

Guía para la implementación del Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral para Personas con Discapacidad

ANDIS y SGyEP

Septiembre 2021

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Agencia
Nacional de
Discapacidad

Autoridades

Presidencia de la Nación

Dr. Alberto Fernández

Vicepresidencia de la Nación

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Agencia Nacional de Discapacidad

Dirección Ejecutiva

Lic. Fernando Gastón Galarraga

Jefatura de Gabinete de Ministros

Lic. Santiago Cafiero

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Dra. Ana Castellani

Subsecretaría de Empleo Público

Lic. Mariano Boiero

Oficina Nacional de Empleo Público

Mg. Ab. Hernán Petrelli

Desarrollo

El presente documento ha sido elaborado de manera conjunta por los equipos de la Agencia Nacional de Discapacidad y la Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal de la Oficina Nacional de Empleo Público, en el marco del convenio suscripto entre ambos organismos.

Impresión

Secretaría de Gestión y Empleo Público

Emilio Etchart, Pablo Conde, Ricardo Gamarra.

Última actualización: Septiembre 2021

Contenido

Introducción	4
Marco Normativo	6
Marco Conceptual	7
Concepto de Rol	8
Asignación del Rol a un Puesto de trabajo	8
Adecuación del Perfil en función del Rol	9
☒ Requisitos Deseables	9
☒ Conocimientos Técnico – Profesionales Específicos	11
☒ Competencias Laborales	11
Conclusiones	12

Introducción

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Carrera del Personal¹ de la Oficina Nacional de Empleo Público², junto con la Agencia Nacional de Discapacidad³ ponen a disposición la presente **Guía para la Implementación del Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**,⁴ con el fin de articular políticas conjuntas, dentro del marco de trabajo del convenio de colaboración firmado entre la ANDIS y la Secretaría de Gestión y Empleo Público⁵ de la Nación, para favorecer el desarrollo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, así como incrementar y mejorar la inclusión laboral y la promoción de sus derechos en la Administración Pública Nacional.

La misma tiene como objetivo el de promover y asegurar que cada organismo de la Administración Pública Nacional cuente con personal que entre sus funciones, desempeñe adicionalmente las definidas para el mencionado Rol y, se establezca como prioritario el cumplimiento de tareas, actividades, acciones, proyectos y programas, para garantizar la efectiva inclusión y desarrollo laboral de las personas con discapacidad en el organismo.

Se espera que el Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad, sea asignado a los puestos de trabajo cuyas funciones y/o actividades principales, estén relacionadas con la administración y gestión del ingreso del personal a la APN, su carrera, desarrollo y promoción.

Dicho rol establece la gestión de procesos que conduzcan a la participación e implicancia natural por parte del personal del organismo en todo lo atinente a la inclusión y desarrollo laboral de personas con discapacidad. De esta manera, se busca fomentar cambios estructurales con perspectiva de discapacidad desde un enfoque de derechos humanos como eje transversal de sus funciones, en consonancia con los principios y mandatos contemplados en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Teniendo en cuenta ello, la presente Guía tiene como objetivos principales:

- Brindar el marco normativo que regula los procesos y gestiones involucradas.

¹ En adelante DGyDCP.

² En adelante ONEP.

³ En adelante ANDIS.

⁴ En adelante RIDEL.

⁵ En adelante SGyEP.

- Establecer el marco conceptual sobre la perspectiva de discapacidad como base para asegurar la implementación de acciones que redunden en el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral.
- Dar a conocer el concepto de Rol contemplando el alcance y la responsabilidad del **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**.
- Esclarecer nociones vinculadas a la asignación del **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad** en los puestos de trabajo y su incorporación en los perfiles de puestos.
- Informar acerca de los requisitos necesarios para desempeñar el **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**.
- Articular con las Competencias del **Directorio Central de Competencias Laborales**⁶.

⁶ Documento elaborado por la DGyDCP.

Marco Normativo

Las normas de referencia obligatoria⁷ que se articulan con los procesos y gestiones implicadas garantizando su transparencia, son las siguientes:

- Constitución Nacional Argentina, particularmente los art. 14, 14 bis, 16 y 75 inciso 23.
- Ley N° 22.431 y su Decreto Reglamentario N° 312/2010 y normas modificatorias y complementarias. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados.
- Ley N° 24.013 de Empleo. Protección del Trabajo. Programas de Empleo para personas con discapacidad.
- Ley N° 25.164, Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y su Decreto Reglamentario N° 1.421/2002, y modificatorios.
- Ley N° 26.378. Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y Ley N° 27.044 que le otorga Jerarquía Constitucional.
- Decreto N° 214/2006, homologatorio del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y modificatorios.
- Decreto N° 2.098/2008, Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público, y modificatorios.
- Resolución de la ex Secretaría de la Gestión Pública N° 39/2010, Régimen de Selección de Personal para el Sistema Nacional de Empleo Público, y modificatorias.
- Resolución de la ex Secretaría de Gabinete y Coordinación Administrativa N° 384/2014, Requisitos establecidos para el personal ingresante, y modificatorias.
- Resolución N° 2.492/2015 del Ministerio de Educación. Requisitos mínimos para personal con Discapacidad en los Procesos de Selección.
- Resolución N° 36/2021 de la Agencia Nacional de discapacidad sobre pensiones no contributivas.
- Resolución N° 596/2021 de la ANDIS que crea la Unidad de Capacitación.

⁷ Cada una de ellas, se encuentran disponibles en <http://www.infoleg.gob.ar/>

Marco Conceptual

Para establecer el Rol del “Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad” en la Administración Pública Nacional resulta indispensable determinar el marco conceptual sobre discapacidad, como base para definir las funciones, actividades, tareas y responsabilidades que tendrá que atender el personal que cumpla con el mencionado Rol en cada organismo público; y además, servir de sustento para el diseño e implementación de Políticas Públicas inclusivas que aseguren el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad.

En consonancia con lo señalado, la concepción del **Rol del Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**, está expresada en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, según la cual:

“...la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Esto significa que la discapacidad no está en la persona, sino que se genera a partir de la interrelación entre las personas con deficiencias y las diferentes barreras del entorno y actitudinales, de las cuales dependen las condiciones para el ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad; por ello es imprescindible la remoción de las múltiples barreras que obstaculizan, limitan y muchas veces niegan las posibilidades de inclusión para este colectivo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad, se relaciona directamente con la eliminación de las diferentes barreras, tanto físicas, comunicacionales y actitudinales, así como también, con la generación de condiciones que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos y el reconocimiento y valoración de las diferencias que las caracterizan.

El compromiso del Estado es llevar a la práctica todos los postulados teóricos plasmados tanto en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como en los demás instrumentos legales y normativos. Es

necesario que cada uno de los organismos del Estado transite un camino de transformación profunda que asegure la transversalidad de la perspectiva de discapacidad como un eje central del accionar y quehacer institucional, y finalmente se salde una deuda histórica con las personas con discapacidad, quienes constantemente ven vulnerados su derecho a formar parte del engranaje productivo.

El logro de este gran desafío implica el efectivo desempeño de las tareas, actividades y funciones que tendrá que cumplir el personal que se designe en cada organismo de la APN para asumir el **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**.

Concepto de Rol

Se entiende por Rol a un conjunto de tareas específicas que se podrían asignar a un puesto de trabajo, en función de las necesidades del sector, o de una normativa que lo establezca. El Rol no conforma un puesto de trabajo en sí mismo, pero sí complementa a los existentes.

Particularmente, el Rol del Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad, tiene como objetivo asegurar la planificación, gestión y fortalecimiento de procesos conducentes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, reforzando y optimizando puestos que tienen como actividad principal la administración y gestión del ingreso, la carrera, desarrollo y/o promoción del personal en la APN.

Asignación del Rol a un Puesto de trabajo

Para lograr la materialización del Rol es necesario realizar la adecuada asignación de éste a un puesto de trabajo, de manera que complemente las funciones de este último. Para ello, se debe tener en cuenta que un Puesto de trabajo se define considerando el objetivo, alcance, responsabilidades y requisitos excluyentes necesarios para su ocupación como, por ejemplo, formación académica requerida y experiencia laboral.

En este sentido, existen diversos puestos en materia de Recursos Humanos (áreas de Desarrollo de Carrera, Capacitación, Administración y Gestión del Personal, Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, entre otros), cada uno de los cuales contempla tareas y funciones a desempeñar, que forman parte del perfil del puesto, que tendrán que valorarse al momento de asignar el **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**. Por tal motivo, se sugiere que los puestos elegidos para asignar el desempeño de las tareas y responsabilidades vinculadas con este Rol sean afines entre sí.

Asimismo, será también decisión de cada organismo la determinación de la cantidad de Roles a asignar, en atención a las distintas dimensiones y necesidades de cada uno, de manera tal que se asegure y garantice la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el impacto de la medida a nivel territorial.

Adecuación del Perfil en función del Rol

De acuerdo con los puestos de trabajo a los que se le asigne el **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**, se tendrá que realizar la adecuación del Perfil, teniendo en cuenta que éste no es más que la descripción concreta de las principales tareas, responsabilidades, características y requisitos mínimos necesarios para desarrollar determinado puesto de trabajo en una organización, así como el conjunto básico de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes que debe tener la persona que lo ocupe para su desempeño efectivo. Los Perfiles contemplan las necesidades y cultura institucional; y esta flexibilidad es la que permite la adaptación de los mismos a diversos escenarios y realidades, sin perder la esencia y alcance general del Puesto.

De esta manera, se podrán ajustar en el Perfil los siguientes elementos en virtud de optimizar el adecuado ejercicio del Rol:

- **Requisitos Deseables**

Los Requisitos Deseables se relacionan con antecedentes académicos, conocimientos y/o experiencia laboral, y se podrán adicionar a los perfiles siempre que su incorporación sea apropiada para lograr un desempeño laboral más efectivo, y que guarden relación directa con las funciones a desarrollar.

Contar con dichos requisitos no es obligatorio, pero se espera que quienes cuenten con ellos, puedan aportar a el mejor desempeño posible del puesto que ocupan.

Para los Perfiles de Puestos donde se asigne el desempeño del **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**, la normativa establece la consideración de los siguientes requisitos:

- Acreditar experiencia laboral adicional a la requerida en tareas pertinentes al puesto de trabajo, vinculadas con la gestión de recursos humanos, selección e inclusión laboral de personas con discapacidad, análisis y adaptación de puestos de trabajo.
- Acreditar actividades de capacitación adicionales a las requeridas para el puesto relacionadas con perspectiva de discapacidad, igualdad de oportunidades, no discriminación y legislación laboral.
- Acreditar dominio de herramientas informáticas.
- Acreditar formación académica orientada a las ramas de las Ciencias Humanas, Ciencias Sociales, y aquellas que aborden a la discapacidad desde el modelo social y con enfoque de Derechos Humanos, con título de duración no inferior a TRES (3) años.

Paralelamente, es importante destacar que la ANDIS brindará las instancias formativas específicas en torno a:

- Conocimientos sobre perspectiva de discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.
- Conocimientos en legislación laboral y discapacidad.
- Conocimientos sobre Procesos de Selección de Personal considerando la perspectiva de discapacidad.
- Conocimientos sobre análisis y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Conocimientos sobre diseño universal, accesibilidad y ajustes razonables como base para la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito productivo.

- **Conocimientos Técnico – Profesionales Específicos**

Respecto a los conocimientos, pericias y habilidades técnicas requeridas por quien ocupe este Rol, se deberán distinguir especialmente aquellos conocimientos particulares, tales como legislación específica, manuales y/o guías referenciales que configuren el encuadre necesario para desempeñarse eficazmente en el rol.

Además, a cada uno de ellos se les debe asignar un Nivel de Dominio necesario (Inicial-Medio-Avanzado), teniendo en cuenta las necesidades organizacionales y del área, el tipo de puesto y responsabilidad asociada al mismo.

- **Competencias Laborales**

Para elegir las Competencias más apropiadas que debe reunir la persona para desempeñarse efectivamente en el puesto de trabajo y en el **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**, así como para reconocer cuál es el Nivel de Posesión que se les debe asignar a cada una, sugerimos consultar el Directorio Central de Competencias Laborales y su correspondiente Guía Metodológica⁸. Allí consta el alcance de todas las Competencias, con sus respectivos niveles y comportamientos observables.

A continuación, se brindarán, a modo de ejemplo, una sugerencia de Competencias Laborales para estos casos, con los Niveles de Posesión esperados:

Orientación y Compromiso con el Servicio Público: AVANZADO

Capacidad para comprometerse con los valores y objetivos institucionales brindando un servicio de excelencia a la ciudadanía, otorgando a su trabajo un sentido de pertenencia con el Servicio Público. Implica un compromiso constante con su trabajo y con las políticas públicas implementadas por el Estado.

Integridad y Ética Institucional: AVANZADO

Capacidad para actuar con integridad y sentido ético alineado a los valores organizacionales, procedimientos y normas vigentes, utilizando de modo responsable y transparente los recursos públicos.

Comunicación y Empatía: AVANZADO

⁸ Documentos elaborados por la DGyDCP.

Capacidad para escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas, mantener comunicación respetuosa y cordial de manera oral, escrita y gestual con actitud positiva generando empatía.

Trabajo en Equipo y Colaboración: AVANZADO

Capacidad y disposición para trabajar con diversos equipos y comunidades de trabajo, integrando distintas perspectivas y aportes multidisciplinarios, contribuyendo al éxito de los objetivos comunes.

Atención Integral: AVANZADO

Capacidad de brindar la atención adecuada a la persona solicitante (individuo, paciente, persona vulnerable, familia o grupo), sobre servicios, derechos, asistencia o consultas teniendo en cuenta su contexto y las posibles alternativas para su resolución y continuidad en el tiempo.

Construcción de Redes de Relaciones: MEDIO

Capacidad para construir, articular y mantener redes de relaciones cordiales y recíprocas, con distintos actores, comunidades, redes o grupos de personas internas o externas a la organización, que faciliten el logro de los objetivos y resultados.

Conclusiones

Alineados a lo establecido en la Constitución Nacional y la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Estado asume una actitud activa y presente, para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso al ámbito productivo, entornos laborales que sean abiertos, accesibles e inclusivos.

La propia Convención establece que debe promoverse el derecho a la incorporación igualitaria de las personas con discapacidad en el Sector Público, evitando situaciones de discriminación y velando por que se realicen los ajustes razonables para su adecuada inclusión en el lugar de trabajo.

Por lo establecido anteriormente es fundamental contar, en cada Organismo de la Administración Pública Nacional, con profesionales idóneos en la materia, que puedan llevar a cabo este **Rol de Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las Personas con Discapacidad**. Dicho profesional se constituirá como un referente esencial para velar

por la ejecución de programas, planes y acciones específicas que fomenten tanto el cumplimiento del cupo laboral no inferior al 4% en el organismo (según lo establecido por la Ley N° 22.431 y sus modificatorias), así como asegurar la accesibilidad, los ajustes razonables y demás acciones necesarias para lograr entornos laborales inclusivos.

El personal que desempeñe dicho rol, servirá de nexo entre el organismo de la APN y la ANDIS, la Oficina Nacional de Empleo Público y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para asegurar las labores de seguimiento y monitoreo en el cumplimiento de la legislación en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Propuesta de guía implementación del Rol RIDEL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.