

## TESIS DE ESPECIALIZACIÓN

*Equipos de Trabajo diversos:*

*Los otros beneficios de incluir personas con discapacidad*



USAL  
Universidad del Salvador, Buenos Aires, Argentina  
DEL SALVADOR  
University at Albany – State University of New York

**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**Posgrado en Gestión de Recursos Humanos**

*Mónica Botero*

**2018**

### **1. Resumen:**

La lucha por el reconocimiento y ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos de las personas con discapacidad, ha marcado el comienzo de un cambio paradigmático en las prácticas sociales y específicamente, en el ámbito laboral. La inserción de personas con discapacidad a las organizaciones continúa siendo un eslabón decisivo en la inclusión social y en la garantía de derechos de las personas con discapacidad.

Las organizaciones empresariales están obligadas a responder no sólo al llamado normativo impuesto por los estados, sino a los desafíos propios de contextos en permanente transformación y de cara a sociedades diversas. En esa línea, la contratación de personas con discapacidad y la consolidación de equipos de trabajo diversos, permitirá a las organizaciones beneficiarse no sólo de una cultura organizacional flexible, humana y respetuosa de las diferencias sino que ese será su factor diferenciador en la competitividad de los mercados.

#### **Abstract:**

The struggle for the acknowledgment of human rights and transparency in equality of conditions for the disabled has significantly marked the beginning of a fundamental change within society and, particularly, in the work sphere. The involvement of the impaired in organizations continues to be vital link for social inclusion and for the fulfillment of human rights .

Business organizations must respond not only to the states regulations levied on them but also to the continuously changing difficulties which may arise in diverse contexts. The act of hiring disabled people plus the conformation of varied work teams will provide organizations with a much more humane and respectful environment, which will empower the organization's opportunities in the current market.

## 2. Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Resumen:   | 2  |
| Abstract:   | 2  |
| 2. Contenido  | 3  |
| 3. Introducción   | 5  |
| 4. Pregunta de Investigación  | 7  |
| 5. Objetivo General   | 7  |
| 5.1 Objetivos Específicos   | 7  |
| 6. Concepto de Discapacidad   | 8  |
| 6.1 Tipos de Discapacidad   | 14 |
| 6.1.1. Las deficiencias físicas:  | 15 |
| 6.1.2. Las deficiencias mentales:   | 16 |
| 6.1.3. Las deficiencias sensoriales:  | 17 |
| 7. Contexto y Discapacidad  | 18 |
| 7.1 Datos Estadísticos  | 18 |
| 7.2. Datos Estadísticos en Argentina  | 21 |
| 8. Historia y Normativa   | 26 |
| 8.1. Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad | 31 |
| 8.1.1. Personas con discapacidad  | 33 |
| 8.1.2. Discriminación por motivos de discapacidad                                 | 33 |
| 8.1.3. Artículos de aplicación universal  | 34 |
| 8.1.4. Derechos sustantivos   | 34 |
| 8.2. Normativa Argentina  | 35 |
| 9. Inserción Laboral de personas con discapacidad                                 | 42 |
| 9.1. El empleo protegido  | 45 |
| 9.2. Sistema de cuotas  | 46 |
| 9.3. Empleo autónomo  | 47 |
| 9.4. Empleo con apoyo   | 48 |
| 9.5. El empleo en/y desde el sector público                                       | 48 |



USAL  
UNIVERSIDAD DEL SALVADOR

|   |    |
|---|----|
| 9.6. La inserción laboral en Argentina                | 49 |
| 9.7. Algunas experiencias en Argentina                | 52 |
| 10. Organización y Equipos de Trabajo                 | 56 |
| 10.1. Concepto de equipo                              | 58 |
| 11. Equipos de trabajo diversos, avances en Argentina | 65 |
| 12. Conclusiones                                      | 71 |
| 13. Referencias                                       | 75 |



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

### 3. Introducción

El presente ejercicio de investigación, documenta los beneficios que puede percibir una organización al contratar personas con discapacidad, no sólo desde el estímulo que recibe en el marco económico y legal sino con el impacto en la cultura organizacional al promover prácticas que responden a modelos humanizados de gestión de los recursos humanos, contribuyendo a la movilización social que promueve el goce efectivo de los derechos de cualquier persona más allá de sus creencias, raza, preferencia sexual o discapacidad.

Es necesario entonces un cambio de paradigma frente a los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad que en este caso, no son exclusivos de este colectivo sino que plantea cómo las organizaciones y especialmente, sus equipos de trabajo se ven impactados de manera positiva por incluir personas con discapacidad.

Se requiere reflexionar sobre la mirada que continúa siendo asistencialista, en donde las organizaciones en el marco de su responsabilidad social empresarial, incluyen a personas con discapacidad a cambio de beneficios económicos que los incentivan a asumir la “carga” que presupone la inserción laboral de estas personas que, en este contexto, continúan siendo motivo de caridad y sobreprotección, dejando de lado la mirada en la competencia para desempeñar un determinado rol. Debe ser posible dar un giro y mirar la situación desde otro ángulo, cuál es el aporte tangible e intangible que realiza la persona con discapacidad a los equipos de trabajo.

La visibilización de los aportes positivos de las personas con discapacidad en los equipos de trabajo, pondrá la mirada sobre la competencia técnica y personal que le permite a una persona asumir un cargo y un rol dentro de un equipo que reconoce y valora a la persona

más allá de su discapacidad o condición, en un entorno organizacional diverso que responde a los cambios propios del movimiento social y cultural característico de la era actual.

En el medio, puede encontrarse gran variedad de información relativa a las implicaciones que tiene el tema de la inclusión laboral desde la perspectiva de la persona con discapacidad, cómo estas se perciben al insertarse laboralmente, cuáles son las dificultades y barreras que deben enfrentar y los modelos que se han estandarizado para fomentar dicha inclusión como el empleo protegido o talleres laborales. Como lo he afirmado, es de mi interés revisar la información relativa a la perspectiva organizacional frente a la inclusión de personas con discapacidad poniendo la mirada en los beneficios percibidos en el marco de los equipos de trabajo diversos, es decir, en la cohesión de los equipos, en el compromiso e identidad con la organización, en la empatía entre los integrantes del equipo, en la consecución de los objetivos con valores agregados en relación a los vínculos y finalmente, con la gestión de una cultura organizacional competitiva de cara a las tendencias sociales y coherente con los procesos internos y la imagen que ofrece al mercado.

La diversidad en los equipos de trabajo reconoce la interacción de hombres y mujeres diferentes que a partir de las individualidades, suman y aportan para la consecución de objetivos comunes con valor agregado. Las personas con discapacidad no están ajenas a dicho fenómeno y por el contrario, se han visto sometidos a escenarios de exclusión y marginación a lo largo de su desarrollo vital que, al insertarse laboralmente aportando en igualdad de condiciones a los propósitos de la empresa y obtener a cambio el incentivo económico y social para ejercer su autonomía, los conecta a la organización bajo principios de fidelidad, entrega incondicional, compromiso y motivación, estableciendo un contrato psicológico de mayores dimensiones que el de una persona que no posee dicha condición. Ese vínculo

trasciende a los equipos de trabajo del cual hacen parte, gestando valores que en definitiva, impactan de manera positiva a los equipos de trabajo, a la organización y a su imagen frente al mercado.

El presente ejercicio de investigación se desarrolló con el método de tipo descriptivo y con un enfoque cualitativo. Se describen los conceptos relacionados con discapacidad y su evolución, así como la inclusión laboral de personas con discapacidad, el recorrido normativo que ha acompañado dicha evolución y finalmente, la conceptualización sobre equipos de trabajo en empresas y organizaciones y el análisis y descripción de lo que supondría un equipo de trabajo diverso con las aportaciones y beneficios que traen al mismo, la inclusión de personas con discapacidad.



#### **4. Pregunta de Investigación**

¿Por qué puede ser beneficioso incluir a personas con discapacidad en las organizaciones y constituir así equipos de trabajo diversos?

#### **5. Objetivo General**

Caracterizar y visibilizar los beneficios que genera la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los equipos de trabajo diversos de las organizaciones.

##### **5.1 Objetivos Específicos**

- Estudiar la evolución historia y normativa de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Visibilizar los beneficios que presenta, para una organización, la configuración de equipos de trabajo diversos.