

Cornet, Rocio

**Inclusión de personas con
discapacidad. Un proceso de
vinculación laboral desde
una oficina de empleo en la
provincia de Córdoba**

**Tesis para la obtención del título de
grado de Licenciada en Psicología**

Directora: Genesio, Gloria Mercedes

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.



[Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional.](#)



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CÓRDOBA
Universidad Jesuita

Facultad de Ciencias de la Salud

Licenciatura en Psicología

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

Modalidad: Sistematización de prácticas

Contexto: Organizacional-Laboral

Inclusión de personas con discapacidad. Un proceso de vinculación laboral desde una oficina de empleo en la provincia de Córdoba.

Autora: Rocio Cornet

Dni: 42348020

Directora: Mag. Gloria Mercedes Genesio

Córdoba, 2025

Inclusión de personas con discapacidad. Un proceso de vinculación laboral desde una oficina de empleo en la provincia de Córdoba.

AGRADECIMIENTOS

Mi recorrido por la carrera fue atípico, el cambio de Universidad de Santiago del Estero a Córdoba en la misma carrera tuvo sus altibajos, ante todo me encuentro agradecida por la Universidad Católica de Córdoba y sus profesionales docentes, en especial a mi directora Mag. Gloria Mercedes Genesio por su generosidad y vocación de servicio en la realización de mi TIF. También a la Esp. Ivana Schroeder por acompañarme en el paso por mis prácticas y ser tan generosa con su sabiduría. También a la Dra. Griselda Cardozo, quien como profesora fue excepcional en su dedicación al aprendizaje de nosotros sus alumnos.

A mis padres, Roberto y Liliana, quienes con amor, confianza y paciencia supieron estar a distancia en cada paso apoyando mis aspiraciones y deseos. Por cada visita de aliento y abrazo de contención, les dedico a ellos este logro.

A mis hermanas con quienes compartí felicidad y caídas, los café de Monse y roles de canela de Magda para acompañarnos en el estudio y convivencia. Sin duda mis pilares y compañeras número uno en el pasaje facultativo.

A mis amigas de toda la vida, en especial a Flori y Cheche, con quienes compartimos nuestros logros, orgullosas una de la otra, por cada festejo y pijamada, como también largas noches de escucha y charlas motivacionales.

A mi grupo de la facultad, Sasha, Flor, Martu y Trini quienes me acogieron desde el momento uno en virtualidad en mi ingreso, a mediados de carrera, sin conocerme pero apostando por nuestro futuro. Con quienes tuve el placer de compartir el amor por la carrera.

A mi novio, Miguel quien me acompañó a la distancia e incertidumbre brindando calma y amor.

A mis compañeros y en especial a mi referente de la Oficina de Intermediación Laboral, quien con su generosidad y apertura, siempre será recordada en mi formación como psicóloga en el área laboral, los aprendizajes y vínculos formados son parte de mi esencia.

Por último a mi misma, por nunca bajar los brazos, ser fiel a mi deseo y estudiar con pasión lo que amo.

Gracias totales.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	
2. CONTEXTO DE PRÁCTICA: ORGANIZACIONAL LABORAL.....	
2.1 Hacia una definición de trabajo.....	
2.2 Labor del psicólogo organizacional laboral.....	
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	
3.1 Historia y contextualización de la OIL:.....	
4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN.....	
“Inclusión de personas con discapacidad. Un proceso de vinculación laboral desde una oficina de empleo de la provincia de Córdoba.”.....	
5. OBJETIVOS.....	
6. MODALIDAD DE TRABAJO.....	
7. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	
7.1 Perspectivas sobre Discapacidad.....	
7.1.1 La discapacidad como construcción social.....	
7.1.2 La Persona con Discapacidad y su entorno social.....	
7.2 Servicios Públicos de Empleo como agente de inclusión de personas con discapacidad.....	
7.2.1 Reclutamiento y vinculación, herramientas en la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	
8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	
8.1 Recuperación del proceso vivido.....	
8.2 Análisis y articulación teórica.....	
8.2.2.1 Asesoramiento y preparación laboral a empresas en la inclusión a PCD. Factor apoyo.....	
8.2.2.3 El rol de la familia. Factor familiar.....	
8.2.2.4 Recursos personales del trabajador. Factor personal.....	

8.2.3 Análisis de las percepciones y las significaciones en torno a la inclusión de personas con discapacidad emergentes en el proceso de vinculación laboral.....	
8.2.3.1 Un caso exitoso de vinculación laboral.....	
8.2.3.2 Percepciones en la búsqueda de sentido e inclusión laboral.....	
8.2.3.3 Significaciones y percepciones de un joven con discapacidad y su abuela.....	
9. CONCLUSIONES.....	
10. ÍNDICES BIBLIOGRÁFICOS.....	
11. ANEXO.....	

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfoca en las prácticas profesionales supervisadas realizadas en la Oficina de Empleo con actividad de Intermediación Laboral en la provincia de Córdoba durante el año 2024, desde la perspectiva de la Psicología Laboral Organizacional. Este informe constituye el trabajo integrador final como requisito para la obtención del título de Lic. en Psicología por parte de la Facultad de Cs. de la Salud de la Universidad Católica de Córdoba.

En primer lugar, se desarrolla el contexto de la práctica en Psicología organizacional y laboral, explorando las diversas conceptualizaciones de la misma y el papel del psicólogo laboral organizacional, permitiendo situar al lector en el contexto donde se enmarcan las prácticas realizadas. Se realiza una breve revisión de la evolución histórica de la disciplina en el ámbito de la Psicología laboral, hasta su formulación actual. Es fundamental para mi trabajo destacar teóricamente la evolución del sentido y significado del trabajo, así como la importancia de la lucha contra el desempleo.

A partir de la primera aproximación teórica, se establece un primer contacto con el campo de práctica, identificando el contexto institucional en el que se desarrolla la actividad de la Oficina de Empleo, su historia y evolución, actividades, objetivos y servicios que la misma brinda a la población de Córdoba. Esto permite situar el punto de partida para elaborar un proceso reflexivo e interpretativo de la experiencia vivida como practicante en la institución.

Seguido a ello, se encuentra el eje de sistematización de la experiencia de práctica, enfocado en el proceso de vinculación laboral y la inclusión de personas con discapacidad desde la Oficina de Empleo de Córdoba. A partir del mismo se presenta la modalidad de trabajo, los instrumentos utilizados y por consiguiente los objetivos del eje de sistematización de la experiencia vivida en mis prácticas de mayo a noviembre del 2024. A continuación se encuentra el desarrollo de la perspectiva teórica sobre la que se apoya el presente trabajo, destacando principalmente las distintas perspectivas de abordaje sobre la población de personas con discapacidad y las funciones de los servicios públicos de empleo.

Al revisar el proceso experimentado, se destacan momentos, aprendizajes, convergencias y divergencias, y eventos significativos de las actividades realizadas que orientan a la sistematización del mismo. Esta reconstrucción incluye interpretaciones tanto objetivas como subjetivas, facilitando compartir los aprendizajes adquiridos.

En el desarrollo de análisis e interpretación de los datos, se elaboran los objetivos planteados a partir del eje de sistematización, la descripción del proceso y modalidades de vinculación, la identificación de recursos y dispositivos facilitadores del proceso, y por último

se retoman las percepciones y significaciones de las personas con discapacidad sobre el proceso de vinculación laboral en las prácticas realizadas en la Oficina de Empleo.

ÍNDICE DE SIGLAS

CV: Currículum Vitae

CUD: Certificado Único de Discapacidad

CTI: Contrato por Tiempo Indeterminado

OIL: Oficina de Intermediación Laboral

PILA: Programa de Inclusión Laboral para Adultos Varones

PCD: Persona con Discapacidad

PPP: Programa Primer Paso

PPP A: Programa Primer Paso Aprendiz

PIP: Programa de Inserción Profesional

REEL: Reentrenamiento Laboral

SPE: Servicio Público de Empleo

SMVM: Salario Mínimo Vital y Móvil

XMÍ: Programa de Experiencia Laboral para Mujeres

2. CONTEXTO DE PRÁCTICA: ORGANIZACIONAL LABORAL

La Psicología Organizacional Laboral es un ámbito de intervención de la psicología que sufrió transformaciones paralelas a los cambios de la psicología tradicional y en la sociedad en la que se desarrolla. La disciplina ha evolucionado para abordar la complejidad de las dinámicas del trabajo según el contexto histórico, económico y social.

Sus orígenes datan a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, periodo donde surge la Psicología Industrial, centrada en un tipo de trabajo industrializado y asalariado, con el objetivo de abordar las problemáticas laborales de las personas en el contexto de la Revolución Industrial (Renteria Perez y Malvezzi, 2018). Con bases procedentes de la psicología experimental.

Los pioneros en el área de la Psicología Industrial fueron:

-Walter Dill Scott (1869-1955) quien se destacó contribuyendo en las “áreas de ventas y selección, evaluación y dirección de personal” (Vázquez Belendez, 2002, p 4). Su aporte fue fundamental para mejorar el rendimiento y gestión del personal en el ámbito empresarial y la aplicación de la psicología al campo de la publicidad.

-Hugo Münsterberg quien dedicó sus investigaciones a “problemas de selección de personal, a aspectos de la dirección científica y al empleo de la psicología para aumentar el éxito en los negocios” (Vázquez Belendez, 2002, p 5). Sus aportes contribuyen a la aplicación de la psicología en la estrategia y gestión de negocios.

En las décadas siguientes, la Psicología Organizacional se expande e incluye una variedad de enfoques y técnicas. A raíz del impacto de la Primera Guerra Mundial y la experiencia en fábrica de municiones, surgió un creciente interés en el factor humano por parte de la psicología. Este periodo se centró en temas de liderazgo, motivación, fatiga, hoy entendidos como “estrés y burnout”. Además, se abordaron cuestiones relacionadas al rendimiento, selección de personal, formación y las condiciones de trabajo, reflejando la complejidad creciente de las organizaciones modernas como de la sociedad moderna. En esta etapa, el objetivo principal era la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, mientras que no era objeto de interés la población desempleada.

A finales de la década de 1930 y principios de 1940, emergió la Psicología del Trabajo y Organizacional, una disciplina que “se preocupa del mismo modo por el ajuste de las personas al trabajo como del ajuste del trabajo a las personas” (Vázquez Belendez, 2002, p 19). Durante este periodo se continúa desarrollando y perfeccionando el enfoque de selección

de personal, con el interés particular sobre el análisis de puestos de trabajo, así como la motivación y actitudes laborales.

En la década de 1950 y 1960 incrementa el interés en los problemas motivacionales, explicaban el comportamiento disfuncional a partir de un diseño organizacional disfuncional. Se realizan aportes importantes desde el campo del liderazgo en el abordaje de la motivación, enfatizando los aspectos individuales para lograr comprender el comportamiento organizacional y las relaciones de la persona con su trabajo (Vázquez Belendez, 2002).

A finales de 1960 hasta 1980 el estudio de las actitudes laborales como la satisfacción laboral continúan como el tópico de interés. En este periodo surgen los siguientes enfoques (Vázquez Belendez, 2002):

- El enfoque sistémico de las organizaciones: eran vistas como sistemas abiertos, compuestas por unidades o subsistemas interdependientes y conectados en una unidad estructural. El carácter de abierto refiere a que se encuentra en contacto con el ambiente con el que interactúa.

- El movimiento de desarrollo organizacional: que se enfoca en optimizar los procesos de cambio y resolución de problemas dentro de la organización, promoviendo una cultura organizacional efectiva y colaborativa.

- El movimiento de la calidad de vida laboral: tiene como objetivo una mayor calidad de vida humana en el lugar de trabajo, implica mejorar la eficacia de la organización mediante la gestión de sus recursos humanos.

Era de constante interés la eficiencia y eficacia del trabajo y las organizaciones desde una perspectiva norteamericana o europea, explorando los factores que inciden, perjudican o eran favorables para la eficacia y eficiencia de los resultados que obtenía una empresa.

Desde 1980 hasta la actualidad, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Latinoamérica ha buscado consolidar una identidad propia. Es crucial “identificar hasta qué punto el bagaje de investigación y estudios en torno a las organizaciones se ajusta o da respuesta a la realidad latina” (Cárdenas, 2007, p 1). La transferencia de contenidos y conceptos de una psicología a otra descontextualizada, puede resultar en una pérdida de sentido e identidad. El sentido de la psicología es la subjetividad sujeta a un contexto social e histórico en el que se desarrolla y sin ello no hay organización.

En este marco, el enfoque de la Psicología Organizacional y Laboral ha adoptado una perspectiva de la complejidad, abordando la diversidad de modalidades laborales y los temas emergentes asociados a ellas. Esta visión considera al trabajo como un fenómeno psico-social contextualizado, lo que "implica el reconocimiento obligatorio de las condiciones de las

relaciones laborales en función de contextos específicos e históricos" (Rentería Pérez y Malvezzi, 2018, p 140). De este modo, se conceptualiza como una Psicología Organizacional de los Trabajos en plural, reflejando la complejidad del mundo laboral actual.

Para ilustrar los cambios en el mundo laboral, es pertinente realizar un recorrido por la evolución de la definición del trabajo.

2.1 Hacia una definición de trabajo

Los sentidos y significados del trabajo han cambiado a lo largo de la historia, según Da Rosa Tolfo, et al. (2010), en la antigüedad, el trabajo era considerado sinónimo de tortura o castigo o para Karl Marx el trabajo representaba la transformación de materia cuyo fin era la satisfacción de necesidades humanas. El trabajo puede asumir todo tipo de connotaciones dependiendo del contexto. Blanch Ribas (2003, citado en Da Rosa Tolfo, 2011) propuso una concepción de tripalium respecto al trabajo, este suponía un polo positivo asociado a la satisfacción y autorrealización, un polo negativo vinculado al castigo o tortura y un polo instrumental relacionado con la satisfacción de necesidades y la supervivencia.

Ampliando la concepción de tripalium, tomo al autor Buendía (1990) para agregar que el trabajo proporciona al individuo “una red de relaciones sociales con lugar definido y una determinada función dentro de una estructura social” (p 25). Su importancia radica en ofrecer un lugar dentro de la estructura cultural y social, donde el yo, los otros y las instituciones acompañan a la persona a lo largo de la vida. A medida que no solo el mundo del trabajo se diversifica, sino también la sociedad, sus instituciones, la cultura, es necesario que como psicólogos respondamos a las innovaciones.

Agregando como área de intervención de la psicología organizacional y laboral, es menester examinar lo que ocurre con la subjetividad de la persona en situación de desempleo. Buendía (1990) aborda cómo las personas en situación de desempleo a menudo refieren a una pérdida de autoestima, inseguridad, sentimientos de fracaso, lo que afecta profundamente a su

autoconcepto y provoca un aumento de sufrimiento. Pasan a pertenecer al colectivo de desempleados conjunto a las diversas representaciones sociales que atañe ese lugar para las personas y su red de relaciones, se producen vivencias de degradación social, sensación de frustración, privación de status y contacto con su red de relaciones sociales.

El desempleo es una cuestión de gran relevancia para la psicología organizacional laboral y para los psicólogos, ya que impacta significativamente a la subjetividad y salud mental de las personas.

2.2 Labor del psicólogo organizacional laboral

Según la Ley N. 7106 (1984) que regula el ejercicio profesional de la psicología en Córdoba, define:

Por área de la Psicología Laboral: la esfera de acción que se realiza en las Instituciones donde están implicadas actividades vinculadas al trabajo, en gabinetes e instituciones creadas a tal fin y en la práctica privada de la profesión.

Y en cuanto a la labor del psicólogo laboral le respecta según la Ley N. 7106 (1984):

La selección, organización, distribución y desarrollo del personal; evaluación de puestos y tareas; estudio de motivaciones, investigación y propuesta de sistema de producción a través de los cuales el hombre encuentra un medio de realización creando el clima más favorable para la adecuación del trabajo al hombre; investigación de las causas psicológicas de accidentes en el ámbito laboral, y asesoramiento sobre la prevención de los mismos; la actuación sobre las tensiones de

grupos propendiendo a prevenir, conservar y promover la salud psíquica de los integrantes de la institución laboral.

A partir de las regulaciones legales, es valioso destacar la propuesta de Cárdenas (2007), quien define como una de las principales labores del psicólogo laboral, al sociograma organizacional “el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo” (p 4). Se centra en las interacciones y relaciones de las organizaciones.

El actuar sobre el sociograma organizacional aprehende diferentes sentidos según la autora de referencia:

Lo Intrasubjetivo: aquello que confiere a lo individual, fortalezas y debilidades, aptitudes, capacidades, valores, personalidad;

Lo Intersubjetivo: referente a lo grupal, entre individuos, violencia psicológica, relaciones laborales, inclusión;

Lo Transubjetivo: desde lo organizacional, propio de instituciones a las que se insertan los individuos, como el clima y cultura organizacional.

El ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo atañe también a la lucha contra el desempleo anteriormente destacado por su impacto en la subjetividad de las personas y su red de relaciones. Por ello, De Pablo Urban (2012) identifica 3 funciones básicas del psicólogo laboral organizacional frente al desempleo:

-Función Profiláctica: esta actividad se centra en la prevención y acompañamiento de las personas que se enfrentan a la situación de desempleo. El objetivo es que puedan revertir dicha situación hacia una posibilidad de cualificarse, formarse y buscar empleo.

-Función Orientadora: el psicólogo guía a las personas en situación de desempleo hacia oportunidades laborales adecuadas. Esto incluye informarles sobre las ofertas disponibles, utilizando herramientas como las entrevistas de competencia. Analizando sus perfiles y habilidades con el fin de perfeccionar sus capacidades o que elija una profesión adecuada.

-Función Adecuadora: busca generar un equilibrio entre la oferta y demanda del mercado laboral. Incluye actividades de selección, reclutamiento y gestión de recursos humanos, además de adaptar el puesto en función a las características del empleado, como en el caso de una persona con discapacidad que requiera adecuación de su entorno laboral.

Es relevante para mi trabajo considerar a la intermediación laboral como servicio público clave para la lucha contra el desempleo. Según Sconfienza (2020), las estrategias de

inclusión laboral son fundamentales en potenciar el crecimiento de un país y su población. El Servicio Público de Empleo (SEP) tiene como objetivo “facilitar la activación laboral y han demostrado ser más equitativos en la distribución de vacantes laborales” (Sconfienza, 2020, p. 83).

La intermediación laboral actúa como un puente entre los ciudadanos que buscan empleo y el sector privado que ofrece vacantes. Los beneficiarios del SEP suelen formar parte de un sector de la población de bajas credenciales educativas o segregados territorialmente.

Como parte de la estrategia de inclusión, el SEP lleva a cabo actividades de capacitación y formación profesional, ofrece servicios de reclutamiento y selección gratuitos para las empresas del sector privado, y realiza un registro y acompañamiento de los trabajadores vinculados. Además el SEP contempla la inclusión de colectivos específicos, como personas transgénero/sexual, personas con discapacidad, mujeres, entre otros.

Mediante políticas activas en el mercado de trabajo como las anteriormente mencionadas, se busca reducir las desigualdades mejorando la empleabilidad, reduciendo el desempleo especialmente si es de larga duración, generando cambios positivos en la calidad de vida y salud mental de la población destinataria.

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La institución donde realicé mis prácticas profesionales supervisadas es la Oficina de Empleo con actividad de Intermediación Laboral. Según la página oficial del Gobierno de la Provincia de Córdoba (2024), su objetivo es facilitar la inserción laboral de colectivos de personas desocupadas o subocupados, con o sin discapacidad, en el sector productivo y privado. Promueve la vinculación laboral entre la oferta y demanda de empleo desde una perspectiva de derechos, fomentando la inclusión e igualdad de oportunidades, actuando como puente entre demandantes de empleo y oferentes del ámbito privado. Proporcionando información y herramientas para promocionar el empleo, su búsqueda y asesoramiento.

Realizan vinculaciones laborales con servicios de reclutamiento, pre selección, capacitaciones, ciclos de capacitaciones y formación profesional. Brindan un servicio gratuito de reclutamiento para empresas, asesoran en la etapa inicial de selección, vinculan a personas con discapacidad mediante la asistencia, seguimiento y asesoramiento en la inserción laboral tanto a la persona con CUD como a la empresa vinculada, mediante capacitaciones, talleres de orientación socio-laboral, talleres de reflexión y reuniones de trabajo.

Como dispositivo digital de reclutamiento poseen una página web, el Portal de Empleo y Formación Profesional. Dicha web contiene datos resguardados por el gobierno de la Provincia de Córdoba, información tal como los datos de los candidatos y sus respectivos CVs que permite, mediante filtros, contactarse ante ofertas de puestos de empresas privadas, en las que intermedia la Oficina de Intermediación Laboral, realizando seguimientos del proceso de inserción laboral y también es fuente de ofertas de programas de empleo y vacantes laborales. Es una plataforma gratuita donde las empresas pueden difundir sus ofertas, las personas se postulan a sus vacantes o brindan su información y Cvs para futuras búsquedas.

Al ingresar en el Portal de Empleo se pueden encontrar los diversos programas de Promoción de Empleo que realiza la Oficina de Intermediación laboral, entre ellos:

- XMÍ: Un programa de experiencia laboral de jornada corta para mujeres.

- PIP: Programa de Inserción Profesional en donde se brindan prácticas que permitan obtener experiencia laboral a profesionales recientemente egresados.

- PILA: Programa de inclusión laboral para adultos varones, cuyo objetivo es que este colectivo de desempleados, con un mínimo de edad de 25 años, pueda realizar prácticas que luego permitan su inserción laboral.

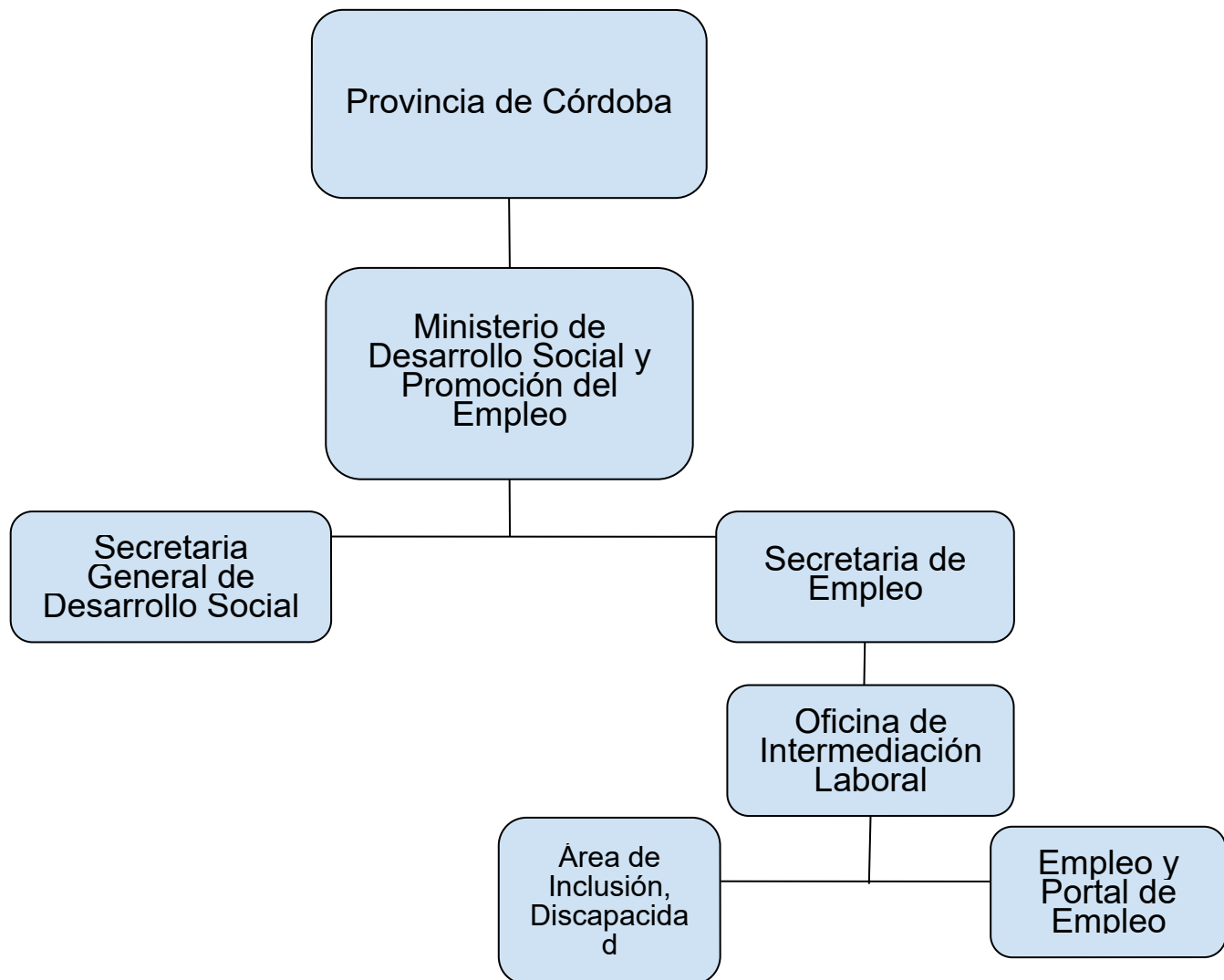
- PPP: Programa Primer Paso, su objetivo es facilitar la inserción laboral en empleos formales de jóvenes, ofreciendo capacitaciones en empresas privadas.

- PPP Aprendiz: Programa Primer Paso Aprendiz para jóvenes entre 16 y 24 años en el cual realizan cursos de Oficio de Formación Profesional.

A continuación, se presenta el organigrama gráfico donde se encuentra la institución:

Imagen 1. Organigrama Institucional de la Oficina de Intermediación Laboral.

Fuente: Elaboración propia.



3.1 Historia y contextualización de la Oficina de Intermediación laboral:

La Oficina de Intermediación Laboral ha tenido un papel fundamental vinculando personas en búsqueda de empleo y empresas al mercado laboral desde sus orígenes. Los inicios de la Oficina de Intermediación Laboral datan desde el 2008, su nombre era Bolsa de Empleo y era parte del Ministerio de Desarrollo Social, con cada cambio de gestión, aproximadamente en plazos de 4 años, se generan cambios dentro del mismo organismo, tales como cambios en sus dirigentes o el nombre de la institución. En principio se establece como una iniciativa gubernamental para mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al mercado laboral a personas en situación de desempleo.

Con el desarrollo de Programas de Empleo se genera un apoyo a los solicitantes de Empleo. Incluyen talleres de formación y capacitación, asesoramiento en la elaboración de CV, vinculación con ofertas de empleo.

En el 2019 comienza a ser parte de la Agencia de Empleo y Formación Profesional presentándose como la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo, dichos cambios de estatutos confieren cambios en la inversión económica destinada por parte del gobierno de Córdoba a la institución.

En el 2020 en respuesta a la pandemia de COVID-19, la Oficina de Intermediación Laboral adaptó sus servicios ofreciendo asistencia virtual. Incluyendo actividades como: asesoramiento en línea, talleres vocacionales, el uso del portal de empleo, la oficina móvil. Por tanto, en el 2022 buscó implementar nuevas tecnologías en sus operaciones.

En 2023 se llevó a cabo una reevaluación de los programas de empleo para ajustarlos a las nuevas demandas del mercado laboral. Conjunto a un cambio de gestión, nombre y dirigentes, renovándose como Ministerio de Empleo y Desarrollo Social, donde se encuentra la Dirección General de Programas de Empleo y se halla la Oficina de Intermediación Laboral, dentro de la misma se subdivide en: Área de Empleo y Oficina de Discapacidad/Inclusión. Se añade a esta nueva gestión el enfoque de Inclusión y Diversidad buscando ayudar a colectivos históricamente marginados, como lo son las personas con discapacidad y el colectivo de personas trans.

Actualmente en 2024 se encuentran inactivos los programas del portal de empleo anteriormente mencionados, lo cual confiere un cambio de actividad en la Oficina de Intermediación Laboral.

Se implementa el nuevo programa Empleo Más 26, con el objetivo de restituir el empleo de personas de 26 años en adelante, con prioridad a personas mayores de 45 años y menores a la edad jubilatoria, se realiza hincapié en las regiones promovidas del Noroeste Cordobés: departamentos de Cruz del Eje, Río Seco, San Alberto entre otros y del sur: Gral. Roca y Roque Saenz Peña.

Presenta dos modalidades de inscripción:

-CTI: Contrato de Tiempo Indeterminado, por un término de 12 meses y 18 meses en regiones promovidas de la Provincia de Córdoba. En el que se elimina el sistema de débito al empleador. Se crea cuenta sueldo a favor del beneficiario donde depositan los equivalentes correspondientes a cada una de las partes (Estado/Empleador).

-REEL: Reentrenamiento, confiere a una duración de cuatro meses renovable por igual periodo. Cofinanciamiento como el CTI.

4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN

“Inclusión de personas con discapacidad. Un proceso de vinculación laboral desde una oficina de empleo de la provincia de Córdoba.”

5. OBJETIVOS

Objetivo General: Analizar la inclusión de personas con discapacidad en el proceso de vinculación laboral desde una oficina de empleo de la provincia de Córdoba.

Objetivos Específicos:

- Describir las modalidades de vinculación laboral llevadas a cabo por la oficina de empleo desde mayo a noviembre del 2024.
- Identificar recursos/dispositivos facilitadores que se presentan en el proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad.
- Analizar las percepciones y las significaciones en torno a la inclusión de personas con discapacidad emergentes en el proceso de vinculación laboral.

6. MODALIDAD DE TRABAJO

El presente trabajo se desarrolla bajo la modalidad de sistematización de prácticas, es definido por Jara (2012) como un proceso que confiere reflexión e interpretación crítica desde la práctica y sobre la misma. En base a ello, se busca reconstruir y ordenar factores, tanto objetivos como subjetivos, propios de la experiencia con la finalidad de recabar aprendizajes que puedan ser compartidos, y a la vez entender los procesos, el porqué de lo sucedido.

Para elaborar el proyecto de sistematización de prácticas, es menester presentar objetivos claros que guíen el proceso. A partir de los objetivos, que se encuentran en el apartado anterior, se busca identificar y analizar los aspectos y elementos sobre los cuales se centrará el trabajo en cuestión.

En este caso, la sistematización se basa en la experiencia de práctica desde una oficina de empleo dedicada a la intermediación laboral, con un enfoque particular en la inclusión de personas con discapacidad, la experiencia de reclutamiento y vinculación laboral con empresas llevada a cabo por la institución, en el marco de un programa de empleo y de reclutamiento para un call center, llevados a cabo desde marzo a noviembre del año 2024. Respecto a esta última actividad participaron 4 personas con diferentes discapacidades y en el programa de empleo se estimaron más de 12.000 ciudadanos de la provincia de Córdoba de los cuales el 5% referían a un cupo de personas con discapacidad y 5% de personas trasplantados, conjunto a la vinculación laboral presencial con 7 empresas que fueron entrevistadas por mi persona y mi referente institucional en conjunto.

Para lograr una adecuada sistematización de datos, se realiza la recolección de datos durante actividades de vinculación laboral, en el marco de un programa de empleo, reclutamiento para *Call Center* o Centros de Contacto, entrevistas a empresas, personas con discapacidad, sus familiares y demás partícipes del equipo de la oficina de empleo.

En estas actividades, la observación participante es la principal técnica utilizada para lograr los objetivos, según Yuni y Urbano (2006), implica la participación activa en la realidad que se desea observar. La propia participación y observación del campo, serán fuente de datos para el registro de la experiencia vivida y su próxima sistematización.

Como herramienta de registro es de utilidad el diario de campo, definido por los autores Bernal, et al. (2009), como un instrumento que permite la descripción de las actividades, incluyendo su análisis y la posibilidad de reflexionar sobre el quehacer del psicólogo en el campo de práctica. Mediante la utilización de un cuaderno físico y un birome para el registro en campo, para luego suplirse del formato virtual proporcionado por la cátedra que permite la diferenciación de la descripción narrativa de aquellas las sensaciones/ interrogantes/

comentarios/ dudas/ pensamientos/ asociaciones experimentados en el proceso de práctica y fuente de análisis y sistematización.

Por último, en el trabajo de campo se utilizan entrevistas semi-estructuradas. Esta modalidad de entrevista es elegida debido a su estructura que alterna periodos directivos y no directivos (Hernández & García, 2008), conformando así un modelo mixto flexible para la obtención de información. Los informantes clave incluyen a mi referente, su equipo, principalmente del área de discapacidad, representantes de las empresas con las que la Oficina de Intermediación Laboral se vincula, personas con discapacidad y sus allegados cercanos consultantes en el área. Las entrevistas fueron realizadas en el porvenir del proceso de vinculación laboral llevado por la Oficina de Intermediación laboral desde el mes de mayo a noviembre del 2024.

7. PERSPECTIVA TEÓRICA

El siguiente desarrollo engloba conceptos y aportes teóricos de diversos autores para conformar el marco teórico propio de las temáticas de abordaje del presente trabajo, estas son: discapacidad, servicio público de empleo, intermediación laboral y reclutamiento.

Se realiza un recorrido por la evolución histórica del concepto de discapacidad hasta el marco actual de la perspectiva de derechos, en pos de continuar ampliando sobre la subjetividad de la persona con discapacidad y aquellos agentes intervinientes en su inclusión y vinculación laboral como lo son el servicio público de empleo con actividad de intermediación laboral y mediante el mecanismo de reclutamiento.

7.1 Perspectivas sobre Discapacidad

Explorar la definición y los significados del concepto de discapacidad, tanto en su contexto actual como histórico, nos permitirá comprender el marco teórico y contextual que sustenta este trabajo, así como los diferentes paradigmas utilizados para el abordaje de dicho sector de la población.

En el análisis histórico del concepto, se pueden distinguir tres modelos que reflejan la percepción de la discapacidad, cada uno con sus sub-modelos específicos según los períodos en que surgieron. Para este recorrido histórico, me baso en las ideas de Lizama, V. V. (2012):

-Modelo de Prescindencia, sub-modelo eugenésico: En este modelo, la discapacidad se percibía como un castigo o una maldición divina. Las personas con discapacidad eran excluidas de la sociedad e incluso, en casos extremos, se les privaba de la vida. Se utilizaban términos que enfatizaban el sufrimiento asociado a la discapacidad, como "padecer" o "sufrir" una discapacidad. En la antigua Grecia y Roma, los niños que eran considerados anormales a menudo eran abandonados, reflejando una profunda falta de comprensión y aceptación.

- Modelo Rehabilitador y Médico, sub-modelo de marginación: Este enfoque situaba el problema en la necesidad de tratar una enfermedad, buscando que la persona con discapacidad se presentara como si no la tuviera. Sin embargo, este modelo continuaba perpetuando la

exclusión y marginación de las personas con discapacidad, impulsadas por el miedo, la compasión o el rechazo, y mantenía a estas personas al margen de la sociedad debido a sus diferencias.

-Modelo Social y de Derechos, sub-modelo de la diversidad: Este enfoque enfatiza la condición de persona y sujeto de derechos, situando el entorno como el principal factor discapacitante. Su objetivo es eliminar las barreras ambientales para crear espacios más inclusivos. Este modelo respeta la dignidad de las personas y reconoce sus derechos y diferencias, abarcando no solo aspectos físicos, sino también diversas formas de expresión social, cultural, de género, edad, entre otros.

Este enfoque promueve una comprensión integral de la diversidad, resaltando la importancia de crear una sociedad donde todas las personas sean valoradas y tengan acceso a las mismas oportunidades.

En pos de enriquecer el recorrido histórico, refiero al autor Luque Parra (2014) para definir a la discapacidad y un acercamiento a la mirada actual. El término discapacidad se refiere a una “menor aptitud, suficiencia o disposición para percibir, comprender o ejecutar alguna cosa” (p. 5). Denota aspectos negativos de la relación entre la persona con su situación de salud específica y factores psico-sociales y ecológicos con lo que se relaciona dicha situación.

A partir de esta primera definición sobre discapacidad, el autor del Río (1992) citado en Luque Parra (2014) destaca dos aproximaciones socioculturales para el abordaje la problemática de la discapacidad:

-Propuesta anglosajona: una visión en busca de la independencia y autosuficiencia de la persona con discapacidad, con un principio de autonomía personal.

-Propuesta latina: una propuesta de interdependencia social, que valora positivamente la dependencia entre seres humanos.

Ambas propuestas revelarían opuestos pero no son irreconciliables entre sí. La búsqueda de la independencia y la positiva valoración de la dependencia o necesidad de apoyo entre seres humanos para la adaptación al contexto, conferirá un análisis ecológico del mismo refiriéndose también a que la falla puede estar en la realidad o contexto donde se intenta desarrollar una capacidad.

El autor Luque Parra (2014) nos enseña que la discapacidad es fluida, cambiante y depende de las limitaciones tanto de la persona como del ambiente donde intenta desarrollarse.

A la par de la definición proporcionada por el autor, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se presenta como un instrumento jurídico que refuerza lo

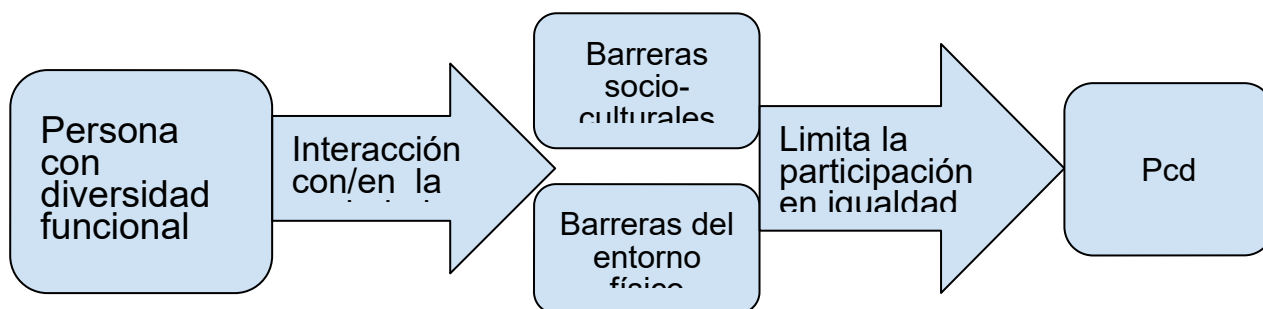
previamente expuesto. Coincide en que la discapacidad se encuentra en interacción con las barreras sociales impuestas a la capacidad física, psíquica o sensorial, por tanto la discapacidad conferirá a una construcción social. (ONU, 2006). La Convención promueve principios como la autonomía personal, la no discriminación, la accesibilidad universal, los ajustes razonables del entorno y el diálogo social, demostrando que se concilian las propuestas anglosajona y latina entre la autonomía y el ajuste razonable del entorno y lo social.

7.1.1 La discapacidad como construcción social.

En el desarrollo del marco, procedo con la concepción de que la discapacidad no solo no es fija sino que tampoco es una sola. Según la OIT (2016) la discapacidad es resultante de la relación entre una persona con una determinada diversidad funcional, un entorno que favorece u obstaculiza la participación social en igualdad de oportunidades conformando así la discapacidad.

El nuevo modelo de construcción social presenta un enfoque fundado en los derechos humanos. Por ello se nombra a la persona en primera instancia como sujeto de derecho y luego con discapacidad, tomando en cuenta la participación de la sociedad frente a los problemas de dicho colectivo.

Gráfico 2, fuente: elaboración propia.



La OIT (2016) propone una nueva visión de la persona desde sus capacidades de forma fluida, tal condición puede darse en cualquier ciclo o fase de la vida. Es entendida desde la mirada de la complejidad, no es una simple pérdida de un órgano, sino también se ve afectada por ser un sector marginado y excluido de la sociedad.

Desplaza la mirada de categorización de la discapacidad hacia la focalización de conductas funcionales y las necesidades de apoyo. El apoyo remarca la importancia de la participación de la sociedad y la prestación de servicios a personas con discapacidad, como lo es el empleo con apoyo y la educación integrada, estas permiten la mejora en la calidad de vida y bienestar de la persona. A la vez que se enfoca en aquello de lo que es capaz la persona y sus necesidades.

La propuesta de la OIT (2016) nos invita a repensar la discapacidad desde una mirada integral y compleja, reconociendo que no se trata sólo de limitaciones físicas, sino también de barreras sociales, culturales y económicas que excluyen a las personas.

7.1.2 La Persona con Discapacidad y su entorno social.

M. Schorn (2016) realiza aportes significativos respecto al lugar en la sociedad de la persona con discapacidad. La autora remarca que como sujeto de derecho, la persona con discapacidad debe ser considerada un usuario del sistema, y es deber de la sociedad garantizar su participación y autodeterminación.

Para que esto se cumpla, es necesario que el joven con discapacidad sea visto como alguien que quiere y desea tener un lugar en el mundo, la autora M. Schorn (2016) refiere a la dificultad en el desprendimiento de los primeros agentes de inserción social de estas personas, sus padres. El desanudar los lazos que los sujetan es un dejarse caer, es de gran importancia aquellas personas que puedan servir de amortiguador de este dejarse caer como objeto transicional hacia el pasaje de lo familiar a lo extrafamiliar, como lo pueden ser amigos íntimos, agentes de salud, docentes, o empleadores.

El proceso de dejar de ser visto y deseado sólo a través de la mirada de los demás, abandonando una imagen idealizada por los padres para encontrar nuevos ideales y construir una identidad propia, es parte del duelo que enfrenta la persona con discapacidad en pos de alcanzar autonomía. Este proceso es esencial para su desarrollo como sujeto de derechos dentro de una sociedad inclusiva. A medida que ingresan al campo social, los grupos de apoyo sirven como objetos transicionales, aunque esta integración puede verse obstaculizada por la sobreprotección familiar. Por ello, fomentar la independencia es fundamental.

Positivamente el factor familiar como colaborador en la inclusión e inserción laboral y por tanto en la sociedad, de la persona con discapacidad, es de carácter clave según lo explica Pallisera, et al. (2005), la familia puede servir de apoyo cuando tiene expectativas positivas hacia el hijo, en la confianza de sus capacidades. La autora destaca la necesidad de trabajar conjuntamente con la familia en la inserción laboral de personas con discapacidad, ajustándose las expectativas sobre la integración laboral y social.

A la vez que, la inclusión laboral de este sector de la población, representa para ellos un factor de protección tanto de su salud mental como de aspectos del ser humano.

Según los autores Castellanos Muñoz & Quintana, (2019):

Al ser personas económicamente activas, llevando ingresos a sus hogares se sientan parte de una sociedad que cada vez comprende las diferencias no como elementos negativos, sino por el contrario, visibilizan formas diversas de actuar en los entornos sin ser la discapacidad un elemento que obstaculice el desarrollo laboral y social.

Reiteran la importancia y necesidad del apoyo del entorno de la persona con discapacidad, destacando su papel como factores protectores para la salud y facilitadores de la inclusión laboral. Este apoyo puede provenir de familiares, empleo con apoyo, agentes de salud

y la colaboración interdisciplinaria. En los siguientes apartados, se explicarán en detalle estos aspectos clave.

7.2 Servicios Públicos de Empleo como agente de inclusión de personas con discapacidad.

Hago referencia a la autora Sconfienza (2020) para desarrollar el siguiente apartado, la misma destaca la relevancia de implementar políticas activas en el mercado laboral, orientadas hacia la inclusión, para fomentar el crecimiento económico de un país. Estas políticas pueden incluir alianzas con el tercer sector y el sector privado.

Refiere a la inclusión como una estrategia que reconoce el potencial de cada individuo para contribuir al desarrollo nacional. Por esta razón, las políticas activas que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad son fundamentales para el progreso del país.

Los servicios públicos de empleo juegan un papel crucial al facilitar la integración laboral de trabajadores de sectores vulnerables, son denominados *outsiders* por disponer de bajas credenciales educativas y encontrarse en situación de desigualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (Sconfienza, 2020). La inclusión de estos trabajadores se realiza mediante estrategias de intervención y vinculación entre demandantes y oferentes de empleo, gestionado por el Estado como actor principal de la inclusión de sectores vulnerables de la sociedad.

Algunos Servicios Públicos de Empleo realizan prácticas de intermediación laboral, programas de entrenamiento, formación y orientación laboral, cuyo primer mecanismo de acción es el reclutamiento. Los trabajadores de forma activa buscan empleo a través de oficinas de empleo, portales de internet, consultoras y es a través de este mecanismo que entran en juego diversos actores, no solo la persona en busca de trabajo, sino también la implicancia de su familia, agentes de salud, la presencia del Estado y el sector privado. Podríamos resumir que, es a través de la intermediación laboral en su servicio de reclutamiento, que se ejecutan diversas políticas de empleo.

Sconfienza (2020) concluye que “El Estado es entonces equiparador de oportunidades cuando el mercado no lo es, y para ello dispone... herramientas y políticas que pueden llegar a asegurar... la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo” (p. 105). Propone aprender, de las instituciones internacionales, la atención a segmentos de la población para proveer las

condiciones óptimas para su inclusión. Este es el *profiling*, la segmentación de población destinataria de las acciones de inclusión laboral para adecuar las respuestas con un acompañamiento personalizado.

“En resumen, modernizando los mecanismos de reclutamiento, los canales de información, ampliando la plataforma informática... se puede lograr fortalecer el rol del Estado” destaca la autora Sconfienza (2020, p. 106), proponiendo una modernización y actualización de la acción del SEP, en pos de lograr una mejor orientación de las acciones de vinculación laboral realizada como servicio gratuito de empleo y agente de inclusión.

7.2.1 Reclutamiento y vinculación, herramientas en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los aportes del autor Agreda Arteaga (2016) son esenciales para el desarrollo del siguiente apartado sobre el reclutamiento, como mecanismo de acción en la inclusión de personas con discapacidad y en la vinculación del sector privado con el Estado mediante la prestación de un servicio de intermediación.

En principio, el reclutamiento es visto por el autor como un “punto estratégico para la vinculación de talentos en las organizaciones” (p. 66), encuentra su propósito en proporcionar insumos para la selección de candidatos. Es una preselección de un grupo de candidatos con la finalidad de vincular a los mismos con la empresa empleadora y satisfacer los requerimientos de la misma. Mediante el mismo, se vinculan a personas en situación de búsqueda de empleo y el sector privado.

El reclutamiento se clasifica en dos tipos: interno y externo. En el contexto de los servicios públicos de empleo, el enfoque predominante es el reclutamiento externo, lo que implica que la atracción de candidatos es externa a la empresa y gestionada por un servicio público de empleo. Para llevar a cabo este proceso se utilizan diversas herramientas, entre las tendencias más recientes, se destacan los anuncios en portales de empleo en línea, las ferias de

empleo y las redes sociales, que forman parte de la oferta de servicios de intermediación laboral.

Agreda Arteaga (2016) destaca las múltiples ventajas que ofrece el servicio de reclutamiento externo. Entre ellas, se encuentran la flexibilidad en el desempeño, un mayor volumen de candidatos y un aumento en la motivación y el rendimiento de los empleados seleccionados, lo que facilita la identificación del talento humano más adecuado. Sin embargo, también es importante considerar las desventajas que este enfoque puede conllevar, como el mayor riesgo de fracaso, la incertidumbre sobre la permanencia del candidato, así como el aumento en el tiempo.

Se presentan también los aspectos éticos para llevar a cabo dicho proceso, que es lo que nos interesa principalmente en la inclusión de un sector vulnerable de la población. Se debe garantizar la consistencia e igualdad para todos los candidatos, el derecho al trato digno, respetuoso y amable, la confidencialidad de la información otorgada, buscando evitar experiencias incómodas.

Ante las implicaciones éticas se presenta una crítica importante del proceso, esta es la discriminación laboral en la contratación a personas con discapacidad, Vera et al. (2004) citado en Agreda Arteaga (2016), refieren al temor de ocasionar dificultades a nivel de salud ocupacional. Reclutadores y selectores del ámbito empresarial privado “han decidido no avalar contrataciones de personas en situación de discapacidad que más adelante puedan ocasionar indemnizaciones perjudiciales para la empresa” (p. 73). Vulnerando de esta forma los derechos de las personas con discapacidad avalados por la comisión de DDHH.

Es menester como psicólogos reconocer al candidato como un sujeto de derecho en primera instancia, que merece un trato humanizado y digno. Como también dirigir a las empresas hacia un enfoque de inclusión e interés por las potencialidades del candidato y no centrarse en las fallas y falencias del mismo. Ya que “este proceso es observado como un método mercantil de las organizaciones y empresas” Agreda Arteaga (2016, p. 74) bajo una lógica de costo y beneficio constante, sin tener en cuenta que el recurso humano es principalmente un ser humano y no solo un recurso para alcanzar el éxito de la organización, sin importar las vulneraciones de derechos de las personas.

8. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

8.1 Recuperación del proceso vivido

En el presente apartado utilizaré los registros de mi práctica como insumo para recuperar el proceso vivido desde el primer momento de selección hasta la finalización de las prácticas profesionales supervisadas.

En principio la elección del contexto me resultaba muy clara. Una vez seleccionada para el contexto organizacional-laboral, experimenté alivio, se encontraba como mi área de preferencia. Me fue asignada la Oficina de Intermediación Laboral que cuenta con un área de Discapacidad, el tema que había mencionado de mi interés en las entrevistas.

Inicié mis prácticas profesionales supervisadas a mediados del mes de mayo del 2024, se demoró brevemente mi ingreso al campo. Mi referente me proporcionó información sobre las actividades que se realizan en la Oficina de Intermediación Laboral, presentan un portal de empleo como herramienta digital de reclutamiento, realizan capacitaciones dirigidas a las empresas interesadas en la inclusión de personas con discapacidad, trabajan con programas de empleo y realizan vinculaciones laborales. Inicialmente las capacitaciones para inclusión de personas con discapacidad se enfocaban en los jefes, ello se ha reeditado, el equipo de la Oficina de Intermediación Laboral argumenta que resulta beneficioso realizar capacitaciones con los compañeros de trabajo de las personas a incluir. Esta información ha resultado muy valiosa para mi comprensión del área de interés.

En la Oficina de Intermediación Laboral se utiliza el paradigma de la discapacidad abogando por las potencialidades y autonomía de la persona. Consideran que el hincapié en lo negativo es un mito/prejuicio que se aborda y elabora en las capacitaciones. Este enfoque ha ampliado mi comprensión sobre la diversidad de discapacidades con las que puedo encontrarme.

Comenzamos a fines del mes de mayo, como primera práctica de campo, la actividad de reclutamiento para empresas de *Call Center* o centros de contacto. El proceso constaba de reclutamientos en el interior de la provincia de Córdoba, tanto de forma presencial como virtual. La experiencia vivida fue de mucha incertidumbre, se me informó sobre la actividad en el camino a realizarla por tanto me sentí poco preparada pero muy entusiasmada, me

permitió conocer el interior de la provincia y las actividades realizadas en conjunto con otros municipios.

Durante este proceso de reclutamiento, se intentó convocar a personas transgénero/sexuales, pero muchas no cumplían con el requisito excluyente de haber terminado la escuela secundaria. Me pregunto sobre la relación entre ser una persona trans y no haber completado la secundaria: ¿es una casualidad o una causalidad? Creo que esto tiene relación. Me habría gustado preguntarles si estaban al tanto de sus propias historias, o qué podría haber originado esas circunstancias. La inclusión no solo se refiere a personas con discapacidad sino también a la inclusión de personas trans en la Oficina de Empleo.

Me presenté por primera vez en el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social, donde se lleva a cabo la actividad administrativa de la Oficina de Intermediación Laboral. Fui recibida por mi referente, quien me presentó a otros miembros del equipo, psicólogos, administradores y al profesional intérprete de lengua de señas conformaban el mismo. Ante la presencia de la institución, me adentré tanto a políticas de la Provincia de Córdoba, como a su población distinta a mi origen, ya que soy del Norte de Argentina, Santiago del Estero. Conformo para mí un nuevo enfoque de políticas activas del mercado de trabajo, para y por los cordobeses.

Durante el mes de mayo y junio, se dio continuación a la actividad de reclutamiento para los centros de contacto y portal de empleo, de forma presencial en la municipalidad de Cruz del Eje. Durante el proceso de entrevistas, se percibieron claramente las sensaciones de nerviosismo por parte de los candidatos. Fue tema de debate con el equipo que estas sensaciones podrían ser mitigadas si se proporciona información detallada sobre el proceso de postulación y características del puesto con antelación. En particular, cuando se explica la modalidad de trabajo remoto, muchos jóvenes demuestran interés. Sin embargo, algunos candidatos declinan el interés en el puesto, lo que sugiere que una mejor comprensión e información sobre las características del trabajo/puesto podría ayudar a filtrar a aquellos realmente interesados. La particularidad de la convocatoria reveló un fenómeno de desinterés y deserción, lo cual resalta la importancia de comunicar claramente los detalles del puesto para atraer a los candidatos adecuados.

La actividad de entrevistas laborales enfocado en el reclutamiento para centros de contacto desde la Oficina de Intermediación Laboral fue modificada a medida que avanzaba el proceso. Se realizaron cambios en la modalidad de la entrevista, esta vez fue telefónica, me llevó a pensar las distintas cuestiones que podrían aparecer en comparación de las virtuales y presenciales. Tengo el prejuicio de que en la telefónica a comparación de la virtual se perdería la mirada de la persona, el ponerle cara, ver expresiones y gestos. La presencia de un

escritorio, una separación de roles, un puesto que se va renovando por candidatos y uno fijo de entrevistador, en el que se ven las pilas de planillas de postulantes, donde tengamos la presencia de los cuerpos que se interfieren en posiciones, lugar, postura y lectura del mismo lenguaje de éstos, es lo que destaco, se diferencia de la presencial y virtual.

Me pregunto qué aportaría la entrevista telefónica, el tiempo y cantidad de candidatos fue decisivo para el cambio de modalidad. A medida que realizaba las entrevistas telefónicas, rompiendo el prejuicio o imaginario de pérdida y ganancia se presentó un foco especial en el único estímulo de un otro que puede ser registrado mediante un teléfono: la voz, el tono y lenguaje.

Se establece un tiempo para la entrevista de 15 minutos como máximo, generaba en mí preguntas sobre ¿cómo significa la persona esta breve duración?, ¿le pondrá aún más nerviosa porque tiene que desenvolverse para un puesto en tan solo 15 minutos?, ¿Cómo se selecciona/evalúa a alguien con solo 15 minutos de escuchar su voz?. Pensaba en la experiencia asociada a la de rendir un examen oral, el evaluar horas de estudio y capacitación en tan solo 15 minutos puede causar frustración como también desmoralizar, a la vez que pueda generar positivamente un alivio rápido pero confusión. ¿Qué sienten luego de la entrevista?, fue una pregunta que realice a algunos de los candidatos al finalizar la entrevistas telefónica, era recurrente la respuesta de “me gusto porque es cómoda... fue muy corta...me puse muy nervioso” (Registro N° 10).

El proceso de reclutamiento implementó la modalidad de videoconferencias con los candidatos. Este cambio en la modalidad me permitió observar similitudes y diferencias, así como fortalezas y debilidades de las diferentes modalidades que implementamos, las mismas son desarrolladas en el primer objetivo descriptivo.

Resulta pertinente adentrarse en la experiencia con el primer candidato con discapacidad y lo aprendido de la misma. En este caso, el candidato presentaba dismetría en los miembros inferiores, con una diferencia de tres centímetros en la pierna izquierda. Al preguntarle si esta condición había sido una barrera, respondió que sí. Este tipo de preguntas a menudo suscita resistencia a proporcionar información por temor a la discriminación o a que esta influya en el proceso de selección. En algunos casos, cuando el equipo no estaba previamente informado sobre la condición del candidato, se suspendió la entrevista para derivarla al área de discapacidad correspondiente. Uno de los candidatos expresó que no deseaba un “trato especial”. Mi referente me informó que es muy común encontrar una sensibilidad considerable ante el tema, y que a menudo los candidatos rechazan cualquier diferenciación. Esta sensibilidad también es abordada por el área de inclusión, como por

ejemplo en qué casos realizar un reclamo de este tipo. La reflexión sobre cómo manejar esta posición defensiva me llevó a cuestionar: ¿Cómo se trabaja esta posición defensiva?, ¿Cómo se aborda adecuadamente esta defensa?.

Tras consultar con mi referente, comprendí que la psicología aboga por el respeto y la dignidad como principios éticos fundamentales en el tratamiento y abordaje de la salud mental. Se debe considerar a cada individuo como sujeto de derechos que deben ser respetados en primer lugar por su condición de persona, no se trata de buscar la sensibilización de los involucrados sino de abogar por los derechos de las personas. Esto subraya la importancia de mantener la postura de respeto y equidad en el proceso de reclutamiento y selección, evitando cualquier forma de trato desigual y promoviendo un entorno inclusivo para los candidatos.

Continuando con el proceso de reclutamiento y modalidad de videoconferencias para entrevistas laborales, el mismo requiere significativamente más tiempo que las entrevistas presenciales, ya que es necesario comprobar la conexión del candidato y del entrevistador, tanto de sonido, cámara e internet. Observé que algunos candidatos pasean por sus casas en el proceso de entrevista, mientras que otros no miran a la cámara o se distraen por su entorno.

Las principales observaciones que realizamos como entrevistadores con el equipo de la Oficina Intermediación Laboral incluyen aspectos como la postura, los gestos, los movimientos corporales y la atención al entrevistador. Sin embargo, en la modalidad de videoconferencia, estas áreas no siempre pueden ser evaluadas con precisión o se ven afectadas por la modalidad per sé. En mi vivencia respecto al proceso, el clima de desinformación sobre cómo proseguirá el proceso por parte de las empresas resultaba desalentador, en la incertidumbre a dar respuestas a las personas reclutadas generaba incomodidad. A la vez se daba una falta de percepción de resultados sobre el proceso.

Al finalizar la actividad de reclutamiento para centros de contacto en el mes de julio, surge la discusión sobre la percepción de los resultados de las intervenciones realizadas en la Oficina Intermediación Laboral. Una de las profesionales en el área de inclusión me mencionó actividades previas, como capacitaciones sobre la elaboración de *Curriculum Vitae* y asesoramiento en su revisión. Sin embargo, debido a limitaciones de tiempo, estas actividades han beneficiado a pocas personas. El enfoque en los números y la falta de resultados visibles llevaron a una desmoralización del equipo respecto a la realización de estas actividades. Por tanto estas capacitaciones de elaboración de CVs fueron cubiertas mediante *workshops* realizados en el proceso de reclutamiento de *Call Center*.

Resaltar esta conversación me permitió hacer foco en cómo el equipo de la Oficina, en particular el área de inclusión/discapacidad, percibe su trabajo a partir de la percepción de resultados. A la vez se tiene en cuenta que la percepción de los líderes sobre el desempeño de sus empleados es crucial, ya que influye directamente en el significado que los empleados atribuyen a su trabajo, aquellos valoraron positivamente el trabajo realizado en conjunto con el interior de la provincia y sus representantes.

Particularmente, tras la conclusión del reclutamiento para centros de contacto, hubo un periodo de inactividad en la Oficina de Intermediación Laboral, durante el mes de julio y agosto. Esto presentó un desafío para el clima laboral, afectando la búsqueda de sentido y significado en el trabajo y en la experiencia vivida dentro de la oficina como practicante.

Después de un mes de inactividad y receso en la facultad, se lanza un nuevo programa que despierta mi entusiasmo y curiosidad. Tanto para mí como para el equipo de la Oficina de Intermediación Laboral, el programa representa una novedad. Está enfocado en la inserción laboral de personas mayores de 45 años o más, a través de dos modalidades: CTI y REEL. La implementación de un nuevo programa conlleva desafíos, dudas e incertidumbres inherentes al proceso de implementación.

Personalmente, al escuchar la propuesta durante el acto realizado en el centro cívico de Córdoba, me pareció prometedora. Sin embargo, surgió un cambio en el criterio de edad del programa, el cual actualmente se dirige a personas mayores de 26 años con residencia en la Provincia de Córdoba. Esto me lleva a preguntarme: ¿qué pasará con las personas de 18 a 25 años? ¿Se lanzará un nuevo programa para este grupo etario?.

Tras el lanzamiento, se estimaron 9,500 inscripciones en solo un día. No obstante, la inscripción ha sido modificada con el tiempo, incluyendo nuevos requisitos, como la búsqueda autogestiva del CUIL de empresas a la que quieran postularse los candidatos a beneficiarios, agregar su propio CV a la página, extensión del periodo de inscripción, entre otros cambios y detalles.

Desde el área de Discapacidad, nos enfocamos en asesorar en las inscripciones al programa mediante entrevistas, revisión y corrección de CVs. En el área de empleo, se realiza reclutamiento de empresas del interior de la provincia vía llamada telefónica. En capital realizamos visitas a empresas interesadas en vincular a través de la Oficina de Intermediación Laboral trabajadores aspirantes a beneficiarios del programa de Empleo más 26.

A la par de ello, participé de una capacitación dictada por la cámara de comercio de la Provincia de Córdoba, aprendí sobre el uso de la Inteligencia Artificial en Recursos Humanos. Esta es vista como una herramienta y no como la sustitución de personal, formando un valor

agregado al trabajo de quienes se capaciten respecto a la misma. Su aplicación puede ir desde la descripción de un puesto, hasta la misma selección del personal, el análisis de grandes bases de datos, confiriendo eficiencia y eficacia en múltiples procesos de selección de personal y gestión de recursos humanos. En las clases se hace hincapié en las cuestiones éticas que atraviesan su implementación, por sobre todo el sesgo que puede presentarse ante realizar *prompts* o comandos que deriven en selecciones por parte de la inteligencia artificial, la predominancia de la hegemonía en la herramienta requiere en todo momento revisión humana. Se nos enseñó los comandos o *prompts* adecuados para su implementación, estas conforman los pedidos que se transforman en tareas para la IA. Ante lo aprendido he quedado sorprendida, la correlación de grandes cantidades de datos hace de esta herramienta un aliado en cuestiones de tiempo, organización y formalidad.

En continuación al programa, realizamos visitas a las plantas de producción de empresas de alimentos y aluminio interesadas en vincular e insertar personal a través del programa de Empleo más 26. Me implica en la actividad realizar un análisis ecológico enfocado en personas con discapacidad, de las plantas de producción de las empresas. De mi experiencia como representante del área de discapacidad, surgieron expectativas tanto negativas como positivas respecto a la apertura de las empresas a insertar personas con discapacidad. En una reunión con una de las empresas, se encontraban reticentes a ingresar personas con discapacidad y refirieron tener una persona con tartamudez tras un accidente cardio vascular y que ese caso era el único de persona con discapacidad en la empresa. Tengo dudas sobre los prejuicios que manejan las mismas personas de recursos humanos de la empresa privada que generan la selección de este colectivo de personas con discapacidad. Respecto a los puestos que ofrecían como empresa se encontraban los de operario de máquina, operario de deposito y empaquetado, al ingresar a la fábrica y ver los trabajos realizados por los operarios, inferimos con mi referente que una persona con discapacidad auditiva, sensorial, visceral podría ser un perfil idóneo para contrarrestar la contaminación sonora y sensorial de la fábrica de alimentos. (Registro N° 35). A partir de las sugerencias emitidas por mi persona y mi referente pudo darse una apertura ante las personas con discapacidad ampliando así la visión y consideración por parte del área de recursos humanos de la empresa.

Entre mis expectativas, me encontraba deseante de una apertura más amplia sobre la inserción de personas con discapacidad, también de parte de las empresas tener esa iniciativa y cultura organizacional. En el caso de la fábrica de aluminio, el reconocimiento de la importancia de la inserción de personas con discapacidad como parte de la cultura laboral de

la empresa, fue una bocanada de aire ante constantemente recibir la mirada de dificultad o molestia para las empresas en el ingreso de este sector de la población.

Pronta a la finalización de la etapa de postulación al programa, se continuaron las actividades de asesoramiento a personas en búsqueda de empleo desde el área de discapacidad e inclusión, desde el área de Empleo se continuó con reuniones, reclutamiento y vinculaciones con empresas interesadas en ser beneficiarios del programa.

En el transcurso del mes de septiembre, la agencia nacional de discapacidad realiza una modificación de la Ley N°13478 sobre las pensiones no contributivas a personas con discapacidad o por invalidez, generando una nueva aproximación a la participación e inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral en el contexto del programa +26 llevado a cabo en la oficina de empleo, la ley anterior permitía que la pensión no contributiva fuera compatible con un programa de índole provincial. Al derogarse la ley, con el Decreto 843/2024, la pensión a personas con discapacidad se eliminaría en caso de que la PCD fuera contratada en un trabajo registrado, a la vez cambia el criterio de otorgamiento del CUD, se establece a la persona con discapacidad según el grado de invalidez para el trabajo de forma total y permanente. Esto confiere un nuevo panorama, ya que en consultas en el área de discapacidad se ha hecho hincapié en los usuarios refiriendo que no quieren perder la pensión por un trabajo registrado.

Al finalizar septiembre, las actividades respecto al programa fueron de promoción del mismo ante empresas, a la vez que participamos de un *stand* en la feria de TICs (tecnologías de la información y comunicación) de la UNC (Universidad Nacional de Córdoba). La actividad tiene como población objetivo a estudiantes prontos a graduarse del secundario, lo cual iluminaba la falta de programas para este grupo etario de la población, el *stand* se encontró solo con consultas de profesores de las escuelas convocadas, aquellos estaban interesados en el programa empleo +26 ya que estos cumplían con los requisitos de edad.

En el último tramo de mis prácticas en octubre, se realizaron actividades de talleres de orientación vocacional públicos y gratuitos, sin límites de edad, a través de la secretaría y subsecretaría de empleo de la Provincia de Córdoba, la actividad confería la participación de la Oficina de Intermediación Laboral, aunque no confería una modalidad de vinculación laboral u organización per se de la misma, sino más bien de la subsecretaría de empleo quienes cumplen funciones similares a la Oficina de Intermediación Laboral pero a nivel local. Mi participación brindaba apoyo a estudiantes de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba en su práctica de orientación vocacional y ocupacional, participé de tres talleres que consisten de 3 encuentros cada uno, cuya convocatoria era abierta al público interesado.

De esta experiencia me llevo el sentido de comunidad, valentía y apoyo solidario brindado en la dinámica de grupo y posibilitado por el servicio público de empleo.

De la experiencia de talleres de orientación vocacional esperaba poca participación de personas con discapacidad pero el contraste con la realidad supera mis expectativas, en cada grupo se encontraba mínimo una persona con discapacidad lo cual me permitió escucharles desde un rol de orientación vocacional y ocupacional, promoviendo el uso del servicio de intermediación laboral brindado por la oficina de empleo lo cual fue bien recibido de su parte.

Encontraba distintas discapacidades y cada una con su propia problemática, principalmente mi atención se dirige a una persona con discapacidad visual, se presenta la necesidad de flexibilizar el encuadre para adaptar técnicas de autoconocimiento e información, socavada mediante la solidaridad de los compañeros del taller y de las practicantes que dirigimos el mismo.

Otro caso que llamó mi atención fue el de una persona con discapacidad mental, refería que estar bajo medicación le dificulta estudiar o realizar tareas que requieran memoria, lo cual se presenta como una desafío para su inclusión laboral. Otro caso que llamó mi atención, fue el de un persona con discapacidad también mental, un joven que se presentó con su abuela al taller, mayormente su abuela hablaba o contestaba las preguntas que se realizaban en las actividades de orientación vocacional por él, aunque el joven con discapacidad encontraba oportunidad de expresarse por sí mismo, de esta experiencia rescato el apoyo familiar como factor que puede generar una dificultad como también facilitar su inclusión en espacios tales como el del taller.

Como última actividad, en el mes de octubre, con mi referente, tuvimos una reunión con la dueña de una empresa de una fábrica textil, de esta experiencia resalto la pregunta de mi referente hacia la empresaria “¿Quién quisieras que vistiera tus uniformes?” (Registro N°49) tras esta pregunta disparadora, se despertó el interés de la empresaria en la vinculación con la Oficina de Intermediación Laboral, resaltado como algo que nunca le habían preguntado en los procesos de reclutamiento y selección por los que pasó.

La empresaria demanda una persona que pueda realizar ventas telefónicas, presenciales y online, por tanto el relevamiento de perfil derivó en la búsqueda de un vendedor de seguros ya que ellos “venden algo no tangible, venden lo que sea” (Registro N° 49) en palabras de mi referente, la experiencia de venta ante un producto/servicio no tangible a la hora de comprarlo, conferirá un rasgo positivo para el perfil buscado, ampliando así mi visión en reclutamiento, en busca de similitudes y competencias pertinentes para un puesto de trabajo aunque el origen de la competencia fuera distinto al puesto específico.

Finalizamos las prácticas presentando ante el auditorio lo realizado por cada contexto, en mi exposición sentí alegría, nerviosismo y completud.

8.2 Análisis y articulación teórica.

En el siguiente apartado, se llevarán a cabo las articulaciones y análisis prácticos-teóricos en relación con cada uno de los objetivos planteados en torno al eje de sistematización.

El propósito es recuperar e interpretar de manera detallada las experiencias vividas durante las prácticas profesionales supervisadas, con el fin de generar una reflexión crítica que permita integrar los conocimientos adquiridos y aportar nuevas perspectivas al proceso formativo.

En primer lugar se realiza una descripción de las modalidades de vinculación laboral llevadas a cabo por la oficina de empleo desde mayo a noviembre del 2024.

Luego se identifican recursos/dispositivos facilitadores que se presentan en el proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad.

Y por último, se analizan las percepciones y las significaciones en torno a la inclusión de personas con discapacidad emergentes en el proceso de vinculación laboral.

8.2.1 Modalidades de vinculación laboral llevadas a cabo por la Oficina de Intermediación Laboral desde mayo a noviembre del 2024

Para hacer frente a la creciente competencia y dinamismo del mercado laboral, las alianzas estratégicas con empresas del sector privado representan tanto un desafío como una herramienta clave en la vinculación de la oferta y la demanda de empleo. Según Sconfienza (2020), estas alianzas son fundamentales para lograr una conexión efectiva entre las necesidades del mercado y la disponibilidad de talento.

A través de las modalidades de vinculación implementadas por la Oficina de Intermediación Laboral, esta ha logrado posicionarse como un actor calificado y un aliado estratégico en los procesos de reclutamiento y asesoramiento dentro del mercado laboral actual. En ciertos casos, las alianzas también se han establecido con otras áreas del interior de la provincia de Córdoba, lo que ha permitido ampliar el alcance de la Oficina de Intermediación Laboral y facilitar diversas vinculaciones laborales, contribuyendo así a la integración de los trabajadores en nuevas oportunidades.

Para ello, la Oficina de Intermediación Laboral adopta el reclutamiento como su principal modalidad de vinculación laboral, este es un punto estratégico de atracción de candidatos que permite la vinculación de talentos y empresas. Si bien Agreda Arteaga (2016) señala que el reclutamiento y la selección son dos aspectos complementarios de un mismo proceso, su enfoque se centra en la implementación de estas prácticas dentro del área de recursos humanos de una empresa privada, es por ello que diferencia entre reclutamiento interno (dentro de la empresa) o externo (por fuera de la misma).

A diferencia de estas, la Oficina de Intermediación Laboral utiliza únicamente la modalidad de reclutamiento externo, a través de su función como servicio público de empleo, no solo proporciona candidatos para la posterior selección a cargo de las empresas, sino que también ofrece apoyo y herramientas tanto a los demandantes como a los oferentes de empleo a lo largo del proceso de vinculación laboral. Podría considerarse desde la Oficina de Intermediación Laboral como reclutamiento, no solo de candidatos, sino también de empresas, teniendo en cuenta la implementación del programa +26 a desarrollar en el próximo apartado como una de las modalidades de vinculación laboral.

Cada modalidad de vinculación laboral, llevada a cabo desde mayo a noviembre del 2024, presenta particularidades, cada instancia fue acompañada de asesoramientos y orientaciones a aspirantes a ser beneficiarios de la Oficina de Intermediación Laboral, procedere a describirlas por orden cronológico de participación.

8.2.1.1 Reclutamiento para *Call Center*:

Como parte de mi primera experiencia en reclutamiento, llevamos a cabo entrevistas laborales tanto presenciales como virtuales y la implementación de *workshops* en diversas localidades del interior de la provincia de Córdoba, orientadas a la contratación para *Call Center* o Centros de Contactos. Paralelamente al proceso, se realizó un relevamiento del perfil de los candidatos del interior de la provincia para el portal de empleo de la Oficina de Intermediación Laboral.

En esta ocasión, la Oficina de Intermediación Laboral se vinculó con subsecretarías del interior de la provincia y con la empresa de *Call Center* para ofrecer puestos en atención al cliente y ventas a personas en búsqueda de empleo, aunque no se nos proporcionó información sobre el número exacto de vacantes disponibles, a los candidatos tampoco se les informó inicialmente sobre los puestos ofertados hasta llegado el momento de la entrevista inicial. Considero que esta etapa del proceso de reclutamiento podría haberse optimizado mediante un filtro más efectivo: aquellos interesados en los puestos ofrecidos y detallados podrían haberse presentado, mientras que quienes no lo estuvieran, habrían podido abstenerse de hacerlo. De hecho, muchas personas, al conocer los detalles de los puestos, expresaron que no les interesaba, lo que podría haber ocasionado que otros candidatos, interesados en esos puestos, no tuvieran oportunidad debido a la limitación de cupos, tiempos y recursos. (Registro N° 2)

El enfoque implementado difiere del modelo propuesto por Agreda Arteaga (2016), quien plantea, desde su perspectiva de implementación en empresas privadas, que la primera etapa del proceso de vinculación laboral debe partir de una demanda específica de uno o más

puestos a cubrir. A partir de esta demanda, se elabora un perfil de exigencias sobre el cual se desarrolla el proceso de reclutamiento y selección para la incorporación a la empresa.

8.2.1.1.1 Entrevistas presenciales

La estrategia de vinculación laboral contemplaba que los participantes transitaran por una instancia más amplia, que incluía la revisión de CVs para futuras entrevistas y un relevamiento de perfil destinado a la base de datos del portal de empleo de la Oficina de Intermediación Laboral. Según el testimonio del personal de la subsecretaría del interior de la provincia: "La idea era hacerles pasar por esta instancia para la experiencia y revisión de CVs para próximas entrevista", a partir de esta información en mi experiencia "sentí que era más un rol de contención, ayuda y revisión, similar a las intervenciones psicológicas en el ámbito público" (Registro N° 2).

El primer paso del proceso de reclutamiento consistió en la publicación de la oferta y oportunidad de empleo en las páginas web de los ministerios, junto con un formulario para que los interesados pudieran postularse. Cabe destacar que esta fase ocurre antes de mi ingreso a las prácticas, por lo que no formé parte de la misma.

De las 100 personas convocadas, se presentaron 86 a la segunda instancia del reclutamiento: la entrevista. En términos del encuadre de las entrevistas, siguiendo las variables fijas que plantea Bleger (1964), las convocatorias se realizaron a través de las páginas web de los ministerios de trabajo y subsecretarías de empleo de cada ciudad del interior de la provincia. El formato implementado era la entrevista cerrada, Bleger (1964) se refiere a la misma como un cuestionario, con un orden y forma de planteamiento específico dispuesto por el entrevistador. El tiempo máximo de cada entrevista era de diez minutos. Los recursos utilizados eran el personal de las subsecretarías, los profesionales de la Oficina de Intermediación Laboral, formularios en papel rellenos por los convocados para la concreción de la entrevista y revisión de los datos.

Cabe destacar la enseñanza de Bleger (1964), como entrevistadores controlamos el orden de las preguntas según el formulario, pero es el entrevistado quien dirige la

conversación dentro de esos límites establecidos. Por tanto en la entrevista se presentaba la oportunidad de ahondar aspectos que no se esclarecen o tomaban como importantes por parte de los candidatos, pero resultaban pertinentes por parte de los entrevistadores, configurando a esta etapa como esencial y privilegiada para mejorar el rendimiento en futuras entrevistas.

La entrevista consta de cuatro áreas de indagación:

- Datos personales: nombre y apellido, CUIL, localidad, domicilio, fecha de nacimiento, edad, teléfono, correo electrónico.
- Estudios alcanzados: el nivel y título, cursos realizados relacionados a computación, atención al cliente o ventas.
- Experiencia laboral: situación laboral actual o ¿cómo se imagina su primer empleo?; experiencias laborales; ¿en cuál o cuáles de estos puestos te verías trabajando? vendedor/atención al cliente; ¿cuál o cuáles consideras que son tus fortalezas?; describe brevemente qué haces en tu tiempo libre. Dentro de esta última se pregunta ¿tienes certificado de discapacidad? si/no.
- Preguntas situacionales del entrevistador/a: Contanos una situación donde tuviste un inconveniente con alguien y cómo la resolviste. Supongamos que soy un cliente que se enoja por X situación ¿cómo manejarías la situación?; ¿qué consideras que debe tener una persona para atender de manera excelente al público?.

Esta instancia del proceso de reclutamiento tenía una característica particular: las primeras tres áreas de indagación del formulario eran entregadas y completadas por escrito por las personas convocadas antes de la entrevista. En la fase de entrevista, se indaga sobre la información proporcionada en el formulario y finalmente, se realizan preguntas situacionales, además de informar sobre los puestos ofrecidos por la empresa de *Call Center*.

En la práctica se presenta el dinamismo del campo de entrevista, mi referente agrega preguntas fuera del formulario en las que indaga sobre sus datos personales, nivel de estudios alcanzados, experiencia laboral, uso de tecnologías de la información, aspiraciones laborales.

Como observadora participante en una entrevista a una PCD con diagnóstico de retraso moderado, mi referente destaca la importancia de observar el discurso de los padres. En este caso, la madre desea ingresar a la entrevista, pero se le sugiere amablemente esperar fuera. En la misma se busca indagar sobre la autonomía de la PCD, en términos de movilidad, relaciones familiares y de amistad, actividades de las que participa y por último el uso de tecnologías de la información.

Al finalizar la entrevista, se agregan observaciones del entrevistador pertinentes para los puestos de ventas y atención al cliente: dicción, predisposición, habilidades comunicativas,

experiencia en ventas o manejo de redes, posibilidad de teletrabajo y espacio óptimo o no, intereses de la persona o sobrecalificaciones que le puedan servir a la empresa, sugerencia de puesto, perfil tímido o extrovertido, disponibilidad horaria, comprensión de las preguntas que se le realizó y del formulario.

8.2.1.1.2 Entrevistas no presenciales

Además para aquellos candidatos que se postularon pero no pudieron asistir a la entrevista presencial en la fecha programada, se ofreció la opción de realizar entrevistas telefónicas o de videoconferencia.

El mensaje de convocatoria a entrevista es el siguiente:

``¡Gracias por responder el formulario!

Me presento mi nombre es Rocio Cornet y soy parte de la OIL.

El motivo por el cual nos contactamos es el siguiente: queremos conocer tu perfil laboral. Para ello, te informamos que entre las 10 am y 14 pm los días de hoy , jueves 13 y viernes 14 recibirás un llamado telefónico desde el número 0351 XXXXXX con fin de realizar una entrevista y conocerte!

La misma no durará más de 15 minutos. En caso de poder estar en esa franja horaria, contanos tu disponibilidad.

Desde ya, muchas gracias.`` (Registro N° 10)

Entre mis observaciones respecto a la modalidad de entrevista telefónica agrego que “la convocatoria por mail es muy próxima, es en el día de hoy, mañana y pasado, coordinar una entrevista aunque sea breve de 15 minutos será un desafío y quizá decante candidatos.” (Registro N° 10), en contrastación a ello la respuesta de los candidatos fue óptima, al estar en situación de búsqueda laboral se mantienen atentos a estar presentes y dispuestos en las instancias de preselección.

Un aspecto positivo de las entrevistas telefónicas era que coincidían con la modalidad del puesto al que se reclutaba. Los puestos en el *Call Center* requieren habilidades para el desarrollo de ventas y atención al cliente de manera telefónica, lo que hacía que este formato fuera particularmente adecuado para evaluar a los candidatos.

Como parte de la función del psicólogo en la vinculación entre empresas y demandantes de empleo, tal como lo plantea Urban (2012), se busca adecuar a los sujetos a los puestos

disponibles o brindarles información relevante que potencie sus posibilidades de inserción laboral. Al finalizar cada entrevista, se informa a los candidatos que, además de los puestos vacantes en el *Call Center*, los datos recopilados sobre su perfil serán registrados en la oficina. Y posteriormente, recibirán información sobre otras oportunidades laborales que se ajusten a sus características y habilidades. Es importante destacar que “realizar entrevistas telefónicas permitió la inclusión a personas que se encuentran alejadas de la capital, a las que no pudieron asistir a los días del workshop o entrevistas y más allá de los puestos de *Call Center*, permitió relevar múltiples perfiles a tener en cuenta que luego puedan ser ofrecidos o conectados a empresas” (Registro N° 12), en casos de PCD permite la inclusión de aquellos candidatos con dificultades de traslado, también para PCD auditivos quienes tenían la posibilidad de realizar entrevistas con el personal intérprete de lengua de señas.

8.2.1.1.3 *Workshops*

Dentro de este proceso y posterior a las entrevistas de relevamiento de perfil, se realizaron *workshops* cuya planificación y ejecución temática fueron desarrolladas por parte de la empresa privada de *Call Center* con la que se vinculaba la Oficina de Intermediación Laboral y los municipios del interior de la provincia de Córdoba. Los *workshops* eran jornadas de tres horas de presentaciones de las empresas sobre cómo realizaban su proceso de selección de personal conjunto a consejos y sugerencias para el desempeño de los aspirantes a un puesto.

Desarrollaré uno de los workshop en pos de rescatar los aprendizajes de la actividad y ampliar la modalidad de vinculación vivida. “Mis expectativas respecto al workshop y su dinamismo era una capacitación para el puesto a ocupar y no tanto informativo. Mi imagen de un workshop es el explayar primero una teoría/técnica y luego ponerla en práctica, creí iba a ser parte del proceso de selección o una forma de conocer personalmente a los candidatos. Pero la realidad fue un workshop informativo de la empresa, su historia, como armar CVs y prepararse para el proceso de selección de la misma” (Registro N° 8).

Se presentaron a la actividad un total de 140 personas reclutadas en busca de empleo en la región de Villa del Totoral, fue dictado por 4 profesionales del centro de comunicaciones. De las 140 personas convocadas, se presentaron 8 PCD.

El inicio es dado por una presentación en formato *PowerPoint* de imágenes ilustrativas y una pregunta disparadora “¿cómo te sientes hoy?”, las respuestas fueron “nervioso” “emocionado” en su mayoría. Presentan la empresa y al área encargada del proceso, informan que su anterior nombre era “reclutamiento y selección” y ahora se actualizó a “atracción e inclusión de talentos” (Registro N° 8) Me hubiese gustado preguntar cuál consideraban que era la diferencia o el porqué de este cambio.

En el inicio de la búsqueda laboral, se sugieren preguntas autorreflexivas para plasmar en un CV: “¿Qué sé hacer? ¿Qué quiero hacer? ¿Qué estoy dispuesto a aprender?, ¿Con qué disponibilidad cuento?, ¿Cómo impactará el puesto laboral en mi organización diaria?” (Registro N° 14).

Como primer módulo del Workshop y luego de presentar la empresa, se instruye sobre el armado de CVs enfocados en la empresa. Explicaron diversos conceptos:

- Capacidad: como potencial de aprender algo.
- Habilidad: algo en lo que se destaca.
- Competencia: capacidad de hacer algo de manera excelente.

Se les invitaba a reflexionar sobre que era un CV, concluyendo que el mismo es una carta de presentación en un proceso de búsqueda de trabajo. Debe incluir:

- Sobre mi objetivo laboral, qué buscas y por qué.
- Formación Académica (año de inicio y finalización).
- Experiencia laboral y tareas realizadas (desde la más reciente a más antigua y por qué cesó la actividad).
- Herramientas Informáticas.
- Idiomas.

Entre los datos necesarios y obligatorios que deben incluirse en el currículum se encuentran: nombre y apellido, DNI, CUIL, edad, fecha de nacimiento, localidad, provincia, número de teléfono y correo electrónico.

En cuanto a la recomendación de incluir una foto en el CV, se aclaró que no es obligatorio y que, en caso de decidir agregarla, debe evitarse usar *selfies* o autorretratos. Lo ideal es que la foto sea actualizada y no un recorte de una imagen en la que aparezcan otras personas.

También se brindó información sobre diversos portales de empleo y canales de reclutamiento como *LinkedIn*, *Boomerang* y *Zonajob*, avisos clasificados en diario, pasantías, consultoras de recursos humanos, carteles o anuncios físicos, postales de empleo, redes sociales.

Al finalizar la presentación, se solicitó una devolución en vivo y la respuesta fue: "Es muy importante, porque realmente uno no nace sabiendo cómo hacer un CV". (Registro N° 8)

Como segundo módulo, la empresa de centro de contacto informa que se especializaba en ser un centro de cobranzas para bancos y comentaban la necesidad de tener un "carácter fuerte" para el puesto y rubro.

Se propuso una actividad a través de la aplicación *Mentimeter*, utilizando el celular. Debido a la dependencia del internet o *wifi* del lugar, participaron 78 personas de un total de 140 en las encuestas en vivo. En la actividad, se les presentó una premisa: "¿Cuál es el orden ideal para presentarse en una entrevista?", con opciones como: "Sobre mí", "Formación académica" y "Experiencia laboral".

Luego, explicaron el proceso de selección de la empresa, que consta de dos etapas de entrevista. La primera es una entrevista grupal o "*assessment center*", en la que se analiza el CV del candidato. Luego, se le llama para participar en una actividad grupal, durante la cual se observa quiénes se destacan. Esta dinámica permite conocer a los candidatos, presentarlos y consultar sobre su disponibilidad horaria. Además, se realiza una actividad proyectada a la tarea, en la que se lleva a cabo *role play* o juego de roles, buscando que los participantes se involucren activamente en el rol al que se postulan.

Si el candidato se destaca en esta etapa, se pasa a la segunda etapa: la entrevista individual, en la que se realiza un examen. Finalmente, si el proceso es exitoso, se presenta un contrato. Durante todo el proceso, se busca que los candidatos agudicen sus sentidos, generen soluciones creativas y pongan en práctica sus experiencias previas.

Se aclaró que, en muchas ocasiones, durante las entrevistas grupales no se abordan temas demasiado íntimos o personales, ya que el foco está en la experiencia laboral. Al mismo tiempo, el candidato evalúa la propuesta laboral.

En las entrevistas individuales, se proporcionaron ejemplos de posibles preguntas, tales como: "¿Qué crees que te brindaría este empleo?", "¿Qué esperas de este trabajo?", y "¿En qué puesto o área te visualizas?". Además, se indaga sobre fechas importantes o inamovibles, como un posible viaje o turno médico, o si el candidato está participando en otro proceso de selección. Se sugiere tener un plan B como opción en estos casos.

Entre las preguntas clave se incluyen: "¿Cuáles han sido tus principales logros en la vida?", "¿Cuál es tu expectativa salarial?", "¿Dónde te ves en 5 o 10 años?", "¿Por qué deberían contratarte?", "¿Por qué dejaste tu anterior empleo?", "¿Por qué te interesa este trabajo?" y "Nombra 5 adjetivos que te describan". (Registro N° 8)

Se mencionan recomendaciones:

“-Si: se puntual, chequea el lugar y hora de la entrevista, si no tienes seguridad de como llegar al lugar prevé un margen de tiempo para asegurarte llegar a tiempo, en caso de que sea virtual chequea tu conexión cámara y micrófono para que puedan verte y escucharte. Es importante tu presencia, tene en cuenta que una entrevista de trabajo más allá de ser virtual o presencial es una instancia formal que requiere de vestimenta acorde higiene y presentación personal. Durante la entrevista: escucha activamente al entrevistador pero saca provecho de las oportunidades de hablar, si la entrevista es grupal es necesario que puedas escuchar lo que expone el resto de los presentes, expresate de manera clara y concisa y estructurada, cuida el lenguaje corporal es importante tanto lo que decimos como la forma en que lo decimos.

Mostrar naturalidad, interés, confianza y sinceridad, mostra atención a lo que te preguntan, utilizando tanto tu comunicación verbal como no verbal. Cuando te hablan asienta con la cabeza, parafrasea, sonríe, etc. Se natural, confía en vos mismo, mostrate con seguridad al describir tus capacidades manteniendo un pensamiento positivo, en todo lo que sos capaz de hacer y lograr, comenta sobre lo que tengas ganas de aprender. Al final de la entrevista es importante realizar preguntas a quien entrevista, si tienes dudas sobre la propuesta o alguna información del proceso aproveches el momento para realizar preguntas necesarias. Agradece el tiempo y la oportunidad por la entrevista.

-No: Ausentarse a la convocatoria, los justificativos deben ser importantes. No tener información correspondiente de la convocatoria, como el horario y día, los imprevistos técnicos existen pero estar preparados para la ocasión nos dará mayor seguridad para afrontarlos, las distracciones pueden representar una falta de interés por la propuesta. Durante la entrevista, no repreguntar constantemente al entrevistador que dijo, no realizar interrupciones por cuestiones que pueden esperar o hablar encima de otro candidato, tener una postura inapropiada, realizar gestos mientras otros hablan, reírse de otros, mirada perdida. No hables muy rápido y no respondas con monosílabos pero tampoco te vayas por las ramas. Es normal tener nervios en una entrevista pero esto no debe paralizarse ni dar a pensar que estas mintiendo, se vos mismo. Quien entrevista puede ser ameno pero no te relajes, es una instancia formal, no hagas chistes ni comentarios fuera de contexto, no te asustes si otros candidatos manifiestan mejor experiencia, vos también puedes mostrar tu potencial, no

mientas. No preguntes al entrevistador resultados o feedback de tu performance o de terceros, tampoco preguntas que ya han sido señaladas como confidenciales.” (Registro N° 14).

Ante el desarrollo de la actividad de vinculación, surgieron diversas reflexiones con el equipo de trabajo de la OIL y de los participantes.

Durante la explicación sobre las entrevistas grupales, surgieron comentarios y valoraciones de los participantes acerca de sus experiencias. Muchos expresaron que “no me siento cómoda” o que “prefiero lo individual”, mencionando también que “no se puede hablar tanto” y que “el tiempo es limitado” (Registro N° 8). Sin embargo, otros valoraron aspectos como “poder escuchar a los demás”. Esto me lleva a preguntarme: “¿Qué incomoda de la actividad en grupo? ¿No sería más cómodo estar con otras personas pasando por lo mismo? ¿O no sería más reconfortante no sentirse tan solo en una entrevista individual?” (Registro N° 8).

En la instancia de sugerencia sobre respuestas adecuadas para la entrevista laboral, “con mi referente debatimos respecto a una en específico, “¿Qué brindaría este trabajo para vos? ”, las presentadoras contraindican responder “poder irme de vacaciones”, mi referente consideraba completamente válido, y yo también lo comparto, que una persona tenga las aspiraciones que desee respecto al trabajo. Me pregunto, ¿por qué debería alguien limitarse a trabajar solo por el crecimiento profesional? ¿no es igualmente válido trabajar para poder disfrutar de ciertos placeres o darse gustos?, entiendo que atraviesa el registro de la imagen que uno quiere dar a la empresa en la respuesta, pero no por ello me parece inválida o decisiva dicha respuesta, ni tampoco menos válida que decir “un sustento para vivir”, “un ingreso extra”, es el significado y sentido del trabajo que le da cada persona a su labor, ¿se valora la sinceridad o la capacidad de venderse a uno mismo?” (Registro N° 8).

Ante la sugerencia sobre la vestimenta, presentación e higiene personal, “despierta esta una duda que tuve al iniciar el proceso de reclutamiento, si teníamos que tener en cuenta la presentación y buena presencia lo cual era un preconceito que presentaba previo al proceso, el equipo de la Oficina de Intermediación Laboral revisando que el trabajo era de modalidad remota desde su casa y sin cámaras no realizaba hincapié en la presentación, ya que no iban a tener contacto presencial o visual con el cliente. Yo hubiera tenido en cuenta de igual manera por denotar la disposición de la persona en su propia búsqueda laboral. El querer dar una buena impresión, el querer que a uno le vaya bien en su entrevista se denota en los detalles como la presentación, el saludo, la búsqueda real de dar una respuesta a lo que se le pregunta en la entrevista, en el interés e importancia que le da. En lo que deposita en el entrevistador y lo que este le devuelve.” (Registro N° 14).

El debate con mi referente que me pareció más interesante fue sobre la contraindicación de preguntar por feedback una vez finalizada la entrevista, mi referente añade ante la indicación que “la persona deposita en nosotros, los selectores, cuestiones propias en un ida y vuelta constante, nosotros pedimos feedback a nuestras preguntas, actuamos como depositarios y uno como selector metaboliza la información recibida, el brindar una devolución es una intervención del selector muy importante ya sea para calmar ansiedades de la persona por ser un ser humano con derecho a la información y a tener una interacción humana de ida y vuelta, el realizar una devolución más allá de si quedó para el puesto o no ya que eso se decide a futuro, sino realizar pequeñas recomendaciones podría hacer que el proceso de selección cambie a la persona en su desempeño en otra futura entrevista.” (Registro N° 14). En una entrevista a una PCD motriz, el *feedback* tuvo el siguiente efecto: (Registro N° 5)

“Entrevistamos con mi referente, intervine señalando virtudes a la persona cuando habló respecto a la importancia del carisma en la pregunta “que consideran importante para una excelente atención al público”, la PCD motriz mencionó en su experiencia laboral que era profesor de gimnasio y rehabilitación para personas con discapacidad psicomotriz y yo asocié a ello a la relación que generalmente tienen los profesores/entrenadores con sus alumnos... uno también va a un entrenador y se mantiene porque le cae bien y porque hay buena relación por tanto algo de carisma, fue la única vez en la que sonrió durante la entrevista, en la que quizá asociaba este rasgo que él consideraba idóneo como propio.

Como parte de la labor del psicólogo en intermediación laboral, y retomando nuevamente la perspectiva de Urban (2012), es fundamental destacar que proporcionar información relevante a los candidatos, así como realizar devoluciones o feedback, son prácticas que pueden potenciar significativamente sus posibilidades de inserción laboral. De esta forma se fortalece su capacidad para tomar decisiones informadas y mejorar su desempeño en futuras entrevistas o procesos de selección. De esta manera, la intervención del psicólogo no solo actúa como un puente entre el candidato y el empleador, sino que también se convierte en un factor clave para maximizar las oportunidades de empleabilidad, promoviendo un proceso de inserción más eficaz y equitativo.

8.2.1.2 Portal de Empleo:

El portal de empleo es una herramienta digital de reclutamiento y vinculación de la OIL, funciona mediante un sistema informático que registra las ofertas de empleo y las conecta con los demandantes. Sconfienza (2020) refiere a *IT (Information Technology)* o Tecnología de la Información dispositivos que permiten registrar los perfiles e información relacionada tanto con las vacantes como con los empleadores y los solicitantes de empleo. De este modo, el sistema de correlación de datos facilita el filtrado de la información, optimizando el proceso de vinculación laboral. "Entre los filtros disponibles se encuentran categorías como género, edad, rubro, y el estado de la oferta (actualizada o desactualizada), además de identificar y registrar aquellas vacantes que han sido tomadas por empresas a través de la OIL." (Registro N° 3)

A través de este portal, las empresas completan un formulario destinado a empleadores, lo que les permite cargar las vacantes en la bolsa de empleo, una vez revisado por el equipo. También permite a las personas en búsqueda de empleo relevar sus perfiles y encontrar diversas ofertas de empleo en un mismo lugar. Siguiendo a Blasco (2004), el uso de internet en los procesos de reclutamiento y selección de personal ofrece diversas aplicaciones, entre las que se destacan:

- Modo de reclutamiento.
- Espacio para la búsqueda directa de candidatos.
- Entrevistas por videoconferencia.
- Intercambio de información entre el Servicio Público de Empleo (SPE) y las empresas.

Estas aplicaciones contribuyen a agilizar y mejorar la eficiencia de los procesos de selección. Aunque Blasco (2004) presenta estas aplicaciones de manera disociada, desde mi experiencia en la modalidad de vinculación laboral, considero que pueden entenderse como un proceso continuo de reclutamiento. En primer lugar, al recibir una oferta de empleo a través del formulario destinado a empleadores, se inicia una búsqueda directa de candidatos mediante la correlación de datos entre la oferta y la demanda, a la vez que se publica un aviso en la página de bolsa de empleo para aquellos interesados en la oferta. A partir de esta comparación, se filtran los postulantes que cumplen con las características requeridas,

identificando a los candidatos elegibles para las entrevistas por videoconferencia, que funcionan como una fase de preselección. Este proceso tiene como objetivo intercambiar información relevante entre las empresas y los candidatos, facilitando una conexión más directa y eficiente en el proceso de selección.

Es relevante mencionar la comunicación personal con mi referente en el área, el 27 de mayo, en la cual le pregunté por qué las empresas eligen trabajar con el portal de empleo de la OIL.

“Muchas empresas quieren tener acceso directo a esta base de datos del gobierno pero éticamente no es posible, si bien podría hacer del trabajo algo más eficiente, las personas cargan sus datos en la página del gobierno específicamente, no para empresas y no saber qué hacen con dicha información. También sería desleal hacia los centros (CPC) que ofertan trabajo y reclutan a través de la OIL, ya que las empresas muchas veces no poseen un área de recursos humanos y contratan a CPC que tienen contacto con la OIL, si se les diera acceso a estos datos no utilizarían el servicio del CPC, pero este mismo es el que conecta a muchas empresas a la vez con la OIL” (Registro N° 3).

Los principios del secreto profesional y el derecho a la información, regulados por el Código de Ética de los Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2016), son fundamentales en este contexto, ya que garantizan la confidencialidad de los datos de los individuos y protegen sus derechos. Resulta crucial reconocer que la protección de la privacidad y la integridad de la información personal no solo es un mandato ético, sino también un mecanismo para mantener la confianza de los usuarios en los servicios ofrecidos. El acceso directo de las empresas a los datos sensibles de las personas podría comprometer tanto la seguridad de la información como la relación de confianza entre los candidatos, la OIL y los CPC. Por tanto, es esencial que las prácticas de intermediación laboral, aunque puedan beneficiarse de la eficiencia tecnológica, se mantengan atentas a los principios éticos que garantizan la equidad y la justicia en el acceso al empleo.

A la vez, en la implementación de tecnologías de la información y comunicación, se debe considerar la brecha digital y las dificultades en el acceso a herramientas informáticas o a la conexión a internet que amenazan la equidad y justicia del acceso al empleo. Sconfianza (2020) destaca que los aspirantes que enfrentan estas condiciones sufren una doble barrera de acceso tanto al mercado laboral como a las modalidades de búsqueda de empleo.

En el caso de personas con discapacidad, tomo a Bermúdez, et al. (2014) quien desarrolla la brecha digital de personas con discapacidad visual, señalando que esta separación y diferenciación se origina a partir de las limitaciones en el acceso a la red. En el

caso de las personas con discapacidad visual, se encontraban con dificultades, incluso si disponían de teléfonos móviles con lectores de pantalla, herramientas que permiten la lectura en voz alta para interactuar con el dispositivo. Mi referente del área de discapacidad mencionaba "para personas con reducción de la visión, la plataforma era inaccesible, ya que el lector de pantalla no podía leer la página." (Registro N° 4). En consecuencia, como lo afirman los autores, la brecha digital se convierte en una brecha social, excluyendo a estos individuos de oportunidades laborales y limitando su integración en el mundo digital.

La dificultad para acceder a las herramientas informáticas o a la conexión a la red no solo representa un desafío para los usuarios, sino también para quienes brindan el servicio. En la realización de entrevistas de videoconferencias se presentó:

- Un mayor requerimiento de tiempo, hasta tres veces más, en comparación con las entrevistas presenciales.

- Problemas de conexión a internet y electricidad tanto por parte de los candidatos como de la OIL.

- Registros de lenguaje virtual que afectaron la interacción, como por ejemplo "en una de las entrevistas, el candidato se paseaba por la casa mientras hablaba, y otro no miraba a la cámara. Ambos parecían distraídos por su entorno y hogar, lo que incidió en su desempeño" (Registro N° 7).

- Superposición de sonidos entre los candidatos y sus hogares, así como entre los reclutadores. Como parte de mi experiencia, destaco que "mi compañera y yo nos superponemos al hablar, lo cual se escuchaba durante las entrevistas, hasta que decidí trasladarme a otra sala" (Registro N° 7).

Las herramientas tecnológicas cuentan con sus limitaciones pero mantienen su utilidad en el proceso de inclusión y vinculación laboral. Para mitigar la brecha digital en el uso del portal de empleo, se ofrece el servicio de manera presencial o telefónica, asegurando así que aquellos casos con dificultades tecnológicas puedan acceder a las oportunidades laborales de manera más inclusiva y accesible. Esta alternativa también proporciona un espacio más personalizado para resolver inconvenientes y brindar un soporte más cercano a los usuarios.

8.2.1.3 Programa Empleo +26

Al finalizar las actividades previas, se generó un período de inactividad hasta la puesta en marcha del programa Empleo +26. Durante este intervalo, conjunto al equipo de la OIL se plantean la siguiente interrogante:

“Sin programas remiten una imposibilidad para la vinculación con empresas y personas con discapacidad, ¿qué sucede con este colectivo de personas si no hay programas para brindarles?, ¿es la única estrategia que puede ofrecerse?, ¿Cómo se logra incentivar a las empresas para que incluyan a personas de este colectivo?” (Registro N° 16). Las políticas activas del mercado laboral, como los programas de empleo, desempeñan un papel fundamental en la regulación del mercado de trabajo. Según Sconfienza (2020), el Estado es reconocido como el principal actor en la integración de grupos vulnerables, como las PCD, mediante su colaboración con los Servicios Públicos de Empleo. Estas alianzas con el sector privado son esenciales para abordar las fallas del mercado laboral, permitiendo una cooperación efectiva que asegure procesos de contratación adecuados tanto a las necesidades de las empresas como a las de los empleados. Por lo tanto, coincido con Sconfienza (2020) en que la intermediación laboral es clave para la protección social de los sectores más vulnerables de la población, no solo en el caso de las PCD, sino también, como se plantea en el programa, para personas adultas mayores de 45 o 26 años.

De manera fortuita, surge el nuevo programa Empleo +26. Desde su revisión, aprobación e implementación, ha experimentado diversos cambios. Destaco el término 'nuevo', ya que es la primera vez que se implementa este programa. Inicialmente, el programa se llamaba Empleo +45 y contemplaba tres modalidades de contrato: CTI (contrato a tiempo indeterminado), CTD (contrato a tiempo determinado) y REEL (reentrenamiento, que funcionaba como una pasantía de 4 meses, renovable). Presentaba un cupo de ingreso directo para PCD.

El beneficio que otorga el Estado consiste en un aporte del 60% del salario mínimo vital y móvil, mientras que el 40% restante es cubierto por la empresa, según la remuneración que se haya establecido para el puesto. De este modo, el Estado aportaría aproximadamente \$160.000 (según el SMVM de noviembre) del salario de la persona a contratar por parte de la empresa. “Considero a esta estrategia para el contrato de personas de 45 años en adelante algo

llamativo. Me surge la duda sobre cómo se establece este límite de edad. Entiendo que las personas con discapacidad que trabajan en relación de dependencia pueden jubilarse a esta edad, o a los 50 años si tienen una relación laboral independiente. Por lo tanto, la inclusión de personas con discapacidad de 45 años podría limitar la búsqueda debido a la edad” (Registro N° 19). Las características del programa fueron objeto de debate en la oficina, lo que llevó a la posterior reedición del programa para incluir a personas mayores de 26 años.

El lanzamiento del programa en el Centro Cívico de Córdoba es abierto al público, se esclarece el programa y sus condiciones de la siguiente manera:

“El programa Nuevas Oportunidades +26 de Inserción Laboral. Con prioridad a +45 años y residentes de la región del Noroeste, Roque y General Sáenz Peña.

Objetivos: promover la integración al mercado laboral, impulsando el desarrollo personal y el crecimiento económico de la provincia.

2 Modalidades:

1- Contrato por tiempo indeterminado

2- Entrenamiento laboral.

Inscripción por el CIDI de puestos y postulados.” (Registro N° 27)

El programa presenta un cupo total de 6.000 personas en modalidad CTI y 4.000 en modalidad de entrenamiento laboral. En los tres días posteriores a su lanzamiento, se inscribieron 9.500 personas. Si la cantidad de inscripciones supera las 10.000, se lleva a cabo un sorteo entre aquellos que cumplan con los requisitos en el entrecruzamiento de datos, pero las PCD no participaron del sorteo ya que su cupo les permite el ingreso directo al programa.

Los requisitos son: estar en situación de desempleo o no tener empleo registrado, ser una persona mayor a 26 años, para inscribirse, para aspirar a la postulación se debe ingresar con el CUIL de una empresa que esté reclutando o dispuesta directamente a tomar a la persona en búsqueda laboral.

La postulación se realiza a través del CIDI, con carácter de ciudadano digital nivel 2, se rellena un formulario que requiere información sobre:

- Datos personales: nombre completo, CUIL, grupo de convivencia.
- CV del postulante, educación, experiencia laboral.
- Formulario de escala de competencias.

Para facilitar la comprensión del formulario, se presentaba un formato en escala de Likert (1932) de 10 puntos, que representaban 1=el puntaje más bajo y 10= el más alto.

Es esencial desarrollar el término competencias sobre el cual se percibió la puntuación en escala, Sandoval, et al. (2012) las definen como el desarrollo de la capacidad o dominio de

tareas específicas en las circunstancias cotidianas del entorno laboral, con el fin de lograr un objetivo o resultado.

En la escala de competencias administrado a través del CIDI para la postulación al programa +26 se presentaban afirmaciones para evaluar las mismas, tales como:

- Sé resolver problemas comunicándome.
- Considero que trabajo bien en equipo.
- Manejo de inglés como leer manuales en este idioma.
- Manejo tecnologías.
- Se usar el paquete Office.
- Aprendo cosas nuevas rápidamente.
- Realizo cálculos simples e interpreto gráficos.
- Por último, seleccione del listado de fortalezas las que considere como propias:
 - trabajo en equipo,
 - creatividad,
 - comunicación,
 - manejo del tiempo,
 - negociación,
 - proactividad,
 - orientación a resultados,
 - relaciones interpersonales,
 - resolución de problemas,
 - compromiso.

Una vez completado el formulario de postulación, se selecciona el rubro y preferencias para la postulación a empresas por parte del candidato.

Por otro lado, es requisito que las empresas se inscriban en la plataforma Provincial de Córdoba, el Ciudadano Digital, desde el dominio del responsable inscrito para postularse a ser empresa beneficiaria del programa. En su mayoría, las empresas eran reclutadas por el equipo de la Oficina de Intermediación Laboral, se dividen los contactos por región provincial, se les invita a empresarios de toda la provincia de Córdoba a reuniones por zoom o presenciales para brindar información sobre el programa, resolver dudas y conformar alianzas estratégicas mediante políticas activas del mercado como se viene planteando. El requisito para las empresas es no sustituir trabajadores, no haber efectuado despidos injustificados en el último periodo de 6 meses y ofrecer un trabajo registrado.

En dicha modalidad de vinculación laboral, participe de la instancia de reclutamiento de empresas y asesoramiento a personas con discapacidad. No se realizan acompañamientos o seguimientos en el ingreso de personas con discapacidad.

Para resumir, el programa de Empleo Más 26 está destinado a personas desempleadas de 26 años o más, residentes en la Provincia de Córdoba, fomentando la inserción, reinserción o reconversión laboral. Mediante la incorporación al trabajo formal, por tiempo indeterminado o contratación, o a través de la modalidad REEL en prácticas laborales que le permitan enfrentarse al mercado laboral actual. Creando nuevas oportunidades de empleo, mejorando la empleabilidad, impulsando la inserción y reconversión laboral, reduciendo el desempleo.

8.2.2 Identificar recursos/dispositivos facilitadores que se presentan en el proceso de vinculación laboral de personas con discapacidad.

La razón de ser de este objetivo surge de los retos y soluciones que emergieron durante el proceso de vinculación laboral. Los dispositivos o recursos facilitadores hacen referencia a los elementos utilizados para llevar a cabo la vinculación laboral. Entre estos se incluyen herramientas digitales, el equipo de la OIL, metodologías y otros recursos que se desarrollarán en este apartado.

Para iniciar el desarrollo, tomo como referencia a la autora Pallisera, et al. (2018), quien, en su artículo sobre "Los retos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual", aborda la necesidad de ofrecer un apoyo personalizado para garantizar la vida independiente. Aunque la autora se enfoca específicamente en la discapacidad intelectual, considero que la implementación de un apoyo personalizado es igualmente crucial para abordar las diversas discapacidades que se presentan en el proceso de vinculación laboral.

A la vez, Agudelo Vargas (2017) refiere a las adecuaciones necesarias para la inclusión laboral de personas con discapacidad, siendo estas coincidentes al apoyo personalizado anteriormente mencionado de la autora Pallisera, et al. (2018), el autor desarrolla la necesidad

de apoyos y adaptaciones frente a la infraestructura y puesto de trabajo, a la vez que destaca la importancia de un cambio en la organización de la empresa en pos de la inclusión.

En mi marco teórico he desarrollado dos paradigmas para concebir a la discapacidad, uno destaca la necesidad de apoyo y solidaridad y el otro enfatiza la independencia, pero me he referido a ambos como dos caras de una misma moneda, conciliables entre sí. Coincidiendo con mi experiencia, es importante tener en cuenta aquellos recursos o dispositivos facilitadores o de apoyo para la independencia e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Pallisera, et al. (2005) lleva a cabo una investigación sobre los factores favorecedores para la inserción laboral de las PCD desde la perspectiva de una empresa que implementa el empleo con apoyo. En su estudio, aborda diversos factores incidentes en el éxito en el proceso de inserción laboral de PCD, específicamente me enfoco en los factores personales, familiares y de apoyo de inserción laboral. En el contexto de las PCD que se vinculan con la OIL, mi objetivo es desarrollar estos factores en pos de cumplir con mi objetivo general de analizar la inclusión laboral de PCD en los procesos de vinculación llevados a cabo por la OIL e identificarlos como recursos facilitadores de la inclusión.

8.2.2.1 Asesoramiento y preparación laboral a empresas en la inclusión a PCD. Factor apoyo.

El asesoramiento y preparación laboral para la inclusión de PCD facilita la misma y brinda seguridad tanto al trabajador como al empleador durante el proceso de vinculación. Agudelo Vargas (2017) en su guía para la inclusión de personas con discapacidad, refiere que para lograr una vinculación exitosa se requieren acompañamientos enfocados en asesorías a aquellos responsables de gestionar Recursos Humanos, en pos de ello se realizan diagnósticos sobre las empresas interesadas en incluir a PCD en donde se genera un informe sobre ajustes posibles, barreras, sugerencias o aspectos positivos valorados.

Pallisera, et al. (2005) coincidentemente resalta la importancia del preparador laboral como un factor clave en la inclusión laboral de PCD, altamente valorado por las empresas. Esta figura cobra especial importancia en el acompañamiento proporcionado por los

profesionales de la OIL durante el proceso de vinculación laboral. Ortega y Celpa (2010) definen al preparador laboral desde una perspectiva de implementación interna en empresas del ámbito privado. Aunque su definición se centra en ese contexto, sigue siendo pertinente, aplicable y desarrollado en el trabajo del equipo de la OIL, en la que se constata a la preparación laboral como principal agente de apoyo y guía en el proceso de inclusión laboral de las PCD.

La entrevista semiestructurada (Bleger, 1967) es el principal recurso utilizado para obtener información, asesoramiento y preparación laboral. Esta se aplica a los responsables de gestionar los Recursos Humanos en las empresas que participan en las modalidades de vinculación laboral de la OIL. En mi experiencia como asesora y apoyo en el proceso de reclutamiento, he observado que, aunque no se realicen seguimientos formales a través del programa de empleo +26, la presencia y el acompañamiento de dicha función, son fundamentales durante las etapas de reclutamiento. Este aspecto es corroborado por las respuestas de los empleadores, como se puede evidenciar en el siguiente testimonio: (Registro N° 36).

“Visita pautada de mi referente y una empresa de alimentos, se encontraban en la primera fase de reclutamiento, ya habían ingresado su búsqueda en el formulario realizado por el ministerio de desarrollo, se encontraban con dudas sobre cómo ver el CV de las personas, mi referente llevo impreso el paso a paso de la inscripción de las empresas, de los postulantes, sobre cómo realizar el “*matcheo*” de postulante y empresa, como buscar al postulante a través de su CUIL. Refieren no poder ver el CV sin antes aceptarlos como inscriptos, si ellos los aceptaran les llegaría un mail al postulante de haber sido aceptados pero no. Esta etapa consta de una preselección a través de los curriculum proporcionados por los postulantes.

Se encontraban en búsqueda de Operarios, Líder de operarios/producción, Supervisor de áreas y de un Ingeniero Industrial. La persona encargada de recursos humanos de la planta nos invitó a ver la planta por dentro donde pudimos ver rápidamente los trabajos y procesos de producción... Ante informarle el posible ingreso de personas con discapacidad, recursos humanos de la empresa nos informa que “no ingresamos personas con discapacidad...” Por tanto se le explica que no necesariamente es discapacidad motriz, ya que la persona de recursos humanos de la empresa refiere que hay muchos trabajos de fuerza, que ingresaron una PCD con tartamudez tras un ACV y lo veían como un ingreso de persona con discapacidad dificultoso... En la producción de alimentos y al ver la planta, en ningún momento observe comunicación entre empleados, las tareas eran repetitivas tal como acomodar la producción en línea, supervisar el empaquetado. El análisis ambiental que

logramos con mi referente fue que podrían ingresar PCD visceral fácilmente, también personas sordas, mi referente le menciona a la persona de recursos humanos la idoneidad de estas para los puestos en fábricas ya que la contaminación sonora no sería un problema para las mismas. A la vez yo pensé en PCD sensorial respecto al olfato/gusto ya que la planta de alimento tenía mucho olor a dulce, hasta la misma persona de recursos humanos refiere que a ella le descompone, por tanto una PCD olfativa no tendría este problema”.

Luego de realizar el asesoramiento a la empresa, realice un breve informe a pedido de mi referente sobre la visita:

(Registro N° 37):

“EMPRESA DE ALIMENTOS X SRL :

Objetivo de la visita: brindar información sobre el programa +26 de manera presencial, mejorando el lazo para la intermediación. Aclarar dudas sobre el programa y ofrecer desde el área de pcd.

Descripción de la empresa: fabrica de alimentos, trabajo por temporada Julio-Diciembre.

Aproximadamente 500-600 empleados. Horario Rotativo.

Infraestructura fábrica industrial, ubicada en XXX, Córdoba Capital. Llegada en colectivo posible, sin rampas.

Contexto laboral: La empresa no tiene indicaciones para circular ni medidas específicas de bioseguridad, solo se utiliza redecilla.

Hay múltiples bajas debido a los horarios rotativos, lo que genera una constante búsqueda de empleados.

El espacio es poco iluminado y tiene un fuerte olor a alimentos.

Emplean mujeres en puestos de empaquetado y hombres como operarios. El único caso de PCD mencionado es una persona con tartamudez derivado de un accidente cerebro vascular.

Búsqueda de:

Operarios, Trabajos de fuerza

Lider de Producción, Carácter de coordinador de grupos.

Supervisor de área

Ing. Industrial

Descripción de entrevista: Nos recibe una persona del área de Recursos Humanos. Reacio a ingresar Pcd al principio, apertura tras brindarle información sobre PCD que podrían ser vinculados.

Dudas presentadas: sobre cómo ver el CV de las personas postuladas a su empresa sin ser ingresados directamente, duda aclarada por el equipo. Proponiendo la etapa de preselección a través de la página.”

Con esta información se busca evaluar las posibilidades de inclusión de PCD en las empresas asesoradas y se evalúan las posibles áreas de oportunidad de los candidatos y vacantes. La implementación de la asesoría, acompañamiento y apoyo en la preparación laboral permite un análisis del puesto de trabajo y de infraestructura tanto física como organizacional.

El trabajo de intermediación en la vinculación de PCD y empresas realizado por mi referente y mi persona en el caso de apoyo para el programa Empleo +26, garantiza la consideración del ingreso de PCD. El éxito en la inclusión laboral de las PCD no depende únicamente de la habilidad del individuo, sino también del entorno que lo rodea. El acompañamiento adecuado no solo facilita el proceso de inserción, sino que también demuestra que la integración laboral es un esfuerzo colaborativo y no un desafío aislado.

En otro caso de asesoría a empresas respecto al programa Empleo +26 surge la siguiente situación: (Registro N° 40)

“Reunión con una empresa/recursos humanos de una cadena de supermercados de Mendoza que tiene sucursales en el norte de la provincia que es una región promovida por el programa. Se les pregunta por PCD entre sus recursos humanos o si estaban interesados en ingresar, refieren que “por directiva superior no estamos preparados para recibir PCD”. Se les ofrece desde la OIL el asesoramiento y acompañamiento disponible como servicio público de empleo para la inserción de PCD, pero refieren que por directiva mayor no ingresan PCD”.

Si bien la OIL puede funcionar como un recurso o dispositivo facilitador de la inserción laboral de PCD en la vinculación con empresas, en algunos casos su función como servicio público de empleo no es suficiente para garantizar el ingreso laboral de PCD.

8.2.2.2 La Legislación. Factor entorno laboral.

En este factor, Pallisera, et al. (2005) destaca la importancia de la legislación como un recurso clave para facilitar la inserción laboral de las PCD, señalando que los elementos del

marco legal deben favorecer esta inclusión. La autora también menciona la necesidad de mejorar dicho marco legal, una opinión que resuena con mi experiencia en la vinculación de PCD con empresas contratantes a través del programa Empleo +26, las PCD ingresaban por cupo directo sin entrar en el sorteo para ser beneficiarios, de esta manera la legislación del programa facilita su inclusión en el mismo.

A la vez se presenta un beneficio en disposiciones complementarias del sistema de protección integral de discapacitados (Ley N° 22.43, 1981), una deducción en impuesto a las ganancias del 70% en la contratación y retribuciones correspondientes a la PCD vigente por solo el primer año de contratación; a la vez como beneficio del programa Empleo +26 las PCD recibieron el BOS (Boleto Obrero Social) que reduce en un 50% el arancel del pasaje en transporte público.

Mi testimonio de esta experiencia refleja lo siguiente: (Registro N° 37) “Desde el área de PCD, encuentro que a veces es difícil promocionarla, ya que no hay muchos beneficios para ofrecer ante esta mirada empresarial de costo-beneficio. Informo en las reuniones sobre el beneficio en impuestos a las ganancias y el cupo de ingreso directo de este sector de la población”. Se informa sobre los beneficios fiscales de contratar a una PCD vigentes por el primer año de contratación, el mismo debe ser tramitado por la empresa contratante. No se observa interés particular por la información.

Es fundamental que, para lograr una inclusión laboral real, se implementen medidas que aseguren la plena concreción de los derechos de las PCD, como el derecho al trabajo. Esto va más allá de apelar a la sensibilización de las empresas; se requieren políticas y acciones concretas que faciliten la inclusión y brinden incentivos claros para que las empresas asuman el compromiso de incorporar a las PCD en sus plantillas de forma efectiva. Ante ello, rescato los siguientes interrogantes respecto a la legislación vigente en mi participación de procesos de vinculación laboral de PCD en la OIL:

(Registro N° 4) “¿Cuál es la prioridad/importancia que se les da a las personas con discapacidad desde la perspectiva de derechos por parte de las empresas? ¿Qué estrategias podrían implementarse para motivar a las empresas a emplear por más de un año a personas con discapacidad? pienso en: asistencia por parte del Estado en capacitaciones a empresas para poder recibir a personas con discapacidad, también en aportar en la inversión de la infraestructura de la empresa en caso de contratar personas con discapacidades motrices con un acuerdo de contrato por X años que justifique la inversión del estado que ayude a la empresa para tomar personas con discapacidad. ¿Dónde podríamos encontrar más estrategias? teniendo en cuenta la mirada de ganancia/costo-beneficio que tiene una empresa privada”.

8.2.2.3 El rol de la familia. Factor familiar.

Otro factor muy importante a tener en cuenta en la inclusión laboral de PCD, es el papel de la familia, la autora Pallisera, et al. (2005, p 99) destaca que “la colaboración entre la institución familiar y los servicios y la generación de expectativas realistas respecto a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, se configuran como aspectos esenciales para favorecer la inserción en el mercado laboral”. En su investigación más actual, Pallisera, et al. (2018), remarca cómo los profesionales que trabajan con personas con discapacidad intelectual presentan la necesidad de trabajar con las familias para vencer actitudes de sobreprotección y los miedos de las familias y las propias personas, si bien puede elaborarse esta actividad desde una perspectiva de psicología clínica, en psicología laboral organizacional no deja de ser importante y posible de implementar.

En pos de ejemplificar la importancia de dicho factor y su incidencia en el éxito en la inclusión de PCD, en el proceso de vinculación y reclutamiento para *Call Center*, presento el siguiente caso: (Registro N° 2)

“Mi referente del área explicó que apuntaban siempre a la autonomía de la persona como parte del paradigma y valores que sostiene la OIL, que entrara solo a la entrevista, que rellenara solo el formulario, hacerles saber a ellos y los padres que debían hacerlo solos, las PCD que entrevistamos eran dos hermanos, la madre quiso ingresar a la entrevista a lo que se le animo a esperar afuera, los hermanos habían asistido al colegio y les habían enseñado “pala y pan” o sea panadería y jardinería, la intérprete de lengua de señas Y entendía todo, lo traducía, a mi me costaba entender por las capacidades de habla reducidas de la persona, y las más de escucha, eran dos hermanos de 23 años, Y le pidió que explique como hacer pan y pudo explicar el proceso a lo que Y en su testimonio explica “ellos aprenden por repetición, podrían aprender más pero ahí se encuentra también un fallo en la educación desde la casa en sobreprotección y la educación reducida de la escuela” pero a la vez señalaba que era muy difícil acompañarlos uno por uno en estos procesos para la escuela, por ello se veía reducido su aprendizaje a estas tareas solamente. La PCD mencionaba que iba solo en bicicleta a la casa de su amigo, de ello concluimos que podía venir solo en bicicleta a la entrevista, apuntando a la autonomía”.

Las intervenciones realizadas sobre la dinámica familiar en la situación de entrevista de reclutamiento para *Call Center*, se configura en pos de vencer la sobreprotección y miedos familiares, teniendo en cuenta la tipología de la discapacidad de la persona.

Durante de la misma actividad, surge el siguiente testimonio respecto al reclutamiento e inclusión de PCD: (Registro N° 2)

“Se buscó convocar personas con discapacidad pero nos explicó una de las psicólogas/convocantes que muchos padres “no querían llevarlos a el lugar de trabajo y volver”.

¿Puede que la dificultad de verle como un ser deseante de trabajar haya incidido en la percepción de importancia en la participación de una instancia de reclutamiento o búsqueda laboral?.

Es a partir de esta pregunta que retomo a la autora Schorn (2013), citando a Rodolfo (1991), quien realiza importantes aportes sobre los trabajos psíquicos que debe llevar a cabo la persona con discapacidad y su familia. Aunque se refiere específicamente al proceso de adolescencia, este es un proceso continuo que abarca diferentes etapas de la vida y es pertinente en la etapa de inserción laboral. En este contexto, hago referencia principalmente al trabajo de transición entre lo familiar y lo extrafamiliar, un proceso que, en muchas ocasiones, presenta grandes dificultades. Uno de los mayores desafíos radica en desanudar los lazos entre padres e hijos, lo cual se convierte en una barrera para la inclusión de las PCD en el mundo laboral. Es un dejar caer, un desprendimiento y aflojamiento de este lazo, pero en PCD la separación conlleva un esfuerzo extra, la autora refiere que los padres de PCD “siempre se sienten con la necesidad de reparar lo irreparable...saben que no pueden esperar la transición generacional en su hijo” (Schorn, 2013, p. 149) se dificulta de esta forma verlo como un joven que desea a pesar de sus diferentes capacidades.

En este sentido, las medidas implementadas por la OIL en los procesos de vinculación laboral han sido fundamentales, medidas tales como animarles a esperar afuera en las entrevistas, el acompañamiento brindado en el proceso, el apoyo del profesional intérprete de lengua de señas que permita la comunicación más allá de los padres con personas sordas o dificultades de comunicación. Estas medidas han permitido suavizar el paso de la persona con discapacidad hacia el mundo laboral, aliviando el contacto inicial con el mercado de trabajo y facilitando su integración en el entorno adulto. A la vez teniendo presente que el apoyo familiar es valorado positivamente cuando la familia presenta confianza en las capacidades de su hijo y las expectativas presentadas son positivas y realistas.

8.2.2.4 Recursos personales del trabajador. Factor personal.

Dentro de este factor, la autora desarrolla actitudes facilitadoras de la inserción, en las que “se valoran las habilidades sociopersonales que permiten una buena relación personal en el entorno laboral” (Pallisera, et al., 2005, p. 311), entre ellas destaca a el autoconocimiento, y autoestima, el autocontrol, iniciativa, motivación, aspectos de personalidad, también la apariencia física. De ser negativas, pueden incluso interferir en su inserción laboral.

Retomo la actividad de reclutamiento para *Call Center*, en la que realice una entrevista a una PCD motriz, en pos de demostrar la incidencia de las actitudes y la importancia de que estas sean positivas en la inclusión laboral (Registro N° 5):

“Persona con discapacidad motriz que entrevistamos con mi referente, intervine señalando virtudes de la persona cuando habla respecto a la importancia del carisma en la pregunta “¿que consideran importante para una excelente atención al público?”, anteriormente nos había mencionado que era profesor de gimnasio y rehabilitación para personas con discapacidad psicomotriz, asocié a ello a la relación que generalmente tienen los profesores/entrenadores con sus alumnos en los que se llevan bien... Al finalizar la entrevista... nos llamó la atención que el candidato refiriera estar cansado en la entrevista pero menciona también que tiene muchas ganas de trabajar...”

Este testimonio refleja cómo la actitud del candidato, expresada en su motivación, en su historia previa y en sus habilidades sociopersonales, se convierte en un factor clave dentro del proceso de inclusión laboral. Su experiencia en contextos de acompañamiento y rehabilitación no sólo da cuenta de competencias técnicas, sino también de recursos personales significativos para el puesto. En este sentido, la actitud frente al trabajo, incluso en situaciones de dificultad, es un indicador valioso al momento de evaluar su perfil e imaginar su proyección dentro de un equipo.

8.2.3 Análisis de las percepciones y las significaciones en torno a la inclusión de personas con discapacidad emergentes en el proceso de vinculación laboral.

La motivación detrás de este objetivo es resaltar la importancia de la inclusión laboral y cómo esta dimensión impacta la salud mental y percepción de la calidad de vida laboral de las personas, especialmente de las personas con discapacidad. Los principales insumos que proporcionan las percepciones y significados de las PCD en torno a la inclusión provienen de las instancias de asesoramiento en programas, los talleres de orientación vocacional y las entrevistas laborales realizadas durante el proceso de vinculación laboral para *Call Center*.

Resulta fundamental darle voz a las personas con discapacidad, permitiéndoles compartir su experiencia y perspectiva sobre su situación en el mercado laboral. En cada apartado, busco reflexionar sobre las percepciones y vivencias que surgen de cada testimonio particular.

Es importante desarrollar, con el fin de utilizar la teoría para la reflexión, las transformaciones históricas y socioculturales que han marcado las dimensiones del sentido y significado de la inclusión en el mundo del trabajo a lo largo del tiempo. Desde su concepción clásica, en la que el trabajo era visto como una forma de tortura y un medio para suplir necesidades, hasta la actualidad, donde se reconoce su función como creador de identidad social, portador de valores, creencias, actitudes y expectativas.

Da Rosa Tolfo, et al. (2011) citando a Ruiz-Quintanilla y Claes (2000) sostienen que “los significados son un componente de la realidad social, con implicaciones tanto en las acciones individuales como en los procesos grupales y en la sociedad.” (p. 179). Por tanto los significados que rondan al concepto del trabajo son esenciales para entender las actitudes y acciones individuales alrededor del mismo, específicamente de las personas con discapacidad. Los autores diferencian tres componentes constituyentes del significado del trabajo:

- La centralidad del mismo en la vida de la persona, es decir el grado de importancia, a la vez que subdividen el valor atribuido y su relación con otras esferas de la vida de la persona.

- Las normas sociales que constituyen creencias y expectativas alrededor del carácter de derecho y obligaciones, comprendiendo así la responsabilidad personal, el compromiso

normativo organizacional y los derechos del trabajador que permiten la relación entre empleado y empleadores.

-Los valores asociados a los resultados, refiere al sentido del trabajo, la razón y motivación de realizar la actividad, comprendiendo cuestiones de estatus, sensaciones, metas, incentivos. Pudiendo comprender así aspectos económicos, instrumentales, principalmente en PCD la autonomía y el uso de habilidades, capacidades.

A la par, las percepciones y significaciones adquieren relevancia y se integran en la conceptualización desde la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral, desarrollada por Segurado Torres y Agulló Tomás (2002), particularmente en lo que respecta a su potencial de microanálisis, aspecto fundamental para el enfoque de este trabajo. Es en su dimensión subjetiva donde emergen las valoraciones, creencias y significados que resultan de un proceso de construcción sociocognitiva individual, anclado a contextos organizacionales.

Los autores sostienen que la Calidad de Vida Laboral no se ve afectada únicamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por elementos extra laborales, vinculados a la vida cotidiana del trabajador. Estos últimos, previamente mencionados como factores facilitadores de la inclusión, incluyen también las actividades de ocio. De este modo, lo intra y lo extralaboral se articulan de manera interdependiente, influyendo de forma directa en la percepción que la persona construye sobre su propia calidad de vida laboral y el sentido y significado del trabajo.

En casos de PCD la percepción del trabajo, la calidad de vida laboral y la inclusión en el mercado laboral toma un nuevo giro en su significado.

8.2.3.1 Un caso exitoso de vinculación laboral

Rescato el testimonio de una pareja con discapacidad auditiva, interpretado por la intérprete de lengua de señas, tras haber concretado exitosamente su inserción laboral en una empresa de limpieza mediante el programa +26 en la modalidad CTI: (Registro N° 51)

“Para mi tener un espacio de trabajo me hace sentir muy bien, mis compañeros son muy buenos y quieren aprender, me permite pensar en mi futuro y tener dinero, mis compañeros aprenden todos los días algo de lengua de señas.

Me gusta compartir con mis compañeros y tener esta tarea diaria, estoy muy feliz de trabajar acá, de sentirme útil y ser útil todos los días me gusta mucho trabajar en esta empresa.

El programa lo conocí a través de la oficina de empleo que me explicaron cómo buscar empresa y completar el formulario y vine aquí a la empresa a preguntar si quieren tomarnos por el programa. Nos dijeron cómo teníamos que hacer y que teníamos que decir para venir y finalmente nos dijeron que sí, nos dio mucha alegría”

El testimonio de la pareja en un caso exitoso de vinculación e inclusión laboral refleja los valores asociados a los resultados. Las emociones experimentadas, junto con el despliegue de habilidades y capacidades, destacan los aspectos positivos de la inclusión laboral de personas con discapacidad, generando sentimientos de alegría y satisfacción. Este proceso no solo abarca el impacto económico, sino que permite a la persona con discapacidad visualizarse como un ser deseante de un futuro, con aspiraciones, capaz de planificar su futuro y establecer metas. El trabajo se convierte en una herramienta para concretar los mismos.

Además, el compromiso de la empresa y la cultura organizacional, reflejados en el apoyo de los compañeros de trabajo, son profundamente valorados por las personas con discapacidad. En el extracto del testimonio se realza el valor, por parte de las personas con discapacidad, de la empresa como un factor de apoyo y facilitador de la inclusión, en el que la participación de sus compañeros de trabajo mejora la calidad de la inclusión, confiriendo al entorno como un factor en este caso capacitante.

La calidad de la inclusión y la percepción positiva de la vida laboral en el contexto organizacional de una empresa de limpieza constituyen parte del microanálisis del concepto de Calidad de Vida Laboral. En el testimonio se considera la subjetividad y experiencia vivida tanto por la persona con discapacidad como por sus compañeros, quienes actúan como agentes de apoyo en el proceso de inclusión. Es en esta construcción sociocognitiva que emerge el contexto organizacional, como un sistema dinámico de interacciones dialécticas, a partir del cual se configuran valores, creencias y actitudes vinculadas a la empatía, solidaridad y la concreción de derechos. Esta red de significaciones y vivencias compartidas da lugar a una realidad laboral inclusiva, configurando la Calidad de Vida Laboral valorada positivamente por sus protagonistas.

Este testimonio invita a reflexionar sobre el impacto que tiene una inclusión auténtica y bien integrada, no solo en la vida de quienes se benefician directamente, sino también en la

cultura organizacional en su conjunto. La diversidad en el lugar de trabajo refuerza valores humanos fundamentales como la solidaridad, el respeto y la empatía, construyendo un ambiente más inclusivo para todos, mejorando así la percepción de la calidad de vida laboral del sistema. Se define y materializa en esta interrelación de individuos y el ambiente de trabajo, incluso modificando el lugar de trabajo en su carácter interactivo que permite desempeñar el rol de trabajador por ende también a su estatus como agente social.

8.2.3.2 Percepciones en la búsqueda de sentido e inclusión laboral

En las actividades de taller de orientación vocacional de los alumnos de la UNC organizado por la subsecretaría de empleo, conjunto al asesoramiento y promoción para futuras vinculaciones laborales por parte de la OIL, se propiciaba un espacio de despliegue de significaciones alrededor de la temática del trabajo, vocación y ocupación, comparto el testimonio y sus consiguientes percepciones sobre el trabajo de búsqueda laboral: (Registro N° 45)

“PCD mental, una mujer con diagnóstico de esquizofrenia refiere estar muy medicada, lo cual percibe dificulta su inserción laboral, le afecta a la memoria por tanto trabajos administrativos se le dificultaron porque no puede retener tanta información y refiere que estudiar una carrera no le era opción. Como obstáculo en su hoja de ruta añade la situación país de crisis y agrega que su deseo era llegar a una fábrica de textiles o de fabricación de alimentos, “quiero crear algo”. Entre sus metas explicaba que quería un trabajo que la ayude con sus deseos, que le permita encontrar vocación, quiere comprometerse con un trabajo y consigo misma “no quiero ser mediocre quiero cumplir todos los días hacer el esfuerzo y voluntad de salir adelante”.

La centralidad del trabajo en la vida de esta persona se manifiesta en el deseo de alcanzar metas, destacando el rol creador y transformador del trabajo como una de las principales fuentes de motivación en la búsqueda de inclusión al mercado laboral. Este enfoque remite a la perspectiva existencialista de Viktor Frankl (1994), quien en su obra *El*

hombre en búsqueda de sentido, subraya que "una vida activa cumple con la finalidad de brindar al hombre la posibilidad de desempeñar un trabajo que le proporcione valores creativos" (p. 63). Frankl también afirma que "lo que el hombre necesita no es vivir sin tensión, sino esforzarse y luchar por una meta que merezca la pena" (p. 90), la centralidad del sentido y el grado de importancia del trabajo en la vida de la PCD refleja el cambio en su relación consigo misma y autoestima, la PCD resalta la importancia y voluntad de comprometerse consigo misma en su búsqueda vocacional.

La búsqueda de sentido no solo responde a la necesidad material, sino que también satisface el deseo profundo de contribuir, de dejar una huella significativa en el mundo, de crear algo. El verdadero desafío radica en la posibilidad de enfrentar y superar obstáculos, tales como menciona respecto a los efectos secundarios del tratamiento farmacológico, en aras de una meta. Este proceso convierte al trabajo en un motor de crecimiento, un medio para transformar tanto a la persona como a su entorno.

En otro caso de PCD mental en búsqueda laboral, en instancia de asesoramiento para el programa +26 emerge la siguiente percepción del trabajo: (Registro N° 30)

“Persona con discapacidad mental llega con su padre y refiere que quiere cambiar el supermercado en el cual trabaja actualmente, refiere que le queda muy cerca y busca un lugar que le quede más lejos “Quiere pasear” dice el padre “quiero movilizarme en colectivo” expresa el candidato. Pienso que quizá lo que desea es salir al exterior, ir al parque, movilizarse en colectivo, pasear por otro lado, este es un factor que incide en su elección vocacional/laboral, el de su propia calidad de vida o necesidades a las que refiere.”

Este testimonio refleja la importancia e incidencia de la percepción de calidad de vida laboral de la persona con discapacidad en su elección vocacional, las características personales de vida extralaboral inciden en las actitudes, valoraciones y percepciones a la hora de interpretar el significado de su trabajo. Las percepciones y significaciones deben ser abordadas desde una perspectiva integral, que contemple sus deseos, necesidades subjetivas y experiencias de vida.

La preferencia del candidato por cambiar de lugar de trabajo a uno más lejano no responde a una búsqueda de eficiencia o cercanía, sino al anhelo de mayor autonomía, circulación social y exploración del entorno. El hecho de querer trasladarse en colectivo, “pasear” o simplemente movilizarse hacia otros espacios, puede entenderse como una manifestación legítima de su necesidad de ampliar su participación social y sentido de agencia. Desde la psicología, este deseo se inscribe en las dimensiones de la autonomía y la calidad de vida, donde aspectos como la movilidad, la inclusión en la comunidad y la

satisfacción personal son tan relevantes como el cumplimiento de tareas laborales y competen a la percepción de calidad de vida laboral de la persona con discapacidad (Segurado Torres y Agulló Tomás, 2002).

Es fundamental que las decisiones en torno a la inclusión laboral no se limiten a criterios de conveniencia externa, sino que también consideren la subjetividad del individuo, sus motivaciones, su derecho a elegir y a experimentar el mundo en sus propios términos. Este caso nos invita a reflexionar sobre cómo el trabajo no solo debe ser un medio de subsistencia, sino también un espacio de construcción de identidad, bienestar y sentido vital.

8.2.3.3 Significaciones y percepciones de un joven con discapacidad y su abuela.

Consiguiente a las actividades de asesoramiento y los talleres de orientación vocacional, presento el siguiente fragmento y testimonio de un joven PCD mental y su abuela quien le acompañaba al taller, en pos del análisis.

“Se presenta una abuela con su nieto y en el ejercicio de completar frases sucede lo siguiente, en la frase ‘mis papas siempre quisieron...’ su abuela participa ‘¿Puedo agregar algo?. Yo como abuela y él como persona especial me gustaría que tenga las mismas oportunidades que todos, que se le incluya en la sociedad y se le de oportunidad porque él puede, él es especial y tiene mucha capacidad de trabajar. Tiene que ponerle el doble de ganas y enfrentar lo que pasa, si no te dan en una puerta la apertura, debes ir a otra hasta que alguna se abra. Siempre quise que trabaje porque se que es importante trabajar’

En mis observaciones me enfoco en cómo se prepara el joven con discapacidad en la búsqueda laboral, ante la siguiente frase, el joven completa ‘elegir siempre me generó.... inseguridad’

Ante el disparador “¿Qué creías que los profesores pensaban de vos? contesta ‘pensaban que yo era un ejemplo de superación’ ” (Registro N° 43)

En este fragmento se juega el deseo de los responsables del joven, en verlo como un ser deseante, posible de desprenderse de los lazos que le anudan únicamente a la familia, el deseo de que el trabajo y vocación cumpla con su función de darle un lugar en la sociedad al joven,

que sea reconocido por sus capacidades más que por sus discapacidades. Se reconoce la importancia del trabajo y se juegan las sensaciones respecto a elegir una vocación o trabajo.

La inseguridad mencionada, infiero su devenir ante la imagen transmitida por parte de sus tutores escolares, la visión y concepción de la PCD como ejemplo de superación ante su situación o pertenencia a un colectivo históricamente discriminado, es una persona que busca el cumplimiento de sus derechos, una sensibilización que opaca la perspectiva de derechos y obligación de cumplimiento de los mismos.

9. CONCLUSIONES

En este trabajo integrador final, se plantea como objetivo general analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el proceso de vinculación laboral, específicamente desde una oficina de empleo de la provincia de Córdoba. El análisis se aborda a partir de las distintas modalidades de vinculación empleadas por la OIL, identificando los recursos y factores presentes en el proceso, y se busca explorar las percepciones de las personas con discapacidad, dándoles voz para conocer su experiencia sobre la inclusión en dicho proceso.

En función a la experiencia vivida y el análisis realizado, se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad es aún un proceso en marcha que se encuentra en constante reedición y revisión desde una perspectiva de derechos fundamentales a ser garantizados, por la condición de ser personas en primer lugar de las PCD.

El trabajo de Intermediación de la Oficina de Empleo constituye al mismo como un agente esencial en la mediación del mercado de trabajo a través de políticas activas y garantizando derechos. Si bien su presencia fomenta un contexto de igualdad y equidad de oportunidades, no asegura por sí sola la concreción de la inclusión. El éxito en la inserción laboral de personas con discapacidad depende de una serie de factores interrelacionados, como las políticas legislativas del entorno laboral, el apoyo social, las habilidades personales y el entorno familiar. La multifactorialidad de la inclusión y la necesidad de diversificar los recursos y dispositivos, evidencia la importancia de la participación conjunta de todos estos actores para mejorar las posibilidades de inserción, al mismo tiempo que pone de manifiesto cómo estos mismos factores pueden influir negativamente en el proceso. En este sentido, la inclusión no es un logro unilateral, sino un esfuerzo colectivo que requiere un enfoque integral y coordinado para ser verdaderamente efectivo.

Desde nuestra labor como psicólogos intermediarios, es fundamental intervenir y mediar entre las percepciones sobre la inclusión tanto de las empresas privadas como de las personas con discapacidad. Los espacios de asesoramiento y orientación vocacional, así como las actividades de reclutamiento y vinculación laboral, han permitido visibilizar las diversas realidades y significados del panorama actual, se ha evidenciado en los testimonios presentados la existencia tanto de prejuicios como de valoraciones positivas alrededor de la inclusión de personas con discapacidad. Estos espacios de vinculación han facilitado la elaboración de propuestas colaborativas y el establecimiento de redes de apoyo entre los actores involucrados en el proceso de inclusión, la persona con discapacidad, la familia, los

trabajadores sociales, el sector privado empresarial, el estado, la oficina de empleo, la legislación, entre muchos.

En lo que respecta a las empresas, la intermediación se presenta como una estrategia clave para elaborar y trabajar las percepciones acerca de la inclusión, permitiendo la apertura hacia la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral. En algunos casos se ha logrado ampliar la visión del sector privado respecto a este grupo históricamente discriminado, reconociendo sus capacidades y aportes, como también su amplia diversidad. En otros casos, la actividad de la Oficina de Intermediación Laboral, no fue suficiente para garantizar la concreción de derechos de dicho sector, a partir de ello se demuestra la necesidad de la cooperación activa desde una perspectiva de derechos.

Al mismo tiempo, las valoraciones y percepciones de las personas con discapacidad sobre los resultados y las actividades realizadas por la Oficina de Intermediación Laboral resaltan nuevamente la relevancia de la intermediación laboral en la regulación del mercado de trabajo y también permite darle voz a la PCD sobre su propia historia, desde su subjetividad y percepción de la inclusión sobre el colectivo del cual forma parte. Enfocado en la percepción de resultados de las modalidades de vinculación y la forma de concebir al trabajo que se despliega en las actividades.

Para concluir, en lo que respecta a mi práctica profesional, he logrado ampliar mi perspectiva sobre la temática de la inclusión, y llego a la conclusión de que la inclusión es una cuestión de poder, en la que coexisten dos actores clave: uno que posee el poder de incluir, y otro que busca ser incluido en un orden social y laboral ya establecido. Este enfoque revela que la inclusión no es simplemente un proceso de integración pasiva, sino una dinámica compleja que involucra el cuestionamiento y la transformación de estructuras preexistentes.

Es imprescindible trabajar sobre la dialéctica entre lo instituyente y lo instituido, ya que esta permite cuestionar, reconfigurar y redefinir las normas, roles y barreras que han sido históricamente impuestas. Solo a través de la colaboración activa de todos los agentes involucrados se puede reconfigurar el orden establecido y generar un espacio verdaderamente inclusivo. Este proceso no solo implica abrir las puertas de las instituciones o del mercado laboral, sino también cuestionar y redefinir las estructuras que limitan la participación plena de todos los individuos, especialmente aquellos que históricamente han sido marginados. De esta manera, la inclusión se convierte en un proceso dinámico y transformador, que requiere un compromiso constante con la equidad y la justicia social.

10. ÍNDICES BIBLIOGRÁFICOS

Referencias

- Arteaga, S. A. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín informativo CEI*, 3(1), 66-74.
- Argentina. Congreso de la Nación. (1981). *Ley N.º 22.431. Sistema de Protección Integral de discapacitados (Art. 23)*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto>
- Agudelo Vargas (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Repositorio Institucional de la Universidad Sergio Arboleda.
- Buendía, J. (1985). Psicopatología del desempleo. *Annals of Psychology [Análisis de Psicología]*, 6, 21-36.
- Bernal, L. V. L., Ramírez, L. A., Londoño, C. I., Fernández, S. y Toro, E. V. (2009). Diario de campo y cuaderno clínico: Herramientas de reflexión y construcción del quehacer del psicólogo en formación. *Poiésis*, 17, 1-15. <https://doi.org/10.21501/16920945.195>
- Bermúdez, M. O. E., Sevilla, M. D. S. F. y Sánchez, J. J. C. (2014). La brecha digital en las personas con discapacidad visual. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 489-498.
- Bleger, J (1964). *La entrevista Psicológica*. En: Temas de psicología (entrevista y grupos). Ed Nueva Visión. Bs As.
- Castellanos Muñoz, A. M. y Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes: Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 9 (2).
- Cárdenas, S. S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: Estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en Psicología*, 10, 25-38.

- Carrascosa Garcia, Jorge. (2015). La discapacidad auditiva. Principales modelos y ayudas técnicas para la intervención. *Revista Internacional De Apoyo a La inclusión, Logopedia, Sociedad Y Multiculturalidad*, 1(1), 24-36.
- Consejo Profesional de Psicología de la Provincia de Córdoba. (2016). *Código de ética de los psicólogos de la provincia de Córdoba*.
- Da Rosa Tolfo, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: Un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en psicología. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 7(1).
- De la Garza Toledo, E (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Trabajo, empleo. calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales Vol I*. Editorial CAICyT CLACSO.
- De Pablo Urban, J. M. (2012). El papel del psicólogo en la lucha contra el desempleo. *Apuntes de Psicología*, 30. <https://doi.org/10.55414/ap.v30i1-3.387>
- Likert, R (1932). «A Technique for the Measurement of Attitudes». *Archives of Psychology* [Una técnica para la medida de actitudes. *Archivos de Psicología*] 140 (1-55)
- Hernández, T. B; y García, L. O. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). *Nure Investigación*.
- Jara, O. (2012). La sistematización de experiencias. *Práctica y teoría para otros mundos posibles*, 8-258.
- Lizama, V. V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista empresa y humanismo*, 115-136.
- Luque Parra, D. J. (2014) Trastornos del desarrollo, discapacidad y necesidades educativas especiales: elementos psicoeducativos. *Revista Iberoamericana de educación*.

- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-sp.pdf>
- Ortega, M. L. A. y Celpa, R. G. (2010). El preparador laboral en el empleo con apoyo. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (23), 43-50.
- Pallisera, M; Noell, J. F; Rovira, C; Díaz Garolera, G.; Valls, M. y Suñe, M. (2018): Retos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual. Un estudio basado en sus opiniones, las de sus familias y las de los profesionales. *Revista Española de Discapacidad*, 6 (I): 7-29. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.01.01>
- Pallisera, M; Valls, M. y Suñe, M. (2004) . La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario : el papel de la familia.
<http://www.redined.mec.es/oai/indexg.php?registro=008200430358>.
- Pallisera, M; Vila, M; Fullana, J. (2005) La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de Investigación Educativa*, V. 23, nº 2.
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V y Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 660-675.
- Segurado Torres, A & Agulló Tomás, E (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-835.
- Sconfienza, M. E. (2020). (Re)pensar la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en Argentina a partir de la experiencia internacional. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 9(23), 1-24. <https://doi.org/10.24965/gapp.i23.10640>

- Schorn, M. (2013). Discapacidad: Una mirada distinta, una escucha diferente: Reflexiones psicológicas y psicoanalíticas. En *Discapacidad: Una mirada distinta, una escucha diferente: Reflexiones psicológicas y psicoanalíticas*. Editorial Lugar Editorial.
- Taylor, S. J; & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* (Vol. 1). Paidós.
- Triadó, C; Celdrán, M y Villar, F (2019). Desarrollo Adulto y envejecimiento: una perspectiva psicológica. En *Desarrollo Adulto y Envejecimiento*. Editorial Alianza Editorial.
- Velásquez, N. R. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 29, 161-178.
- Yuni, J. A. y Urbano, C. A. (2006). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Editorial Brujas.

11. ANEXO



2/2

Entrenamiento Laboral



INSCRIPCIONES
HASTA EL 9 DE OCTUBRE DE 2024

Revisión y cruce de datos

10 AL 25 DE OCTUBRE DE 2024

Sorteo en Lotería de Córdoba

28 DE OCTUBRE DE 2024

Publicación de beneficiarios

30 DE OCTUBRE DE 2024

**Inicio de la capacitación
y práctica laboral**

4 DE NOVIEMBRE DE 2024

< DESARROLLOYEMPLEO

Publicaciones

28 DE OCTUBRE DE 2024

Publicación de beneficiarios

30 DE OCTUBRE DE 2024

Inicio de la capacitación y práctica laboral

4 DE NOVIEMBRE DE 2024



Les gusta a **ludmiicolazo** y **otros**

desarrolloyempleo ¿Querés ser parte de Empleo +26?

🚀 Se extiende el periodo de inscripciones para postulantes y empresas en la modalidad de entrenamiento laboral hasta el 9 de octubre.

🎯 Si estás buscando trabajo, contactate con la empresa en la que realizarías el entrenamiento laboral, anotate y gestioná su aceptación en el sistema.

🎯 Si estás buscando personal, registrate en la web, mirá quiénes se postularon en tu empresa y aceptá tu o tus beneficiarios.

✅ RECORDÁ que está en marcha también la modalidad de CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO. 🙋 Conocé cómo sumarte en nuestra web.

RELEVAMIENTO DE PERFIL

Datos personales

Nombre y apellido:

CUIL:

Localidad:

Domicilio:

Fecha de nacimiento:

Edad:

Teléfono:

Correo electrónico:

Estudios alcanzados:

- Rellenar con: COMPLETO o INCOMPLETO, SI o NO			
NIVEL	SI	NO	TITULO
Nivel secundario			
Terciario			
Universitario			

¿Realizaste algún curso de capacitación relacionado a computación, atención al cliente o ventas?

¡Hablemos de tecnología!

¿Tienes acceso a internet en tu casa? *si / no*

¿De cuantos megas es la conexión?

¿Usas computadora?.....

¿Qué tipo de programas manejas?.....

Redes sociales ¿Utilizas alguna? ¿Cuál/ cuáles?.....

Experiencia laboral

¿Cuál es su situación laboral en este momento?

En caso de no haber trabajado ¿Cómo se imagina su primer empleo?

Experiencias laborales!

¡Contanos acerca de las mismas ya sean en relación de dependencia o emprendimientos propios!

Rubro		Tareas Realizadas	
TITULO	NO	SI	NIVEL
			Nivel secundario
En cuál o cuáles de estos puestos te verías trabajando		Tercario	
¿Por qué?		Universitario	
VENDEDOR/A		ATENCIÓN AL CLIENTE	

¿Cuál ó cuáles consideras que son tus fortalezas? (Por ejemplo: trabajo en equipo, creativo, alegre)

Describe brevemente qué haces en tu tiempo libre

¿Tenés certificado de discapacidad? si / no

ENTREVISTADOR/A:

OBSERVACIONES

Preguntas para entrevistas:

- Contanos una situación donde tuviste un inconveniente con alguien y como la resolviste

.....

.....

.....

.....

- Supongamos que soy un cliente se enojo por X situación ¿Cómo manejarías la situación?

.....

.....

.....

.....

- ¿Qué consideras que debe tener una persona para atender de manera excelente al público?

.....

.....

.....

.....