD, fundado en: la falta de preparación del equipo de trabajo -barrera actitudinal-; las barreras arquitectónicas; la formación académica de la PCD –barrera educativa-, entre otras. En este marco es que cobra protagonismo la necesidad de que los organismos, tanto públicos como privados, se aboquen a asesorar y acompañar a los empleadores que deseen integrar a sus empresas a TCD.

Esta situación es una de las tantas manifestaciones existentes de un problema cultural que está dado por la construcción social que se ha edificado en torno a la discapacidad y las personas que la poseen. Por lo cual desde la Unidad se apunta a generar “solidaridades” por medio de programas destinados a fomentar el empleo directo como particularmente lo es el “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”.

Hasta el presente, los principales interesados en adherirse al Programa son los monotributistas y las PyMEs. Se destaca que la relación que la Unidad mantiene con este sector es “emblemática” y se cree que por medio de la utilización de este Programa éstas pueden reforzar su imagen institucional.

El poco interés por parte de las grandes empresas en adherirse al Programa radica en el bajo monto que éste otorga en concepto de subsidio y fundamentalmente, en el protagonismo que han tomado dentro del sector privado las acciones de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa y las enmarcadas dentro de las Políticas de Diversidad provenientes de las directivas de sus casas matrices –situadas en el extranjero-.

Cabe resaltar que si bien, muchas de las grandes empresas han conformado áreas específicas sobre la temática de discapacidad para generar sus propias políticas de integración laboral de TCD, otras en función del contexto económico social propio de nuestro territorio, han limitado el ingreso de nuevos trabajadores.

Dentro del conjunto de las grandes empresas, que son referentes sociales en la contratación de PCD, se resalta la importancia de la incorporación de personal especializado para promover acciones de integración socio laboral. De esta manera, la motivación y/ o inmotivación de una empresa por contratar a PCD, queda directamente relacionada con la filosofía empresarial que asuma la compañía y con la predisposición y el grado de conocimiento en la temática que ostenten los profesionales encargados de la contratación del personal.

En este marco, se considera que la emergencia de acciones de RSE han amplificado y facilitado los procesos de “inserción laboral” de las PCD en las grandes compañías. Pese a esto, algunas empresas destacan cierta desmotivación en la aplicación de este tipo de acciones, ya sea desde las pequeñas, medianas o incluso de grandes empresas.

En este sentido es que algunas compañías –principalmente consultoras en RRHH- manifiestan la importancia del trabajo en red con sus pares y la necesidad de promover incentivos empresariales destinados a propiciar la participación y el compromiso en la integración laboral de las PCD.

Desde el sector empresarial privado se considera que los beneficios fiscales para aquellos empleadores que integren PCD a su staff -que son promocionados entre otras vías mediante el Programa, no son una opción a implementar. Justifican su desinterés, desatención e indiferencia en los mismos, argumentando que no estimulan a las compañías, ya que los descuentos que se aplican no logran incidir en la rentabilidad de sus negocios. Sin embargo, se destaca que la aplicación de estos beneficios –subsidio de \$150 sumado a los beneficios impositivos-genera un gran impacto en las PyMEs.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL PROGRAMA

Recuperamos la misión y los valores que la Unidad estableció para promover el Programa a partir del análisis de las entrevistas y de los productos comunicacionales. Hay que remarcar que los mismos no se encuentran explícitamente representados bajo estos términos, sino que fueron interpretados mediante la utilización de herramientas y métodos de análisis seleccionados para analizar nuestro corpus de investigación.

De esta manera, identificamos que la misión del mismo está implícitamente redactada en el marco normativo de la creación del Programa: *“promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación”*¹²¹.

Coloquialmente desde la Unidad se manifiesta que el objetivo del Programa es la inserción laboral en relación de dependencia de las PCD en el sector privado. Esta expresión cobra relevancia al permitir reconocer el marco de referencia compartido por los miembros de esta organización, en torno a la implementación de esta política de empleo.

Dado que desde la Unidad no se resaltan explícitamente cuáles son los valores característicos del Programa queda en evidencia la ausencia de un manejo adecuado de comunicación institucional. Pese a ello, reconocimos y recuperamos cuáles son los valores que se promueven desde este Programa de manera implícita, y los sistematizamos en: trabajo decente; inserción laboral; desarrollo humano; sensibilización empresarial; revalorización de la PCD; igualdad de oportunidades; equidad socio-laboral.

Se debe mencionar, que no se ha podido identificar la visión de esta política pública, en ninguno de los mensajes –formales e informales- que emite esta institución. En este marco, entendemos que la Unidad debe formular la visión de este Programa, ya que la misma es una herramienta gerencial fundamental, que posibilita a las organizaciones establecer cuáles son las metas que desean alcanzar en un plazo estimado y potencializar la amplificación de los recursos organizacionales existentes.

¹²¹ Programa de Inserción Laboral. Objetivos. Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. Programas en Ejecución. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

Por ello creemos que es de suma importancia que se elabore la misma, para dotar a la organización de un marco institucional que le permita realizar la evaluación continua acerca de los avances posibles de esta política pública.

PÚBLICOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Entendemos que en una organización los públicos objetivos cobran un valor diferencial al ser, dentro del esquema de comunicación, los destinatarios de los mensajes. Un público queda constituido a partir de intereses comunes o por alguna circunstancia que les confiere una implicancia en los diferentes temas que comparten.

Podemos afirmar que en una organización convivirán diferentes públicos según el grado de motivaciones, que tenga uno o más grupos de relacionarse con ella. Pero es necesario remarcar que *“una organización, al diferenciar sus públicos en empleados, accionistas, proveedores, clientes, gobierno, instituciones financieras, etc. no está diferenciando diversos grupos de personas, sino que está identificando diferentes posiciones (status) en relación con ella que desarrollarán roles específicos para cada posición”*¹²².

Teniendo en cuenta que el Programa es una política pública activa de empleo, resulta necesario identificar también a los beneficiarios de la misma. Entendemos que los beneficiarios son aquellos grupos a los cuáles está dirigida una determinada política pública con el fin de satisfacer una necesidad específica. En nuestro caso, el Programa presenta como beneficiarios a las PCD que cumplan con los requisitos de: poseer Certificado de Discapacidad; ser desocupados en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo; ser mayores de 18 años; no percibir ningún beneficio de seguridad social; y a las empresas privadas que estén interesadas en la contratación de TCD.

Esto queda explícitamente redactado en los documentos oficiales que la Unidad ha elaborado para la publicación de esta acción política, entre los cuáles podemos citar: la Resolución Ministerial N° 802/04 - marco legal fundacional del Programa-; las publicaciones en el sitio Web de la Unidad; y en los dos productos comunicacionales gráficos –tríptico y folleto- diseñados para la promoción de sus programas en acción, entre los cuales está el Programa.

Desde la Unidad se destaca que el Programa está dirigido al empleador y por ello lo posicionan como el beneficiario –favorecido por el beneficio del primer año contratación del TCD-. Algunos definen a las PCD como los beneficiarios indirectos, ya que el mismo sólo opera con el empleador que tiene una PCD para contratar. Otros por su parte, exponen que las PCD son las que directamente se benefician por medio de la obtención de empleos, y que las empresas serían sólo el complemento de esta política.

Por lo tanto, si bien el Programa define como beneficiarios a estos dos grupos específicos, la Unidad delimita como público objetivo del mismo –en tanto destinatario de los mensajes– a los empresarios del

¹²² CAPRIOTTI, Paul. “La imagen de empresa. estrategias para una comunicación integrada”. Consejo Superior de Relaciones Públicas de España. Barcelona. Editorial Ateneo. Año 1992. Página 38.

sector privado. Esto ha quedado explícitamente establecido por los funcionarios de la Unidad, quienes manifestaron que el Programa sólo se relaciona con los empresarios que estén interesados en contratar una PCD, y deseen adherirse al convenio que se establece con el Ministerio. Así lo manifestó enfáticamente la responsable del Área de Prensa y Difusión Marina A. Della Valle¹²³ quien durante las entrevistas realizadas expresó que *“(El Programa) inserción laboral es básicamente destinado al empleador”*¹²⁴

Por lo tanto, se establece que el público objetivo del Programa son las empresas del sector privado, en tanto que se constituyen como el sector al cual deben estar dirigidos los mensajes de la organización.

Es necesario subrayar que pese a que la Unidad delimita en sus manifestaciones verbales claramente cuál es el público objetivo del Programa, a diario esta organización recibe consultas de PCD que tienen la intención de inscribirse en el mismo. Creemos que esta confusión por parte de los interesados, radica principalmente en los errores que en materia de comunicación presentan todos sus productos comunicacionales, al no delimitar en ellos específicamente cuál es el público objetivo al que desea interpelar esta política de empleo.

En este sentido, Ezquiel Demichellis como responsable del Programa, manifestó *“creo (que esto sucede) porque a veces como está expresado (el Programa), confunde. Entonces muchas veces llama la PCD, llama diciendo que quiere inscribirse en el Programa. Sí me ha pasado, me pasa muy seguido”*. Dicha confusión también se constató en las entrevistas realizadas a las PCD, ya que algunas de ellas afirmaron estar inscriptas en el Programa, cuando en realidad han sido integradas a la base de datos de la Oficina de Empleo de la Unidad.

Por todo ello, consideramos de suma importancia que se delimite claramente en sus productos comunicacionales, cuál es el público objetivo al que se dirige el Programa elaborando mensajes acorde a sus características para evitar nuevas y futuras confusiones.

PERCEPCIONES SOCIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

La discapacidad aparece como una realidad negada por la sociedad. Con frecuencia se reproducen significaciones sociales que intentan ocultar los aspectos singulares y característicos de las personas, nominalizándolas con eufemismos como personas con “capacidades diferentes” o con “capacidades especiales”. Este tipo de construcciones sociales reflejan cómo se deja de lado que las necesidades y las habilidades humanas se caracterizan por su condición de ser universales. y que en tal caso, las mismas adoptan rasgos particulares en función del contexto social, cultural y económico en que se desenvuelva cotidianamente cada persona.

En este contexto, se evidencia que la sociedad tiende a exotizar todo aquello que desconoce construyendo clasificaciones para categorizar a lo otro, lo diferente, lo diverso. Es menester comprender

¹²³ DELLA VALLE, Marina A. Cronista. Periodista. Redactora. Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables -MTEySS-.

¹²⁴ Para más información ver Anexo: “Análisis Interpretativo de las Entrevistas. Grilla de entrevistas a funcionarios de la Unidad”.

que las PCD primordialmente son personas, y que su discapacidad, si bien puede reducirse a una dificultad personal, es sobre todo social. Es decir, que ésta se encuentra íntimamente relacionada con la imposibilidad de acceder a una vida plena o a las limitaciones que la sociedad les impone en su participación por la existencia de barreras arquitectónicas, actitudinales, tecnológicas y educativas.

El desconocimiento o la desinformación sobre las PCD forjan la reproducción de mitos y prejuicios sociales que definen a la discapacidad en función de las impresiones -lo externo, lo visible, el aspecto- propias de cada persona. En este contexto emerge la necesidad de desnaturalizar la concepción hegemónica que hay en torno a la discapacidad que la reduce a un fenómeno social individual.

Decir “persona con discapacidad”, supone primordialmente que se habla de personas, lo cual siempre implica aludir a un miembro potencialmente activo de la comunidad, que es al mismo tiempo: ciudadano, vecino, consumidor, estudiante, cliente, votante, ocupado, desocupado, etc.

De ahí que, el principal obstáculo al que deben enfrentarse las PCD al momento de conseguir empleo, está arraigado en la esfera de lo social, caracterizada por un mercado laboral altamente especializado y competitivo donde las barreras sociales alimentan la falta de expectativa de las personas de poder integrarse al mismo.

En este sentido y frente al actual contexto donde las posibilidades de integración laboral de las PCD son excepcionales, hay que abordar la discapacidad no como una cuestión determinante, sino como una realidad compuesta por un grupo heterogéneo con sus diversas singularidades, siendo personas aptas y capaces de desarrollar sus habilidades. Se entiende que al igual que toda persona, las PCD desempeñándose en un puesto de trabajo adecuado, presentan un nivel de rendimiento y calidad en la gestión de su trabajo, como cualquier otro trabajador.

Sin embargo, para estas personas las barreras educativas son una de las primeras y principales dificultades a ser desafiadas. Generalmente, se encuentran con límites externos que les imposibilitan su plena integración al sistema educativo formal y otras veces, quienes han logrado vencer esa barrera, no encuentran resultados positivos al momento de emprender sus búsquedas laborales. Entonces, la igualdad de oportunidades encuentra su límite en la ausencia de empleos disponibles para la mayoría de las PCD.

Otra de las barreras que frecuentemente deben sortear las PCD son las actitudinales que denotan desconfianza e intolerancia hacia las mismas, descalificándolas como ineficaces, irresponsables e inexperimentadas laboral y educativamente y por lo tanto, no pertinentes para ser contratadas. De ello, se desprende el desequilibrio existente entre una demanda laboral de PCD abundante y una oferta laboral restrictiva para ellas.

PERCEPCIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la actualidad, muchas de las PCD afirman que la falta de predisposición empresarial de integrar a TCD en sus equipos de trabajo, deviene fundamentalmente del alto grado de desconocimiento y de la

irrisoria conciencia social. De ahí que, las PCD ponen el acento en la necesidad de comprender que cualquier actividad es susceptible de ser ocupada por un TCD si se prioriza al individuo como persona, adecuando y conjugando de este modo, las capacidades y el puesto de trabajo.

A su vez, creen necesario que se revalorice su condición de ser, por sobre todas las cosas, ciudadanos de derechos. Entienden que es ineludible que el Estado asuma el rol que le ha asignado la sociedad, fomentando prácticas sociales que siembren una conciencia social basada en los principios de la tolerancia y en la aceptación de la diversidad humana, suscitando espacios de participación donde sea desnaturalizada la concepción de discapacidad para poder comprenderla.

En este marco, algunas personas consideran que los organismos públicos son gestores de políticas de empleo destinadas a integrarlas laboralmente, mientras que otras piensan que estos actores son ineficaces en todas las acciones que emprenden. A su vez, reclaman que el Estado asuma el rol protagónico que le compete en la integración socio-laboral de los TCD en el sector público. Habitualmente se deslegitima la existencia de este tipo de instituciones por la carencia de una actitud proactiva, por parte de las mismas, en la contratación de PCD.

Con frecuencia el resultado de las gestiones estatales, caracterizadas por la inoperancia e ineficacia de sus acciones, ha limitado la posibilidad de que este tipo de organizaciones puedan ser consideradas por la comunidad en general como un referente social válido y legítimo que trabaja diariamente en pos de la equidad socio-laboral de las PCD.

PERCEPCIONES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Muchas de las grandes empresas al momento de reflexionar sobre la problemática de la discapacidad hablan de “compromiso social”, ya que consideran que la inclusión de las PCD al mercado laboral tendría que ser entendida como un deber social, que apele a la conciencia y tolerancia de la comunidad en general. Sin embargo, se evidencia la emergencia de mitos y prejuicios en torno a las PCD, que hacen que en la práctica, se siga legitimando la concepción propuesta por el modelo médico tradicional.

En este sentido, la discapacidad se considera como un aspecto propio del individuo -problema personal-, un estado de salud negativo. Algunas de las empresas conciben a la discapacidad a través de las impresiones como una anomalía que los constituye como seres incapaces de actuar e interactuar en su entorno social, entiendo que a partir de la disminución de algunas de sus potencialidades, los diversos aspectos de su vida se ven perturbados.

Pese a esta concepción todavía arraigada en nuestra cultura, existen sectores empresariales que entienden que la discapacidad debe definirse desde el modelo social, que permite abordarla desde la integración e inclusión de las PCD en la sociedad. De este modo, se pone el acento en que la complejidad de esta temática está originada y agravada por prácticas sociales legitimadas en el entorno social, que limitan y restringen la plena participación de las PCD.

Estas empresas, alegan abocarse a trabajar la discapacidad por medio de procesos integrados, donde las PCD son consideradas fundamentalmente como personas que actúan en relaciones interpersonales generadoras de aprendizajes y transformaciones mutuas. Pero si bien existen estos sectores empresariales que asumen la voluntad de cambio y participación, también coexiste la necesidad de proyectar el fortalecimiento de las acciones en torno a la temática, por medio de: asesoramiento y capacitación docente; eliminación de las barreras arquitectónicas; concientización empresarial; concientización de la comunidad en general; y un mayor protagonismo estatal, etc.

Pese a que algunos sectores enfatizan en la idea de estar atravesando una etapa positiva de transición en donde el sistema educativo amplificó la oferta educativa integral para las PCD, todavía su acceso se torna restrictivo. Esto hace que actualmente se constate en nuestro país la existencia de un alto índice PCD con bajos niveles de educación formal. En este marco es que el grupo etario de las PCD considerado en edad productiva, se ha formado bajo los lineamientos de un contexto socio-educativo excluyente que al presente los coloca en una situación de desventaja, que los imposibilita a incorporarse en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Éste último es muchas veces, uno de los argumentos que algunas empresas expresan acerca de sus temores de contratar a TCD. Sin duda, ello refleja una de los tantos prejuicios sociales existentes y el síntoma latente de un problema cultural que ha sido construido en torno a las PCD.

En este sentido, se percibe un temor generalizado por parte de las empresas a la hora de contratar a TCD, fundado en: la falta de preparación del equipo de trabajo; las barreras arquitectónicas; la formación académica de la PCD, entre otras. Por lo cual, es necesario que los organismos tanto públicos como privados se aboquen a asesorar y acompañar a los empresarios que deseen integrar a sus empresas a TCD.

Por otro lado, destacan logros progresivos que promueven la adquisición de puestos laborales para las PCD, en: la existencia de espacios de debate para la gestión de políticas de integración social; la presencia de ONGs y consultoras como intermediarios entre las PCD y los empleadores; acciones de OG competentes en la temática discapacidad y empleo. Todos tendientes a promover la integración laboral de las PCD, mediante la implementación de programas y bolsas de trabajo.

En un mercado laboral altamente especializado y competitivo, se asume que la independencia económica y autonomía personal son factores fundamentales para el desarrollo humano y social. De este modo, el empleo cobra un valor protagónico al constituirse en recurso para la interrelación y participación social, que logra retroalimentar la autoestima de todos los sujetos sociales. En este contexto es que si bien, algunas empresas han decidido generar sus propias políticas de empleo para contratar a TCD, otras han debido limitar el ingreso de nuevos trabajadores a sus compañías –tanto de PCD como de PSD- para sobrellevar la crisis del mercado actual.

Algunas empresas destacan que el proceso de selección del personal y el de adaptación al ámbito laboral, debe ser idéntico para todas las personas, ya que sólo debe hacerse foco en el desarrollo de las

habilidades de los trabajadores. En este sentido, para estas empresas las PCD son consideradas como un recurso para sus compañías.

Se resalta mayor iniciativa, compromiso y responsabilidad por parte de los sectores empresariales privados y la existencia de fallas en la coordinación, organización y gestión interna de los OGs. Se cree que los temas referidos a la discapacidad son relegados como últimos en la agenda de las políticas públicas, por lo cual se considera la necesidad de un mayor compromiso estatal.

Este sector afirma descreer y tener pocas expectativas en torno a la efectividad de las acciones gestionadas por los OGs, pero entienden que la temática de discapacidad y empleo debe ser abordada en primera instancia por el Estado. Existen voces que si bien aseveran una actitud positiva y vocación de trabajo estatal –actual- respecto a la temática, resaltan que las mismas deben ser reforzadas mediante efectivas acciones de “sensibilización empresarial”.

En cuanto a la Unidad, pese a que se considera la existencia de la misma como un importante avance, visualizan que las gestiones de sus acciones se limitan a “una bolsa de trabajo”, dejando entrever desconocimiento de las actividades que se emprenden desde esta institución. Sin embargo, concuerdan en que el MTEySS es un referente gubernamental en la promoción de acciones relacionadas a la temática discapacidad y empleo. De esta manera, el trabajo que lleva adelante la Unidad es entendido como importante, en función de los recursos humanos y materiales con los que ésta cuenta.

En este contexto se afirma la preeminencia de la promoción de acciones de integración laboral, por parte de organismos estatales. A su vez, se entiende que la efectividad en las mismas –específicamente las acciones de la Unidad-, deben estar acompañadas por: una eficaz organización y gestión gubernamental; por un equipo interdisciplinario de profesionales que contemple además de los especialistas en la temática discapacidad y empleo a los comunicadores, y el diseño lineamientos atractivos para las empresas.

Se considera que las acciones referidas a la integración socio-laboral de las PCD serán efectivas si se ponderan aspectos como: profundizar el trabajo en red entre el sector público y privado; fortalecer los espacios de intercambio de experiencias y conocimientos sobre la temática; integrar trabajos de diagnóstico de situación y evaluación; brindar asesoramiento, capacitación y entrenamiento para las PCD y para los empresarios; profundizar la información acerca de los tipos de discapacidad; acompañamiento del proceso de contratación de la PCD por parte de personal idóneo –este es el punto considerado por las empresas como la “llave del éxito de la inserción laboral”-.

PERCEPCIONES DE LOS BENEFICIARIOS EN TORNO AL PROGRAMA

Entendiendo que la identidad del Programa es la resultante en la interacción continua y el intercambio incesante que se produce entre la propuesta contractual que realiza la Unidad, el contexto en el cual se aplica y las significaciones que sus beneficiarios tienen acerca de este, nos parece necesario

recuperar algunas de las reflexiones de los beneficiarios del Programa para reconocer las percepciones más significativas que tienen éstos, acerca de la gestión de esta política de empleo.

Si bien, algunas de las PCD afirman conocer la existencia de la Programa y delimitar como su organismo ejecutor o al MTEySS o a la Unidad, otros alegan desconocerlo por ser una acción de gobierno que no es comunicada.

Las PCD que expresan conocer el Programa, entienden erróneamente que el mismo las delimita como su público objetivo. Dicha confusión -como se ha explicitado anteriormente- es estimulada por el nombre que adoptó la Unidad para presentar a esta política de empleo: “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”. En este marco, el Programa es para algunos una acción positiva mientras que, para otros es una política pública de empleo que genera nulas expectativas.

Por su parte todas las empresas afirman conocer el Programa, sin embargo nuevamente se denota el desconocimiento del mismo, en función de las particularidades y funcionamiento de esta política de empleo. Entienden a éste como una política pública, que engloba un proyecto positivo, de importancia y efectividad que es emprendido por el “Ministerio de Trabajo”.

Caracterizan al Programa como: un subsidio al potencial empleado; una acción delimitada al denominado “teletrabajo”; un programa cuyo objetivo es “muy ambicioso” por contemplar como beneficiarios a “los grupos vulnerables”; un buen emprendimiento aún “no reglamentado ni aplicado”; como una “bolsa de trabajo”. Esto constata que el Programa si bien parece ser reconocido por parte de las empresas del sector privado, existe un desconocimiento general acerca del mismo o un conocimiento superficial que genera equívocos.

CAPÍTULO V

NÚCLEO DE DIAGNÓSTICO



Hasta aquí, y a partir de nuestro trabajo de campo, identificamos los aspectos más relevantes de la Unidad, referidos a su cultura organizacional (misión, visión, valores) y su estructura organizativa. Al mismo tiempo, se describieron las características que definen a nuestro objeto de estudio –el Programa- con el fin de entender su objetivo fundacional y su posterior funcionamiento.

También se recuperaron las percepciones sociales en torno a la temática de discapacidad y empleo de los distintos actores implicados en nuestro trabajo, lo que nos permitió develar el mapa de significaciones que caracteriza el contexto en el cual se circunscribe nuestra unidad de observación.

Particularmente en este apartado haremos hincapié en aquellos procesos comunicacionales que interrelacionan a esta institución con sus públicos objetivos.

ASPECTOS COMUNICACIONALES

La Unidad trabaja para ser reconocida a través de las acciones que promueve apelando para su comunicación externa tanto a los canales formales como a los informales, por medio del contacto interpersonal, el boca en boca, los productos comunicacionales, el e-mail y en menor frecuencia, a través del correo postal o los gestores territoriales.

Particularmente el e-mail es considerado por la Unidad como el recurso comunicacional más efectivo, que facilita la interacción de sus mensajes permitiéndole obtener reciprocidad en torno a sus comunicaciones. Se resalta el grado de instantaneidad y el bajo costo que caracteriza este tipo de herramienta, y se entiende que la misma logra legitimar y ampliar la red de contactos virtuales de esta entidad.

Desde la Unidad se busca promover el consenso con el sector empresarial, acerca de cómo hay que abordar la temática de discapacidad y empleo, y cuál es el rol que les compete a los empresarios en ello. Si bien existe un contacto directo -telefónico y vía e-mail- entre estos actores, se destaca cierta dificultad, ineficacia o imprecisión en torno a las comunicaciones que se entablan desde esta organización.

Cabe resaltar que constatamos que son los empresarios, las PCD y las ONGs quienes inicialmente toman la decisión de propiciar las comunicaciones con la Unidad, como solicitantes de algún tipo de información, asesoramiento o capacitación.

En lo que atañe a los canales formales de comunicación externa, es importante remarcar que al presente, esta institución cuenta con tres productos comunicacionales: un tríptico, un folleto y la página Web. Respecto a los productos gráficos se debe enfatizar que la Unidad no ha diseñado una estrategia adecuada de distribución de los mismos, ya que éstos son entregados esporádicamente sólo una vez que los interesados asisten a la institución y demandan información de algunas de las acciones promovidas por ésta. Estos productos son administrados por la encargada del Área de Prensa y Difusión quien además, tiene a cargo la tarea de enviarles algunos ejemplares a las Gerencias de Empleo territorializadas en diferentes municipios del país.

Al mismo tiempo, otro de los espacios en los cuales se han entregado ocasionalmente los productos comunicacionales, corresponden a ciertos encuentros, exposiciones, reuniones, o desayunos empresariales. Desde la Unidad se asume un halo de improvisación en la asistencia a los diferentes eventos ya que, la participación de sus miembros no corresponde a un criterio preestablecido por la institución sino que es el resultado de la eventualidad, que varía en función del tiempo y recursos humanos con el que se disponga en cada momento.

Por otra parte, los productos comunicacionales e incluso las explicaciones que brindan los miembros de la Unidad a aquellas personas que demanden información, con frecuencia no logran despejar las dudas existentes en torno a la gestión de sus acciones. Por ello es que las normativas legales son manipuladas como un material de distribución de uso habitual en esta organización, para explicar aquellos aspectos que no quedan claramente expuestos en los productos diseñados para tal fin.

Estos productos comunicacionales formales presentan información escasa, desordenada e impertinente en función de los objetivos para los cuales se han diseñado y no contemplan las particularidades de sus públicos objetivos. Esto hace que con frecuencia los miembros de la Unidad deban facilitar a los interesados documentos extra institucionales –normativos- de cada programa o temática, para poder ampliar su conocimiento e incrementar su interés.

Si bien se visualizan una serie de falencias en torno a la comunicación institucional de la Unidad, es importante recuperar la voz de esta entidad en la idea de trabajar a futuro fuertemente en: la ampliación de su trabajo; promover el trabajo en red y coordinado con diferentes organismos; proyectar una posible campaña de difusión; la implementación de un banner electrónico; la gestión de un CD institucional; la gestión de nuevos productos de comunicación gráficos y audiovisuales orientados al empleador; la implementación de normas de accesibilidad en su sitio Web para permitir el acceso a personas con disminución visual o ciega.

También deseamos subrayar que el equipo planificador de este proyecto contó con una total apertura de la institución facilitando el contacto con todos sus miembros y el acceso a la información requerida. Desde la organización se propició un espacio de participación abierta que posibilitó el intercambio de conocimientos, experiencias y sensaciones. En este sentido, se logró forjar un proceso de interpelación mutua que permitió resignificar -dentro del campo de lo social- algunas de las particularidades que emergen en torno a la temática discapacidad y empleo, y reconocer la importancia de los procesos comunicacionales -dentro del escenario de las políticas públicas de empleo- en la promoción de nuevas formas de comunicación e integración social.

ANÁLISIS DE LOS PRODUCTOS COMUNICACIONALES

En cuanto a los canales formales de comunicación externa, como se dijo anteriormente, la Unidad gestiona tres productos comunicacionales: un tríptico, un folleto y la página Web. El análisis de los mismos

se realizó a partir de la propuesta de Semprini¹²⁵, quien divide al proceso de significación en tres etapas o niveles a los cuales denomina: nivel axiológico, nivel narrativo y nivel discursivo.

Estos niveles fueron utilizados en cada uno de los soportes comunicacionales con el objetivo de reconocer cuáles son los mensajes que se plasman en los productos y cuál es la estrategia de comunicación que la Unidad utiliza –hasta el momento- para dar a conocer el Programa a sus destinatarios.

De esta manera, durante el recorrido de nuestro trabajo, se tuvieron en cuenta aspectos como: el diseño de los productos; la forma en que se estructuran; el vocabulario empleado; la declaración de los valores y principios que pueden inferirse de los mismos; los aspectos específicos de la identidad organizacional que se ven plasmados en ellos; los temas relevantes; los significados, etc.¹²⁶

Se debe destacar que si bien nuestro diagnóstico comunicacional apunta a analizar la comunicación externa del Programa, la Unidad no gestionó productos de comunicación exclusivos de esta política de empleo. Por ello, nuestro corpus de análisis estuvo integrado por aquellos documentos de comunicación formal, que contienen algunas líneas de información acerca de nuestra unidad de observación.

Del análisis de dichos productos sistematizamos las siguientes conclusiones:

Los tres productos analizados son los únicos que actualmente circulan y han sido diseñados por la Unidad para comunicarse con sus públicos objetivos. Este no resulta ser un dato menor, ya que de ello se desprende que dicha organización, al contar con un número escaso de productos comunicacionales y una multiplicidad de programas en acción, intenta aprovechar al máximo estos soportes, generando una saturación de información característica en todos sus documentos.

Partiendo de ello y en relación a los soportes gráficos –tríptico y folleto-, emergen dificultades comunicacionales, dado que en ambos se dan a conocer informaciones destinadas a públicos objetivos diferentes. De esto se infiere que, uno de los principales errores en los que incurre la Unidad es que ha diseñado dichos recursos sin contemplar las características singulares de los distintos públicos a los que se apunta.

En relación al folleto, la información que allí se presenta está relacionada con el objetivo ministerial y el rol que le compete a la Unidad, haciendo mención a su vez, de tres de los nueve programas que actualmente se ejecutan desde esta organización¹²⁷:

- El “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”
- El “Programa de Entrenamiento para el Trabajo”
- El “Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo”

A cada título le corresponde una breve información en alusión a montos y plazos que comprenden las remuneraciones otorgadas por cada una de estas políticas de empleo y capacitación.

¹²⁵ Para más información Ver Apartado: Técnicas de Análisis. Marco Metodológico Capítulo I.

¹²⁶ Para más información ver Anexo: “Análisis de los Productos Comunicacionales. gestionados por la Unidad”

¹²⁷ Para más información ver Anexo: “Análisis de los Productos Comunicacionales gestionados por la Unidad. Análisis del proceso de significación del folleto”.

Cabe aclarar que los tres programas expuestos en el folleto están destinados a públicos objetivos diferentes. Así es que: el primero, apunta a las empresas del sector privado; el segundo, está destinado al sector público y empresarial con el fin de capacitar en un puesto laboral a las PCD; y el último, está orientado a instituciones que promueven acciones referidas a la formación profesional, orientación laboral y/o asistencia técnica para PCD.

Dentro del mismo, también se alude a los beneficios impositivos que están vigentes en el ámbito nacional y provincial, para aquellos empresarios que deseen contratar a TCD. Es importante resaltar que la redacción de estos beneficios fiscales es el elemento textual más visible del producto, por lo cual deducimos que es una de las estrategias que utiliza la Unidad para lograr la adhesión de los empleadores.

Dichos beneficios son considerados como descuentos o deducciones, incentivos o alicientes para aquellos empleadores que contraten a PCD. Sin embargo, los mismos son establecidos a través de la aplicación de normativas nacionales y provinciales autónomas, que exceden a la Unidad.

Al mismo tiempo, nos parece importante resaltar que en todos los productos se integra la mención de una ley impositiva de alcance provincial que refiere al territorio bonaerense, siendo que la Unidad tiene circunscripto como ámbito territorial de su competencia a toda la Nación. De esta manera, se podría interpretar que, o bien el producto sólo se diseñó para ser distribuido en la provincia de Buenos Aires o, que de ser utilizado para darse a conocer en el resto de las provincias se incurre en un error comunicacional.

Desde la Unidad se destaca que por medio de la gestión de estos productos, se intenta apelar a que los empresarios dejen de lado el miedo de contratar TCD, plasmando en ellos reflexiones acerca de la significación de la equidad social; la RSE y la existencia de algunos beneficios impositivos. Cabe aclarar que algunos de estos contenidos no están clara y explícitamente delineados en sus comunicaciones.

Otro de los elementos que caracterizan al folleto es la integración de dos fotografías testimoniales de PCD contratadas por medio de las Gerencias de Empleo provinciales. Hay que recalcar que esta interpretación no se deduce del folleto, ya que las imágenes no cuentan con un epígrafe que brinde información de las mismas.

Es relevante mencionar que el folleto está en correspondencia con la identidad visual propia de la Unidad. También se integran el isologotipo de esta entidad y el perteneciente al MTEySS, visualizando y reafirmando la estructura jerárquica en la cual se inserta esta organización.

A su vez, se facilitan los datos de contacto –dirección, teléfonos, correo electrónico, y sitio Web- de dichos organismos, explicitando cuáles son los canales de comunicación directos que estas instituciones promueven para la interrelación con la comunidad en general.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente podemos afirmar que este folleto es utilizado como una herramienta de difusión de algunos de los programas que gestiona la Unidad, en el marco de las políticas del MTEySS.

Sin embargo identificamos que los contenidos del mismo son deficientes en cuanto a que: no están delimitados según los públicos objetivos; no aluden claramente a los rasgos característicos de la cultura organizacional de esta institución; se destaca como información relevante a los beneficios impositivos; utilizan un discurso meramente descriptivo que no apela a la afectividad de sus públicos; y no enuncian cuál es el sentido de la existencia y el funcionamiento de esta organización.

En cuanto al tríptico, se expone información relacionada con:

- Los logros que trae aparejado la contratación de PCD y los objetivos establecidos por el MTEySS en relación a la empleabilidad de las PCD.
- Los beneficios impositivos para el empleador -información idéntica a la incluida en el folleto-.
- Los programas de empleo que favorecen la inserción y capacitación laboral de los TCD, -específicamente destacando cinco-.
- Los servicios que brinda la Oficina de Empleo.
- Las características contractuales de trabajo para las PCD.

Nuevamente se puede identificar que en este producto comunicacional se incluyen informaciones destinadas a públicos objetivos diferentes y se integran textos explicativos referentes a las funciones y acciones que les competen a algunas de las diversas áreas de la Unidad. Teniendo en cuenta la representación de una multiplicidad de elementos textuales evidenciados en su impresión, cobra protagonismo la presencia de saturación tanto textual como visual y se reitera la ausencia de epígrafes en las fotografías testimoniales incluidas en este producto.

Al mismo tiempo, y en cuanto a la descripción de los beneficios impositivos, en ella se vuelve a mencionar la ley provincial bonaerense repitiéndose la contradicción de la presentación de la misma, en función del alcance territorial de competencia de la Unidad y de sus programas en acción.

En cuanto a la identidad visual del tríptico, identificamos que la misma es coherente con la estipulada por su organismo ejecutor, respetando los elementos institucionales de la organización. También destacan la pertenencia a una estructura organizativa, incorporando los isologotipos de la Unidad y el del MTEySS.

Deseamos señalar que, este tríptico parece perseguir el mismo objetivo comunicacional planteado para el folleto, de presentar en líneas generales las actividades que lleva adelante la Unidad. Sin embargo, se diferencia del anterior al incluir preponderantemente información acerca de la Oficina de Empleo, dejando entrever la posibilidad de constituirse en un producto de exclusividad de dicha área.

En este marco, podemos afirmar que la información que allí se plasma no permite reconocer claramente cuál es el sentido de esta comunicación. De ahí que creemos necesario el rediseño de este producto en función de: los públicos objetivos a los que pretende apuntar; lo que se quiere comunicar; desde dónde y para qué se quiere comunicar.

A su vez, es recurrente la carencia de los rasgos identitarios que caracterizan a la institución y que le permitirían presentar su proyecto social a la comunidad en general. Por lo cual, afirmamos que nuevamente se denota la ausencia de elementos que refieran a la cultura organizacional de la Unidad,

rasgos que creemos son sumamente necesarios para poder interpelar a sus públicos objetivos a sumarse proactivamente a los objetivos de sus políticas públicas.

En lo referente a la página Web de la Unidad constatamos la existencia de falencias asociadas directamente al modo en que está diseñado el sitio y a la manera en que se organizan los datos incluidos en él. En este sentido, observamos que la información no está claramente ordenada según los públicos objetivos externos a los que apunta, obstaculizando de esta manera, el acceso rápido y sencillo a datos requeridos por parte de los interesados-ya sean PCD, ONGs, empresarios o eventuales internautas-.

Teniendo en cuenta que las características del formato multimedial brindan la posibilidad de incluir una multiplicidad de modos de transmitir la información –en todas sus variables: imágenes, fotografías, cuadros, elementos textuales, links, etc.- verificamos que dichos recursos no son utilizados exponencialmente. Cabe aclarar que este tipo de instrumentos de comunicación permiten apelar a recursos estilísticos que hacen más dinámica y didáctica la lectura y que, al mismo tiempo, propician la condensación y el agrupamiento selectivo de numerosos volúmenes de información.

En este marco, debemos destacar que este espacio virtual de la Unidad, no explota lo suficiente las ventajas que brindan las nuevas tecnologías de la información (TIC) siendo más del 90% de su composición meramente textual. No se incluyen ni audios, ni videos, ni foros de debate, entre otros elementos, mediante los cuales los visitantes podrían interrelacionarse dinámicamente. Si bien las fotografías están utilizadas en forma correcta, este recurso es poco empelado, dado que en el total de la página encontramos sólo dos imágenes.

Por otra parte, en todo el recorrido virtual del sitio Web identificamos fragmentos textuales reiterativos, explicitando cuáles son las políticas públicas de empleo gestionadas desde la Unidad. Se debe destacar que parte de estos escritos son extractos literales de las resoluciones y normativas ministeriales.

También creemos importante mencionar que en la totalidad del contenido de este sitio, sólo en el link “Oficinas de Empleo” se visualiza un párrafo que invita a los empresarios a contratar personal con discapacidad. De esta manera se expone *“señor empleador, si usted desea contratar personal con discapacidad, complete aquí (enlace a formulario) el formulario para la descripción del puesto laboral y los requisitos del perfil del empleado a contratar y envíelo a discapacidad@trabajo.gov.ar”*¹²⁸.

Creemos que esta frase es la única que logra desestructurar el discurso meramente descriptivo e informativo característico de todos los documentos formales propios de la Unidad. Este párrafo cobra un valor diferencial al representar una vía de comunicación directa entre la empresa y la organización. Sin embargo, dicho fragmento no es destacado por la utilización de recursos estilísticos –tamaño, tipografía, color, recuadro, etc.- que le permitiría diferenciarse del resto de los contenidos y obtener mayor peso visual.

¹²⁸ Sitio Web Oficial de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables. MTEySS. Oficina de Empleo. www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad.

Si bien en este formato se identifican las líneas de contacto con la organización y los datos personales de los responsables de cada uno de los programas, nos parece notorio destacar que el correo electrónico del encargado del Programa de Inserción Laboral, Ezequiel Demichellis, contiene errores de tipeo imposibilitando la comunicación con el mismo.

Consideramos fundamental que, para que este producto pueda explotar su potencial eficacia, la información que allí se expone debe estar formulada de manera clara, sencilla y ordenada con el fin de satisfacer las necesidades concretas de los usuarios. Para ello sería de suma utilidad que se integre un buscador interno, como una herramienta que posibilite a los distintos visitantes acceder a información precisa de una manera directa.

Otro de los rasgos a señalar que están presentes en este sitio Web, es la emergencia regular de datos desactualizados. Algunos de los links de esta página, establecen como última fecha de actualización al año 2004. Entendemos que esto podría incidir negativamente en la percepción de los públicos a los que apunta esta organización, desvirtuándose de este modo su accionar.

En este sentido se publican datos que en la actualidad son obsoletos -informe anual 2004- o erróneos -se anuncia que en los próximos meses el MTEySS lanzará el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, cuando en realidad dicho programa se está ejecutando desde el año 2004-

Por otro lado, dado que esta organización ha sido creada específicamente con el fin de abocarse a promover políticas de empleo y discapacidad, otro rasgo que claramente podría repercutir en su imagen de manera negativa es la ausencia en su página Web de la herramienta de accesibilidad para que una persona con disminución visual o ciega pueda navegar en ella¹²⁹. Dicho recurso permitiría que los contenidos de esta Web se conviertan en un elemento hablado, al servir de lector de cualquier información que se encuentre allí plasmada.

En cuanto a la gama cromática que caracteriza a este sitio, identificamos que ella está en correspondencia con la identidad visual de la Unidad. Sin embargo, se observa que su isologotipo sólo está presente en la página de inicio del sitio.

En relación a la distribución de la información, existen apartados en donde se observa un elevado grado de contenido textual, generando saturación visual a los lectores que podría provocar que los mismos no lleguen a leer toda la documentación allí esbozada. Esto también conlleva a que la longitud de la página sea extensa, debiendo el usuario utilizar el scrolling para acceder a la información desplegada en la misma.

Por todo lo expuesto, como grupo de trabajo consideramos necesario la reformulación de este sitio web, para que los distintos públicos objetivos a los que se apunta -PCD, empresarios y ONGs- puedan encontrar la información de una forma más dinámica y directa.

¹²⁹ JAWS: software, lector de pantalla para ciegos o personas con visión reducida. Posibilita que mediante PC personales -que funcionan con Microsoft Windows- diferentes sitios web sean más accesibles para PCD visual. El programa transforma el contenido de la pantalla en sonido. Para su aplicación el sitio web debe estar debidamente habilitado.

CONCLUSIONES A PARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS PRODUCTOS

Ahora bien, nos parece oportuno para culminar con las reflexiones que caracterizaron a este apartado, retomar algunas de las regularidades encontradas en los tres productos comunicacionales.

Afirmamos que en todos los productos se apela de modo primordial a un lenguaje meramente descriptivo e informativo, dejando de lado otro tipo de recursos estilísticos que puedan humanizar y reforzar el vínculo afectivo con sus públicos objetivos.

A su vez, esto lleva a que en ninguno de los documentos analizados se pueda recuperar información detallada de la organización, como podría ser: su historia, cultura organizacional, sus logros, metas, etc. De esta manera se evidencia que la Unidad opta por privilegiar la utilización de un discurso descriptivo cuyo único objetivo se aboca a informar, dejándose de lado la apelación y la empatía para con sus destinatarios.

Otra de las características que está presente en los tres productos comunicacionales es la saturación de información, la cual no es propicia para una adecuada comunicación. Del mismo modo, es regular la existencia de idénticas líneas de información explicativa en todos los productos –beneficios impositivos y requisitos generales- y en diferentes partes de cada uno de los mismos.

Creemos que la reiteración de los beneficios impositivos cobra notoria significación al ocupar un lugar relevante –en cuanto a la extensión de su espacio- en todos los productos y específicamente en el Programa en cuestión, teniendo en cuenta que los mismos exceden a la gestión de éste. Hay que remarcar que estos beneficios materializados en leyes, se encuentran vigentes por fuera de lo que se establece como competencia pertinente de la Unidad, siendo éstos -en la particularidad de cada uno de ellos- responsabilidad de diferentes organismos de gobiernos autónomos nacionales o provinciales, entre los cuales podemos mencionar ARBA y AFIP.

En lo que refiere al Programa, en todos los productos comunicacionales se lo nominaliza de manera diferente. En los soportes gráficos analizados se lo expone como “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”, mientras que en la página Web de la Unidad se lo titula como “Programa de Inserción Laboral”. También se evidencia la existencia de otra nominalización a destacar recuperada de aquella que queda establecida en su documento fundacional, en la cual se lo nombra como “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, en el sector privado”.

Las tres formas de nominalizar a este Programa pueden ocasionar malinterpretaciones, confundiendo a esta política pública de empleo como una acción de gobierno que apunta directamente a la integración laboral de las PCD y que por ende, las constituirían como los públicos objetivos del mismo.

Esta confusión también puede originarse por el hecho de que en los productos comunicacionales gráficos existe una breve descripción, que no supera las tres líneas, la cual es insuficiente para dar a conocer su objetivo y funcionamiento. Cabe resaltar que sólo en el sitio Web oficial de la Unidad es posible

visualizar información detallada del Programa¹³⁰ pero que, aún así, no permite delimitar cuál es su público objetivo.

Es importante remarcar que el Programa es actualmente la única política de “inserción laboral” para PCD que se está gestionando desde la Unidad, y que específicamente establece como público objetivo a las empresas del sector privado. Sin embargo, en ninguno de los tres productos de comunicación esta particular característica queda claramente mencionada.

Por otro lado, es posible encontrar regularmente la desactualización de los datos incluidos en los tres productos comunicacionales. En torno a ello, la mayoría de los funcionarios de la Unidad asumen un posible descuido acerca de la información publicada.

Si bien la Unidad afirma que con la difusión de los productos, se intenta apuntar a los empresarios del sector privado, los contenidos de los mismos contienen casi un 85% de información directamente pertinente a las PCD.

Por último, queremos mencionar que nos parece de un valor diferencial que esta organización haya integrado en sus tres productos comunicacionales, fotografías testimoniales que reflejen algunos de los resultados de sus políticas de empleo en gestión. Pero creemos fundamental que se incorporen epígrafes explicativos que permitan reconstruir cuál es el contexto comunicacional que define a las mismas, y no se deje librada al azar la interpretación de los receptores.

Creemos importante que se establezca una reorganización y re-selección de la información y que, al mismo tiempo, se integren recursos estilísticos propios de cada formato comunicacional que permitan diferenciar visualmente y discursivamente los distintos públicos objetivos a los que la Unidad pretende llegar. Al mismo tiempo, es menester que se incluyan en todas sus comunicaciones rasgos identitarios que definan y caractericen su cultura organizacional.

RASGOS DEL DISCURSO IDENTITARIO

El estudio efectuado sobre los rasgos del discurso identitario de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, se realizó mediante la adaptación de un modelo propuesto por Mariela Pérez¹³¹, centrado en los aspectos comunicacionales y propios de la cultura organizacional de su objeto de

¹³⁰ Para más información ver Anexo: “Análisis de los Productos Comunicacionales gestionados por la Unidad. Análisis del proceso de significación del la Página Web”

¹³¹ Optamos en recuperar el modelo propuesto por esta autora ya que el mismo nos permite sistematizar los rasgos diferenciadores que presenta el discurso identitario de la Unidad. La investigadora utiliza un modelo operativo de análisis cuyos componentes básicos provienen de las ideas de Harrison y Beyer (1993), así como de las de Bantz (1993). Harrison y Beyer, realizan sus aportes haciendo hincapié en que la cultura está constituida esencialmente por sustancia y formas culturales. La sustancia se refiere a la esencia, la ideología, las creencias y los valores, los cuales no son visibles pero tienen un fuerte impacto en el comportamiento de los miembros de la organización. Las formas culturales aluden a las manifestaciones concretas o las expresiones observables de la cultura, por ejemplo el lenguaje y las historias. Por su parte Bantz desarrolla una metodología que denomina: Organizational Communication Culture (OCC), basada en el análisis de mensajes organizacionales. En su modelo él propone tomar en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos: la procedencia de los mensajes, la forma como se estructuran, el vocabulario empleado, las metáforas, los valores reflejados en ellos, los temas, los significados, y más. Para más información se recomienda la obra de PERÉZ, Mariela: “Estudio Interpretativo de los Mensajes Organizacionales Formales y la Cultura Organizacional en una Multinacional de Origen Mexicano”. Revista “Razón y palabra”. Primera Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación. Número 32. Visualizar en: www.razonypalabra.org.mx

estudio. Cabe aclarar que dicho modelo fue utilizado como un esquema ordenador, como una herramienta para recuperar y sistematizar algunas de las reflexiones obtenidas a través las observaciones simples en la organización y del análisis interpretativo de los productos comunicacionales¹³² y de las entrevistas¹³³.

Entendemos que el discurso identitario está *“compuesto de una multiplicidad de enunciados argumentativos, lingüísticos y no lingüísticos, que tienden a ser coherentes entre sí, y que por vías de sus elecciones y omisiones especifican el lugar invariante que la organización pretende ocupar en el mundo”*.¹³⁴

A partir de ello, identificamos los rasgos propios del discurso identitario de la Unidad. De esta manera, al análisis de los productos comunicacionales externos integramos reflexiones en torno a: lenguaje; temas centrales y narraciones incluidas en nuestro corpus de estudio. Por medio de ello se establecieron cuáles son las palabras y el tipo de discurso que utiliza la organización para comunicarse externamente con sus públicos.

En la misma línea recuperamos los valores, creencias y las suposiciones que son significativas para la organización, y que nos permitió reconocer cuáles son las interpretaciones o las ideas globales que parecerían enfatizar el carácter colectivo de la misma. En este sentido, mediante nuestro proceso de investigación–acción, intentamos dar cuenta de cuáles son los rasgos singulares que presenta el discurso identitario de la Unidad para comunicarse con sus públicos.

Es necesario remarcar que utilizamos fuentes de información provenientes de lo que podríamos establecer como dos sistemas de comunicación: el formal y el informal, definidos en relación a los espacios y modos en los que la comunicación circula.

Definimos a la comunicación formal como *“aquella que se da a través de los canales y espacios comunicacionales explícitamente establecidos por la organización para tal fin. Asimismo, este tipo de comunicación se conforma a partir del lenguaje y los significados ‘oficiales’ de la organización”*¹³⁵. Por su parte, la comunicación informal se corresponde con *“los procesos de producción de sentido que se dan hacia el interior de las organizaciones y que escapan a la formalidad de los canales y espacios institucionalmente asignados para tal fin, bordeando o ignorando, de cierta manera, la estructura jerárquica de la misma y el lenguaje oficial de la comunicación de dicha entidad”*¹³⁶.

En este marco es que analizamos la página Web, el tríptico y el folleto como documentos oficiales, que se encuentran circunscriptos al ámbito de lo formal, ya que poseen una estructura permanente al considerarlos como formas de comunicación estáticas. La elección de trabajar con este tipo de documentos estuvo fundamentada en que éstos permiten el acceso a información verificable, accesible y fija en un espacio y tiempo determinado.

¹³² Para más información ver Anexo: “Análisis de los Productos Comunicacionales gestionados por la Unidad”.

¹³³ Para más información ver Anexo: “Análisis Interpretativo de las Entrevistas”.

¹³⁴ SCHVARTEIN, Leonardo. “Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas”. Capítulo VI. Editorial Paidós. Buenos Aires. Año 1998. Página 343.

¹³⁵ DOCUMENTO DE CÁTEDRA. “Comunicación externa e interna. Dos caras, una moneda”. Taller de Producción de Mensajes. Facultad de Periodismo y Comunicación Social –UNLP-. La Plata. Año 2007. Página 3.

¹³⁶ Ídem.

Entendemos que los mensajes formales representan “la voz” de la organización, en tanto sujeto emisor que utiliza un determinado tipo de discurso que permite identificarla y diferenciarla de los demás.

Por lo tanto, consideramos que es a través de estos productos de comunicación formal, que la organización se retrata a sí misma presentándose a la comunidad de una determinada manera, resaltando aspectos de su cultura e identidad.

Por su parte, los procesos de comunicación informal se promovieron por medio de entrevistas y charlas con funcionarios, que nos permitieron identificar de qué modo los miembros de la Unidad conciben y presentan a esta organización. De esta manera, decidimos incorporar estos testimonios para recuperar los sentidos sociales que circulan en este espacio y que escapan a aquellos delimitados oficialmente por esta entidad.

Con todo lo expuesto y luego de haber relacionado la teoría con la praxis, podemos afirmar que de manera general el universo léxico de los productos comunicacionales, presenta vocablos referidos a la integración laboral y a la discapacidad. En este sentido, las palabras más utilizadas y que se encuentran reiteradamente en el cuerpo de los mismos son: inserción, discapacidad, trabajadores con discapacidad, trabajo, empleo decente, programas, capacitación, asesoramiento, apoyo, igualdad, política pública, Ministerio, beneficios impositivos, empleador, entre otras. Las mismas son palabras propias de su cultura organizacional, y su significado final se genera a través de las interacciones de sus miembros con los públicos objetivos de sus comunicaciones.

En general, la mayor parte de los productos se encuentran narrados en tercera persona, dejándose de lado pronombres personales y posesivos, como “nosotros” o “nuestro”, que permitirían remarcar el sentido de pertenencia y el compromiso de la organización.

En lo que concierne al léxico de los discursos recuperados por medio de las entrevistas, se puede visualizar la utilización de similares expresiones, pese a que las mismas se efectuaron en un contexto con matices diferentes según las distintas interacciones que se realizaron con los funcionarios. Sin embargo, en estos encuentros se pudo identificar la emergencia del sentido de pertenencia de los miembros con la Unidad al construir enunciados como “nosotros hicimos”, “desde aquí buscamos”, “nuestro objetivo es”, etc.

Es importante destacar que en los mensajes formales de la Unidad, prevalece un discurso meramente descriptivo e informativo, evidenciando la ausencia de recursos tales como metáforas, lemas, personificaciones, etc. Creemos que la integración de alguno de ellos permitiría que esta entidad logre reforzar la relación con sus públicos objetivos, a través de una propuesta contractual que seduzca, motive e invite a sumarse proactivamente a las acciones que emprenden desde la organización. Por lo tanto, resaltamos el uso privilegiado de vocablos carentes de una cierta carga afectiva, necesaria para conseguir la emotividad y adhesión de sus públicos.

En relación a las ideas relevantes identificadas tanto en los productos comunicacionales como en las entrevistas, podemos mencionar que la Unidad alude principalmente a la “inserción laboral” de las PCD; a

la igualdad de oportunidades laborales para los TCD mediante la implementación de políticas públicas de empleo; y al apoyo, asesoramiento y capacitación para las PCD.

Sin embargo es importante resaltar que los rasgos del discurso identitario manifiestos en sus productos comunicacionales, dejan de lado cuestiones relevantes de la organización como son: su historia, matices de su cultura, su visión, logros obtenidos desde su creación, testimonios de sus beneficiarios, etc. Es por ello que mediante el análisis de los productos formales, no fue posible identificar recursos estilísticos como las historias y las narraciones, herramientas que permitirían que la organización se presentase de una manera más “humanitaria” y afectiva.

En este sentido creemos que la utilización de este tipo de expresiones que recuperen parte de su cultura e identidad, optimizaría los procesos comunicacionales promovidos desde la Unidad, posibilitando que la misma logre transmitir su visión de mundo de manera clara y coherente a sus públicos objetivos.

En relación a los valores presentes como rasgo del discurso identitario de la Unidad, se infirió que estos son: la equidad socio-laboral, la igualdad de oportunidades, el trabajo decente, la inserción laboral, la capacitación, la revalorización de las PCD, trabajo en red, entre otros. Los mismos condensarían algunas de las características que definen a esta institución, delimitando cuál es el sentido de su existencia y cuál es el escenario social que la Unidad desea propiciar.

En este marco, la organización se expresa como un espacio institucional que responde a una estructura jerárquica -el MTEySS de la Nación-, y cuyo objeto es el de instrumentar distintas políticas públicas con el fin de cumplir con los objetivos ministeriales.

Esto hace que la Unidad se presente continuamente en dependencia al Ministerio, y de esta manera relegue parte de su historia y cultura en pos de la estructura jerárquica del mismo. Respecto a ello, y mediante los testimonios obtenidos de las entrevistas, se puede denotar que al momento de referirse a la temática de empleo y discapacidad, con frecuencia se enuncia como ente ejecutor de estas políticas y acciones al Ministerio de Trabajo, quedando la Unidad en un segundo plano.

En cuanto a la ideología o visión de mundo que tiene la organización, por medio de los distintos mensajes podemos recuperar que la misma tiende a proponer acciones encaminadas hacia una sociedad más justa, mediante la plena participación de todos los sectores sociales. Desde la Unidad también se enfatiza en la idea de que el tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competitivas, lo que implica una revalorización del TCD.

De esta forma, a través de los mensajes que la organización emite acerca de sí misma, la Unidad se presenta como un organismo de gobierno cuyo objetivo es el de trabajar por la integración socio-laboral de las PCD. Más allá de que estas reflexiones se deducen de los mensajes, las mismas no están plasmadas en forma contundente, ya que siempre se alude a la “inserción laboral”.

Creemos que la Unidad podría comenzar a construir una imagen sólida de sí misma, en términos comunicacionales, mediante la utilización de estrategias de comunicación adecuadas. Esto le permitiría adquirir mayor posicionamiento y visibilidad a través de la emisión de mensajes que destaquen su historia,

su identidad, sus éxitos, resultados, desempeño, por medio de los cuales podría reforzar su legitimidad institucional.

Como equipo de trabajo, entendemos que lo importante no es sólo informar, sino que también es sumamente necesario crear lazos de confianza y afectividad con los receptores, de modo que se incremente la participación y credibilidad de la organización. Es por ello que el adecuado uso del lenguaje y de la comunicación son herramientas necesarias para poder proyectar la imagen deseada desde la institución.

La Unidad debe comunicar adecuadamente la narración del sentido de su existencia; explicitar sus valores y creencias, elaborando su propio mito de grandeza, con el fin de proyectar una identidad sólida. Sería apropiado rescatar su trayectoria y trabajo que en materia de discapacidad han y están gestionando, que logre posicionarla como uno de los referentes institucionales más importantes en el ámbito nacional, abocados a trabajar la temática de empleo y discapacidad.

LOS AGENTES SOCIALES EN LA TRAMA COMUNICACIONAL

La mayoría de las PCD tomó conocimiento de la existencia de la Unidad o del Programa por medio del acceso de su página de Internet, pero algunas afirman que han visitado el sitio Web sólo por la necesidad de relevar cuestiones referidas a la temática de empleo y discapacidad y no por temas particulares de esta organización. Cabe resaltar que muchas de las personas, al hacer referencia a esta institución la nominalizan como “el Ministerio”.

En este marco, se subraya que el primer acercamiento que han tenido las PCD hacia la Unidad, siempre surge a partir de su propia iniciativa. Si bien desde la Unidad se facilitan las vías de contactos para comunicarse de forma directa con sus miembros, se constató cierta desatención a los requerimientos de información por parte de los interesados. Algunos remarcan que la recepcionista de la institución, con frecuencia, es quien limita este contacto directo.

Creer necesario que se actualicen y publiquen no sólo los datos de los resultados de las gestiones que realiza esta entidad, sino también cuáles son las búsquedas laborales que se van requiriendo por los empleadores del sector privado. En este sentido, muchas personas entienden que la no publicación de este tipo de informaciones, está en directa relación con la ineficacia del trabajo que se viene promoviendo desde el área y en las fallas que presenta esta organización internamente.

Todos refieren a que la Unidad debe integrar explícitamente en sus productos comunicacionales la premisa de revalorizar a los TCD por las habilidades que poseen, haciendo hincapié en que las PCD están en igualdad de condiciones que el resto de la comunidad, para desempeñarse en empleos competitivos.

En cuanto a los productos comunicacionales, la mayoría ha tomado posesión de éstos en la sede de la Unidad pero por voluntad propia, ya que no son entregados activamente por los integrantes de la misma. Las personas que afirman haber visualizado la existencia del material gráfico remarcan una cierta ineficacia

en torno a los contenidos que allí son publicados y el exceso y diversidad de información, que no permite identificar el sentido específico de cada comunicación.

Por su parte, otras personas enfatizan desconocer la existencia de productos comunicacionales gráficos diseñados desde la Unidad y no haber visitado el sitio Web por no poseer interés en sus contenidos.

Se evidencia que la apatía de algunas de las PCD, de acceder a la información promovida desde la Unidad, está asociada a lo que llaman la “inoperancia estatal”. Si bien para ciertas personas esta organización se presenta como un espacio generador de empleo para los grupos vulnerables, para otras carece de protagonismo activo en los ámbitos donde se promueven acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de PCD.

Se remarca la falta de comunicación institucional, por parte de los OG, para informarle a la comunidad en general cuáles son las políticas que se ejecutan desde cada ámbito. Las PCD consideran que su interés o desinterés en informarse sobre las acciones que ejecutan estos organismos, se funda en las particularidades que poseen los procesos comunicacionales que éstos promueven.

En este sentido, se reclama que la Unidad visualice comunicacionalmente cuáles son los programas que está gestionando y que al mismo tiempo, se ponga de manifiesto cuál es la voluntad de trabajo que ha asumido en torno a la discapacidad y empleo. Si bien la presentan como institución intermediaria entre la oferta y la demanda de puestos laborales, se remarca que el abordaje que realizan sobre esta problemática siempre apunta a la apelación del sector empresarial privado, dejando de lado el compromiso que debe asumir prioritariamente el Estado en la contratación de TCD.

En este sentido, se evidencia la necesidad de que desde la Unidad se generen espacios de participación donde se promueva la búsqueda de consensos en torno a cómo debe abordarse la integración laboral de las PCD. Es necesario que desde el Estado se formalicen los procesos de selección del personal en el sector público, para ejemplificar cuáles son las fortalezas y oportunidades que trae aparejada la contratación laboral de las PCD en las instituciones.

Por su parte las empresas “están al tanto” de la existencia de la Unidad. Generalmente el contacto inicial con esta organismo surge de iniciativas empresariales, a partir del interés de las compañías de emprender programas propios de “inserción laboral” para PCD.

En la actualidad algunas de ellas mantienen contactos virtuales con la Unidad, con el fin de intercambiar información sobre los posibles candidatos con discapacidad. También existen comunicaciones esporádicas en diferentes eventos disertados -desayunos de trabajo, celebraciones de fechas especiales, conferencias-, en donde las empresas tuvieron la posibilidad de observar alguno de los productos comunicacionales gráficos diseñados desde esta institución. Cabe resaltar que ninguno de los empleadores recuerda cuál es el contenido publicado en los mismos.

Todas las empresas dicen haber visitado alguna vez la página Web de la Unidad, aunque se destacó que no lo han hecho con habitualidad.

Al mismo tiempo, subrayan cambios positivos en relación a la comunicación externa de la Unidad, referidos a la recepción de información e invitaciones vía mail y todas consideran que la conformación del Club de Empresas Comprometidas ha sido un canal efectivo de comunicación y participación activa.

Sin embargo, entienden que la Unidad se caracteriza por: la ineficacia de su organización interna; las falencias en la comunicación promovida con las empresas, por no responder a las demandas de información solicitadas; la indeterminación de los públicos objetivos a los que están dirigidos sus programas; la desactualización en los datos que la organización publica.

En este marco, desde el sector empresarial se pone énfasis en que la Unidad debe –necesariamente– mejorar y optimizar sus comunicaciones. Reflexionan sobre la importancia de: difundir todas las acciones y servicios brindados por la Unidad –para reflejar claramente su interés y abordaje en la temática–; utilizar efectivamente los canales de comunicación formales e informales –foros, notificaciones e informaciones vía mail o en reuniones–; participar activamente en eventos; distribuir sus productos comunicacionales en las Cámaras Empresariales entre otros espacios de interés particular para las empresas.

También asumen la necesidad de conformar redes de contactos entre OG y privados, bajo la creencia de que una efectiva comunicación de la Unidad llevaría a aumentar la participación de las diversas empresas, en torno a la temática de discapacidad y empleo. Entienden que en la actualidad, la interrelación con los OG se ve obstaculizada por las características organizacionales de los mismos.

Cabe resaltar que al momento de hacer referencia a la relación existente entre las empresas y la Unidad, los empresarios le otorgan un especial protagonismo al Ministerio, dejando en un segundo plano a la Unidad.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN GENERAL



Si bien nuestro objetivo de diagnóstico está relacionado con los aspectos comunicacionales referidos al Programa, resulta imposible abordar dicha temática sin antes acentuar algunas dificultades que se presentan desde la propia organización. Esto se debe a que el Programa es una de las políticas que se implementan desde la Unidad, por lo cual todas las acciones de comunicación relacionadas al mismo se enmarcarán en la estrategia que ésta utiliza para darse a conocer.

A partir de nuestro diagnóstico, pudimos constatar que dentro de la Unidad prevalece la noción instrumentalista de la comunicación, entendiéndola a ésta como la mera transmisión de mensajes que circulan desde un emisor hacia un receptor. Esto hace que la Unidad comunique a sus públicos las acciones que ella gestiona, a través de un discurso meramente descriptivo e informativo, dejando de lado aquellos conceptos primordiales de su cultura organizacional, necesarios para presentarse como un sujeto emisor gestor de un proyecto social.

A partir de estas consideraciones, entendemos que una de las principales problemáticas a las que se enfrenta la Unidad es la carencia de una visión estratégica adecuada de comunicación, que le permita planificar todas sus acciones comunicativas de modo que conserven una coherencia simbólica que la guíe hacia la concreción de sus objetivos.

Consideramos que esta organización debería comenzar a abordar los procesos comunicacionales como prácticas sociales en donde se produce el sentido; como actos sociales de relaciones y sentidos que siempre están atravesados por la historia y la cultura.

Pensar la comunicación en forma estratégica permite a las organizaciones la coordinación de todos los recursos comunicacionales externos e internos y el diseño consciente de los mensajes con el fin de interpelar a los públicos a los que se desea llegar.

Sin embargo, se debe destacar que la estrategia no puede surgir “de la nada”, sino que es necesario que antes de su elaboración la organización delimite un lugar en el mundo, es decir, se reconozca a sí misma de un modo particular y diferencial.

Entendemos que cualquier tipo de organización, antes de informar y comunicarse con los demás, necesita constituirse como emisor activo de los mensajes que brindará a la comunidad para ser reconocida como tal. Es por ello que en este punto cobra vital importancia la adecuada construcción del discurso identificador de la institución.

En este sentido, el diseño del discurso identitario implica la construcción de una narración que otorgue un sentido y una visión de mundo que identifique a la organización de una forma específica, relacionada con el efecto que la misma desee provocar en sus públicos.

A partir de estas reflexiones constatamos que la Unidad no ha construido de manera estratégica su discurso identitario, que le permita resaltar aspectos de su cultura y presentarse a través de su historia, sus creencias, valores, misión, visión, etc.

Al mismo tiempo, creemos que el lenguaje meramente descriptivo e informativo que utiliza la Unidad en todos sus mensajes, impide que la misma pueda reforzar y promover un vínculo afectivo con sus públicos objetivos.

Lo mencionado anteriormente evidencia la ausencia de la aplicación de criterios específicos propios del campo de la comunicación institucional, que le permitirían a esta organización presentarse y reafirmar aspectos particulares de su cultura organizacional.

En este sentido concebimos como primordial que esta entidad integre en sus comunicaciones su historia, los rasgos de su cultura organizacional, sus logros y las metas a las que desea llegar. Para ello creemos que la Unidad debe definir la misión, la visión y los valores de manera clara y creativa para explicitar cuál es el sentido de su existencia, los valores que pregona y los objetivos que desea alcanzar.

Entendemos que mediante la integración de algunos de estos recursos se podría desestructurar el discurso descriptivo de esta organización, con el fin de que la misma logre reforzar la relación con sus públicos objetivos, a través de una propuesta contractual que seduzca, motive e invite a sumarse proactivamente a sus acciones.

Con todo lo anterior, creemos que es de suma importancia que la Unidad reelabore su discurso identitario a partir de la selección de aquellos rasgos de identidad -valores, creencias, mitos, etc.- por medio de los cuales desea ser reconocida por la comunidad. Pretendemos que con la utilización de este tipo de expresiones se optimicen los procesos comunicacionales promovidos desde la Unidad, posibilitando que la misma logre transmitir su visión de mundo manera clara y coherente a sus públicos objetivo.

Creemos que la Unidad podría comenzar a construir una imagen sólida de sí misma en términos comunicacionales, mediante la utilización de estrategias de comunicación adecuadas, las cuales le permitirían fortalecer su posicionamiento y visibilidad institucional.

Como equipo de trabajo, entendemos que lo importante no es sólo informar, sino que también es sumamente necesario crear lazos de confianza y afectividad con los receptores, de modo que se incremente la participación y credibilidad de la organización. Es por ello que el adecuado uso del lenguaje y de la comunicación son herramientas necesarias para poder proyectar la imagen deseada desde la institución.

Para ello la Unidad debe elaborar su propio mito de grandeza, con el fin de proyectar una identidad sólida. Sería apropiado rescatar su trayectoria y trabajo que en materia de discapacidad han y están gestionando para posicionarla como uno de los referentes institucionales más importantes en el ámbito nacional y que al mismo tiempo, consiga diferenciarla de otros OG que trabajan sobre la temática de discapacidad enfocándose en otros aspectos.

Es importante destacar que la Unidad al ser una organización burocrática y que como tal, profesa un tipo de poder ejercido desde el Estado, presenta una imagen consolidada a partir de los rasgos del MTEySS. Esto hace que con frecuencia esta institución posea una imagen negativa al ser asociada con rasgos

característicos basados en la inoperancia estatal o con el poder de policía que detenta el Ministerio en el sector empresarial.

En este sentido creemos necesario que la Unidad trabaje para ser reconocida públicamente como un referente, específicamente abocado a promover acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de las PCD, y logre despegarse de aspectos negativos emanados por su estructura jerárquica, forjando su propia identidad institucional.

Se debe entender que la imagen institucional es una representación mental que hacen los públicos a partir de la información o la experiencia que tienen de la organización. Por ello, si bien no podemos inferir directamente sobre ésta, nuestro trabajo de comunicación apunta a modificar la experiencia receptiva, manipulando algunos atributos identificatorios que posibiliten construir una imagen organizacional estratégicamente planificada.

Por lo tanto es ineludible que la Unidad refuerce sus procesos comunicacionales mediante la integración de su identidad visual y discursiva en todos sus productos de comunicación que le permitan suscitar una imagen institucional acorde a sus expectativas organizacionales.

De esta manera, afirmamos que el diseño del discurso identitario y el pensamiento estratégico de la comunicación, son dos herramientas fundamentales por medio de las cuales la Unidad podrá dar a conocer a sus públicos su valor diferencial, con el objetivo de ser reconocida como uno de los referentes en la temática de empleo y discapacidad.

Para ello será necesario que a partir de la reelaboración de algunos de los rasgos del discurso identitario y de la formulación de una estrategia de comunicación adecuada, la Unidad rediseñe sus mensajes y acciones de comunicación externa, teniendo en cuenta las distintas necesidades de los públicos a los que se dirige.

En este marco consideramos que los productos comunicacionales deben integrar vocablos a su universo léxico que apelen a la integración y equidad social, para humanizar sus expresiones y que se empleen pronombres personales y posesivos como “nosotros” o “nuestro”, que permitirían remarcar el sentido de pertenencia y el compromiso que asume la organización en los procesos de integración socio-laboral de las PCD.

Es importante que se rediseñen los productos comunicacionales existentes para que los mismos no presenten: saturación de información; repetición de idénticas líneas de información explicativa en todos los productos y en diferentes partes de cada uno de los mismos; información alusiva a diferentes públicos objetivos; contenidos desactualizados; y que a su vez, se integren epígrafes explicativos de las fotografías que permitan reconstruir cuál es el contexto comunicacional que define a las mismas.

Creemos necesario que se establezca una reorganización y re-selección de la información y que, al mismo tiempo, se incluyan recursos estilísticos propios de cada formato comunicacional que permitan diferenciar visualmente y discursivamente los distintos públicos objetivos a los que la Unidad pretende llegar.

Entendemos que los mensajes formales representan “la voz” de la organización, en tanto sujeto emisor que utiliza un determinado tipo de discurso que permite identificarla y diferenciarla de los demás. Por lo tanto, consideramos que es a través de estos productos de comunicación formal, que la organización se retrata a sí misma presentándose a la comunidad de una determinada manera, resaltando aspectos de su cultura e identidad.

En este sentido, nos parece oportuno remarcar que una de las principales problemáticas que presenta la Unidad es la inadecuada planificación de una estrategia de comunicación externa, que contemple tanto el diseño de sus productos como la distribución de los mismos. Concebimos a la estrategia como la *“generación y el diseño de formas para alcanzar los objetivos propuestos por la organización”*¹³⁷, aceptando que la misma optimizaría las comunicaciones de la Unidad, tanto con sus públicos objetivos externos e internos, como con las demás organizaciones e instituciones de la sociedad civil.

El diseño de una estrategia de comunicación adecuada que delimite los mecanismos y canales a emplear, permitiría a la organización construir sus mensajes de manera coherente logrando adaptar los mismos en función de las particularidades de los públicos a los que se desea llegar.

Particularmente respecto al Programa y teniendo en cuenta que su objetivo principal es el de “insertar a la persona” en un puesto laboral en relación de dependencia, se identificó que el mismo es una política de empleo activa que tiene como beneficiarios a las PCD y los empleadores del sector privado pero que delimita como público objetivo de sus comunicaciones, a las empresas del sector privado.

Teniendo en cuenta que desde el sector empresarial se percibe un temor generalizado a la hora de contratar a TCD creemos que lo ideal sería que la Unidad hiciera foco en potenciales acciones en torno a: capacitar a los miembros de las compañías para que logren vencer sus barreras actitudinales; asesorar a las empresas acerca de cuáles son los mecanismos y /o facilidades que otorga el Estado para poder sortear las barreras arquitectónicas en las sedes edilicias de estos comercios; brindar capacitaciones a las PCD que permitan optimizar sus conocimientos en áreas especializadas para hacer frente a las barreras educativas; asesorar y ofrecer capacitación acerca de las nuevas tecnologías de información y cómo éstas pueden optimizar el rendimiento de las PCD en puestos laborales competitivos.

Nuevamente y en correspondencia con lo ocurrido con la Unidad no es posible identificar claramente en sus productos comunicacionales la misión, la visión y los valores que promueve el Programa. Por lo cual consideramos que la Unidad debe integrar el uso de estas herramientas gerenciales fundamentales para optimizar sus comunicaciones, dando a conocer cuál es el sentido de existencia de esta acción de gobierno, cuáles son los valores que promueve y cuáles son las metas que desean alcanzar en un plazo estimado.

Por otra parte, consideramos relevante que la Unidad asuma que las comunicaciones deben ser planificadas en función de rasgos particulares y singulares de sus públicos objetivos. Es decir, que no es posible optimizar los procesos comunicacionales de esta institución si el diseño y confección de estos

¹³⁷ SANCHEZ, Luis Fernando. Estrategia. “La inflexión entre el pensamiento vertical y el pensamiento lateral”.

productos no es acorde a las necesidades de sus destinatarios, ya que un público se caracteriza fundamentalmente por quedar constituido a partir de intereses comunes o por una situación que les concede implicancia en los diferentes temas que comparte.

Por lo cual, si bien los beneficiarios de esta política de empleo son las PCD y los empresarios, el sentido de sus comunicaciones difiere en tanto que desde la Unidad se debe interpelar a los empresarios a contratar a TCD por medio de la adhesión de un contrato y, a las PCD a inscribirse en la base de datos de la Oficina de Empleo.

El hecho de que esta institución no haya planificado una estrategia de comunicación adecuada, ha ocasionado que muchas de las PCD -que se han interesado en este Programa- piensen estar inscriptas en él. Esta posibilidad es factiblemente inexistente ya que, el programa sólo opera con el empleador. Creemos que esta confusión por parte de los interesados, radica principalmente en que la Unidad no ha delimitado en sus productos cuál es específicamente el público objetivo al que desea interpelar esta política de empleo.

Entendemos que la nominalización que ha adquirido el “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad” y que en los tres productos se lo nombre de manera diferente, estimula la confusión de las PCD interpretando que son ellos los que deben inscribirse en él.

Es importante remarcar que el Programa es actualmente la única política de “inserción laboral” para PCD que se está gestionando desde la Unidad, y que específicamente establece como público objetivo a las empresas del sector privado. Sin embargo, en ninguno de los tres productos de comunicación esta particular característica queda claramente mencionada.

Pretendemos que se priorice en el diseño de los productos información que recupere el sentido de la existencia del Programa y que se integren fragmentos textuales que apelen a la revalorización de los TCD, dejando de lado el lugar protagónico que le han asignado a la publicación de los beneficios impositivos, teniendo en cuenta que los mismos exceden a la gestión de la Unidad.

También consideramos de suma importancia que se integren mensajes alusivos al rol que pueden tener las PyMEs en la integración laboral de las PCD o se especialicen las comunicaciones en función de las características del rubro empresarial. En este sentido, es necesario interpelar a las grandes compañías por medio de un discurso que apele a la Responsabilidad Social Empresarial /Corporativa o Políticas de Diversidad que son las acciones que se promueven desde estas empresas y se promocionen los beneficios impositivos sólo como una táctica comunicacional a los monotributistas o las pequeñas empresas del sector privado.

En la misma línea nos parece pertinente que la Unidad comience a reflexionar acerca de cómo expresa discursivamente sus acciones, ya que consideramos que la palabra “inserción”- introducir o colocar una cosa dentro de otra o dentro de sus límites- no permite condensar el sentido social y humano de este programa. Consideramos necesario que la Unidad opte por apelar a procesos de “integración social”,

entendiendo que ello remite principalmente al derecho que tienen las personas de participar en todos los ámbitos de la sociedad.

Por todo ello, creemos de suma importancia que se integre claramente en sus productos comunicacionales cuál es el sentido de existencia del Programa, cuáles son los valores que promueve, las metas que desea alcanzar y cuál es el público objetivo al que se dirige.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Trabajar sobre la comunicación interna de la Unidad-
- Reelaborar y visibilizar algunos rasgos de su discurso identitario.
- Trabajar sobre la planificación de una estrategia adecuada de comunicación.
- Rediseñar los productos comunicacionales, teniendo en cuenta públicos objetivos a los que apunta y sus necesidades.
- Promover espacios de reflexión y debate con los distintos actores sociales implicados en la temática.

PLANIFICACIÓN COMUNICACIONAL

UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES



INTRODUCCIÓN

La presente planificación ha sido elaborada en función de los resultados relevados en el diagnóstico comunicacional de nuestra unidad de observación: El Programa. Teniendo en cuenta que esta herramienta nos permitió indagar acerca de la realidad social desde la cual partimos, para determinar la naturaleza y magnitud de las problemáticas, potencialidades y tendencias comunicacionales que en ella se manifiestan, es que en este proceso debimos asumir la incompatibilidad existente de gestionar una planificación que estuviera circunscripta específicamente al Programa.

Por ello, la propuesta comunicacional que hemos elaborado se centra en la concreción de acciones de la organización que le confiere existencia al Programa, la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables para que consecuentemente se puedan optimizar los procesos comunicacionales del Programa.

En este marco, como equipo de trabajo asumimos que la planificación es un proceso de avances y retrocesos que nos permite tomar de decisiones anticipadamente para reducir las incertidumbres y que necesariamente tiene que ser fundamentada en el conocimiento-reconocimiento de la realidad.

Creemos que esta etapa logra introducir organización y racionalidad a nuestro trabajo a través de una propuesta de planificación comunicativa, asumiendo que un proyecto social comunicativo debe ineludiblemente construirse colectivamente en espacios de permanente negociación y consenso de todos los actores sociales.

En este sentido entendemos que el cambio de los procesos necesariamente generará impactos sociales positivos y que la comunicación será el espacio de interacción entre los sujetos en el que emergerán los procesos de producción de sentidos.

PROBLEMÁTICA

En el presente proyecto nos centraremos en la problemática principal a la que se enfrenta la Unidad, que es la ausencia de una adecuada estrategia de comunicación que le permita dar a conocer el rol social que cumple, posicionándose como un referente en la temática de discapacidad y empleo.

Teniendo en cuenta que las acciones que la Unidad propone para interpelar al sector empresarial privado no logran motivarlos a sumarse a esta política de empleo por múltiples causas que exceden lo estrictamente comunicacional –monto del subsidio correspondiente al Programa; el descreimiento hacia esta institución como un organismos estatal; sumado a las particularidades del contexto social, económico, educativo y político, entre otros- asumimos la imposibilidad de poder intervenir directamente sobre estas problemáticas coyunturales, para las cuales se requeriría una serie de decisiones políticas que promuevan enérgicamente esta integración con medidas de carácter estructural.

Por ello optamos por proponer una planificación comunicacional que nos permita intervenir sobre los aspectos comunicacionales como una manera de potenciar la gestión del Programa y contribuir de algún modo a la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

A partir de los resultados arrojados por el diagnóstico comunicacional realizado en la Unidad, el equipo planificador de este proyecto cree necesario orientar la planificación comunicacional al ámbito de la comunicación externa con el fin de maximizar -eficazmente y eficientemente- la relación de esta entidad con sus públicos objetivos.

Es necesario dejar plasmado que en este proceso hemos decidido trabajar en base a un criterio que permitió la elaboración de tres tipos de planificaciones denominadas: Planificación Mínima, Planificación Óptima y Planificación Máxima¹³⁸.

Cabe aclarar que la producción de las mismas deberá gestionarse de manera cronológica. En este sentido, se irán realizando las “etapas” en función del grado de inmediatez que en materia comunicacional presenta la Unidad, hasta culminar en la última etapa propuesta por el equipo planificador.

De esta manera, creemos que lo primordial será comenzar a trabajar con la identidad institucional de la Unidad para lograr recuperar los rasgos que caracterizan el discurso identitario de esta organización, ya que si bien reconocen las particularidades que la distinguen, las mismas no están condensadas claramente en sus comunicaciones externas. Por lo cual en esta etapa –Planificación Mínima- nos abocaremos a identificar cuáles son los rasgos de su identidad institucional que la definen, por medio de un trabajo conjunto con los miembros de la Unidad y con algunos de los profesionales que se desempeñan en el Área de Diseño Institucional del MTEySS.

Cumplida esta etapa se comenzará con la gestión de la Planificación Óptima, que estará basada en una campaña de posicionamiento y visualización externa de la Unidad. En este marco se buscará potencializar los procesos comunicacionales que esta organización promueve, para que logre interpelar a sus públicos objetivos y obtenga un reconocimiento, por parte de la comunidad en general, de la función social que este organismo cumple. Para ello también se propondrá trabajar con miembros de la Unidad y diseñadores del Ministerio.

Finalmente, se llegará a la tercera y última etapa, la Planificación Máxima, donde se propondrá una campaña de concientización que permita revalorizar a las PCD. Esta planificación se llevará a cabo por medio de un equipo interdisciplinario de profesionales del área del lenguaje audiovisual, creativos publicitarios y comunicadores sociales.

¹³⁸ Se destaca que este criterio de planificación fue utilizado en base a los contenidos brindados en la Cátedra de Taller de Planificación de Sistema Productivo. Facultad de Periodismo y Comunicación Social. Universidad Nacional de La Plata. –UNLP-

Cabe aclarar que las tres planificaciones estarán atravesadas por una estrategia comunicacional que guiará y orientará todo el desarrollo de esta planificación comunicacional que será “que la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables –dependiente del MTEySS-, sea reconocida por los públicos objetivos a los que apunta, y por la comunidad en general, a través de sus atributos identitarios: visión, misión, valores y la cultura organizacional que la misma promueve”.

Es menester precisar que la presente propuesta de planificación comunicacional, forma parte de una proposición general que este equipo planificador ha diseñado para fortalecer los procesos comunicacionales que desde la Unidad se promueven, pero que no se podrá gestionar en su integridad porque escapa a los fines académicos de esta presentación en función de la viabilidad y factibilidad necesaria para la gestión de las tres planificaciones.

Por lo cual la sólo se gestionará el diseño de tres productos comunicacionales que están pautados a realizar en la Planificación Óptima: un díptico de la Unidad, un “insert” del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, y un “insert” de los Beneficios Fiscales. Con la gestión de estos productos buscamos materializar la importancia que puede conferirle a la Unidad el rediseño de sus productos comunicacionales integrando adecuadamente rasgos de su identidad institucional y la construcción de los mensajes de manera coherente en función de las particularidades de los públicos a los que se desea llegar. Consideramos que este tipo de productos podrían potencializar los procesos comunicacionales de la organización y la relación de ésta con su entorno.

POLÍTICAS DE LA UNIDAD

Para poder llevar adelante el proceso de planificación comunicacional en la Unidad es necesario destacar brevemente algunas de las políticas que identifican y caracterizan a esta organización en su singularidad. Creemos que en este sentido, el hecho de explicitar las reglas y normas –formales e informales- que distinguen y diferencian a esta institución de otras, es un factor fundamental para poder realizar nuestra intervención, ya que estas políticas determinan, atraviesan y definen su cultura organizacional.

Dado que desde la etapa inicial de este proceso, manifestamos enfáticamente que nuestro propósito era trabajar con los otros y no sólo para los otros, es que tendremos en cuenta y respetaremos los lineamientos generales de esta organización. En este sentido, las políticas que se expondrán a continuación serán un marco de referencia compartido tanto por la organización como por el equipo planificador de este proyecto.

Tendremos que respetar aquellas políticas de la Unidad que en algún momento de la gestión de nuestro proyecto puedan interferir o limitar algunas de las posibles acciones comunicacionales que queramos emprender.

La primera de las políticas que atraviesa esta institución es que la misma responde a una estructura organizativa piramidal, por lo cual deberemos respetar el orden de jerarquías que se demarcan en su organigrama, así como las tareas y roles que le competen a cada área de esta entidad.

En este sentido, la estructura organizacional es, en última instancia, la que establece cuáles son las acciones que desde este organismo se pueden efectuar, delimitando directamente de esta manera, todos los procesos de comunicación que desde allí se emprendan y todos los mensajes que desde la Unidad se quieran transmitir.

En este marco, es que la política más importante a destacar es aquella que define a la Unidad como parte de un modelo de gestión burocrático, estableciendo su orden de actuación en directa correspondencia con su organismo ejecutor, el MTEySS de la Nación, quien a su vez deberá trabajar coordinadamente con el resto de los cuerpos dependientes del Poder Ejecutivo Nacional. En materia de comunicación trabajaremos conjuntamente con el Área de Prensa y Difusión de la Unidad y el Área de Diseño Institucional del MTEySS.

Teniendo en cuenta los rasgos característicos de esta organización, es que respetaremos los lineamientos generales de la misma, que quedan manifestados en sus documentos normativos y respetaremos todas las directrices que esta entidad haya asumido desde su trabajo coordinado con el MTEySS de la Nación. En este sentido, no se propondrán acciones que no estén dentro del marco de acción estipulado por dichas instituciones.

Es menester aclarar que toda acción, proyecto o programa que se inicie desde la Unidad deberá tener como objetivo principal promover la generación de mejores condiciones socio-laborales que fortalezcan la integración de PCD en el mercado laboral, ya sea por medio de: la generación de empleos en relación de dependencia, la promoción del autoempleo, el desarrollo de micro-emprendimientos y el impulso a las capacitaciones.

En función de lo antes mencionado, ponemos de manifiesto que todos los productos y acciones comunicacionales serán ideadas respetando los elementos constitutivos de su identidad institucional. No se planificarán acciones de comunicación que no respeten estos criterios -que reafirman la identidad de la Unidad-, sino que se trabajará sobre aquellos aspectos que puedan obstruir la clara trasmisión de los mensajes, y su consecuente recepción.

El equipo planificador de este proyecto ha establecido como política de gestión respetar y acompañar todos los lineamientos anteriores que guían a la organización. Reafirmamos el compromiso de acompañar a los miembros de la Unidad en un proceso de cambio positivo, construyendo y promoviendo los espacios de debate para intercambiar opiniones y fortalecer el trabajo en red. Entendemos que por medio de ello esta organización podrá interpelar a los diversos actores sociales a sumarse proactivamente a los objetivos de sus políticas públicas y ser reconocida, tanto por sus públicos objetivos como por la comunidad en general, como un referente institucional que diariamente promueve la integración socio-laboral de las PCD.

CUADRO DE PLANIFICACIONES

PLANIFICACIÓN MÍNIMA	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>Reforzar la comunicación institucional de la Unidad, visualizando rasgos identitarios de su cultura organizacional para que la misma logre presentar su proyecto social de manera clara y coherente, interpelando a sus públicos objetivos mediante una propuesta contractual que le otorgue legitimidad, credibilidad y afectividad.</p>	<p>1. Reelaborar los rasgos del discurso identitario de la Unidad para que, los miembros de la institución, comuniquen su labor social de manera coherente y unificada a sus públicos objetivos.</p>
	<p>2. Formalizar un manual de organización y procedimiento que permita facilitar y optimizar los procesos comunicacionales que se den en el interior de esta organización.</p>
PLANIFICACIÓN ÓPTIMA	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>Diseñar una estrategia de posicionamiento y visualización externa de la Unidad, para que la misma logre obtener un reconocimiento público de la función social que cumple e interpele a sus públicos objetivos a sumarse proactivamente a las políticas públicas de integración laboral para las PCD que esta organización promueve.</p>	<p>1- Determinar cuál será la estrategia de posicionamiento y visualización .</p>
	<p>2- Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad, en función de los objetivos y los públicos a los que se pretende</p>
	<p>3- Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad.</p>
	<p>4- Generar espacios de reflexión y trabajo en red con referentes empresariales, PCD, representantes de ONGs y miembros de la Unidad, para promover la participación de estos actores en la gestión de políticas públicas de integración socio-laboral.</p>
PLANIFICACIÓN MÁXIMA	
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>Planificar una campaña de concientización que apele a la revalorización de las personas con discapacidad.</p>	<p>1- Diseñar la campaña de concientización que permita revalorizar a las personas con discapacidad.</p>
	<p>2- Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la campaña.</p>
	<p>3- Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la campaña de concientización.</p>

CUADRO DE PLANIFICACIÓN MÍNIMA SEGÚN OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

PLANIFICACIÓN MÍNIMA	
OBJETIVO GENERAL	
<p>Reforzar la comunicación institucional de la Unidad, visualizando rasgos identitarios de su cultura organizacional para que la misma logre presentar su proyecto social de manera clara y coherente, interpelando a sus públicos objetivos mediante una propuesta contractual que le otorgue legitimidad, credibilidad y afectividad</p>	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
<p>1- Reelaborar algunos de los rasgos del discurso identitario de la Unidad para que, los miembros de la institución, comuniquen su labor social de manera coherente y unificada a sus públicos objetivos</p>	<p>1.1- Realizar capacitaciones de comunicación institucional con los miembros de la Unidad.</p>
	<p>1.2- Definir aquellos rasgos identitarios que estarán presentes en el discurso institucional.</p>
<p>2- Formalizar un manual de organización y procedimiento que permita facilitar y optimizar los procesos comunicacionales que se den en el interior de esta organización.</p>	<p>2.1- Realizar un taller con los miembros de la Unidad, donde se expliquen los objetivos, las funciones y la importancia que tiene los manuales de organización y procedimiento dentro de las instituciones.</p>
	<p>2.2- Realizar encuentros con las autoridades de la Unidad con el objetivo de pautar los contenidos del manual de organización y procedimientos y el posterior diseño del mismo.</p>
	<p>2.3- Presentar el manual de organización y procedimientos a los miembros de la organización.</p>

PLANIFICACIÓN MÍNIMA

• **OBJETIVO GENERAL:**

Reforzar la comunicación institucional de la Unidad, visualizando rasgos identitarios de su cultura organizacional para que la misma logre presentar su proyecto social de manera clara y coherente, interpelando a sus públicos objetivos mediante una propuesta contractual que le otorgue legitimidad, credibilidad y afectividad.

• **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1 -Reelaborar algunos de los rasgos del discurso identitario de la Unidad para que, los miembros de la institución, comuniquen su labor social de manera coherente y unificada a sus públicos objetivos.

2 -Formalizar un manual de organización y procedimiento que permita facilitar y optimizar los procesos comunicacionales que se den en el interior de esta organización.

O.E. 1: Reelaborar algunos de los rasgos del discurso identitario de la Unidad para que, los miembros de la institución, comuniquen su labor social de manera coherente y unificada a sus públicos objetivos.

• **ACTIVIDAD:**

1.1-Realizar capacitaciones de comunicación institucional con los miembros de la Unidad.

Esta actividad se realizará para capacitar a los miembros de la Unidad sobre la importancia que tiene la comunicación en el accionar de una institución. En este sentido, creemos que es indispensable que los miembros de esta entidad se apropien de algunos conocimientos teóricos y prácticos de la comunicación, que les permita optimizar su manera de interrelacionarse con sus públicos objetivos, por medio de nociones básicas como son: misión, visión, valores, cultura organizacional, imagen institucional, movilización social, entre otras.

Para ello se llevarán a cabo en dos encuentros en los cuales se trabajará sobre la importancia de la comunicación y la acción para la gestión de las organizaciones. La finalidad de esta tarea será poner en común los rasgos característicos de la filosofía institucional, el proyecto que la impulsa y los valores con los cuales trabajan. Se pretende que todas las acciones y comunicaciones que promueva la Unidad mantengan una sinergia y una coherencia interna, que les permita hacer más efectiva la relación de ésta con sus públicos objetivos y con la comunidad en general.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar los contenidos que se abordarán en los encuentros con los miembros de la Unidad.
- b) Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.
- c) Preparar los materiales a utilizar en ambos encuentros: Power Point para la presentación de los temas; materiales gráficos impresos para entregar a los miembros de la Unidad.
- d) Concretar los encuentros.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Realizar capacitaciones de comunicación institucional con los miembros de la Unidad																											
TAREAS	AÑO 2010																										
	AGOSTO																										
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA					
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Diagramar los contenidos que se abordarán en los encuentros con los miembros de la Unidad.																											
Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.																											
Preparar los materiales a utilizar en ambos encuentros.																											
Concretar los encuentros.																											

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Realizar capacitaciones de comunicación institucional con los miembros de la Unidad.	RECURSOS HUMANOS	HORA	16	\$ 300	\$ 4.800
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		RESMA DE PAPEL	1	\$ 20	\$ 20
		IMPRESIONES	500	\$ 0,50	\$ 250
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
	PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD		
TOTAL					\$ 5.070

● **ACTIVIDAD:**

1.2- Definir aquellos rasgos identitarios que estarán presentes en el discurso institucional.

Se llevarán a cabo dos encuentros con las autoridades de la Unidad y con la encargada de Prensa y Comunicación para que a partir de los resultados obtenidos en las capacitaciones de comunicación institucional, queden delimitados aquellos rasgos institucionales que deberán estar presentes en el discurso de la organización, estableciendo y especificando la manera en que ésta deberá presentarse ante sus públicos objetivos y la comunidad en general.

Se entiende que esta actividad es central, ya que es a través del discurso institucional que la Unidad da a conocer su labor social. Para ello es necesario que dicho discurso exprese la política, la misión, el objetivo y la voluntad que la guía y orienta en todas sus acciones.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar la modalidad y contenidos que se abordarán en los encuentros.
- b) Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.
- c) Preparar los materiales a utilizar.
- d) Concretar los encuentros.
- e) Rediseñar los rasgos del discurso identitario de la Unidad.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: <i>Definir aquellos rasgos identitarios que estarán presentes en el discurso institucional.</i>																																
TAREAS	AÑO 2010																															
	SEPTIEMBRE																															
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Diagramar la modalidad y contenidos que se abordarán en los encuentros.																																
Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.																																
Preparar los materiales a utilizar.																																
Concretar los encuentros.																																
Rediseñar los rasgos del discurso identitario de la Unidad.																																

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Definir aquellos rasgos identitarios que estarán presentes en el discurso institucional	RECURSOS HUMANOS	HORA	10	\$ 300	\$ 3.000
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		RESMA DE PAPEL	1	\$ 20	\$ 20
		IMPRESIONES	75	\$ 0,50	\$ 37,50
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 3.058

O.E 2: *Formalizar un manual de organización y procedimiento que permita facilitar y optimizar los procesos comunicacionales que se den en el interior de esta organización.*

● **ACTIVIDAD:**

2.1-Realizar un Taller con los miembros de la Unidad, donde se expliquen los objetivos, las funciones y la importancia que tiene los manuales de organización y procedimiento dentro de las instituciones.

Esta actividad se llevará a cabo con los miembros de la Unidad con el fin de explicitar las características del funcionamiento interno de la organización. Para ello se procederá a realizar un Taller en el cual se explicarán los objetivos y las funciones que tienen los manuales de organización y procedimientos dentro de la institución, y la necesidad actual que tiene la Unidad de contar con el mismo.

Entendemos que el manual de organización y procedimientos es un documento oficial de la organización que sirve para explicar a los empleados de todos los niveles, de una manera clara y comprensible, las normas generales de la institución. En este sentido, es un instrumento fundamental de comunicación para facilitar el desarrollo de sus funciones administrativas y operativas de los organismos.

En ellos se pueden exponer en forma detallada las políticas generales de la organización, la estructura, los puestos y la relación existente entre ellos. Asimismo establece los grados de autoridad y responsabilidad, las funciones y actividades de los distintos estamentos que componen la misma.

El objetivo de este manual es el de contribuir a la correcta ejecución de las tareas; evitar duplicidad; orientar al empleado en el desarrollo de sus actividades; aumentar la eficacia de los trabajadores; permitir el ahorro del tiempo y esfuerzo en la ejecución de las tareas; permitir la selección de personal; servir de medio de integración al personal recién ingresado; proporcionar ideas para el mejor aprovechamiento de los recursos tanto materiales como humano; y ser un instrumento útil para la orientación e información al público.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar los contenidos que se abordarán en el Taller.
- b) Diagramar la modalidad del Taller.
- c) Pautar días, horarios y lugares donde se realizará el Taller.
- d) Preparar los materiales a utilizar: Power Point, material gráfico.
- e) Concretar el Taller.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Realizar un Taller con los miembros de la Unidad, donde se expliquen los objetivos, las funciones y la importancia que tiene los manuales de organización y procedimiento dentro de las instituciones.																											
TAREAS	AÑO 2010																										
	OCTUBRE																										
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA					
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Diagramar la modalidad y contenidos que se abordarán en el taller.																											
Pautar días, horarios y lugares del taller.																											
Preparar los materiales a utilizar.																											
Concretar el taller.																											

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Realizar un Taller con los miembros de la Unidad sobre los manuales de organización y procedimiento.	RECURSOS HUMANOS	HORA	10	\$ 300	\$ 3.000
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		RESMA DE PAPEL	1	\$ 20	\$ 20
		IMPRESIONES	500	\$ 0,50	\$ 250
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
	PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD		
TOTAL					\$ 3.270

● **ACTIVIDAD:**

2.2-Realizar encuentros con las autoridades de la Unidad con el objetivo de pautar los contenidos del manual de organización y procedimientos y el posterior diseño del mismo.

Los dos encuentros se realizarán con el fin de que las autoridades de la Unidad, junto con los miembros del equipo planificador, determinen los contenidos que estarán presentes en dicho documento. Creemos que es sumamente necesario que dentro de este manual se aborde la siguiente información: isologotipo; visión, misión y valores; objetivo general y objetivos específicos de la organización; políticas generales; normas generales; estructura organizacional -organigrama, áreas fundamentales y áreas de tipo consultor-; recursos humanos; instalaciones; recursos materiales; descripción de puestos; descripción de procedimientos; diagramas de flujo de cada una de las descripciones de puestos y de procedimientos.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar la modalidad de los encuentros.
- b) Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.
- c) Preparar los materiales a utilizar.
- d) Concretar los encuentros.
- e) Diseñar el Manual de Organización y Procedimientos.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Realizar encuentros con las autoridades de la Unidad con el objetivo de pautar los contenidos del manual de organización y procedimientos y el posterior diseño del mismo.																																
TAREAS	AÑO 2010																															
	NOVIEMBRE																															
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Diagramar la modalidad de los encuentros.																																
Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.																																
Preparar los materiales a utilizar.																																
Concretar los encuentros.																																
Diseñar el Manual de Organización y Procedimientos.																																

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Realizar encuentros con las autoridades de la Unidad y diseñar un manual de organización y procedimientos.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	25	\$ 300	\$ 7.500
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEySS-	10	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		RESMA DE PAPEL	1	\$ 20	\$ 20
		IMPRESIONES	150	\$ 0,50	\$ 75
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 7.595

● **ACTIVIDAD:**

2.3-Presentar el manual de organización y procedimientos a los miembros de la organización.

Una vez conformado el manual es indispensable que las autoridades de la Unidad lo expongan a todos los miembros de la organización y expliquen cuál es la impronta que este tipo de recurso le confiere a la cotidianeidad de las organizaciones. Entendemos que la efectividad de este tipo de herramientas institucionales, radica en que todos los miembros de las organizaciones se apropien de los contenidos estipulados en ellos.

Será necesario que, por medio de esta presentación las autoridades pongan de manifiesto qué se espera de los integrantes dentro de la organización, cómo deberán actuar, qué normas se deberán seguir, cuáles son las políticas de la organización, etc.

De esta manera, creemos necesario realizar esta actividad con el objeto de poner en común las nuevas modalidades de la organización. Se buscará promover que los integrantes de todos los niveles de la estructura organizativa de la Unidad, como equipo de trabajo, se involucren e identifiquen con las políticas institucionales allí plasmadas.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar la modalidad de la presentación.
- b) Pautar día, hora y lugar para la presentación.
- c) Preparar los materiales a utilizar.
- d) Concretar la presentación.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Presentar el manual de organización y procedimientos a los miembros de la organización.																																	
TAREAS	AÑO 2010																																
	DICIEMBRE																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Diagramar la modalidad de la presentación.																																	
Pautar días, horarios y lugar para la presentación.																																	
Preparar los materiales a utilizar.																																	
Concretar la presentación.																																	

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Presentar el manual de organización y procedimientos a los miembros de la organización.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	6	\$ 300 *	\$ 1.800*
		HORA - FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD-	6	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 1.800 *

* El costo de esta actividad queda incluido en el presupuesto total de la actividad anterior.

PLANIFICACIÓN MÍNIMA	COSTO TOTAL
	\$ 18.993

● **BENEFICIARIOS DE LA PLANIFICACIÓN MÍNIMA:**

El beneficiario directo de la gestión de esta planificación será la Unidad en tanto organización social, ya que por medio de ésta se reforzará la comunicación institucional de dicho organismo para que el mismo logre presentar adecuadamente su proyecto social a sus públicos objetivos.

En este marco también se beneficiará el equipo humano que conforma la Unidad, ya que se buscará facilitar el desarrollo de las funciones administrativas y operativas de esta organización. Del mismo modo se favorecerá a la actual gestión del MTEySS, en tanto que si la Unidad logra optimizar sus procesos comunicacionales, éstos incidirán positivamente en la imagen institucional de esta organización y por ende también influirán en la imagen del organismo del que esta entidad depende.

• **RESULTADOS ESPERADOS DE LA PLANIFICACIÓN MÍNIMA:**

Con la gestión de la Planificación Mínima propuesta para la Unidad se pretende que esta organización logre reforzar su comunicación institucional visualizando los rasgos singulares de su cultura organizacional. Se espera que con ello esta entidad consiga comunicar, de manera adecuada, cuál es el rol social que asume en la integración socio laboral de las PCD.

Se entiende que mediante la reelaboración de algunos de los rasgos del discurso identitario de la Unidad, que condensan cuál es el sentido de su existencia se logrará que esta organización obtenga legitimidad social, como un referente válido que trabaja diariamente para disminuir la brecha existente entre las PCD y el empleo.

Por ello se trabajará para que todas las acciones/comunicaciones que se promuevan desde la Unidad mantengan una sinergia y una coherencia interna que les permita, en etapas posteriores, hacer más efectiva la relación de ésta con sus públicos objetivos y con la comunidad en general.

En este marco es que se proyecta la gestión de un manual de organización y procedimiento para que en él se condense todos los elementos que delimitan la cultura organizacional de la Unidad y se establezcan cuales son las áreas, roles y tareas que cada miembro debe desempeñar para que esta organización logre obtener eficacia en todas las acciones que desde allí se emprendan. En este sentido se cree que será de suma importancia para la vida organizacional de esta institución, la integración de este tipo de recurso que permitirá que todos los integrantes de la misma logren reforzar el sentido de pertenencia con las políticas institucionales que allí se esbocen.

CUADRO DE PLANIFICACIÓN ÓPTIMA SEGÚN OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

PLANIFICACIÓN ÓPTIMA	
OBJETIVO GENERAL	
Diseñar una estrategia de posicionamiento y visualización externa de la Unidad, para que la misma logre obtener un reconocimiento público de la función social que cumple e interpele a sus públicos objetivos a sumarse proactivamente a las políticas públicas de integración laboral para las PCD que esta organización promueve.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
1- Determinar cuál será la estrategia de posicionamiento y visualización.	1.1- Conformar un equipo de trabajo con representantes de la Unidad y el equipo planificador para establecer los contenidos que se abordarán en la estrategia.
2- Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de dicha estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad, en función de los objetivos y los públicos a los que se pretende llegar".	2.1- Diseñar un afiche para dar conocer la campaña de la Unidad.
	2.2- Diseñar un díptico.
	2.3- Diseñar un "insert" para cada una de las acciones que actualmente está gestionando la Unidad—programas, Oficina de Empleo, Área Legal—y uno que resuma los beneficios fiscales para el empleador.
	2.4- Reformular la página Web de la Unidad
	2.5- Diseñar una carpeta institucional.
	2.6- Diseñar un Newsletter.
3- Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad.	3.1- Construir una base de datos de los posibles OGs.
	3.2- Construir una base de datos de las posibles ONGs
	3.3- Construir una base de datos de las Cámaras Empresariales
4- Generar espacios de reflexión y trabajo en red con referentes empresariales, PCD, representantes de ONGs y miembros de la Unidad, sobre la temática discapacidad y empleo para fortalecer un proceso de movilización social".	4.1- Conformar un equipo de trabajo continuo con representantes de ONGs, representantes de Cámaras Empresariales y PCD para trabajar activamente con la Unidad.
	4.2- Realizar un simposio en el que diserten especialista en la temática discapacidad y empleo.
	4.3- Capacitaciones a empleadores.

PLANIFICACIÓN ÓPTIMA

• OBJETIVO GENERAL:

Diseñar una estrategia de posicionamiento y visualización externa de la Unidad, para que la misma logre obtener un reconocimiento público de la función social que cumple e interpele a sus públicos objetivos a sumarse proactivamente a las políticas públicas de integración laboral para las PCD que esta organización promueve.

• OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1-Determinar cuál será la estrategia de posicionamiento y visualización.

2-Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad, en función de los objetivos y los públicos a los que se pretende llegar.

3-Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad.

4-Generar espacios de reflexión y trabajo en red con referentes empresariales, PCD, representantes de ONGs y miembros de la Unidad, para promover la participación de estos actores en la gestión de políticas públicas de integración socio-laboral.

O.E 1: Determinar cuál será la estrategia de posicionamiento y visualización.

• ACTIVIDAD:

1.1-Conformar un equipo de trabajo con representantes de la Unidad y el equipo planificador para establecer los contenidos que se abordarán en la estrategia.

El objetivo de esta actividad será crear un equipo de trabajo entre las autoridades de la Unidad, la encargada de Prensa y Comunicación y el equipo planificador para debatir y determinar cuáles serán los aspectos de la organización que deberán destacarse en la estrategia de visualización, con el fin de que la misma se diferencie de otras organizaciones similares abocadas a la temática de discapacidad, y logre constituirse en un referente para este sector.

Consideramos que para ello la Unidad deberá demostrar un plus en su trabajo y trayectoria, que le permita posicionarse en la temática de discapacidad y empleo. Por lo tanto entendemos que los contenidos de esta estrategia deben estar relacionados íntimamente con la cultura organizacional de la Unidad, su trayectoria y su legitimidad como organismo de gobierno a nivel nacional.

● **TAREAS:**

- a) Pautar cuatro encuentros semanales con los representantes de la organización.
- b) Determinar días, horarios y lugares de los encuentros.
- c) Concretar los encuentros.
- d) Establecer los contenidos de la estrategia.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Conformar un equipo de trabajo con representantes de la Unidad y el equipo planificador para establecer los contenidos que se abordarán en la estrategia.																												
TAREAS	AÑO 2011																											
	ENERO																											
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Pautar cuatro encuentros semanales con los representantes de la organización.																												
Concretar los encuentros.																												
Establecer los contenidos de la estrategia.																												

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Conformar un equipo de trabajo con representantes de la Unidad y el equipo planificador.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	12	\$ 300	\$ 3.600
		HORA - FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD-	12	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 3.600

O.E 2: Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de dicha estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad, en función de los objetivos y los públicos a los que se pretende llegar.

● **ACTIVIDAD:**

2.1- Diseñar un afiche para dar conocer la campaña de la Unidad.

Se diseñará un afiche con el fin de presentar la Unidad en el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El mismo tendrá como puntos de distribución los organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales.

El objetivo de este producto será el de dar a conocer la labor que la Unidad gestiona desde su creación. Para ello creemos necesario que en el afiche se exponga información breve pero contundente. Planteamos entonces que en él quede plasmada la misión de la organización, y los logros obtenidos hasta el momento en la temática discapacidad y empleo.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar el afiche.
- b) Imprimir los afiches.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un afiche para dar conocer la campaña de la Unidad.																													
TAREAS		AÑO 2011																											
		FEBRERO																											
		1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA						
		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Diseñar el afiche.																													
Imprimir los afiches.																													

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un afiche para dar conocer la campaña de la Unidad	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEySS-	10	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		IMPRESIONES	1500	\$ 2,03	\$ 3.058
TOTAL					\$ 4.558

● **ACTIVIDAD:**

2.2-Diseñar un díptico.

Se diseñará este producto comunicacional con el fin de reflejar los rasgos identitarios que conforman la Unidad, y su relación con sus públicos objetivos. Para ello creemos necesario que en el díptico quede expuesta la misión, visión y valores de la Unidad, como así también la revalorización que desde este organismo se hace hacia el TCD.

La gestión de este producto pretende que el mismo oficie como “material base” de la Unidad, presentando los datos fundamentales de su cultura organizacional, con el fin de ser entregado a aquellas personas que requieran información de esta institución.

Las personas que se acercan a la Unidad persiguen el fin de adquirir información relacionada con algunas de las acciones que desde allí se están implementando-programas, Oficina de Empleo, asesoría legal, promoción de beneficios fiscales-. Para ello consideramos necesario que se gestionen distintos “insert”-específicos a cada una de estas actividades- para ser integrados estratégicamente en el díptico - base de uso común- de acuerdo a las inquietudes particulares de cada uno de los solicitantes.

Esta metodología permite que la Unidad gestione distintos productos comunicacionales diferenciados según los públicos objetivos a los que desea apuntar, permitiendo optimizar sus comunicaciones a un costo reducido.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar el díptico.
- b) Imprimir los dípticos.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un díptico.																																	
TAREAS	AÑO 2011																																
	FEBRERO																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Diseñar el díptico.																																	
Imprimir el díptico.																																	

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un díptico	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
		HORA - DISEÑADORES DEL MPE-CC	10	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		IMPRESIONES	5000	\$ 0.16	\$ 847
TOTAL					\$ 2.347

● **ACTIVIDAD:**

2.3-Diseñar un “insert” para cada una de las acciones que actualmente está gestionando la Unidad – programas, Oficina de Empleo, Área Legal- y uno que resuma los beneficios fiscales para el empleador.

Como se dijo anteriormente se diseñarán distintos “inserts” en relación a cada una de las acciones que se estén gestionando desde la Unidad. En los mismos se expondrá información referida a los objetivos de cada una y los modos de funcionamiento de las mismas. También deberán estar presentes los datos de los responsables de cada área y programa, junto a datos de contacto con cada uno de ellos.

Esto permitirá que se exponga información detallada acerca de la Oficina de Empleo, el Área legal y los nueve programas, sin que ello propicie a una saturación visual dentro del producto comunicacional base -el díptico-.

Al mismo tiempo también se elaborará un “insert” sobre los beneficios fiscales a los empleadores, para ser entregado a aquellos empresarios que deseen contratar a PCD. Si bien creemos que en algunos casos como las PYMES y los monotributistas estos beneficios son importantes, los mismos son externos a la

gestión de la Unidad. Por ello consideramos que es necesario que esta información se encuentre en un “insert”, diferenciándose de los productos que hacen referencia exclusiva a acciones de la Unidad.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar los “inserts”.
- b) Imprimir los “inserts”.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un “insert” para cada una de las acciones que actualmente está gestionando la Unidad –programas, Oficina de Empleo, Área Legal- y uno que resuma los beneficios fiscales para el empleador.																																	
TAREAS	AÑO 2011																																
	FEBRERO																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Diseñar los "inserts".																																	
Imprimir los "inserts".																																	

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar 12 “insert” .	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	24	\$ 300	\$ 7.200
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEySS-	60	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	2	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		IMPRESIONES	5000 c/ u	\$ 0,08	\$ 423,5 *
		60.000	\$ 0,08	\$ 5.082	
TOTAL					\$ 12.282

* Este costo indica el monto de la impresión de 1.000 insert.

● **ACTIVIDAD:**

2.4-Reformular la página Web de la Unidad.

A partir de lo relevado en el diagnóstico comunicacional, consideramos necesario reformular el sitio oficial de la Unidad, con el objeto de modificar el contenido existente y reordenar la información que allí se expone.

El nuevo formato tendrá que superar los errores mencionados en nuestro análisis -saturación de información, repetición de elementos textuales, desactualización de datos, entre otros-, e incorporar una nueva distribución de la información que permita un fácil acceso de los públicos objetivos.

Al mismo tiempo, el nuevo diseño tendrá que contener el discurso institucional de la Unidad, plasmando su misión, visión, valores, historia, trayectoria, logros, etc. También consideramos importante que en la misma se incorporen distintos elementos que le confieran mayor dinámica a la Web -fotos, audios, videos, etc.-, con el fin de explotar todas las posibilidades que brindan las herramientas multimediales.

La nueva página de la Unidad deberá contar con un software que permita la lectura de la pantalla, para personas ciegas o con disminución visual que requieran información por este medio. Además sería óptimo incorporar un link que habilite el acceso de aquellas PCD que hayan iniciado un trámite en esta organización, mediante una clave de registro, para que puedan ingresar y actualizar la base de datos donde están condensados los contenidos de sus curriculum vitae. También sería adecuado que la Unidad publique en su Web cuáles son los perfiles laborales que van solicitando los empleadores ya que, creemos que esto potenciaría el feedback entre la organización y sus públicos objetivos.

● **TAREAS:**

- a) Realizar el modelo de la página Web.
- b) Encuentro con las autoridades de la Unidad para acordar el modelo final de la Web.
- c) Encuentro con el diseñador para armar el sitio Web.
- d) Publicar el nuevo modelo de la página Web en Internet.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Reformular la página Web de la Unidad.																											
TAREAS	AÑO 2011																										
	FEBRERO																										
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA					
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Realizar el modelo de la página Web.																											
Encuentro con las autoridades de la Unidad y el diseñador para armar el sitio Web.																											
Publicar el nuevo modelo de la Página Web en Internet.																											

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Reformular la página Web de la Unidad.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	20	\$ 300	\$ 6.000
		HORA - DISEÑADORES Y PROGRAMADORES DEL MTEySS-	20	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	2	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 6.000

● **ACTIVIDAD:**

2.5- Diseñar una carpeta institucional.

Dentro de los nuevos productos comunicacionales que se gestionarán, es necesario la realización de una carpeta institucional, entendiendo que ésta es una herramienta que permite de manera acotada y estética, presentar los rasgos principales de la organización.

La misma contendrá información referida a: la misión, visión y valores de la Unidad; las autoridades; historia y trayectoria; la forma de trabajo; los servicios que se brindan; las áreas de trabajo; los resultados obtenidos desde su creación, etc. Estará diseñada basándose en medidas estándar: formato A4, doble faz, con una paleta de cuatro colores.

Entendemos que este producto permite plasmar la información más relevante de la Unidad en forma clara, sencilla y estética, siendo ideal para ser distribuido en el sector empresarial privado, en las ONGs abocadas a la temática y en eventos en los que participe la organización.

● **TAREAS:**

- a) Establecer los contenidos de la Carpeta Institucional.
- b) Determinar el diseño de la Carpeta Institucional.
- c) Realizar la impresión de la Carpeta Institucional.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar una carpeta institucional.																																			
TAREAS	AÑO 2011																																		
	FEBRERO																																		
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA													
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Establecer los contenidos de la Carpeta Institucional.																																			
Determinar el diseño de la Carpeta Institucional.																																			
Realizar la impresión de la Carpeta Institucional.																																			

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar una carpeta institucional.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	6	\$ 300	\$ 1.200
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEvSS-	6	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		IMPRESIONES	1000	\$ 3,37	\$ 3.376
TOTAL					\$ 4.576

● **ACTIVIDAD:**

2.6-Diseñar un Newsletter.

Entendemos que Internet es uno de los principales medios utilizados tanto por la Unidad, ya que el mismo permite agrupar grandes cantidades de información de forma inmediata y a bajo costo. Por ello es que creemos necesario que la Unidad pueda gestionar un newsletter con la finalidad de mantener un contacto permanente con los públicos objetivos a los que apunta.

Consideramos pertinente que esta herramienta contenga información de la Unidad -misión, visión, valores- los servicios, las gestiones realizadas, y que integre notas de interés actualizadas relacionadas a la temática. Dichas publicaciones podrán ser extraídas de medios de comunicación, otros organismos privados o estatales o bien creadas por los miembros de la propia Unidad.

La emisión de este producto se pautará en forma mensual, lo que permitirá mantener a los públicos objetivos -empresas, PCD, ONGs- y demás personas que deseen obtener información de la Unidad actualizados en sus comunicaciones. Teniendo en cuenta las particularidades que ofrece este producto el mismo deberá estar publicado en el sitio Web de la organización.

● **TAREAS:**

- a) Establecer los contenidos del Newsletter.
- b) Determinar el diseño del Newsletter.
- c) Elaborar una base de datos con los destinatarios.
- d) Enviar y publicar el Newsletter.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un Newsletter.																															
TAREAS	AÑO 2011																														
	FEBRERO																														
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA									
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D			
Establecer los contenidos del Newsletter.																															
Determinar el diseño del Newsletter.																															
Elaborar una base de datos con los destinatarios.																															
Enviar y publicar el Newsletter.																															

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un Newsletter	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	3	\$ 300	\$ 900
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEySS-	4	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 900

O.E 3: *Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la estrategia de posicionamiento y visualización de la Unidad.*

● **ACTIVIDAD:**

3.1- Construir una base de datos de los posibles OGs en donde pueden ser distribuidos los productos comunicacionales.

El objetivo de esta actividad será el de hacer un relevamiento de los OGs radicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los cuales se les distribuirá algunos de los productos comunicacionales.

● **TAREAS:**

- Realizar un relevamiento de los datos de contacto de los posibles OGs.
- Crear la base de datos.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Construir una base de datos de los posibles OGs en donde pueden ser distribuidos los productos comunicacionales.																																	
TAREAS	AÑO 2011																																
	MARZO																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Realizar un relevamiento de los datos de contacto de los posibles OGs.																																	
Crear la base de datos.																																	

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Construir una base de datos de OGs.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
		HORA - PROGRAMADORES DEL MTEySS-	5	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	2	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 1.500

● **ACTIVIDAD:**

3.2-Construir una base de datos de las posibles ONGs, que trabajan sobre la temática de discapacidad y empleo, en donde pueden ser difundidos los productos comunicacionales.

El objetivo de esta actividad será el de hacer un relevamiento de todas las ONGs, radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a las cuales se les distribuirá algunos de los productos comunicacionales.

● **TAREAS:**

- Realizar un relevamiento de los datos de contacto de los posibles ONGs.
- Crear la base de datos.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Construir una base de datos de las posibles ONGs, que trabajan sobre la temática de discapacidad y empleo, en donde pueden ser difundidos los productos comunicacionales.																												
TAREAS	AÑO 2011																											
	MARZO																											
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Realizar un relevamiento de los datos de contacto de los posibles ONGs.																												
Crear la base de datos.																												

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Construir una base de datos de las posibles ONGs	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
		HORA - PROGRAMADORES DEL MTEySS-	5	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	2	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 1.500

● **ACTIVIDAD:**

3.3- Construir una base de datos de las Cámaras Empresariales radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en donde pueden ser difundidos los productos comunicacionales.

El objetivo de esta actividad será el de hacer un relevamiento de las Cámaras Empresariales radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a las cuales se les distribuirá algunos de los productos comunicacionales.

Cabe resaltar que este tipo de organismos son actores sociales estratégicos que nuclean al sector empresarial privado, en función de las particularidades de cada rubro y tipo de compañía. En este sentido, creemos que estos actores son referentes institucionales legitimados por los empleadores privados que pueden facilitar la distribución de los productos comunicacionales.

● **TAREAS:**

- a) Realizar un relevamiento de los datos de contacto de las posibles Cámaras Empresariales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b) Crear la base de datos.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Construir una base de datos de las Cámaras Empresariales radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en donde pueden ser difundidos los productos comunicacionales.																																
TAREAS	AÑO 2011																															
	MARZO																															
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Realizar un relevamiento de los datos de contacto de los posibles Cámaras Empresariales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.																																
Crear la base de datos.																																

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Construir una base de datos de las Cámaras Empresariales	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
		HORA - PROGRAMADORES DEL MTEySS-	5	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	2	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 1.500

O.E. 4: *Generar espacios de reflexión y trabajo en red con referentes empresariales, PCD, representantes de ONGs y miembros de la Unidad, sobre la temática discapacidad y empleo para fortalecer un proceso de movilización social.*

● **ACTIVIDAD:**

4.1- Conformar un equipo de trabajo continuo con representantes de ONGs, representantes de Cámaras Empresariales y PCD para trabajar activamente con la Unidad.

Se pautarán encuentros mensuales bajo la modalidad de “desayuno trabajo” con estos actores, con la finalidad de crear espacios de debate en los cuales se aborden cuestiones referidas a la temática: temas de actualidad, inquietudes, demandas, problemáticas, evaluación de las acciones que desarrollan cada uno de estos actores, entre otras. Al mismo tiempo, se promoverá el trabajo en red entre distintos actores, los cuales podrán programar actividades relacionadas con el fomento de la empleabilidad de las PCD.

● **TAREAS:**

- a) Confeccionar los contenidos que se abordarán en cada encuentro.
- b) Pautar días, horarios y lugares de cada encuentro.
- c) Diseñar las invitaciones.
- d) Distribuir las invitaciones.
- e) Concretar los encuentros.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Conformar un equipo de trabajo continuo con representantes de ONGs, representantes de Cámaras Empresariales y PCD para trabajar activamente con la Unidad.																																
TAREAS	AÑO 2011																															
	ABRIL																															
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Confeccionar los contenidos que se abordarán en el primer encuentro.																																
Pautar día, hora y lugar del primer encuentro.																																
Diseñar las invitaciones.																																
Distribuir las invitaciones.																																
Concretar los encuentros.																																

* Como los encuentros se harán en forma mensual, las actividades dispuestas en la presente calendarización se realizarán todos los meses.

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Conformar un equipo o con representantes de: ONGs, Cámaras Empresariales y PCD.	RECURSOS HUMANOS	HORA - FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD-	3 X MES	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		CATERING	40 PERS	\$ 10	\$ 400
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 400

● **ACTIVIDAD:**

4.2- Realizar un simposio en el que diserten especialistas en la temática discapacidad y empleo.

Se realizará esta actividad para que diserten especialistas en la temática de discapacidad y empleo. En este marco, se pautará una jornada en donde expondrán expertos que enfocarán la temática desde diferentes perspectivas.

Esta actividad será coordinada por un moderador quien estará a cargo de presentar a cada uno de los especialistas y tendrá la misión de coordinar el debate que surja de los asistentes.

El objetivo será que la Unidad se presente como la anfitriona de espacios de participación colectiva, permitiéndole aprovechar este tipo de encuentros para dar a conocer sus actividades, por medio de promotores institucionales que comuniquen personalmente la labor social de la Unidad y que la mismo tiempo, distribuyan los productos comunicacionales de esta organización.

● **TAREAS:**

- a) Establecer quiénes disertarán en el encuentro.
- b) Establecer el cronograma de exposiciones.
- c) Establecer quiénes serán los moderadores.
- d) Pautar día, lugar y horario del encuentro.
- e) Diseñar e imprimir invitaciones.
- f) Diseñar e imprimir el material a entregar en el evento.
- g) Distribuir las invitaciones dirigidas a: funcionarios de OG, expertos, PCD, empresarios, miembros de ONG, medios de comunicación.
- h) Concretar el encuentro.

● **ACTIVIDAD:**

4.3- Capacitaciones a empleadores.

El objetivo de esta actividad es el de asesorar a las empresas, tanto multinacionales como PyMEs en cuestiones relacionadas con la contratación y revalorización de las PCD en el ámbito laboral.

Entendemos que una de las principales barreras que se imponen a la hora de contratar PCD radica en el temor y desconocimiento, por parte de los empresarios, acerca de cómo abordar la discapacidad en el ámbito laboral. Por ello creemos necesario que la Unidad gestione distintas capacitaciones -que se dictarán cada tres meses- con el objeto de concientizar a los empresarios acerca de las habilidades y fortalezas que pueden encontrar en un TCD.

Se busca profundizar información en relación a los distintos grados y niveles de discapacidad, la posible adecuación de los distintos tipos de discapacidad a los diferentes puestos laborales, la integración de los TCD en los equipos de trabajo, etc.

Se destaca que la publicación en detalle de la realización de estas capacitaciones estará expuesta en el sitio Web de la Unidad y se comunicará por medio de los Newsletter institucionales con el fin de que los interesados puedan inscribirse en los mismos.

● **TAREAS:**

- a) Diagramar los contenidos que se abordarán en las capacitaciones.
- b) Pautar días, horarios y lugares de las capacitaciones.
- c) Preparar los materiales a utilizar.
- d) Concretar las capacitaciones.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Capacitaciones a empleadores.																																	
TAREAS	AÑO 2011																																
	ABRIL																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Diagramar los contenidos que se abordarán en las capacitaciones.																																	
Pautar días, horarios y lugares des capacitaciones.																																	
Preparar los materiales a utilizar.																																	
Concretar las capacitaciones.																																	

* Como las capacitaciones se harán cada tres meses, las actividades dispuestas en la presente calendarización se realizarán en estos lapsos de tiempo.

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Capacitaciones a empleadores	RECURSOS HUMANOS	HORA -MIEMBROS DE LA UNIDAD-	3 POR CAPACITACIÓN	DISPONIBILIDAD	
		HORA -CAPACITADORES-	3 POR CAPACITACIÓN	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 0

PLANIFICACIÓN ÓPTIMA	COSTO TOTAL
	\$ 45.213

● **BENEFICIARIOS DE LA PLANIFICACIÓN ÓPTIMA:**

El beneficiario directo de la gestión de esta planificación será la Unidad ya que mediante la misma logrará obtener visibilidad como organización social que trabaja en pos de la integración socio-laboral de las PCD. También se beneficiarán los públicos objetivos de esta entidad –el sector empresarial privado, las

PCD, las ONGs- ya que por medio de la gestión de estas actividades se buscará optimizar las comunicaciones externas de la Unidad, y por ende, se optimizará la recepción de sus mensajes.

En este marco también se beneficiará la comunidad en general ya que, si esta institución logra comunicar eficazmente sus acciones, se potencializará la integración de las PCD en el mercado laboral.

● **RESULTADOS ESPERADOS DE LA PLANIFICACIÓN ÓPTIMA:**

Con la gestión de esta planificación se espera que la Unidad logre posicionarse como un referente institucional, gestor de políticas públicas de empleo para PCD, que interpela proactivamente a sus públicos objetivos a sumarse en sus acciones.

En este sentido se busca particularizar los mensajes, canales y los productos comunicacionales en función de las características singulares de los públicos objetivos a los que va dirigido cada uno de los mismos.

Consideramos que la integración en sus productos comunicacionales de algunos de los elementos de su cultura organizacional cobrará un papel trascendental, ya que permitirán que esta organización logre diferenciarse de otros OGs que si bien trabajan en la temática de discapacidad, lo realizan desde otro abordaje.

Creemos que mediante el rediseño de sus productos, la Unidad podrá plasmar aspectos de su trayectoria que le permitan reforzar su imagen institucional como un referente social en torno a la temática de discapacidad y empleo.

Del mismo modo se pretende que con la gestión de diferentes productos comunicacionales se optimice la recepción de los mensajes adecuadamente construidos, fomentando la interpelación y el feedback comunicacional de esta organización con sus públicos objetivos.

También se proyecta amplificar la movilización social de los agentes protagónicos, en los procesos de integración socio-laboral de las PCD, mediante la generación de espacios de reflexión y trabajo en red promovidos desde la Unidad.

PRODUCTOS COMUNICACIONALES GRÁFICOS DISEÑADOS PARA SER UTILIZADOS EN LA GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA DE POSICIONAMIENTO Y VISUALIZACIÓN DE LA UNIDAD

● **DÍPTICO DE LA UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES¹³⁹**

● **TAPA Y CONTRATAPA:**

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables

La discapacidad debe considerarse como “el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, entendiendo que la discapacidad no es algo que radique en la persona como resultado de alguna deficiencia, sino que la discapacidad radica en la sociedad” (ONU)

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables
Av. Leandro N. Alem 628, PB (C1001AA0)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Correo Electrónico: unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar
Teléfono: 4310-5656
Internet: www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

¹³⁹ Se destaca que la medida original de este producto es de 24 cm de ancho X 21 cm de alto (díptico extendido) . Se integra en los anexos de la presente tesis una impresión de este producto.

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables



Somos un equipo de profesionales trabajando para promover la **integración laboral** de las personas con discapacidad. Desarrollamos programas tendientes a procurar la **igualdad de oportunidades socio-laborales** para trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Entendemos que la verdadera causa de la discapacidad no se halla sólo en el individuo, sino que es **amplificada socialmente** a través de restricciones que impiden su plena y activa **participación** en la comunidad.

Por ello, desde la Unidad, **revalorizamos a todos los actores sociales** en su individualidad y singularidad, gestando un espacio de aprendizaje mutuo para impulsar la **equidad social**.

Siendo el **único organismo** con estas características **en toda Latinoamérica**, deseamos constituirnos en un referente que **promueva la integración social** mediante el fortalecimiento del **trabajo en red** entre el **sector público y privado**.

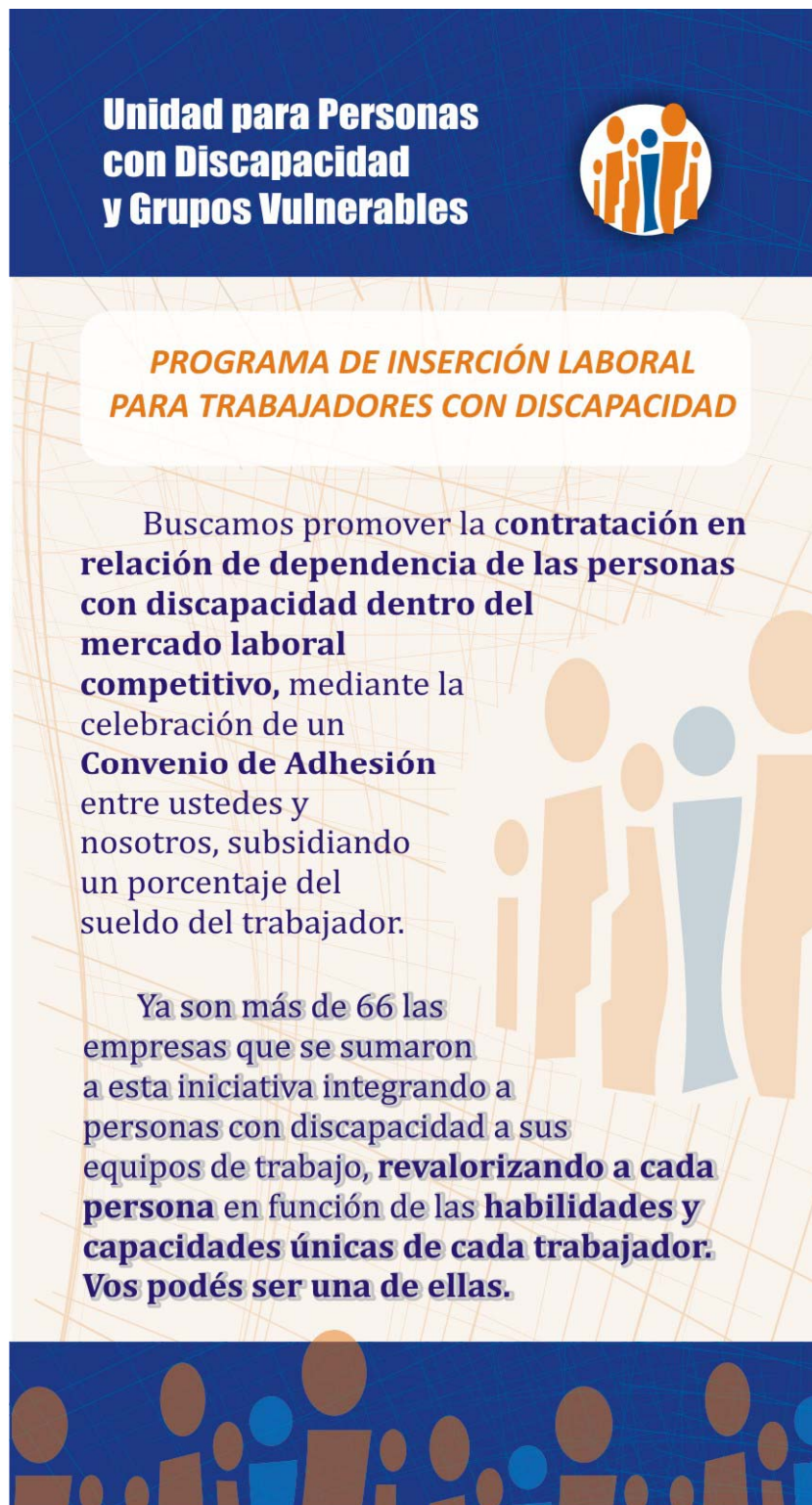
Pretendemos sembrar la **autonomía de las personas** a través de la promoción del **empleo decente**, impulsando el **desarrollo humano y social** de las personas con discapacidad.

Gestionamos políticas públicas territorializadas, tendientes a disminuir la brecha existente entre el empleo y las personas con discapacidad, para fortalecer la integración social por medio de:

- Generación de empleos en relación de dependencia.
- Fomento del autoempleo.
- Desarrollo de micro-emprendimientos
- Impulso a las capacitaciones.
- Promoción de beneficios impositivos.
- Asesoramiento legal.
- Intermediación laboral entre oferentes y demandantes.



• **FRENTE DEL INSERT DEL PROGRAMA:**



Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables

PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Buscamos promover la **contratación en relación de dependencia de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral competitivo**, mediante la celebración de un **Convenio de Adhesión** entre ustedes y nosotros, subsidiando un porcentaje del sueldo del trabajador.

Ya son más de 66 las empresas que se sumaron a esta iniciativa integrando a personas con discapacidad a sus equipos de trabajo, **revalorizando a cada persona en función de las habilidades y capacidades únicas de cada trabajador. Vos podés ser una de ellas.**

¹⁴⁰ Se destaca que la medida original de este producto es de 11 cm de ancho X 21 cm de alto . Se integra en los anexos de la presente tesis una impresión de este producto.

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables



*Poseer alguna **discapacidad** no impide el desarrollo de tareas laborales competitivas. Emplear a una persona con discapacidad contribuye a construir una sociedad más equitativa.*

*Si sos **monotributista**, miembro de una **PyME** o integrante de una **compañía** sumate al cambio. La integración social de las personas con discapacidad depende de todos y vos podés ser el protagonista. No dejes de comunicarte.*



Ministerio de
**Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**

Unidad para Personas con Discapacidad
y Grupos Vulnerables

Av. Leandro N. Alem 628, PB (C1001AA0)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires


E-Mail: unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar

Teléfono: 4310-5656

Internet: www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

● FRENTE DEL INSERT DE LOS BENEFICIOS:

**Unidad para Personas
con Discapacidad
y Grupos Vulnerables**



*¿Sabías que integrando
a trabajadores
con discapacidad a tu
empresa tenés
la posibilidad de
acceder a beneficios
impositivos nacionales?*

¹⁴¹ Se destaca que la medida original de este producto es de 11 cm de ancho X 21 cm de alto . Se integra en los anexos de la presente tesis una impresión de este producto.

Beneficios Impositivos

Ley Nº 22.431 (modificada por la Ley Nº 23.021, art. 23) “El 70 % del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho periodo.”

Ley Nº 24.013, art. 87.” El empleador será eximido, en el primer año de contratación, 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”.

Ley Nº 26.476, título II, capítulo II, Regulación Impositiva: “Los empleadores por el término de 24 (VEINTICUATRO) meses contados a partir del mes de inicio de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros 12 (DOCE) meses se ingresará el 50 % y los segundos 10 (DOCE) meses el 75 %”

*Si sos **monotributista**, miembro de una **PyME** o integrante de una **compañía** te brindamos asesoramiento. La integración social de las personas con discapacidad depende de todos y vos podés ser el protagonista del cambio. No dejes de comunicarte.*



**Unidad para Personas con Discapacidad
y Grupos Vulnerables**

Av. Leandro N. Alem 628, PB (C1001AA0)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

E-Mail: unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar

Teléfono: 4310-5656

Internet: www.trabajo.gov.ar/unidades/discapacidad

CUADRO DE PLANIFICACIÓN MÁXIMA SEGÚN OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

PLANIFICACIÓN MÁXIMA	
OBJETIVO GENERAL	
Planificar una campaña de concientización que apele a la revalorización de las personas con discapacidad.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES
1- Diseñar la campaña de concientización que permita revalorizar a las personas con discapacidad.	1.1- Diseñar la identidad discursiva y visual de la campaña de concientización con un equipo de trabajo interdisciplinario con creativos publicitarios, diseñadores, comunicadores audiovisuales, y el equipo planificador.
2- Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la campaña	2.1- Diseñar un spot televisivo de la campaña de concientización.
	2.2- Elaborar el diseño que tendrá la publicidad exterior de la campaña para ser difundido en vía pública.
	2.3- Diseñar un spot de radio de la campaña de concientización.
	2.4- Diseñar un Banner Web de la campaña de concientización.
	2.5- Realizar un evento para finalizar la campaña de concientización.
3- Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la campaña de concientización	3.1- Identificar cuáles son los medios audiovisuales óptimos para difundir el spot televisivo de la campaña.
	3.2- Identificar cuáles son las frecuencias radiales óptimas para difundir el spot radio de la campaña.
	3.3- Identificar cuáles son los sitios virtuales óptimos para difundir el Banners Web de la campaña de concientización.
	3.4- Identificar cuáles son los dispositivos de vía pública óptimos para promocionar la campaña de concientización.

PLANIFICACIÓN MÁXIMA

● OBJETIVO GENERAL:

Planificar una campaña de concientización que apele a la revalorización de las personas con discapacidad.

● OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1- Diseñar la campaña de concientización que permita revalorizar a las personas con discapacidad.
- 2- Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la campaña.
- 3- Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la campaña de concientización.

1º O.E: *Diseñar la estrategia de comunicación que guiará la campaña de concientización que permita revalorizar a las personas con discapacidad.*

● ACTIVIDAD:

1.1- Diseñar la identidad discursiva y visual de la campaña de concientización con un equipo de trabajo interdisciplinario con creativos publicitarios, diseñadores, comunicadores audiovisuales, y el equipo planificador.

Esta actividad consistirá en una primera instancia en la conformación de un equipo humano de profesionales, de diversas áreas del campo de la comunicación, que permita diseñar adecuadamente la campaña de concientización que apele a la revalorización de las PCD. Para ello se pautarán encuentros semanales para esbozar el contenido de la campaña.

Teniendo en cuenta que una campaña de comunicación persigue el fin de coordinar estratégicamente una serie de eventos programados que permitan alcanzar un objetivo deseado, esta actividad buscará construir la identidad discursiva y visual de la misma, que apele a la adhesión y resignificación del concepto de discapacidad y que permita modificar los comportamientos sociales existentes.

La concepción de discapacidad que abordará esta campaña será aquella que se distancia del modelo tradicional médico para entenderla desde la mirada que hace hincapié en lo social, basándose en los derechos, la plena participación y la igualdad de condiciones. En este marco, se concebirá a la discapacidad como la imposibilidad –restricciones en la participación- de vivir una vida plena en condiciones de igualdad,

es decir: la pérdida o la limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad de condiciones con los demás.

Con esta actividad se buscará que la Unidad pueda comunicarse como sujeto activo creador de un proyecto en donde se plasme la necesidad de que todos los ciudadanos asuman el rol que les compete en la misión de integrar socio-laboralmente a las PCD, para poder construir colectivamente una sociedad basada en el concepto de justicia y equidad social.

● **TAREAS:**

- a) Convocar a profesionales de las diferentes áreas.
- b) Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.
- c) Concretar los encuentros.
- d) Presentar la identidad de la campaña.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar la identidad discursiva y visual de la campaña de concientización con un equipo de trabajo interdisciplinario compuesto por creativos publicitarios, diseñadores, comunicadores audiovisuales, y el equipo planificador.																											
TAREAS	AÑO 2011																										
	MARZO																										
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA					
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
Convocar a profesionales de las diferentes áreas.																											
Pautar días, horarios y lugares de los encuentros.																											
Concretar los encuentros.																											
Presentar la identidad de la campaña.																											

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar la identidad de la campaña de concientización con un equipo de trabajo interdisciplinario	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	C/N	\$ 3.000	\$ 3.000
		HORA -CREATIVO PUBLICITARIO-	C/N	\$ 15.000	\$ 15.000
		HORA -COMUNICADOR AUDIOVISUAL-	C/N		
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 18.000

2º O.E: *Diseñar los productos comunicacionales que serán utilizados para la gestión de la campaña.*

● **ACTIVIDAD:**

2.1- Diseñar un spot televisivo de la campaña de concientización.

El objeto de esta actividad es la realización de un clip, mediante el uso del proceso de animación, que contenga la identidad visual y discursiva de la campaña. Se buscará integrar las potencialidades que este tipo de soporte contiene y se trabajará en la realización de un spot de cuarenta segundos en donde se resigne la discapacidad como temática-problemática social, revalorizando a las PCD como ciudadanos de derecho.

● **TAREAS:**

- a) Pautar encuentros con el equipo interdisciplinario.
- b) Confeccionar posibles storyboard de la animación de la campaña.
- c) Seleccionar el storyboard.
- d) Realización de la animación.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un spot televisivo de la campaña de concientización.																															
TAREAS	AÑO 2011																														
	ABRIL																														
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA									
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D			
Pautar encuentros con el equipo interdisciplinario.																															
Confeccionar posibles storyboard de la animación de la campaña.																															
Seleccionar el storyboard.																															
Realización de la animación																															

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un spot televisivo de la campaña de concientización	RECURSOS HUMANOS	HORA -CREATIVO PUBLICITARIO-	C/N	\$ 3.000	\$ 3.000 *
		HORA - COMUNICADOR AUDIOVISUAL-	C/N	\$ 15.000	\$ 15.000 *
	RECURSOS MATERIALES	A CARGO DE LOS ESPECIALISTAS	C/N		
TOTAL					\$ 18.000*

* El costo de esta actividad queda incluido en el monto total de la actividad anterior.

● **ACTIVIDAD:**

2.2- Elaborar el diseño que tendrá la publicidad exterior de la campaña para ser difundido en vía pública.

Se diseñará un modelo publicitario de la campaña, para ser dispuesto en espacios de publicidad en vía pública respetando las particularidades de este tipo de soportes comunicacionales. Es decir, que todos los productos gráficos de la campaña estarán sinérgicamente confeccionados, por lo cual sólo se rediseñarán en función de los rasgos de cada formato de comunicación.

Con esta actividad se busca que la campaña se visibilice en locaciones, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se caracterizan por ser masivamente transitadas. De esta manera se buscará propiciar

una receptividad masiva de la campaña que permita que la Unidad se presente como el sujeto creador de esta campaña de concientización.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar el modelo publicitario.
- b) Adaptar el modelo a los distintos formatos publicitarios.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Elaborar el diseño que tendrá la publicidad exterior de la campaña para ser difundido en vía pública.																																
TAREAS	AÑO 2011																															
	ABRIL																															
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA										
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
Diseñar el modelo publicitario.																																
Adaptar el modelo a los distintos formatos publicitarios.																																

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Elaborar el diseño que tendrá la publicidad exterior de la campaña para ser difundido en vía pública.	RECURSOS HUMANOS	HORA-EQUIPO PLANIFICADOR-	3	\$ 300	\$ 900
		HORA-DISEÑADORES DEL MTEVSS-	5	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 900

● **ACTIVIDAD:**

2.3- Diseñar un spot de radio de la campaña de concientización.

Se grabará un spot radial que condense los rasgos del discurso identitario creado para la realización de la campaña con una duración de cuarenta segundos, para ser emitidos en frecuencias radiales estratégicamente seleccionadas. Con esta producción se espera potencializar la recepción de esta campaña, mediante un uso simultáneo de todos los medios de comunicación que permita visibilizar masivamente la gestión de esta campaña de concientización.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar el guión radiofónico de la campaña.
- b) Pautar día, hora y lugar de grabación.
- c) Grabar el spot radial.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un spot de radio de la campaña de concientización.																															
TAREAS	AÑO 2011																														
	ABRIL																														
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA									
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D			
Diseñar el guión radiofónico de la campaña.																															
Pautar día, hora y lugar de grabación.																															
Grabar el spot radial.																															

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un spot de radio de la campaña de concientización	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	6	\$ 300	\$ 1.800
		LOCUTOR	2	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		ESTUDIO DE GRABACIÓN	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 1.800

● **ACTIVIDAD:**

2.4- Diseñar un Banner Web de la campaña de concientización.

Se diseñará este medio de publicidad virtual, conjuntamente con el equipo interdisciplinario, para que en él se condense la identidad visual y discursiva de la campaña. Creemos que su integración resulta apropiada ya que se han convertido en uno de los medios más económicos y eficaces de publicidad, permitiendo que el navegante pueda acceder mediante un “click” -en este pequeño cartel publicitario- a la página Web de la organización.

● **TAREAS:**

- a) Diseñar el Banner Web con el equipo interdisciplinario.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Diseñar un Banner Web de la campaña de concientización.																																	
TAREAS	AÑO 2011																																
	ABRIL																																
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA											
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D					
Diseñar el Banner Web con el equipo interdisciplinario.																																	

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Diseñar un Banner Web de la campaña de concientización	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	3	\$ 300	\$ 900
		HORA - DISEÑADORES DEL MTEySS-	5	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 900

● **ACTIVIDAD:**

2.5- Realizar un evento para finalizar la campaña de concientización.

Esta actividad buscará dar el cierre a la campaña de concientización revalorizando a las PCD y, al mismo tiempo, como una manera de materializar el trabajo que se promueve e impulsa desde la Unidad como un referente social válido y legítimo en torno temática de discapacidad y empleo.

Se pautará la proyección de un compilado de spots publicitarios, realizados por diferentes organizaciones nacionales e internacionales, que hayan sido reconocidos por el abordaje que han reflejado en torno a la temática de discapacidad. También se presentarán espectáculos artísticos como: recitales, representaciones teatrales -teatro integrado- y el relato de representantes de las PCD, ONGs y empresarios que quieran dar testimonio de su labor social en la temática.

Al mismo tiempo se pautará que los funcionarios de la Unidad sean uno de los oradores del encuentro. Se programará que al menos diez promotores institucionales de la Unidad, se encarguen de repartir entre los asistentes al evento los productos comunicacionales gráficos gestionados desde esta organización.

La convocatoria al evento se realizará por medio de gacetillas institucionales que la Unidad distribuirá para ser difundidos gratuitamente en: medios –gráficos, radiales, audiovisuales y virtuales -; curriculares internas en OGs; páginas oficiales de ONGs y OGs y toda institución y /o actores sociales que quieran divulgar la invitación abierta a la comunidad en general.

Cabe destacar que este encuentro se realizará el 1 de mayo por conmemorarse el día del trabajador para revalorizar particularmente el derecho al trabajo y la igualdad e equidad social que todos los ciudadanos deberían poseer como tales.

● **TAREAS:**

- a) Pautar día, hora y lugar del evento.
- b) Realizar trámites para solicitar permisos correspondientes.
- c) Definir quienes serán los oradores y artistas que se presentarán en el evento.
- d) Diagramar el evento.
- e) Confeccionar invitaciones.
- f) Imprimir las invitaciones.
- g) Distribuir las invitaciones.
- h) Concretar el encuentro.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Realizar un evento para finalizar la campaña de concientización.																																										
TAREAS	AÑO 2011																																									
	ABRIL																					MAYO																				
	1° SEMANA							2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA							1° SEMANA													
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Pautar día, hora y lugar del evento.																																										
Realizar trámites para solicitar permisos correspondientes.																																										
Definir quienes serán los oradores y artistas que se presentarán en el evento.																																										
Diagramar el evento.																																										
Confeccionar e imprimir invitaciones.																																										
Distribuir las invitaciones.																																										
Concretar el encuentro.																																										

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Realizar un evento para finalizar la campaña de concientización.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	30	\$ 300	\$ 9.000
		HORA -MIEMBROS DE LA UNIDAD-	15	DISPONIBILIDAD	
		HORA -ARTISTAS , PCD, EMPRESARIOS, REPRESENTANTES ONGs-	6	DISPONIBILIDAD	
	RECURSOS MATERIALES	ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		ESCENARIO	1	DISPONIBILIDAD	
		LUCES		DISPONIBILIDAD	
		SONIDO		DISPONIBILIDAD	
		PROYECTOR	1	DISPONIBILIDAD	
		PC	1	DISPONIBILIDAD	
		PRODUCTOS COMUNICACIONALES	300	DISPONIBILIDAD	
	VIÁTICOS				\$ 5.000
TOTAL					\$ 14.000

3º O.E: Diseñar una estrategia de distribución de los productos comunicacionales para dar a conocer a la campaña de concientización.

● **ACTIVIDAD:**

3.1-Identificar cuáles son los medios audiovisuales óptimos para difundir el spot televisivo de la campaña.

Se seleccionarán espacios publicitarios de los canales de comunicación de aire teniendo en cuenta aspectos como: programación, horario, franja etaria y grupo de pertenencia de los televidentes.

● **TAREAS:**

- a) Confección de un listado de los espacios publicitarios seleccionados.
- b) Presupuestar los espacios publicitarios.
- c) Difundir el spot televisivo de la campaña.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Identificar cuáles son los medios audiovisuales óptimos para difundir el spot televisivo de la campaña.																												
TAREAS	AÑO 2011																											
	ABRIL														MAYO													
	2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA							1° SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Confección de un listado de los espacios publicitarios seleccionados.																												
Presupuestar los espacios publicitarios.																												
Difundir el spot televisivo de la campaña.																												

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Identificar cuáles son los medios audiovisuales óptimos para difundir el spot televisivo de la campaña.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
	ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
	AMÉRICA	SEGUNDO	2520	*	\$ 5.060.220
	CANAL 9	SEGUNDO	2520	*	\$ 5.488.560
	CANAL 13	SEGUNDO	2520	*	\$ 8.087.640
	TELEFÉ	SEGUNDO	2520	*	\$ 7.739.160
	TV PÚBLICA CANAL 7	SEGUNDO	2520	*	\$ 672.276
TOTAL					\$ 27.047.856

* El costo por unidad de segundo es presupuestado en cuadros específicos de cada medio según franja horaria. Fuente Tarifario Online.

AMÉRICA				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 17 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 1.800	\$ 1.080.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 250	\$ 30.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 800	\$ 96.000
1 SALIDA A LAS 20 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 2.000	\$ 1.200.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.000	\$ 120.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.000	\$ 120.000
1 SALIDA A LAS 22 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 2.000	\$ 1.200.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.000	\$ 120.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.800	\$ 216.000

CANAL 9				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 17 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 1.500	\$ 900.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 700	\$ 84.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 700	\$ 84.000
1 SALIDA A LAS 20 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 1.800	\$ 1.080.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 700	\$ 84.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.200	\$ 144.000
1 SALIDA A LAS 22 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 2.500	\$ 1.500.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 3.000	\$ 360.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 2.500	\$ 300.000
TOTAL				\$ 4.536.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 5.488.560

CANAL 13				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 17 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 800	\$ 480.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 600	\$ 72.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 600	\$ 72.000
1 SALIDA A LAS 20 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 3.400	\$ 2.040.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.400	\$ 168.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.600	\$ 192.000
1 SALIDA A LAS 22 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 5.500	\$ 3.300.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.400	\$ 168.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.600	\$ 192.000
TOTAL				\$ 6.684.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 8.087.640

TELEFÉ				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 17 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 1.200	\$ 720.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 800	\$ 96.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 800	\$ 96.000
1 SALIDA A LAS 20 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 2.400	\$ 1.440.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.200	\$ 144.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 1.500	\$ 180.000
1 SALIDA A LAS 22 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 4.500	\$ 2.700.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 2.500	\$ 300.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 6.000	\$ 720.000
TOTAL				\$ 6.396.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 7.739.160

TV PÚBLICA CANAL 7				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 17 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 300 *	\$ 180.000
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 140 *	\$ 16.800
1 SALIDA A LAS 17 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 300 *	\$ 36.000
1 SALIDA A LAS 20 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 285 *	\$ 171.000
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 230 *	\$ 27.600
1 SALIDA A LAS 20 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 300 *	\$ 36.000
1 SALIDA A LAS 22 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 300 *	\$ 18.000
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS SÁBADOS -X 3 SÁBADOS-	SEGUNDOS	120	\$ 285 *	\$ 34.200
1 SALIDA A LAS 22 HS LOS DOMINGOS -X 3 DOMINGOS-	SEGUNDOS	120	\$ 300 *	\$ 36.000
TOTAL				\$ 555.600
				MÁS I.V.A.
				\$ 672.276

* Fuente: Gerencia Comercial de TV Pública. Canal 7.

● ACTIVIDAD:

3.2- Identificar cuáles son las frecuencias radiales óptimas para difundir el spot radio de la campaña.

Se realizará un estudio de audiencias de las distintas radios AM y FM presentes en la Capital Federal en función de criterios como franja horaria y tipo de contenido de la programación, para seleccionar seis radios AM y dos FM donde se promocionará el spot radial de la campaña. Cabe aclarar que se tendrá en cuenta para realizar dicha selección el perfil que caracteriza a cada audiencia en cuanto a: edad, sexo, población, nivel económico y cultural.

● TAREAS:

- a) Realizar un estudio de audiencias de las Radios FM y AM.
- b) Seleccionar las frecuencias radiales en donde se difundirá el spot.
- c) Presupuestar las salidas radiofónicas en cada radio.
- d) Difundir el spot en cada frecuencia radial.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Identificar cuáles son las frecuencias radiales óptimas para difundir el spot radio de la campaña.																												
TAREAS	AÑO 2011																											
	ABRIL													MAYO														
	2° SEMANA							3° SEMANA							4° SEMANA							1° SEMANA						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Realizar un estudio de audiencias de las Radios FM y AM.																												
Seleccionar las frecuencias radiales en donde se difundirá el spot.																												
Presupuestar las salidas radiofónicas en cada radio.																												
Difundir el spot en cada frecuencia radial																												

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Identificar cuáles son las frecuencias radiales óptimas para difundir el spot radio de la campaña	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	5	\$ 300	\$ 1.500
	ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
	CONTINENTAL	SEGUNDO	1.800	*	\$ 175.692
	DEL PLATA	SEGUNDO	1.800	*	\$ 206.910
	LA RED	SEGUNDO	1800	*	\$ 191.664
	MITRE	SEGUNDO	1.800	*	\$ 246.840
	RADIO 10	SEGUNDO	1.800	*	\$ 290.400
	RIVADAVIA	SEGUNDO	1.800	*	\$ 210.540
	LOS 40 PRINCIPALES	SEGUNDO	1.800	*	\$ 95.832
	ROCK AND POP	SEGUNDO	1.800	*	\$ 205.458
TOTAL					\$ 1.623.336

* El costo por unidad de segundo es presupuestado en cuadros específicos de cada medio según franja horaria. Fuente Tarifario Online.

AM RADIO CONTINENTAL 590				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 88	\$ 52.800
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 88	\$ 52.800
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 66	\$ 39.600
TOTAL				\$ 145.200
				MÁS I.V.A.
				\$ 175.692

AM RADIO DEL PLATA 1030				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 95	\$ 57.000
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 95	\$ 57.000
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 95	\$ 57.000
TOTAL				\$ 171.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 206.910

AM LA RED 910				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 88	\$ 52.800
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 88	\$ 52.800
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 88	\$ 52.800
TOTAL				\$ 158.400
				MÁS I.V.A.
				\$ 191.664

AM RADIO MITRE 790				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 120	\$ 72.000
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 120	\$ 72.000
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 100	\$ 60.000
TOTAL				\$ 204.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 246.840

AM RADIO 10 710				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 160	\$ 96.000
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 160	\$ 96.000
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 80	\$ 48.000
TOTAL				\$ 240.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 290.400

AM RIVADAVIA 630				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 115	\$ 69.000
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 115	\$ 69.000
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 60	\$ 36.000
TOTAL				\$ 174.000
				MÁS I.V.A.
				\$ 210.540

LOS 40 PRINCIPALES				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 44	\$ 26.400
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 44	\$ 26.400
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 44	\$ 26.400
TOTAL				\$ 79.200
				MÁS I.V.A.
				\$ 95.832

ROCK AND POP				
ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1 SALIDA A LAS 8 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 94	\$ 56.400
1 SALIDA A LAS 11 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 128	\$ 76.800
1 SALIDA A LAS 13 HS DE LUNES A VIERNES -X 15 DÍAS HABILES-	SEGUNDOS	600	\$ 61	\$ 36.600
TOTAL				\$ 169.800
				MÁS I.V.A.
				\$ 205.458

● **ACTIVIDAD:**

3.3- Identificar cuáles son los sitios virtuales óptimos para difundir el Banners Web de la campaña de concientización.

Se utilizarán los sitios virtuales de aquellas Cámaras Empresariales, ONGs y OGs que acepten promocionar de forma gratuita el banner en sus sitios oficiales. Para ello se redactará una misiva, en donde se solicite el permiso habilitante, para que puedan incorporar a cada portal la publicidad de la campaña. Cabe destacar que se utilizará la información que ha sido condensada en las bases de datos construidas en la etapa de la planificación óptima.

● **TAREAS:**

- a) Redactar un modelo de carta personalizado en función de las particularidades de cada actor, para solicitar la colaboración de los mismos.
- b) Distribuir las cartas.
- c) Definir sitios de publicación.
- d) Publicar el Banner Web.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Identificar cuáles son los sitios virtuales óptimos para difundir el Banners Web de la campaña de concientización.																												
TAREAS	AÑO 2011																											
	ABRIL													MAYO														
	2° SEMANA							3° SEMANA						4° SEMANA						1° SEMANA								
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Redactar un modelo de carta personalizado en función de las particularidades de cada actor, para solicitar la colaboración de los mismos.																												
Distribuir las cartas.																												
Definir sitios de publicación.																												
Publicar el Banners Web.																												

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Identificar cuáles son los sitios virtuales óptimos para difundir el Banners Web de la campaña de concientización.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	10	\$ 300	\$ 3.000
	RECURSOS MATERIALES	PC	1	DISPONIBILIDAD	
		TELEFONOS	1	DISPONIBILIDAD	
		ESPACIO FÍSICO	1	DISPONIBILIDAD	
		TRANSPORTE	1	DISPONIBILIDAD	
TOTAL					\$ 3.000

● **ACTIVIDAD:**

3.4- Identificar cuáles son los dispositivos de vía pública óptimos para promocionar la campaña de concientización.

Para realizar esta actividad se tendrá en cuenta cuáles son las zonas más transitadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para utilizar los dispositivos de publicidad en vía pública que se encuentren en sus inmediaciones. Se pautará publicidad en subtes y en dispositivos de vía pública.

● **TAREAS:**

- a) Seleccionar los espacios publicitarios.
- b) Pautar la ubicación.
- c) Presupuestar los espacios publicitarios.
- d) Publicitar en vía pública la campaña.

● **CALENDARIZACIÓN:**

ACTIVIDAD: Identificar cuáles son los dispositivos de vía pública óptimos para promocionar la campaña de concientización.																																										
TAREAS	AÑO 2011																																									
	ABRIL													MAYO																												
	2° SEMANA							3° SEMANA						4° SEMANA						1° SEMANA							2° SEMANA															
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Seleccionar los espacios publicitarios.																																										
Pautar la ubicación.																																										
Presupuestar los espacios publicitarios.																																										
Presupuestar los espacios publicitarios.																																										
Publicitar en vía pública la campaña.																																										

● **PRESUPUESTO:**

ACTIVIDADES	INSUMOS			INVERSIÓN	
	TIPO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Identificar cuáles son los dispositivos de vía pública óptimos para promocionar la campaña de concientización.	RECURSOS HUMANOS	HORA -EQUIPO PLANIFICADOR-	10	\$ 300	\$ 3.000
	ESPACIO PUBLICITARIO	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
	VÍA SUBTE - ESTATIC CLASSIC -AFICHES X 21 DÍAS-	AFICHE	300	\$ 230	\$ 69.000 *
	VÍA SUBTE - ESTATIC SUPER -SÉXTUPLES EN PAPEL X 28 DÍAS-	AFICHE	60	\$ 1.833	\$ 110.000 *
	3 GIGANTOGRAFÍAS EN: ENTRADA Y SALIDA DE AUT. 25 DE MAYO; AV. 9 DE JULIO INTERSECCIÓN AV. CORRIENTES; AUT. PANAMERICANA INTERSECCIÓN GENERAL PAZ	GIGANTOGRAFÍA	3	\$ 12.000	\$ 36.000 *
TOTAL					\$ 215.000
MÁS I.V.A.					\$ 260.150

* Fuente Tarifario Online.

PLANIFICACIÓN MÁXIMA	COSTO TOTAL
	\$ 28.969.942

● **BENEFICIARIOS DE LA PLANIFICACIÓN MÁXIMA:**

Los beneficiarios de esta planificación comunicacional serán las PCD, ya que mediante la gestión de la campaña de concientización se logrará deconstruir y resignificar las significaciones sociales peyorativas que aun están vigentes en torno a la discapacidad, revalorizando el rol social que tienen como sujetos sociales de derecho.

Del mismo modo se beneficiará la Unidad, por ser la patrocinadora del evento y por constituirse la campaña en una acción comunicacional óptima para presentar social y masivamente el proyecto que impulsa a esta organización. También se espera favorecer a la comunidad en general, ya que se cree que este tipo de acciones son una forma viable de desatar nuevos modos de comunicación e integración social.

● **RESULTADOS ESPERADOS DE LA PLANIFICACIÓN MÁXIMA:**

Con la gestión de esta planificación se espera contribuir principalmente a desmitificar la construcción social vigente en torno a la discapacidad como un hecho individual y resignificar este concepto como social. Se pretende instalar masivamente la idea que la discapacidad está dada por la imposibilidad o las limitaciones sociales que tienen determinadas personas para vivir una vida plena.

Creemos que de esta manera, la Unidad al promover esta campaña logrará visibilizar masivamente el rol social que esta asume entorno a la necesidad de promover acciones tendientes a integrar socio-laboralmente a las PCD en la esfera de lo social y que obtenga un reconocimiento público de la función social que cumple.

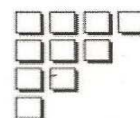
De igual manera se espera promover un proceso de movilización a través del fortalecimiento del trabajo en red entre la Unidad, los diferentes actores sociales implicados en la temática y la comunidad en general, que permita disminuir la brecha existente entre las PCD y la integración social de estos.

ANEXOS



INDEC

ISSN 0329 - 7586
NÚMERO 14 - DICIEMBRE 2004



**CENSO
2001**

AQUÍ SE CUENTA

REVISTA INFORMATIVA DEL CENSO 2001

LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN ARGENTINA

Primeros resultados de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad, 2002-2003. (Complementaria del Censo 2001)

La necesidad de conocer, dimensionar, cuantificar y caracterizar la situación de las personas con discapacidad ha sido una inquietud reiterada en el nivel internacional y en Argentina en particular. Estimar el quantum de población que necesita de atención, evaluar los recursos que requeriría su asistencia y disponer de información para formular políticas -públicas y privadas- no sólo en el campo de la salud, sino también en el de la educación, el empleo y la promoción y asistencia social han caracterizado una serie de demandas sociales que requiere de ineludible tratamiento estadístico.

Si bien existen antecedentes sobre estimaciones de prevalencia de discapacidad, es a partir del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982) que se insta a los estados miembros a cooperar en el desarrollo de un sistema realista y práctico de obtención de datos, basados en recuentos totales o muestras representativas, según proceda, respecto a las diversas discapacidades.

En Argentina, la **Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)¹** -Complementaria del Censo 2001- constituye la primera experiencia de este tipo de medición en el país y tiene por objetivo cuantificar y caracterizar a las personas con discapacidad.

Se entiende que la discapacidad es toda limitación en la actividad y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social. Por otra parte, esas limitaciones y restricciones no dependen solamente del individuo portador de la deficiencia, sino también del entorno físico y cultural en que se encuentran (por ej.: barreras arquitectónicas y urbanísticas; falta de recursos; no cumplimiento de la legislación vigente; discriminación, prejuicios, etc.).

En esta oportunidad, los primeros resultados de la ENDI informan que la población con discapacidad representa el **7,1 por ciento de la población total que vive en localidades de 5.000 habitantes y más²** y la prevalencia es levemente superior en las **mujeres (7,3 por ciento)** que en los **varones (6,8 por ciento)**. En números absolutos, el **total de las personas con discapacidad asciende a 2.176.123 (1.010.572 varones y 1.165.551 mujeres)**.

En las regiones Cuyo³, Pampeana⁴ y Noroeste Argentino⁵ el porcentaje de población con discapacidad es supe-

¹ Para un examen detallado de la metodología general de la ENDI véase:
www.indec.mecon.gov.ar - Censo 2001/Encuestas Complementarias/Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)

² El Total del País abarca al conjunto de los centros urbanos del país con 5.000 habitantes o más.

³ La Región Cuyo abarca al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis.

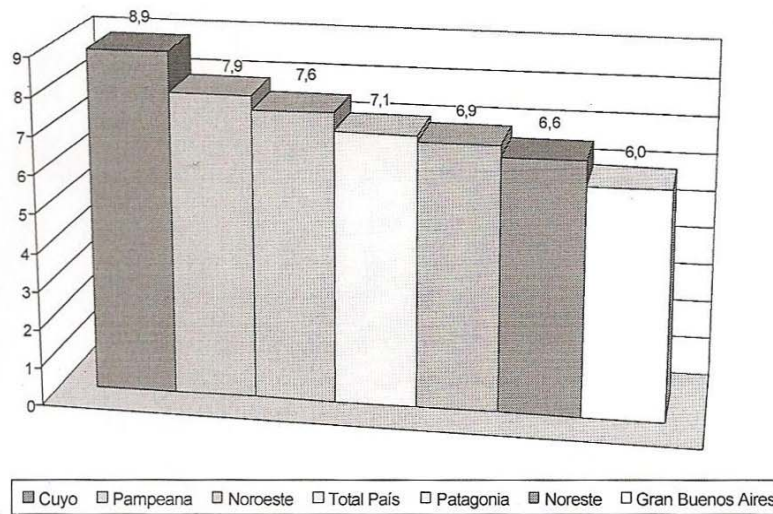
⁴ La Región Pampeana abarca al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Córdoba, Entre Ríos, La Pampa, Resto de Buenos Aires y Santa Fe.

⁵ La Región Noroeste Argentino (NOA) abarca al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero y Tucumán.

* Texto extraído del Sitio Web Oficial del INDEC: www.indec.gov.ar/webcenso/aquise cuenta

rior al que manifiesta el total nacional, en tanto aquél es menor en Patagonia⁶, Noreste⁷ y Gran Buenos Aires⁸ (Gráfico 1).

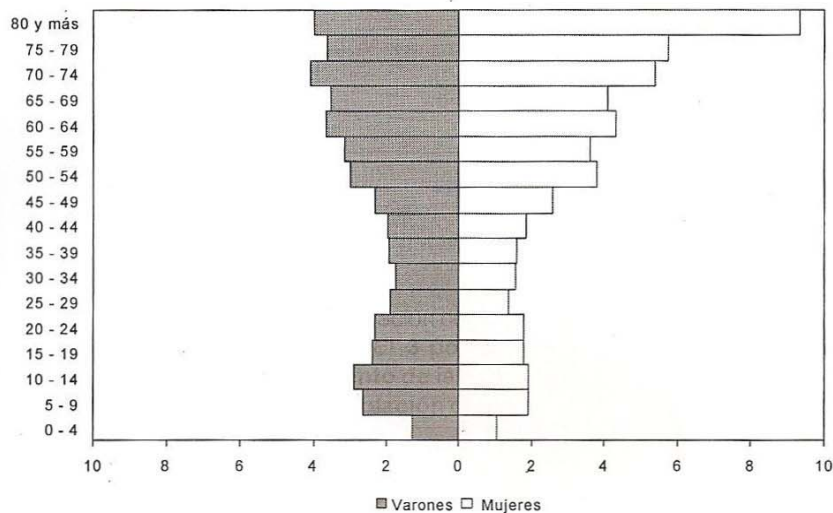
Gráfico 1. Total del país y regiones. Porcentaje de población con discapacidad. Año 2002-2003



Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

En cuanto a la **estructura por edad** de la población con discapacidad, los resultados presentan un porcentaje en ascenso a medida que se avanza en edad. El **3 por ciento del total del grupo de edad 0 a 14 años** (alrededor de 250.000 personas), el **5,5 por ciento de la población entre 15 y 64 años** (1.000.000 de personas aproximadamente) y el **28,3 por ciento de la población de 65 y más** (cerca de 860.000 personas), tienen alguna discapacidad (Gráfico 2).

Gráfico 2. Total del país. Pirámide de población con discapacidad. Año 2002-2003



Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

⁶ La Región Patagonia abarca al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

⁷ La Región del Noreste Argentino (NEA) abarca al conjunto de los centros urbanos con 5.000 habitantes o más de las provincias de Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones.

⁸ La Región Gran Buenos Aires (GBA) comprende Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Gran Buenos Aires.

En todas las regiones, el porcentaje de personas con discapacidad aumenta significativamente para el grupo de 65 años y más (Cuadro 1).

Cuadro 1. Total del país y regiones. Población con discapacidad y prevalencia de la discapacidad según grupos de edad. Año 2002-2003

Prevalencia por grupos de edad	Total del país	Regiones					
		Gran Buenos Aires	Cuyo	Pampeana	Patagonia	Noreste	Noroeste
Población con discapacidad	2.176.123	677.003	176.477	823.326	98.534	155.560	245.223
Total	7,1	6,0	8,9	7,9	6,9	6,6	7,6
0-14	3,0	2,4	3,7	3,0	3,7	3,4	3,8
15-64	5,5	4,2	7,7	6,0	5,9	5,8	7,0
65 y más	28,3	23,9	32,9	30,7	36,0	33,2	31,8

Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

En relación con la **cantidad de discapacidades por persona**, lo que puede reflejar cierto grado de criticidad, se observa que del total de personas con discapacidad, casi las tres cuartas partes (**73,9 por ciento**) **están afectadas por una sola discapacidad**, la quinta parte (**20,2 por ciento**) **por dos**, y una menor proporción (**5,9 por ciento**) **por tres y más discapacidades**. En todas las regiones se repite esta estructura de cantidad de discapacidades por persona (Cuadro 2).

Cuadro 2. Total del país y regiones. Población con discapacidad. Cantidad de discapacidades. Año 2002-2003

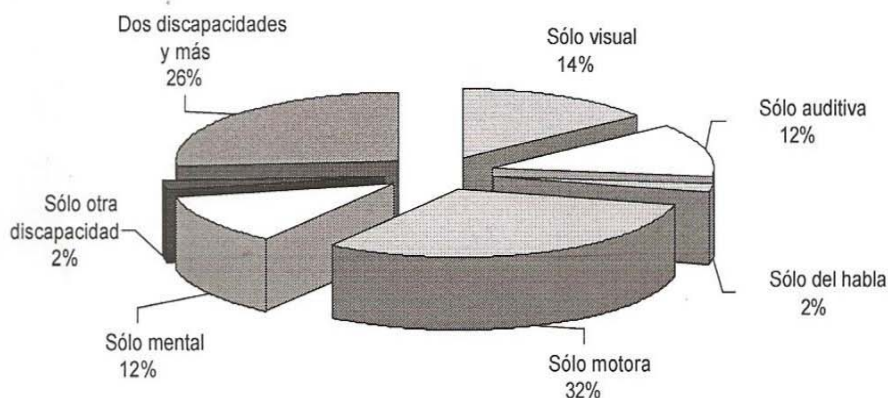
Prevalencia por grupos de edad	Total del país	Regiones					
		Gran Buenos Aires	Cuyo	Pampeana	Patagonia	Noreste	Noroeste
Total	2.176.123,0	677.003,0	176.477,0	823.326,0	98.534,0	155.560,0	245.223,0
Una discapacidad	73,9	76,1	72,7	74,4	74,9	70,5	69,4
Dos discapacidades	20,2	19,0	21,6	19,5	19,8	23,3	22,7
Tres discapacidades y más	5,9	5,0	5,7	6,1	5,3	6,2	7,9

Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

Del total de las personas con discapacidad (2.176.123) en las localidades de 5.000 habitantes o más del país (Gráfico 3):

- El 73,9 por ciento está afectada por una sola discapacidad:
 - 31,0 por ciento sólo por discapacidad motora
 - 14,4 por ciento sólo por discapacidad visual
 - 12,2 por ciento sólo por discapacidad auditiva
 - 12,1 por ciento sólo por discapacidad mental
 - 2,1 por ciento sólo por discapacidad del habla
 - 2,1 por ciento sólo por otro tipo de discapacidad
- El 26,1 por ciento restante manifiesta dos o más discapacidades

Gráfico 3. Total del país. Población con discapacidad según cantidad y tipo de discapacidad. Año 2002-2003



Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

Cuadro 3. Total del país y regiones. Población con discapacidad. Cantidad y tipo de discapacidad. Año 2002-2003

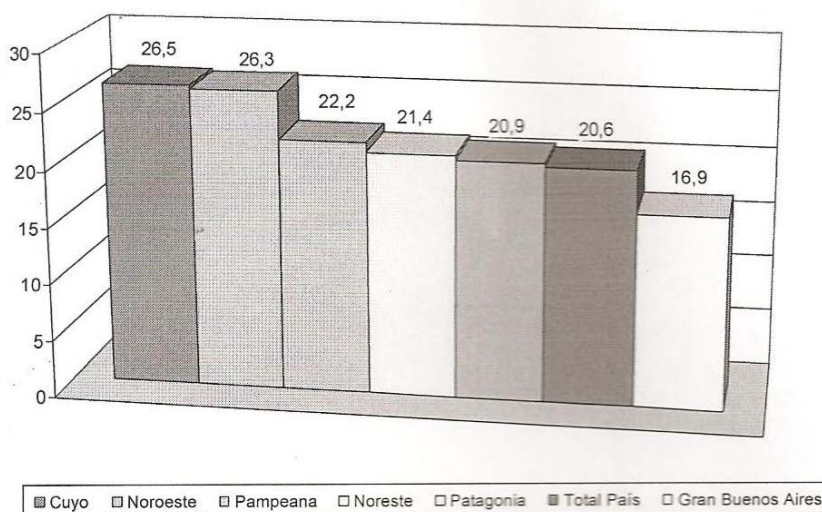
Prevalencia por grupos de edad	Total del país	Regiones					
		Gran Buenos Aires	Cuyo	Pampeana	Patagonia	Noreste	Noroeste
Total	2.176.123,0	677.003,0	176.477,0	823.326,0	98.534,0	155.560,0	245.223,0
Sólo visual	14,4	12,1	16,9	16,3	14,1	12,8	14,4
Sólo auditiva	12,2	12,6	11,0	12,3	14,0	12,6	10,8
Sólo del habla	2,1	1,6	1,9	2,1	3,3	3,4	2,6
Sólo motora	31,0	34,6	29,0	30,3	29,9	26,3	28,0
Sólo mental	12,1	12,7	12,2	11,9	10,6	12,7	11,3
Sólo otra discapacidad	2,1	2,6	1,7	1,5	3,0	2,6	2,3
Dos discapacidades o más	26,1	23,9	27,3	25,6	25,1	29,5	30,6

Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

Por último, el **20,6 por ciento de los hogares** de las localidades de 5.000 habitantes o más albergan al menos una persona con discapacidad. Es decir que en aproximadamente uno de cada cinco hogares del país reside por lo menos una persona con discapacidad. El valor absoluto, que asciende a **1.802.051 hogares**, brinda una idea acerca de la magnitud real de la situación, dado que tanto la familia como el resto de los miembros del hogar también se ven involucrados o afectados de algún modo por la necesidad de brindar atención y contención a la persona con discapacidad.

Son las regiones Cuyo y Noroeste Argentino las que superan en mayor medida el valor nacional alcanzando más del 26 por ciento. Por el contrario, es la región Gran Buenos Aires la que presenta menor proporción de hogares con al menos una persona con discapacidad (16,9 por ciento) (Gráfico 4).

Gráfico 4. Total del país y regiones. Porcentaje de hogares con personas con discapacidad. Año 2002-2003



Fuente: INDEC. Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 - Complementaria del Censo 2001.

Los próximos resultados de la Encuesta a difundir refieren al autovalimiento -si las personas con discapacidad pueden comer, beber, lavarse y cuidar de su aspecto por sí mismos o necesitan ayuda, y si pueden realizar las tareas domésticas, las compras, salir y viajar en transporte público por sí mismos, con ayuda o directamente no pueden según la edad, el sexo y el tipo de discapacidad.

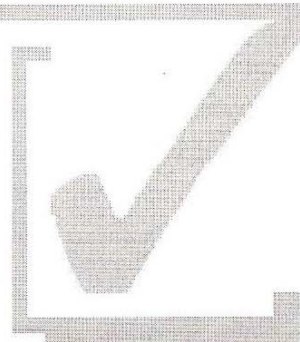
© Queda hecho el depósito de la Ley N° 11.723
Buenos Aires, 2004

Las publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos se encuentran a la venta en INDEC, Centro Estadístico de Servicios, Julio A. Roca 615, Ciudad Autónoma de Buenos Aires P.B., C.P. 1067, Argentina.

Por cualquier consulta puede dirigirse personalmente al Centro Estadístico de Servicios, o bien comunicarse a los tel.: 4349-9650/52/54/62, al fax: 4349-9621, o a través de correo electrónico: ces@indec.mecon.gov.ar.

INTERNET: www.indec.gov.ar

Horario de atención: 9:30 a 16:00 hs.



AQUÍ SE CUENTA

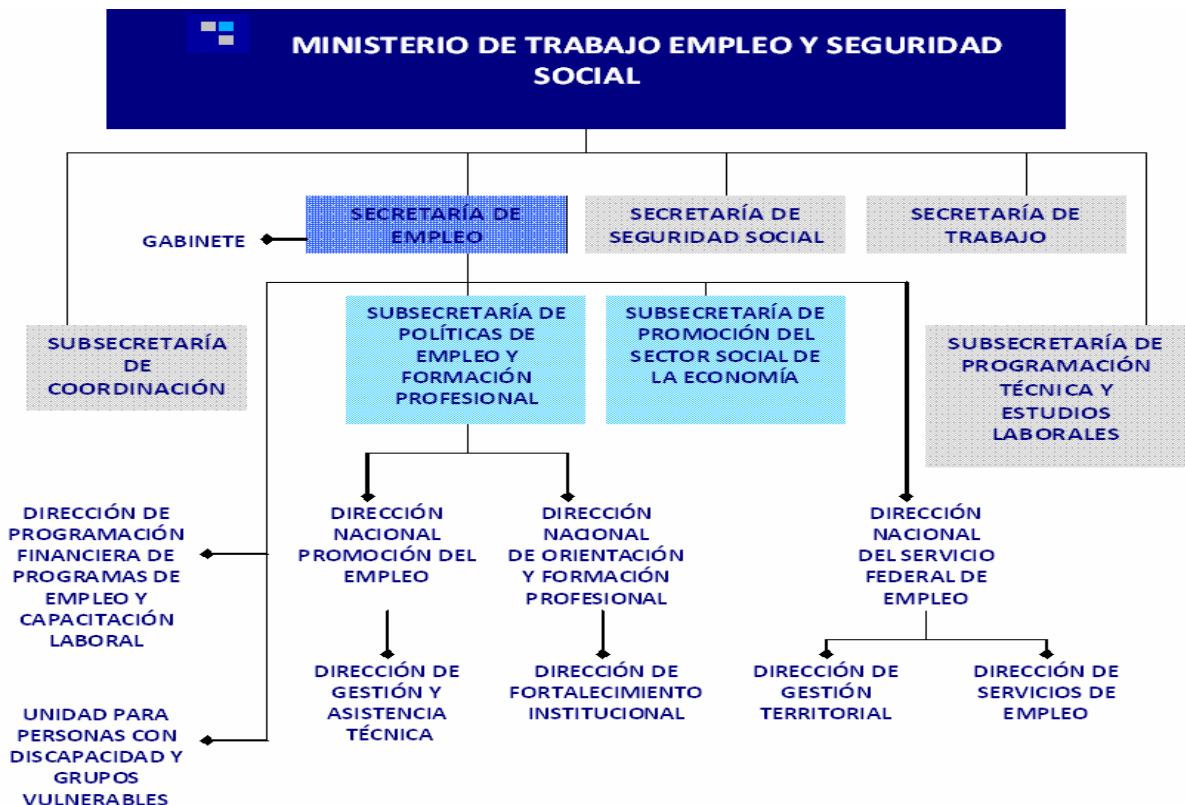
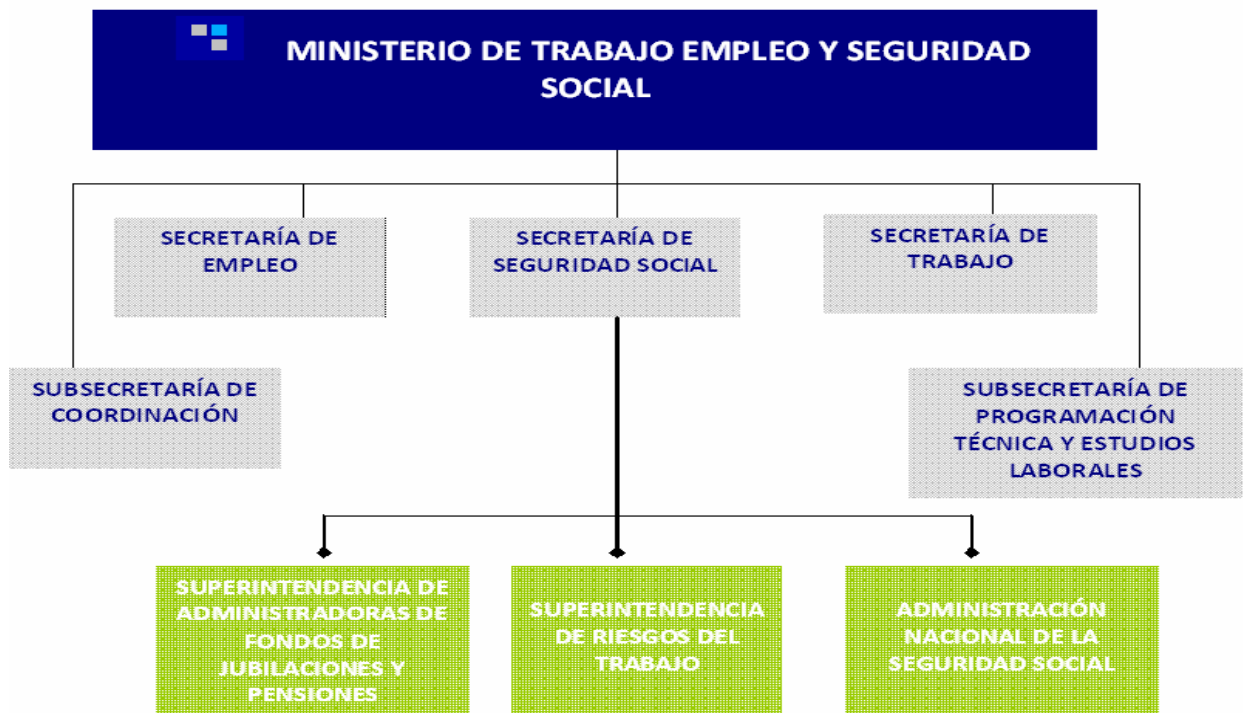
REVISTA INFORMATIVA DEL CENSO 2001

NÚMERO 14
DICIEMBRE 2004



- La versión digital de los números de **Aquí se cuenta** puede consultarse en la página del Censo 2001, ingresando a www.indec.gov.ar
- Los próximos números de **Aquí se cuenta** saldrán al principio de los meses siguientes de acuerdo a lo establecido en el Calendario de Difusión de las estadísticas.

ORGANIGRAMA DEL MTEySS DE LA NACIÓN†



† Copia de cuadros extraídos del organigrama publicado en el Sitio Web Oficial del MTEySS de la Nación. Para visualizar organigrama completo se recomienda la Página de Internet: www.trabajo.gob.ar/organigrama

RESOLUCIÓN Nº 802/2004 DEL MTEySS. CREACIÓN DEL PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

VISTO el Expediente del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 1095452/04, y las Leyes Nº 22.431 y 24.013, los Decretos Nº 165 del 22 de enero de 2002, 725 del 3 de septiembre de 2003, y 1353 del 31 de diciembre de 2003; y CONSIDERANDO:

Que el Artículo 81 de la Ley Nº 24.013 establece entre los objetivos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, el establecer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

Que a través de la Ley Nº 22.431 de protección integral de los discapacitados, se establecieron medidas tendientes a promover el empleo de personas discapacitadas, teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad frente al mercado de trabajo.

Que la Ley Nº 24.013 en su Capítulo III, Título III, atribuye al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la puesta en marcha de programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral, como lo son los trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables.

Que resulta necesario prever acciones directas de promoción del empleo de trabajadores con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables, a través de medidas tendientes a interesar a los empleadores privados en su contratación.

Que los Decretos Nº 165/02 y Nº 1353/03, declaran y prorrogan la Emergencia Nacional Ocupacional respectivamente.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS del MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades otorgadas por el Decreto Nº 725/03.

Por ello, EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:

Art. 1º - Créase el Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, destinado a insertar laboralmente en el sector privado, a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad y a los pertenecientes a los grupos vulnerables de desocupados, a través del pago directo a los trabajadores durante el plazo de NUEVE (9) meses de la suma de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) mensuales, que podrá integrarse a la suma aportada por el empleador a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente.

Art. 2º - Los empleadores que participen del Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD deberán previamente inscribirse en el REGISTRO NACIONAL DE EMPLEADORES, a cargo de la SECRETARÍA DE EMPLEO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 3º - Podrán inscribirse en el citado Registro todos los empleadores que demanden participar del Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, y sean del sector privado. Los nuevos empleadores, registrados como tales dentro del trimestre anterior a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción, o aquellos que no registren a dicha fecha ningún trabajador en relación de dependencia, podrán participar del Componente. Estos empleadores podrán incorporar como trabajadores de su empresa la totalidad de la dotación estimada de personal por intermedio del Programa.

Salvo el supuesto referido en el párrafo anterior, la dotación total de personal del empleador declarada a la fecha de la presentación de su solicitud de inscripción en el Registro, no podrá ser inferior a la denunciada ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) correspondiente al tercer mes anterior a dicha fecha.

Art. 4º - Los empleadores, una vez inscriptos en el Registro, deberán suscribir ante la GERENCIA DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL correspondiente al domicilio del establecimiento al que será incorporado el personal, un

CONVENIO DE ADHESIÓN al Programa de INSERCIÓN LABORAL PARA LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, en el que constarán necesariamente:

- a) La cantidad de beneficiarios a incorporar;
- b) La jornada de trabajo, entendiéndose por tal la jornada regulada en el artículo 92, primer párrafo de la Ley Nº 20.744;
- c) El expreso compromiso de pago a los beneficiarios de la diferencia en dinero necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría de que se trate en el Convenio de Trabajo aplicable a la actividad o empresa, el que no será inferior al correspondiente a OCHO (8) horas diarias cuando se trate de personal jornalizado;
- d) El pago de las correspondientes contribuciones patronales sobre el salario a su cargo, referido en el inciso anterior y en acuerdo con los beneficios que las leyes les otorgan;
- e) La obligación de aplicar a los beneficiarios las condiciones de trabajo de su categoría establecidas en el Convenio de Trabajo aplicable y en los acuerdos de empresa;
- f) El término de duración del Convenio de Adhesión, que será de hasta NUEVE (9) meses.

Art. 5º - Será optativo para los empleadores, la instrumentación durante el primer mes de incorporado el trabajador, de un período de inducción y reentrenamiento laboral. Durante dicho período el trabajador deberá cumplir una jornada de CUATRO (4) horas diarias y el empleador estará eximido del cumplimiento de lo establecido en los incisos c) y d) del artículo anterior, a excepción de la obligación de otorgarle la cobertura de Riesgos del Trabajo. Asimismo, durante dicho mes, el empleador deberá abonar los gastos de traslado del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo.

Art. 6º - A los beneficiarios que cumplan actividades para un empleador en virtud de la celebración de un Convenio de Adhesión al Programa, se les garantizará la igualdad de trato y gozarán de todos los derechos y cumplirán todas las obligaciones que la normativa laboral y de seguridad social reconoce a los trabajadores, desde el día de su efectiva incorporación a la empresa.

Art. 7º - El empleador deberá mantener como condición de vigencia del Convenio y durante todo su término, una dotación total de personal no inferior a la declarada o estimada, según el caso, al momento de su inscripción en el Registro de Empleadores, sin computar a los beneficiarios del Componente.

Art. 8º - Si el beneficiario percibiera un suplemento inferior a TRES (3) MOPRES el empleador deberá integrar la suma necesaria, para alcanzar el aporte a cargo del trabajador y su contribución como empleador, correspondientes a un salario de TRES (3) MOPRES, a los efectos de que el trabajador acceda a la prestación de obra social.

Art. 9º - Los beneficiarios del Programa recibirán una ayuda económica mensual de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) durante NUEVE (9) meses, que el empleador podrá integrar a la remuneración correspondiente, debiendo en tal caso, efectuar sus liquidaciones con dicha observación.

Art. 10. - El pago de la ayuda económica que efectúa el Estado Nacional, a los beneficiarios que cumplan actividades laborales para un empleador, en virtud de la celebración de los mencionados Convenios de Adhesión, mantiene el carácter de subsidio al empleo de trabajadores desocupados con discapacidad o pertenecientes a los grupos vulnerables, no resultando aplicable por lo tanto lo prescripto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 11. - El vínculo laboral que se establece entre el empleador y el beneficiario incorporado a la empresa, en el marco de un Convenio de Adhesión, se regirá por los tipos de contrato de trabajo establecido en la Ley Nº 20.744, a excepción de los previstos en los artículos 92 ter, 93, 96 y 99 de dicha Ley o por las Leyes Nº 22.248 ó 22.250, según el caso.

Finalizado el plazo de vigencia del Convenio de Adhesión respectivo, cuando los trabajadores continúen desempeñándose a las órdenes del empleador, deberán percibir, a exclusivo cargo de éste y en concepto de remuneración una suma igual o superior a la suma total que percibían durante la vigencia de dicho Convenio de Adhesión, incluido el monto del subsidio abonado por el Programa.

Art. 12. - Los empleadores que hayan suscripto o que suscriban un CONVENIO DE ADHESIÓN al Componente podrán celebrar, finalizado el anterior, un nuevo Convenio para incorporar una cantidad igual a la cantidad de trabajadores, ex beneficiarios, que continúen desempeñándose en la empresa, al término del Convenio anterior. Si el empleador hubiere incorporado definitivamente al total de beneficiarios comprometido podrá superar la cantidad establecida en el párrafo precedente.

Art. 13. - Los empleadores que incumplan cualquiera de las obligaciones previstas en el presente PROGRAMA serán inhabilitados para participar de todos los programas que ejecute el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, por el término de TRES (3) años.

Art. 14. - La UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES tendrá a su cargo la ejecución del PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Art. 15. - Facúltese a la SECRETARÍA DE EMPLEO, para que dicte las normas relativas a la implementación, desarrollo y operación del presente Programa.

Art. 16. - Los gastos que demande el cumplimiento de la presente Resolución se imputarán a la Jurisdicción 75, Programa 16 - Acciones de empleo, Partida 514 "Ayudas Sociales a Personas", Fuente de Financiamiento 11 "Tesoro Nacional".

Art. 17. - Regístrese, comuníquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, remítase copia autenticada de la presente al Departamento Biblioteca y archívese.

ANÁLISIS INTERPRETATIVO DE LAS ENTREVISTAS

GRILLA DE ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD

UNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y GRUPOS VULNERABLES		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p>Nosotros estamos en esa matriz –digamos- cuatro condiciones básicas si conocen la temática una, después lanzar una <i>batería, tener acciones</i> que le den complitud a la problemática. Digamos sí importa salud, que contemple el tema de enfermedades, prevenciones, características, de acciones.</p> <p>En nuestro caso, -digamos- nosotros tenemos una <i>batería de programas que es bastante abarcativa del tema de empleo, incentivo para las empresas, capacitaciones – tenemos una batería de programas-</i>. Y la otra sería, la tercera sería, <i>territorializar</i>, es decir llegar a todos los lugares y estamos en esa etapa. La cuarta, que no es la cuarta, es la cuarta más importante es <i>disminuir la brecha entre la población afectada</i>. Nosotros estamos en la tercera etapa, y en ese sentido tenemos una <i>batería de programas, que están en nuestra página Web</i>.</p> <p>Pero no es porque promocióne la Unidad, yo soy sociólogo, entonces tenés dentro de toda la política, <i>todos los programas apuntan a mejorar la empleabilidad que quiere decir tener mejores condiciones para ser integrado al mercado de trabajo para que te tomen las empresas y bueno, culminaría con la inserción laboral</i>.</p> <p>Yo para que te des cuenta de una idea desde esta gestión, <i>el tema de política pública es un tema de decisión política, si no hay decisión política no podés hacer nada, y acá hay mucha decisión política y por eso, existe esta Unidad, no hay una Unidad como ésta en Latinoamérica ni en otros temas de toda la discapacidad, he... para que te des cuenta de una idea, cinco, seis, siete y ocho, y lo que va del nueve habremos colocado en el empleo privado 700 personas. Te digo porque no son cifras que son muy grandes pero que son importantes</i>.</p> <p>Generalmente en la Argentina se focalizan las políticas públicas y en el Ministerio de trabajo también. Entonces nosotros <i>trabajamos mucho con las ONGs que trabajan en discapacidad y con las empresas</i>.</p> <p><i>Nuestra política se inserta en toda la política del Ministerio, el Ministerio si la tiene. Nosotros, esta Unidad lo que tiene son programas y acciones específicas para la gente con discapacidad, pero lo que tratamos es que los programas generales entre gente con discapacidad, los problemas generales del Ministerio son muchísimos y bueno recién este año empezamos a trabajar en los programas generales, donde qué se yo, vos haces un programa,</i></p>	<p>- En relación a si existe un Área de Comunicación dentro de la Unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Baterías de acciones/ programas. - Batería de programas sobre la temática de empleo. - Políticas públicas territorializadas. - Acciones tendientes a disminuir la brecha entre el trabajo y la población afectada. - Programas para mejorar la empleabilidad. - Promover mejores condiciones de integración laboral. - Inserción laboral en las empresas. - Política pública como un tema de decisión política. - Existencia de voluntad política Nacional. - Existencia de la Unidad por decisión política Nacional. - Única Unidad en toda Latinoamérica. - Trabajo en red. - Organización burocrática. - Programas y acciones específicas para las PCD.

<p>una acción de empleo público y metes 70 personas en el empleo público contra por ahí otra seis que metemos en todo el año desde la especificidad.</p> <p>La gestión de Kirchner y Tomada, que es cuando hay una <i>decisión política</i>, anteriormente no hubo una decisión política del Ministerio de actuar en este tema. Tengo compañeros míos que estuvieron en la Unidad que hicieron esfuerzos, pero nunca acompañados, eso es lamentable. He... esto no habla de que yo sea mejor que el anterior, sino de que hay un <i>respaldo político</i>.</p> <p>Si, <i>se te dan los recursos</i>.</p> <p>Nosotros generalmente <i>trabajamos</i> con aquellos que <i>demandan</i> nuestra <i>intervención</i>, a través de la Unidad, o a través del Ministerio que tiene 240 oficinas donde estamos tratando para meter la Unidad, la especificidad. Es <i>complejo</i> lo de la <i>política pública</i> y más en este tema. No es la misma la decisión política y la fuerza que tenés en Nación que en provincia o el municipio, entonces como uno quiere no puede, no podemos hacer esa <i>articulación</i>. Pero, digamos nosotros intervenimos con mucho protagonismo ya sea desde el Ministerio desde nuestra Unidad o nuestras gerencias, que tenemos una en cada provincia o desde algunas oficinas que más o menos funcionan en este tema. Así que estamos en esa etapa, <i>hay que pegar el salto a que se institucionalice</i>. Por otro lado sí avanzamos con <i>el consenso</i> de que las <i>empresas</i> se ocupen del tema. Pero para satisfacer a las empresas hay que tener en cada localidad oficinas de comercio, entonces nosotros estamos en esa etapa.</p> <p>La Unidad... nos fuimos conformando con algunos especialistas. La mayoría de chicas como ustedes, que fuimos aprendiendo. La palabra capacitación para nosotros es muy fea, nos fuimos metiendo en el tema. Por ahí nosotros <i>somos más especialistas del empleo más que de la discapacidad</i>.</p> <p>Nosotros promovemos la <i>igualdad</i>.</p> <p>Nosotros trabajamos <i>acciones</i>.</p> <p>Porque la idea desde acá, se busca más la <i>inserción laboral</i> en una <i>relación de dependencia</i>. Que es como más estable, todo es <i>estable a nivel laboral</i> porque cuando hay una entrada laboral todo sirve, la <i>persona</i> se siente más <i>útil</i>, vos te das cuenta. Acá te vienen llorando, es complicado. Te vienen llorando y vos les decís es así, si fuera por mi yo te doy trabajo.</p> <p>Acá nosotros trabajamos con <i>personas no videntes</i>, acá tenés una de las abogadas que justo llegó hace un ratito, que tiene un <i>problema motriz</i> y obviamente tiene un problema en el habla, pero vos le entendés. Acá no sé si vinieron, tienen que haberlo visto a Miguel, un señor que está acá en recepción, que tiene un <i>problema en el habla</i>. Que también te vas acostumbrando, el oído se te acostumbra y con personas no videntes y vos vas aprendiendo en el día, día, pero es también tus <i>ganancias de incluirlos</i>, vas</p>	<p>- Responde al interrogante de si hay apertura estatal.</p> <p>- Relato de experiencias de TCD dentro de la Unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Decisión política. - Respaldo político. - Disponibilidad de recursos. - Trabajo e intervención acorde a las demandas. - Complejidad del campo de las políticas públicas. - Obstáculos en la articulación de los programas y/o acciones en provincias y municipios. - Negociación con las empresas acerca de la necesidad de abarcar la temática de discapacidad. - Especialistas del empleo. - Igualdad. - Acciones. - Búsqueda de inserción laboral en relación de dependencia. - Estabilidad socio laboral. - Persona. - Utilidad. - PCD. - Voluntad de inclusión. - Aprendizaje mutuo.
---	---	---

<p><i>aprendiendo</i> muchísimas cosas de ellos, es <i>mutuo</i>. No hay diferencias porque uno también puede tener sus cosas y no son visibles. Y <i>aprendés</i> de las <i>personas no videntes</i> que te van enseñando como manejarlos. Miguel en mi caso particular, yo lo conozco desde chiquita porque mi mamá también trabaja en el Ministerio, entonces yo ya lo conozco desde chiquita pero constantemente en el día a día lo vas entendiendo. Le vas diciendo, pará que no te entiendo, arrancá de vuelta y ellos se hacen entender, ellos saben modular. Es decir, a Miguel podés no entenderlo, pero le decís: Miguel arrancá de vuelta porque no puedo codificarlo –yo le digo- y te habla bien. De hecho, acá hace un año atrás vino gente del cable, para hacer una sección de un programa de televisión y yo le dije vos te animás, pero habla claro y se sentó y habló claro y salió ahí chocho.</p> <p>De la Unidad no, es ésta, es la <i>única</i>. Dentro de la Unidad de Personas con Discapacidad es nuestra Oficina de Empleo, después lo que hay son Gerencias de Empleo. Porque básicamente el tema es que los <i>programas</i> están y funcionan, digamos hay encargados en cada Gerencia Empleo que manejan la temática, entonces cuando hay una inquietud desde tal provincia se manda acá. Si hay alguien, qué sé yo, desde Tucumán se manda la intención de contratación de algún programa se manda acá. Todo se <i>evalúa</i> en la Unidad, todas las <i>inquietudes</i> vienen acá.</p> <p>Claro, es decir, lo que es proyectos de programas tiene que pasar previamente por la Gerencia de Empleo. Pero el que da el visto bueno somos nosotros desde acá. Todo pasa por acá, la evaluación todo lo que es el ok desde acá, <i>desde los responsables de esta área</i>.</p> <p>Acá básicamente se apunta a que la <i>persona con discapacidad</i> consiga <i>trabajo</i>, y se <i>integre socio laboralmente</i>, porque la <i>persona</i> al conseguir un <i>trabajo</i> se <i>integra a la sociedad</i>, a la <i>vida</i> y la <i>sociedad</i>.</p> <p>Acá hay un área legal, están las abogadas. Entonces vienen, se plantea el <i>problema</i> y ya las abogadas lo van orientando. Lo que pasa es que ante la <i>ley</i>, si bien tienen <i>discapacidad</i>, ante la <i>ley</i> tienen los mismos <i>derechos</i>, ante la <i>ley</i> madre tiene los mismos derechos. Así que si tiene los mismos <i>derechos</i> de <i>contratación</i>, tiene los mismos <i>derechos</i> para reclamar a la hora del despido. Igual vienen acá y plantean el tema de los abogados y los abogados lo van a orientar. Pero es la <i>igualdad</i> que hay ante la <i>ley</i>, a igual <i>derecho</i> de ingreso, igual <i>derecho</i>. Hasta ahora, digamos son pocos los casos pero bueno siempre surge porque surge con una <i>persona</i> sin <i>discapacidad</i>.</p> <p>Acá se rige todo a partir del <i>Certificado de Discapacidad</i>. Si vos no tenés el <i>Certificado de Discapacidad</i> nosotros no podemos hacer nada.</p> <p>Pero acá lo que hace la Unidad está dirigido al <i>empleo</i>, según el área, si ustedes van a otro Ministerio se van a orientar a Desarrollo social es más a lo que es salubridad.</p>	<p>- Se hace alusión a que en materia de discapacidad existe una única Oficina de Empleo para todo el país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Singularidad de la Unidad. - Programas. - Evaluación. - Asesoramiento. - Unidad como responsable del área. - PCD. - Trabajo. - Integración laboral. - Integración social. - PCD = Persona de derecho. - Igualdad legal. - Igualdad laboral. - Equidad social. - PCD = Certificado Único de Discapacidad. - Programas y acciones para promover la empleabilidad de las PCD.
---	---	--

DISCAPACIDAD		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Se apoya, es del año 2002, 2001, 2003 con el censo del 2001, con el censo del 2001. Hay un libro de Liliana Pantano que te da o que fue como se relevó la discapacidad en los distintos censos anteriores, es decir que por un lado no hubo, por un lado en los primeros censos se relevaba a los opas. Eh... recién en el censo se hizo una pregunta si había alguna persona con discapacidad y sobre eso se hizo la encuesta de PH, sobre esas familias que respondieron que hay una discapacidad. Y ahí, salieron, te lo explica muy bien la ENDI.</i></p> <p><i>Entonces, nosotros eso es un elemento de análisis.</i></p> <p><i>La discapacidad tenés que tratarla con organismos nacionales, provinciales y municipales.</i></p> <p><i>En general discrimina más la familia, entonces la familia va esconder.</i></p> <p><i>Acá muchos joden con el tema de derechos de las personas con discapacidad (refiere al sociólogo Bauman). Tienen un concepto muy anterior, hoy hacer hincapié en el tema del derecho de la persona con discapacidad es estar muy atrasado. Ya hoy basta, ya está.</i></p> <p><i>Nosotros no nos centramos en el tema de derecho sino de la justicia social.</i></p> <p><i>Lo que pasa, que con el beneficiario, postulante como ustedes le quieran decir, siempre persona con discapacidad, nunca digan personas con discapacidades diferentes, capacidades diferentes, es personas con discapacidad. Mirá, las convenciones, dentro de los talleres que hizo CONADIS que participó Morgado, participaron un montón de diputados, en cada taller, yo hice el de comunicación específicamente, compañeros míos hicieron el de empleo –fuimos dividiendo- decían que la persona siempre es persona, al decir capacidades diferentes vos los estás excluyendo. Lo que se dice, persona con discapacidad es decir que, por sobre todo es una persona es un individuo, tiene un anexo que es su discapacidad pero primero es persona que es lo que a veces al poner otros rótulos se pierde. Pero siempre, por eso se dice persona con discapacidad, eso es lo que, en todos los talleres yo lo veo desde comunicación, se trata de las convenciones a incluir a las personas salió el tema de radiodifusión el tema que haya subtítulos.</i></p>	<p>- En referencia a la ENDI-Primera encuesta nacional de PCD-</p> <p>- En relación integración social de las PCD. Dicho fragmento surge de un intercambio de experiencias acerca de prácticas en colegios integrados.</p>	<p>- En los primeros censos = opa. - En la ENDI = PCD.</p> <p>- La ENDI como fuente oficial de información.</p> <p>- Necesidad de abordarla por medio del trabajo en red entre organismos nacionales, provinciales y municipales.</p> <p>- Discriminación y ocultamiento familiar.</p> <p>- Naturalización de los derechos de las PCD.</p> <p>- Focalización en la justicia social.</p> <p>- PCD = beneficiario = postulante. - PCD ≠ Persona con discapacidades diferentes. - PCD ≠ Persona con capacidades diferentes. - PCD = Persona. - Significación PCD, como propuesta de convenciones internacionales. - Persona con capacidades diferentes = exclusión. - PCD = persona = individuo. - Discapacidad como</p>

		<p>anexo de la persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convecciones internacionales para promover la inclusión de las PCD.
DISCAPACIDAD Y EMPLEO		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Hay como un paquete de Programas de Inserción Laboral. Si el Ministerio de Trabajo tiene como una tradición de que todos estos programas se llaman PIL, les decimos PIL: “Programas de inserción Laboral” y es como un encasillamiento en que todas las líneas de fomento del empleo directo se llamen así. Baja más por ese lado. Si tal vez la palabra inserción es como chocante. Si podría ser “Programa de fomento del empleo”, si, hay un montón de...</i></p> <p><i>En general vos tenés que analizar la ENDI, encuesta nacional de discapacidad, entonces ahí vos va a ver que lo que tenés que enfocar ahí es la población activa, económicamente activa, son digamos entre 16 y 60 o 65 años. Y ahí está muy específico.</i></p> <p><i>Pero el tema de la discapacidad y el empleo que es un concepto muy difuso y que contempla muchas heterogeneidades en el interior, es decir, no es lo mismo una persona con una discapacidad que una con menor discapacidad. No es lo mismo una persona que no tiene posibilidad de obtener un empelo competitivo –en otro contexto puede hacer alguna tarea- es muy heterogéneo. Digamos tenés que analizar qué tipo de discapacidad, qué grado de discapacidad, en ese sentido, digamos nosotros trabajamos, llegamos hoy con ciegos, sordos. El ciego es difícil, tenemos un programa específico para ciegos, el AGORA, y tenemos, hemos llegado a implementarlo. Pero hay que decirlo que las categorías más difíciles no llegamos. Pero igual se hizo un avance impresionante.</i></p> <p><i>En La Plata debería haber organismos de empleo, y hay dificultad. Hay un organismo en la provincia de Buenos Aires que, no se critica a ellos sino a la falta de decisión política.</i></p> <p><i>En discapacidad y empleo vos tenés que apuntar en cómo generás la solidaridad.</i></p> <p><i>El problema de empleo es estructural, si vos querés, la persona con discapacidad en edad laboral que son los más, tiene muy baja educatividad. Entonces, digamos, parece mentira en cuarenta años, si vos hacés una política pública para todos tenés que mirar</i></p>	<p>- Se dialoga acerca de las características del contexto actual – educación, mercado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programas destinados a fomentar el empleo directo como Programas de Inserción Laboral – PIL-. - “Inserción” como palabra chocante. - ENDI como instrumento de análisis para enfocar a la PEA –población económicamente activa-. - Temática de discapacidad y empleo como difusa, heterogénea. - PCD ≠ PCD con menor discapacidad. - La PCD presenta una desventaja en la obtención de empleos competitivos. - ≠ grados y tipos de discapacidad. - Avances impresionantes logrados por la Unidad. - Dificultad en La Plata en la implementación de organismos de empleo. - Falta de decisión política. - Apuntar a generar solidaridad. - Problemática del empleo como estructural. - PCD baja

<p><i>el nivel. Te digo que en época, hoy es muy difícil, estudiar y trabajar de profesional. Todo eso, ese es el contexto general, un esquema de trabajo más competitivo, entonces desde el Estado tenemos dificultades.</i></p> <p><i>Decimos que hay una fuerza, hay gente con discapacidad que puede tener un puesto de trabajo depende la capacidad que tiene con una capacitación acorde puede cumplir competitivamente. Si no llega a cumplir la productividad que tanto reclaman los empresarios, se mide por costo, si vos tenés en el impuesto a las ganancias, el descuento de ingresos brutos, las cargas sociales más los beneficios que damos nosotros con los programas el primer año el costo laboral más la remuneración más las cargas sociales te lo compensan todo, Y después en el segundo año te dan el 60%, digamos que si vos analizás todo fuerza de trabajo, y costo y productividad por más que hagas menores piezas.</i></p> <p><i>Claro, pasa que hay muchos tabúes con ese tema, entonces es romper un poco con ese miedo que hay de tomar a una persona con discapacidad que no sea tan eficiente. La persona con discapacidad es tan eficiente, y además ahora de hecho surgió el tema de las convenciones sobre los derechos de las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Es una forma de integrarlo, que es lo que se busca desde acá incluirlo y integrarlo, incluirlo a nivel social porque interactúa con un grupo, integrarlo porque se integra a las sociedad a través de trabajo, que es lo que se busca a través de discapacidad, que básicamente está dirigido al empleo, al tema laboral a todo lo que es laboral pero también acá vienen un montón de temas.</i></p> <p><i>La mayoría no sabe dónde dirigirse a buscar trabajo, o, cómo es el sistema. A la casilla genérica te mandan muchos diciendo “yo quiero trabajar y no sé cómo hacerlo”. Entonces vos le tenés que decir que venga acá, yo siempre digo se pueden inscribir en la Oficina de Empleo y como una segunda opción asesorarse en micro-emprendimiento. Porque mientras vos esperás que te salga un empleo, en relación de dependencia podés tener un micro-emprendimiento y tener un trabajo. Si a vos te sale algo lo vas</i></p>	<p>laboral, etc.-.</p> <p>- En relación acerca del abordaje que realizan en la temática discapacidad y empleo.</p>	<p>educatividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de políticas públicas en base los factores educativos. - Complejidad del contexto educativo y laboral actual. - Esquema de trabajo competitivo. - Dificultad estatal para enfrentar el contexto. - PCD = derecho a obtener un puesto laboral. - Puesto laboral dependiente de la capacidad y capacitación. - Reclamos de productividad de los empresarios. - Productividad medida por los costos. - Compensación de la productividad por la remuneración y costos sociales. - Tabúes sociales en torno a las PCD y a los TCD. - Miedo de tomar TCD. - TCD como menos eficientes. - Convenciones sobre derechos de las PCD. - Integración socio-laboral por medio del empleo. - Inclusión social por medio del empleo. - Acciones y programas tendientes a promover el empleo. - Desconocimiento de ámbitos gubernamentales donde se gestionan políticas públicas de empleo para PCD. - Unidad y Oficina de Empleo como
---	--	---

<p>manejando al tema. Pero bueno, es una cuestión que quizás micro-empredimiento te va a salir un poquito más rápido mientras esperás lo que es relación de dependencia. Porque <i>acá básicamente es relación de dependencia</i>, entonces le das esas dos opciones a la persona, entonces tiene digamos con un poco más de objetividad, este <i>tema del trabajo que es mucho más difícil</i>.</p>		<p>espacio de gestión de políticas públicas de empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción del empleo en relación de dependencia. - Complejidad de la temática empleo.
PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p>Bueno básicamente el <i>Programa</i> data del año 2004, o sea la normativa del Programa es del año 2004. Se inicia copiándolo, o sea, el origen es como una copia de otros programas de inserción laboral que ya venía desarrollando el Ministerio. Entonces, se desarrolla específicamente para discapacidad. Había otras <i>líneas de inserción laboral</i> pero no para la población con discapacidad.</p> <p>Yo lo tomo a cargo a fines del año 2006 y la modificación que tuvo o el único cambio que tiene el Programa, igual seguro se van a topar con esto, <i>el único cambio que tiene el Programa, del 2006 hasta ahora, que inicialmente el Programa es para empleadores del sector privado y en el 2006 se incorpora la variable de que esos empleadores puedan ser del sector público</i>.</p> <p>Les cuento un poco, el <i>Programa es básicamente un subsidio para fomentar la contratación de las PCD, es un subsidio que es a favor del empleador que contrata a las PCD. Desde el 2004 hasta ahora sigue siendo de \$150, eso no cambió. Y consiste en un subsidio sobre el salario, o sea, si la persona ingresa a trabajar con un salario de \$1500 el empleador paga \$1350 durante los primeros 9 meses de la contratación y el Ministerio paga los \$150 restantes</i>.</p> <p>Este <i>Programa es una de las tantas políticas que se instrumentan en cuanto a la contratación de PCD</i>.</p> <p>Sabemos, somos concientes, que hoy en día <i>el monto que otorga el Programa no, no es el que quisiéramos. Muchas variables son las que llevan a que el Programa no haya sido modificado. Aparentemente este año o en este trimestre que está finalizando y el próximo, se estaría modificando el monto</i>.</p> <p>El Programa, como les decía, <i>es un Programa que es por el Ministerio de Trabajo, es por una resolución. No es como los anteriores que es por Ley</i>.</p> <p>O sea, del <i>sector público...no se ejecutó nunca. O sea, no hubo solicitudes. La mayoría de las veces cuando consultamos o presentamos la posibilidad de llevarse adelante el planteo que nos hacen, o que se hace en general desde los organismos públicos, es que están la mayoría de las provincias y municipios, siguen con Ley de Emergencia y tienen cerrado todo lo que son los ingresos. Sí ha habido consultas, ha habido avances en cuanto a ver, de firmar algún tipo de convenio y demás, pero no, por la línea de lo que es</i></p>	<p>- En relación a la disposición que contempla al sector público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Data del año 2004. - Readaptado a la gestión de otros programas de inserción laboral promovidos desde el Ministerio. - Existencia de una única modificación del año 2006 que incluye a los empleadores del sector público. - Subsidio para fomentar la contratación de PCD. - Subsidio a favor del empleador. - Subsidio de \$150. - Subsidio sobre el salario. - Subsidio de \$150 otorgado por el Ministerio. - Una de las diferentes políticas instrumentadas para la contratación de TCD. - Subsidio por un monto que no es el deseado. - Posible modificación del monto del subsidio. - Por resolución del Ministerio. - Nunca se logró gestionarlo en el sector público. - Las provincias limitaron los ingresos de trabajadores por la vigencia de la Ley de Emergencia.

<p><i>el sector público no se ha llevado adelante ninguna inserción. Sí en el sector privado, que bueno, que es ahí...</i></p> <p><i>Una empresa que contrata a una PCD, a través del Servicio de Empleo, no está obligada a utilizar el Programa. El Programa es una herramienta más que se le da, o un beneficio más que se le da por contratar PCD. Pero puede ser que la contrate y no utilice el Programa.</i></p> <p><i>A veces el dato del Programa es como un dato un poco mentiroso, o sea, no lo tomemos como indicador de la cantidad de PCD que se contratan. Porque muchas veces las consultas que recibimos desde acá o que recibo yo, son acerca de los diferentes beneficios que hay para contratar PCD. Entonces, el empleador, te plantea, o de entrada lo primero que te dice es “vengo a averiguar para contratar a una PCD bla bla bla, qué tengo que hacer?”; vos se lo planteás y te dice “pero es que yo no quiero hacer ningún trámite aparte”, lo primero que te dice. Entonces, para lo que es la reducción de las contribuciones no tiene que hacer ningún trámite aparte, porque directamente cuando declare el alta por sistema ante la AFIP ya sale el descuento. Pero para el caso del Programa sí tiene que hacer un trámite aparte. Entonces te dice “no, que no tengo ganas de firmar nada, que andar llevando...” Y hoy en día \$150 contra si tiene que hacer trámite aparte o no quiere tener algún problema, muchas veces lo deja pasar y la colocación de la PCD se hace efectiva, pero sin utilizar el Programa.</i></p> <p><i>Tiene que hacer una inscripción ante un registro y se hace un acta, Convenio de Adhesión, en el RENAE que se llama “Registro Nacional de Empleadores”. Es un registro del Ministerio de Trabajo. Es virtual, o sea porque es un sistema donde se... Yo no soy el encargado, porque toda la documentación y toda la presentación se ingresa por lo que son las Gerencias de Empleo. Las Gerencias de Empleo son: el Ministerio en el Territorio. O sea en cada provincia hay por lo menos una Gerencia de Empleo, en Provincia de Buenos Aires y en Capital hay cinco.</i></p> <p><i>Entonces el empleador –ahí- hace la presentación, pide los formularios, hace la presentación, se inscribe y una vez que está inscripto se firma un convenio, un acta. Trae todos los papeles y tiene que traer o sea, toda esta presentación, la inscripción y tiene que traer el Certificado de Discapacidad, la fotocopia del documento y el número de CUIL/CUIT. Ese es el requisito que tiene que presentar. Siempre se trata de que siempre se haga rápido.</i></p> <p><i>El Programa del que estamos hablando, del descuento de los \$150 por nueve meses, lo manejamos desde acá del Ministerio de</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Herramienta que brinda un beneficio extra a los empleadores que contraten PCD. - Resultados del programa ≠ al indicador de la cantidad de PCD contratadas. - Consultas sobre diferentes beneficios vigentes para la contratación de TCD. - Beneficios impositivos de carácter automático, sin la necesidad de gestionar trámites para su alta. - Subscripción del Programa mediante trámites. - Contratación de TCD sin adhesión del Programa, para evadir la realización de los trámites solicitados. - Acta de adhesión en el RENAE. - RENAE registro virtual del Ministerio de Trabajo. - Gerencias de Empleo como materialización del Ministerio en el territorio. - El empleador como gestor de los trámites, presentando los formularios, Certificado Único de Discapacidad, fotocopia y número de CUIL para firmar el Convenio de Adhesión. - Como descuento de \$150 por un plazo de
---	--	--

<p><i>Trabajo.</i></p> <p><i>Mirá, enero y febrero, 7 personas ingresaron por el Programa. 7 personas, 5 empresas, hubo dos que tomaron dos. 7 personas, 5 empresas que ingresaron por el Programa.</i></p> <p><i>Del 2004 hasta ahora 120 personas. 120 personas ingresaron a trabajar por el Programa. Y estadísticamente lo que hay es alrededor de un 80, 85% de personas que continúan en el puesto finalizado, o sea, yo controlo hasta el año, año y medio, si la persona sigue trabajando en la empresa o no. Y alrededor de un 80, 85% sigue.</i></p> <p><i>Finalizados los nueve meses, no es que la empresa tiene la opción de tomar a la persona o no, ya es un empleado como cualquier otro. O sea, el Programa simplemente es por los \$150 de descuento, no es que cambia la modalidad de contratación (es por tiempo indeterminado el contrato de trabajo).</i></p> <p><i>67 empresas. O sea hay muchas, desde el 2004, 67 empresas, o sea ahí no conté lo del 2010. Pero de 2004 a fines del 2009, 67 empresas que tomaron 120 personas. Ahí te das cuenta que hay muchas empresas que utilizan mucho el Programa. Hay muchas empresas que lo usan y ya es casi automático el proceso de selección de utilización del Programa. No hay límite. Sí hay, bueno eso es una cuenta sobre la cantidad de empleados y demás, si hay un compromiso sobre las inserciones anteriores.</i></p> <p><i>No es que una empresa utilice el Programa con una persona y después al año y medo lo echa, lo vuelve a utilizar, lo echa, lo vuelve a utilizar lo echa, porque estaría cubriendo casi de manera continuada, utilizando el beneficio de los \$150 para distintas personas. O sea, no es que es algo hiper exigente si tomó a 4 personas y bueno, una no anduvo y la tuvo que echar y bueno sí se entiende. Pero si se nota una tendencia, se corta el beneficio. En eso tenemos un trato bastante fluido.</i></p> <p><i>Nos ha pasado –que tuvieron que decir no- y bueno después no volvieron por este lado. Pero mientras tanto los que están, no es que si tenían alguna persona les sacábamos la ayuda económica, no. Finalizado el período de esas personas no se les permitió contratar a más personas.</i></p> <p><i>Bueno, por ejemplo hay una fábrica de heladeras en Rosario que se llama “Briket S.A”, que son heladeras industriales, 7 personas ya tomó utilizando el Programa. “Casa Landau S.C.A” que es una metalúrgica que hacen productos para marroquinería, o sea, hacen toda la parte metalúrgica para la marroquinería: hebillas,</i></p>		<p>nueve meses regulado desde el Ministerio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratación de 7 TCD en el mes de enero y febrero, por parte de 5 empresas. - Total de puestos laborales generados por medio de la subscripción al Programa: 120 PCD – periodo 2004/09- - 80/58% de TCD que, mediante la gestión del Programa, continúan desempeñándose actualmente en sus puestos laborales. - Control de los contratos de trabajos. - Plazo mensual de nueve meses para regularizar al TCD. - Contratos laborales por tiempo indeterminado. - 67 empresas subscriptas al Programa. - 67 empresas que han contratado a 120 TCD. - Inexistencia de cupos y/ o límites establecidos para las empresas en la contratación de TCD. - Seguimiento de los puesto laborales gestionados por el Programa. - Si hay abuso o mal uso de los beneficios se restringe una nueva adhesión al empleador. - Contratación de TCD por parte de PyMEs. - 7 TCD contratados por Briket S.A.
---	--	---

<p>ojales, ganchos y demás, <i>7 personas</i>, esa es de Capital. “<i>Formas y Colores</i>” que es <i>una textil</i> que hace cortinas para baño, alfombras de baño y esas cosas, <i>6 personas</i>, también es de Capital. “<i>Plataforma 10</i>” que es de venta de <i>pasajes por teléfono</i>, tomó <i>4 personas</i>. “<i>La Fábrica</i>”, la fábrica, vieron la de sándwiches de miga y servicios de lunch, que es <i>tipo cadena</i> que tiene un montón de sucursales que los colores son así un fucsia medio violento, <i>8 personas</i> tomó a través del Programa, entre el 2006 y el 2007.</p> <p><i>El Programa</i> es una <i>herramienta que existe y es para todos</i>, más allá de dónde haya surgido.</p> <p>El tema es que, este <i>Programa de Inserción Laboral para el Sector Público</i>, la idea es que <i>no contemple organismo públicos nacionales, porque si no se estaría autofinanciando</i>. No hay ninguna diferencia en que: yo Ministerio de Trabajo pague \$150 para un empleado del Ministerio de Trabajo o del Ministerio de Economía o de...</p> <p>La idea era, fue en su momento, después <i>nos encontramos con esta traba de que las provincias y los municipios están todos con Ley de Emergencia Económica, no pueden contratar gente y además tienen por parte del Ministerio otra presión en cuanto a lo que es la regularización de empleados. Que esto tiene que ver con otras políticas del Ministerio que es: durante muchos años los municipios utilizaron a los beneficiarios de los programas sociales para hacer tareas en el municipio. Entonces, una política fuerte hoy del Ministerio es que los municipios tomen a esa gente que estuvo trabajando a través de un programa. Entonces, lo nuestro viene siempre un poco atrás. Viene como atrás lo nuestro, y el Ministerio prioriza o presiona a los municipios con otras cuestiones.</i></p> <p>Hay dos <i>beneficiarios</i>: uno con un beneficio directo y otro con un beneficio indirecto. <i>El beneficiario del Programa, quien se beneficia o quien accede al Programa para tener un beneficio es el empleador. El empleado termina siendo un beneficiario indirecto por qué, porque gracias, si es que siempre a la persona la toman porque existe el Programa, gracias a la existencia del Programa consigue un empleo. Creo que los beneficiarios, a mi opinión, son los dos; uno directamente que es el que accede al Programa para obtener el beneficio y otro indirectamente que es la persona.</i></p> <p>Nosotros tenemos un <i>Programa</i> que ahora le estamos pagando, es decir <i>le vamos a pagar a cada empresa, a cada beneficiario 450 pesos o 600 pesos según la discapacidad que tenga durante 9 meses y que el empresario la descuenta de las remuneraciones que paga, entonces digamos este Ministerio se ocupa de los distintos focos digamos, de las distintas poblaciones objetos ya sea mujeres,</i></p>	<p>- En relación a los beneficiarios del Programa.</p> <p>- Se hace referencia al Programa y se establece un supuesto incremento en el monto otorgado por el subsidio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 7 TCD contratados por Casa Landau S.C.A. - 6 TCD contratados por Formas y Colores. - 4 TCD contratados por Plataforma 10. - 10 TCD contratados por La Fábrica. - Herramienta de acceso a todos. - Para todas las empresas o empresarios. - Para organismos públicos que no sean nacionales. - Limitación de provincias en el ingreso de trabajadores por la vigencia de la Ley de Emergencia. - El Ministerio presiona para regular diversas políticas. - Utilización por parte de los municipios de los beneficios de programas sociales nacionales para áreas de su jurisdicción. - El Ministerio obliga a que los municipios contraten a las personas que trabajaron por medio de la gestión de un programa. - Beneficiario el empleador – empresario-. - La PCD beneficiario indirecto. - El Programa como facilitador del empleo. - Posibilidad de pagarle al beneficiario \$450 o \$600 según la discapacidad que posea por un periodo
--	--	--

<p>mayores de 40.</p> <p><i>Los beneficios se van actualizando, ahora se están por cambiar los montos de este Programa de Inserción Laboral. Se está viendo si se puede aumentar, estamos en tratativas, como empieza el año. La idea es eso, pero se está viendo.</i></p> <p><i>Inserción laboral es al empleador básicamente. Que un poquito se articula con Oficina de Empleo porque es de iniciativa de un empleador a tomar a un empleado con discapacidad. Por lo cual al tomar a un empleado con discapacidad se adhiere al beneficio –valga la redundancia –beneficios impositivos. Es decir, seguro que Ezequiel les debe haber comentado de un documento que se firma. Porque el tema es cuando, por ejemplo cuando, que se yo a mí me han escrito “tengo una persona que quiero tomar que tiene discapacidad” entonces, qué hacemos, lo derivamos con Ezequiel que es el responsable y Ezequiel les explica que: primero se tiene que inscribir en un registro que tiene el Ministerio, de empleadores, RENA E.</i></p> <p><i>El RENA E es un registro donde se inscriben los empleadores, cuando el empleador tiene el número de inscripción lo que hace es venir acá al Programa, se hace todo el tema del trámite, de los papeles, y lo que se va a tratar con el número de inscripción y la firma como, como una carta de adhesión, un convenio de adhesión entre el Ministerio, la Unidad vendría ser ahora y el empleador, donde bueno se compromete obviamente a contratar a esta persona por tiempo indeterminado. Lo contrata como a cualquier otra persona porque ante la ley la persona con discapacidad tiene los mismos derechos. Que a veces es una contradicción, porque a veces ellos quieren que se les de trabajo y es complicado. El tema del trabajo está complicado para todos. Porque hay una oficina de empleo que no sé cuantas personas tiene inscripta –nos vamos de tema y ella decide volver-. Cuando se firma eso, bueno se hacen todos los trámites para hacerse la contratación, el empleador hace la contratación de esta persona y bueno durante el primer año lo que hace el Programa es ayudar al empleador por ejemplo: como era en su momento lo de jefes o jefas o no otro plan que era el gobierno que ayudaba con \$150 y el que la contrataba a esta persona ponía el resto del sueldo. Acá es lo mismo, si por ejemplo el empleado tiene un sueldo tiene \$500, el empleador solamente tendría que pagar sólo 350 y los otros 150 es lo que complementa el Programa de Inserción Laboral, eso vendría a ser la ayuda durante el primer año.</i></p> <p><i>Apunta a los dos.</i></p> <p><i>Al que quiera. Tenés desde Repsol-YPF que tomó un montón. Después hay una PyME.</i></p> <p><i>Desde el Programa o desde Oficina de Empleo, porque el Programa es a nivel empleador, acá Oficina de Empleo también. El Programa lo que hace básicamente es manejarse básicamente con un empleador que ya tiene un empleado, que tiene en vista a un empleado con discapacidad. Lo que hace Oficina de Empleo es</i></p>	<p>- En relación a quién está dirigido el Programa –PCD y empresarios-.</p> <p>- En relación a qué tipo de empresas está dirigido el Programa.</p> <p>- Fragmento en el cual se intenta explicar las características del Programa, a partir de la diferenciación y las</p>	<p>de 9 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios se van actualizando. - Dirigido al empleador. - Articulado con Oficina de Empleo. - Al contratar a un TCD se adhiere al beneficio impositivo. - Consultas sobre la contratación de PCD. - Inscripción en el RENA E. - Registros de inscripción de empleadores. - Carta de adhesión, convenio entre el Ministerio –la Unidad- y el empleador. - Compromiso de contratar a las PCD por tiempo indeterminado. - PCD con los mismos derechos laborales. - Complejidad de abordar la temática de empleo. - Ayuda al empleador por el primer año. - \$150 como complemento del Programa. - Destinado a las PCD y al empresariado del sector privado. - Dirigido a todo tipo de empresas. - Política de empleo destinado al empleador. - El Programa opera con el empleador
---	--	--

<p><i>un empleador que no tiene un empleado que quiere tomar a un empleado con discapacidad y lo que hace es armar un perfil de lo que le gustaría o lo que necesita en su empresa, lo que hace es comunicarse con las chicas y decirle “yo quiero una persona que sea profesional”.</i></p> <p><i>Una cosa es Oficina de Empleo en donde se articula, donde viene el postulante a inscribirse y por otro lado viene el empleador a buscar dentro de los inscriptos a ver si hay alguno de los que están que reúnen el perfil de lo que necesita. Es así, se pueden articular llegado el momento, si quizás hay un empleador que llama a Inserción Laboral y dice quiero adherirme a los beneficios pero no tengo un empleado, entonces puede ser desde acá que se busque. Es decir, es muy similar, pero bueno uno es el Programa con todo un papel, pero igual llegado el momento se hace el mismo procedimiento que es si hay un empleador que viene a Oficina de Empleo con la inquietud de decir “yo busco un administrativo que tenga entre tantos años, que tenga tantos estudios”, lo que hacen las chicas es buscar en su base de datos en base al perfil, quizás salen diez personas surgen, a esa diez personas se las cita acá y se le dice “surgió este trabajo podés ser entrevistada, ¿a vos te interesa?”, le cuenta cómo es el trabajo, el perfil que está buscando tal empresario, te cierra el trabajo, te cierra el sueldo, te cierra el horario, lo podés hacer... Si la persona que viene te dice “sí me gusta”, las chicas le dicen “bueno tenés que ir a tal lado y presentarte”.</i></p> <p><i>Entonces acá le avisan al empleador que están mandando gente y entonces el empleador va a tomar de esos que nosotros les mandamos diez postulantes que están inscriptos, de los diez le gustan dos, necesita dos en realidad y le gusta, lo van a tomar. En realidad es así.</i></p> <p><i>Entonces, eso es lo que hace Oficina de Empleo, está en el medio del empleador y el empleado o del postulante mejor dicho. Inserción laboral es más directo con el empleador, digamos tiene más relación con el empleador que quiere contratar personal con discapacidad, esa es la diferencia.</i></p> <p><i>No Inserción Laboral es básicamente destinado al empleador.</i></p> <p><i>Lo que es Inserción Laboral tiene directa relación con el empleador, con el empresario, no con el empleado. Porque el Programa lo que hace es firmar un convenio de adhesión con el empleador, no se llega a conocer al empleado. Todo, se hace las tratativas a través del empleador, y el empleador es después el que se encarga de gestionar la contratación. El empleador, es decir, el empresario para que ustedes lo entiendan, puede tener, puede ya tener una persona que le surgió o quizá una persona que era sin discapacidad y tuvo un accidente en el camino y tiene el Certificado de Discapacidad. Porque para tener el Certificado de Discapacidad, no sé si lo saben, tienen que tener el 76% de discapacidad y ahí se lo otorga. Entonces, por ejemplo en el camino hay muchas consultas que tuvieron accidente de trabajo, que quedaron con una discapacidad, entonces lo que hace el empleador quizás es quererlo cambiar de modalidad. Entonces ya regiría el régimen de beneficios impositivos, pero siempre con el empleador.</i></p> <p><i>Por ejemplo, vos hablaste, fuiste a una empresa y el empleador</i></p>	<p>posibles articulaciones de éste con la Oficina de Empleo.</p> <p>- En relación a los trámites que debe realizar un empleador para contratar a un TCD mediante la gestión del Programa.</p>	<p>que tiene a una PCD para contratar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Empleo como posible intermediario entre el empleador y el potencial empleado. - Adhesión de beneficios. - Base de datos de la Oficina de Empleo. - Programa directo al empleador. - Destinado al empleador. - Relación directa con el empresario. - Firma del Convenio de Adhesión con el empleador. - El empleador a cargo de los trámites de la contratación de la PCD. - Requisito de que el empleado posea Certificado Único de Discapacidad. - El empleador contrata a la PCD. - El empleador tiene
--	---	--

<p><i>te va a tomar, vos no te vas a enterar porque el empleador si te quiere tomar se va a dirigir acá. Es decir, a vos te va a decir "traeme los papeles, todo lo necesario", y el empleador automáticamente va a venir acá y va a decir "yo tengo una persona con discapacidad". Tiene todos los papeles, ¿cómo hago? Entonces, el empleador se va a manejar con el Ministerio para poder. Es un trámite que hace el empleador, digamos como te contrata, viste cuando vos entrás a un trabajo y te piden los papeles. En realidad, si bien la persona con discapacidad se beneficia por tener un trabajo por tiempo indeterminado, el empleador también va a tener unos beneficios durante el primer año. Digamos el empleador, va a querer gestionar sus beneficios, entonces es él que viene acá, el interesado.</i></p> <p><i>La persona. Primero y fundamental la persona que consigue un trabajo.</i></p> <p><i>No, es lo que cumplimenta el Programa.</i></p> <p><i>Inserción Laboral apunta al empresario.</i></p> <p><i>Encubiertamente en todos los programas se beneficia a las PCD, más allá que es un incentivo, como dice la palabra se incentiva para lograr un objetivo final, que es insertar a la persona.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En relación a cuáles son los beneficiarios del Programa. - En correspondencia a si las empresas son beneficiarios directos. 	<p>relación directa con el Ministerio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La PCD se beneficia con el empleo. - El empleador se beneficia con los beneficios económicos el primer año. - Beneficiario: la PCD que consigue un empleo. - Las empresas como cumplimiento del Programa. - Apuntado al empresariado del sector privado. - PCD como beneficiario de todos los programas gestionados desde la Unidad. - Objetivo principal de "insertar a la persona", mediante incentivos a empresarios.
BENEFICIOS IMPOSITIVOS		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Además del Programa, hay beneficios que no sé si los conocen, que son por Ley de Empleo y por Ley de Discapacidad, hay beneficios para la contratación de PCD y también ciertas provincias tienen dentro de sus normativas impositivas provinciales, tienen beneficios para lo que es contratación de PCD. Eso es como un panorama.</i></p> <p><i>No, lo que pasa que los beneficios van por otro lado, sí, sí, sí, van por otro lado. O sea son, es como un paquete de beneficios que hay. El empleador puede usarlos todos o uno sólo o ninguno. O sea, un empleador que va a contratar a una PCD no es que está obligado a usar estas líneas. Puede usarlas, puede usar una sola, puede usarlas todas, puede usar todas, sí, sí, sí.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios por Ley de Empleo y por Ley de Discapacidad. - Beneficios por contratación de PCD. - Beneficios según normativas provinciales. - Beneficios fiscales independientes a la adhesión del Programa. - Optativos. - No obligatorios. - Descuentos impositivos según las características de la empresa y del postulante.

<p>Hay un <i>cálculo básico</i>, lo que pasa que muchas veces es según rama de actividad, según la jornada, según con la categoría que ingresa la persona, hay un montón de variables. Pero hay un cálculo básico que se ha hecho que prácticamente <i>durante el primer año</i> aprovechando todos los beneficios, casi durante el primer año, para el empleador, <i>no le sala nada tener una PCD</i>.</p> <p>No, hay <i>uno que tiene plazo</i>. O sea, vos tenés, por Ley 2.403 que es la <i>Ley de Empleo</i> una <i>reducción del 50%</i> de las contribuciones durante el primer año de la contratación. Ese es durante el primer año. Cómo es esto: de todo lo que paga el empleador a la Caja de Jubilaciones, a la Caja de Asignaciones Familiares, al Fondo de Desempleo, bueno hay un ítems más que ahora no me acuerdo, bueno, todo lo que son <i>aportes y contribuciones</i>, <i>paga la mitad por la PCD</i>. Cuando por cualquier otro paga el 100%. Ese es un beneficio que es por Ley de Empleo, ese es por un año.</p> <p>Después <i>siempre que esté el empleado en la empresa</i>, hay una <i>deducción especial del impuesto a las ganancias</i>, que es <i>nacional</i>. Y después las diversas <i>normativas provinciales</i> tienen un descuento en lo que es <i>ingresos brutos</i>. Hay provincias que, bueno, la ciudad de Buenos Aires no tiene ningún descuento en lo que es <i>ingresos brutos</i>, Provincia de Buenos Aires sí tiene descuento en <i>ingresos brutos</i>, Santa Fe sí tiene descuentos en <i>ingresos brutos</i>, bueno, según la normativa provincial que se aplique tiene nada más ese descuento.</p> <p>Los otros beneficios lo que es: <i>reducción a las contribuciones</i> y lo que es: el descuento al impuesto a las ganancias, <i>son beneficios que los aplica la AFIP</i> o sea, porque es quien tiene la <i>facultad de aplicación</i> de esas contribuciones, de <i>contribuciones y aportes e impuestos a las ganancias</i>. Y lo que es <i>normativa provincial es RENTAS</i> de cada provincia. O sea, <i>son trámites diferentes</i> que se hacen por diferentes caminos y tienen cada uno su propia normativa.</p> <p>Nosotros hemosmucho con eso lo que pasa es que en una <i>sociedad económica que no paga impuestos a las ganancias</i>, <i>evasora que no paga impuesto a las ganancias</i>, pero digamos eso influye, digamos a las <i>empresas grandes no les interesa</i>.</p> <p>Generalmente las <i>empresas dicen que no conocen</i>, pero si vos levantas el <i>teléfono de la AFIP</i> es lo primero que te dice es "usted tiene beneficios".</p> <p>En el tema de <i>beneficios impositivos</i>, los dos brindan lo mismo tanto <i>Oficina de Empleo</i> como <i>Inserción Laboral</i>.</p> <p>Porque <i>acá está como todo muy basado en lo que es los</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios impositivos en el primer año de contratación = costo cero. - Existencia de plazos en los beneficios impositivos. - Reducciones. - Descuentos de 50 % en aportes y contribuciones. - Deducción de impuestos a las ganancias. - Normativas provinciales: descuentos en Ingresos Brutos. - Reducción a las contribuciones: AFIP. - Facultad de aplicación del beneficio sobre el impuesto a las ganancias: AFIP. - Facultad de aplicación en las provincias: RENTAS. - Trámites diferentes. - Sociedad económica evasora de impuestos. - Desinterés por parte de las grandes empresas. - Las empresas manifiestan no conocer los beneficios impositivos. - Beneficios impositivos "brindados" por la Oficina de Empleo, y el Programa. - Estrategia ideada en
--	--	---

<p><i>beneficios. Es un incentivo, porque si vos no le das un beneficio al empresario es como, darle como la patadita inicial. Como yo digo cuando les explico a los beneficiarios el tema de Micro-emprendimientos, micro-emprendimiento da un capital inicial, quizás vos no tenés el capital para poner un negocio. Entonces es como la patadita inicial como para arrancar, después vos seguís, seguís, seguís el camino. Acá es lo mismo. Por ejemplo un empresario, por ejemplo Syconline, que es una empresa chica, entonces si no tiene un empuje, un aliciente para poder contratar, tiene la iniciativa, es decir, yo quiero contratar a una persona pero no me da monetariamente, entonces lo que hace es recurrir acá y decir bueno, lo contrato y bueno para iniciar bueno tengo la ayuda.</i></p> <p><i>El empleador es el que saca el beneficio, en realidad se lo toma desde ahí porque el que va a tener el beneficio es el empresario a nivel de los beneficios impositivos en sí, como la palabra lo dice.</i></p>		<p>función de los beneficios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como incentivos. - Como motivación inicial. - Como aliciente para contratar a PCD. - Iniciativa. <p>- Para el empleador.</p> <p>- Beneficios para el empresario.</p>
---	--	---

COMUNICACIÓN		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Bueno en muchos lados, eso bueno ahí, eso me voy a fijar, yo no lo... como yo no lo manejo no... sé que hay folletería que está dando vuelta y que quedó con modelos viejos y que no se ha actualizado.</i></p> <p><i>Ahora te tendría que averiguar, o sea, yo no lo manejo.</i></p> <p><i>Sí, se hacen muchas veces en las provincias o acá en Capital, se hacen encuentros, reuniones, tipo desayunos con grupos de empresas, y después muchas veces... Las empresas, es según el origen del evento, quién lo hace, y bueno, depende de quién lo convoque, normalmente son ONGs que convocan o hacen algún tipo de reunión y nos invitan a presentar el Programa y las características que tiene; y ONGs que trabajan con discapacidad o que tienen servicio de empleo.</i></p> <p><i>Ahora este año vamos a empezar a trabajar, bastante fuerte, espero que sea, con lo que es el servicio de empleo de la AMIA. La AMIA tiene un servicio de empleo que es bastante importante y va incorporar fuerte la temática, dentro de su servicio de empleo, la temática de discapacidad; y bueno, ya ahora en Marzo, en Mayo arrancamos con reuniones y tipo así, desayunos con empresas.</i></p> <p><i>Vamos a trabajar de manera coordinada, o sea, el Programa es una herramienta que existe y es para todos, más allá de dónde haya surgido.</i></p> <p><i>Entonces, si una empresa va a contratar a una PCD, por más que la persona haya hecho la búsqueda por el servicio de empleo de la AMIA y quiera utilizar el Programa, puede utilizarlo sin ningún problema.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En referencia a la desactualización de la información acerca del Programa. - En relación a la pregunta sobre la existencia de productos de comunicación que informen sobre la incorporación del sector público al Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento del área. - Folletería desactualizada. - Desconocimiento del área. - Participación en encuentros, reuniones, desayunos empresariales en todo el territorio de acción. - Actitud proactiva de algunas ONGs abocadas a la temática discapacidad y empleo que realizan diferentes eventos. - Proyección de amplificar el trabajo realizado desde la Unidad. - Desayunos empresariales. - Proyección de trabajo en red. - Proyección de

<p><i>Nosotros tenemos armado, bueno cada uno de los que maneja los diferentes programas de acá del área siempre tiene armado un material, y bueno cuando van a sacar un material de difusión nuevo, nos lo piden. No participamos, yo no participo directamente en lo que es la elaboración del material, sí una vez que está hecho, que está impreso me lo muestran para ver si está bien, si le falta algo, o no. Pero hasta ahí se limita la parte comunicacional mía.</i></p> <p><i>Ahora no sé, ahora me hacés agarrar la duda. Vigente está, pero no no, yo me fijé acá, tengo la página acá y no.</i></p> <p><i>No, no. Yo no lo sé. A ver, el canal de comunicación y demás, es, deberían ser las Gerencias de Empleo. Muchas veces también, se nos escapa, pero yo creo que está bien que se nos escape porque es darle libertad a las Gerencias de Empleo que trabajen, y trabajan todos sobre los programas que nosotros tenemos.</i></p> <p><i>Hay también un canal de comunicación muy fuerte del Ministerio que siempre existió que es a través de los municipios. O sea, nosotros tenemos como un, como que se disgrega del Ministerio de Trabajo central, Gerencias de Empleo que son del Ministerio de Trabajo y de ahí se baja a los municipios y los municipios son municipales, no dependen del Ministerio para nada. Y se está trabajando fuerte en el fortalecimiento de las áreas de empleo de los municipios, dar cuenta de cómo ese canal está disponible para los empleadores o lo relacionado con el empleo y búsqueda de personas, capacitaciones y demás, a través de las Oficinas de Empleo Municipales. Entonces, es un canal nuevo que se abrió en el último, en el año pasado.</i></p> <p><i>La Gerencia es la puerta de entrada a los programas a la presentación de proyectos y demás. Después lo que hay, ustedes me preguntan si hay material de difusión, hay mucho material que no está formalizado en un tríptico o en un folleto y demás, que son documentos tal vez un poco más extensos que se utilizan en los encuentros. Por ejemplo, yo tengo, nosotros le llamamos una "guía de contratación de PCD" que está toda la normativa que se aplica, los beneficios, los códigos de alta y demás que es un material de "veintipico" y pico" de páginas que ese no lo sacamos ni lo distribuimos como se puede repartir un folleto. Sino que ese se utiliza específicamente cuando ya hay un interés un poco más avanzado. O sea, como que tenemos material intermedio según para qué se utiliza.</i></p> <p><i>Hasta muchas veces le tenemos que terminar dando la</i></p>	<p>- En referencia a la existencia de algún producto de comunicación que contemple al sector público.</p> <p>- Se evidenció que el entrevistado se sorprendió al corroborar la no actualización de los datos.</p> <p>- En referencia al conocimiento que tiene acerca de cómo y cuáles son los canales por medio de los cuales la Unidad da a conocer el Programa.</p> <p>- Párrafo explicativo de la frecuencia en la cual desde la Unidad deben ampliar la información publicada en sus productos por no contener los datos</p>	<p>trabajo coordinado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productos comunicacionales para cada área. - Desvinculación en el diseño y gestión de los productos comunicacionales. - División de tareas. - Desconocimiento de la desactualización de los contenidos de la página Web y de la folletería respecto al Programa. - Desconocimiento de cuáles son los canales por medio de los cuales la Unidad da a conocer el Programa. - Gerencia de Empleo como posible canal de comunicación. - Imposibilidad de delimitar las tareas y roles dentro de la Unidad. - Oficinas de Empleo Municipales como canales de comunicación. - Autonomía de los municipios. - Trabajo activo en el fortalecimiento del trabajo con las Oficinas de Empleo Municipales. - Gerencias de Empleo como puerta de entrada a los programas. - Difusión de documentos legales para profundizar la demanda de información. - Material no diseñado para ser distribuido. - Documentos
--	---	--

<p><i>normativa. El tipo te dice “bueno pero yo a esto lo tengo que ver con el contador, o lo tengo que ver con el estudio de abogados que tengo en la empresa para que me lo revise porque yo no voy a estar firmando algo que no entiendo demasiado”. Entonces hasta la normativa misma es material de difusión del Programa.</i></p> <p><i>Yo me quedé un poquito enganchado con esto de que no sale, el tema del sector público. Puede ser porque el Ministerio, pero esto arriesgo una respuesta mía, prefiera promocionar las cuestiones para el sector público por otro lado diferente de lo que es el sector privado.</i></p> <p><i>Sí consulta. Si consultan porque bueno, muchas ONGs trabajan en cuestiones de discapacidad y bueno, las ONGs también son un canal donde ellos recopilan o trabajan sobre todas las cuestiones referentes, en caso de que sean ONGs específicas en discapacidad, referentes a discapacidad. Muchas veces vienen también como empleadores las ONGs, como un empleador que va a tomar un empleado.</i></p> <p><i>Directamente, sí. Creo porque a veces como está expresado, confunde. Entonces muchas veces llama la PCD, llama diciendo que quiere inscribirse en el Programa, sí me ha pasado, me pasa muy seguido. Es buena la pregunta, me ha pasado y mucho. Ojo todo esto que me dicen ustedes a mí me viene siempre bien.</i></p> <p><i>Por mi parte, si el contacto es a través mío lo que hago es explicarle a la persona cómo es el Programa y que sí, que la puerta de entrada, no siempre, muchas veces la puerta de entrada para participar en el Programa o para ser un beneficiario indirecto del Programa, es el Servicio de Empleo, pero no siempre. Porque muchas veces la empresa acude con una búsqueda ya hecha. La empresa te llama o porque hizo la búsqueda por el Servicio de Empleo, porque hizo una selección de personal y justo había una PCD, y no tenía la menor idea del Programa y llama acá al Ministerio y dice “tengo una PCD para contratarla, no tengo ni idea cómo hacer”, a lo cual se le explica las formas de contrataciones, que son las mismas para cualquier persona, sólo que tiene algunos beneficios. Y también se nos presentan de los estudios, muchas veces de los estudios de contadores, que llega el momento de darle el alta a la PCD y no saben cómo hacer y bueno, terminan cayendo acá.</i></p> <p><i>Llaman por teléfono. Te puedo decir que es un 60; 30; 10. 60% llama por teléfono; 30% por mail y 10% personalmente.</i></p> <p><i>Si no estoy yo, la mayoría de las chicas del Servicio de Empleo, tienen muy claro todo lo que es el Programa. O sea, si no estoy yo hablan ellas. Hay algunas cuestiones más operativas, más que</i></p>	<p>necesarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giro en la conversación: Se vuelve al tema del “Programa en el sector público”. Argumentación de las posibles razones por las cuales no se ha comunicado este punto del Programa. - En relación al contacto que mantienen las ONGs con ellos. - En relación a si alguna vez se han acercado PCD a consultar para inscribirse en el Programa. Explicación de reflexiones acerca de cuáles podrían ser los disparadores de ello. - En correspondencia a cómo es la comunicación con las empresas. 	<p>normativos como producto de comunicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desactualización de los datos. - ONGs como referentes en la temática discapacidad. - ONGs como empleadores de PCD por medio del Programa. - Consultas frecuentes de PCD que quieren inscribirse en el Programa. - Asesoramiento acerca de lo que propone el Programa. - Servicio de Empleo –Oficina de Empleo- como puerta de entrada al Programa. - Consultas de empresas para contratar a las PCD. - Consultas por desconocimiento de los mecanismos necesarios para contratar a una PCD. - Contratación de PCD con similares características que el resto de la población. - Consultas de contadores para la contratación de PCD. - Comunicación con las empresas mayoritariamente por teléfono. - Contactos por mail
---	---	--

<p><i>nada que manejo yo, lo que es hacer firmar los convenios, las resoluciones de aprobación, son ámbitos que sí los manejo yo pero más que nada las chicas del Servicio de Empleo están re contra capacitadas para responder sobre el Programa.</i></p> <p><i>Lo que hay armado de la Unidad, hay distintas personas de la Unidad que tienen regiones a las cuales viajan, con todo el paquete de todos los Programas. Por eso digo que todos pueden responder de todos los programas, más que nada esta gente que viaja. No sé hay gente que tiene la región de Cuyo y cuando viaja o tiene reuniones va con el programa de Inserción Laboral o con el Programa de empleo Comunitario o por los que son Programas de Capacitación y Formación, lo que es Micro-emprendimientos.</i></p> <p><i>Ahora te voy a dar algo, los folletos que tenemos- Nos da su tarjeta personal, ahí tenés mi mai.</i></p> <p><i>Si digamos que con las empresas es con lo que más cuesta... es más, somos ineficientes si se quiere decir.</i></p> <p><i>No, nuestra política se inserta en toda la política del Ministerio, el Ministerio si lo tiene.</i></p> <p><i>No, no, nosotros vivimos haciendo eso con los recursos que tenemos, son acciones con las empresas. Nosotros no hablamos de concientización buscamos consenso en aceptar, porque es todo un tema.</i></p> <p><i>Nosotros hablamos de este tema y decimos a través de charlas, vamos juntando empresas, ahora me parece que vamos a hacer una campaña nacional de difusión o inclusión, pero es una lucha. Pero hoy por ejemplo, el Ministerio tiene promotores de empleo y ahí ese promotor dice “tenemos jóvenes, jefe de hogares, discapacitados”, esa es la forma de promocionar promocionamos en general dentro de la gente que tiene algún problema de empleabilidad. Gente que tiene problema de empleo, dentro de eso gente que tiene el tema de discapacidad, individualizar o haciendo políticas de discriminación positiva específicas de la unidad.</i></p>	<p>- En relación a la pregunta de la existencia de productos comunicacionales.</p> <p>- En referencia a la comunicación con las empresas.</p> <p>- En relación a si existe un Área de Comunicación específica de la Unidad.</p> <p>- En alusión a la pregunta si alguna vez pensaron en realizar una campaña de concientización sobre la contratación de PCD.</p> <p>- Referencia a la utilización de recursos comunicacionales para comunicarse con sus públicos objetivos.</p>	<p>y /o personal con menor frecuencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Firmas del Convenio a cargo del responsable del Programa. - Miembros de la Oficina de Empleo con conocimiento acorde de las demandas de los interesados. - Promotores regionales. - Conocimiento integral del equipo de trabajo. - Existencia de folletos. - Apertura a la organización y a los responsables de todas las áreas. - Dificultad en la comunicación con las empresas. - Ineficacia en las comunicaciones con los empresarios. - Área de comunicación inserta en la estructura ministerial. - Disponibilidad de recursos. - Acciones para promover la búsqueda de consenso con las empresas. - No buscan promover la concientización. - Proyección de posible campaña de difusión. - Promotores de empleo propios del área de discapacidad y empleo.
---	--	--

<p><i>Si.</i></p> <p><i>Boca en boca.</i></p> <p><i>Bueno mi función acá básicamente es bueno lo que dice la palabra “prensa y difusión” del área –básicamente-. Todo lo que es discapacidad, todo lo que es la temática, lo que es los Programas, las actividades que se hacen. Hasta hace poquito, que ahora se va a implementar nuevamente en marzo, el Ministerio –en realidad todos los ministerios- a pedido de Presidencia que tiene una Secretaria de Medios –ustedes deben haber escuchado- pidió que cada Ministerio informara de sus actividades por Área. Por lo cual la encargada de brindar esa información de discapacidad soy yo.</i></p> <p><i>El tema es así, es una Secretaria de Medios, es un portal que tienen acceso todos los medios de difusión, de comunicación o como ustedes le quieran llamar. Desde el Ministerio de Trabajo específicamente, hay muchas áreas que tienen gente que cumple la misma función que yo, que en este caso es discapacidad. Bueno, todas las actividades que surgen desde acá, viajes que se hacen, los responsables del programa viajan para ver cómo se están llevando a cabo los proyectos en cada provincia. Todo eso, me mandan la información a mí -los responsables-, y yo hago los informes y los mando a lo que es la prensa institucional del Ministerio. Es decir, en general. La prensa general –que ustedes lo deben haber escuchado por los medios, Diego Mandebal- que da las gacetillas de prensa a los medios cuando hablan de Carlos Tomada, es el encargado general. Nosotros mandamos todo, Discapacidad manda la información a un área de ese sector de prensa y, prensa lo manda a Secretaria de Medios. Eso se baja a un portal, entonces, en el portal podés encontrar desde información de trabajo, Secretaria de Trabajo, nosotros somos Secretaria de Empleo. De todas las áreas se manda a Secretaria de Medios que lo baja a nuestro portal. Es decir, es un portal general donde están todos los Ministerios, los medios de comunicación van a elegir bueno “queremos saber que pasa en el Ministerio de Trabajo” y va a ver información de cada área.</i></p> <p><i>Solamente tienen acceso los que están acreditados, que vendrían a ser los periodistas de todos los medios. Vas a acceder con la acreditación. Lo que vos escuchás en la tele, es lo que bajan. Esa es, por un lado, una de las funciones que cumpla.</i></p> <p><i>Hay una cuenta genérica que es de la Unidad, en donde bueno, yo tengo acceso como lo tiene el Licenciado Jordan y vos vas viendo si está dentro de mis conocimientos, poder asesorarlo, bárbaro. A veces hay que derivarlo porque es tema legal, porque es específico de la consulta de un programa se lo deriva.</i></p> <p><i>Y si no, está mi casilla personal, que también figura acá en la página de Discapacidad, donde se dirige a mí y bueno a veces te</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En referencia a si - desde la Unidad- se mantiene contacto directo con las empresas. - Mención al modo en que las PCD se enteran de la existencia de los programas y acciones que lleva adelante la Unidad. - En relación a la función que le compete dentro de la Unidad. - Este fragmento alude a un canal de comunicación formal de las áreas de gobierno, que posibilita el acceso a los medios de comunicación que estén habilitados para tal fin. - No fue posible encontrar publicada la casilla personal de la 	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto directo con las empresas. - Reconocimiento de la existencia de la Unidad por parte de las PCD por medio de canales informales: boca en boca. - Existencia de un Área de Prensa y Difusión en la Unidad. - Existencia de un portal informativo oficial dependiente de la Secretaría de Medio. - Publicación de información relacionada a las acciones realizadas. - Acceso por medio de acreditación. - Existencia de canales de comunicación internos. - Derivación de consultas en función de conocimientos y
---	--	--

<p><i>preguntan el tema de PAEMDI –que es Micro-emprendimientos ustedes lo deben haber leído de la Unidad- entonces vos lo orientás o se acerca directamente. Lo orientás como tendría que ser, de qué se trata. Le das como una idea general de cómo es el Programa. Después lo que es más específico, obviamente lo habla, porque hay que presentar papeles, después en la práctica, los responsables -el asistente- lo tiene más claro que uno. Uno tiene lo que es la idea general y orientar a la persona, el papeleo es algo de todos los días.</i></p> <p><i>Lo que es difusión, lo que es material de difusión, lo que es folletería, que se yo, afiches para repartir a otros organismos, se diseña el contenido básicamente. Después acá hay un área de diseño que es la que lo hace.</i></p> <p><i>Digamos cada Ministerio, tiene un área institucional que maneja cómo es el formato institucional entonces vos vas visando todo eso. Es decir, hasta que vos no le decís, me gusta, ellos no lo mandan. Porque nosotros vemos que el contenido es correcto, la imagen que uno quiere poner es la correcta, bueno ellos lo mandan, el diseño se arma y lo mandan a imprimir. El tema de folletería básicamente, que se yo hay un folleto de beneficios impositivos y se va viendo de actualizar.</i></p> <p><i>Ya hay una resolución que ya esta otorgado y aprobado y el de Inserción Laboral y Entrenamiento se está viendo de poder aumentarlo, pero todavía no está fijo. Entonces hay trabajo de lo que es folletería, papel o electrónica que están ahí varados esperando estos cambios.</i></p> <p><i>Básicamente los productos que arman desde acá mas allá que hay mucho dedicado al beneficiario o se arma siempre orientado al empleador.</i></p> <p>Sí.</p> <p><i>Siempre se busca más, siempre lo que se hace a nivel difusión es que el empleador conozca.</i></p> <p><i>Mirá ahora este año se va a empezar más, ya a partir del año</i></p>	<p>encargada del Área de Prensa y Difusión de la Unidad, en su sitio Web. Se deduce que la misma es brindada mediante un requerimiento personal por parte del interesado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En referencia a las maneras de responder a inquietudes y consultas de los interesados. - Se hace hincapié en la segmentación de tareas y división de áreas correspondientes al MTEySS, específicamente en la confección de los productos comunicacionales. - En relación a la posible confección de nuevos productos de comunicación actualizados. - En relación a sí está actualizada la página Web de la Unidad. - Afirmación que emerge de la explicación de que el Programa apunta a las PCD y los empresarios del sector privado, pero que diferencia esto en su estrategia de difusión. 	<p>áreas de competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactos personales abiertos. - Asesoramiento y orientación por parte de todo el equipo de trabajo de la Unidad. - Derivaciones correspondientes. - División de tareas. - Área de Diseño. - Área de Prensa y Difusión encargada del contenido publicado. - Existencia de un Área Institucional del Ministerio que prescribe el diseño institucional de los productos comunicacionales. - Desactualización de los contenidos de los productos comunicacionales. - Confección de los contenidos de los productos comunicacionales a cargo de la encargada de prensa. - Público objetivo de los productos comunicacionales: los empresarios. - Beneficiarios de los programas PCD. - Desconocimiento sobre la desactualización del sitio Web. - Trabajo de difusión apuntado al empleador. - Proyección de
--	---	--

<p>pasado se empezó a mover un poquito más y este año se <i>va a hacer mucho más</i> el tema que yo te comentaba de <i>folletos</i>, el tema de los <i>afiches</i>, <i>siempre orientado al empleador</i>.</p> <p>Las chicas de la <i>Oficina de Empleo sí</i>. En la Unidad no. Para las chicas de <i>Oficina de Empleo es imprescindible</i>, yo lo manejo poquito. Las chicas lo tiene que manejar, porque hay muchos que son, vos tenés los sordos mudos orales y sino los de señas. Los que son orales no les gusta que le hagas señas, les tenés que hablar. Y por lo general el que hace señas también te entiende. Pero las chicas saben porque si no, no se pueden comunicar.</p> <p>Porque esas son fotos que nos mandaron desde San Juan, que es una <i>inserción laboral de una persona con discapacidad dentro del diario</i>. Es una inserción que se hizo desde San Juan, desde la gerencia de San Juan, y de Huarpe entonces, uno de los empleados me mandó la foto y se incorporó.</p> <p>Principalmente desde ellos, el empresario generalmente se acerca acá o a la página. Porque mucha gente, tanto el beneficiario como el empleador siempre entra, hay mucha gente que entra a la página y que te dice yo voy a la página de Internet y te llama o te escribe. Hay mucha gente que escribe, entonces la cuenta genérica a veces es necesaria porque la gente se maneja mucho o te llaman, pero no es lo mismo. O te dicen para venir, directamente se acercan.</p> <p>Y las chicas tienen ya los contactos, las chicas tienen los datos. Las empresas tienen contacto porque nosotros, o los llaman o llaman ellos, se les informa.</p> <p>Sí, si no puede ir el responsable del Programa <i>siempre va alguien de la Unidad</i>. Yo he ido a una exposición que se hizo en la Universidad de la Matanza, que era un estante en general, a veces van del Ministerio en general la parte institucional y llevan folletos de cada área. A veces hay chicas que viajan, se viaja mucho, el coordinador viaja mucho a todas las provincias. En general es el que viaja o hay un <i>gestor territorial</i> que es el que viaja a todas las provincias y <i>toma todas las consultas</i> que se hacen de todos los programas y las trae acá. <i>Como para después tomar los contactos y después se responde vía mail o vía telefónica</i>. Pero siempre hay alguien que está viajando, acá las chicas de empleo han viajado a eventos, se invita, a veces son organizados por las mismas Gerencias de Empleo los encuentros con directores de discapacidad de cada provincia, con lo que surja con empresarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En relación a si hay personal especializado en lenguaje de señas en la Unidad. - En alusión a cuáles son los criterios de selección de las fotografías para incorporarlas en los productos comunicacionales. - En relación a cómo se establecen los canales de comunicación en torno a la gestión del Programa - En relación a cómo desde la Unidad se comunican con los empresarios. - Se refiere a la existencia de promotores del Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> gestión de nuevos productos de comunicación gráficos orientados al empleador. - Manejo del lenguaje de señas por parte de los integrantes de la Oficina de Empleo. - Integración de fotografías testimoniales en la confección de los productos comunicacionales. - Mayoritariamente contacto inicial a partir de la iniciativa empresarial. - Visitas frecuentes a la página Web de la Unidad, por parte de las PCD y los empresarios. - Contactos virtuales y telefónicos por parte de las PCD y los empresarios. - Contactos interpersonales por iniciativa de las PCD y /o empresarios. - Existencia de base de datos de las empresas. - Rotación de gestores territoriales que viajan a las provincias y toman las demandas. - Evacuación de dudas por contacto telefónico o vía e – mail.
---	--	--

<p><i>surge, pero acá puede ir Oficina de Empleo, según el tema, porque a veces es de PAEMDI que es de micro-empredimiento y viaja el responsable. Eso va variando según lo que surja en el momento.</i></p> <p><i>De hecho, este año se va a hacer un video, la idea es que yo vaya a las empresas y pueda hablar con las personas con discapacidad, que se haga un video institucional con el empleador, con fotos. Ese es un tema que se habla por una cuestión de que es complicado el tema de sacarle una foto, una imagen a la persona con discapacidad. Tenés que tener muy bien claro el permiso, que te den el permiso de decir bueno, si está permitido. Porque a mí me han mandado fotos desde Rosario por ejemplo, de inserciones laborales pero son autorizadas desde la empresa y desde la persona, básicamente que quiera que esté dispuesto. Entonces hay que tener muy en claro el permiso, por eso las fotos que a mí me mandan están autorizadas.</i></p> <p><i>Sí, si. Yo he salido, hace un tiempito atrás de un programa de una radio zonal que es dedicado a discapacidad me llamaron, yo hablé, se difundió los programas, a Carlos también, cuando van al interior también se los invita en el tema, es según el que se acerca. También hay muchos estudiantes, que vienen y quieren específicamente Oficina, y bueno las chicas convocan y le dicen "venite tal día y yo te explicó".</i></p> <p><i>Pero sí, a nivel comunicacional acá siempre están abiertas las puertas. Acá no hay problemas, si acá lo que se busca es que se conozca lo que se hace, acá nosotros no tenemos problemas, de hecho hay gente se comunica con responsables del área y bueno a mí, si me dicen, yo les mando los programas. Hay mucha gente que se contacta y nosotros después les mandamos vía mail el cuadernillo y si tiene alguna inquietud le mandamos el programa más extenso, porque el cuadernillo es una síntesis de lo que se saca, después tenés los formularios específicos de cada programa, las resoluciones, cómo es el proceso, pero bueno si estás interesado te lo damos para que bueno... Y sino, en Internet está, nosotros en Internet, está tal cual la información.</i></p> <p><i>Digamos, lo que es el tema económico nosotros digamos no lo manejamos. El tema es que nosotros dependemos de otra área. El tema económico lo maneja el Secretario de empleo, el Sub secretario de empleo, hay otra área. El tema, por ejemplo folletería, por ejemplo hacemos todo lo que es folletería pero hay otra área que se encarga de mandarlo a imprimir y el tema del presupuesto y de la plata. Nosotros mandamos, por lo general hasta ahora se ha aprobado todo lo que se manda se aprueba, ellos te van diciendo obviamente. Por ejemplo, yo quiero hacer los almanques, acá ya está prefijado que se manejan con una</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En respuesta a la pregunta si alguna vez se ha utilizado algún otro soporte comunicacional que no sea los productos gráficos utilizados y el sitio Web. - En relación si han utilizado spot de TV y radio, para dar a conocer alguna acción de la Unidad. - En relación a cómo se planifica la distribución de los productos gráficos. - Describe cuál es la jerarquía establecida para poder publicar información sobre diversas actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyección de gestión de video institucional que dé cuenta de "inserciones laborales". - Fotos testimoniales integradas en los productos comunicacionales, con permisos pertinentes por parte de las PCD y las empresas. - Participación en programa radial abocado a discapacidad. - Difusión del Programa. - Apertura en el acceso a la información. - Búsqueda de reconocimiento de las acciones promovidas por la institución. - Asesoramiento generalizado por parte de todo el equipo de trabajo. - Derivaciones. - Síntesis informativa. - Ampliación de la información a través de documentos normativos y legales, a partir de las demandas de los interesados. - Partida presupuestaria determinada por el Ministerio. - División de tareas y funciones según las áreas del Ministerio.
---	---	--

<p><i>imprensa, ellos saben qué papel tienen que usar. El papel como es todo el formato lo manejan desde Secretaría de Empleo y la imprenta ya sabe cómo es, ya lo manejan desde su conocimiento. Cada área es un paso.</i></p> <p><i>Por correo o personalmente. A las gerencias se manda a través de correos y se va viendo. O a las fundaciones a través de los responsables, a veces los responsables viajan y el tema de folletería siempre me piden o van teniendo. Siempre les dejo yo a ellos.</i></p> <p><i>Este año se va a hacer mucho vas. Va a haber un Banner electrónico. El Banner electrónico lo que busca es si un empresario viene acá escribe el mail, decirle bueno, “te mandamos una idea general de lo que se hace a nivel impositivo si querés más información te comunicás con los responsables”, esa es la idea, hacerlo electrónicamente. También se va a hacer un CD- digamos como está la era de la digitalización- un CD de los programas, también está el video que se va a hacer, es decir hay muchas cosas que se van a empezar a implementar a partir de este año, más allá que el año pasado se implementó lo de Secretaría de Medios que queríamos esa información, que acá se usa mucho porque acá hay gente que forma parte de un foro en INADI que es una persona no vidente entonces él me trae información y está bueno, o el Licenciado Jordan y va a una charla que se hizo en FAICA y entonces yo tengo oportunidad de ir y sacarle fotos, se publica. Si ustedes ven que actividades se va viendo de poder incorporar, yo soy media maníaca de la foto, a mí me gusta la imagen porque como que le da más color a la nota.</i></p> <p><i>Siempre todo pasa por prensa general y después se baja a la Web. No, ellos siempre te consultan. Yo te puedo escribir una gacetilla, yo la mando, ellos la adaptan a lo institucional acá hay un formato institucional que tenés que respetar, cada área tiene un color, Discapacidad tiene naranja y azul.</i></p> <p><i>No, no tanto no porque eso es de diseño específicamente.</i></p> <p><i>Tema complicado, y cuando vine ni siquiera figurábamos en la cartelera y bueno yo insistí, insistí, el pedido de los carteles, la señalística yo la pedí hace años. Pero es complicado en el Ministerio dependés de otras áreas, entonces vos podés hacer el pedido, y después quedás en lista de espera. Y en la señalística,</i></p>	<p>- Se hace referencia al modo de distribución de los productos comunicacionales gráficos.</p> <p>- En relación a si conoce la significación de la paleta de colores que caracteriza la gama cromática de la identidad visual de la Unidad.</p> <p>- En correlación a la ausencia de la identidad visual en la sede de la Unidad –señalética, isologotipo, carteleras, etc.-</p>	<p>- Distribución de los productos comunicacionales por contacto interpersonal; por correo postal; o mediante gestores territoriales.</p> <p>- Proyección de Banner electrónico.</p> <p>- Proyección de la gestión de un CD institucional.</p> <p>- Jerarquía del Área Institucional del Ministerio que prescribe el contenido de los productos comunicacionales.</p> <p>- Identidad institucional según las diversas áreas del Ministerio.</p> <p>- Desconocimiento acerca de la significación de la paleta de colores.</p> <p>- División de tareas.</p> <p>- Ausencia de identidad visual en la organización.</p> <p>- Ausencia de información sobre la</p>
---	---	---

<p>además como ahora posiblemente en algún momento seamos dirección vamos a dejar de ser Unidad, <i>estamos a esa espera</i>. No... no pero te quiero decir por el tema de la señalística, el logo va ser el mismo el logo se mantiene, el logo está implementado.</p> <p>Y básicamente lo que son los <i>folletos</i>, lo que es <i>Internet</i>, <i>ir a los lugares</i>, dejar material que <i>pierdan ese miedo a la contratación</i>, es decir, que se lancen que digan bueno, contratar a una persona con discapacidad.</p> <p><i>Si, si surge la posibilidad si, hasta el momento no surgió. Seguramente este año sí, porque bueno se plantean otros objetivos por ahí. Pero han ido chicas de acá de la Oficina de Empleo cuando se arman, por ejemplo el año pasado se armó un desayuno en Quilmes organizado por una persona de la Universidad de Quilmes, un desayuno empresarial, entendés, se convocó a empresarios de la zona, en ese desayuno fue una de las representantes de la Oficina de Empleo a lo que es promocionar Inserción Laboral porque tiene mucha similitud, en ese caso fue.</i></p> <p><i>Después cuando fue lo de las exposiciones voy yo, según cómo surge y la disposición que tengamos de tiempo y cómo se presente. Cuando son en el interior del país va una sola persona y va levantando las dudas si las puede resolver las resuelve o viendo los proyectos. Eso es lo que se hace. Ahora este año, como te comentaba, es acercarse a los organismos por ejemplo buscando en el Colegio de Abogados hay una comisión destinada a discapacidad. Entonces la idea es llevar folletería, que la lea, porque la idea es más que la lean y se tomen su tiempo, porque si vos vas te sentás y decís bueno, es esto, esto y esto es como que los estás poniendo en un compromiso y la idea es no obligar a la persona sino que lo hagan porque tienen interés ello.</i></p> <p><i>Pero la idea es eso, los afiches se están haciendo, por eso el tema de Internet, también la página Web todo eso se busca y bueno el caso cuando se determine el video también se va a difundir, la idea es enviarlo</i></p> <p>Yo ya los tengo, porque me los dio Carlos, porque él tiene ya un <i>listado</i>, entonces es el listado mismo que cuando por ejemplo, es el día de discapacidad yo <i>mando vía Internet</i>. El tema del correo, es todo una <i>cadena</i> porque vos mandas una tarjeta a las empresas y ya <i>registran a tu dirección</i> y ante cualquier consulta en vez de acercarse.</p>	<p>- En respuesta a la pregunta acerca de cuál es la estrategia de comunicación utilizada para dar a conocer el Programa.</p> <p>- Respecto a si han utilizado promotores como vía de promoción del Programa.</p> <p>- Referido a si tienen un listado-base de datos- de empresas para enviarle los productos comunicacionales.</p>	<p>temática discapacidad en las carteleras internas.</p> <p>- Burocracia administrativa en las solicitudes emprendidas por el Área de Prensa y Difusión.</p> <p>- Folletos, página Web, promotores, como estrategia de comunicación.</p> <p>- Gestión de material para que las empresas pierdan el miedo a contratar PCD.</p> <p>- Ausencia de promotores territoriales del Programa.</p> <p>- Participación de miembros de la Oficina de Empleos a un desayuno empresarial.</p> <p>- Promoción del Programa a cargo de responsables de la Oficina de Empleo.</p> <p>- Asistencia a exposiciones.</p> <p>- Improvisación de representantes de la Unidad en diferentes encuentros.</p> <p>- Proyección de trabajo en red con diferentes organismos.</p> <p>- Proyección de gestionar nuevos productos comunicacionales gráficos y audiovisuales con el fin de generar interés en el empresariado.</p> <p>- Existencia de base de datos de las empresas.</p>
--	---	--

<p><i>Todo vía mail se hace ahora. El día de la discapacidad se hizo una tarjeta. Se mandó vía mail, no se mandó vía papel porque quizás es más efectivo, más rápido, menos costoso y llega al momento. Porque yo las mandé un día antes, entonces yo sé que llegan todas y que las leen. En cambio con correo no sabés si llegan, porque tenés que ir al correo, porque nosotros no tenemos correo, entonces y todo lo que llegó para las fiestas también, se ha mandado digitalmente porque todos los que han mandado de afuera también te mandan digitalmente. Ya tarjeta es muy raro que te manden en papel de todos lados, entonces todo digital se hace. Entonces bueno, y los contactos se van haciendo, porque se va haciendo la cadena, como tipo como Facebook digamos, es así en la cadena hay gente que se entera por otra persona y se van acercando.</i></p> <p><i>Si vos lees en los folletos siempre vas a ver trabajadores y barrita trabajadoras o trabajador trabajadoras, siempre en todo lo que se hace se pone trabajadores y trabajadoras por el tema de la igualdad y a la vez, van a ver que hay frases que tienen que ver con responsabilidad social empresarial, porque el tema de los beneficios y que un empresario tome a un empleado con discapacidad también está sumado a la responsabilidad social que adquiere el empleador al tomar una persona.</i></p> <p><i>En el viejito no, en el tríptico no. Ahora este año va a ver uno diferente en donde va estar apuntado a lo que brinda la Oficina de Empleo y lo que brinda el Programa que es lo que se está haciendo ahora. Supongo que en marzo o abril, depende de los lapsos. Pero es lo que se está haciendo, después seguramente se va a hacer de todos los programas. Pero bueno el que más se necesita, el que más movimiento tiene es la Oficina de Empleo e Inserción Laboral. Los demás son más tranquilos, porque además hay más manejo.</i></p> <p><i>Eso lo está manejando prensa institucional, que se iba a implementar el programa braille, el Jaws. Estaban viendo porque eso lo maneja un Word Máster que es lo de la página Web del Ministerio. Nosotros dimos el ok, pero bueno eso necesita un permiso. De acá hay compañeros que necesitan el programa y están esperándolo por una cuestión de licencia, todo eso, pero si la idea es que se implemente el Jaws. De hecho el Ministerio tiene Facebook, Twister, tiene de todo, claro vos buscas el Ministerio y tenés el Facebook del Ministerio, donde se bajan videos. A partir de lo de Secretaria de Medios se implementó el Facebook.</i></p>	<p>- En respuesta al comentario de la no existencia de frases que apelen a la RSE en los productos comunicacionales.</p> <p>- En relación a la ausencia de normas de accesibilidad para programas destinados a habilitar el acceso a personas con discapacidad visual, que permita la navegación de ellas en el sitio Web de la Unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Envío de información vía e-mail a los empresarios, en fechas especiales. - E-mail como recurso facilitador y efectivo. - Atención en la instantaneidad y en el bajo costo de este tipo de recurso. - Consideración de la reciprocidad en la comunicación mediante el e-mail. - Legitimación y ampliación de la red de contactos virtuales. - Revalorización de la igualdad en los productos comunicacionales. - Apelación a RSE en los productos comunicacionales. - Apelación de beneficios impositivos como un factor de RSE. - Inexistencia de apelación a acciones de RSE. - Proyección de la gestión de nuevos productos comunicacionales que apelen a la RSE. - Inexistencia de normas de accesibilidad para acceder a la Web mediante software destinado a personas discapacidad visual. - Proyección de implementación de normas de accesibilidad. - División tareas y roles. - Presencia en redes sociales por parte del Ministerio.
---	---	--

INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Puede ser, hay una cuestión que es: empresas que toman PCD a través del Servicio de Empleo, pero muchas veces no usan el Programa, ahí hay una cuestión.</i></p> <p><i>Nosotros tenemos lo que es un Servicio de Empleo para PCD, que es un servicio de intermediación laboral, que la PCD se inscribe y bueno en base a lo que están buscando las empresas y otros organismos, contratan a esas personas.</i></p> <p><i>Normalmente lo que tenemos cargado, los ingresos, las presentaciones son de... no sé si tomarlo como una... de PyMEs para abajo, o sea, PyMEs hasta monotributistas que tienen o toman un solo empleado. Muy pocas veces son grandes empresas que lo utilizan. Entiendo yo que el beneficio económico para una gran empresa no está en ahorrarse \$150 o no por tomar a una PCD. Sí se ha presentado alguna vez alguna empresa un poco más grande que una PyME ha sido, y dicho por ellos mismos, por una cuestión de RSE, prestigio y demás, en cuanto dicen "bueno, nosotros firmamos un convenio con el Ministerio de Trabajo" para tomar PCD y demás, pero no por el beneficio de los \$150. Hay muchas empresas que lo primero que te preguntan es cuándo firman el convenio y dónde figura que firmaron el convenio por tomar PCD.</i></p> <p><i>Sí se te acercan mucho PyMEs, PyMEs más del tipo de productos manufacturados, en el sentido de textiles, pequeñas metalúrgicas y demás, esa hay. Y después bueno, muchos casos sueltos, de no sé, una inmobiliaria que toma un empleado, un kiosco que te toma un empleado, o un estudio jurídico y demás que bueno, que saben que está la herramienta y la utilizan. También hay algo que es difícil de medir que es saber si esa persona, si no hubiera estado el Programa, la hubieran tomado o no, yo creo que sí, pero es como un enganche más.</i></p> <p><i>Y eso tiene que ver con el interés, -ahora les cuento el caso de La Fábrica- tiene que ver muchas veces con el interés de quién esté en</i></p>	<p>- En referencia a la relación de las empresas con áreas de la Unidad.</p> <p>- En referencia a las características de las empresas que se suman a la gestión de este Programa.</p> <p>- En relación a la experiencia de una</p>	<p>- Contratación de PCD por parte de empresas por medio de la Oficina de Empleo.</p> <p>- Empresas que contratan PCD sin adherirse al Programa.</p> <p>- Servicio de Empleo como recurso para que las PCD se postulen a posibles trabajos.</p> <p>- Servicio de Empleo como intermediario entre los postulantes y las búsquedas empresariales.</p> <p>- Interés destacado de PyMEs y monotributistas en la gestión del Programa.</p> <p>- Poco interés de grandes empresas en el subsidio otorgado por medio del Programa.</p> <p>- Posible interés de adherirse al convenio por parte de las grandes empresas, asociado a RSE y prestigio.</p> <p>- Empresas que - antes de firmar el convenio- indagan acerca de cuándo serán son publicadas las posibles contrataciones.</p> <p>- Interés de PyMEs en el Programa.</p> <p>- Dificultad de precisar los alcances del Programa.</p> <p>- Importancia del personal</p>

<p><i>el área o cuáles son las motivaciones de la empresa por tomar personas. Y después otra empresa que es de comunicaciones, que hace auditoría en medios y demás, se llama "Sic Online", 11 personas. Son así los que más han tomado.</i></p> <p><i>El caso de La Fábrica: se presentan acá, a finales del 2006, principios del 2007, se presenta el director o coordinador, ahora no me acuerdo, de RRHH, a plantearme la cuestión de que había interés o que él había logrado interesar a los dueños de la empresa en contratar PCD. No por una cuestión del beneficio económico porque no les convenía sino por una cuestión de posicionarse en lo que es RSE, estar, como es una empresa que sale bastante como modelo de franquicia y de cómo colocar un producto y demás, bueno, era importante tener toda esta parte de la contratación de PCD. Empezamos a trabajar, se hacen búsquedas por el Servicio de Empleo y se firman, 8 personas toman. Se hizo la búsqueda por el Servicio de Empleo y las personas ingresaron a través del Programa y tomaron a 8 personas, creo que de fin de 2006 a mitad de 2007.</i></p> <p><i>Después de golpe no tomaron a más gente, o sea, no supimos por qué, no preguntamos, no averiguamos. Las personas que habían tomado casi todas siguieron creo que una sola no siguió, y después hablamos, tuvimos contacto con esta persona de RRHH que era la que había empezado el contacto y nos contó que bueno que a él lo habían trasladado de área, ya no estaba más en RRHH, que lo habían pasado a otra área, no sé, de producción, no me acuerdo bien que era, pero no tenía que ver con el tema; y que la persona que estaba ahora en RRHH no le interesaba la temática de tomar PCD y tampoco le había llegado la inquietud a los dueños y se cortó por completo lo que fue la contratación. Que creo que de haber seguido esta persona en RRHH hubiéramos colocado muchas personas más. Pero no se dio así. Funciona muchas veces sobre el interés que motiva a la empresa en cuanto a lo que es la contratación.</i></p> <p><i>Sí hay muchas grandes empresas que toman PCD, lo hacen constantemente, pero no utilizan el Programa. Entiendo yo, y es lógico porque no, su idea no está en encontrar un beneficio económico, ni beneficiarse por tomar a la PCD o no, exista el Programa o no exista la van a tomar igual.</i></p> <p><i>Yo directamente no. Pero desde el Servicio de Empleo sí, porque están en relación constante. No sé, se me ocurre IBM, Peugeot, HP, McDonald en su momento, ahora McDonald no está trabajando junto con nosotros, pero sí grandes empresas que contratan PCD y que hace la búsqueda a través del Servicio de Empleo y que después las toman como un empleado más común y corriente, no pasan por el Programa.</i></p>	<p>empresa que tomó PCD por medio de la gestión del Programa.</p> <p>- En referencia a si tiene contacto directo con las grandes empresas.</p>	<p>especializado en las empresas para promover acciones de integración socio laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de las PyMEs de reforzar su imagen institucional por medio de acciones de RSE. - Búsqueda de postulantes por medio de la Oficina de Empleo –Servicio de Empleo- para la contratación de PCD y posterior adhesión al Programa. - Motivación y/ o inmotivación en la contratación de PCD por parte del personal propio de cada empresa. - Contratación constante de PCD por parte de las empresas por propia iniciativa. - No utilización del Programa por parte de las grandes empresas. - Desinterés por parte de las grandes empresas en el beneficio económico que se otorga por medio del Programa. - Inexistencia de canales de comunicación directos con las grandes empresas y el responsable del Programa. - Comunicación constante de las
---	--	--

<p><i>Nosotros no hablamos de discriminación porque trabajamos con las empresas no decimos que son discriminatorias sino que tiene miedo.</i></p> <p><i>Dicen que hay miedo que no conocen el tema de discapacidad, es un problema cultural.</i></p> <p><i>Es el empleador el que se acerca o llama, tiene la inquietud y tiene al empleado se acerca con el tema de poder digamos...</i></p> <p><i>Hay una que siempre estamos en contacto, de hecho se hizo un taller de convenios colectivos de trabajo que se lo invitó que es Syconline. Que es una consultora, que es una PyMEs, que siempre está en contacto con nosotros y que tiene muchísimo, si es el 60% espero no estar errada, de contrataciones de personas con discapacidad que se hizo desde acá, las personas desde acá desde la Unidad. Es una de las más emblemáticas, yo estoy desde hace tres años, así que desde que entré escucho el nombre de Syconline, Eduardo tiene muchísima gente trabajando con discapacidad. Esto en lo que es PyMEs.</i></p> <p><i>Después tenés alguien que es Manpower que vendría a ser si nosotros somos una intermediación Manpower trabaja con nosotros pero también es como tercerizado, porque como también trabajan con otras empresas nos piden gente a nosotros y ellos les piden gente. Pero también ha hecho muchas ubicaciones. También Repsol, en su momento estuvo Wal -Mart, bueno en su momento acá hubo un Club de Empresas comprometidas, nosotros ya no pertenecemos al Club de Empresas Comprometidas. El Club de Empresas creo que sigue funcionando, nosotros en este momento no pertenecemos más. Sé que se estaba viendo de hacer algo nuevo, pero eso está en manos de Carlos cuando den el ok, se verá pero bueno, en su momento estaba Wal -Mart, McDonald,</i></p>	<p>- En relación a grado de interés que propicia el Programa.</p> <p>- Se hace mención a empresas que han contratado PCD.</p>	<p>grandes empresas con la Oficina de Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de postulantes por parte de las empresas mediante la Oficina de Empleo. - No utilización del Programa por parte de las grandes empresas que hacen la búsqueda por la Oficina de Empleo. - Las empresas no son discriminatorias. - Las empresas tienen miedo en contratar PCD. - Las empresas tienen miedo, por desconocimiento. - Miedo de contratar PCD como problema cultural, dado por la construcción social de la discapacidad. - Actitud proactiva por parte de los empleadores al acercarse a la Unidad para asesorarse sobre el Programa. - PyMEs como experiencia emblemática en la gestión del Programa. - Trabajo en red entre las grandes empresas y las Oficinas de Empleo. - Desvinculación de la Unidad, y el Ministerio en general con el Club de Empresas Comprometidas. - Búsqueda de postulantes por parte
---	---	--

<p>Visa. Desde el Ministerio han empleado. Tendría que preguntarle a las chicas porque ellas tienen el listado de las empresas que van pidiendo, yo las que me acuerdo son estas porque he hablado con ellas. Eduardo que siempre se habla, siempre se va viendo.</p> <p>Y sí, sí. Cuesta pero se acercan, estamos en un momento complicado. Pero sí mucha es la gente que se viene a inscribir.</p> <p>Mitad y mitad, tanto de empleadores como de empleados. Porque los empleadores tienen un perfil, quizás no todos encuadran, entonces es complicado para los dos lados encontrar - he digamos- desde nosotros. Porque cada organismo tiene su base de datos con gente que quiere trabajar, nosotros somos desde el Ministerio de Trabajo. También tenés COPINE que también tiene una Oficina de Empleo, es decir, cada organismo, nosotros desde Trabajo, tenemos nuestra Oficina de Empleo.</p>	<p>- Respuesta al interrogante si hay apertura de las empresas en la contratación de TCD.</p> <p>- En relación a si se está refiriendo a las PCD o los empresarios del sector privado.</p>	<p>de las empresas mediante la Oficina de Empleo.</p> <p>- Complejidad del contexto actual para contratar nuevos empleados.</p> <p>- Base de datos propia en la Unidad: Oficina de Empleo.</p>
--	--	--

MEMOS A PARTIR DEL ANÁLISIS INTERPRETATIVO DE LAS ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD

Notas de análisis acorde a las categorías generales extraídas de los relatos de los funcionarios de la Unidad –como gestores del Programa–: Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables ; Discapacidad; Discapacidad y Empleo; Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad; Beneficios fiscales; Comunicación; Empresas del Sector Privado.

Es necesario remarcar que hemos contado con una total apertura de las diferentes áreas de la organización y con el acceso a toda la información requerida. Participaron de nuestro proyecto con sus relatos: el Licenciado en Sociología Carlos Jordán– responsable a cargo de la Unidad-; Ezequiel Demichellis – encargado del Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad- y a Marina Della Valle –a cargo del Área de Prensa y Difusión de la Unidad-, además de las voces de la Lic. Magdalena Galli y de la Lic. Marina Durán, integrantes de la sección de Recursos Humanos de la Oficina de Empleo de la Unidad.

● **Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables:**

Al momento de presentarse los funcionarios de la Unidad se definen como especialistas en temática empleo. Esta institución es la única entidad que, en dependencia del MTEySS de la Nación, le compete la función específica de velar por todo lo que atañe al empleo y discapacidad. Desde este espacio se promueven programas y acciones, que tienen como beneficiarios a las PCD, tendientes a mejorar las condiciones de integración socio-laboral de las mismas.

Abocados a gestionar políticas públicas territorializadas, sobre la temática de discapacidad y empleo, intentan generar acciones concretas destinadas a disminuir la brecha entre el trabajo en relación de dependencia y las PCD, buscando mejorar su empleabilidad.

La existencia de la Unidad, con la particularidad de ser la única con estas características en toda Latinoamérica, se establece en medio de un contexto histórico social caracterizado por el acompañamiento del gobierno nacional. En este sentido, se afirma la existencia de voluntad y respaldo político, que les otorga la factibilidad y disponibilidad de los recursos necesarios para poder gestionar sus proyectos.

El campo de las políticas públicas se presenta como complejo, en el que todo queda circunscripto a la decisión política de los gobernantes. De ahí que, pese a la existencia del apoyo del gobierno nacional, la Unidad debe enfrentar obstáculos al momento de articular sus programas en las diferentes provincias y municipios.

Emergen problemáticas suscitadas por la mala utilización que los municipios hacen de los beneficios que otorgan los programas nacionales en la contratación de PCD. Ya que no regularizan correctamente la situación de los TCD. En este marco, es que el Ministerio debe intervenir y regular la aplicación de diversas políticas, obligando a los distritos a contratar debidamente a las personas que trabajaron por medio de la gestión de algunos de los programas.

Esta organización es caracterizada mediante una estructura burocrática –dependiente del Poder Ejecutivo Nacional– que entre otras cosas, apela al trabajo en red con las empresas del sector privado para “insertar” laboralmente y en relación de dependencia a las PCD. Se asume que sólo será a través del empleo que las PCD podrán alcanzar la plena estabilidad socio-laboral en condiciones de igualdad con el resto de la población.

Por ello, brindan asesoramiento a las PCD y a los empresarios para promover la búsqueda de consenso en torno a la necesidad de integrar socio-laboralmente a las PCD. Desde este espacio se intenta suscitar que los empresarios asuman proactivamente el rol social que les compete, en la integración de los TCD. Se reclama que necesariamente debe legitimarse la inclusión de las PCD, revalorizándose a todos los actores sociales en su singularidad, mediante un proceso de aprendizaje mutuo que pueda fortalecer un marco de equidad social común.

• **Discapacidad:**

Para poder posicionarse en las particularidades sobre la temática de discapacidad en nuestro territorio esta organización se nutre de los datos arrojados por la ENDI, pese a que actualmente la misma carece de los criterios necesarios, vigentes y estipulados por todos los convenios y tratados internacionales referidos a la discapacidad -a los cuales Argentina se adhirió- que contemplan a las PCD en su integridad sociocultural. Sin embargo, esta fuente ha sentado un antecedente en nuestro país acerca de cómo abordar la discapacidad.

La concepción peyorativa de la discapacidad –el opa- estuvo durante mucho tiempo fuertemente arraigada por medio de prácticas sociales legitimadas de discriminación y por el ocultamiento por parte del grupo familiar de las PCD. Por ello, y como lo asiente la Unidad, la problemática social de la discapacidad debe ser atacada mediante un profundo trabajo en red entre los organismos nacionales, provinciales y municipales, que se ocupen activamente en la revalorización de las PCD en función de sus habilidades y/o capacidades. Se entiende que la discapacidad es sólo un anexo de la persona, un complemento y que se debe legitimizar a las PCD principalmente como ciudadanos de derechos.

• **Discapacidad y Empleo:**

La temática de discapacidad y empleo es considerada en su complejidad, imprecisión y heterogeneidad, donde frecuentemente las PCD -por causas contextuales- no logran alcanzar los niveles óptimos de educación formal.

De ahí que, como lo entiende la Unidad, sea necesario que el diseño de las políticas públicas deba realizarse también contemplando los factores educativos, aunque se identifique claramente la existencia de cierta dificultad estatal para enfrentar la complejidad del contexto educativo y laboral que se ha tornado muy competitivo.

Si bien actualmente existe cierta invisibilidad de los OG encargados de gestionar las políticas públicas de empleo para PCD, desde la Unidad como espacio de gestión, creen haber logrado avances impresionantes en torno a esta temática.

Es preciso entender que para sortear la desventaja que tienen las PCD en la obtención de empleos competitivo, es importante además de tener en cuenta los diferentes tipos y grados de discapacidad que posee un postulante, revalorizar su valor diferencial que como sujeto de derecho posee a partir de sus capacidades, habilidades y capacitaciones.

Por ello, si bien aún circulan tabúes sociales en torno a las PCD y a TCD que los estereotipa como trabajadores menos eficientes, desde la Unidad se apunta a fundar “solidaridades” por medio de programas destinados a fomentar el empleo directo-como el “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad” en el sector privado-, que permitan la transformación de este tipo de calificaciones despectivas.

Por ello, y teniendo en cuenta que los empresarios sienten miedo de contratar TCD y que por sobre todo reclaman la productividad de sus empresas, es que la Unidad intenta promover la contratación de TCD mediante la puesta en conocimiento de los beneficios impositivos vigentes en nuestro territorio para aquellos empleadores que contraten a PCD.

● **Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad:**

El Programa creado por resolución ministerial en el año 2004, ha sido una readaptación de otros programas de inserción laboral promovidos desde el Ministerio de Trabajo. Hasta la actualidad, sólo se le ha integrado una modificación en el año 2006, por medio de la cual se incluyen como posibles beneficiarios, a los empleadores del sector público que no estén comprendidos en el ámbito nacional.

Si bien dicha reforma se efectuó, nunca pudo ser implementada por el contexto político- económico que debieron enfrentar las provincias limitando, a través de la Ley de Emergencia, los ingresos de nuevos trabajadores. En este marco el Programa es una herramienta, una política empleo destinada a todos los empleadores del sector privado y las PCD, instrumentadas desde la Unidad para promover la contratación de TCD.

En este sentido, el objetivo principal del Programa es el de “insertar a la persona” en un puesto laboral en relación de dependencia. Además de promocionar el subsidio que otorga el Programa, estratégicamente comunican los diferentes incentivos y beneficios fiscales existentes para aquellos empleadores que contraten TCD.

Al momento de definir al Programa siempre se alude a: un subsidio de \$150 a favor del empresario; un subsidio que otorga el Ministerio de \$150 sobre el salario; un descuento regulado por Ministerio de \$150; una ayuda o herramienta para el empresario; una política de empleo; un facilitador del empleo. Es notoria la disconformidad con el monto del subsidio que brinda este el Programa y desde la Unidad se han iniciado negociaciones para poder elevar el mismo.

Si bien el Programa está dirigido al empleador y por ello éste se constituye en su beneficiario –al obtener un beneficio económico durante nueve meses por la contratación de un TCD- algunas voces enfatizan en que las PCD serían los beneficiarios de este Programa –favoreciéndose con la concreción de su puesto laboral- y que las empresas serían sólo el complemento de esta política.

Se destaca que la suscripción al Programa se realiza por medio de un trámite, que consiste en la firma de un acta – convenio o carta- de adhesión entre la Unidad- específicamente con el responsable a cargo del Programa- y el empresario. Para ello es condición sine qua non que el empresario se inscriba en el registro de empleadores, el RENAE -registro virtual del Ministerio de Trabajo-, por medio del cual se lo habilita al empleador a adherirse al beneficio del Programa- \$150-.

Una vez inscripto en el RENAE, el empresario debe acercarse a las Gerencias de Empleo, para iniciar los trámites de contratación de una PCD, presentando formularios, Certificado Único de Discapacidad, fotocopia del DNI y número de CUIL. Desde la celebración del convenio, el empresario cuenta con un plazo mensual de nueve meses para regularizar al TCD, ya que desde la Unidad se entiende que el compromiso asumido por el empleador es el de contratar a la PCD por tiempo indeterminado.

Actualmente, se han suscripto al Programa un total de 67 empresas contratando a 120 PCD. Del seguimiento y los controles realizados, acerca de la permanencia de las PCD en sus puestos laborales se constató que, cerca del 80 -85% de TCD continúan desempeñándose en los empleos obtenidos.

Cabe aclarar que si bien, esta política de empleo no tiene establecidos límites o cupos para la contratación de TCD por parte de las empresas, de existir abuso o mal uso de este Programa se sanciona al empleador, inhabilitándolo de realizar una nueva adhesión por este medio.

Con frecuencia se efectúan contrataciones de TCD por parte de empresarios, que optan por no adherirse al Programa para evitar la realización de los trámites solicitados. Por ello los resultados relevados en torno a la gestión del Programa no se traducen en la totalidad de los puestos laborales que se han suscitado desde la Unidad.

Si bien en la Unidad se reciben a diario consultas referentes a cómo contratar a las PCD y sobre la vigencia y aplicación de los diferentes beneficios para la contratación de TCD, es necesario resaltar que los beneficios impositivos son aplicados por otros OG -competentes para tal fin-.

La Unidad cuenta con una Oficina de Empleo, que ha confeccionado una base de datos propia. Esta sección de la Unidad oficia como intermediaria entre las posibles demandas del empleador –empresario- y el potencial postulante del empleo –PCD-.

● **Beneficios Impositivos:**

Los beneficios fiscales asignados por medio de la Ley de Empleo y la Ley de Discapacidad, son considerados como descuentos o deducciones, incentivos o alicientes para aquellos empleadores que contraten a PCD.

Los mismos son establecidos a través de la aplicación de normativas nacionales y provinciales autónomas, que exceden al Programa. Algunos de ellos son de carácter optativo, no obligatorio y con plazos determinados para su aplicación y los restantes de aplicación automática, es decir, obligatorios.

Cabe resaltar que en una sociedad que es considerada como económicamente evasora de impuestos, se percibe un cierto desinterés por parte de las grandes empresas acerca de los beneficios impositivos vigentes para aquellos empleadores que contraten PCD.

Si bien según los funcionarios de la Unidad, la sumatoria de la aplicación de todos los beneficios fiscales otorgados al contratar un TCD acarrearía a que el salario que debe abonarle el empleador al trabajador sea de costo cero, algunas de las empresas manifiestan no conocer estos beneficios.

● **Comunicación:**

Desde la Unidad se trabaja para ser reconocidos por medio de las acciones que instrumentan. El conocimiento de las PCD, sobre la existencia de esta institución se efectúa por medio del boca en boca -canales informales-.

La identidad institucional de la Unidad está inserta y en correspondencia a la establecida por el Ministerio. Dentro del espacio físico –edificio- donde funciona la organización no es posible identificar algún elemento que remita a su identidad visual o alguna cartelera que brinde información acerca de las diversas acciones que desde allí se emprenden.

Cobra protagonismo la idea de trabajar fuertemente a futuro en: la ampliación de su trabajo; promover el trabajo en red y coordinado con diferentes organismos; proyectar una posible campaña de difusión; la implementación de un Banner electrónico; la gestión de un CD institucional y de nuevos productos de comunicacionales gráficos y audiovisuales -orientados al empleador-; la implementación de normas de accesibilidad en su sitio Web para permitir el acceso a personas con disminución visual o ciega.

Los productos comunicacionales que se diseñaron desde la Unidad, para dar a conocer sus programas en acción, presentan contenidos desactualizados. Si bien la poca difusión que existe de los productos siempre intenta apuntar a los empresarios del sector privado, los contenidos de los mismos contienen casi un 85% de información directamente pertinente a las PCD. Cabe aclarar que desde esta organización se pone el acento en que la confección de los contenidos de los mismos está a cargo de la encargada del Área de Prensa y Difusión de la Unidad.

Si bien el sitio Web de la Unidad recibe visitas frecuentes de empresarios y de PCD, actualmente todavía no cuentan con las normas de accesibilidad necesarias para que puedan acceder a la misma las personas con disminución visual o ciegas.

Se asume que los productos comunicacionales e incluso las explicaciones que dan los miembros de la Unidad a aquellas personas que demanden información, frecuentemente no logran despejar las dudas existentes en torno a la gestión de sus acciones. Por ello es que las normativas legales son un material de distribución de uso frecuente de esta organización, para explicar aquellos aspectos que no quedan claramente expuestos en los productos diseñados para tal fin.

Todos los productos comunicacionales integran en sus diseños al menos una fotografía testimonial que intenta reflejar los logros obtenidos por medio de esta política de empleo.

Se destaca la existencia de contactos virtuales, telefónicos e interpersonales con las PCD y con los empresarios y que en general, son ellos los actores sociales que toman la iniciativa de entablar las comunicaciones con la Unidad.

Para comunicar sus acciones desde la Unidad se utiliza el contacto interpersonal mediante el e-mail a partir de la información -almacenada en bases de datos- de las empresas y de las PCD y en menor frecuencia el correo postal o los gestores territoriales.

El e-mail es considerado como el recurso más efectivo, un facilitador en la interacción de los mensajes que les permite obtener reciprocidad en torno a sus comunicaciones, y enviar simultáneamente informaciones a diferentes empresarios en fechas especiales. Se resalta el grado de instantaneidad y el bajo costo que caracteriza este tipo de recurso y se entiende que el mismo logra legitimar y ampliar la red de contactos virtuales de la Unidad. En este sentido hay que destacar la presencia del Ministerio en las redes sociales como Facebook y Twister.

El trabajo comunicacional externo que se ha realizado y se realiza desde esta organización, queda circunscrito a la gestión de un folleto, un tríptico y la página Web y a la existencia de algunos promotores territoriales. Por medio de la gestión de estos productos, se afirma que se intenta apelar a que los empresarios dejen de lado el miedo de contratar TCD, plasmando en ellos reflexiones acerca de la igualdad de género, la RSE y la existencia de algunos beneficios impositivos. Cabe aclarar que dichos contenidos no están claramente delineados en sus comunicaciones.

Al momento de interactuar con los miembros de la Unidad se constató el desconocimiento de ellos en temas referidos a la desactualización de los contenidos publicados en la página Web y en los productos comunicacionales y acerca de cuáles son los canales que se utilizan para dar a conocer el Programa.

Se destaca la participación de algunos funcionarios de la Unidad en encuentros, exposiciones, reuniones o desayunos empresariales y una intervención en un programa de radio zonal. Pero queda en evidencia que la participación a los mismos no corresponde a un criterio planificado por la institución, sino que este tipo de situaciones son resueltas según la contingencia de cada momento.

Por otra parte, si bien la Unidad cuenta con promotores de empleo propios del área de discapacidad y empleo, algunos de los funcionarios alegan la ausencia de promotores territoriales abocados concretamente a la promoción del Programa y otros indican que la promoción del mismo se encuentra a cargo de responsables de la Oficina de Empleo.

Se asume que los productos comunicacionales e incluso las explicaciones que dan los miembros de la Unidad a aquellas personas que demanden información, frecuentemente no logran despejar las dudas existentes en torno a la gestión de sus acciones. Por ello es que las normativas legales son un material de distribución de uso frecuente de esta organización, para explicar aquellos aspectos que no quedan claramente expuestos en los productos diseñados para tal fin.

En esta organización siempre se remarca la división de tareas, y si bien algunos funcionarios subrayan la existencia de un área de prensa y difusión –inserta en la estructura ministerial- otros enfatizan en la ausencia de un área de comunicación específica de la Unidad.

Queda claramente establecido que excede a la competencia de la Unidad todo lo referido a las partidas presupuestarias que siempre son asignadas en última instancia por el Ministerio. Por lo cual en ocasiones deben enfrentar las dificultades organizacionales, en cuanto a asignación de recursos o demoras en sus solicitudes, propias de las burocracias administrativas.

Hay un claro conocimiento acerca de la existencia de un Área de Diseño, que corresponde al Área Institucional del Ministerio, su jerarquía y su función de determinar la diagramación del contenido de los productos comunicacionales y de prescribir el diseño institucional de todos los productos comunicacionales que se gestionan desde este organismo.

Se reconoce que los miembros de la Unidad tienen conocimientos integrales acerca de las acciones que allí se emprenden, estando todos capacitados para asesorar y derivar las diversas consultas que surjan por parte de los interesados. Esto si bien puede ser evaluado como un rasgo positivo en la organización, con frecuencia torna dificultosa la delimitación de las tareas y roles, establecida dentro de la Unidad.

Por otro lado, al considerar a las Gerencias de Empleos municipales como potenciales canales de comunicación, se emprendió un trabajo activo para fortalecer las acciones coordinadas con dichas oficinas, resguardando la autonomía propia de cada municipio.

Queda demostrado que la institución cuenta con profesionales del campo de la Psicología, Sociología, Antropología y el Derecho; y que los miembros de la Oficina de Empleo se caracterizan dentro de la organización por ser idóneos en el manejo del lenguaje de señas.

Al mismo tiempo, la Oficina de Empleo es considerada como la puerta de entrada al Programa. Generalmente en la Unidad se reciben consultas en torno al Programa relacionadas con: PCD que quieren inscribirse en él; necesidad de obtener asesoramiento acerca de lo propuesto por esta política de empleo; inquietudes de las empresas para contratar PCD; el desconocimiento de los mecanismos pertinentes para contratar a una PCD; interrogantes de profesionales de contaduría para asesorar a sus clientes –empresarios- sobre la contratación de PCD.

En este sentido, desde la Unidad está la voluntad latente de evacuar todas las dudas a aquellos que soliciten algún tipo de información, por medio del contacto telefónico o vía e –mail. Siempre se destaca que la contratación de TCD se realiza bajo las mismas características prescriptas para el resto de la población.

● **Relación con las Empresas del Sector Privado:**

La relación comunicacional de la Unidad con las empresas se entabla con mayor frecuencia por medio de comunicaciones telefónicas y con menor periodicidad, a través de contactos vía e- mail o personales.

Si bien existe un contacto directo con el sector empresarial, se destaca cierta dificultad, ineficacia o imprecisión en torno a las comunicaciones que la institución intenta entablar con dichos actores. Desde la Unidad se busca promover el consenso con el sector empresarial, acerca de cómo hay que abordar la temática de discapacidad y empleo y cuál es el rol que les compete a los empresarios en ello.

Los empresarios son los que inicialmente toman la decisión de contactarse con la Unidad y se evidencia un interés particular, específico a la gestión del Programa, por parte de PyMEs y monotributistas.

Se destaca que el poco interés a la adhesión al Programa, por parte de las grandes empresas, está asociado al protagonismo que tomaron las acciones comprendidas en la llamada Responsabilidad Social Empresarial y al bajo monto que otorga el Programa en concepto de subsidio.

Es notorio que algunas empresas han generado sus propias políticas de empleo para contratar a TCD y que a otras, en función del contexto económico social, les resulta casi imposible gestionar nuevas contrataciones.

Dentro del conjunto de las grandes empresas, que son referentes sociales en la contratación de PCD, se resalta la impronta que trae aparejada la incorporación a ellas de personal especializado para promover acciones de integración socio laboral. En este sentido, la motivación y/ o inmotivación de una empresa por sumar a sus equipos de trabajo a PCD, está directamente relacionada con la especificidad profesional e interés y compromiso en la temática por parte del personal de las compañías.

Asimismo, se alega que muchas empresas que consultan acerca del Programa, antes de firmar el convenio de adhesión, se asesoran acerca de dónde serán publicadas las contrataciones gestionadas por este medio. A pesar de ello, se remarca que la relación que ha obtenido la Unidad con las PyMEs ha sido emblemática. Se cree que las PyMEs por medio de la utilización de este Programa, pueden reforzar su imagen institucional.

Se deja en evidencia el miedo de los empresarios a la hora de contratar a PCD, ocasionado por temores fundados en su propio desconocimiento acerca de cómo debe enfocarse y abordar la temática discapacidad. Esta situación es considerada como una de las tantas manifestaciones existentes de un problema cultural, dado por la construcción social que se ha edificado en torno a la discapacidad y las personas que la poseen.

Actualmente, las ONGs cobran un especial protagonismo, ya que además de haberse convertido en potenciales empleadores de PCD, ha logrado constituirse en referentes sociales legitimados en torno a la temática discapacidad y empleo por poseer una actitud proactiva en torno al abordaje de dicha problemática.

GRILLA DE ENTREVISTAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DISCAPACIDAD		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>En general, lo que dicen, lo que se dice generalmente es que... lo que te dicen en general las personas con discapacidad, por lo menos las que yo he hablado y gente que ha estudiado el tema, es que prefieren la palabra "discapacidad". Porque sino de la otra forma es como que están haciendo... digamos algo, digamos, no estás poniendo la verdadera... es como que "capacidades diferentes" o "necesidades especiales" está siendo de algo muy duro, lo quieren hacer que suene más blando. Es como, por ejemplo, los ciegos en general se quejan cuando les dicen no videntes. Porque ellos dicen que son ciegos. Digamos, que con eso hay una necesidad de encubrir a partir de una palabra que suene tal vez menos ofensiva algo que es una realidad. Entonces, de alguna manera, la gente prefiere que les digan ciego y nó no vidente. Y al que le falta una pata, muchas veces prefieren que le digan rengo y no que le digan que tiene discapacidad motora o algún problema motor.</i></p> <p><i>Y lo mismo con la discapacidad, por más que sea más duro, refleja una realidad, que capacidades diferentes.</i></p> <p><i>Por otro lado, el término "discapacitado" en realidad, de alguna manera, como que excluye. En realidad bueno, te dicen "llamame discapacitado pero tené en cuenta mis capacidades, las capacidades que tengo".</i></p> <p><i>Pero bueno, en general, se prefiere usar ese término.</i></p> <p><i>"Discapacidad" o... "discapacitado" no sé si tanto, pero por lo menos "personas con discapacidad", "personas con discapacidad". Y en cuanto a lo de... tampoco gusta el tema de "Necesidades especiales", "capacidades diferentes" porque en realidad dicen que, en realidad las capacidades son las mismas, en todo caso serían capacidades limitadas o capacidades que se pueden hacer requiriendo algún tipo de apoyo, pero no son diferentes. Las capacidades son las mismas, por un lado. Y en cuanto a las "necesidades", tampoco son "especiales" porque las necesidades son las mismas que las de cualquiera: comer, trabajar, dormir, ser querido; no son especiales. De alguna manera eso es lo que se dice.</i></p> <p><i>En general yo hablo de "personas con discapacidad".</i></p> <p><i>(Piensa). Digamos, depende como se la tome. Por la diabetes la verdad que más allá de tener que cuidarme en algunas cosas, lo veo como, no sé, como algo digamos personal, debe ser por eso que digo que me la trato o sea, me la sigo solo. Pero en cuanto a lo que es mi discapacidad motriz, por llamarla correctamente, y...</i></p>	<p>- En relación a cómo conciben la discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discapacidad como campo de conocimiento. - Capacidades diferentes = peyorativo. - Necesidades especiales = peyorativo. - Necesidad de nominalizar sin ofender. - Discapacidad como realidad. - Discapacitado = excluyente. - Personas con discapacidad. -Capacidades diferentes = peyorativo. -Necesidades especiales = peyorativo. - Capacidades como universales al hombre. - Discapacidad = capacidades limitadas. - Discapacidad = capacidades con algún soporte. - Necesidades universales al hombre. -Personas con Discapacidad. - Como personal. - Como algo para lo cual sociedad no está preparada.

<p><i>se complica. Ahí sí que no depende de mí todo. Por suerte mi familia siempre estuvo, mi señora me re apoyó, pero al principio fue más que complicado. La sociedad no está preparada para personas como yo, los bondi, el laburo, cosas como ir a tomar algo, todo mal preparado. Si la tengo que definir en sí y... tengo que decir que es un problema.</i></p> <p><i>Más allá de que hemos pasado por mucho, en cuanto a los derechos, integración, capacitaciones y todo, nosotros y Melina también lo hace, hablamos de la discapacidad como algo natural, no como un tabú, ni tampoco como algo extraordinario, como algo de la persona, como cuando uno usa lentes vieron, igual. Uno, cualquiera, necesita de lentes para ver mejor y desempeñarse en lo que hace, lo que sea que se hace, mejor. Lo mismo con la discapacidad, que es algo de la persona, porque primero es persona. Es una persona con discapacidad. Ni discapacitada, ni con capacidades diferentes ni especiales. Vuelvo a lo lentes o, anteojos, no te andan diciendo por la vida, anteojuda (risas), ni con objetos diferentes ni especiales. Bueno pasa lo mismo con la discapacidad.</i></p> <p><i>El tema es que en este caso, más allá de individual, que sea un adicional o una característica de la persona, también es social, porque los límites no los ponen ellos (las PCD), sino la misma sociedad. Por eso les digo esto de que nosotros como familia pasamos por mucho. No digo que estemos acostumbrados, porque no es cuestión de costumbre, sino de entendimiento, de tolerancia a que como hay diferentes personalidades, también hay diferentes personas, que tendrán mayores o menores o iguales o diferentes habilidades siempre según el lugar y el momento en que las desempeñen.</i></p> <p><i>Yo como contador público, no estoy apto o capacitado o tengo habilidad para hablarles de moda, que se yo. Lo que falta es más conciencia sobre esto, no temerle a lo diferente, o por lo menos no generar tabúes, porque si es por tenerle miedo a lo diferente, a lo diverso, nos tendríamos que tener miedo entre todos.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Como problema. - Como natural. - Discapacidad ≠ tabú. - Discapacidad ≠ extraordinario. - Como personal. - De la persona. - Persona. - Persona con discapacidad. - PCD ≠ discapacitada /o. - PCD ≠ con capacidades diferentes. - PCD ≠ especiales. - Discapacidad como individual. - Discapacidad como anexo de la persona. - Discapacidad como social. - Discapacidad = limitaciones en la participación. - Necesidad de entendimiento. - Necesidad de tolerar la diversidad humana. - Desnaturalizar la discapacidad para comprenderla. - Habilidades humanas universales diversas. - Falta de conciencia. - Temor a lo diferente. - Temor al “otro”. - Temor a lo diverso.
DISCAPACIDAD Y EMPLEO		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Si bien, muchas de las personas que trabajan ahí, muchos de los funcionarios, en realidad lo que dicen es que es tan grande el problema de los empleadores que no quieren contratar personas con discapacidad, como el problema de las personas con discapacidad que no tienen niveles de, que no tienen capacitación, que no tienen una cultura del trabajo, si se quiere. Gente que no es responsable, que no es puntual, y demás cuestiones que hacen que no sean tan fáciles de insertar en el ámbito laboral competitivo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se pone de manifiesto los argumentos que diversas voces exponen en torno a los niveles de desocupación de las PCD. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de predisposición empresarial para contratar TCD. - PCD con poca capacitación. - Barreras educativas. - Ausencia de la “cultura del trabajo”

<p><i>Dicen que muchas veces las personas con discapacidad, a pesar de poder, en algunos casos, de poder tener la capacidad para estudiar y formarse y demás, hay muchas que no lo hacen, por cuestiones tal vez externas a ellas mismas, cuestiones familiares, sociales, culturales. Entonces eso hace mucho más difícil, digamos, es tan grande el problema de la oferta como el de la demanda.</i></p> <p><i>También es cierto que, las personas, ninguna, las PCD tampoco, no pueden quedarse sólo en su única estrategia de búsqueda laboral, no puede ser de ninguna manera inscribirse en ese Programa, porque no van a conseguir nunca trabajo allí, y ese es uno de los problemas que se ve en las personas que buscan trabajo.</i></p> <p><i>Hay muchos que van con la idea diciendo “Ay sí, en el Ministerio están dando trabajo, entonces vamos a inscribirnos al Programa”. Y entonces ahí, desde el programa, desde el Ministerio, tienen que aclarar que en realidad no es tan así, que es una base de datos, que no es tan sencillo que consigan trabajo a través de ahí, y demás. Y en general hay mucha gente que esto no lo entiende, entonces se ven situaciones medio incómodas.</i></p> <p><i>Otra cosa, la mayoría que van a la Asociación APANOVI, donde voy yo, están inscriptos, pero, ninguno, diría yo, se preocupa en actualizar su curriculum, con lo cual, no lo van a llamar nunca, probablemente. Es decir, siempre uno tiene que, en general pasa siempre esto con la búsqueda de trabajo, más aún en el caso del sector público, uno tiene que inscribirse en el Programa, o en la Oficina y constantemente hay que insistir, ir, llamar, averiguar, porque sino no va a tener ningún éxito.</i></p> <p><i>Probablemente, es verdad, que por ahí alguien que no esté tan informado de lo que son estas técnicas nuevas de Recursos Humanos y demás, no se preocupe tanto de hacer actualizaciones del curriculum, incluso lo hagan mal porque no saben bien cómo ubicar las cosas y demás, eso de alguna manera, los desfavorece.</i></p> <p><i>Una de las cuestiones que a mí me surgen es que en general todos los Programas que hay, como las Fundaciones que se ocupan de la inserción laboral es que, abarcan a todas las personas con discapacidad. Bueno no, se excluye a las personas con discapacidad mental, por ejemplo. Pero el resto, todo. Y esa es una población inmensa y de lo más heterogénea, con</i></p>	<p>- Reflexiones acerca de los argumentos expuestos por parte de otros actores, a la hora de justificar el desinterés de contratar a TCD.</p> <p>- Se habla de “Ministerio” pero se está haciendo referencia a la Unidad.</p>	<p>en las PCD.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Barreras actitudinales. - PCD como no responsables. - PCD con capacidad de estudiar. - PCD sin estudios por causas estructurales. - Complejidad del mercado laboral. - Oferta laboral restrictiva. - Demanda laboral abundante. - Necesidad de amplificar las búsquedas laborales en distintos espacios. - Desconocimiento por parte de las personas de las vías y espacios para emprender las búsquedas laborales. - Unidad como espacio visible para conseguir empleo. - Importancia de confeccionar adecuadamente CV. - Necesidad de actualizar los datos. - Necesidad de seguimiento/ averiguación del estado del CV. - Necesidad de insistir/llamar. - Seguimiento/ averiguación /insistencia= éxito. - Necesidad de adaptación a los nuevos mecanismos de recursos humanos. - Barreras tecnológicas. - Necesidad particularizar los programas de inserción según el tipo de discapacidad. - PCD como población
--	---	---

<p><i>dificultades muy diferentes, con realidades muy diferentes.</i></p> <p><i>Entonces de alguna manera, lo que creemos es que sería bueno que se empiece de alguna manera a particionar esto y que por ejemplo, que desde una fundación se trate sólo el tema de inserción laboral de ciegos, y que otra se encargue de otra cosa. Esto tal vez podría tener buenos resultados. Porque sino la sensación que da es que al tratar de ocupar, de cubrir todo lo que hay, los resultados terminan siendo inferiores. Porque, como el viejo dicho “el que mucho abarca poco aprieta”.</i></p> <p><i>El tema es que desde el Ministerio no lo podés hacer porque el Ministerio no pudo decir “¡ah! nosotros nos vamos a ocupar sólo de los mudos” ¿y todos los demás?...</i></p> <p><i>Venir hasta acá, que te vayan a levantar las cosas, que te miren como un “bicho raro”, y bueno, estar en la calle, si llueve, si hace frío, calor, esto no es una oficina (se ríe) Decí que mi señora me ayuda en esto.</i></p> <p><i>Todo. Es imprescindible y más hoy.</i></p> <p><i>Muchas. Tener que moverte, para mí eso es un problema de todos los días y eso que ahora hay más rampas y eso, pero no alcanza. Cuesta mucho el afuera.</i></p> <p><i>Y, miedo puede haber sí, pero no sé si llamarlo prejuicio. Nos falta un poco de conciencia a todos. Digo, no sé si es prejuicio, es falta de conciencia, de conocimiento diría.</i></p> <p><i>Y a todos les diría lo mismo, que soy muy bueno en lo que hago (pinta cuadros). Mis logros lo dicen, no yo eh (se ríe). Eso sí, soy muy responsable.</i></p> <p><i>Otra cosa, respecto al trabajo, está comprobado por diferentes experiencias que la persona con síndrome de Down es más responsable, más detallista. Por ejemplo, escuché de experiencias en supermercados, aunque no es de lo mejor el trabajo –pero es trabajo al fin-, los reposidores con síndrome de Down son más responsables que los que no tienen ninguna discapacidad. Valoran más el trabajo, quizás son más estructurados, tratan de hacerlo a la perfección, a lo que se le pide y sobre todo tienen, digamos, mucha voluntad.</i></p> <p><i>Aunque, todavía creo que las posibilidades de trabajar lamentablemente siguen siendo hoy muy excepcionales, por lo menos con las personas con síndrome de Down. Digo esto porque para nuestra familia y entorno el caso de mi hija fue excepcional, son muy pocos los casos en que inmediatamente después del</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En referencia a si encuentra algún obstáculo al momento de desempeñarse laboralmente. - En alusión al lugar que ocupa el trabajo en la vida de una persona. - Respecto a las desventajas que tiene un TCD a la hora de integrarse al mercado laboral. - Acerca de la mirada que tiene los empleadores privados a la hora de contratar a PCD. - En referencia a las habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> inmensa. - PCD como grupo heterogéneo. - PCD con realidades diversas. - Programas de inserción generalizados = resultados positivos escasos. - Imposibilidad de la Unidad en subdividir en grupos según los tipos de discapacidad. - Barreras arquitectónicas. - Barreras actitudinales. - Exotización de la PCD. - Contención familiar. - El trabajo como imprescindible. - Barreras arquitectónicas. - Aumento de la accesibilidad. - Accesibilidad limitada. - Falta de conciencia social. - Desconocimiento por parte de los empleadores privados. - Eficacia. - Responsabilidad. - Habilidades. - Aptitudes. - Responsables. - Detallistas. - Perfeccionistas. - Voluntariosas. - Posibilidades de integración laboral como excepcionales. - Integración laboral de PCD con índices
---	---	--

<p>colegio las PCD consiguen trabajo. Es más, <i>son todavía escasos los porcentajes de PCD que logran ser integradas e integrarse al sistema educativo básico común y más aún al mercado laboral.</i></p> <p><i>Muchas personas todavía tienen desconfianza o intolerancia se podría decir, hacia ellos. Y son personas con muchísima capacidad y habilidad de trabajo.</i></p> <p><i>Y la sensación que me da es que si obtengo trabajo, va a ser no por existencia de estos programas sino por algún tipo de contacto externo que pueda llegar a hacer yo, y que probablemente no entre para cubrir el cupo de discapacidad sino que entre por mis logros personales.</i></p> <p><i>Y en cuanto a las empresas privadas, si tal vez puede ser que las posibilidades sean menores pero igual yo tampoco lo descartaría. El mercado de trabajo es muy imperfecto. No creo que se puedan hacer muchas generalizaciones. Y como... tengo bastante incertidumbre acerca de cuál va a ser mi futuro.</i></p> <p><i>Yo en los curriculum que subo a Internet en ningún momento pongo que tengo algún tipo de discapacidad. Y... digamos, se enteran recién cuando voy a la entrevista, ahí les caigo con la sorpresa. Porque sino, no me van a llamar. La discapacidad no vende. Aparte no creo que sea relevante, creo que es más importante, digamos, además, en general en un curriculum uno tiene que poner sus capacidades y no lo que le falta. Uno pone: sé inglés, sé computación, sé tal cosa. No dice "no sé esto, no sé lo otro, no sé tal cosa, me falta una pierna". En general, por eso digamos, hay que, siempre hay que poner lo bueno, entonces está todo bien y aparte en mi caso me parece que no es tan determinante.</i></p>		<p>escasos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Barreras educativas. - Desconfianza a las PCD. - Intolerancia a las PCD. - Personas con mucha capacidad. - Personas con habilidades laborales. - Posibilidad de acceso a la obtención de empleo por contactos particulares. - Posibilidades menores de ingresar a empresas privadas. - Empresas como empleadores de TCD. - Mercado de trabajo imperfecto. - Incertidumbre del futuro. - La discapacidad "no vende". - La confección del C.V resume las habilidades y capacidades de las personas. - La discapacidad no es una cuestión determinante.
---	--	--

EXPERIENCIAS LABORALES		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Yo no sé qué quiero, pero yo busqué trabajo durante un año y medio, dos años, un montón busqué. Y en el Ministerio de Trabajo me inscribí a fines del 2007, así es que ahí empecé a buscar trabajo. Dos años buscando trabajo. Y entonces llegó un momento que buscar trabajo ya me cansaba y quería algo. Entonces por ahora no me pregunto si lo que estoy haciendo me gusta o si es de economía. Por ahora la alternativa es, volver al mercado de trabajo y la verdad que me parece desagradable eso, tener que volver a hacer ese trabajo de escribir curriculums, mandarlos, hacer entrevistas, que te reboten. La verdad que ante eso prefiero seguir trabajando acá, y bueno a ver de qué se trata.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En relación al empleo actual y las búsquedas laborales previas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda laboral durante dos años. - Inscripción en el MTEySS. - Cansancio. - Necesidad de ingresar al mercado de trabajo. - Proceso desagradable. - Gestión de trámites como tediosa.

<p><i>Lo conseguí porque... Yo antes de recibirme, estaba haciendo mi tesis sobre el mercado de trabajo para las personas con discapacidad, porque me interesaba el tema, porque me parecía que desde la economía se podía dar una visión que antes no se había dado sobre el tema. Entonces me puse a investigar cuáles eran los agentes participantes en este mercado de trabajo: que estaba el gobierno, que había empresas y demás. Me fui enterando, es decir, a medida que hacía mi tesis y me quería recibir, estaba buscando trabajo, así que era como una doble intención que tenía.</i></p> <p><i>Entonces iba al Ministerio de Trabajo, entrevistaba a uno del Ministerio de Trabajo y ya que estaba me anotaba en la bolsa de trabajo; iba a un empresario, lo entrevistaba y ya que estaba le hacía entender que estaba buscando trabajo. Y a una de las empresas que llego es a esta, que tiene un Programa de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, es un programa propio de la empresa. Se conocen con la gente del Ministerio. Pero la verdad que en esta empresa hay una política muy clara de generar igualdad de oportunidades.</i></p> <p><i>Entonces al mismo tiempo, esta persona me dijo “bueno cuando vea tu currículum a ver si existen posibilidades de que te incorporemos acá”, me hacen las entrevistas, me hacen cuatro o cinco entrevistas (en tres semanas), quedo afuera, quedo descartado por no tener los conocimientos de inglés suficientes, porque me querían para un puesto para reportear netamente a EEUU y había que tener un nivel de inglés que yo no tenía. El cargo era para trabajar con EEUU. Como mi nivel de inglés digamos era, no tan bueno, me dejaron afuera. Esto fue en abril, después perdí contacto con toda esta gente. En agosto se muere la persona ésta a la que había entrevistado, se muere de un día para el otro de una neurisma, y en noviembre me vuelven a llamar diciendo que habían agarrado de vuelta mi CV de la base de datos, que necesitaban gente para reportear a España, telefónica de España, y que como el inglés en ese caso no era barrera, me querían hacer de vuelta entrevistas, así que fui a dos o tres entrevistas más y ahí me contrataron. En conclusión, encontré trabajo no por mandar CV, no por el Ministerio de Trabajo.</i></p> <p><i>De pibe sí, mensajería, canillita, vendía cosas en los bondis, lo típico para pagarte el viaje de egresados. Y después, mi trabajo fue tocar y tocar y tocar puertas. Y acá me ven, no es lo mejor, pero es una changa, plata agarro que es lo importante (vende artesanías en calle Perú en un puesto que tiene con su mujer)</i></p> <p><i>Melina entró a trabajar, gracias a Dios, inmediatamente después de la nota que salió en Clarín –que les comentaba-. Ella estaba muy entusiasmada cuando egresó del colegio, y era todo un tema para nosotros (habla de la familia: mujer y otra hija) pensar en lo que sería la integración laboral de Melina.</i></p> <p><i>Y tal vez el caso de Melina, se podría decir que fue raro por cómo se sucedió todo. En las notas que le hicieron, le hacían, demostró siempre –y de hecho lo repetía- que quería trabajar. Y bueno, al tiempito ya la estaban llamando de diferentes trabajos y ella eligió. Ahora no está trabajando –después les cuento por qué-, pero de todos modos, todo se dio para que lo hiciera. Entró a</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En alusión al modo de obtención del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los agentes protagónicos del mercado de trabajo. - Gobierno. - Empresas. - Proceso de tesis y búsqueda de empleo en simultáneo. - Inscripción en la bolsa de trabajo en el MTEySS. - Acercamiento a una empresa que tiene un Programa de Inserción Laboral. - Política empresarial de igualdad de oportunidades. - Recepción del C.V. - Recepción del C.V. y oferta laboral. - Obtención de empleo, no por el MTEySS. - Trabajo de vendedor ambulante. - Chingas. - Empleo inmediato. - Caso raro. - Trabajo de asistente administrativa.
---	---	---

<p><i>trabajar como asistente administrativa, como secretaria digamos, en un colegio judío y no porque tengamos que ver con ello. Entró en Arlene Fern, en Belgrano (barrio), con todos los beneficios que tiene cualquier empleado, digamos, como aportes jubilatorios, le dieron una tarjeta para cajero automático, un sueldo relacionado a sus horas de trabajo –de lunes a viernes durante toda la mañana, cinco horas al día- .</i></p> <p><i>Ah, les decía... Ella ahora no está trabajando más ahí. Va, directamente no está trabajando en ningún lado hoy. Pasó que, digamos, ella estaba prácticamente integrada, sus compañeros de trabajo y ella se fueron adaptando, Melina aprendió muy rápido el trabajo, pero bueno, lamentablemente hubo un cambio en la dirección del colegio, que hizo que no pudiera seguir más.</i></p> <p><i>De todos modos nos sirvió de experiencia, a Melina y a nosotros porque tal vez fue un salto muy brusco, del colegio al trabajo, sin capacitaciones previas. Pero bueno, estamos contentos con la experiencia de ella. Ella ahora está haciendo una capacitación en la UCA –Universidad Católica de Buenos Aires- y está muy contenta, sigue cumpliendo horarios, teniendo responsabilidades...</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios laborales. - Aprendizaje rápido de tarea. - Integración laboral. - Adaptación laboral. - Cambios en la institución= pérdida del empleo. - Experiencia de aprendizaje. - Necesidad de capacitaciones.
---	--	---

REFERENTES SOCIALES EN LA TEMÁTICA DISCAPACIDAD Y EMPLEO

INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Las ONGs, hay varias que se dedican al tema de empleo, la más importante es Fundación Par, que tiene como 20 años ya de existencia, que se ocupa del tema de empleo en discapacidades sensoriales o motoras, es decir, todo menos los problemas mentales, que es bastante más complejo y bueno, ellos decidieron no tenerlo en cuenta. Y el mecanismo que tienen también, es básicamente el mismo: uno va, deja sus datos, su curriculum y demás, y en caso de que tengan algún tipo de ofrecimiento, lo llaman y le dicen.</i></p> <p><i>Y después otra cosa, lo que hace Fundación Par por ejemplo, es, digamos, tiene esta bolsa de trabajo en donde las empresas buscan, en el caso de que tengan algún tipo de búsqueda que quieran contratar alguna persona con de discapacidad, buscan a través de esta bolsa de trabajo, que es independiente a la de los sectores públicos, del sector público.</i></p> <p><i>Y lo que hace Fundación Par, de la misma forma que lo hace el Gobierno de la Ciudad, pero nó así el Ministerio de Trabajo, es que, para incluirte en la base de daos, te hacen tomar un taller de 12 horas dividido en 3 días, son 4 horas por día. Un taller que se llama “Estrategias para la búsqueda de Empleo”, en donde te enseñan a descubrir tu perfil laboral, te enseñan a ver para qué tipo de empleo vos podés postularte, te enseñan a hacer un curriculum, te enseñan a, de alguna manera, a cómo ir a una entrevista laboral, qué cosas decir, qué cosas no y ese tipo de cuestiones.</i></p> <p><i>Digamos, como que te enseñan a realizar una búsqueda por vos mismo. Eso lo hace Fundación Par y lo hace el Gobierno de la</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En relación a las ONGs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fundación Par como importante en la temática. - 20 años de existencia. - Base de datos a partir de CVs. de PCD. - Ofrecimientos de puestos laborales. - Contactos telefónicos. - Bolsa de trabajo independiente del sector público, para las empresas. - Bolsa de trabajo de Fundación Par = Gobierno de la Ciudad ≠ MTEySS. - Inscripción a la bolsa de la Fundación previa participación de un Taller. - Estrategias de búsqueda de empleo. - Capacitaciones de confección de CV y

<p><i>Ciudad, no así el Ministerio. Con lo cual, de alguna manera, la sensación que da es que, está bien que lo hagan y de alguna manera, refleja también, lo difícil que es para ellos obtener trabajo. Es decir uno va ahí y te dicen “nosotros te ponemos en la base de datos pero además, te vamos a enseñar a que vos busques trabajo por vos mismo”. Porque la verdad es que es muy complicado encontrar empleo y sería bueno que uno se empiece a mover también.</i></p> <p><i>No solamente te dejan inscripto sino que además te dan herramientas para que sólo continúes con la búsqueda laboral...</i></p> <p><i>En el caso de Fundación Par, digamos de alguna manera, el objetivo central de su existencia: la fundación esa está para lograr mayores niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad. Se creó para eso, y la idea central es que sirva para eso. A su vez ellos también, lo que vieron ellos también es que, no sólo alcanzaba con eso, sino que, digamos, lo que decía antes, de alguna manera, habrán descubierto también que era tan grande el problema de los empleadores que no quieren dar trabajo como el de las personas con discapacidad que no tienen capacitación, que no saben cómo ir a una entrevista laboral, que no saben hacer un curriculum y demás, entonces es por ello que empiezan, ellos también empezaron a dar talleres de capacitación. Hacen talleres de computación y hacen talleres de micro-emprendimiento, que es otra cuestión también. Digamos, en general hay muchos que se dieron cuenta de que, al ser tan complicada la inserción laboral en lo que es en empresas o en relación de dependencia, una salida válida es los micro-emprendimientos. Entonces en general, hay muchas instituciones que dan talleres de ese estilo: temas de autoempleo, o digamos, cómo uno mismo puede salir a producir algo y salir al mercado con eso que uno produjo, que también está muy bien.</i></p> <p><i>Entonces, esto es lo que hace Fundación Par, que según figura en la Página de Internet, han tenido muchos, digamos, han podido colocar mucha gente en diferentes empresas y en diferentes sectores. Están hace mucho años y parece que han tenido buenas actuaciones.</i></p> <p><i>Y después hay otras Fundaciones, que se encargan específicamente del problema de la Discapacidad mental. No conozco mucho el tema pero sé que hay otras ONGs que se encargan de eso. Y a ver, otras ONGs que tienen programas de este estilo son: <u>el Servicio de Empleo de AMIA</u>. La AMIA tiene un servicio de empleo muy grande, que a su vez tiene como un apartado en donde incorporan personas con algún tipo de discapacidad. Y también, en el caso de que tengan, les llegue a ellos algún ofrecimiento, ellos postulan a los candidatos que tienen en la base de datos.</i></p> <p><i>Y en el caso de la AMIA, se que la AMIA, digamos, una institución judía muy importante social, cultural y demás, tiene el servicio de empleo, que es un servicio de empleo muy grande, que está destinado a cualquier persona, y dentro de ese servicio de empleo hay un área de discapacidad. Digamos, no es un programa específico para personas con discapacidad, pero está contemplado el tema de la discapacidad también. Porque de</i></p>		<p>entrenamiento para entrevistas laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones para emprender las búsquedas laborales. - Complejidad del mercado laboral. <p>- Inscripción + capacitación y aporte de herramientas para buscar empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fundación Par para aumentar la inserción laboral de las PCD. - Talleres y capacitaciones. - Inserción laboral de las PCD en las empresas = complicada. - Inserción laboral de las PCD en relación de dependencia = complicada. - Emergencia de instituciones que capacitan a las PCD en acciones de autoempleo. <p>- Inserción de muchas PCD en empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de fundaciones abocadas a la discapacidad intelectual. - AMIA como servicio de empleo grande. <ul style="list-style-type: none"> - Área específica a la inserción laboral de las PCD. - Integración de la temática de discapacidad.
--	--	--

<p>alguna manera, el tema de empleo de servicio de AMIA está más bien orientado a las personas con menores recursos o que tienen algún tipo de dificultad, entonces por eso está el tema de las personas con discapacidad, digamos abordan mucho el tema de las personas con discapacidad, el tema de adultos mayores que no tienen trabajo, extranjeros, y demás. Digamos, todos los grupos vulnerables.</p> <p>Y... ONGs hay muchas que están, no sé si trabajan bien o no, pero que se yo CILSA, se escucha.</p> <p>Y después, conozco sí, empresas privadas que tienen algunos programas, por ejemplo Manpower que es una agencia de empleo temporal, muy importante. Tiene dentro de su parte de Responsabilidad Social Empresarial, tiene un Programa de este estilo, que se llama "Oportunidades para Todos". Que también, el mismo método: hay entrevistas, uno va, deja el curriculum, lo ponen en una base de datos, en el caso de que surja alguna posibilidad lo llaman, y además da un curso de capacitación sobre estas cuestiones de cómo descubrir el perfil laboral de uno, de cómo descubrir el perfil laboral, y ese tipo de cosas. Eso es Manpower.</p> <p>Después hay una consultora que se llama Seelinger y Conde, es una consultora española, con sede en la Argentina, que en realidad no es tan conocida porque ellos se dedican a buscar, digamos, a hacer toda la tarea de recursos humanos pero para altos cargos gerenciales. Digamos, si las empresas necesitan gerentes, directivos y ese tipo de cargos, lo hace muchas veces a través de esta consultora. Y esta consultora lo que hizo fue, un programa para tratar de insertar personas con el algún tipo de discapacidad en estas empresas con las que ellos tenían contacto. Es decir, aprovechando el contacto que ellos tienen con un montón de empresarios, tratan de hacer inserción de personas con discapacidad, pero de alguna manera, la restricción que ellos pusieron es que se ocupan sólo de personas con discapacidad con título universitario. Es decir restringen mucho, y muchísimo digamos, las personas con discapacidad son muy pocas las que tienen un título y una formación formal avanzada, pero bueno, es a lo que se dedican ellos. Ese es otro de los programas.</p> <p>ADECCO es otra Fundación, no, no, perdón, ADECCO es una consultora también, también muy grande como Manpower, como SESA Select y ese estilo. Y lo que ellos tienen es, no tienen nada específico para las personas con discapacidad pero cuando uno carga el curriculum en la base de datos, cualquiera, una de las preguntas que le hacen es si es una persona con necesidades especiales o nó. Entonces, de alguna manera, en la base de datos que ellos tienen están todas las personas, digamos, las que tengan discapacidad o nó y ellos dicen que en el caso de que surja alguna posibilidad son igualmente tratados los que tengan algún tipo de discapacidad o nó. Pero digamos, no hay nada específico, sino que está todo integrado con su trabajo como consultora que atienden siempre.</p> <p>Está Accenture, sí. Pero los perfiles que buscan ellos, ellos sí buscan gente con mucha capacitación, porque la tarea que ellos</p>	<p>- Empresas privadas</p>	<p>- CILSA.</p> <p>- Manpower como empresa que promueve acciones de integración laboral de TCD.</p> <p>- Acciones de RSE.</p> <p>- Programas de integración laboral para PCD.</p> <p>- Capacitaciones.</p> <p>- Talleres.</p> <p>- Búsqueda de perfil laboral.</p> <p>- Seelinger y Conde, como empresa que promueve acciones de integración laboral de TCD en cargos gerenciales.</p> <p>- Redes de contactos empresariales.</p> <p>- Programas laborales para PCD con estudios de grado concluidos.</p> <p>- ADECCO como empresa que presentan acciones de integración laboral de TCD.</p> <p>- Incorporación de pregunta obligatoria para clasificar a las PCD y PSD.</p> <p>- Política empresarial de igualdad de oportunidades.</p> <p>- Accenture como empresa que presenta</p>
---	----------------------------	---

<p><i>hacen es para servicios profesionales. Con lo cual para tener posibilidades de entrar en Accenture, tenés que ser estudiante avanzado de una Universidad o estar recibido, saber inglés, saber informática. Con lo cual el 80% de las PCD quedan afuera.</i></p> <p><i>Después los bancos, el HSBC se que contrató un par de personas que son esas dos que nombré. Después está el tema de McDonald que contrata mucho a los chicos con síndrome de Down; que bueno, hay quienes cuestionan que el trabajo que hacen es medio insalubre. En realidad hay muchos que cuestionan que todo el trabajo en McDonald es insalubre. Pero bueno, si uno quiere cuestionar lo que es McDonald estructuralmente es otra cuestión, pero bueno, ellos dan puestos de trabajo a PCD intelectual. Que lo hacen porque una vez vino el Director de McDonald de EEUU y dijo acá tienen que contratar gente y ahí el gerente argentino bajó la cabeza y empezó a contratar.</i></p> <p><i>YPF también, yo en un momento llamé a YPF. Porque yo en un momento con la lista esta del folleto (tríptico) del Ministerio de Trabajo (nos pregunta siguen dando el mismo folleto) Yo llamaba una por una y preguntaba.</i></p> <p><i>Dentro del Club de Empresas Comprometidas sé que existe, hay representantes de tanto de las empresas como del Ministerio de Trabajo, como de ADECCO, Manpower y demás. Y en alguna de las reuniones que han hecho, han invitado a gente de AMIA, a gente de la Fundación Par para que expongan y demás.</i></p> <p><i>Sí pensamos cuando egresó, bueno, que podía ser vendedora en algún comercio o negocio, o ayudante en la biblioteca de algún colegio o empleada en alguna empresa que tenga programas de integración, en ese tipo de programas sí, sí, pensamos.</i></p> <p><i>Los que más ayudan, por los menos desde mi experiencia, (desde la experiencia de ASDRA y como padre de una PCD) son las empresas y las otras ONGs.</i></p> <p><i>Y después hay algunos organismos públicos que tienen algunos programas específicos para inserción laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, el ANSES tiene un programa que se llama PILA que es Plan de Inserción Laboral de ANSES, que también busca integrar a las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Son todos un espanto. A nivel nacional eh... ninguno. Muy complicado.</i></p>	<p>- Organismos públicos.</p>	<p>acciones de integración laboral de TCD.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a PCD con altos índices de capacitación. - Acceso restringido de las PCD por la existencia de barreras educativas. - HSBC como empleador de PCD. - McDonald como empleador de personas con Síndrome de Down. - Políticas empresariales de integración laboral de las PCD establecidas por casas matrices. - YPF como empresa que es promocionada en el folleto del MTEySS, como empleadora de PCD. - Club de Empresas Comprometidas. - PyMEs como posibles empleadores de PCD. - Empresas y ONGs como referentes en la temática discapacidad y empleo. - Organismos públicos como gestores de programas de inserción laboral para PCD. - ANSES como organismo que gestiona un programa de inserción laboral para PCD. - OG como ineficaces en la temática discapacidad y
--	-------------------------------	---

<p><i>Y del <u>Estado</u> (Se pregunta. Piensa)... No, ni idea... no hay (se ríe). Es que es difícil para todos, el tema del trabajo. ¡Si habré tocado puertas!. Es complicado hablar del Estado en general y creo que más en discapacidad, no sé si hay alguno que trabaje bien. Es el Estado...</i></p> <p><i>Tal vez sí, no lo puedo decir con certeza. Si conociera un poco más sobre estos programas, tal vez me llamarían la atención, y por qué no. Pero me parece que le falta, digamos, tal vez, un poco más de credibilidad, o difusión, también más información, que nos llegue. El caso de nuestra familia fue muy conocido, y de parte de lo que es gobierno, nacional o local hablo, no hubo mucha repercusión en ellos, por lo que parece. Pero, si, eso no quiere decir que conociéndolos, o al menos sabiendo de lo que se hace, alguna vez los tengamos en cuenta.</i></p> <p><i>Y... Yo creo que el Ministerio de Trabajo debería ser uno de ellos. Por lo que me cuentan algo hacen. Hay que ver con qué profundidad y con qué grado de responsabilidad, voluntad.</i></p> <p><i>Otra cosa, y hay que ser realistas, sé que no sólo son las empresas, las privadas y digamos, las ONGs las que se están ocupando de este tema, el gobierno por supuesto que algo debe hacer, como por ejemplo <u>CONADIS</u> o el <u>INADI</u>, también sé de <u>COPINE</u> y bueno, <u>esta Unidad</u>, pero tal vez les falta un poco más, generar más confianza de que lo que se hace se hace bien. Pero sí sí, yo creo que el Ministerio de Trabajo debería ser uno de ellos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - OG que mejor trabajan en la temática. - Se alude a las acciones del Estado. - Consideración del Ministerio como referente en la temática. 	<p>empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de referentes gubernamentales nacionales en la temática discapacidad y empleo. - Inexistencia de referentes estatales en la temática discapacidad y empleo. - Desconocimiento de la existencia de OG que trabajen la temática discapacidad y empleo. - Desconocimiento sobre la gestión de programas estatales. - Desinformación por parte de los OG sobre los programas gestionados. - Falta de difusión de los OG sobre sus acciones. - Descreimiento de las gestiones gubernamentales. - Poca información. - Desinterés por nula comunicación. - MTEySS como actor al que le competente el trabajo en la temática discapacidad y empleo. - Conocimiento escaso del trabajo del MTEySS sobre la temática. - Necesidad de visualizar la eficacia en las políticas de empleo del MTEySS. - Necesidad de evaluar la responsabilidad y la voluntad ministerial de trabajar en la temática discapacidad y empleo. - CONADIS como OG que trabaja en la temática. - INADI como OG que trabaja en la temática.
---	---	--

<p><i>Por ser una institución del gobierno, tal vez hay un poco de resistencia</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - La Unidad como OG que trabaja en la temática. - La Unidad como institución con poca afectividad. - Descreimiento en las acciones de la Unidad por ser un organismo de gobierno.
LA UNIDAD COMO ORGANIZACIÓN ESTATAL		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Cuando uno va a presentarse ahí al Ministerio tiene que llenar algún formulario y además tiene que presentar fotocopia del Certificado de Discapacidad, del DNI y un curriculum. Entonces es que ahí presento el Certificado y a partir de ahí paso a formar parte de la base de datos.</i></p> <p><i>Era la primera vez que me iba a inscribir.</i></p> <p><i>Incluso la primera vez que fui, que fui con todos los papeles y me inscribieron, ese mismo día. Incluso ese mismo día, digamos, yo llego, chequean que estén bien todos mis datos y todos bien lo papeles que me pedían y ahí mismo hay una chica que se ocupa del área de Recursos Humanos que te hace una entrevista para averiguar cuál es tu perfil.</i></p> <p><i>Lo que dicen es que toman tus datos, arman una base con todos los posibles postulantes, y después a partir de las búsquedas que a ellos les llegan a través de empresas o a través del sector público, ellos buscan en la base de datos cuáles son los candidatos que se acercan más al perfil requerido. Y en ese caso llaman a los candidatos más convenientes, bueno y los entrevistan. Una primera entrevista ahí en el Ministerio en donde te comentan cuál es la oferta que te están haciendo y si uno está de acuerdo, después ya pasa a una segunda entrevista dentro de la empresa en la cual postulan.</i></p> <p><i>Si a vos te llaman para una entrevista, la primera entrevista es en el Ministerio, te comentan como es la posición para la cual estás aplicándote, te cuentan más o menos de qué se trata y</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Requisitos para gestionar los trámites. - Base de datos propia. - Clasificación de perfiles. - Verificación de los requisitos. - Inscripción inmediata –PCD-. - Entrevista personalizada, a cargo de la encargada de RRHH. - Unidad como intermediaria entre la oferta y demanda de puestos laborales. - Selección de los candidatos. - Citación de los candidatos según los perfiles requeridos por el empleador. - Primera entrevista con el MTEySS. - Puesta en conocimiento de las características del puesto laboral. - Aceptación o rechazo de la propuesta. - De ser afirmativa, concreción de la entrevista laboral con miembros de la empresa. - Concreción del proceso de selección a cargo del empleador. - Primera entrevista laboral con el MTEySS para clasificar los

<p><i>después de esto te mandan a todo el proceso de selección que dependerá en el caso del sector privado a una empresa, donde tendrás que hacer todas las entrevistas que la empresa quiera, o en el caso del sector público, irás a las entrevistas que correspondan ahí. Una primera entrevista siempre es en el Ministerio de Trabajo, para que los tipos chequeen que tu perfil coincide con lo que están buscando u no mandar gente, no derivar gente en vano.</i></p> <p><i>Me preguntó sobre mi formación, si tenía experiencia o nó, qué dificultades tenía a partir de mi disminución visual, si podía escribir, si podía leer, si podía caminar sin chocarme las cosas (no me acuerdo la forma en que preguntó, seguramente habrá sido una forma más correcta). Digamos, trató de ver cuál era mi perfil. Le dejé mi currículum, me dio un comprobante de inscripción.</i></p> <p><i>Después de que me entrevistan, me dicen “bueno, si querés ahora quedate por acá y te van a llamar de otro escritorio, que es el Programa AGORA que es específicamente para ciegos y disminuidos visuales, que tiene un programa de capacitación”.</i></p> <p><i>Voy al otro escritorio, que si bien estaba a cinco metros de distancia, me hicieron entender que no hay ningún tipo de relación entre ambos. No hay ninguna relación entre los programas de forma interna. Es más me hicieron inscribirme en la base de datos del Programa AGORA haciéndome las mismas preguntas que me había hecho la chica quince minutos antes. O sea que no hay relación ninguna entre esas dos cosas, porque el programa AGORA no es del Ministerio de Trabajo, sino que es de la Fundación ONCE y da la casualidad que está físicamente puesto en el Ministerio, pero no es del Ministerio. Tal vez entre otros programas que sé sean del Ministerio haya relación.</i></p> <p><i>Y después, me parece que en las ofertas en general, no se le están dando posibilidades a la gente que está más capacitada tampoco.</i></p> <p><i>Así como ponen como argumento, para que no haya trabajo, el hecho de que la gente no esté capacitada, la gente que está capacitada y a pesar de sus dificultades, se esforzó en estudiar y en obtener títulos de grado y demás, en general no les dan la posibilidad</i></p>		<p>perfiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfiles según estudios o capacitaciones realizadas. - Perfiles estableciendo la experiencia laboral del postulante. - Perfil en función del tipo y grado de discapacidad. - Recepción del C.V. - Inscripción en la base de datos. - Comprobante de inscripción. <p>- Opción de inscripción al Programa AGORA, específico para la población con disminución visual o ciega.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación para la población con disminución visual o ciega. - AGORA como programa autárquico del MTEySS. - AGORA como gestor de una base de datos propia. - Necesidad de gestionar nuevamente todos los trámites. - AGORA como programa dependiente de la Fundación ONCE. - AGORA como un programa que físicamente se gestiona dentro del MTEySS. <p>- Ofertas laborales para perfiles con bajo grado de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Altos índices de las PCD desocupadas por falta de capacitación. - Esfuerzo de las PCD para culminar su educación formal. - Escasez de oportunidades para en la integración al mercado laboral, de
--	--	--

<p><i>Y por otro lado me parece que debería haber, y que no lo hay de ninguna manera porque probablemente sea políticamente imposible, debería haber un rol muchísimo más activo del Ministerio en la contratación en el sector público. El Ministerio de Trabajo debería dar lugar al cumplimiento de la ley, que establece le cupo de PCD en el sector público y no lo hace de ninguna manera. Y bueno, que la reglamenten (si no está reglamentada).</i></p> <p><i>Ahora que me acuerdo cuando fui al Ministerio, me dijeron que lo que sí me podían ofrecer desde el Ministerio de Trabajo es apoyo legal, si en algún momento necesitaba (gratis). Creo que tienen un equipo de abogados que actúa en cuestiones laborales. Me dijeron que una de las cosas en las que se ocupaban ellos era en ofrecer apoyo en términos legales.</i></p> <p><i>Pero no podés apurar a un tipo con un cuchillo en la garganta para que contrate gente. Puede darle estos beneficios fiscales que podrán ser un poquito más, un poquito menos, pero... digamos, si yo estuviera en el puesto de Jordan, digamos que lo primero que pensaría es ver en cómo desde el Estado contrato gente y cumplo con el cupo.</i></p> <p><i>Y en general es un estrategia muy clara que se ve tanto del Gobierno de la Ciudad, como el Nacional, que cuando las autoridades del área discapacidad te hablan de cuestiones de empleo, todas hablan de "el sector privado", en ningún momento te mencionan el sector público.</i></p> <p><i>Sumado a que el proceso de selección en el sector público es muy informal.</i></p> <p><i>Sí la conozco. Si habré ido! Esa es una de mis puertas (se ríe). Supuestamente se ocupa de personas como yo, con discapacidad, sin trabajo, o con changas, pero nada, más que tomarme datos y tirarme preguntas, por mí no han hecho nada, acá me ven.</i></p> <p><i>Sí, si yo conozco una persona que entró por el Ministerio. Sí una chica también disminuida visual, psicóloga, que lo primero que le dijeron es "acá tal vez te podemos conseguir trabajo, pero no va a ser de psicóloga porque en general los puestos que conseguimos son para gente con poca capacitación. Y, eso es un problema.</i></p>	<p>- En relación a cuáles son los límites del sector estatal en la interpelación a los empresarios de contratar PCD.</p> <p>- En relación a la Unidad.</p> <p>- Acerca de las PCD que consiguieron un empleo por medio de la Unidad.</p>	<p>las PCD que han finalizado sus estudios de grado y terciarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de que el MTEySS tome un rol protagónico. - Necesidad de que el MTEySS promueva la contratación de PCD en el sector público. - Necesidad de que se reglamente la Ley de Cupo. - Apoyo legal gratuito por parte del MTEySS. - Necesidad de generar consensos en torno a la integración laboral de las PCD. - Beneficios como un incentivo válido. - Necesidad de que el Estado ejemplifique con sus políticas, integrando a TCD a sus establecimientos. - Abordaje de los OG de las cuestiones de empleo y discapacidad siempre apuntado al sector privado. - Proceso de selección del personal en el sector público muy informal. - Unidad como OG que trabaja con la discapacidad. - Unidad como gestora de acciones para las PCD desocupadas. - Insatisfacción con la Unidad. - Obtención de un puesto laboral por medio de la gestión del Ministerio. - Puestos no
---	--	--

<p><i>Pero bueno, ella consiguió a través del Ministerio de Trabajo. Y después también conozco a otro chico que consiguió en un Banco, también por el Ministerio de Trabajo. Trabaja en un banco, en la parte de recepcionista, una cosa así, en el conmutador, ahí está. Es la persona que recibe las llamadas, y las deriva a cada una de las áreas.</i></p> <p><i>Pero bueno, una de las conclusiones importantes es que, en general, los puestos que consigue el Ministerio son para gente sin mucha capacitación profesional.</i></p> <p><i>A pesar de eso, ni siquiera en ese momento intentamos anotarla o que se anote en alguno de los programas que salen desde el Ministerio o de otras instituciones del gobierno. Tenemos la idea – opinión mía-, que muchas veces no vale la pena, se confunde a veces mucho con cuestiones políticas.</i></p>		<p>calificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puestos laborales que no contemplan las formaciones académicas de la persona empedada. - Puesto laboral en un Banco por medio de la gestión del Ministerio. - Recepcionista. - Puestos gestionados por el Ministerio son para personas con escasa capacitación profesional. <p>- Ministerio como un OG que genera pérdida de tiempo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incongruencia de ideología política que limita el interaccionar con el Ministerio.
PROGRAMA		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Sí, conozco el Programa, que sé que depende del grupo, del Ministerio de Trabajo. De la sección de Grupos Vulnerables del Ministerio de Trabajo.</i></p> <p><i>Tengo entendido que la gente que se ocupa del Programa de Inserción laboral concretamente son funcionarios del Ministerio.</i></p> <p><i>Pero para ser realista, me parece que está bien que exista este tipo de Programas, tiene que estar el Programa. Pero, evidentemente, los resultados muestran que no se está haciendo todo lo que se podría estar haciendo, al menos esa es la sensación desde afuera.</i></p> <p><i>Además conozco muchos que están inscriptos (habla del Programa, que en realidad es la Oficina de empleo) y conozco a ninguno que haya obtenido un trabajo.</i></p> <p><i>La sensación es que sí, está apuntado de alguna manera a la persona que tiene algún tipo de discapacidad. Pero la sensación es que también, “estamos acá porque tenemos que cumplir una ley y si la persona con discapacidad puede no enterarse que existe este Programa, mejor”. Esa de alguna manera la sensación, como que está todo ahí medio... no hay mucha publicidad, nadie lo publicita mucho. De alguna manera la sensaciones esa, es como</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de la existencia del Programa como dependiente del MTEySS. - Reconocimiento de la existencia del Programa como dependiente de la Unidad. - Existencia del Programa como positiva. - Resultados del Programa como reflejo de la ineficacia de la gestión del mismo. - Desconocimiento de las particularidades del Programa. - El Programa como apuntado a las PCD. - El Programa como apuntado a las PCD. - Existencia del Programa para reflejar un trabajo aparentemente activo. - El Programa como

<p><i>que el Programa está, está muy bien que esté, pero no creo que me pueda ser de mucho beneficio en el futuro, lamentablemente. Ojala me equivoque.</i></p> <p><i>Y sí, de alguna manera lo sería. Aunque yo supongo que en realidad, el Ministerio a los que tiene que atraer es a las empresas. Digamos a la masa de personas con discapacidad que buscan trabajo ya la tiene, hay pilas y pilas de gente. Lo que le falta son empresas para tratar de conectar la oferta con la demanda. Puede ser que sea eso por lo que dudo de serlo, pero si es verdad que no se habla mucho de los beneficios de las personas con discapacidad obteniendo trabajo, y ese tipo de cosas.</i></p> <p><i>Si, hay varios de esos programas dando vueltas.) Ah no, ni idea, será para PCD que están buscando trabajo. Pero no, no, no lo conozco.</i></p> <p><i>A ese Programa en particular no lo conozco; pero sí conozco, o sé de la Unidad.</i></p> <p><i>En general, la mayor cantidad de gente que ha conseguido trabajo a través de ese Programa, es gente sin tanto nivel de capacitación. Digamos, es más fácil para alguien, en algún punto, es más fácil para alguien que no tiene tanta capacitación obtener un trabajo dentro de ese Programa, por medio del Ministerio, que para alguien que está muy capacitado. Probablemente el trabajo que obtenga, esa persona que no está tan capacitada, sea no tan bueno, o sea malo directamente. Pero es más probable que sean elegidos ellos que alguien con un perfil más profesional.</i></p>		<p>acción de gobierno que no se comunica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invisibilidad del Programa. - Nulas expectativas acerca del Programa. <p>- Necesidad de que el Ministerio interpele a los empresarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Altos índices de PCD que asisten al Ministerio en busca de empleo. - Necesidad de promover el trabajo en red con las empresas para articular la oferta y la demanda laboral. <p>- Desconocimiento del Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociación de su nombre para delimitar el público objetivo del Programa –PCD-. <p>- Desconocimiento del Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la Unidad. <p>- Gestión de puestos laborales por medio del Programa para TCD con bajo niveles de educación formal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de ofertas laborales para PCD con bajo niveles de educación formal. - Existencia de demandas de PCD con estudio de grado, posgrado o terciarios culminados.
---	--	---

COMUNICACIÓN

INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMENTARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Yo me enteré del Programa a fines del 2007, averiguando por Internet. Porque en ese momento estaba haciendo un trabajo para la facultad sobre el tema de Discapacidad y Empleo, entonces me puse a investigar, vi que existía ese Programa, y entonces dije bueno, ahora voy a investigarlo para cuestiones de, como estudiante universitario, y además voy a inscribirme porque al tener alguna discapacidad, me parece que era interesante de inscribirse para ver si había alguna posibilidad de ser tenido en cuenta.</i></p> <p><i>Sí, sí, yo tuve una a principios de 2008, en donde yo en ese momento era estudiante intermedio de la carrera de Economía, la Licenciatura en Economía. Me llamaron por teléfono, me dijeron que tenía una propuesta y si me podían entrevistar, yo fui al Ministerio a ser entrevistado, y el ofrecimiento era para trabajar en un ente del Estado, en una Secretaría, creo que del Ministerio de Economía y los requisitos eran, alguien que esté recibido y con bastante experiencia. Con lo cual no coincidía en absoluto con mi perfil que era, no estar recibido y no tengo experiencia. Y estaba inscripto en la base de datos. Con lo cual la sensación que me dio es que algo había fallado. Digamos, para qué me hacen poner en la base de datos todo mi perfil, si al final me terminan llamando por algo que no coincidía con lo que yo tenía hasta ese momento.</i></p> <p><i>La sensación que da es que me están entrevistando porque deben tener que entrevistar a determinada cantidad de gente en algún período de tiempo y de alguna manera hay que justificar el sueldo a alguno de los que está ahí y por ahí a los que me hicieron la entrevista.</i></p> <p><i>No se si es del todo correcta a interpretación y tal vez es algo maliciosa, pero bue, la sensación fue esa, me fui con bastante bronca. Esa fue la primera experiencia.</i></p> <p><i>Seguro sea un prejuicio mío, pero fue medio de bronca la sensación. Porque me dije para qué la primera vez me hicieron una entrevista, me hicieron sacar mi perfil, me hicieron un montón de preguntas, para que después te llamen para algo que no tenía nada que ver con lo que vos habías dicho en la entrevista anterior.</i></p> <p><i>Digamos, no me cierra mucho. Si te tomás el laburo de hacer una base de datos, fijate en tu base de datos.</i></p>	<p>- En relación al tipo de comunicación establecida con la Unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la existencia del Programa por el acceso a la página Web de la Unidad. - Conocimiento de la página Web de la Unidad a partir de la realización de una investigación académica. - Contacto telefónico del Ministerio para comunicarle una entrevista laboral. - Entrevista laboral en el Ministerio para un puesto laboral no apto para el perfil del entrevistado. - Incongruencia del perfil solicitado y el postulante citado. - Entrevistas laborales pautadas bajo el criterio de cumplimentar el número requerido por el Ministerio, sin tener en cuenta las particularidades de los perfiles de los candidatos. - Bronca. - Ineficacia de las clasificaciones en los perfiles establecidos por la Unidad, o mal uso de las mismas. - Pérdida de tiempo en la concreción de las entrevistas. - Ausencia de aplicación de criterios

<p><i>A todo esto yo le mandaba cada dos o tres meses, por mail a Marina Durán, mi CV actualizado y nunca me lo respondía. Alguna vez llamé también. La chica esta, Marina Durán, me escribió, en la hoja que me dieron cuando te inscribís en la base, que te dan una hoja con un número de expediente, y ahí abajo me escribió su mail y su teléfono. La llamaba y nunca me pude contactar con ella, siempre estaba ocupada, no sé quien me atendía. Alguna vez le dije (a la persona que atendió) “mirá, yo le mandé a Marina Durán mi curriculum por Internet, para que quede actualizado en la base de datos, quería saber si lo habían actualizado correctamente” y me decían “si, si, probablemente ella lo recibió y lo ha actualizado”. Me generaba cierta duda que no podía hacer nada, era su palabra contra la mía.</i></p> <p><i>Me parece que en la página de Internet figura, las gestiones que van haciendo y cuánta gente ha ido obteniendo trabajo. Aunque creo que está desactualizado.</i></p> <p><i>Me fui bien, me fui con el folleto y me fui con la hoja esta que demostraba que yo me había inscripto. Y hasta ahí me pareció bien. Después de eso, el seguimiento que yo quise hacer de mi curriculum, ahí me pareció que hay fallas graves, la sensación es que no te dan pelota. Si yo quiero actualizar mi curriculum y en ningún momento me responden...</i></p> <p><i>También me hubiera gustado, por ejemplo, esto es fundamental, que en algún momento se publiquen las búsquedas que se hacen desde el ministerio. Siempre mi duda era, y tal vez están teniendo una búsqueda pero la mujer que está buscando en la base de datos hace mal el filtro y quedo afuera.</i></p> <p><i>Entonces me gustaría que, y también se lo dije a la gente del Gobierno de la Ciudad, me parece que debería haber, en la página de Internet, si se quiere, una sección en la cual se expongan las búsquedas que se están teniendo. Eso es central. El tema es que probablemente no lo hagan porque no hay búsquedas. Entonces, poner el boletín vacío todos los meses, en algún momento le vana decir bueno eh...</i></p> <p><i>Bueno, incluso, en una reunión esta, había una chica que representaba al Ministerio de Trabajo, las 3 horas de reunión la chica estuvo callada, no dijo nada. Con lo cual, si esa es la fuerza que tiene el Estado, la verdad es tristísima. Estaría bueno, a mí me hubiera gustado que esa persona, digamos los que... de alguna manera, los líderes de la discusión era el tipo este de YPF y una mujer de Accenture, y otros más, y la chica del Ministerio de Trabajo estaba ahí sentada y estuvo las 3 horas callada, a mí me hubiera gustado el que estuviera hablando y diciendo bueno</i></p>	<p>-Anécdota</p>	<p>selectivos condensados en la base de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insistencia para ingresar actualizaciones al CV. y nula respuesta de la Unidad. - Acceso a los contactos personales de los miembros de la Unidad. - Imposibilidad de comunicarse con los miembros de la Unidad. - Filtro de comunicaciones por parte de la portera de la institución. - Falta de actualización de las gestiones que realiza la Unidad. - Obtención de un folleto por su propia voluntad. - Fallas en el proceso de búsquedas, requerimientos y seguimientos de perfiles laborales. - Falta de respuestas por parte de la Unidad. - Necesidad de transparentar los resultados obtenidos por la gestión de la Unidad, mediante publicaciones públicas. - Escasa participación de la voz de representante de la Unidad en debate. -Disertación y participación por parte de representantes de empresas privadas en el debate.
---	------------------	---

<p><i>“tenemos que hacer esto, aquello, cuenten con nuestra ayuda, bla-bla-bla”. Sin embargo no decía nada esta chica, con lo cual la sensación a partir de eso tenés un prejuicio que el Estado no está haciendo mucho.</i></p> <p><i>Hay una pila de folletos ahí. Yo me acuerdo que fui con Santiago (su primo), no sé por qué me acompañó y yo ni había visto la pila de folletos, estaba medio lejos, y Santiago me lo agarró y me dijo “tomá, tal vez esto te sirva”, que se yo. Con lo cual si uno es ciego (y no te dice nadie) y no, estaba ahí el pilón de folletos. Es por eso que obtuve el folleto, porque me lo dio él (su primo). Pero bueno, esa es más o menos la experiencia.</i></p> <p><i>A la mayoría de las PCD no les sirve de mucho el folleto. Me parece que tendría que tener una actitud más activa.</i></p> <p><i>Y bueno después tuve la mala experiencia que las dos veces que me llamaron para las entrevistas no coincidían con mi perfil, habiendo yo ido a una entrevista previa.</i></p> <p><i>Además, desde el principio yo me comuniqué con ellos.</i></p> <p><i>Eh...Puede ser que alguna vez nos haya llegado algo. La verdad que no recuerdo puntualmente. Yo folletos no he visto nunca, que me hayan llegado acá a la oficina, o que haya traído Melina, pero tal vez a ASDRA alguna vez llegó alguno, pero no estoy seguro.</i></p> <p><i>Lo mismo que con los folletos me pasa. Si, si, puede ser que alguna vez haya entrado, pero no tengo muy en cuenta –seguro es un prejuicio mío- lo que se dice desde el Estado. No sé mi hija, pero como es de entusiasta, me hubiese comentado algo, de lo que dice y esas cosas.</i></p>	<p>-Productos comunicacionales,</p> <p>- En cuanto a la página Web de la Unidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicación de ideas, acciones y proyectos por parte de representante de la Unidad en debate. - Idea de que el Estado no está actuando. - Obtención del folleto mediante propios medios. - Falta de comunicación por parte de la Unidad respecto a sus productos. - Folleto como producto poco eficaz para las PCD. - Necesidad de que la Unidad presente una actitud más activa en torno a sus productos. - Fallas en el proceso de búsquedas y requerimientos de perfiles laborales. - Comunicación con la Unidad por iniciativa propia. - Desconocimiento de los productos comunicacionales gráficos gestionados por la Unidad. - Visita efímera a la página Web de la Unidad.
--	--	--

MEMOS A PARTIR DEL ANÁLISIS INTERPRETATIVO DE LAS ENTREVISTAS A LAS PCD

Notas de análisis acorde a las categorías generales extraídas de los relatos de las PCD –como beneficiarios del Programa-: Discapacidad; Discapacidad y Empleo; Experiencias Laborales; Referentes Sociales en la Temática Discapacidad y Empleo; la Unidad como Organización Estatal; el Programa; Comunicación.

Es importante subrayar que hemos contado con una total apertura al diálogo por parte de las PCD entrevistadas. Fueron seis de ellas las que se participaron de nuestro proyecto y un padre de una joven con síndrome de Down quien amablemente nos relató su experiencia como familia ya que su hija no pudo presenciar el encuentro por motivos personales.

● **Discapacidad:**

A la hora de reflexionar acerca de la discapacidad la misma aparece como una realidad negada por la sociedad. Se hace evidente la necesidad de desnaturalizar la concepción hegemónica que hay en torno a la discapacidad que la reduce a un fenómeno social natural.

Con frecuencia se reproducen significaciones sociales, que intentan ocultar los aspectos singulares y característicos de las PCD. Actualmente, se nominaliza a las PCD utilizando eufemismos peyorativos como personas con “capacidades diferentes” o con “capacidades especiales” olvidando que, las necesidades y las habilidades que el hombre como especie humana posee, se caracterizan por su condición de ser universales.

Se evidencia que la sociedad tiende a exotizar todo lo que desconoce construyendo clasificaciones para categorizar a lo otro, lo diferente, lo diverso. En este sentido, es necesario comprender que las PCD por sobre todo son personas, y que su discapacidad, si bien puede reducirse a una dificultad personal, es principalmente social. En este marco, la discapacidad está íntimamente relacionada con la imposibilidad de acceder a una vida plena o a las limitaciones que la sociedad les impone en la plena participación.

Lo mismo ocurre con aquellos eufemismos que intentan esconder o suavizar la realidad, olvidando que tanto las capacidades como las necesidades, son universales al hombre y adoptan rasgos particulares en función del contexto social, cultural y económico en que se desenvuelva cotidianamente cada persona y en la posibilidades de participación que les brinde la sociedad en la cual habitan.

Se cree que el desconocimiento o la desinformación sobre las PCD forjan la reproducción de mitos y prejuicios sociales que definen a la discapacidad en función de las impresiones -lo externo, lo visible, el aspecto- propias de cada persona.

Frente a esas ideas, las PCD entienden que la complejidad de esta temática está originada y agravada por prácticas sociales legitimadas en el entorno social, que limitan y restringen su plena participación. Decir “persona con discapacidad”, supone primordialmente que se habla de personas, lo cual siempre implica aludir a un miembro potencialmente activo de la comunidad, que es: ciudadano, vecino, consumidor, estudiante, cliente, votante, ocupado, desocupado, etc.

Si bien la discapacidad para quienes la poseen aparece como un anexo de su persona, como algo propio, al mismo tiempo es concebida como una problemática social potencializada por la existencia de barreras arquitectónicas, actitudinales, tecnológicas y educativas que limitan el interactuar y la plena participación de ellos en la esfera de lo social.

En este marco es que las PCD creen necesario que se revalorice su condición de ser, por sobre todas las cosas, ciudadanos de derechos. Se entiende que es ineludible que el Estado asuma el rol que le ha asignado la sociedad, fomentando prácticas sociales que siembren una conciencia social basada en los principios de tolerancia y en la aceptación de la diversidad humana y susciten espacios de participación donde sea desnaturalizada la concepción de discapacidad para poder comprenderla.

● **Discapacidad y Empleo:**

El principal obstáculo al que deben enfrentarse las PCD al momento de conseguir empleo, está por fuera de ellas. En un mercado laboral altamente especializado y competitivo, las barreras sociales aumentan la falta de expectativa de las PCD de poder integrarse al mismo.

Para las PCD con voluntad de trabajar, las barreras educativas son una de las primeras y principales dificultades a ser desafiadas. Generalmente, se encuentran con límites externos que les imposibilitan su plena integración al sistema educativo formal y otras veces, quienes han logrado vencer esa barrera, no encuentran resultados positivos al momento de emprender sus búsquedas laborales.

En este sentido, tanto los que no poseen una formación académica -PCD sin estudios por causas estructurales- como también, los profesionales y educandos con discapacidad, quedan exentos de ser potenciales empleados de los diversos puestos laborales ofrecidos. Entonces, la igualdad de oportunidades encuentra su límite en la ausencia de empleos disponibles para la mayoría de las PCD.

Al mismo tiempo, para y con las PCD se evidencian barreras actitudinales que denotan desconfianza e intolerancia hacia las mismas, descalificándolas como ineficaces, irresponsables e inexperimentadas laboral y educativamente y por lo tanto, no pertinentes para ser contratadas. De ello, se desprende el desequilibrio existente entre una demanda laboral de PCD abundante y una oferta laboral restrictiva para ellas.

En este contexto, es que muchas de las PCD afirman que la falta de predisposición empresarial de integrar a TCD en sus equipos de trabajo, deviene fundamentalmente del alto grado de desconocimiento y de la irrisoria conciencia social. De ahí que, las PCD ponen el acento en la necesidad de comprender que cualquier actividad es susceptible de ser ocupada por un TCD si se prioriza al individuo como persona, adecuando y conjugando de este modo, las capacidades y el puesto de trabajo.

En este sentido y frente al actual contexto donde las posibilidades de integración laboral de las PCD son excepcionales, las mismas sostienen la necesidad comprender a la discapacidad no como una cuestión determinante, sino como una realidad compuesta por un grupo heterogéneo con sus diversas singularidades, siendo personas aptas y capaces de desarrollar sus habilidades. Se entiende que al igual que toda persona, las PCD desempeñándose en un puesto de trabajo adecuado, presentan un nivel de rendimiento y calidad en la gestión de su trabajo, como cualquier otro trabajador.

Por otro lado y pese a que en la actualidad los espacios virtuales se han convertido en las vías de promoción y contratación más utilizadas por los empleadores, la mayoría de las PCD frecuentemente recurren sólo a OG como la Unidad, concibiéndola como espacio visible que se ocupa de la temática discapacidad y empleo.

Aunque se manifieste por parte de las PCD, la importancia de amplificar las búsquedas laborales en distintos espacios, la emergencia de barreras tecnológicas resulta ser otro de los obstáculos a los que deben enfrentarse. La falta de tecnología asistencial adecuada pone límites al acceso a la información y desiguala las oportunidades para acceder a la misma. Sea por desconocimiento de estos sitios o por su inaccesibilidad, muchas de las PCD no los toman como una posibilidad quedando en desventaja dentro de un contexto laboral altamente competitivo.

Quienes han podido traspasar esa barrera se encuentran con la necesidad de adaptarse a los nuevos mecanismos de RRHH. Así afirman que tanto la insistencia, como el seguimiento del estado de los CVs, la actualización de los datos en los mismos y la continua averiguación y búsqueda de ofertas laborales, son parte de un procedimiento –aunque tedioso- para lograr llegar al éxito y al resultado esperado. Sin embargo, comprenden que para arribar a ello, primero deben vencer las barreras educativas, actitudinales, arquitectónicas y tecnológicas arraigadas en la sociedad.

● **Experiencias Laborales:**

Las PCD tienen que enfrentarse a innumerables obstáculos para conseguir integrarse de manera competitiva en el mundo laboral. Como en toda persona, las experiencias resultan de una diversidad de factores, tanto individuales como sociales, diferenciándose unas de otras. Sin embargo, se pueden hallar similitudes en torno las dificultades y sensaciones que las PCD entrevistadas han tenido al momento de emprender su búsqueda laboral como también, una vez integradas al mercado de trabajo.

En cuanto a las primeras quedan en evidencia las barreras sociales que han tenido que sobrellevar impidiendo u obstaculizando su plena participación e integración socio-laboral: barreras arquitectónicas, tecnológicas, actitudinales y educativas, según los particularidades de los casos. En relación a las segundas se alude a sensaciones como: enojo, cansancio y desagrado en los procesos de búsquedas laborales; molestias suscitadas en la gestión de diversos trámites requeridos; ansiedad y espera de respuestas.

Un punto notorio a tener en cuenta –y sin aludir a generalidades- es que las PCD entrevistadas que han logrado obtener trabajo –en relación de dependencia o de forma autónoma- ha sido siempre por sus propios medios, sin ser la Unidad un organismo intermediario de los mismos y el puesto de trabajo.

A su vez, a través de las experiencias en el mundo laboral de las PCD, se percibe que la motivación y/o inmotivación de los empleadores por sumar a su empresa a TCD, está en relación directa con el grado de predisposición y conocimiento que posean los profesionales encargados de la contratación del personal y por la filosofía empresarial que pregone la compañía.

● **Referentes sociales en la temática Discapacidad y Empleo:**

Al momento de especificar cuáles son los referentes sociales que más y mejor trabajan en la temática de discapacidad y empleo, las PCD destacan a algunas ONGs, a ciertas grandes empresas del sector privado radicadas en nuestro país y en menor medida, a algunos organismos gubernamentales.

Se resalta que las ONGs son actores protagónicos en esta temática que se caracterizan por brindarles a las PCD capacitaciones, asesoramiento o talleres y que, incluso en algunas oportunidades, se han convertido en empleadores de TCD. Muchas de ellas lograron conformar una amplia base de datos propia, permitiéndoles articular las ofertas laborales con las búsquedas de empleo.

Este tipo de organizaciones son consideradas como una vía posible en la promoción de acciones tendientes a amplificar sus oportunidades laborales. Se destaca la emergencia de una multiplicidad de ONGs que están abocadas específicamente a articular las demandas de trabajo de las PCD con el empleo.

Por su parte, las empresas del sector privado también son consideradas como un gran actor que promueve acciones tendientes a integrar laboralmente a TCD. En este sentido, subrayan que las grandes empresas han adoptado como política empresarial gestionar programas propios de integración laboral para PCD. Algunas de ellas condensan este tipo de programas en lo que comúnmente se denomina Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa o por medio de Políticas de Diversidad.

Otras también ofrecen asesoramiento, talleres, capacitación y entrenamiento para las PCD que hayan emprendido búsquedas laborales. Actualmente, se enfatiza el surgimiento de grandes empresas que prestan servicios de búsqueda y selección de perfiles laborales, desarrollando áreas específicas para las PCD.

Si bien queda constatado que muchos empresarios optan por no contratar a TCD bajo el argumento de que poseen bajo niveles de educación formal, se ha multiplicado el trabajo en red entre las empresas del sector privado llegando a conformar grupos o asociaciones que tiene el fin de potencializar los mecanismos existentes para promover la integración laboral de las PCD.

Algunas PCD mencionan a los organismos públicos como gestores de políticas de empleo destinadas a integrarlas laboralmente, como: ANSES, el MTEySS, CONADIS, INADIS, la Unidad, COPIDIS o COPINE –Gobierno de Ciudad-. Otras por su parte se refirieron a estos organismos como ineficaces en todas sus acciones.

Al mismo tiempo, se evidencia un alto grado de desconocimiento por parte de las PCD acerca de cuáles son los OGs que trabajan en la temática de discapacidad y empleo. Otras sin embargo, afirman la imposibilidad de considerar a este tipo de instituciones como referentes sociales en la temática por creer en su labor como inefectiva.

También se remarca la falta de comunicación institucional por parte de estas organizaciones para informarle a la comunidad en general cuáles son las políticas que se ejecutan desde cada ámbito. Es decir que, con frecuencia el desinterés en informarse sobre la labor de estos actores sociales se funda en los escasos procesos comunicacionales promovidos por estas organizaciones.

En este sentido, se subraya la necesidad de que este tipo de instituciones visualice comunicacionalmente cuáles son los programas que están gestionando y que al mismo tiempo, pongan de manifiesto cuál es la voluntad de trabajo que han asumido en torno a la discapacidad y el empleo.

● **La Unidad como Organización Estatal:**

Al momento de referirse a la Unidad ésta es siempre nominalizada como el Ministerio. Las PCD la definen como un organismo de gobierno que se aboca a trabajar en la temática de discapacidad y empleo gestionando acciones destinadas a PCD que estén desocupadas.

Si bien la presentan como institución intermediaria entre la oferta y demanda de puestos laborales, se remarca que el abordaje que realizan sobre esta problemática apunta en mayor medida a la apelación del sector empresarial privado, dejando de lado el compromiso que debe asumir prioritariamente el Estado en la contratación de TCD.

De ahí que las PCD reclaman que el Estado ocupe el rol protagónico que le compete en la integración socio-laboral de los TCD en el sector público. Habitualmente se deslegitima la existencia de este tipo de instituciones por carencia de una actitud proactiva por parte de las mismas en la contratación de PCD.

El resultado de las gestiones estatales, caracterizadas por la inoperancia e ineficacia de las acciones promovidas, ha limitado la posibilidad de que este tipo de organizaciones puedan ser consideradas por las PCD como un referente social válido y legítimo que trabaja diariamente en pos de la equidad socio-laboral.

Algunas son las PCD que conocen que desde la Unidad se brinda apoyo legal gratuito a todas las personas que posean el certificado de discapacidad. Quienes han asistido a esta organización, dieron cuenta de lo prioritario de algunos requisitos previos a la iniciación de cualquier gestión y que, una vez verificados los requisitos, es la portera institucional –receptionista- la encargada de derivar las consultas a las áreas de competencia.

En este punto es importante destacar que las entrevistas personalizadas realizadas a las PCD, que desean inscribirse en la base de datos de la Unidad –Oficina de Empleo-, están a cargo de los miembros del Área de Recursos Humanos quienes tienen la tarea de recibir los curriculum vitae y clasificar los perfiles de los mismos en función de: estudios cursados, capacitaciones, experiencia laboral, tipo y grado de discapacidad.

Cabe enfatizar que desde esta institución, cuando las PCD se inscriben en la base de datos del organismo, se les advierte que ello no implica necesariamente la obtención de un puesto de laboral, remarcando en que esto es sólo una de las tantas vías para emprender la búsqueda de un empleo.

Una vez cumplimentada la entrevista, la inscripción es automática y se le entrega a la PCD un comprobante que constata su incorporación a la base de datos de la Unidad. Al mismo tiempo, se les da la opción a aquellas personas que posean alguna disminución visual o ceguera, de inscribirse en el Programa AGORA. Éste si bien está físicamente radicado en la sede de la Unidad, funciona autárquicamente del MTEySS y es patrocinado por la Fundación ONCE.

Aunque se destaca que el mismo ofrece capacitación y presta en comodato los soportes tecnológicos, para que la población con discapacidad visual pueda desempeñarse en puestos laborales, muchas de las PCD que se inscribieron en el mismo, manifiestan malestar al tener que realizar idéntica entrevista personalizada que se mantiene con los integrantes de la Unidad.

Por otra parte, una vez que la Unidad recibe la petición de los empleadores –empresarios- de contactar a algunos de los inscriptos en su base de datos, esta organización cita telefónicamente a los posibles candidatos que reúnan los perfiles requeridos. De esta manera, los aspirantes asisten primeramente a una entrevista en la sede de la Unidad, donde se le informa sobre las características del puesto laboral disponible y en donde la PCD acepta o rechaza la propuesta.

De estar interesado, la PCD asistirá a una segunda entrevista con representantes de la empresa que evaluarán las aptitudes del postulante seleccionado por la Unidad, y quienes serán en última instancia, los responsables de contratar o no a la persona. Algunas PCD expresan descontento para con estas gestiones que realiza la Unidad, ya que alguna vez fueron seleccionados para asistir a entrevistas laborales que no se correspondían con ninguno de los rasgos característicos de su perfil personal, académico y laboral.

Si bien con frecuencia se tiende a asociar que el alto índice de desocupación de las PCD está arraigado a los escasos niveles de educación formal, se evidencia que las ofertas laborales que surgen con mayor frecuencia por medio de las gestiones de la Unidad, siempre requieren perfiles con bajo grado de capacitación profesional.

Esto genera desazón en las PCD que por medio de un gran esfuerzo personal lograron sortear las barreras arquitectónicas, actitudinales y educativas para culminar sus estudios de grado, posgrado o terciario. Es notoria la nula oferta laboral para las PCD que tienen altos grados de perfeccionamiento, y de ser contemplados para cubrir la existencia de vacantes laborales nunca ven revalorizada su formación académica.

En este sentido, se remarca la necesidad de que, desde la Unidad, se generen espacios de participación donde se promueva la búsqueda de consensos en torno a cómo debe abordarse la integración laboral de las PCD. Es necesario entonces, que desde el Estado se formalicen los procesos de selección del personal en el sector público, para ejemplificar cuáles son las fortalezas y oportunidades que trae aparejada la contratación laboral de las PCD en las instituciones.

● **El Programa:**

Si bien, algunas de las PCD afirman saber de la existencia del Programa y delimitar como organismo ejecutor del mismo al MTEySS o a la Unidad, otros alegan desconocerlo por ser una acción de gobierno que no es comunicada.

Todas las PCD que expresan conocer el Programa, entienden erróneamente que éste establece como público objetivo a ellas. Dicha confusión es estimulada por el nombre que creó la Unidad para presentar a esta política de empleo: "Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad". En este marco, la existencia del Programa es calificada para algunos como una acción positiva y para otros, como una política pública de empleo que genera nulas expectativas.

De igual manera, son muchas las PCD que asisten a la Unidad para emprender sus búsquedas laborales, pero se distingue que la gestión de los puestos laborales que se han logrado concretar por medio de este Programa, presentan la regularidad de haber incorporado en el mercado laboral a TCD con bajos niveles de educación formal.

Esto hace que en la Unidad se condense una sobreabundancia de demandas laborales de PCD que culminaron sus estudios de grado, posgrado o terciarios y que se evidencie la necesidad de fortalecer el trabajo en red con las empresas del sector privado para lograr el ingreso de estas personas al mercado laboral.

• **Comunicación:**

Si bien la mayoría tomó conocimiento de la existencia de la Unidad o del Programa por medio del acceso de su página de Internet, algunas personas afirman que visitaron el sitio Web sólo por una necesidad de relevar cuestiones referidas a la temática de empleo y discapacidad y no por temas particulares de esta organización.

Todas las personas subrayan que el primer acercamiento de ellos a la Unidad, siempre surge de su propia iniciativa. El Ministerio por su parte, utiliza las comunicaciones telefónicas para pactar la realización de entrevistas laborales con las PCD. Se denota una disconformidad por parte de las PCD ya que, con frecuencia, asisten a estas entrevistas no estando dentro de los cánones que requiere el puesto laboral en función de su grado de capacitación, formación o experiencia.

Esto hace que consideren que la Unidad trabaja ineficazmente y que se refuerce la creencia de que la organización pacta las entrevistas laborales sólo para cumplimentar un número de audiencias preestablecidas por el Ministerio. Al no contemplar las particularidades de los perfiles de los candidatos para la realización de sus intermediaciones, las PCD además de experimentar "bronca" creen fehacientemente que los trámites gestionados en esta institución no arribarán nunca a los resultados esperados.

Las PCD creen necesario que se actualicen y publiquen no sólo los datos de los resultados de las gestiones que realiza la Unidad, sino también cuáles son las búsquedas laborales que se van requiriendo por los empleadores del sector privado. En este sentido, muchas personas entienden que la no publicación de este tipo de informaciones está en directa relación con la ineficacia del trabajo que vienen promoviendo desde el área y en las fallas que presenta la organización internamente.

Si bien desde la Unidad, siempre se conceden las vías de contactos con sus miembros, se comprueba cierta desatención a los requerimientos de información por parte de los interesados. Algunos remarcan que la recepcionista de la institución con frecuencia es quien limita el contacto directo con los integrantes de la organización. Por lo cual, cobra relevancia que esta entidad instrumente los mecanismos necesarios para que las PCD puedan ingresar actualizaciones a sus currículum vitae y consigan monitorear el estado de los trámites realizados.

Del mismo modo, aunque entienden que hay un claro interés por parte de la Unidad en sumar inscriptos a su base de datos, creen que la misma es totalmente estática, ya que las selecciones de postulantes que se emprenden desde este organismo nunca se realizan en función de los perfiles laborales establecidos.

Todos refieren a que la Unidad debe integrar explícitamente en sus productos comunicacionales la premisa de revalorizar a los TCD por las habilidades que poseen, haciendo hincapié en que las PCD están en igualdad de condiciones que el resto de la comunidad para desempeñarse en empleos competitivos.

En cuanto a los productos comunicacionales, la mayoría ha tomado posesión de los mismos en la sede de la Unidad pero por voluntad propia, ya que no son entregados activamente por miembros de la organización. Las personas que afirman haber visualizado la existencia del material gráfico gestionado desde la Unidad, remarcan una cierta ineficacia en torno a los contenidos que allí son publicados. Se destaca que hay información excesiva y muy diversa, lo cual no permite divisar el sentido específico de cada comunicación.

Otras personas enfatizan desconocer la existencia de productos comunicacionales gráficos diseñados desde la Unidad y no haber visitado su sitio Web por no tener interés en sus contenidos. Se asevera que el desinterés de algunas de las PCD por acceder a información producida desde esta Unidad está asociado a lo que llaman “inoperancia estatal”.

Si bien para algunas personas la Unidad se presenta como un espacio generador de empleo para los grupos vulnerables, para otras esta organización carece de protagonismo activo en los espacios donde se promueven acciones tendientes a mejorar la empleabilidad de PCD.

Aunque con frecuencia los representantes de la Unidad asisten a foros de debate sobre la temática discapacidad y empleo, queda en evidencia que nunca asumen una participación activa. Es en este sentido que definen a las empresas del sector privado como los líderes de opinión en este tipo de encuentros.

GRILLA DE ENTREVISTAS AL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO -GRANDES EMPRESAS-

DISCAPACIDAD		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Nosotros partimos siempre de entender que nuestro trabajo en la empresa, el de todos los días, desde las actividades que cada uno hace y las funciones que tiene asignadas, partir siempre de que somos un equipo de trabajo que con lo que hacemos estamos teniendo un compromiso con la sociedad. Desde ahí entendemos la discapacidad. Tenemos muchos compañeros con discapacidad y el trabajo entre todos el muy placentero, se notan cambios de ambos lados. Como siempre es el trato interpersonal, de persona a persona, siempre se aprende de otro, siempre se les puede enseñar como te pueden enseñar.</i></p> <p><i>Y yo creo que hay mucha ignorancia sobre el tema de la discapacidad, además muchas veces se lo asocia mucho con incapacidad de hacer, hasta con lo raro, y en realidad, todos merecemos un trato igualitario, como personas. Realmente da satisfacción.</i></p> <p><i>Desde mi lugar, adhiero a lo que ahora, hoy, afirma la OMS sobre la discapacidad. Es decir, la pienso, la concibo, como un estado de la persona, de la salud de la persona, digamos, un estado negativo que limita sus actividades, pero que este límite es una restricción más que nada social, o sea, restringe la misma sociedad su participación social.</i></p> <p><i>Como la disminución de alguna de las potencialidades del ser humano que puede afectar alguno o varios aspectos de su vida personal, familiar, social y laboral. Es un tema muy amplio y complejo ya que hay que diferentes % de discapacidad y la misma puede ser congénita o adquirida por el paso del tiempo, por enfermedades culpables o inculpables o como consecuencia de prácticas deportivas de riesgo, accidentes en la vía pública, accidentes en el domicilio o accidentes en el lugar de trabajo, muchas veces por falta de protección y de prevención adecuada.</i></p> <p><i>Hay que romper con un montón de mitos y prejuicios que hay sobre las PCD. Porque una persona que es desentendida de estos temas, lo primero que piensa cuando le hablan de discapacidad, es una persona en sillas de ruedas, con síndrome de Down o un ciego.</i></p> <p><i>Y la verdad que es tratar de demostrarle que hay otros tipos de discapacidades y que no todos necesitan adaptaciones a sus puestos de trabajo, ya que son discapacidades, algunas no visibles. Entonces, poder trabajar sobre el concepto de lo que es la discapacidad y es ahí donde hay algunas empresas que están temerosas de dar el primer paso.</i></p>	<p>- En referencia a cómo conciben a la discapacidad desde la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Como compromiso social. - Discapacidad = Personas. - Relaciones interpersonales generadoras aprendizajes y transformaciones. - Alto grado de desconocimiento sobre la temática: entendida como incapacidad de actuar, como rareza. - Igualdad de trato. - Estado negativo de la salud de la persona: individual. - Como constructo social. - Limitaciones y restricciones sociales en la participación. - Disminución de potencialidades de las personas que afectan aspectos de su vida. - Amplitud, completitud y diversidad en cuanto a sus características. - Existencia de mitos y prejuicios en torno a las PCD. - Diversidad de discapacidades: visibles y no visibles. - Discapacidad generalmente entendida a través de las impresiones: lo externo, lo visible, el aspecto.

<p><i>Obviamente que en el mundo de la discapacidad tenemos un gran inconveniente que es que más que nada la población con discapacidad que tenemos se asocia mucho a la pobreza, mucho a la falta de nivel académico. Porque años atrás, sin irnos mucho, tal vez 5 o 10 años atrás eran muy marginados y no eran tenidos en cuenta por la sociedad tampoco. Ahora con este auge de las empresas más responsables, claro, al salir a buscar PCD para que entren a un mercado competitivo, tenés que contar con que hay un nivel académico que es relativamente bajo.</i></p> <p><i>Antes, no tenían oportunidades de ni siquiera de ir a una universidad, o terminar un secundario, porque la parte edilicia era una de las mayores trabas, o porque los docentes no están preparados para dar una clase a una PCD, hay miles de trabas, y la familia también. Hace 10 a 5 años atrás no tenían las posibilidades de formación como tiene una persona sin discapacidad (PSD).</i></p> <p><i>Con lo cual ahora sí, ya hay terciarios preparados para las PCD, universidades privadas que tienen la parte edilicia adaptada, igualmente falta mayor asesoramiento a los docentes, todavía falta mucho por hacer pero de a poco se está viendo un cambio y de a poco la PCD, paralelamente a que está buscando empleo también está haciendo cursos o terminando su carrera. Porque saben que básicamente hay que tener un secundario completo.</i></p> <p><i>Buscamos que lo educativo sea para todos, que las leyes sean para todos, aunque obviamente que es verdad que hay un grupo de discapacidad que seguramente sea más profunda o severa y que no puedan incluirse en educación. Pero hay un porcentaje altísimo, que en vez de estudiar una escuela de educación especial, pueden ser parte tranquilamente, de una escuela tradicional y que haya una maestra integradora y la persona pueda terminar sus estudios en un colegio tradicional.</i></p> <p><i>También en la parte laboral, nosotros luchamos siempre por</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Discapacidad fuertemente asociada a la pobreza y a la baja educabilidad. - Características generadas por la significación y marginación de la misma sociedad. - Contexto socio-educativo precedente no integral e inclusivo, discerniendo en espacios especiales para PCD. - Consecuencia del contexto educativo precedente: baja formación académica actual de las PCD en edad productiva. - Actualmente existencia de instituciones educativas privadas preparadas para integrar a PCD. - Cambios actuales sumados a la necesidad de proyectar transformaciones: asesoramiento y capacitación docente, adaptaciones edilicias acorde a los tipos de discapacidades. - Conocimiento de las PCD de las exigencias del mercado laboral competitivo. - Búsqueda laboral de las PCD, paralela a la realización de cursos y capacitaciones. - Diversos grados de discapacidad entendidos relacionamente a los grados de integración social que se pueden generar. - Discapacidad
---	--	---

<p><i>procesos integrados. La idea es que a futuro esta Unidad ya no esté más y que tampoco nosotros estemos más y que la discapacidad sea algo natural. Eso realmente va a ocurrir cuando vivamos en una sociedad totalmente inclusiva.</i></p>		<p>pensada dentro de procesos integrados.</p>
<p>DISCAPACIDAD Y EMPLEO</p>		
<p>INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO</p>	<p>COMETARIOS</p>	<p>PROPIEDADES</p>
<p><i>Aunque parezca mentira, está lleno de programas y bolsas de trabajo en donde las PCD tienen la posibilidad de inscribirse, pero lo que se consigue mayormente son trabajos en donde no se necesita tanta capacitación, sino más que nada, experiencia, y lo nuestro es al revés, no importa tanto la experiencia, porque desde acá es el lugar que la pueden adquirir, pero sí, sí un grado de capacitación determinado para que eso pueda ser elevado y desarrollado aún más dentro de la empresa.</i></p> <p><i>Como toda oferta laboral, se busca lo que se necesita y desde acá mayormente se necesitan personas formadas, no sé si llamarlos profesionales, pero al menos con algún grado de formación, que justamente a ellos, a los profesionales con discapacidad, en mi opinión, son los que más se le complica a la hora de ser integrados en el mercado laboral, en cuanto a las ofertas que existen.</i></p> <p><i>Nosotros tenemos la seguridad de que, estas personas, las PCD pueden y deben ser incluidas en el mundo laboral, que poco a poco parece que eso se está logrando, aunque aún falta conciencia. Digamos, la independencia económica, la autonomía de la persona es fundamental, más que importante para el desarrollo profesional y personal.</i></p> <p><i>Hay que entender que el trabajo tiene un valor único en la vida de las personas, mejora su autoestima y les da la oportunidad relacionarse, de participar en y con la sociedad. Pongo el acento en esto porque es una realidad que el índice de desempleo en los países y más que nada en Argentina o los países de Latinoamérica, es mucho mayor, se eleva mucho, cuando se trata de PCD.</i></p> <p><i>Yo les puedo contar desde mi experiencia, cuando se incorporó una de las PCD que hoy trabajan en la empresa, por ejemplo. Es, es decir, esta persona, como otras también, pero con ella me tocó vivirlo muy de cerca, con ella se podría decir que todo fue, digamos, no hubo nada fuera de lo común. Su adaptación a las tareas y al ambiente de trabajo, me acuerdo que llevaron el</i></p>	<p>- Se hace referencia a cómo se concibe la discapacidad y empleo desde estas empresas. Las características del mercado de trabajo.</p>	<p>- Programas y bolsas de trabajo como posibles puertas de entradas al mercado laboral.</p> <p>- Mayor contratación de personal con discapacidad con bajo grado de capacitación.</p> <p>- Mayor contratación de personal con discapacidad con experiencia.</p> <p>- Búsquedas efectuadas a partir de perfiles particulares.</p> <p>- Dificultad de integración al mercado laboral de los profesionales con discapacidad.</p> <p>- Ofertas existentes: búsquedas de perfiles con bajo grado de capacitación.</p> <p>- La inclusión de las PCD al mercado laboral como un deber social.</p> <p>- Logros progresivos.</p> <p>- Falta de mayor conciencia.</p> <p>- Independencia económica y autonomía personal como factores de desarrollo.</p> <p>- Trabajo como valor simbólico.</p> <p>- Trabajo como desarrollador de autoestima.</p> <p>- Trabajo como recurso de interrelación y participación social.</p> <p>- Adaptación al ámbito laboral relativo a cualquier persona.</p> <p>- Desarrollo de habilidades en los puestos laborales.</p>

<p><i>mismo tiempo que en los casos de otras personas. Ella, como todas las PCD que están acá, son muy buenos en lo que hacen, pasaron todas por el mismo proceso de selección que el resto de los candidatos.</i></p> <p><i>En sí, el mercado laboral es muy complicado para todos, pero debería haber un poco más de conciencia y tolerancia por parte de toda la sociedad con esta temática.</i></p> <p><i>Entonces bueno, yo creo que hoy por hoy, las empresas lo que buscan es que vos lo asesores y que lo acompañes en esto, que no les des el candidato con discapacidad, porque no saben qué hacer con él y hay mucho temor con este tema.</i></p> <p><i>Depende absolutamente del tipo de discapacidad del que se trate. Algunas discapacidades representan una desventaja, sobretodo si las condiciones edilicias y entorno no están preparados para recibir al discapacitado desde lo social-emocional y desde las barreras arquitectónicas que tienen algunos edificios antiguos y también modernos.</i></p> <p><i>-No es muy bueno. -Bueno: puede ser en algunos casos. -Malo: puede ser en general. -Lamentable: puede ser en algunos casos. -De exclusión: puede ser en algunos casos. -De inclusión: es en un reducido número de actividades. - No faltan políticas, sino que falta hacerlas cumplir, o una política donde haya ventajas competitivas para las PYMES o empresas que puedan aumentar las posibilidades de inclusión. -Puede ser que haya algunos espacios de debate para la gestión de políticas.</i></p> <p><i>En general los discapacitados no se postulan en forma independiente, no responden a avisos. Sino que vienen presentados por alguna consultora u ONG vinculada.</i></p> <p><i>No, no. No existen ventajas económicas para la empresa. En general creo que la empresa debe coordinar o adaptar ciertas condiciones para permitir la adaptación, y eso puede terminar siendo más costoso.</i></p>	<p>- En relación a si poseer una discapacidad, coloca a la persona en una situación de desventaja en el ámbito laboral.</p> <p>- Consideraciones acerca del contexto socio-laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>- En relación a la productividad y competitividad de una empresa, en cuanto a ventajas y/o desventajas que</p>	<p>- Proceso de selección idéntico a cualquier persona.</p> <p>- Mercado laboral dificultoso. - Falta de grados de conciencia y tolerancia social.</p> <p>- Necesidad de las empresas respecto al asesoramiento y acompañamiento en la temática. - Temor existente por parte de las empresas.</p> <p>- Discapacidad como desventaja frente a condiciones edilicias / barreras arquitectónicas. - Discapacidad como desventaja frente a la falta de preparación del potencial equipo de trabajo.</p> <p>- Contexto socio-laboral de las PCD: muy complejo en general. - Contexto relativo a los diversos casos y actividades. - Contexto con gestión de políticas faltas de cumplimiento. - Contexto falto de políticas atractivas para las PYMES y grandes empresas. - Existencia de espacios de debate para la gestión de políticas de integración.</p> <p>- ONGs y consultoras como intermediarios entre las PCD y los empleadores.</p> <p>- Contratación de PCD: inexistencia de ventajas económicas para la empresa. - Generación de condiciones apropiadas</p>
---	--	---

<p><i>Creo que el mayor obstáculo, para ciertas discapacidades, puede ser el arquitectónico y también, la preparación del grupo de compañeros para asegurar el buen clima laboral, y evitar malos entendidos o preconceptos.</i></p> <p><i>Creo que hay muy buenas intenciones, pero hay problemas económicos serios. Hoy las empresas trabajan con estructuras mucho más ajustadas, que exigen un nivel de exigencia y dedicación difíciles de conciliar cuando hay problemas de salud, necesidades de rehabilitación y demás.</i></p> <p><i>Actualmente hay menos puestos de trabajo que años atrás, en todas las organizaciones pasa esto que creo que también es producto de la tecnología y la globalización.</i></p> <p><i>Algunas empresas, por su modalidad, tienen más posibilidades reales que otras. Por ejemplo, por problemas de distancia, mal estado de las calles, deficiencias en los medios de transporte, alto costo de autos especiales, adaptaciones especiales que requieren determinados puestos de trabajo y etc. etc, son barreras que más allá de que haya iniciativa y buenas intenciones, siempre se encuentra tanto la empresa como la persona.</i></p> <p><i>Porque, qué le pasa a la PCD: generalmente no son personas de ir a buscar un empleo espontáneamente, sino que siempre caen en los mismos lugares donde saben que lo van a recibir: ya sea el Ministerio de Trabajo, COPIDIS.</i></p> <p><i>Por ahí hay muchas veces que hay gente que está con los “canadienses” o andador y los deja al costado, porque los necesita para levantarse e ir al baño y bueno, nunca falta aquel compañero que le dice “te agarro el andador y te lo pongo allá en la esquina, para que no esté en el paso”, y después no se pueden ni levantar y tienen que pedir ayuda. Son cosas que</i></p>	<p>tendrían al emplearlos.</p> <p>- Se hace alusión a los obstáculos que se pueden presentar a la hora de integrar laboralmente a las PCD dentro de las empresas.</p> <p>- En referencia al contexto económico laboral actual y la contratación de las PCD.</p>	<p>para la integración de la PCD a la empresa: aumento del costo.</p> <p>- Condiciones edilicias/ arquitectónicas como mayor obstáculo para la integración</p> <p>- Preparación del potencial equipo de trabajo como obstáculo para la integración.</p> <p>- Buenas intenciones enmarcadas dentro de un mercado laboral dificultoso producto de la crisis financiera.</p> <p>- Empresas ajustadas a las condiciones de un mercado laboral dificultoso.</p> <p>- Necesidad de exigencias por parte de las empresas, de difícil conciliación con las PCD.</p> <p>- Mercado laboral dificultoso producto de la tecnología y la globalización.</p> <p>- Posibilidades reales de contratación de PCD relativa a las características de cada empresa.</p> <p>- Barreras para la persona y la empresa.</p> <p>- Buenas intenciones dificultadas por barreras.</p> <p>- OG competentes en la temática discapacidad y empleo entendidos como puertas de entrada a la obtención de empleo.</p> <p>- Búsquedas laborales por parte de las PCD mediante OGs como intermediarios.</p>
---	---	--

<p><i>hacen a la convivencia y al día a día y son importantes marcárselos. Y si es una persona sorda, saber cuáles son las pautas a tener en cuenta y cómo comunicarse con estas personas.</i></p> <p><i>La verdad que la formación de la persona con discapacidad intelectual es totalmente diferente al resto, de la parte académica. Muchos hacen sólo el primario, algunos son colegios inclusivos con maestra especial para ellos, otros en las escuelas de educación especial hacen el primario y luego, no todos llegan a la etapa del secundario y directamente pasan a lo que es los talleres de formación laboral. Ahí en esos talleres de formación laboral tienen diferentes oficios para que ellos puedan realizar, ya sea carpintería, cocina. Pero trabajamos con el tipo de discapacidad intelectual leve. Con la única discapacidad que puede llegar a un mercado competitivo.</i></p> <p><i>Hay muchos jefes que se quedan como helados, porque no saben cómo bajar una tarea, porque no saben si por ejemplo es una persona hipoacúsica, no saben cómo bajarle una tarea, o cómo llamarle la atención o cómo hacer una reunión de equipo y que esta persona entienda lo que se está diciendo. Hay muchos aspectos del día a día que uno tiene que tener en cuenta.</i></p> <p><i>También hay muchas personas con discapacidad intelectual trabajando en hoteles. Nosotros tenemos en hoteles de primera línea. De conserje no porque necesitan más idioma y es más difícil ahí. Pero trabajan más en la parte de pastelería, de lavandería, planchado. En todas esas tareas, en todas las tareas que sean más rutinarias, sencillas, manuales, es donde más se desempeña la persona. Y son tareas que tal vez, una persona sin discapacidad (PSD) puede durar no más de un año, estas personas (PCD intelectual) pueden durar eternamente porque no se cansan.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de las empresas respecto al asesoramiento y acompañamiento en la temática. - Diversidad en la formación académica actual de las PCD intelectual. - Talleres de formación laboral para PCD intelectual como puerta de entrada al mercado laboral competitivo – aprendizaje y puesta en práctica de un oficio-. - Dentro del tipo de discapacidades intelectuales, la PCD intelectual leve es la única entendida como apta para lograr ser integrada al mercado laboral competitivo. - Necesidad de las empresas y sus diversos grupos de trabajo de ser asesorados y acompañados en los procesos de integración de una PCD al equipo laboral. - Aptitud, habilidades y fuerte desempeño de las PCD intelectual para trabajar en jornadas laborales realizando tareas rutinarias y manuales.
ACCIONES EMPRESARIALES		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>En realidad, la empresa, hace ya bastante, hace más de cinco años, comenzó con fuertes acciones dentro de su estructura, con la temática discapacidad. Por qué dentro de su estructura, porque se podría decir que siempre estuvo comprometida con la temática, esto se hacía en acciones, como formar parte del Club de Empresas Comprometidas, que es un grupo de empresas que se reúnen al menos una vez al mes para tocar el tema y proponer, son grandes empresas la mayoría, si no son todas, y bueno, también otras acciones se hicieron desde acá como la firma de convenios con otras multinacionales y fundaciones para promover la formación tecnológica entre las PCD, por ejemplo.</i></p> <p><i>Y bueno, con el correr del tiempo se pusieron en marcha, desde</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En cuanto a las acciones que desde la empresa se llevan a cabo para la promoción de la integración laboral de las PCD. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fuertes acciones empresariales en relación a la temática discapacidad. - Acciones internas: contratación de PCD. - Compromiso con la temática. - Acciones externas: ser integrante del Club de Empresas Comprometidas.

<p><i>el área Acción Social, que pertenece a la Fundación de la empresa, distintas acciones que tenían más que ver con lo interno de la empresa, por eso digo, desde el interior de su estructura, se comenzó a trabajar con la discapacidad desde adentro.</i></p> <p><i>Se creó, se implementó desde la empresa misma, como un programa propio. La idea fue, es, que nuestra compañía, como formadora de recursos, parte del compromiso de ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y laboral de las PCD, una manera que se encontró como efectiva para lo que es la integración. Entonces desde ahí, se comenzó a trabajar con las que ya estaban integradas a la empresa, las PCD que ya eran empleados de la empresa y hubo muy buenos resultados, entonces se comenzó a trabajar en potenciales empleados con discapacidad para ser contratados por la empresa.</i></p> <p><i>El objetivo puntual es que la empresa, a partir de este programa, que desde esta área particular de Acción Social, primero, generar un impacto social efectivo, ser un creador activo de oportunidades y formadores de recursos, y un auspiciante en la inserción, integración de las PCD , un facilitador. Fomentar y dar el ejemplo a las demás empresas, ya que desde acá se trabaja con ellas por ser nuestros clientes.</i></p> <p><i>Desde el programa en sí, se les da el soporte, contención, herramientas necesarias para estas personas logren tener desarrollo profesional. Hoy, trabajan en la empresa 60 personas con discapacidad, algunas que se han integrado mediante nuestro programa y otras que ya estaban dentro de la empresa pero que a partir del programa se les dio mayores herramientas para su desempeño y crecimiento.</i></p> <p><i>En realidad, por su puesto que está abierto a todas las PCD, cualquiera puede entrar la página Web de la empresa, y mandar un CV. Todos, personas con o sin discapacidad. Ahora, este programa sí está dirigido a todas las PCD, pero es la empresa la que inicia las búsquedas, y al ser una empresa de alta competitividad, busca perfiles formados, por lo menos con secundarios completo o con algún terciario, y después desde acá se los capacita aún más. Pero las búsquedas que se hacen dan más con perfiles si se quiere profesionales, en donde esa persona, como empleado, pueda ser un recurso para la empresa, como la empresa un recurso de desarrollo para él.</i></p> <p><i>Eso en lo que se hace desde adentro, aunque, digamos, siempre desde la empresa se tuvo apertura en la temática, lo que se hizo con el programa fue proponer un enfoque más proactivo. Por eso, desde acá la educación y el entrenamiento son dos de las cualidades del programa, complementar la oportunidad de obtener un trabajo con una oportunidad de aprender.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Acciones externas: firmas de convenios. - Acciones internas emprendidas desde el área Acción Social. - Acciones internas: Programa de inserción laboral para PCD propio de la empresa. - Compromiso empresarial. - Oferente de oportunidades para el desarrollo profesional y laboral de las PCD. - Acciones entendidas como efectivas en pos la integración sociolaboral de las PCD. - Acciones enmarcadas dentro de objetivos específicos: generar impacto social efectivo. - La empresa como creadora activa de oportunidades. - La empresa como formadora y facilitadora de recursos para las PCD y las empresas. - La empresa como referente de otras empresas a partir de las acciones ejecutadas. - Oferente de oportunidades para el desarrollo profesional y laboral de las PCD. - Acciones apuntadas a todas las PCD. - Búsquedas específicas. - Búsquedas internas de perfiles acorde a las características y demandas empresariales. - PCD = Persona = Empleado= recurso para la empresa. - Empresa como recurso para el desarrollo profesional y personal de la persona. - Acciones internas enmarcadas dentro de un enfoque proactivo empresarial. - Educación y
--	--	---

<p><i>Hace años atrás se creó el Departamento de Responsabilidad Social Corporativa y luego asume también Asuntos Públicos, desde entonces se llama: Responsabilidad Social y Asuntos Públicos y con el objetivo de empezar a pensar de qué manera se pueden llevar adelante acciones de RS que tengan que ver con el negocio la compañía.</i></p> <p><i>Entonces, a partir de eso nacen dos programas, uno es el programa de formación e inserción laboral para personas con discapacidad y otro de formación e inserción de jóvenes de bajos recursos. Y a partir de eso digamos, se fueron desarrollando otros programas más y todos con el objetivo de crear oportunidades de trabajo a aquellas personas que quizás están en situación de desventaja.</i></p> <p><i>Nuestro programa nace en la empresa, por propia iniciativa de la que hoy es la jefa. Ella ya tenía trayectoria dentro de la compañía en otro puesto, y por su formación en educación especial presenta el proyecto y bueno, en paralelo ya estaba armando el Departamento de RS, entonces bueno, el programa ya formó parte del Departamento de manera conjunta. Eso comienza con la implementación del programa e inmediatamente decide incorporar en su equipo Terapistas Ocupacionales. Yo soy Terapeuta Ocupacional, hay otra chica más, y también hay una psicóloga. Entonces somos todos profesionales que tenemos conocimiento en la temática discapacidad. Y bueno, eso es algo importante y por suerte la compañía también está convencida de eso. De que el programa tiene que sí o sí ser llevado por profesionales en el tema.</i></p> <p><i>Y bueno, desde esa fecha hasta la actualidad ya se incorporaron más de 500 personas con discapacidad en diferentes empresas y en diferentes puestos de trabajo. Porque bueno, nosotros además internamente hacemos este trabajo, porque en la empresa, como les comentaba, hay personas con discapacidad trabajando de manera activa en la empresa. Y ello siempre con distintas discapacidades y en diferentes puestos de trabajo. Con todas las discapacidades (trabajan)</i></p> <p><i>En realidad nosotros lo gestionamos de manera autónoma, el programa es de la empresa y lo trabajamos acá nosotros en casa central con este equipo que comentaba y a su vez, a nivel</i></p>	<p>- En cuanto a las acciones que desde la empresa se llevan a cabo para la promoción de la integración laboral de las PCD.</p> <p>- Se hace referencia a la cantidad de PCD que han sido contratadas por intermediación de la empresa y las que lo fueron por la propia compañía.</p> <p>- Se pone el acento en las acciones propias de la empresa, a partir de</p>	<p>entrenamiento como herramientas para el desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones emprendidas desde el área Responsabilidad Social y Asuntos Públicos. - Acciones de RS en relación al negocio de la compañía. - Programa de inserción y formación laboral para PCD propio de la empresa. - Acciones enmarcadas dentro de objetivos específicos: crear oportunidades laborales para las personas en situación de desventaja. - Acciones propias y por iniciativa de la empresa. - Iniciativa del personal profesional en la temática discapacidad. - Temática Discapacidad dentro de las acciones de RS corporativa. - Especialistas en la temática. - Trabajo interdisciplinario. - Convicción de la compañía acerca de gestionar acciones mediante profesionales en la temática. - Acción externa: intermediación entre la oferta y la demanda de puestos laborales para PCD. - Acción interna: contratación e integración de PCD a la empresa. - Apuntado a todas las PCD a ser integradas a diversos puestos de trabajo. - Acción de alcance nacional y gestionada de manera autónoma.
---	--	---

<p><i>nacional, en cada una de nuestras sucursales tenemos un referente en nuestras oficinas, capacitado para ello, así tenemos cobertura a nivel nacional.</i></p> <p><i>Ahora, por la antigüedad que tiene el programa y por la trayectoria ya nosotros tenemos nuestra propia base de datos, de más de 2000 PCD, entrevistadas y evaluadas. Más allá de eso, nuestra intención es siempre trabajar en red. Eso lo que significa que desde RS nosotros también tenemos ese objetivo, trabajar con los diferentes públicos: gobierno, ONGs, fundaciones, universidades.</i></p> <p><i>A partir de ese momento nos empezamos a juntar una vez al mes, todas las empresas y sumar cada vez más empresas. Hoy en día ya son 30, 40 empresas las que participan activamente de estas reuniones.</i></p> <p><i>En general las empresas, cada una tienen sus propios programas. O sea, en el Club participan empresas que ya tomaron PCD y otras que no, que están digamos en una etapa inicial de averiguación y de sondeo. El Club por eso es un intercambio.</i></p> <p><i>Están las que tienen experiencia y las que no y escuchan a otras empresas. Cada empresa, en general, se arma su propio programa.</i></p> <p><i>Si nosotros hacemos una búsqueda, vamos a analizar el puesto de trabajo, hacemos todo el relevamiento del perfil, después hacemos todas las tareas internas. Bueno, con todo el expertise que tiene nuestra empresa en lo que es la entrevista laboral y la evaluación del candidato, después presentamos la terna al cliente, damos asesoramiento previo al ingreso de la PCD, al grupo de trabajo y al jefe, y después hacemos toda la etapa de seguimiento quincenal en la empresa.</i></p> <p><i>O sea, todo el servicio que nosotros ofrecemos, más capacitaciones que brindamos. Entonces, todo este servicio y acompañamiento que nosotros le damos a la empresa, estamos convencidos de que funciona mucho más, a que ser una bolsa de empleo, que si tenés una búsqueda te mando más o menos los candidatos que tengo en el Excel y filtro.</i></p> <p><i>Nosotros tenemos un News Letter, para nuestra base de datos, para las PCD donde cada dos meses les enviamos información sobre cursos, sobre capacitación, de diferentes trámites que tienen que hacer, todo eso como para mantener activa nuestra base de datos.</i></p> <p><i>La PCD puede actualizar su currículum vía mail o lo puede traer personalmente. Nosotros la base de datos siempre la mantenemos activa. Brindamos talleres de formación laboral gratuito para ellos, tenemos un servicio de orientación vocacional y este año tenemos ganas de ampliar esta oferta de talleres y la idea es que si cada tanto ellos hacen un nuevo curso o algo, siempre nos mantengan actualizados los Cv, es la idea y lo que les pedimos.</i></p>	<p>la diferenciación con el Programa que gestiona la Unidad, confundiéndolo con la Oficina de Empleo.</p> <p>- En referencia al Club de empresas Comprometidas como una de las acciones que las mismas llevan a cabo en la temática.</p> <p>- Se pone el acento en las acciones propias de la empresa, a partir de la diferenciación con el Programa que gestiona la Unidad, confundiéndolo con la Oficina de Empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos propia de la empresa. - Intensión de trabajo en red. - Acciones externas: ser integrante y participe activo del Club de Empresas Comprometidas. - Existencia de programas propios de las empresas. - Inquietud de las empresas en la temática discapacidad. - Espacios de intercambio de experiencias y conocimientos sobre la temática. - Trabajo de diagnóstico y evaluación / análisis de situación. - Acciones de intermediación y entre la oferta y la demanda. - Asesoramiento previo y posterior seguimiento. - Convicción de la compañía acerca de su modo de gestionar acciones de integración laboral para PCD. - Capacitación y entrenamiento como herramientas para el desarrollo.
---	---	--

<p><i>Si, hay 10 colaboradores en distintos puestos administrativos de la oficina central y administración de fábricas. Entre esas PCD hay de los que poseen discapacidades como: Diabetes insulino-dependiente, esclerosis múltiple, también falta de miembro superior, y otros con dificultades motoras moderadas.</i></p> <p><i>En este momento somos un equipo de profesionales trabajando en el área discapacidad, mediante nuestro programa desde el área de RSE, tenemos servicios a los candidatos con discapacidad, en todo lo que es la formación laboral. Y también, mediante estos profesionales se realiza lo que tiene que ver con el desarrollo con el cliente que es desde el análisis de puesto que se hace ante una búsqueda laboral.</i></p> <p><i>Si bien nuestra metodología es parte del proceso que naturalmente lleva la empresa (en la selección del personal) lo que se hizo fue agregar valor en algunos puntos. Por ejemplo, cuando nosotros miramos y analizamos el perfil que solicitan algunos de nuestros clientes, no sólo miramos el perfil sino lo que hacemos es presencialmente, ir y recorrer toda la parte edilicia, tener una entrevista con el jefe directo. Porque más allá del perfil que nos puedan dar, siempre hay alguna tarea informal para realizar y es importante saberlo, si la persona que seleccionamos con discapacidad lo puede hacer.</i></p> <p><i>Entonces, lo que se hace es, más allá del perfil, se hace todo un relevamiento de la posición, entrevista con el jefe, se mechan esas dos informaciones y ahí se hace todo un informe al cliente y nuestro análisis de puesto, donde lo que puntualmente hacemos es informar al cliente, en cuanto a cómo es trabajar con alguna discapacidad y algunas observaciones si es que tienen que modificar algo, como la estructura edilicia.</i></p> <p><i>Nosotros una vez que tenemos el pedido del cliente, bueno, respecto a la parte institucional, nosotros tenemos sucursales de una punta a otra del país, y como tenemos tantas sucursales, lo que hemos hecho antes de comenzar a trabajar en el campo, fue capacitar internamente a los empleados de la empresa, a tener un referente por sucursal, capacitarlos sobre discapacidad, para justamente descentralizar esto. Para que una PCD que busca empleo en Jujuy, pueda hacerlo allá y no centralizarlo todo desde acá. Con lo cual esta metodología se lleva a delante a nivel nacional.</i></p> <p><i>Esta metodología consiste en análisis de puesto, en selección y evaluación de los candidatos. Una vez que tenemos relevado el análisis de puesto, vamos a nuestra base de datos, esta base de datos implica que ya están: entrevistados, evaluados y con una categoría.</i></p> <p><i>No es una bolsa de trabajo, esa es la diferencia. Acá todos pasan por un proceso de evaluación, entrevista, evaluación de su perfil y también gran parte de ellos, pasan por los talleres</i></p>	<p>- Se hace referencia a la cantidad de PCD que han sido contratadas por la propia compañía.</p> <p>- Se pone el acento en las acciones propias de la empresa, -su programa- a partir de la diferenciación con las acciones que emprende la Unidad en la temática.</p>	<p>- Acción interna: contratación e integración de PCD a la empresa.</p> <p>- Acciones emprendidas desde el área Responsabilidad Social.</p> <p>- Programa de inserción y formación laboral para PCD propio de la empresa.</p> <p>- Acciones enmarcadas dentro del trabajo con el cliente –futuro empleador de la PCD-.</p> <p>- Prácticas propias y características de la empresa, donde se suma la temática discapacidad.</p> <p>- Trabajo presencial en el contexto –edilicio; socio-laboral; equipo de trabajo; futuro jefe; relevamiento de la futura posición- al momento de presentar un potencial empleado con discapacidad.</p> <p>- Redacción y presentación al cliente del análisis de puesto junto a charlas informativas acerca del tipo de discapacidad de la persona a emplear.</p> <p>- Programa de alcance nacional gestionado por personal capacitado en la temática.</p> <p>- Programa llevado adelante mediante la metodología de análisis de puesto, selección y evaluación de los candidatos y capacitaciones mediante talleres de formación laboral.</p> <p>- Diferenciación entre las acciones que la empresa emprende en</p>
--	---	---

<p><i>nuestros de formación laboral. Es un taller donde brindamos herramientas a la hora de ir a buscar un empleo.</i></p> <p><i>Hay muchas veces empresas que nos solicitan a nosotros, ser parte de ese proceso de entrevista.</i></p> <p><i>Generalmente nosotros les mandamos la información sobre la discapacidad de la persona a quien van a entrevistar. Por ejemplo si es una persona hipoacúsica, cómo dirigirse a ella, siempre estar de frente, modular bien, ítems para que lo tengan en cuenta a la hora de entrevistarlo. Tratar de, que esto es muy difícil al principio, pero tratar de analizar el expertise y el profesionalismo de la persona, y no su condición. Es muy difícil porque lo primero que te pega es la condición de la persona. Pero bueno, es hacer el ejercicio y es eso lo que trabajamos paralelamente con el cliente.</i></p> <p><i>Luego de la entrevista, va una devolución y una evaluación de cada uno de los candidatos. Una vez que la empresa selecciona al candidato y dice “bueno, me quedo con esta persona”, nosotros lo que hacemos es, antes que ingrese la persona, vamos y damos un asesoramiento al equipo de trabajo y al jefe directo. Puntualmente sobre la discapacidad de la persona que va a ingresar. En este caso no participa la PCD, justamente para que el resto pueda hacer preguntas y no inhibir ni incomodar.</i></p> <p><i>Y ahí le damos herramientas muy puntuales a los compañeros de trabajo de cómo manejarse con esta persona, ya sea que tenga discapacidad motriz, si usa un andador, unas muletas, qué cosas tienen que respetar.</i></p> <p><i>Trabajamos con discapacidad intelectual. De hecho hemos incorporado a más de 30 personas con discapacidad intelectual, más en funciones de atención al cliente, reposición, ayudantes de cocina.</i></p> <p><i>En cuanto a la metodología, una vez que terminamos el asesoramiento, y la persona comienza a trabajar, y ahí lo que para nosotros es clave es el seguimiento. El seguimiento para nosotros es la llave del éxito de la inserción laboral. Entonces hacemos el seguimiento tanto con la PCD como con el jefe directo. Donde es una entrevista de quince minutos individual con cada uno de ellos y los objetivos son: analizar cómo es la integración en el ambiente laboral, de la PCD; cómo es la relación con el jefe directo; cómo es su desempeño laboral.</i></p> <p><i>Y puntualmente lo que hacemos en los primeros meses es apuntar en la relación con el jefe.</i></p> <p><i>Generalmente estos seguimientos en la mayoría de las discapacidades no dura más de tres o cuatro meses. Lo que es la discapacidad intelectual, nosotros cuando incorporamos PCD intelectual, el seguimiento es constante y no se corta. Es más, el seguimiento es una vez a la semana cuando con otras discapacidades es una vez cada quince días. En esta caso es una vez por semana y en este caso es con la única discapacidad que trabajamos con la familia y con la institución de donde vienen, que son los que más lo conocen y mucho, a la persona. Entonces entre los tres, es un triángulo que trabajamos constantemente, en la inserción de esta persona y el seguimiento.</i></p>		<p>la temática y lo que significa ser una “bolsa de empleo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresas interesadas en ser parte del proceso de entrevista con el candidato. - Presentación al cliente del informe del análisis de puesto y del tipo de discapacidad de la persona a emplear. - Análisis de la experiencia y profesionalismo de la PCD. - Condición externa de la PCD como primera impresión que los cataloga y significa. - La importancia del asesoramiento al equipo de trabajo. <p>- Acción externa: intermediarios en contratación e integración de PCD intelectual a las empresas.</p> <p>- Seguimiento del proceso de contratación de PCD por parte de las empresas, entendido como “llave del éxito de la inserción laboral”.</p> <p>- Discriminación en tipos de seguimientos según las discapacidades.</p> <p>- Seguimiento constante en relación a la incorporación de PCD intelectual a la empresa.</p> <p>- Trabajo en equipo con la PCD, la familia y el</p>
---	--	--

<p>Con el tema de las empresas, nuestra compañía cuenta con una cartera de clientes a nivel internacional de más de 2400 empresas. Hoy en día, luego de más de cinco años que tenemos el programa activo, <i>son más de 70 las empresas que están comprometidas en todo lo que es discapacidad. La mayoría de las empresas son multinacionales.</i></p> <p>Mas allá de nuestra metodología, que es nuestra columna vertebral, nosotros lo que veíamos es que las empresas <i>desconocían muchísimo la temática</i>, con lo cual desde nuestra área lanzamos dos tipos de <i>capacitaciones: una de concientización en la temática diversidad, que es sensibilizar en el tema discapacidad, profundizar en el concepto de qué es la discapacidad, cuáles son los tipos de discapacidades que hay, cómo relacionarte con una PCD, con los diferentes tipos de discapacidades y también hacemos diferentes Roll Plays o dinámicas vivenciales, para que la persona se ponga más en el lugar del otro.</i></p> <p>Esta capacitación puntualmente <i>la toman la mayoría de las empresas a la hora de empezar con este programa, les ayuda a instalar este programa dentro de la compañía.</i></p> <p>Y después tenemos <i>otra capacitación que tiene que ver con los recursos o herramientas de selección. Que si bien desde nuestra empresa se hace todo el proceso de selección y evaluación, para poder enviar la terna, a la persona que luego va a entrevistar (mayormente la de RRHH de cada empresa) por más que le mandemos un ítems de cómo tiene que entrevistar, se quedan congelados ante la PCD. Entonces lo que hacemos es una capacitación, sobre cómo entrevistar a una PCD. Esta capacitación está dirigida al personal de RRHH y a los jefes que van a entrevistar. Se dan capacitaciones acorde al modelo y necesidades de cada una de las empresas.</i></p> <p>Nuestro programa se basa puntualmente tanto en el <i>acompañamiento de la PCD como en el acompañamiento a las empresas que desconocen de esta temática.</i></p> <p>Brindamos también talleres de <i>formación laboral, talleres de orientación vocacional y talleres acorde al perfil de cada una de las posiciones.</i> Por ejemplo tenemos un grupo de PCD que tienen su perfil más orientado a liquidación de sueldos, facturación. Y lo que hacemos es que mediante nuestro <i>voluntariado interno (empleados profesionales de la empresa) que brindan, dentro de su horario de trabajo, capacitaciones en liquidación de sueldos y facturación y que eso lo que hace es contribuir al desarrollo de la PCD.</i></p> <p>Después, en cuanto a los procesos que se hacen en todas nuestras sucursales, a la hora de tener que completar un formulario, una entrevista, o pasar las evaluaciones, nosotros a todo eso lo hacemos desde acá, con una mini sucursal acá, <i>donde tenemos todos los materiales adaptados para todo tipo de discapacidades.</i> Si es una persona ciega, tenemos el Jows que es un software especializados para ello o para disminuidos visuales o de baja visión en realidad.</p> <p><i>Todo el equipo de trabajo hemos hecho cursos de lengua de señas, igual intentamos no utilizarlo mucho, porque una persona</i></p>		<p>entorno institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de las empresas multinacionales en la temática discapacidad. - Alto grado de desconocimiento en la temática discapacidad por parte de las empresas. - Necesidad e importancia de llevar adelante acciones de capacitación y concientización empresarial en la temática. - Capacitaciones dirigidas a las diferentes áreas de la empresa que van a interrelacionarse con la PCD –RRHH, jefes directos, equipos de trabajo-. - Acompañamiento integral en el proceso de inserción laboral. - Acciones internas: talleres de formación y orientación vocacional dirigidos a PCD y a cargo del personal específico de cada área de la empresa – voluntariados internos-. - Disponibilidad de recursos materiales y humanos para trabajar de forma efectiva en las acciones gestionadas en torno a la temática discapacidad y empleo.
---	--	---

<p>cuando va a una entrevista no lo puede utilizar, pero muchas veces se usa para indagar un poco más en su historia. <i>Después tenemos fichas en braille, bueno todo adaptado para cada tipo de discapacidad, así llegamos a evaluarlos bien y presentarle al cliente y ser concientes de la capacidad que tiene esa persona.</i></p> <p><i>El objetivo nuestro es generar procesos integrados en todas las empresas. Que sea algo natural, que a la hora de empezar con una búsqueda laboral pueda incorporarse también a una PCD.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> - Acciones enmarcadas dentro del objetivo de generar procesos integrados con el fin de crear oportunidades laborales para PCD.
MOTIVACIONES EMPRESARIALES		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>La mayoría de las veces, sí si, está relacionado a RSE o RS corporativa, según la empresa, o a Asuntos Públicos o Acción Social como nuestro caso pero siempre bajo un compromiso con la comunidad en la que radica la empresa, y siempre extendiendo sus límites, por su puesto.</i></p> <p><i>En general, siempre hablando de las grandes multinacionales, este tipo de acciones se emprende, sea a partir de decisiones y proyectos internos, sea porque vienen órdenes de las casas matrices radicadas afuera, digamos en los países del primer mundo, se aconseja, propone la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, y cada empresa después arma, la mayoría de las veces esto, su propio proyecto o programa enmarcado siempre en el contexto y lugar particular que está.</i></p> <p><i>Muchas veces, este tipo de acciones, hablando en general, se enmarca todo dentro de lo que se puede decir, "política de diversidad". Que en distintos países del mundo, por ejemplo en Estados Unidos, se trata de que con este tipo de programas se integre al mercado laboral y a la vida social a personas de diferentes etnias, ya que tienen muchos problemas de xenofobia o racismo, si se quiere, y como acá en Argentina, como no hay problemas raciales, al menos no tantos, se intenta adaptar esta política de apertura a la diversidad, al caso de las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>Las intenciones parten de las propias empresas, por razones, una razón, sea por mediante la iniciativa de las casas matrices de las multinacionales, de otros países. En general existe o por lo menos se demuestra mayor conciencia sobre todo en estas cuestiones sobre la diversidad, discapacidad e integración; sea también si le quieren llamar RSE que considero que lo que nuclea a todo esto es principalmente un verdadero compromiso.</i></p> <p><i>O sea, siempre la estrategia de RS va alineada al negocio de la compañía, así es como se espera que todas las empresas lo hagan, no todas en la actualidad lo hacen de esta manera.</i></p> <p><i>La idea es que, la RS para nuestra empresa es una manera de</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En alusión a las motivaciones y razones por las cuales las empresas contratan PCD. - No se considera a los beneficios impositivos como una de sus motivaciones. - Se pone el acento en que las intenciones e iniciativas parten de las propias empresas y no por ser persuadidas por el Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> - En relación a RSE. - En relación a RS Corporativa. - En relación a Asuntos Públicos. - En relación a Acción social. - Compromiso con la comunidad. - Directivas de las casa matrices. - Proyectos y acciones propias en linealidad con las casas matrices. - Filosofía empresarial: Política de diversidad. - Política de diversidad enmarcada dentro del contexto y características propias del país donde radica la empresa. - Política de diversidad en Argentina: integración de PCD al mercado laboral. - Motivaciones propias de las empresas. - Iniciativas y directivas de las casa matrices. - Filosofía y conciencia empresarial: Política de diversidad. - En relación a RS. - Compromiso empresarial. - Falta de motivación

<p>gestionar el negocio. Entonces, <i>todos nuestros programas tienen ese foco</i> y también es lo que permiten que sean <i>sustentables en el tiempo</i>.</p> <p>A partir de eso, bueno, <i>Oportunidades para Todos</i>, es uno de los programas más antiguos, nosotros somos un equipo de profesionales, <i>Alejandra Alonso es la jefa del programa, es Licenciada en Educación especial</i>.</p> <p>Por suerte hay <i>otros tipos de compromisos más relacionados con lo social, con lineamientos corporativos, con acciones de RS que se están dando mucho, con lineamientos globales de casas matrices de Europa, EEUU que están haciendo algo y tienen que imitar. La verdad que por suerte, está más en relación a eso</i>.</p> <p><i>La empresa debe plantearse la posibilidad de incluir PCD en la medida que los negocios lo permita. También debe proponerse retener a los colaboradores que se incapacitan trabajando y que no pueden continuar realizando el mismo tipo de tareas que realizaban antes de enfermarse. Es decir, poder brindarles tareas acordes a las nuevas posibilidades</i>.</p> <p><i>En realidad mayoritariamente, en las oficinas, nosotros tenemos una orden de pedido y en el mismo formulario está si le interesa que participe en la terna personal con discapacidad. Eso fue más que nada al principio, aunque todavía se sigue haciendo, y está todo bien, pero después de algún tiempo en no menos de dos años, ya eran las empresas las que empezaban a llamar y a pedirnos (candidatos con discapacidad) a nosotros. La verdad que hoy en día no somos de ir al mercado, sino que directamente son las empresas las que nos llaman a nosotros</i>.</p> <p><i>Obviamente que posicionar lo que es la RSE dentro de nuestra empresa y el compromiso que tienen las empresas, esto más empezó a surgir en el 2003, 2004 donde las empresas, ahora la mayoría o gran parte de ellas tienen su sector o trabajan desde el área de RRHH. Ya naturalmente se acercan como para hacer alguna actividad conjunta</i>.</p> <p><i>Yo creo que RSE fue y es un alto facilitador para las PCD en inserción</i>.</p> <p><i>La mayoría de las empresas que son multinacionales, ni se lo plantean (a los beneficios fiscales). Lo hacen (contratar a PCD) por interés, por mayor posicionamiento, por accionar una actividad dentro de RSE</i>.</p> <p><i>Hay muchas cosas que les interesan a las empresas y juntamente lo de los beneficios es un tema último</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones, razones y compromisos. - Acerca del rol social que deben asumir las empresas en el contexto de exclusión laboral de las personas con discapacidad. - En relación a la pregunta de qué es lo que más consideran las empresas al momento de contratar PCD. 	<p>por parte de otras empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> -En relación a RS, dando sustentabilidad a largo plazo. - Compromiso social. - En relación a RS. - Directivas e iniciativas de las casa matrices. - Posibilidades de integración de PCD a la empresa en relación a las necesidades del negocio. - Salvaguardar a los TCD ya integrados a la empresa. - Iniciativa empresarial en el asesoramiento acerca de la contratación laboral de PCD. - Motivaciones empresariales en relación a RSE. - Compromiso empresarial. - Acciones emprendidas desde las áreas de RRHH de las empresas. - Trabajo en red entre las empresas. - RSE como un alto facilitador de la inserción laboral de las PCD. - Interés de las empresas multinacionales en la contratación de PCD que no está devenido por los beneficios fiscales existentes. - Motivaciones relacionadas a la
---	--	--

<p><i>La idea que se busca desde acá, siempre ligado a nuestras acciones de RS, se busca en realidad ser inclusivo en todos los aspectos, laboral, educativo, social, que no haya un canal específico en discapacidad.</i></p> <p><i>Otra cosa importante que hacemos es a partir de una iniciativa que nuclea todos nuestros programas, que lo que hacemos es a fin de año, un coctel invitando a todas las empresas que participaron de todos nuestros programas y lo que hacemos, como para incentivar, es darle un premio significativo, para incentivarlos al próximo año a que sigan tomando PCD en este caso. Y también invitamos a otras empresas para que se contagien de estas iniciativas. Trabajamos con lo que es la cadena de valor, con nuestros proveedores, para que se sumen a más políticas de RS.</i></p>		<p>generación de un mayor posicionamiento de la imagen de las empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivaciones relacionadas a las acciones de RSE. - Incentivos empresariales destinados a generar participación y compromiso en la contratación de PCD. - Compromisos ligados a las acciones de RSE.
POSIBLES VÍAS DE PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PCD.		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Hay que tener en cuenta, que en general, las empresas buscan potenciales empleados en diferentes ámbitos, buscan en el Ministerio de Trabajo, se busca en fundaciones que tienen bolsa de trabajo, como Par, en otras fundaciones, en buscadores, se busca en la base de datos del Gobierno de la Ciudad.</i></p> <p><i>En nuestro caso, no es que hagamos búsquedas mediante el Ministerio, sino que nosotros mismos publicamos nuestras ofertas, en nuestra propia página Web, en buscadores reconocidos, hasta el Facebook.</i></p> <p><i>Otra cosa importante es que, en cuanto a las empresas, las grandes empresas, la mayoría contrata a alguno, pero no porque les sean convenientes los beneficios fiscales y porque hayan hecho la búsqueda exclusivamente por el Ministerio, hay muchas más posibilidades de búsqueda y más efectivas.</i></p> <p><i>Entonces el Ministerio de Trabajo sí, es parte de esta red de aliados digamos, en el sentido de que, al principio más que nada, hemos compartido búsquedas con ellos, ellos nos envían candidatos, digamos trabajamos el proceso en conjunto. Hoy en día quizás ya somos más autónomos. Por eso que digo que la base de datos nuestra fue creciendo un montón.</i></p> <p><i>Sé que hay algunas que lo hicieron a través del Ministerio de Trabajo, no me acuerdo nombres, pero sé que algunas empresas sí, consultan al Ministerio. En general, las empresas consultan a</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se hace alusión al trabajo en red en las búsquedas, dando cuenta que no sólo se recurre a la Unidad. - En referencia a la relación y al mismo tiempo, diferenciación –en cuanto a las búsquedas- con el Ministerio/Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos de organismos públicos y ONGs. - Publicaciones de ofertas laborales particulares de las empresas a partir de sus propios programas. - Buscadores de empleo. - Redes sociales. - Búsquedas realizadas en diversos espacios. - Variedad en posibilidades de búsqueda. - Trabajo en red con el Ministerio en relación a las búsquedas. - El Ministerio como uno de los aliados para las búsquedas. - Proceso en conjunto. - Autonomía en las búsquedas a partir de base de datos propias de las empresas. - Trabajo en red con el Ministerio en relación a las búsquedas y

<p><i>Ministerio, a ONGs, fundaciones a nuestra compañía. Como que no se quedan sólo con el Ministerio de Trabajo, sino que también indagan por todos lados.</i></p> <p><i>Creo que son importantes las bolsas de trabajo desde las escuelas o universidades, donde se desarrollan habilidades en las PCD. Y por su puesto las alianzas entre este tipo de instituciones educativas, las ONGs y las empresas.</i></p> <p><i>Creo que es muy importante el aporte de las empresas de selección de personal y la tercerización de servicios, las consultoras son fundamentales.</i></p> <p><i>Nosotros no podemos publicar en discapacidad (ofertas laborales), no se pueden publicar las búsquedas. Nosotros sí tenemos una búsqueda laboral, no podemos publicarlo, porque es discriminación.</i></p>	<p>- En alusión a la importancia y necesidad de que existan las bolsas de trabajo y consultoras.</p>	<p>asesoramiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consultas y búsquedas a través de organismos gubernamentales, privados y ONGs. - Búsquedas realizadas en diversos espacios. - Bolsas de trabajo en instituciones educativas. - La importancia de la red de relaciones y alianzas entre organismos públicos y privados. - La importancia de las consultoras de RRHH. - Las ofertas laborales publicadas deben dirigirse al público en general, requiriendo un perfil determinado acorde a la experiencia laboral y profesional, pero nunca en relación a su condición.
---	--	--

BENEFICIOS IMPOSITIVOS

<p align="center">INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO</p>	<p align="center">COMETARIOS</p>	<p align="center">PROPIEDADES</p>
<p><i>Y en general, desde lo que es nuestra empresa, y hablando desde lo que sé de otras, yo tuve, tengo la posibilidad de hablar con otros empresarios de grandes empresas y lo que dicen ellos es que, las grandes empresas multinacionales, prácticamente no se fijan en los beneficios impositivos.</i></p> <p><i>Hay que pensar que son empresas monstruosas, que están en todo el mundo y que contratar uno o dos empleados más para que les den una reducción en el impuesto a las ganancias, les es indiferente.</i></p> <p><i>En el caso donde sí pueden llegar a ser, los beneficios fiscales pueden ser importantes, son en las PyMEs. En ese caso sí puede llegar a ser una diferencia y ahí sí, me parece que son importantes los beneficios.</i></p> <p><i>No, no, no, te digo la verdad, nosotros sí hacemos, explicamos los beneficios impositivos, los comentamos y todo, pero hoy por hoy, las empresas te puedo llegar a... Mirá hemos incorporado en más de 50 empresas nosotros, y nunca me topé con una que me haya dicho "lo hago por los beneficios económicos impositivos, lo hago porque me sale más barato". No, por suerte.</i></p> <p><i>La empresa si quiere lo hace y si quiere no lo hace, es así. Hay</i></p>	<p>- Consideraciones de las empresas acerca de los beneficios impositivos como incentivo para contratar PCD en el sector privado.</p> <p>-En referencia a las grandes empresas y los beneficios fiscales.</p> <p>- En referencia a las PyMEs y los beneficios fiscales.</p> <p>- En referencia a las empresas privadas y los beneficios fiscales.</p> <p>- Se pone el acento en</p>	<p>- Desatención e indiferencia de las grandes empresas respecto a los beneficios.</p> <p>- No estimulan a las grandes empresas.</p> <p>- No les son redituables.</p> <p>- De importancia y de utilidad para las PyMEs.</p> <p>- Redituables para las PyMEs.</p> <p>- Conocimiento de la existencia de los beneficios.</p> <p>- No se los considera como una opción.</p> <p>- Beneficios fiscales con</p>

<p><i>muchas empresas que no lo hacen. Porque empresas grandes, por ejemplo YPF, cuando vos tenés 9000 empleados, como tienen ellos, y tomás 100 PCD, nos les significa mucho ese descuento.</i></p> <p><i>Esto sí impacta más en las PyMEs. Entonces yo creo que hoy por hoy el Ministerio está asesorando más y trabajando más con este tema en relación a las PyMEs. En las PyMEs sí, este impacto es mayor.</i></p> <p><i>No, no, a las empresas sinceramente no les sirven los beneficios fiscales.</i></p> <p><i>En cuanto a los beneficios impositivos, la verdad es que cuando comencé a ir a las empresas, la verdad que mi discurso era decirles: “miren que tienen beneficios impositivos”, cosa de incentivar más a las empresas.</i></p> <p><i>Pero la verdad que me dí cuenta que a la mayoría de las empresas no les interesa en absoluto. Y ya cuando viene una empresa hoy ni le menciono el beneficio impositivo, ni me lo preguntan.</i></p> <p><i>Sí obviamente cuando empezamos con el proceso con esa empresa le avisamos que están los beneficios impositivos, por una cuestión técnica.</i></p> <p><i>Para una empresa multinacional no, no te cambia en nada. Pero para una PyMEs sí, para una PyME hay diferencia, le interesa el beneficio impositivo.</i></p> <p><i>Pero lo que es una PyME, si le hace diferencia, en ella tenés 5 empleados, 10 empleados, 15 y tener 2, 3 PCD y aplicar el beneficio, te hace una diferencia.</i></p>	<p>los beneficios impositivos como una posibilidad u opción. En su característica de optativo.</p> <p>- En referencia a las PYMES y los beneficios fiscales.</p> <p>- Se hace referencia a las empresas privadas en relación a los beneficios fiscales.</p>	<p>rango optativo.</p> <p>- No se los considera como una opción para muchas empresas.</p> <p>- Grados de insignificancia en su aplicación.</p> <p>- Mayor impacto en las PyMEs.</p> <p>- No provechosos para las grandes empresas.</p> <p>- Desinterés de las grandes empresas acerca de los beneficios impositivos, pese a que cuando acuden a una consultora son informadas de los mismos.</p> <p>- No provechosos ni redituables para las grandes empresas.</p> <p>- De importancia y de utilidad para las PyMEs.</p> <p>- Redituables para las PyMEs.</p>
LA UNIDAD COMO ORGANIZACIÓN ESTATAL		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Considero que es importante que desde el Estado se intente promover acciones de integración laboral para las PCD, pero al no conocer claramente qué es este programa, de qué se tratan sus características no puedo dar una opinión concreta sobre ello.</i></p> <p><i>Me parece que la intención parte de las propias empresas y no del Estado.</i></p>	<p>- En alusión a la importancia del Estado en la promoción de este tipo de políticas y acciones.</p> <p>- Consideración acerca de si existe una tendencia desde el Estado en promover la integración laboral de PCD.</p>	<p>- La importancia de la promoción de acciones de integración laboral, por parte de organismos estatales.</p> <p>- Grado de desconocimiento del Programa: imposibilidad de dar consideración del mismo.</p> <p>- Iniciativa de las empresas y no del Estado.</p>

<p><i>Eso sí, a partir del año, creo que fue en el 2005; en el 2005, el Ministerio de trabajo convoca a aquellas empresas que venían trabajando el tema de discapacidad y empleo. Entre ellas convoca a la nuestra. Convoca a empresas como: Avón, Manpower, YPF, McDonalds y una PYMES me parece, y se crea el Club de Empresas Comprometidas. El Club de Empresas Comprometidas nace por iniciativa del Ministerio de Trabajo, en ese momento estaba Ignacio Rizzi, trabajando ahí. Y bueno, se crea este Club con el objetivo de realizar una especie de intercambio, compartir experiencias y sumar fuerzas en pro de la inserción laboral de las PCD.</i></p> <p><i>El tema digamos, siempre es el mismo, es que es el Ministerio de Trabajo, por ser del Estado. Igual se van a dar cuenta muy fácil: una cosa es tratar con Estado, otra cosa en tratar con sector privado. Esto es un tema importante, el Ministerio de Trabajo, o sea el Programa que tienen difiere bastante con lo que hacemos nosotros.</i></p> <p><i>Es el tema de cómo están organizados y el nivel de gestión que tienen. Y es como que además uno dice siempre “bueno, pero es el Estado, es el Estado”, como que tampoco esperás mucho más, porque en realidad es el Estado. Uno no tiene una expectativa muy alta en relación a eso.</i></p> <p><i>Es más te sorprende, te dan un folleto plastificado y re lindo, y re lindo diseñado y te sorprende ver al Estado lo que está haciendo. O sea, te sorprendés de esas cosas, que en realidad, deberían ser esperadas. Yo creo que bueno, se pueden hacer un montón de cosas más por mejorar un montón. Pero, el tema de cómo está la gestión interna, de cómo están organizados, cómo coordina todo esto, ahí es la falla me parece.</i></p> <p><i>No sé, porque no entiendo mucho de política, si eso está muy relacionado a cómo comunica en general el Estado las cosas. Porque si va en relación a eso, hay mucha coincidencia.</i></p> <p><i>Me parece que el Ministerio de Trabajo tiene relación directa con este tema. Y es un gran avance que tenga una Unidad para PCD. La verdad que en ese sentido, y que trabajen puntualmente el tema de Discapacidad y Trabajo. La verdad que eso sí lo considero muy importante y me parece que sí es responsabilidad en primer lugar del Estado. Después el resto de las empresas y todo, también, pero bueno.</i></p> <p><i>Ahora esta Unidad tiene mucho para crecer para mejorar su funcionamiento, para tener mayor llegada a las empresas, mayor llegada a las PCD (lo dice con énfasis), porque ese es su</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En referencia al Club de Empresas Comprometidas como una de las acciones valederas del Ministerio. - Consideración acerca de la imagen estatal y en consecuencia del Ministerio/Unidad. - Consideración acerca de la imagen estatal y en consecuencia del Ministerio/Unidad. - En referencia al Ministerio como referente gubernamental que debe promover acciones en relación a la temática “discapacidad y empleo”. - Se hace alusión a la importancia de la existencia de la Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Club de Empresas Comprometidas como importante iniciativa del Ministerio: espacio de intercambio, debate y participación en la temática. - Descreimiento en la efectividad de las acciones gestionadas por organismo gubernamentales. - Dicotomía entre el sector público y privado. - La importancia en la efectiva organización y gestión gubernamental. - Bajo grado de expectativa respecto a las acciones estatales. - Asombro frente a la puesta en marcha de acciones estatales. - Fallas generalizadas en la coordinación, organización y gestión interna estatal. - El MTEySS como referente gubernamental de promoción de acciones en relación a la temática discapacidad y empleo. - La Unidad como uno de los avances en la temática. - La importancia de la existencia de la Unidad. - Discapacidad y empleo como problemática a ser abordada en primera instancia por el Estado. - La importancia en el buen y efectivo funcionamiento de la
---	---	---

<p>tema también. Las personas vienen acá y me dicen “no porque el responsable no estaba y me hicieron completar los datos”, o sea, como son tratadas esas personas, quién está liderando este Programa, qué formación tiene, qué experiencia tiene en el tema discapacidad, todas esas cuestiones. Pero sí sí, estoy convencida de que tiene que ser a partir del Ministerio de Trabajo.</p> <p>Creo que actualmente hay <i>vocación de dar soluciones al problema</i>. Se está <i>sensibilizando a las empresas y hay alianzas entre el sector público y privado</i>. <i>Faltaría profundizar aspectos económicos y legales que sean atractivos para la generación de empleo, ya sea con turnos rotativos de menos horas o terciarizar actividades que pueden hacerse desde el hogar o desde los talleres protegidos.</i></p> <p><i>Conozco la Unidad. Pero es muy amplio y al hablar de grupos vulnerables: hablamos de jóvenes que no terminaron sus estudios, jóvenes que no tuvieron su primera oportunidad laboral después de terminar estudios secundarios o terciarios, o universitarios, jóvenes que están saliendo de problemas de adicciones, patronatos de liberados. También de madres de niños pequeños, de mayores de 45 años, de discapacidades, no calificados en general, refugiados, etc. etc.</i></p> <p><i>Lo que creo es que cada empresa de acuerdo a su negocio podrá contribuir con un tema pero es casi imposible poder abarcar todas estas cuestiones especiales a la hora de tener que cubrir puestos con alto nivel de exigencia y calificación profesional y competir con costos laborales que se comparan regionalmente.</i></p> <p><i>Me parece muy bueno el proyecto de teletrabajo, por ahora proyecto...</i></p> <p><i>También, lo que es importante, fue que el 2004, por iniciativa del Ministerio de Trabajo, que en su momento estaba Ignacio Rizzi, que tiene una discapacidad, a través de una iniciativa de él que en ese momento estaba en el Ministerio de Trabajo, se acercó a varias empresas, entre ellas YPF, Pepsico, McDonalds, Manpower, Siconline, que es una PyME. Él golpeó las puertas, personalmente a cada una y con la idea de formar un club de empresas. Un club de empresas donde nos juntamos una vez al mes a abordar el tema de discapacidad, qué hace cada empresa por discapacidad, contar las experiencias que tiene cada una. Y la verdad que a partir de esa iniciativa nos empezamos a juntar una vez al mes, hoy en día ya somos más de 27 empresas comprometidas, sigue trabajando el Club de Empresas adelante.</i></p> <p><i>En principio lo hacíamos de la mano del Ministerio, hoy estamos todas las empresas, tanto multinacionales, como medianas y chicas. El Ministerio ya hace más de tres años que ya no está más en el Club de Empresas, pero bueno nosotros como</i></p>	<p>-Se pone el acento en el modo de trabajo que lleva adelante la Unidad.</p> <p>- Se acentúa en las acciones que desde el Estado se llevan a cabo en cuanto a la temática.</p> <p>- En referencia a los posibles aspectos a trabajar.</p> <p>- Se hace referencia a la Unidad y a sus públicos objetivos, confundiendo a éstos con los del Ministerio.</p> <p>- En la misma línea – confusión de públicos- se hace alusión a los posibles modos mediante los cuales las empresas pueden contribuir.</p> <p>- Se pone el acento en un programa que es parte de las acciones del Ministerio y no específico de la Unidad.</p>	<p>Unidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La importancia en el equipo de profesionales de la Unidad como recurso y herramienta efectiva para comunicarse de modo apropiado con las PCD y las empresas. - Vocación estatal actual respecto a la temática. - Acciones de sensibilización a las empresas respecto a la temática. - Alianzas entre el sector público y privado. - La importancia de diseñar lineamientos atractivos para las empresas. - Grupos vulnerables de diversas características como público objetivo de la Unidad. - Club de Empresas Comprometidas como importante iniciativa del Ministerio: espacio de intercambio, debate y participación en la temática. - Desvinculación del MTEySS del Club de Empresas Comprometidas.
---	--	--

<p><i>empresas igualmente seguimos funcionando.</i></p> <p><i>(Duda)... qué decirte, trabajan en su forma de trabajo y todo y la verdad que... (se ríe). O sea, terminan haciendo lo que pueden, en muchos aspectos. Yo creo que lo que es la agenda de discapacidad, dentro de lo que son políticas públicas, en general, es lo último.</i></p> <p><i>Si bien en su momento había bastante compromiso de Tomada que se ha juntado con nosotros varias veces y hemos ido con diferentes temas para poder modificar, sacar nuevas leyes, la verdad que no se pudo aplicar. Y yo creo que es una temática que si bien antes estaba súper olvidada, y hoy hace un poco de ruido, creo que queda muchísimo por hacer todavía.</i></p> <p><i>O sea, creo que la Unidad del Ministerio de Trabajo tiene grandes desafíos, no sé si están utilizando todas las herramientas para poder lograr una mejora en lo que es el planeamiento en cuanto a discapacidad, en todo, en inclusión, no sólo en la laboral. Yo creo que se puede hacer mucho más, creo que la temática discapacidad hace un poco de ruido ahora, pero falta mayor compromiso por parte del Estado.</i></p> <p><i>Es más, yo creo que son las empresas privadas que están tomando más las riendas en varias cosas, no sólo en discapacidad, sino que a través de RS se está tomando mayor compromiso más de las empresas que del Estado en sí.</i></p> <p><i>Puntualmente de discapacidad hay más iniciativa y mayor responsabilidad de las empresas.</i></p> <p><i>Y a parte tienen una gran falencia que al tener una bolsa de trabajo, no indentificás nada. A nosotros nos cuesta mucho trabajar en este momento con ellos. Antes cuando había otros, cuando estaba Ignacio Rizzi, otros que son todos muy profesionales, se podía trabajar muy bien con ellos, tuve dos o tres años mientras que estaba liderado por Ignacio Rizzi, se trabajó bárbaro.</i></p> <p><i>Nosotros por ser una empresa grande, podemos afrontar altos costos, pero hay PyMEs que no pueden afrontar determinados costos y terminan yendo al Estado, tal vez es más por un tema económico que porque realmente les sea de preferencia.</i></p>	<p>- En relación a las políticas públicas que gestiona la Unidad, como lo es el Programa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo de la Unidad acorde a sus recursos humanos y materiales. - Bajo grado de expectativa respecto a las acciones estatales. - Discapacidad como temática última en la agenda de las políticas públicas. - Visible compromiso del Ministerio/Unidad en momentos pasados. - Presencia de actitud estatal actual en la temática discapacidad que necesita ser reforzada mediante mayores y efectivas acciones. - Necesidad de un mayor compromiso estatal. - Mayor iniciativa, compromiso y responsabilidad de las empresas privados en la temática discapacidad, que del Estado. - Consideración de las falencias existentes en la Unidad por poseer una bolsa de trabajo. - Dificultades en el trabajo en red con la Unidad. - Efectividad en el trabajo en red con la Unidad en momentos pasados. - Asistencia y requerimiento del Ministerio por parte de las PyMEs por no poder afrontar altos costos.
--	---	--

CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	UNIDADES DE SENTIDO
<p><i>Puntualmente no, me puedo imaginar a lo que apunta pero no, sinceramente no.</i></p> <p><i>Lo que tiene de diferencia con el Ministerio de Trabajo (se refiere al Programa de inserción) es que lo de ellos es una bolsa de trabajo. Digamos, nosotros les enviamos un perfil, ellos, nos envían gente, pero nosotros los tenemos que entrevistar de cero desde acá. Ellos no hacen un filtro.</i></p> <p><i>A diferencia de COPIDIS (Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad del gobierno de Ciudad) y CECLAS que está en La Plata, (Servicio de Colocación Laboral Selectiva DE LA Pcia. de Buenos Aires), que ellos tienen un equipo de profesionales y ellos hacen entrevistas, evaluaciones de los candidatos.</i></p> <p><i>La verdad es que (el Ministerio) no deja de ser como una bolsa de trabajo. Yo sé que ellos tienen este programa de inserción y ese es un buen proceso, pero...</i></p> <p><i>Sí, lo conozco.</i></p> <p><i>El proyecto es positivo, ya que está previsto que el Estado se haga cargo de una parte del salario del trabajador, unos \$ 500 mensuales que se depositan directamente en la cuenta del empleado, que va a tener los mismos derechos que el empleado presencial.</i></p> <p><i>Se habla de vulnerables: madres, discapacitados, presos y mayores de 45 años. Creo que es un objetivo muy ambicioso, porque cada ejemplo requiere un tratamiento específico y particular.</i></p> <p><i>No, creo que todavía no está vigente, recién se está dando a conocer y falta reglamentarlo.</i></p> <p><i>Si, creo que sí. Siempre y cuando los sindicatos no lo vean como una amenaza que desplaza afiliados, ya que falta definir si esta masa de trabajadores generaría un nuevo gremio, inexistente hasta el momento, ya que las características laborales son diferentes.</i></p>	<p>- En respuesta a si conoce el Programa.</p> <p>- Se habla del Programa de Inserción confundiéndolo con la Oficina de Empleo de la Unidad.</p> <p>- En respuesta a si conoce el Programa.</p> <p>- Se hace alusión a los aspectos positivos y negativos del Programa, mostrando confusión con otro de los que lleva adelante el Ministerio y no la Unidad: teletrabajo.</p> <p>- En respuesta a cuál es el público objetivo al que apunta el Programa. Reiterada confusión con las políticas que lleva adelante el Ministerio.</p> <p>- En referencia a si han contratado a alguna PCD por medio del Programa. Desconocimiento del mismo.</p> <p>- Consideración acerca de la efectividad de este tipo de política: el Programa.</p>	<p>- Desconocimiento del Programa. - Supuestos sobre sus características.</p> <p>- El Programa como "bolsa de trabajo".</p> <p>- El Ministerio como "bolsa de trabajo". - El Programa como importante proceso.</p> <p>- Conocimiento del Programa.</p> <p>- Como proyecto positivo. - Subsidio al potencial empleado. - Empleo no presencial del potencial empleado. - Empleo potencial como poseedor de los mismos derechos que el presencial.</p> <p>- Grupos vulnerables de diversas características como público objetivo del Programa. - Objetivo ambicioso del Programa.</p> <p>- Programa: no vigente su aplicación. - No reglamentado. - Etapa de difusión.</p> <p>- Efectividad del Programa. - Posibles amenazas: Disputas gremiales. - La importancia de la</p>

<p>Por otro lado, <i>importante creo que es, que hay que reglamentar como cubren las ART los accidentes de trabajo, las enfermedades, licencias especiales, como se justifica y controla la jornada laboral, etc.</i></p> <p>Creo que este tipo de políticas resultarían más sencillas para trabajadores fuera de convenio, profesionales que trabajan por objetivos, que manejan con libertad su tiempo.</p> <p><i>Sí lo conozco, así es.</i></p> <p>Y a parte porque el Ministerio tiene algunos otros beneficios también, a la hora de que vos puedas incorporar a una PCD, es otro beneficio que tienen que <i>no me acuerdo como se llama ahora el Programa</i>, está en la Página, que ellos colaboran con \$150 por lo 9 meses creo que es, en realidad creo que colaboran con la empresa, con el sueldo del empleado. Y generalmente lo toman empresas medianas o chicas.</p>	<p>- En relación a si conoce el Programa gestiona la Unidad. Al momento de hablar de las acciones que lleva adelante la Unidad, se hace alusión al Programa como otro beneficio distinto sin considerar que se está hablando del mismo programa al que con anterioridad afirmo conocer.</p>	<p>reglamentación y regulación.</p> <p>- Conocimiento general/superficial del Programa.</p> <p>- Programa como uno de los beneficios que está destinado a pequeñas y medianas empresas que contraten PCD.</p>
COMUNICACIÓN		
INCIDENTES UNIDADES DE SENTIDO	COMETARIOS	PROPIEDADES
<p><i>Sí conozco a la Unidad, del Ministerio de Trabajo, es más, alguna que otra relación se ha tenido desde acá cuando nos hemos encontrado con sus representantes en reuniones del Club de Empresas Comprometidas.</i></p> <p><i>Con la Unidad en sí, como decía, ese tipo de relación, en eventos que se han hecho, pero no algo periódico, no con habitualidad. Sí hemos tenido relación con los responsables de uno de los programas, el AGORA, pero que no es puntual del Ministerio. Es más, nosotros llegamos ahí por la relación que mantenemos con una importante Asociación española que nuclea a diversas organizaciones que se ocupan de la discapacidad visual, ONCE, se llama.</i></p> <p><i>Estaría errado si te dijera que sí. En lo que respecta a esta área, no, no, no recuerdo ni que hayan llamado ni que hayan mandado algún e-mail, aunque los mails muchas veces son filtrados o se pierden por el camino.</i></p> <p><i>Alguna vez. Sé que hay gente de mi equipo que chequea habitualmente todo lo que tenga que ver con el Ministerio, alguna vez deben haber entrado para ver las publicaciones.</i></p>	<p>- Conocimiento de la existencia de la Unidad, por medio de reuniones del Club de Empresas Comprometidas</p> <p>- En respuesta a si mantienen algún tipo de comunicación con la Unidad.</p> <p>- En respuesta a si la Unidad se ha comunicado alguna vez con la empresa.</p> <p>- En referencia a si se visita la página Web de la Unidad.</p>	<p>- Conocimiento de la existencia de la Unidad.</p> <p>- Relación y encuentros en reuniones del Club de Empresas Comprometidas.</p> <p>- Comunicación eventual entre la empresa y la Unidad mediante eventos.</p> <p>- Relación con responsables de programa asentado en la Unidad pero gestionado de forma autónoma.</p> <p>- Relación y comunicación con ONG.</p> <p>- Desconocimiento de si la Unidad se ha comunicado con áreas de la empresa.</p> <p>- Inexistencia de comunicación por parte de la Unidad por medio de llamadas y mails, a la empresa.</p> <p>- Vistas eventuales a la página Web de la Unidad.</p>

<p><i>Creo haber visto algún folleto dando vueltas por acá, sí sí sí, se lo dieron a una de mis compañeras en uno de estos eventos que contaba, no estoy seguro en cuál particularmente, pero sí sí.</i></p> <p><i>Sinceramente no recuerdo exactamente de todo lo que hablaba.</i></p> <p><i>Nosotros no tenemos relación directa con el Programa que ellos llevan. Ellos tienen su programa y nosotros el nuestro, eso funciona de manera aislada. El único contacto que tenemos con Ministerio es el tema de cuando surge alguna búsqueda, quizás nos envían candidatos, eso es lo único.</i></p> <p><i>Y sí, bueno a veces por ejemplo, cuando las empresas que consultan a nosotros el tema de cuestiones legales o nos piden más asesoramiento, bueno ahí sí los derivamos a ellos que son ellos, bueno, la entidad que corresponden que las empresas averigüen. Pero después bueno, no tenemos otro tipo de relación.</i></p> <p><i>En realidad cuando empezamos a desarrollar el programa, nos contactamos nosotros con los distintos actores que venían trabajando este tema y ellos ya tenían el programa que tienen actualmente. Si sí, nosotros tomamos contacto con ellos. Igualmente, cambió mucho, en lo que refiere a comunicación, ellos están ahora como un poco más organizados, hasta incluso hicieron unos afiches e hicieron folletería comunicando el programa.</i></p> <p><i>Nos llegó esa información en desayunos de trabajo, donde ellos presentan. Si nos llega la información. Incluso el Club de empresas también. Vía mail no recibimos nada de ellos. No, además así News Letters de lo que está haciendo, no.</i></p> <p><i>Te puedo llegar a decir COPIDIS sí, COPIDIS en ese sentido sí. Y COPIDIS permanentemente. Pero igual me parece que porque es Gobierno de la Ciudad que así lo hace, me parece que en temas de comunicación Gobierno de la Ciudad supera mucho. Es opinión personal, pero en Capital ves afiches por todos lados de lo que está haciendo Macri, todo eso. Entonces me parece que sí, que tiene una llegada mayor.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En relación a si alguna vez han recibido u obtenido algún folleto de la Unidad u otro producto comunicacional en el que se les informara de sus acciones. - En alusión a las características del folleto, a su contenido informativo. - Se pone el acento en que las comunicaciones entre la empresa y el Ministerio/Unidad se dan fundamentalmente por las búsquedas de PCD como potenciales candidatos a ser empleados. - En relación a cómo surge la comunicación con la Unidad. - Se hace alusión al modo en que tomaron conocimiento del Programa y demás acciones que lleva adelante la Unidad. - Comparación entre la comunicación que se mantiene con el gobierno de Ciudad Autónoma de Bs. As y el Ministerio/Unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Visitas habituales a la página del Ministerio. - Obtención de folleto de la Unidad en evento. - Desconocimiento del contenido del folleto. - Inexistencia de relación con el Programa. - Gestión y ejecución de programa propio. - Comunicación con la Unidad al momento de búsquedas de candidatos. - Derivación de consultas al Ministerio. - Primer contacto con la Unidad: por iniciativa de la empresa. - Cambios positivos referentes a la comunicación de la Unidad. - Confección de afiches. - Confección de folletería. - Comunicación del Programa. - Conocimiento de la existencia del Programa mediante desayunos de trabajo. - Presencia de la Unidad en eventos. - Club de Empresas Comprometidas. - Llegada de información. - Inexistencia de comunicación por parte de la Unidad por medio de News Letters y mails, a la empresa. - Mayor llegada del Gobierno de Ciudad –
---	---	---

<p><i>Y yo creo, en primer lugar me parece que le falta un poco más de organización interna, que es lo que yo veo. Y a partir de eso, el tema de la comunicación hacia las empresas: sí vía mail, vía desayunos de trabajo, vía reuniones.</i></p> <p><i>Yo creo que en algún punto, el tema de haber organizado el Club de Empresas, fue un muy buen canal de comunicación y el tema de seguir participando activamente el Ministerio de Trabajo y de seguir convocando nuevas empresas y demás. Ahora no todas las empresas saben que el Ministerio de Trabajo cuenta con este servicio. Entonces faltaría un poco más de prensa de lo que están haciendo y de los servicios que ofrecen. Porque además de ofrecer este Programa, también ofrecen asesoría legal y todas esas cosas.</i></p> <p><i>(No conocía los restantes programas) Pero ves, esos nueve programas, ni siquiera a mi compañero que está en los otros programas propios de nuestra empresa, le han llegado. No no no. Y eso que tenemos contacto a diario con ello y es directo con el Ministerio. Es más, reuniones de Tomada, en red con la compañía, también en desayunos de trabajo y eventos un montón.</i></p> <p><i>He entrado algunas veces sí. Pero no me acuerdo mucho ahora, hace mucho que no entro. Pero está fácil la información, es accesible. Ahora es accesible, antes no. Ahora está mejor.</i></p> <p><i>Mejorando la comunicación, ellos tienen que tener más llegada de lo que hacen, más difusión. Encontrar algún canal directo de comunicación como para que puedan difundir lo que hacen. Si ellos difundieran más, en realidad, estarían mucho más activas las empresas. Por lo menos en la parte de asesoría, de asesoramiento y todo eso, sería mucho mejor, sí.</i></p>	<p>- En referencia a los modos y canales considerados como los más apropiados y que debiera utilizar la Unidad para comunicar sus acciones.</p> <p>- Se pone el acento en el desconocimiento sobre los restantes programas que lleva a cabo la Unidad. Expresión que denota sorpresa.</p> <p>- En referencia a si se visita la página Web de la Unidad.</p> <p>- En referencia a los modos y canales considerados como los más apropiados y que debiera utilizar la Unidad para comunicar sus acciones.</p>	<p>COPIDIS-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de organización interna de la Unidad. - La importancia de la utilización de vías de comunicación por parte de la Unidad: mail, desayunos de trabajo, reuniones. - Club de Empresas Comprometidas como canal efectivo de comunicación y participación activa. - Desconocimiento por parte de algunas empresas de los servicios que brinda la Unidad/Ministerio. - La importancia en la difusión de las acciones y servicios que brinda la Unidad. - Desconocimiento de los restantes programas. - Contacto habitual y directo con el Ministerio/Ministro de Trabajo. - Visitas a la página Web de la Unidad. - Visitas pasadas. - Accesibilidad en la información de la página. - Cambios positivos respecto a su accesibilidad. - La importancia en la optimización de la comunicación por parte de la Unidad. - La importancia en la difusión de las acciones y servicios que brinda la Unidad. - La importancia en la utilización de canales directos de comunicación. - La importancia de la efectividad en la comunicación como modo de activar la
--	---	--

<p><i>El Ministerio envía invitaciones a los CEOS (consejeros o delegados de las empresas) y éstos las derivan a las áreas que pueden analizar la viabilidad de estos proyectos.</i></p> <p><i>Por mail y en reuniones presenciales en el Ministerio.</i></p> <p><i>Creo que son fundamentales los foros, también las notificaciones o informaciones vía mail. Y también las reuniones con los gremios y paritarias, por medio de comisiones especiales.</i></p> <p><i>Sí, lo han hecho. Llega material de sensibilización sobre el tema (impreso) e invitaciones (por mail) para participar en mesas de trabajo en el mismo Ministerio, como por ejemplo en la que participamos en marzo 2010 sobre: "Teletrabajo Por una mejor calidad de Vida". Esta es una buena iniciativa, pero todavía sin reglamentar. Falta profundizar varios puntos importantes para que las empresas puedan tomar decisiones sin riesgos ni vacíos legales. Debería representar para la empresa un beneficio económico, para que el desarrollo del crecimiento de puestos de trabajo sea real y además creo que esto podría ser una buena solución para las PyMEs.</i></p> <p><i>Las cámaras empresariales, todo lo que tenga que ver con soportes gráficos, como las revistas institucionales y empresariales, eventos, conferencias.</i></p> <p><i>Sí sí, la tenemos. Pero por el hecho de nuestro programa, porque para darle inicio, nosotros solos no lo podíamos hacer así que ahí tomamos contacto con la Unidad. Sí o sí necesitamos y tenemos una red de contactos de socios. Entre ellos está el Ministerio de Trabajo, entre ellos está COPIDIS que es del Gobierno de Ciudad, entre ellos está CECLAS que es de la provincia de Buenos Aires, entre ellos, las diferentes municipalidades que tienen su propia base de datos, que en realidad la mayoría más que base de datos lo que tiene es bolsa de trabajo. Pero con todos ellos tenemos relación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - En respuesta a los modos en que la Unidad se comunica con la empresa. Confusión reiterada entre la relación que se mantiene con el Ministerio. - En alusión a los medios por los que se tomó conocimiento de la existencia del Programa. - En referencia a los modos y canales considerados como los más apropiados y que debiera utilizar la Unidad para comunicar sus acciones. - En respuesta a si alguna vez el MTEySS y/o la Unidad hizo llegar información sobre alguna acción que desde dicho organismo se estaba diseñando o ejecutando. - En referencia a los espacios de comunicación, debate y encuentro de uso frecuente por parte de los grupos empresariales privados. - En referencia a si tienen relación con la Unidad. 	<p>participación de las empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación del Ministerio de Trabajo con la empresa. - Conocimiento de la existencia del Programa mediante mails y reuniones en el Ministerio. - La importancia de: foros; notificaciones e informaciones vía mail; reuniones con los gremios y paritarias. - Comunicación de la Unidad con la empresa. - Llegada de información: "material de sensibilización" impreso; invitaciones vía mail. - Participación en mesas de trabajo convocadas en y por el Ministerio. - La importancia de: cámaras empresariales; soportes gráficos; revistas institucionales y empresariales; eventos y conferencias. - Contacto con la Unidad por iniciativa de la empresa para darle inicio a su propio programa. - Relación con el MTEySS como parte de la red de contacto empresarial constituyéndose en socio-aliado. - Necesidad de conformar una red de
---	---	---

<p><i>Nosotros tenemos una revista propia nuestra que va hacia los clientes donde siempre utilizamos unas páginas comentando las iniciativas que hacemos en RS en general y también hay varios periodistas que se manejan en la temática. Está el periodismo social que se manejan con este tipo de información y creo que los espacios de TV también son importantes y de interés para las empresas, por ejemplo Canal 9 a la mañana que se maneja todo lo que es RS.</i></p> <p><i>La verdad que hoy en día trabajamos con ellos por ahí enviándoles la información que necesitamos y nos pasan un listado de los cuales (los postulantes –PCD-) o la mayoría están acá o no dan con el perfil que les pedimos.</i></p> <p><i>Yo creo que se tienen que organizar, es muy engorrosa la comunicación, no se termina de definir muchas veces qué beneficios son para las PCD, qué beneficios son para las empresas. Ellos tienen un Power que lo van pasando por todos lados y pero no, no, les falta mayor comunicación, mayor interés.</i></p> <p><i>En el Power tiene todos los beneficios impositivos y creo que te marcan este plan de \$150. Y llegó vía mail a todas las empresas, pero es viejo, te estoy hablando de dos o tres años atrás.</i></p> <p><i>Sí hemos podido tener en mano folletos cuando entramos en el Club de Empresas, en principio, te estoy hablando de 2005 más o menos y nos juntamos en el Ministerio de Trabajo, y por entonces, nos han dado unos folletos del sector. Y la verdad que, no sé, nos pasa con empresas multinacionales o clientes nuestros, que prefieren más trabajar con nosotros.</i></p> <p><i>Igual por ejemplo si vos vas a COPIDIS que es del Gobierno de Ciudad están mucho más armados, son más de 40 personas que</i></p>	<p>- En referencia a los espacios de comunicación, debate y encuentro de uso frecuente por parte de los grupos empresariales privados.</p>	<p>contactos entre OGs y privados.</p> <p>- La importancia de: revistas institucionales; periodismo social; medios audiovisuales cuya programación esté dirigida a acciones de RSE.</p> <p>- Contacto virtual con la Unidad con el objeto de intercambiar información correspondiente a los candidatos con discapacidad.</p> <p>- Falencias en la comunicación: La Unidad no responde a las demandas de información solicitadas.</p> <p>- Falta de organización interna.</p> <p>- Falencias en la comunicación: indefinición de sus públicos objetivos y los beneficios respectivos considerados para los mismos.</p> <p>- Confección y distribución de PowerPoint por parte de la Unidad, en años atrás.</p> <p>- La importancia en la difusión de las acciones y servicios que brinda la Unidad reflejando de ese modo mayor interés en la temática.</p> <p>- Obtención de folleto de la Unidad en evento gestionado años atrás por el Club de Empresas Comprometidas.</p> <p>- Preferencia de las multinacionales de trabajar con las consultoras en RRHH privadas.</p> <p>- Mayor llegada y organización del</p>
---	--	--

<p>trabajan, hay varias Terapistas Ocupacionales, de hecho hemos trabajado muy bien con ellos.</p> <p>De hecho es nuestra misión y nuestro objetivo trabajar en red con todos los organismos, lo que pasa es que hay <i>algunos que verdaderamente no se puede, sea por la organización, por los tiempos, cada uno tiene y se toma sus tiempos, entonces es difícil.</i></p> <p>Lo que hacemos sí, es informar de nuestros programas. <i>Informar a través de News Letters, de nuestra página Web, tenemos una red de contacto de más de treinta organizaciones, con lo cual hicimos bastantes folletos y ahí les informamos también de nuestros programas, para que la gente o las familias que tienen una PCD se enteren también de nuestros programas. Es así la forma con la cual nosotros comunicamos lo que hacemos. Más allá de trabajar en diferentes redes sociales y tener diferentes contactos, es como nos comunicamos para llegar al público de PCD.</i></p>		<p>Gobierno de Ciudad – COPIDIS-.</p> <p>- Intención de trabajar en red con los diversos OGs obstaculizada por el tipo de organización de los mismos, haciendo dificultosa la interrelación.</p> <p>- Difusión y comunicación de acciones empresariales mediante productos comunicacionales distribuidos a las redes de contacto agrupadas en empresas y PCD.</p>
---	--	---

MEMOS A PARTIR DEL ANÁLISIS INTERPRETATIVO DE LAS ENTREVISTAS A LOS EMPRESARIOS

Notas de análisis acorde a las categorías generales extraídas de los relatos de los miembros de empresas privadas – como público objetivo del Programa-: Discapacidad; Discapacidad y Empleo; Acciones Empresariales; Motivaciones Empresariales; Posibles vías de Promoción y Contratación de PCD; Beneficios fiscales; Conocimiento del Programa; Comunicación; la Unidad como Organización Estatal.

Es importante destacar que durante nuestro proceso se intentó mantener contacto con empresas que dentro de su estructura organizativa afirmaran estar abocadas a la temática discapacidad y empleo. Éstas fueron: Accenture, Manpower, Adecco, IMB, Microsoft Argentina, Nestlé, MacDonal, Repsol YPF, HSBC; Banco Francés; Santander Río; Metrovias; siendo las seis primeras las que respondieron de forma afirmativa a nuestras inquietudes. Al mismo tiempo relevante remarcar que, en gran medida, se llegó a dicho resultado gracias al aporte y apoyo de un empresario agropecuario quien nos sirvió de intermediario entre algunas de las compañías y nuestro equipo de trabajo.

● **Discapacidad:**

Al momento de reflexionar acerca de la problemática de la discapacidad la mayoría de las grandes empresas prefieren hablar de “compromiso social”. Sin embargo, se evidencia la emergencia de mitos y prejuicios en torno a las PCD, que hacen que en la práctica, se siga legitimando la concepción propuesta por el modelo médico tradicional. En este sentido, la discapacidad se considera como un aspecto propio del individuo -problema personal-, un estado de salud negativo.

En este marco, algunas de las empresas conciben a la discapacidad a través de las impresiones como una anomalía -lo externo, lo visible, el aspecto-. Se considera a las PCD como incapaces de actuar e interactuar en su entorno social, entiendo que a partir de la disminución de algunas de sus potencialidades, los diversos aspectos de su vida se ven perturbados.

Pese a esta concepción todavía arraigada en nuestra cultura, existen sectores empresariales que entienden que la discapacidad debe definirse desde el modelo social, que permite abordarla desde la integración e inclusión de las PCD en la sociedad. De este modo, se pone el acento en que la complejidad de esta temática está originada y agravada por prácticas sociales legitimadas en el entorno social, que limitan y restringen la plena participación de las PCD.

Estas empresas, alegan abocarse a trabajar la discapacidad por medio de procesos integrados, donde las PCD son consideradas fundamentalmente como personas que actúan en relaciones interpersonales generadoras de aprendizajes y transformaciones mutuas.

Pero si bien existen estos sectores empresariales que asumen la voluntad de cambio y participación, también coexiste la necesidad de proyectar el fortalecimiento de las acciones en torno a la temática, por medio de: asesoramiento y capacitación docente; eliminación de las barreras arquitectónicas; concientización empresarial; concientización de la comunidad en general; y un mayor protagonismo estatal, etc.

Pese a que algunos sectores enfatizan en la idea de estar atravesando una etapa positiva de transición en donde el sistema educativo amplió la oferta educativa integral para las PCD, todavía su acceso se torna restrictivo. Esto hace que actualmente se constate en nuestro país la existencia de un alto índice PCD con bajos niveles de educación formal y NBI.

En este marco, es que el grupo etario de las PCD considerado como económicamente activo, se ha formado bajo los lineamientos de un contexto socio-educativo excluyente, que al presente los coloca en una situación de desventaja que los imposibilita a incorporarse en un mercado laboral cada vez más competitivo.

Éste último es muchas veces, uno de los argumentos que algunas empresas expresan acerca de sus temores de contratar a TCD. Sin duda, ello refleja una de los tantos prejuicios sociales existentes y el síntoma latente de un problema cultural que ha sido construido en torno a las PCD.

● **Discapacidad y Empleo:**

La mayoría de las empresas, consideran que la inclusión de las PCD al mercado laboral tendría que ser entendida como un deber social, que apele a la conciencia y tolerancia de la comunidad en general.

Se evidencian logros progresivos, que promueven la adquisición de puestos laborales para las PCD, en: la existencia de espacios de debate para la gestión de políticas de integración social; la presencia de ONGs y consultoras como intermediarios entre las PCD y los empleadores; acciones de OGs competentes en la temática discapacidad y empleo. Todos tendientes a promover la integración laboral de las PCD, mediante la implementación de programas y bolsas de trabajo.

En un mercado laboral altamente especializado y competitivo, se asume que la independencia económica y autonomía personal son factores fundamentales para el desarrollo humano y social. De este modo, el empleo cobra un valor protagónico al constituirse en recurso para la interrelación y participación social, que logra retroalimentar la autoestima de todos los sujetos sociales. En este contexto es que si bien, algunas empresas han decidido generar sus propias políticas de empleo para contratar a TCD, otras han debido limitar el ingreso de nuevos trabajadores a sus compañías –tanto de PCD como de PSD- para sobrellevar la crisis del mercado actual.

Algunas empresas destacan que el proceso de selección del personal y el de adaptación al ámbito laboral, debe ser idéntico para todas las personas, ya que sólo debe hacerse foco en el desarrollo de las habilidades de los trabajadores. En este sentido, para las empresas las PCD son consideradas como un recurso para sus compañías.

Aunque actualmente son muchas las PCD que advirtiendo la complejidad del mercado laboral, emprenden cursos y capacitaciones brindados por OG u ONGs, que les permita posicionarse de una mejor manera en la búsqueda de un empleo, se evidencia una mayor contratación de TCD con escasa capacitación.

Cabe resaltar, que pese a que para algunas empresas la falta de formación académica de las PCD, sería un obstáculo en su integración laboral, para otras compañías los trabajadores que mayores dificultades tienen en la obtención de puestos laborales son las PCD que cuentan con estudios de grado o terciarios especializados.

En este sentido, se percibe un temor generalizado por parte de las empresas a la hora de contratar a TCD, fundado en: la falta de preparación del equipo de trabajo; las barreras arquitectónicas; la formación académica de la PCD, entre otras. Por lo cual, es necesario que los organismos tanto públicos como privados se aboquen a asesorar y acompañar a los empresarios que deseen integrar a sus empresas a TCD.

● **Acciones Empresariales:**

La temática discapacidad está generalmente enmarcada dentro de las áreas de RSE o Corporativa, Asuntos Públicos, Relaciones Institucionales o RRHH. Desde éstas intentan “generar procesos integrados con el fin de crear oportunidades laborales para PCD”, asumiendo la disponibilidad de recursos materiales y humanos para trabajar de forma efectiva en las acciones gestionadas en torno a la temática.

Muchas multinacionales deciden implementar acciones tendientes a promover la integración de los TCD. Algunas empresas gestionan internamente sus propios programas de inserción y formación laboral para PCD, con el objeto de contratar e integrar a TCD a su compañía. Se autodefinen como situados en un enfoque proactivo empresarial, que los ubica como oferentes de oportunidades para el desarrollo profesional y laboral de las PCD.

Otras por su parte, mediante acciones externas, se posicionan como intermediarias entre la oferta y la demanda de puestos laborales para PCD. Se destaca que la mayoría de estas empresas fueron integrantes del Club de Empresas Comprometidas, el cual se adjudica como objetivo el de incentivar la “inserción laboral” de PCD a través de la participación conjunta y del compartir experiencias.

Este tipo de acciones son consideradas por las empresas como prácticas efectivas de integración socio-laboral de las PCD. En este sentido, es que al momento de definir cuál es el rol social que le compete al sector empresarial en torno a la temática de discapacidad y empleo, estos se autodefinen como: creadores activos de oportunidades; formadores y facilitadores de herramientas para las PCD y las empresas; referentes sociales de otras empresas -a partir de las acciones ejecutadas-; recursos para el desarrollo profesional y personal de la persona.

En este contexto, se subraya la importancia que trae aparejada para una compañía el hecho de integrar personal especializado y comprometido dentro de sus miembros, para promover políticas empresariales de integración socio-laboral de las PCD. Se cree que, la motivación y/ o inmotivación de una empresa por contratar o no TCD, está en relación directa con el grado de predisposición y conocimiento que posean los profesionales encargados de la contratación del personal y por la filosofía empresarial que pregone la compañía.

De ahí que muchas de las multinacionales manifiesten asumir la inquietud de ocuparse de la temática sumando a su equipo de trabajo a especialistas del campo de la Psicología, Terapistas Ocupacionales, Licenciados en Educación Especial, etc.; mediante un trabajo interdisciplinario que les permita fortalecer la estructura interna de la empresa y suscitar el trabajo en red con otros actores sociales.

Desde el sector empresarial se cree en la posibilidad de gestionar acciones efectivas referidas a la integración socio-laboral de las PCD, si se ponderan aspectos como: profundizar el trabajo en red entre el sector público y privado; fortalecer los espacios de intercambio de experiencias y conocimientos sobre la temática; integrar trabajos de diagnóstico de situación y evaluación; brindar asesoramiento, capacitación y entrenamiento para las PCD y para los empresarios; profundizar la información acerca de los tipos de discapacidad; acompañamiento del proceso de contratación de la PCD por parte de personal idóneo – este es el punto considerado por las empresas como la “llave del éxito de la inserción laboral”-.

● **Motivaciones Empresariales:**

A la hora de adoptar proactivamente políticas empresariales de integración laboral para las PCD, las empresas manifiestan estar motivadas por el compromiso que tienen asumido con la comunidad donde están radicadas. De esta manera, sus iniciativas quedan comprendidas en lo que comúnmente se nominalizan como acciones de RSE o corporativa. Dichas acciones suelen ocupar un lugar central en las compañías, ya que se cree que las mismas generan un mayor posicionamiento de la imagen empresarial.

Algunas de estas empresas establecen como una de sus políticas el promover la integración laboral de los sectores vulnerables, en donde las PCD cobran especial protagonismo, al ser consideradas como uno de los grupos sociales que más limitado tiene el acceso a la obtención de puestos laborales competitivos.

En este marco, es que se entiende que la emergencia de acciones de RSE ha amplificado y facilitado los procesos de “inserción laboral” de las PCD en las grandes compañías. Pese a esto, algunas empresas destacan cierta desmotivación en la aplicación de este tipo de acciones, ya sea desde las pequeñas, medianas o incluso de grandes empresas.

En este sentido es que algunas empresas –principalmente consultoras en RRHH- manifiestan la importancia del trabajo en red con sus pares y la necesidad de promover incentivos empresariales destinados a propiciar la participación y el compromiso en la integración laboral de las PCD.

Es necesario tener presente que los alicientes o incentivos deben determinarse en relación al tipo de empresa de la que se trate, dado que se alega que el interés de las firmas multinacionales en la contratación de PCD no está fundado en la existencia de los beneficios fiscales vigentes.

Además, se resalta que muchas de las grandes empresas han integrado a sus compañías áreas de discapacidad y empleo a partir de las directivas provenientes de sus casas matrices -radicadas en el extranjero-. Muchas de estas empresas enmarcan su filosofía empresarial dentro de lo que comúnmente se denomina como “política de diversidad”, delimitando las mismas en función de las características y el contexto social, económico y cultural donde se erradica cada una de ellas.

• **Posibles vías de Promoción y Contratación de PCD:**

En la actualidad los espacios virtuales se han convertido en las vías de promoción y contratación más utilizados. Muchas de las empresas catalogan a éstos como recursos válidos y efectivos al momento de seleccionar personal idóneo - perfil determinado y requerido- para formar parte de la compañía.

En este marco, los sectores empresariales emprenden las búsquedas de potenciales candidatos a través de: base de datos de OG y ONGs; bolsas de trabajo; buscadores de empleo virtuales -Bumeran, Zona Jobs, CompuTrabajo, etc.-; redes sociales virtuales -Twitter, Facebook, Sónico, entre otras-; consultas e intercambio de información con OGs, empresas privadas y ONGs; consultoras de RRHH –Manpower, Adecco; SESA Select, etc.-.

Se destaca que muchas de las grandes empresas, han constituido bases de datos propias, que les permite realizar las búsquedas de posibles empleados de manera autónoma. Cabe resaltar que al no estar permitido publicar ofertas laborales discriminado en grupos, las postulaciones de las PCD deben realizarse a través de la inscripción virtual a los programas que estas empresas llevan adelante.

De este modo las empresas alegan la existencia de una gran variedad de espacios –virtuales e institucionales- que tienen por objeto intermediar entre la oferta y la demanda. Sin embargo, la mayoría de las PCD desconocen la existencia de estos sitios o bien, no saben que pueden postularse en los mismos. Es por ello que las PCD frecuentemente recurren sólo a OGs -Ministerio de Trabajo, COPIDIS - y ONGs abocadas a la temática discapacidad.

• **Beneficios Impositivos:**

Desde el sector empresarial privado se considera que los beneficios fiscales vigentes –nacionales y provinciales para aquellos empleadores que integren PCD a su staff-, no son contemplados como una opción a implementar. Justifican su desinterés, desatención e indiferencia en los mismos, argumentando que no estimulan a las compañías ya que los descuentos que se aplican no logran incidir en la rentabilidad de sus negocios. Sin embargo, se enfatiza en que la aplicación de estos beneficios genera un gran impacto en las PyMEs.

• **La Unidad como Organización Estatal:**

Las empresas afirman descreer y tener pocas expectativas en torno a la efectividad de las acciones gestionadas por los OGs, pero entienden que la temática de discapacidad y empleo debe ser abordada en primera instancia por el Estado.

Se resalta una mayor iniciativa, compromiso y responsabilidad por parte de los sectores empresariales privados y la existencia de fallas en la coordinación, organización y gestión interna gubernamental. En este marco, los temas referidos a la discapacidad, quedan relegados como últimos en la agenda de las políticas públicas por lo cual se considera la necesidad de un mayor compromiso estatal.

Algunas empresas, a través de la experiencia, sostienen que en tiempos pasados la efectividad y el compromiso de la Unidad era visible. Sin embargo, existen voces que si bien aseveran una actitud positiva y vocación de trabajo estatal – actual- respecto a la temática, destacan que las mismas deben ser reforzadas mediante efectivas acciones de “sensibilización empresarial”.

En cuanto a la Unidad, pese a que se considera la existencia de la misma como un importante avance, visualizan falencias comunicacionales que impiden que las empresas puedan comunicarse con ésta, caracterizada por su “desorganización interna”. La mayoría de las empresas entienden que las acciones de la Unidad, se limitan a la gestión de “una bolsa de trabajo”, dejando entrever desconocimiento de las actividades que se emprenden desde esta institución.

En este marco, si bien se destaca la importancia que presentan las alianzas existentes entre el sector público y el privado, también se asume que al momento de emprender asesoramiento o búsqueda de posibles candidatos a obtener un empleo se opta por utilizar sus propias bases de datos o por tercerizar esta tarea afrontando los gastos operativos que requieran.

En este sentido, se recalca que las vías propuestas por la Unidad, generalmente son utilizadas por las PyMEs, que por sus características no pueden solventar los costos que conlleva una búsqueda especializada. Al mismo tiempo, algunas ponen de manifiesto el asesoramiento brindado por COPIDIS y ONGs abocadas a la temática de discapacidad y empleo y la ayuda brindada por medio de un trabajo en red con otras empresas del sector privado.

También concuerdan en que, el MTEySS es un referente gubernamental en la promoción de acciones relacionadas a la temática discapacidad y empleo. De esta manera, el trabajo que lleva adelante la Unidad es entendido como importante, en función de los recursos humanos y materiales con los que ésta cuenta.

En este contexto se afirma la preeminencia de la promoción de acciones de integración laboral, por parte de organismos estatales. A su vez, se entiende que la efectividad en las mismas –específicamente las acciones de la Unidad- debe estar acompañada por: una eficaz organización y gestión gubernamental; por un equipo interdisciplinario de profesionales que contemple además de los especialistas en la temática discapacidad y empleo a los comunicadores, y el diseño lineamientos atractivos para las empresas.

● **Conocimiento del Programa:**

Todas las empresas afirman conocer el Programa, sin embargo se denota el desconocimiento del mismo, en función de las particularidades y funcionamiento de esta política de empleo. Entienden a éste como una política pública, que engloba un proyecto positivo, de importancia y efectividad que es emprendido por el “Ministerio de Trabajo”.

El Programa es caracterizado como: un subsidio al potencial empleado; una acción delimitada al denominado “teletrabajo”; un programa cuyo objetivo es “muy ambicioso” por contemplar como beneficiarios a “los grupos vulnerables”; un buen emprendimiento aún “no reglamentado ni aplicado”; como una “bolsa de trabajo”.

De esto se constata entonces, que el Programa si bien parece ser reconocido por parte de las empresas del sector privado, existe un desconocimiento general acerca del mismo o un conocimiento superficial que genera equívocos.

● **Comunicación:**

Las empresas “están al tanto” de la existencia de la Unidad. Generalmente el contacto inicial con esta organización surge de iniciativas empresariales, a partir del interés de las compañías de emprender programas propios de “inserción laboral” para PCD.

En la actualidad algunas de ellas mantienen contactos virtuales con la Unidad, con el fin de intercambiar información sobre los posibles candidatos con discapacidad. También existen comunicaciones eventuales en diferentes eventos disertados -desayunos de trabajo, celebraciones de fechas especiales, conferencias-, en donde las empresas han tenido la posibilidad de observar alguno de los productos comunicacionales gráficos diseñados desde la Unidad. Cabe resaltar que ninguna de las empresas recuerda cuál es el contenido publicado en los mismos.

Todas las empresas visitaron alguna vez la página Web de la Unidad, aunque se destaca que no lo han hecho con habitualidad. Se subrayan cambios positivos en relación a la comunicación externa de la Unidad, referidos a la recepción de información e invitaciones vía mail. Todas consideran al Club de Empresas Comprometidas como un canal efectivo de comunicación y participación activa.

Sin embargo, se alude a: la ineficacia de la organización interna de la Unidad; desconocimiento de las funciones, roles y tareas que gestiona la Unidad; falencias en la comunicación promovida con las empresas, por no responder a las

demandas de información solicitadas; la indeterminación de los públicos objetivos a los que están dirigidos sus programas; desactualización en los datos que la organización publica.

El sector empresarial pone énfasis en que la Unidad debe –necesariamente- mejorar y optimizar sus comunicaciones. Reflexionan sobre la importancia de: difundir todas las acciones y servicios brindados por la Unidad –para reflejar claramente su interés y abordaje en la temática-; utilizar efectivamente los canales de comunicación formales e informales –foros, notificaciones e informaciones vía mail o en reuniones con los gremios y paritarias-; participar activamente en eventos; distribuir sus productos comunicacionales en las cámaras empresariales entre otros espacios de interés particular para las empresas.

Las empresas asumen la necesidad de conformar redes de contactos entre OGs y privados y creen que una efectiva comunicación de la Unidad llevaría a aumentar la participación de las diversas empresas en torno a la temática de discapacidad y empleo.

Actualmente las multinacionales optan por trabajar con las consultoras en RRHH –privadas- pero afirman la predisposición hacerlo también, en red con los diversos OG. Entienden que la interrelación con esta institución se ve obstaculizada por las características organizacionales de la misma.

Cabe resaltar que al momento de hacer referencia a la relación existente entre las empresas y la Unidad, los empresarios le otorgan un especial protagonismo al Ministerio, dejando en un segundo plano a su organismo dependiente. Todos manifiestan tener una comunicación fluida con el MTEySS de la Nación al que consideran como un “socio -aliado”, y parte de sus listados personalizados de contactos virtuales.

ANÁLISIS DE LOS PRODUCTOS COMUNICACIONALES GESTIONADOS POR LA UNIDAD

Partiendo del objetivo general que guía nuestro trabajo de diagnóstico: “observar y analizar los procesos y estrategias comunicacionales externas que la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables -dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación- diseñó para dar a conocer el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, con el fin de reconocer en forma integral la comunicación con sus públicos externos”, en este apartado realizamos un análisis de los distintos productos comunicacionales, gestionados desde la Unidad.

Se debe destacar que si bien nuestro diagnóstico apunta a analizar la comunicación del Programa, la Unidad no ha gestionado productos comunicacionales que sean exclusivos del mismo. Por ello, nuestro corpus de análisis está integrado por aquellos documentos de comunicación formal -diseñados desde este organismo- que contengan información acerca de nuestra unidad de observación. Dichos documentos son: un folleto, un tríptico y la página Web de la Unidad.

Entendemos que los mensajes formales permiten analizar información verificable y accesible ya que por medio de éstos emerge la significación de aquello que la Unidad quiere comunicar a sus diferentes audiencias, tanto internas como externas. Se constituyen –estos mensajes- en un recurso por medio del cual la organización crea, negocia y mantiene significados con los distintos receptores.

El objetivo de este análisis es comprender cómo se construyeron dichos mensajes, con el fin de develar la estrategia de comunicación que la Unidad utiliza para interpelar a sus destinatarios. De esta manera -durante el recorrido de nuestro análisis- se tuvo en cuenta aspectos como: el diseño de los productos; la forma en que se estructuran; el vocabulario empleado; la declaración de los valores y principios que pueden inferirse de los mismos; los aspectos específicos de la identidad organizacional que se ven plasmados en ellos; los temas relevantes; los significados, etc.

Para ello, adecuamos la teoría propuesta por Semprini[‡] con el objetivo de visibilizar los aspectos de la identidad que allí se plasman y poder reconstruir la relación comunicacional que se propone con los públicos objetivos. Para Semprini -quien recupera la semiótica greimesiana- el significado aparece por generación y por narración. Divide al proceso de significación en tres etapas o niveles –que son generados por los sistemas de enciclopedias de la producción, el entorno y la enciclopedia de la recepción- en: el nivel axiológico, el nivel narrativo y el nivel discursivo.

Dicho niveles son los que utilizamos para la realización del análisis de cada uno de los productos comunicacionales. Concebimos que el nivel axiológico es el punto de partida, compuesto por un número ilimitado de valores que forman la estructura de la sociedad y que fundamentan la identidad del Programa dándole sentido y durabilidad.

Al nivel narrativo lo abordamos como el nivel intermedio, donde los valores se organizan en formas de relatos o narraciones estructuradas, estableciendo una gramática narrativa que permite que los valores se organicen. Por último, analizamos el nivel discursivo como aquel en el que los valores base y las estructuras narrativas pasan a ser enriquecidas por los actores, los personajes, los objetos, los sentimientos, etc., presentes en el mundo real.

ANÁLISIS DEL PROCESO DE SIGNIFICACIÓN DEL FOLLETO

● Nivel axiológico:

- ✓ Equidad social.
- ✓ Trabajo decente.
- ✓ Inserción laboral.
- ✓ Formación –capacitación.
- ✓ Desarrollo humano.
- ✓ Trabajo en red.
- ✓ Sensibilización empresarial.
- ✓ Revalorización de la PCD.
- ✓ Igualdad de oportunidades.

[‡] Visualizar en: Proceso de Tesis. Metodología. Herramientas de análisis. Para más información se recomienda la obra de SEMPRINI, Andrea: “El Marketing De La Marca”. Editorial Paidós. Madrid. Año 1995.

● Nivel narrativo:

Este producto está elaborado con un papel de ilustración y confeccionado en un tamaño A4, constando de dos caras. El total del cuerpo del folleto utiliza una misma gama cromática compuesta por una paleta de tres colores: naranja, azul y blanco. Por lo cual podemos afirmar que recurre a la gama cromática que identifica a la identidad visual de la Unidad y que, al mismo tiempo, se ve plasmada mediante el isologotipo de este organismo[§], ubicado en el vértice inferior izquierdo del folleto.

En la cara principal –margen superior- se puede observar una fotografía testimonial. En el extremo izquierdo -junto a la foto- se inscriben dos frases en color naranja. La primera expone: “Emplear una persona con discapacidad contribuye a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Mientras que la segunda frase –ubicado debajo de la anterior- redacta que “Tener algún tipo de discapacidad no es un obstáculo para realizar tareas laborales competitivas”.

El título principal de esta cara –ubicado sobre el margen derecho- es “Contratación de trabajadores con discapacidad”. Este es destacado con grandes caracteres, utilizando para la primera palabra una tipografía de mayor tamaño y de color blanco, mientras que las restantes palabras que constituyen el título, se presentan con letras un poco más pequeñas en color naranja.

Bajo el mismo, y mediante el uso de caracteres de tamaño aún más inferiores, se redacta un párrafo en color de fuente azul y estilo negrita. En él se establece cuál es el objetivo que tiene el MTEySS de la Nación en relación a las PCD y cuál es el rol que cumple la Unidad para llevar adelante sus políticas.

A su vez, en esta cara se inscriben tres títulos secundarios, impresos en color naranja:

- ✓ “Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad”.
- ✓ “Programa de Entrenamiento para el Trabajo”.
- ✓ “Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo”.

El texto que precede a cada uno de ellos recurre al color azul –sin negrita- y explica brevemente los objetivos de cada uno de los programas. Por su parte, en el margen inferior izquierdo, se plasma el isologotipo perteneciente al MTEySS de la Nación** y debajo del mismo el isologotipo de la Unidad.

Finalmente, bajo estos gráficos se identifica un recuadro de color naranja lavado que contiene los datos de contacto de la Unidad – dirección, correo, teléfono- con tipografía en la gama de los azules. En el mismo se destaca el nombre de la Unidad con la utilización del remarcado de las letras –estilo negrita-.

En la contratara se observa en la parte superior y centrado el título principal de esta cara que dice “Beneficios impositivos para el empleador”. Su primera palabra es de color naranja y posee una tipografía de un tamaño mayor que el resto de los caracteres que lo conforman. La segunda palabra es resaltada mediante la utilización del color

[§] **Isologotipo de la Unidad:** está compuesto por un logotipo que representa su nombre propio “Unidad para Personas con Discapacidad y grupos Vulnerables” y por un isotipo entendido como la figura icónica que representa esta organización que esquemáticamente podemos identificar como: un círculo de fondo azul que en su interior contiene seis formas –rectángulos en posición vertical que luego de un pequeño espaciado incorporan un redondeo en su parte superior- que representan ser personas dentro de este círculo. Dentro de este círculo, la representación de personas se ha trazado mediante la utilización de técnicas de perspectivas que permiten dar la idea de que estos cuerpos intentan salir del círculo y que cada cual ocupa un lugar físico diverso dentro del mismo. Cinco de las seis formas están ilustradas en un tono naranja con matices en mostaza, y una de ellas es representada con el color blanco –desde el margen izquierdo, la tercera figura-. El isologotipo está conformado por una paleta de tres colores: azul, naranja y blanco.

** **El isologotipo del MTEySS** está compuesto por un logotipo que representa su nombre propio “Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” y por un isotipo que simboliza el emblema del escudo de la Argentina. Los elementos que contiene este isotipo son: un óvalo de laureles, dividido en dos campos: una mitad –superior- color celeste y otra mitad –inferior- de tonalidad blanca. De esta manera, se conforma un fondo que refiere a los colores que conforman la bandera argentina. Al mismo tiempo, en la mitad inferior se plasman dos brazos diestros entrelazados que se agarran las manos –atribuidas al hermanamiento de las provincias que comprenden el territorio argentino-. Las manos sostienen una pica vertical - simbolizando el compromiso de las provincias de defender la libertad- en medio de los campos del escudo de color marrón. Sobre la pica, un gorro de color rojo con la punta dirigida hacia a la izquierda (signo jacobino), simboliza libertad. Por fuera de la corona de laureles se observa un sol saliente en color amarillo, con rayos rectos que encarna una nueva nación. Por último, la parte inferior central del círculo contiene un moño en color azul y celeste –gama cromática de la bandera argentina-.

blanco, mientras que las tres últimas palabras vuelven a utilizar el color naranja, y están expuestas en un tamaño de fuente menor al de la segunda, y aún más inferior que la primera.

Por debajo del mismo –título de beneficios-, se extiende una línea delgada de color naranja. A continuación, se enumeran las leyes nacionales y una provincial –bonaerense- que otorgan beneficios fiscales para los empleadores. Se utiliza una tipografía de color azul, resaltando con el estilo negrita los números de las leyes. Sobre el margen izquierdo, para distinguir los ámbitos de las normas mencionadas se exponen dos títulos –“Nacionales” y “Provinciales” expuestos de manera vertical con caracteres blancos, sobre un fondo naranja.

Sobre el margen superior derecho se plasma una fotografía –también testimonial-. Debajo de la fotografía hay un recuadro de tamaño mediano, cuyo fondo es de color naranja fuerte y que contiene un título color blanco – “Recomendaciones de la OIT al respecto”- junto a dos frases que hacen referencia al mismo: la primera expone que “La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean de manera adecuada a personas con discapacidad” y la segunda indica que “Las empresas que han empleado con éxito a personas con discapacidad están dispuestas a emplear más”.

Por último, en la parte inferior derecha se presenta un subtítulo “Cualidades del Trabajador con Discapacidad”, con caracteres de tamaño intermedio, en color naranja y en estilo negrita. Lo proceden dos párrafos explicativos del mismo, en color azul.

En el lado izquierdo se introduce un recuadro con fondo de color naranja claro, que contiene los nombres de las empresas que emplean PCD. Las palabras que están en su interior y que sirven de titulación, están inscriptas también en naranja –más fuerte- y con negrita. El texto que acompaña es de color azul.

● **Nivel discursivo o de superficie:**

A través de la interrelación de los elementos que constituyen esta propuesta contractual –texto, imágenes, recuadros - es posible identificar claramente que el objetivo de este folleto es brindar información acerca de las posibles maneras desde las cuales se puede contratar a TCD, mediante la Unidad.

Las fotografías testimoniales reflejan el resultado positivo que este tipo de programas puede generar en la integración laboral de las PCD. Una de ellas atestigua la inserción laboral de un trabajador –de unos 40 años de edad- con discapacidad al diario “Huarpe” de la provincia de San Juan y la otra fotografía retrata a un hombre, también de unos 40 años, en sillas de ruedas, ubicado frente a una mesa de trabajo, junto a una mujer.

La breve alusión a los beneficios impositivos que pueden obtener aquellos que contraten a PCD, permite acceder a una información simple y detallada acerca de a qué ley y exención corresponden los mismos.

Por último, con los recuadros se permite jerarquizar la información destacando cuáles son algunas de las empresas que ya han contratado a TCD y cuáles son las formas para comunicarse con la Unidad. Al mismo tiempo, se destacan algunas expresiones que hacen referencia a los factores positivos que trae aparejada para las empresas la contratación de PCD.

En síntesis podemos señalar que:

- En ambas caras del texto se recurre a la misma gama cromática –azul, naranja y blanco- establecida en el isologotipo de la Unidad.
- Se utilizan caracteres de mayor tamaño para resaltar las palabras que se consideran como las más importantes de cada título.
- Se apela a las imágenes testimoniales para dar evidencia de aquello que se está diciendo.
- La tipografía es clara y de fácil lectura.
- Se emplean los recuadros como una manera de destacar y de jerarquizar la información visualmente

● **Conclusión:**

Podemos finalizar afirmando que este folleto gestionado por la Unidad, presenta una coherencia interna con la identidad visual de su organismo ejecutor. En relación a su contenido, la información se expone de forma clara. Se utilizan diferentes recursos estilísticos – estilo negrita, colores y tamaño de fuentes, recuadros- para jerarquizar la información.

En cuanto a su diseño, la distribución espacial de los elementos que integran este producto –texto, imágenes, recuadros- se respetan espacios en blancos necesarios para una adecuada lectura del mismo.

Este folleto, que se infiere está dirigido a los empresarios –empleadores-, contiene información sobre la gestión de un programa que está destinado específicamente para las PCD: “Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo”.

En función de los objetivos que persigue nuestro diagnóstico de comunicación creemos adecuado la confección de un producto comunicacional que aborde únicamente el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, teniendo en cuenta que es el único de todos los programas gestionados desde la Unidad, que apunta sólo al sector empresarial privado, en la integración laboral de las PCD.

ANÁLISIS DEL PROCESO DE SIGNIFICACIÓN DEL TRÍPTICO

● Nivel axiológico:

- ✓ Equidad social.
- ✓ Trabajo decente.
- ✓ Inserción laboral.
- ✓ Formación –capacitación.
- ✓ Desarrollo humano.
- ✓ Trabajo en red.
- ✓ Sensibilización empresarial.
- ✓ Revalorización de la PCD.
- ✓ Igualdad de oportunidades.

● Nivel narrativo:

Este producto está elaborado con una lámina de papel ilustración confeccionado en un tamaño A4, que se dobla en tres partes. La cara posterior del este producto está conformada por la tapa, contratapa y una solapa externa. La tapa, de fondo azul presenta un diseño en el cuál se pueden encontrar los siguientes elementos: un título “Inserción laboral para trabajadores con discapacidad”, centrado en la parte superior, con tipografía redondeada y de tamaño grande, que se destaca utilizando dos líneas delgadas en color naranja que recuadran el mismo.

A continuación, se expone una fotografía testimonial que ocupa más del 50% de la tapa de este producto, en la gama cromática de los azules. Por último, por debajo de la imagen se expone centrado el isologotipo de la Unidad. En la contracara del tríptico – segunda parte de la cara exterior del folleto- se puede observar casi en la totalidad de la misma la utilización del fondo en color blanco. En el margen superior de esta parte - a un centímetro y medio del mismo- se traza una línea delgada de color naranja que atraviesa la totalidad de la misma.

Debajo de este recurso gráfico, se redacta el título principal de la contratapa “Modalidades contractuales”, alineado sobre el margen izquierdo. Los caracteres que se utilizan son de color azul y con formato negrita, con una fuente de mayor tamaño que el resto del texto que se presentado en esta parte.

Luego se redacta un párrafo explicativo de aquello que se alude en el título principal, también de color azul y fondo blanco. Precede a esto la utilización del uso de viñetas cuadradas de color azul oscuro que destaca parte del texto narrado en la descripción. Seguido de ello se redactan tres párrafos, que se encuentran recalcados con la utilización de un espaciado doble.

Por último, en el margen inferior del lado izquierdo -de esta cara- se introduce el isologotipo del MTEySS de la Nación y sobre el extremo derecho se expone información institucional de la Unidad, con fuente de color blanco. Ambos elementos se encuentran sobre un fondo azul.

La solapa -que completa la cara externa de este producto- se caracteriza por utilizar una paleta compuesta de tres colores: un fondo naranja, texto en blanco y en color azul sólo un título que redacta “Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad”-ubicado en el margen derecho de manera vertical-.

Luego, dentro de esta parte se puede identificar un primer título “Recomendaciones de la OIT” centrado, y destacado con la utilización de una tipografía de mayor tamaño que el texto que lo precede, en color blanco y estilo negrita.

A continuación de este título se describen dos párrafos alusivos al mismo, también en color blanco, pero acentuados con la utilización de viñetas en formas de cuadrados blancos. En ellos se manifiestan dos frases que exponen las siguientes líneas: “La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean de manera adecuada a personas con discapacidad” y “Las empresas que han empleado con éxito a personas con discapacidad están dispuestas a emplear más”.

Seguido, se recalca otro título “Servicios que le brinda la Oficina de Empleo” centrado con caracteres de mayor tamaño, en color blanco y el uso de negrita. Posteriormente se observan seis frases explicativas al mismo, que son enfatizadas por medio de la utilización de viñetas en forma de cuadrado, también de color blancas.

Por su parte, la cara interna de este producto, también dividida en tres partes se destaca por la integración de elementos tales como: una fotografía, texto y un recuadro.

El margen superior del tríptico, gráficamente abarca las tres partes internas del mismo. En su extremo derecho se integra una fotografía testimonial en la gama cromática del azul. Dicha imagen contiene en su margen derecho una delgada línea azul, que separa la misma con el recuadro que le prosigue.

Luego de la imagen, continúa un recuadro que atraviesa la primera cara interna del tríptico y que contiene la totalidad del margen superior de la segunda parte de la misma. Dicho recuadro es destacado por la utilización de un fondo naranja, en el cual se centra el título principal –“Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad”- que corresponde a las tres caras de este producto.

El mismo, está dividido en dos renglones centrados: la primera línea textual –“Oficina de Empleo”- es resaltada por la utilización de grandes caracteres en estilo negrita y en color azul. La segunda línea –“para Personas con Discapacidad”- utiliza el color azul, pero con un tamaño menor al anterior.

Por otro lado, en el extremo derecho del margen superior del tríptico se expone información de la Oficina de Empleo y las formas de comunicación, con tipografía en color azul y con fondo blanco.

La primera cara interna del tríptico, además de los elementos anteriormente descritos –en el margen superior-, contiene un párrafo textual en el cual se reflexiona acerca de la necesidad e importancia de emplear a PCD y las acciones que lleva a cabo el MTEySS de la Nación para trabajar sobre esta temática. Para el mismo se utiliza una tipografía en color azul y estilo negrita que es resaltada por medio del contraste que ésta genera con el fondo blanco de su cuerpo.

En la parte inferior de esta cara, se introduce un recuadro de fondo naranja lavado, que contiene un título “Empresas que confían en ellos” con caracteres remarcados por la utilización del color naranja fuerte y negrita, al cual le precede un texto de color azul que enumera un listado de empresas. Por último, se introduce una línea -de medio centímetro de ancho- de color azul que atraviesa la totalidad de los márgenes inferiores de las tres caras internas de este producto.

La segunda cara interna contiene un título principal “Beneficios impositivos para el empleador”. Éste se encuentra alineado a la izquierda, inscripto con caracteres en color naranja y destacado con el uso de la negrita. Abajo del mismo se resalta, con el uso viñetas negras y cuadradas, dos subtítulos “Nacionales” y “Provinciales” en color naranja y de menor tamaño que el título principal, que diferencian las leyes según su alcance territorial.

Posteriormente, se nombran los números de las legislaciones, en color naranja, y una breve descripción de cada una de ellas, en color azul. Por último, la tercer cara externa contiene el título: “Programas de empleo que favorecen la inserción laboral de trabajadores con discapacidad”, con tipografía de color naranja.

En las líneas posteriores se divisan cinco subtítulos en color naranja, remarcados por viñetas negras y cuadradas, que identifican los nombres de los programas ejecutados desde la Unidad. Debajo de cada uno de ellos se redacta brevemente información acerca del funcionamiento de los mismos.

• **Nivel discursivo o de superficie:**

A través de la interrelación de los elementos que constituyen esta propuesta contractual –texto, imágenes, recuadros- es posible identificar claramente que el objetivo de este folleto es brindar información acerca del rol que le compete a la Unidad, y dentro de ella a la Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad en la contratación de TCD, y cuáles son las acciones promovidas por este ente para facilitar la “inserción laboral” de las PCD.

Las fotografías testimoniales acompañan los textos reafirmando su contenido. La imagen de la portada atestigua la “inserción laboral” de una joven mujer con discapacidad. La misma, se encuentra en una silla de ruedas, frente a un escritorio en donde se aprecian elementos como: una computadora, un teléfono fijo, un teléfono celular, y dos hojas blancas.

La segunda imagen ubicada en el interior del tríptico, refleja la figura de un hombre joven en silla de ruedas junto a un escritorio, hablando por teléfono y haciendo anotaciones. Si bien en la portada de este producto la imagen adquiere relevancia al ocupar la mayor parte de la misma, no ocurre igual en el interior donde prevalece el texto dejando un ínfimo espacio a este recurso visual.

La información se expone en un lenguaje claro y preciso. Sin embargo, en algunas de las caras del tríptico se observa una abundancia de elementos textuales, que producen una saturación visual al lector. Los datos más importantes se encuentran destacados por medio de recuadros.

En cuanto al público objetivo de este producto podemos inferir que son por un lado los empresarios, ya que para este sector se detallan los beneficios impositivos y las modalidades de contratación de los TCD, y al mismo tiempo las PCD, ya que también allí se esbozan los programas gestionados por la Unidad que favorecen su formación, capacitación e “inserción laboral”.

En síntesis podemos señalar que:

- En ambas caras del tríptico se recurre a la uso de la gama cromática –azul, naranja y blanco- establecida en el isologotipo de la Unidad.
- Se utilizan caracteres de mayor tamaño para resaltar las palabras que se consideran como las más importantes de cada título.
- Se recurre a colores que contrastan con los fondos para resaltar los títulos.
- Se apela a las imágenes testimoniales para dar evidencia de aquello que se está diciendo.
- La tipografía es clara y de fácil lectura.
- En las caras internas del folleto debido a la cantidad extensa de elementos textuales, se presenta saturación visual.
- Se emplean los recuadros como una manera de destacar y de jerarquizar la información visualmente.

• **Conclusión:**

Para finalizar podemos decir que este tríptico, gestionado desde la Unidad, mantiene una coherencia en su identidad visual acorde a su organismo ejecutor. Además, pese a que la información que allí se plasma es clara y precisa, la misma se vuelve dificultosa al presentar una saturación de contenido textual.

Al mismo tiempo, los datos están dirigidos a tres públicos diferentes: los empresarios, PCD y ONGs; lo que genera un abundante caudal de información que genera confusión en los receptores. A su vez, se superponen las distintas acciones que tienen los organismos: el MTEySS, la Unidad y la Oficina de Empleo, sin quedar establecido claramente la misión y alcance de cada uno de ellos.

Finalmente, se debe destacar que el tríptico presenta en su portada el título “Inserción laboral para trabajadores con discapacidad”, que es el mismo que nominaliza a nuestra unidad de observación y que gestiona la Unidad. Por lo cual, uno podría inferir que el contenido de este producto comunicacional gráfico, se circunscribe a información referida a dicho Programa.

Para concluir, y en función de optimizar la comunicación externa de la Unidad, creemos adecuado la confección de diferentes productos comunicacionales en función de las características que presentan los distintos públicos a los que se desea apuntar desde la organización.

ANÁLISIS DEL PROCESO DE SIGNIFICACIÓN DE LA PÁGINA WEB

● Nivel Axiológico:

- ✓ Equidad social.
- ✓ Trabajo decente.
- ✓ Inserción laboral.
- ✓ Formación –capacitación.
- ✓ Desarrollo humano.
- ✓ Trabajo en red.
- ✓ Sensibilización empresarial.
- ✓ Revalorización de la PCD.
- ✓ Igualdad de oportunidades.

● Nivel Narrativo:

▪ Página Principal

La gama cromática utilizada es naranja y azul, al igual que los demás productos comunicacionales gestionados desde la Unidad. En la misma los textos se encuentran en diferentes tamaños de tipografía, resaltándose los títulos con color azul, y el resto de la información en negro y naranja.

En el lado izquierdo de la pantalla se observa una columna en color gris y naranja donde se presentan los siguientes links:

- ✓ Discapacidad y Grupos Vulnerables.
- ✓ Principal.
- ✓ Discapacidad.
- ✓ Veteranos de Guerra.

En la parte superior de la pantalla se extiende una franja en color azul, predominando en el extremo izquierdo el logo del MTEySS, mientras que en el otro extremo se encuentran los íconos que corresponden a: “Inicio”, “Mapa del sitio”, “Enlaces de interés”, “Ayuda” y “Contacto”. Debajo de ellos, y siempre dentro de este recuadro azul, está inscripta la dirección Web del MTEySS.

Siguiendo con la página principal, en el centro de la misma se observa, en forma de título, el nombre de la Unidad con una tipografía de tamaño superior a las demás y en color azul. Debajo de este título, en un gran recuadro resaltado por el color naranja y gris, se halla la información relevante de la Unidad: su objetivo, y los datos para contactarse con ella -dirección postal, teléfono y e-mail-.

En dicho recuadro también se extiende el isologotipo de la Unidad (plasmado en la parte izquierda del mismo) y una fotografía testimonial. Finalmente, en su parte inferior se encuentran nuevamente dos links: Discapacidad y Veteranos de Guerra, cuyos enlaces son idénticos a los expuestos en la columna izquierda.

Por fuera del recuadro y debajo del mismo se redacta un pequeño texto de dos párrafos donde se describe brevemente lo realizado por la Unidad desde el año 2003 hasta el año 2007. La página concluye con los datos del Coordinador de la Unidad: nombre y apellido, teléfono y su e-mail.

▪ Link Discapacidad

Entrando al link de “Discapacidad” se abre una nueva página que mantiene la misma columna izquierda y superior que la página principal. Se agrega en ésta una columna de color gris, ubicada en la parte derecha de la pantalla, donde se encuentran los siguientes links:

- ✓ Programas en ejecución.
- ✓ Oficinas de Empleo.
- ✓ Club de empresas comprometidas.
- ✓ Legislación.
- ✓ Actividades.

En el centro de la pantalla se narra el título “Discapacidad” en una tipografía de tamaño superior de color azul, y nuevamente un recuadro naranja donde se expone los objetivos –redactados en una fuente de color naranja- de la Unidad en relación a las PCD. En la parte izquierda del recuadro una se expone una fotografía testimonial.

a) Link Programas en Ejecución

Al entrar a este Link se abre una nueva página que mantiene las mismas columnas ubicadas en la parte superior –tanto izquierda como derecha- de la pantalla, al igual que las presentadas en la Página “Discapacidad”. En el centro y en forma de título se redacta “Programas en Ejecución”, con tipografía de tamaño grande y de color azul.

Debajo del mismo queda expuesta una lista con los nueve programas que se ejecutan desde la Unidad, redactados en imprenta mayúscula, estilo negrita, en color naranja. A saber:

- ✓ PROGRAMA DE EMPLEO COMUNITARIO (PEC).
- ✓ PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL TRABAJO.
- ✓ PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL.
- ✓ PROGRAMA DE APOYO ECONÓMICO A MICROEMPRESARIOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (PAEMDI)
- ✓ PROGRAMA DE APOYO ECONÓMICO A LOS TALLERES PROTEGIDOS.
- ✓ APOYO PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A SU PUESTO DE TRABAJO.
- ✓ PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.
- ✓ PROGRAMA DE TERMINALIDAD EDUCATIVA.
- ✓ PROGRAMA AGORA PARA LA POBLACIÓN CIEGA.

Los nombres de los programas funcionan como enlaces para acceder a información específica de cada uno. Debajo de esta lista, se observa una línea punteada de color azul y debajo de ella se enumeran los requisitos generales para la participación en estas políticas. Dichos requisitos están divididos según los públicos: beneficiarios, ONG, Empresas. La misma información se observa en un recuadro naranja que se encuentra al costado derecho de la pantalla, debajo de la columna de color gris –mencionada con anterioridad-.

▪ Enlace a los programas

Volviendo a la lista de los programas en ejecución descrita precedentemente -donde cada uno de los títulos constituye un enlace o vínculo- se visualiza que al ingresar a los mismos, la información se despliega en la parte inferior de la página titulada Programas en Ejecución. Por lo tanto, no se abre una página específica para cada programa en particular.

Al abrir el vínculo del **Programa de Inserción Laboral** se despliega la siguiente información:

- ✓ Marco Legal.
- ✓ Objetivo.
- ✓ Beneficiarios.
- ✓ Características del Programa.
- ✓ Beneficios Impositivos.

El contenido informativo finaliza con un recuadro naranja en donde se brindan datos del responsable del Programa: nombre, apellido, e-mail y teléfono. Se debe destacar que esta página, titulada “Programas en ejecución”, no cuenta con ninguna fotografía ni con el isologotipo de la Unidad.

b) Link Oficinas de empleo

Al ingresar a este Link se abre una nueva página que mantiene las mismas columnas que se encuentran en la Página “Discapacidad” –en el extremo izquierdo y el derecho, de la parte superior de la pantalla-. Se agrega, debajo de la columna derecha, un recuadro naranja dentro del cual se exponen los datos de contacto de la Oficina de Empleo: dirección, teléfono y horario de atención.

En el centro de la pantalla, en forma de título y con una tipografía de tamaño superior de color azul, se presenta el texto “Oficina de Empleo”. Por debajo e igualmente mediante una impresión de color azul, se informa que existe dentro de la Unidad una Oficina de Empleo y Colocación que promueve la “inserción laboral” para las PCD que buscan empleo. A su vez, se deja explícito que todos los servicios que se prestan son gratuitos.

Este párrafo se encuentra enmarcado por dos líneas punteadas, también de color azul. Debajo éste, se redacta a modo de subtítulo “Servicios”, con tipografía intermedia del mismo color de fuente, describiendo las prestaciones que brinda la Oficina para los empresarios que desean contratar a TCD.

Bajo esta información hay otro subtítulo “Beneficios impositivos a empleadores nacionales” expuesto con una tipografía intermedia de color azul. Se especifica, mediante textos complementarios, los beneficios impositivos que reciben los empresarios, enumerados a partir de las distintas leyes nacionales y provinciales que reglamentan a los mismos.

Luego queda redactado un párrafo que dice: “Señor empleador, si usted desea contratar personal con discapacidad, complete [aquí \(enlace a formulario\)](#) el formulario para la descripción del puesto laboral y los requisitos del perfil del empleado a contratar y envíelo a discapacidad@trabajo.gov.ar”. Cabe destacar que este párrafo, que es de suma importancia ya que representa una vía de comunicación directa entre la empresa y la Unidad, no se encuentra resaltado ni por el tamaño de la tipografía ni por el color de fuente, pasando desapercibido en el total de la página.

Seguido a este texto, se observa otro subtítulo con tipografía intermedia de color naranja que indica: “A personas desempleadas con discapacidad”. Debajo, se describen los servicios que brinda la Oficina de Empleo a esta población en particular.

A continuación se visualiza otro subtítulo con tipografía intermedia de color naranja que apunta: “Los interesados deben presentarse con:” detallando posteriormente, la documentación que deben presentar PCD -fotocopia de DNI, Certificado de Discapacidad, CV, etc.-.

Para finalizar, en esta página se observa un subtítulo que dice “estadística”, donde se exponen los nombres de los responsables de la Oficina y los datos de contacto. A su vez, se exhiben dos enlaces de descargas de archivos -dos documentos estadísticos de la Oficina de Empleo, pertenecientes a los meses de abril y septiembre del año 2004-.

Se debe destacar que en esta página titulada “Oficina de Empleo” no cuenta con ninguna fotografía, ni con el isologotipo de la Unidad.

c) Link Club de Empresas Comprometidas

Al ingresar a este Link se abre una nueva página que mantiene las mismas columnas que se encuentran en la página “Discapacidad” –en el extremo izquierdo y el derecho, de la parte superior de la pantalla-. En el centro, en forma de título con una tipografía y de color azul, se encuentra el texto “Club de Empresas Comprometidas”.

Debajo del mismo se ubica un párrafo impreso con el mismo color de fuente, que informa que este Club forma parte de las actividades que realiza la Unidad con el fin de promover la “inserción laboral” de PCD, en el marco de las políticas que se instrumentan desde el Ministerio. Dicho texto se queda enmarcado por dos líneas punteadas de color azul -ubicadas en la parte superior e inferior del mismo-.

Por debajo se despliega su respectiva información organizada mediante distintos subtítulos de color azul y con una tipografía intermedia, a saber:

- ✓ **Empresas que lo integran:** Se describen los nombres de las empresas.
- ✓ **Acciones que desarrolla este Club:** Refiere a los objetivos y el rol que tiene la Oficina de Empleo.
- ✓ **Beneficios que recibe una empresa que contrata personal con algún grado de discapacidad:** Se vuelven a citar las leyes nacionales y provinciales –beneficios impositivos-.
- ✓ **Otros beneficios:** Se anuncia que en los próximos meses el MTEySS lanzará el “Programa de Inserción Laboral de Trabajadores con Discapacidad”, cuyo objetivo es “promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del pago directo a los Trabajadores con discapacidad (\$ 150) durante 9 meses, que podrá integrarse a la suma aportada por los empleadores a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente”.
- ✓ **Acceso de las pequeñas y medianas empresas al Club.**
- ✓ **¿Qué tiene que tener en cuenta una empresa antes de contratar personas con discapacidad?:** Se aclara que tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competitivas.
- ✓ **Existen diversos grados de discapacidad. ¿Cómo están catalogados a los efectos laborales?**

Luego se expone un párrafo con una tipografía de color naranja que dice: “Las empresas privadas no están obligadas a tener cierto porcentaje de personas discapacitadas en su plantel. Ya que la política del MTEySS es despertar la sensibilización empresarial, para que se reconozca la idoneidad de los trabajadores con discapacidad para el empleo”.

Finalmente, la página concluye con un texto que habla de la inexistencia de datos estadísticos en relación al grado de PCD que se encuentran trabajando en relación de dependencia. Se debe destacar que esta página titulada “Club de Empresas Comprometidas” no cuenta con ninguna fotografía, ni con el isologotipo de la Unidad.

d) Link Legislación

Al ingresar a este Link se abre una nueva página que mantiene las mismas columnas que se encuentran en la Página “Discapacidad” –en el extremo izquierdo y el derecho, de la parte superior de la pantalla-. En el centro y a modo de título, con una tipografía superior de color azul, se redacta: “Legislación”.

A continuación y enmarcada por líneas punteadas de color azul se esboza, con tipografía imprenta mayúscula y estilo negrita de color naranja, una lista con los siguientes ítems:

- ✓ ESPACIOS PÚBLICOS.
- ✓ SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- ✓ LEGISLACIÓN LABORAL.
- ✓ JUBILACIONES Y PENSIONES.
- ✓ SALUD.

Cada uno de ellos es un enlace a la información se despliega en el cuerpo de la página, donde aparecen las distintas leyes ubicadas en recuadros de color celeste.

Se debe destacar que esta página titulada “Legislación” no cuenta con ninguna fotografía ni con el isologotipo de la Unidad.

e) Link Actividades

Al ingresar a este Link se abre una nueva página que mantiene las mismas columnas que se encuentran en la Página “Discapacidad” –en el extremo izquierdo y el derecho, de la parte superior de la pantalla-. En el centro y a modo de título, con una tipografía superior de color azul, se inscribe: “Actividades”.

A continuación y enmarcada por líneas punteadas de color azul se esboza, con tipografía en imprenta minúscula de color naranja, una lista con los siguientes ítems:

- ✓ Jornada Internacional "Los nuevos escenarios de la comunicación audiovisual y el fortalecimiento de la democracia".
- ✓ II Encuentro Regional sobre Educación Inclusiva. "La familia, la escuela y la construcción de un proyecto de vida".
- ✓ Curso de Extensión Universitaria | Formación de Operadores de Hospitales Amigables | Tender Puentes por un Hospital Amigable.
- ✓ Curso de extensión universitaria | Formación Integral en Promoción de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Cada uno de ellos es un enlace a la información que se despliega en el cuerpo de la página, donde aparece información correspondiente a cada una de estas actividades. Se debe destacar que esta página titulada “Legislación” no cuenta con ninguna fotografía ni con el isologotipo de la Unidad.

● Nivel Discursivo:

El tipo de discurso que se utiliza en la página Web de la Unidad, es específicamente informativo. Brinda los datos necesarios y más importantes a aquellas personas que deseen saber las acciones y los programas emprendidos desde la Unidad. En particular, esta información está destinada específicamente a PCD que buscan empleo y/o capacitaciones y a empresarios que deseen contratar TCD.

Los objetivos de la Unidad se encuentran bien definidos y la información más relevante se destaca en el cuerpo de la pantalla mediante recuadros o tipografía de color naranja u azul. Estos recursos son utilizados para resaltar todos los canales de comunicación que existen desde el exterior con este espacio: teléfonos, e-mails, nombre de los responsables de cada programa y área.

El isologotipo de la Unidad está presente sólo en la página principal, y no vuelve a aparecer en ningún enlace. No ocurre lo mismo con el isologotipo del MTEySS, que está incluido en todo el recorrido de la página de la Unidad, marcando claramente la dependencia de ésta con el organismo del Ejecutivo.

En determinadas ocasiones se hace uso de imágenes testimoniales para acompañar la información que se expone. En la página principal, dentro del recuadro en donde se exponen los objetivos de la Unidad, se integra una fotografía en la que una joven con muletas escribe sobre un papel –se podría inferir que representa una persona que está completando un formulario de inscripción-. Por su parte, en la página “Discapacidad” y ubicada dentro del recuadro en donde se exponen los objetivos de este espacio institucional, se incluye una fotografía que muestra a un hombre en sillas de ruedas.

● **Conclusión:**

Para concluir el análisis realizado del sitio Web de la Unidad, podemos afirmar que los objetivos de éste son los de dar a conocer, a sus públicos objetivos, las acciones que se emprenden desde la organización. En este sentido, los mismos se plantean en términos concretos y están bien definidos.

A través del recorrido de la página es posible inferir cuál es la misión de la Unidad. Mediante la utilización de un discurso informativo se intenta dar a conocer la labor de la misma, exponiendo de forma breve: los programas que se ejecutan; los responsables de cada área; los mecanismos para ponerse en contacto con la institución; la legislaciones que enmarcan a dichos programas, etc. Se deduce que este sitio se encuentra dirigido a los beneficiarios de las acciones gestionadas por la Unidad: PCD, empresarios y ONGs.

En relación a la legibilidad de la página Web, se puede observar que el tamaño de la fuente -suficientemente grande- y el recurso de exponer títulos en azul y párrafos resaltados en color naranja en contraste con el fondo blanco, facilitan la lectura de los textos. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la información que se redacta en un color gris claro, dado que puede dificultar su lectura, sobre todo si se tiene en cuenta que dicha página está dirigida a PCD, comprendiendo a personas con disminución visual.

En este sentido, también se debe destacar que el sitio no cuenta con programas o software de accesibilidad para PCD -Jaws, por ejemplo-, los cuales permiten que los contenidos de una Web se conviertan en un elemento hablado, leyendo cualquier información que se encuentre allí plasmada.

Tomando como eje de análisis la estructura general del sitio, podemos afirmar que el diseño y la gama cromática utilizada mantienen una coherencia con la identidad visual de la Unidad. El isologotipo sólo se encuentra presente en la página de inicio. El mismo está expuesto de una forma clara e identificable, y hace alusión a la diversidad humana, ya que mediante trazos irregulares se representan las figuras de seis personas, cada una con características particulares.

En relación al Lay-out de la página se puede establecer que las zonas de alta jerarquía informativa -como por ejemplo lo es la zona central- están utilizadas para exponer los contenidos de mayor relevancia, los cuales se encuentran destacados por recursos gráficos: recuadros, estilo negrita, color de fuente.

En cuanto al diseño de la página podemos establecer que el mismo no está orientado a las necesidades del usuario, sino que reproduce la estructura interna de la organización, lo puede generar una posible desorientación del receptor durante el transcurso de su navegación. Si bien los enlaces llevan a la información adecuada -según indican los rótulos de los mismos-, se visualiza que en algunas páginas se encuentran repetidos, y de esta forma se brindan los mismos datos en reiteradas oportunidades.

Respecto a la distribución de la información, existen apartados en donde se observa un elevado grado de contenido textual, generando una saturación visual a los lectores que podría provocar que los mismos no lleguen a leer toda la documentación allí esbozada. Esto también produce que la longitud de la página sea extensa, debiendo el usuario utilizar el scrolling para acceder a la información desplegada en la misma.

Por otra parte, observamos que la información no está claramente ordenada según los públicos objetivos a los que apunta, haciendo dificultoso que los beneficiarios encuentren de manera rápida y sencilla la información específica para ellos, ya sean PCD o empresarios.

Debido a que este sitio Web presenta una gran cantidad de información, sería necesario que el mismo cuente con un buscador interno, servicio que sería de suma utilidad para que los usuarios tengan una vía directa a la información que desean buscar.

En relación a la actualización de los datos expuestos, se observa que las últimas fechas de publicación datan del año 2004. En este sentido se muestran datos que en la actualidad son obsoletos -informe anual 2004- o erróneos -se anuncia que en los próximos meses el MTEySS lanzará el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad, cuando en realidad dicho programa se está ejecutando desde el año 2004-.

Acerca de los elementos multimediales, se debe destacar que este espacio virtual no explota lo suficiente las ventajas que brindan las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta que más de un 90% de la composición es puramente textual. Si bien las fotografías están utilizadas en forma correcta, este recurso es poco utilizado ya que en el recorrido de toda

la página encontramos sólo dos imágenes. Al mismo tiempo se debe destacar que no existen audios o videos que puedan transmitir los testimonios de los beneficiarios.

Por todo lo expuesto, como grupo de trabajo consideramos necesario la reformulación de este sitio Web, con el objetivo de que los distintos públicos objetivos a los que se apunta puedan encontrar la información de una forma más directa y dinámica.

MATRIZ DE ANÁLISIS DE LA PÁGINA WEB

Página Web: www.trabajo.gov.ar

	PUNTOS A TENER EN CUENTA	CALIFICACIÓN*
GENERALES	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos están bien definidos y en relación con los contenidos del portal de la Unidad. • Los objetivos están bien definidos y en relación con los servicios que ofrece la Unidad. • Los contenidos y servicios que ofrece el sitio Web se muestran en forma clara y precisa (esto debe observarse sobre todo en la página inicial). • La estructura general del sitio está orientada a las necesidades de sus públicos objetivos. • Hay un diseño y una estética coherente durante todo el sitio. • La estética está en relación con los objetivos y contenidos del sitio. • La estructura y el diseño del sitio permite al usuario identificar fácilmente dónde acceder a las distintas opciones. • El sitio se actualiza periódicamente y se indica la periodicidad. 	<p>1 - (2) - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - (2) - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p>
IDENTIDAD E INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia claramente la identidad de la Unidad a través de su página. • El logotipo está claramente identificable y visible. • Se proporcionan mecanismos para ponerse en contacto con la Unidad (e-mail, teléfono, dirección postal, fax, etc.). 	<p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p>
LENGUAJE Y REDACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • El lenguaje utilizado es compatible con el manejo por los públicos objetivos de la Unidad. • El lenguaje es claro y conciso. • El lenguaje es amigable y cercano para con el usuario. • La estructura de la redacción responde al concepto de "1 párrafo = 1 idea". 	<p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - (3) - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p>
ROTULADO DE LOS LINKS	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza un único sistema de organización bien definido y claro (alfabético, geográfico, cronológico, temático, orientado a tareas u orientado al público). 	<p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p>

ESTRUCTURA Y NAVEGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La estructura en que se organizan los contenidos para “navegar” es adecuada, simple y lógica. • Los links son fácilmente reconocibles como tales. • Se respeta el concepto “3 clicks para llegar a la información”. • Existen elementos de navegación que orientan al usuario acerca de dónde está y cómo deshacer su navegación. 	<p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p> <p>1 - 2 - (3) - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p>
DISTRIBUCIÓN DE LA INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La información se distribuye de manera jerárquica, visualizándose claramente aquella información importante y la información accesoria. • No existe sobrecarga informativa que no permita al usuario encontrar lo que busca. Las páginas son limpias, sin saturación visual. • La longitud de las páginas está controlada, evitando en general el “scroll” (necesidad de bajar excesivamente para encontrar la información). 	<p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p>
BÚSQUEDA	<ul style="list-style-type: none"> • Se ubica fácilmente. • Permite realizar búsquedas avanzadas. • Los resultados de las búsquedas son claros y comprensibles para el usuario. 	<p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p>
IMÁGENES	<ul style="list-style-type: none"> • Son comprensibles y con buena resolución. • No hacen más lento la carga del sitio y suman información. 	<p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p>
ACCESIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • El tamaño de las letras es suficientemente grande para leerse con facilidad. • Existe un alto contraste entre el color de fuente y el fondo. • El sitio web es compatible con los diferentes navegadores. • El sitio no es muy pesado y carga rápidamente la información. • Las páginas con información relevante para el usuario pueden imprimirse sin inconvenientes. 	<p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - (3) - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - (5)</p>
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • El sitio ofrece herramientas para la participación de los destinatarios, tales como canales de chat, foros (moderados o no) y enlaces de correo electrónico a las personas responsables de las distintas informaciones publicadas. • Se publica una serie de enlaces a sitios externos donde poder ampliar la información. 	<p>1 - 2 - 3 - (4) - 5</p> <p>(1) - 2 - 3 - 4 - 5</p>

* La calificación de cada aspecto es en la siguiente escala: 1) Muy bueno, 2) Bueno, 3) Regular, 4) Malo y 5) Muy malo.

● FOLLETO^{††}

● Frente del folleto:

Emplear una persona con discapacidad contribuye a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Tener algún tipo de discapacidad no es obstáculo para realizar tareas laborales competitivas.

Contratación de trabajadores con discapacidad

El MTEySS, entre sus objetivos prioritarios, busca promover la igualdad de oportunidades para el empleo de los/as trabajadores/as con discapacidad (TCD). Para ello implementa una serie de programas y acciones, que administra la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, iniciativas que favorecen su inserción laboral en el empleo decente.

Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad

El programa abona al trabajador durante 9 (NUEVE) meses \$150, que el empleador descontará de las remuneraciones que debe pagar a dicho trabajador.

El primer mes puede ser destinado a la capacitación del trabajador durante cuatro horas diarias, debiendo el empleador abonar únicamente los gastos de traslados.

Programa de Entrenamiento para el Trabajo

Los trabajadores inscriptos en este programa reciben una ayuda económica de \$150 y las empresas participantes aportan una suma en concepto de traslado y refrigerio. Las actividades pueden tener una duración de entre 3 y 6 meses en el sector privado y de entre 3 y 12 en el sector público.

Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo

La capacitación es financiada por el Ministerio a través de ONG expertas en la formación laboral de los trabajadores con discapacidad.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables
Av. Leandro N. Alem 628, PB (C1001AAO)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Correo electrónico: unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar
Teléfono: 4310-5656
Internet: www.trabajo.gov.ar

^{††} Tamaño original del folleto: 30,05 cm. x 21,05 cm

Nacionales

Beneficios impositivos para el empleador

Ley N°22.431 (modificada por la Ley N°23.021, art. 23): "El 70% del total de las remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del impuesto a las ganancias de dicho período".

Ley N°24.013, art. 87: "El empleador será eximido, en el primer año de contratación, 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".

Ley N°26.476, título II, capítulo II, Regularización Impositiva: "Los empleadores por el término de 24 (VEINTICUATRO) meses contados a partir del mes de inicio gozarán de una reducción de sus contribuciones con destino a la seguridad social. Los primeros 12 (DOCE) meses se ingresará el 50% y los segundos 12 (DOCE) meses el 75%".

Provinciales

Ley N°10.592, art. 17, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires: "Si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad correspondientes al mes que se liquida".



Recomendaciones de la OIT al respecto:

"La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean de manera adecuada a personas con discapacidad"

"Las empresas que han empleado con éxito a personas con discapacidad están dispuestas a emplear más"

Empresas que emplean personas con discapacidad:

ACCENTURE, ACTION LINE DE ARGENTINA, AMERICAN EXPRESS, AVON, SANTANDER-RIO, BAESA, CENCOSUD, DISCO, ESSO, EMERGENCIA VITAL, HEWLETT-PACKARD, IBM, LIBERTY-ART, MCDONALD'S, METROVIAS, MANPOWER, TELEFONICA, MAPFRE-ACONCAGUA, PEPSICO, PSA-PEUGEOT-CITROËN, SUPERMERCADOS NORTE, SYCOLINE, TELECOM, TERRABUSI, TNT EXPRESS, VILLAGE CINEMA, VISA DE ARGENTINA, UNILEVER DE ARGENTINA, REPSOL-YPF, WAL-MART.

Cualidades del Trabajador con Discapacidad

La experiencia nacional e internacional demuestra que los TCD, seleccionados de acuerdo a sus competencias y funcionalidades, logran desempeñarse de acuerdo a las exigencias del mercado de trabajo, presentando además baja rotación y baja siniestralidad.

Se ha constatado que mejoran las relaciones internas de los ámbitos laborales, tienen enorme facilidad para desempeñarse en equipo y dotan a las empresas de un alto sentido de responsabilidad social.

Recomendaciones de la OIT

- *"La moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumentan cuando emplean, de manera adecuada, a personas con discapacidad".*
- *"Las empresas que han empleado con éxito a personas con discapacidad, están dispuestas a emplear más".*

Servicios que le brinda la Oficina de Empleo

- *Asesoramiento sobre los distintos beneficios que tienen las personas con discapacidad, según la normativa vigente.*
- *Apoyo personal para la búsqueda laboral.*
- *Asesoramiento legal en materia laboral.*
- *Derivación a los programas de capacitación existentes.*
- *Información sobre programas de empleo en vigencia en los niveles nacional, provincial y municipal.*
- *A través de nuestra Oficina de Encuentro se informará sobre: cursos, jornadas y talleres que beneficien a las personas con discapacidad.*

Modalidades contractuales

El contrato de trabajo que realiza una empresa con una persona con discapacidad no difiere del que pueda celebrarse con una persona que no la tiene. Los derechos y obligaciones de las partes son los corrientes en toda relación laboral, en materia de:

- **horarios**
- **asistencia**
- **cumplimiento de las normas del servicio**
- **pautas de seguridad e higiene**

La empresa debe cumplir con sus obligaciones legales, convencionales y las que particularmente se hayan acordado.

Los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

Asimismo, las obras sociales tendrán la obligación de brindarles sus servicios.

Inserción laboral para trabajadores con discapacidad

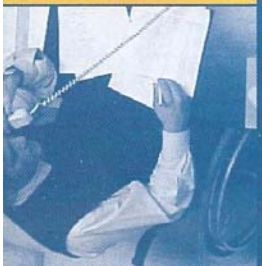




**Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social**

**Unidad para Personas con
Discapacidad y Grupos Vulnerables**
 Av. L.N. Alem 628, PB.
 (C1001AAQ) Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
 República Argentina • Tel. (011) 43 10 5656
 E-mail: unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar
 Internet: www.trabajo.gov.ar

** Tamaño original del tríptico extendido: 30,05 cm x 21 cm.



Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad

Para mayor información comunicarse con la Oficina de Empleo para Personas con Discapacidad: (011) 4310-5891/5879 unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar

Emplear una persona con discapacidad contribuye a lograr el desarrollo integrado de una sociedad más justa e igualitaria. Tener algún tipo de discapacidad no impide realizar tareas laborales competitivas. La búsqueda de empleo es una tarea intensa en la que no siempre se obtiene una respuesta inmediata. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social otorga asesoramiento adecuado para llevar a cabo la contratación de personas idóneas para las tareas que les serán confiadas.

Empresas que confían en ellos

Accenture, Action Line de Argentina, American Express, Avon, Santander Río, BAESA, Cencosud, C&A, Disco, ESSO, Emergencia Vital, Hewlett-Packard, IBM, Liberty-ART, Mc Donald's, Metrovías, Manpower, Telefónica, MAPFRE Aconcagua, Pepsico, PSA - Peugeot-Citroën, Supermercados Norte, Sycoline, Telecom, Terrabusi, TNT Express, Village Cinema, Visa de Argentina, Unilever de Argentina, Repsol, YPF, Wal-Mart.

Beneficios impositivos para el empleador

■ Nacionales

Ley N° 22.431 (modificada por la Ley N° 23.021, art. 23): el 70% del total de remuneraciones abonadas en ejercicio fiscal podrá ser deducido de la base del Impuesto a las Ganancias de dicho período.

Ley N° 24.013, art. 87: el empleador será eximido del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones, las correspondientes al INSSPy, a las cajas de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional de Empleo, en el primer año de contratación.

Ley N° 24.147, art. 34: las empresas que contraten grupos laborales de los talleres protegidos gozarán de un descuento del 50% en las contribuciones patronales.

Ley N° 25.877, art. 6 (Reforma Laboral): Exención del 33% en contribuciones a la seguridad social, por el término de doce (12) meses, siendo efectiva cuando dicha incorporación de personal produzca un incremento neto en la planta de una empresa que emplee hasta ochenta (80). En caso de que se trate de un beneficiario del Programa Jefes de Hogar, la exención será del 50%.

■ Provincia de Buenos Aires

Ley N° 10.592, art. 17, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal de la provincia de Buenos Aires: si la empresa es contribuyente del impuesto sobre los ingresos brutos podrá tomar como deducción el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad, correspondientes al mes que se liquida.

Programas de empleo que favorecen la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad

■ Programa Especial de Formación y Asistencia Técnica para el Trabajo

La capacitación es financiada por el Ministerio a través de ONG expertas en la formación laboral de los trabajadores con discapacidad.

■ Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con Discapacidad

El programa abona al trabajador durante 9 (nueve) meses que debe pagar a dicho trabajador.

El primer mes puede ser destinado a la capacitación del trabajador durante cuatro horas diarias, debiendo el empleador abonar únicamente los gastos de traslados.

■ Programa de Entrenamiento para el Trabajo

El Programa tiene por objetivo favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad en oficios demandados localmente mediante su participación laboral en un puesto de trabajo.

■ Programa de Apoyo a las Actividades Microempresariales

Brinda ocupación a trabajadores con discapacidad que se encuentren desocupados o subocupados a través de la realización de proyectos productivos.

■ Programa de Apoyo Económico a los Microemprendimientos para Trabajadores con Discapacidad

Brindar a los trabajadores con discapacidad apoyo económico para la adquisición de insumos, herramientas y equipamiento para la ejecución de actividades microempresariales de trabajadores con discapacidad.

● Caras internas del díptico extendido:

● **Página Principal:**



MINISTERIO de TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

+

Búsqueda avanzada



www.trabajo.gov.ar

Discapacidad y Grupos Vulnerables
Principal
Discapacidad
Veteranos de Guerra

Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables





Av. Leandro N. Alem 628, PB
(C1001AAO) Ciudad de Buenos Aires
Teléfono: 4310-5656

unidaddiscapacidad@trabajo.gov.ar

> Discapacidad

> Veteranos de Guerra

La Unidad tiene por objetivo llevar adelante las políticas que instrumenta el Ministerio para mejorar la situación de empleo de las Personas con Discapacidad y las que pertenecen a los Grupos Vulnerables.

Durante el año 2003 se pusieron en marcha acciones y programas de empleo específicos para mejorar la situación laboral, instrumentados en forma conjunta con las organizaciones gubernamentales (OG) y organizaciones no gubernamentales (ONG).

Desde fines de 2007 a través de las oficinas de empleo municipales se desarrollan e instrumentan las áreas de empleo selectivo. Con el funcionamiento de dicha Red de empleo queda establecida una Política Pública de amplia territorialización.

Coordinador: Lc. Carlos M. Jordán
Tel.: 4310-5743/5656
E-mail: cjordan@trabajo.gov.ar

Copyright © 1996-2009 - Todos los derechos reservados.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
Av. Leandro N. Alem 650 (C1001AAO) Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

Sitio desarrollado por el Area Internet-Intranet, Dirección de Prensa y Comunicaciones
Versión 6.0 - Última modificación: 29/02/2008 03:22:15 p.m.

● **Link Discapacidad:**



MINISTERIO de TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

+

Búsqueda Avanzada



www.trabajo.gov.ar

Discapacidad y Grupos Vulnerables
Principal
Discapacidad
Veteranos de Guerra

Discapacidad



La Unidad lleva adelante los lineamientos que el MTEySS propone para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Este objetivo ministerial surge de su misión de procurar la igualdad de oportunidades laborales para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad

Programas en ejecución

Oficinas de Empleo

Club de Empresas Comprometidas

Legislación

Actividades

• Link Programas en Ejecución:



Discapacidad y
Grupos Vulnerables
Principal
Discapacidad
Veteranos de Guerra

Discapacidad

 Búsqueda
Avanzada



www.trabajo.gov.ar

Programas en ejecución

■ REQUISITOS GENERALES

Programas específicos

Estos programas fueron diseñados específicamente para la población laboral con discapacidad:

- PROGRAMA DE EMPLEO COMUNITARIO (PEC)
- PROGRAMA DE FORMACION Y ASISTENCIA TECNICA PARA EL TRABAJO
- PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL
- PROGRAMA DE APOYO ECONOMICO A MICROEMPRESARIOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (PAEMDI)
- PROGRAMA DE APOYO ECONOMICO A LOS TALLERES PROTEGIDOS
- APOYO PARA LA ADAPTACION DE LOS TRABAJADORES A SU PUESTO DE TRABAJO
- PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
- PROGRAMA DE TERMINALIDAD EDUCATIVA
- PROGRAMA AGORA PARA LA POBLACION CIEGA

Requisitos generales

Para la participación en los programas y acciones son imprescindibles los siguientes requisitos:

- **Beneficiarios:** Documento de Identidad y Certificado de Discapacidad.
- **ONG:** estar debidamente habilitadas e inscriptas en el REGICE.
- **Empresas:** solicitar la cobertura de sus vacantes telefónicamente, por correo electrónico o personalmente.

Programas en ejecución

Oficinas de Empleo
Club de Empresas
Comprometidas
Legislación

Actividades

Requisitos generales

Para la participación en los programas y acciones son imprescindibles los siguientes requisitos:

Beneficiarios:

Documento de Identidad y Certificado de Discapacidad.

ONG: estar debidamente habilitadas e inscriptas en el REGICE.

Empresas: solicitar la cobertura de sus vacantes telefónicamente, por correo electrónico o personalmente.

● Enlace del Programa:



Discapacidad y Grupos Vulnerables
Principal
Discapacidad
Veteranos de Guerra

Discapacidad

Búsqueda Avanzada



www.trabajc.gov.ar

Programas en ejecución

■ REQUISITOS GENERALES

Programas específicos

Estos programas fueron diseñados específicamente para la población laboral con discapacidad:

- PROGRAMA DE EMPLEO COMUNITARIO (PEC)
- PROGRAMA DE FORMACION Y ASISTENCIA TECNICA PARA EL TRABAJO
- PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL
- PROGRAMA DE APOYO ECONOMICO A MICROEMPRESARIOS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (PAEMDI)
- PROGRAMA DE APOYO ECONOMICO A LOS TALLERES PROTEGIDOS
- APOYO PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A SU PUESTO DE TRABAJO
- PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
- PROGRAMA DE TERMINALIDAD EDUCATIVA
- PROGRAMA AGORA PARA LA POBLACION CIEGA

Programa de Inserción Laboral

Marco legal

Creado por Resolución Ministerial Nº 802/04

Objetivo

Promover la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el sector privado, a través del otorgamiento de mayores incentivos a los empleadores para su contratación.

Beneficiarios

- Trabajadores con discapacidad desocupados que estén en condiciones de ingresar al mercado laboral competitivo. Mayores de 18 años, que no perciban ningún beneficio de la Seguridad Social. Deberán tener Certificado de Discapacidad Nacional o Provincial (Ley Nº 22.431 art. 3).
- Empresas privadas interesadas en la contratación de trabajadores con discapacidad.

Características del Programa

Los trabajadores con discapacidad reciben la suma de \$ 150 durante 9 meses, que el empleador podrá descontar del monto total de la remuneración a percibir.

Los empleadores tienen como opción la instrumentación de un período de inducción y reentrenamiento laboral, que se desarrolla durante el primer mes de trabajo.

Aplicación de los beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad

Beneficios impositivos

Jurisdicción Nacional

Ley Nº 22.431 (Sistema de Protección al Discapacitado modificada por Ley Nº 23.021 art. 23) Deducción del 70 % de Impuesto a las Ganancias

Ley Nº 24.013-art. 87. Exención del 50 % aportes patronales, el primer año de contratación.

Ley Nº 24.147 art.34. Descuento del 50 % en contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos

La recepción y evaluación

Estará a cargo de las Gerencias de Empleo. La evaluación y administración las realiza la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables

Responsable:
Prof. Ezequiel Demichellis
E-mail: edemichellis@trabajo.gov.ar
Tel: 4310-5678/5656

Programas en ejecución

Oficinas de Empleo
Club de Empresas Comprometidas
Legislación
Actividades

Requisitos generales

Para la participación en los programas y acciones son imprescindibles los siguientes requisitos:

Beneficiarios:

Documento de Identidad y Certificado de Discapacidad.

ONG: estar debidamente habilitadas e inscriptas en el REGICE.

Empresas: solicitar la cobertura de sus vacantes telefónicamente, por correo electrónico o personalmente.

TESISTAS:

- **AGUSTINA BARRERA**
- **CECILIA TRYBALSKI**
- **VERÓNICA FLORES**

DIRECTORA DE TESIS

LIC. MARÍA DE LA PAZ ECHEVERRÍA

