

Cómo Utilizar las Herramientas de Educación Corporativa para Reducir el Capacitismo

How to Use Corporate Education Tools to Reduce Ableism
Como utilizar as Ferramentas da Educação Corporativa para a Redução do Capacitismo

Hérica Gonçalves dos Santos¹

herica.santos@fatec.sp.gov.br

Pedro Henrique da Silva¹

pedro.silva271@fatec.sp.gov.br

Thamires Rodrigues de Barros¹

thamires.barros01@fatec.sp.gov.br

Bianca Carvalho Silva¹

bianca.silva111@fatec.sp.gov.br

1 – Faculdade de Tecnologia da Zona Leste | Fatec Zona Leste

Resumen: Este artículo destacó la relación entre las herramientas de educación corporativa y la reducción del capacitismo. La inclusión de las PcD se asegura a través de cuotas, lo cual es conocido por la sociedad; Sin embargo, no suele haber un entorno de trabajo accesible y, lo que es más importante, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para estos empleados. Los prejuicios y el trato diferenciado con relación a las personas con discapacidad hacen ilusoria esta inclusión, garantizada por la ley y que busca mejorar la imagen del empleador. La educación corporativa tiene como objetivo proporcionar capacitación, cursos y programas de aprendizaje que se adapten a las necesidades específicas de los empleados y la empresa. Esto puede incluir cualquier cosa, desde habilidades técnicas relacionadas con los roles desempeñados hasta habilidades de comportamiento y liderazgo. Por lo tanto, es posible utilizar las herramientas de educación corporativa como un medio para sensibilizar a los profesionales que trabajan, conviven y lideran las PcD, así como para formar y desarrollar a estos profesionales. Esto se puede hacer a través de actividades presenciales, como conferencias y mentorías, o a través de medios digitales, como la gamificación y las rutas de aprendizaje. En vista de lo anterior, la organización se beneficiará de una mayor diversidad, lo que impacta directamente en su desempeño, así como fortalece su imagen en la sociedad y entre los clientes. Como resultado, los indicadores financieros de la empresa (ingresos, ganancias) mostrarán buenos resultados, así como los indicadores no monetarios (ausentismo, clima organizacional).

Palabras clave: Educación corporativa; Personas con discapacidad (PCD); Capacitismo; Herramientas de educación corporativa.

Recebido
Received
Recibido
16 nov. 2023

Aceito
Accepted
Aceptado
16 jun. 2023

Publicado
Published
Publicado
28 jun. 2024

<https://git.fateczl.edu.br>

e_ISSN
2965-3339

DOI
10.29327/2384439.2.3-10

São Paulo
v. 2 | n. 3
v. 2 | i. 3
Junio
Junho
June
2024



Abstract: *This article, highlighted the relationship between corporate education tools and the reduction of ableism was highlighted. The inclusion of PWDs is ensured through quotas, which is known to society; however, an accessible workplace and, most importantly, opportunities for growth and professional development for these employees do not often occur. Prejudice and differential treatment towards people with disabilities make this inclusion, guaranteed by law and sought to enhance the employer's brand image, illusory. Corporate education aims to provide training, courses, and learning programs tailored to the specific needs of employees and the company. This may include technical skills related to job functions, as well as behavioral and leadership skills. Therefore, it is possible to use corporate education tools as a means of raising awareness among professionals who work with, live with, and lead PWDs, as well as to train and develop these professionals. This can be done through in-person activities such as lectures and mentorship, or through digital means, such as gamification and learning paths. Considering the above, the organization will benefit from greater diversity, which directly impacts its performance positively, as well as strengthens its image in society and among customers. As a result, both financial indicators (revenue, profit) of the company will show good results, as well as non-monetary indicators (absenteeism, organizational climate).*

Keywords: *Corporate education; Person with Disabilities (PwD); Ableism; Corporate education tools.*

Resumo: *Este artigo, destacou a relação entre as ferramentas de educação corporativa e a redução do capacitismo. A inclusão de PcD é assegurada por meio de cotas, o que é conhecido pela sociedade; no entanto, um ambiente de trabalho acessível e, mais importante, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para esses colaboradores não costumam ocorrer com frequência. O preconceito e o tratamento diferenciado em relação às pessoas com deficiência fazem com que essa inclusão, garantida por lei e buscada para aprimorar a imagem do empregador, seja ilusória. A educação corporativa visa fornecer treinamentos, cursos e programas de aprendizado adaptados às necessidades específicas dos funcionários e da empresa. Isso pode incluir desde habilidades técnicas relacionadas às funções desempenhadas até habilidades comportamentais e de liderança. Portanto, é possível utilizar as ferramentas de educação corporativa como meio de conscientização entre os profissionais que trabalham, convivem e lideram PcD, bem como para treinar e desenvolver esses profissionais. Isso pode ser feito por meio de atividades presenciais, como palestras e mentorias, ou por meios digitais, como gamificação e trilhas de aprendizado. Diante do exposto, a organização se beneficiará com uma maior diversidade, o que impacta diretamente positivamente em seu desempenho, bem como fortalece sua imagem na sociedade e entre os clientes. Como resultado, os indicadores financeiros (receita, lucro) da empresa mostrarão bons resultados, bem como os indicadores não monetários (absenteísmo, clima organizacional).*

Palavras-chave: *Educação corporativa; Pessoa com deficiência (PCD); Capacitismo; Ferramentas da educação corporativa.*

1. INTRODUCCIÓN

Permeado por cambios frecuentes e inestables, el entorno empresarial exige de sus miembros un gran sentido de adaptación y aprendizaje continuo. En este contexto, la educación corporativa juega un papel crucial, siendo definida como un proceso educativo intrínsecamente ligado a los objetivos estratégicos de la organización, Aniceto (2009), y materializado a través de la estructura de la universidad corporativa. Aniceto (2009) también destaca que los trabajadores debidamente capacitados son considerados, además de elementos estratégicos, instrumentos sumamente significativos para los intereses de una organización; se convierten en un tema relevante, entonces, para las empresas exitosas, que comprenden la importancia de sus empleados en términos de rendimiento e innovaciones a implementar en el entorno laboral.

Se observa, sin embargo, que la educación corporativa no debe limitarse solo a las habilidades técnicas, sino que también debe abarcar una comprensión profunda de los problemas sociales, como el capacitismo, como se analiza en el siguiente párrafo. La intersección entre la educación corporativa y la reducción del capacitismo representa una oportunidad significativa para que las empresas no solo fortalezcan sus equipos, sino también promuevan una cultura inclusiva y consciente. Por lo tanto, la pregunta de investigación sobre cómo utilizar las herramientas de la educación corporativa para la reducción del capacitismo se vuelve central para abordar los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y promover una verdadera igualdad e inclusión.

El capacitismo se ha convertido en un tema ampliamente discutido en la década actual. Si bien existen, en la legislación vigente, pasajes que garantizan la protección de las PcD frente a este tipo de prejuicios lesivos, como la Ley N° 13.146, que en su artículo 1º establece que es necesario, a través de ella, "asegurar y promover, en igualdad de condiciones, el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, con el fin de su inclusión social y ciudadanía" (BRASIL, 2015, traducción propia), la aplicación de la citada disposición legal carece de eficacia en el ámbito social. En el contexto organizacional actual, la imagen de la empresa es esencial desde el punto de vista de la sociedad, es decir, además de que los ratios financieros sean saludables, la forma en que las personas ven a las organizaciones afecta su funcionamiento y rendimiento.

Ante esto, la contratación de PcD se produce mucho más con el fin de cumplir con la ley y potenciar su *employer branding* (credibilidad de la marca empleadora) y, por ello, suelen ocupar puestos bajos y sin oportunidades de crecimiento. De acuerdo con esta tesis, las empresas no se preocupan por preparar una estructura física y corporativa para recibir y mantener a estos profesionales. Es responsabilidad de la organización adaptar el lugar de trabajo para las personas con discapacidad y promover las mismas condiciones que reciben sus colegas sin discapacidad (LIMA, 2021). Teniendo en cuenta lo anterior, este artículo tiene como objetivo investigar formas de reducir el capacitismo existente en el mercado laboral y, en consecuencia, analizar la visión

de las PcD y directivos sobre la problemática presentada. Ante esto, la pregunta orientadora se basa en: "¿Cómo utilizar las herramientas de la educación corporativa para reducir el capacitismo?".

Las herramientas de educación corporativa pueden ayudar a cambiar este escenario prejuicioso. La educación corporativa impacta el crecimiento profesional a través del aprendizaje continuo y valora al personal de la empresa, contribuyendo incluso a la reducción del absentismo y la rotación. De esta manera, las PcD tendrían espacio para ocupar posiciones de liderazgo y no representarían solo una cuota a ocupar.

Para que se produzcan aprendizajes significativos en la educación corporativa, es necesario que los procesos didácticos en las empresas sean más inclusivos con relación a los nuevos conocimientos, considerando la importancia de los conocimientos previos de los individuos (LANGHI et al., 2021).ⁱⁱ

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1 Educación Corporativa.

El conocimiento introductorio es el entendimiento de Matos y Forte (2020), quienes señalan que el surgimiento de la Educación Corporativa solo tuvo lugar entre 1940 y 1950, en Estados Unidos, mientras que el tema se desarrolló en suelo nacional recién en 1990. Concomitantemente, Toledo (2018) entiende que la amplitud del tema 'educación' ha sido entendida como valiosa dentro de las organizaciones desde principios de los años 90, con el surgimiento de figuras que buscan el diálogo y la reflexión sobre diversas áreas del conocimiento.

Esta interacción entre diferentes informaciones y áreas no siempre tan correlacionadas, a la que se denomina la 'Sociedad del Conocimiento', trajo consigo la metamorfosis de la educación, que se moldeó y transformó en el engranaje fundamental para que las empresas pudieran salir de un modelo anticuado y avanzar hacia la modernización de sus procesos, volviéndose innovadoras y adaptables a la competitividad impuesta por la globalización de los negocios. Es necesario destacar la forma en que la citada área sufrió una negligencia innegable en el ámbito empresarial, ya que la falta de fiabilidad aún la hacía ineficaz en el mercado, siendo considerada costosa y, en algunos casos, incluso innecesaria. (TOLEDO, 2018).

En un primer momento, la educación corporativa comenzó a través de la institución de la formación gerencial y la autogestión profesional (TOLEDO, 2018). Éboli (1999) también destaca que la educación corporativa nace con la propuesta de formar individuos lo suficientemente capaces de comprender, interpretar y compartir los conocimientos adquiridos en beneficio de las organizaciones, desarrollando adecuadamente el sentido de liderazgo y pensamiento emprendedor de estos empleados; Una idea verdaderamente atemporal, considerando la cantidad de empresas exitosas que utilizan esta herramienta para fortalecer su capital humano. Se sabe, por tanto, que "se defiende el conocimiento organizacional integrado entre individuos, tecnologías y procesos como clave para la creación de valor"ⁱⁱⁱ (TEECE, 2000, traducción propia).

2.2 Capacitismo en las organizaciones.

Se sabe que, en el escenario actual, existe una búsqueda incesante de innovación y dinamismo en el mundo corporativo, con foco en la competitividad y asertividad en la contratación de sus empleados. Sin embargo, en la práctica de retener al mejor talento, la mayoría de los reclutadores terminan haciendo la vista gorda cuando se trata de la inclusión y diversidad de sus candidatos (SOUZA et al, 2022). El término capacitismo se utiliza desde 2012 como una forma de denominar los prejuicios que sufren las PcD. Esta discriminación se expone activa y cotidianamente, como, por ejemplo, en el uso de discursos peyorativos al referirse a estas personas, en ofensas y, a menudo, en arquitectura inaccesible.

Debido al actual sistema de cuotas gestionado por la Ley de Inclusión brasileña (Ley n.º 13.146/2015), el reclutamiento y la selección de PcD se ha vuelto obligatorio en las empresas. Sin embargo, lo que debería ser un factor generador de igualdad en una sociedad, sobre todo en el ámbito empresarial, se ha convertido en un problema. Porque, a través de informes y hechos, se comprobó que estos profesionales son seleccionados solo cumpliendo con la ley y, en la mayoría de los casos, se percibe una sociedad anticuada y prejuiciosa, con constantes miradas críticas y capacitismo enmascarado dirigido a estas personas. Souza et al. (2022) subrayan que existe una necesidad esencial de una supervisión más estricta dirigida a este sistema de cuotas, para que se cumpla adecuadamente.

En concordancia, Rezende (2013) refiere que la acogida y cooperación de los empleados que no tienen discapacidad y la implementación de prácticas de cobertura gestionadas por los RR.HH. de las organizaciones son factores fundamentales para los cambios en estos casos, asegurando que, en la actualidad, existen varios programas de sensibilización que desarrollan una cultura de alfabetización en el tema de la 'inclusión social'. La inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral es fundamental para la diversificación de ideas, y la inclusión, en general. Sin embargo, este acto conlleva un bagaje aún mayor, ya que es un alcance personal para estos individuos. Su inserción en una organización es un factor que genera dignidad y autorrealización.

La Educación Corporativa Inclusiva, cuando está presente en una organización, establece una relación de respeto entre las PcD y el entorno laboral. Sanches et al. (2022), afirman que estas plataformas deben ofrecer recursos específicos a estas personas, tales como: apoyo educativo especializado, profesionales capacitados y un sistema educativo organizado, satisfaciendo así las demandas de estos individuos y promoviendo, por igual, el desarrollo de sus competencias.

2.3 Ferramentas da Educação Corporativa voltadas à redução do capacitismo.

La educación corporativa, como ya se conceptualizó a lo largo del artículo, proporciona el desarrollo de los empleados, mejora la calidad del trabajo, retiene el talento, fortalece la cultura organizacional e impulsa la innovación. Se trata de una inversión estratégica que aporta beneficios tanto al individuo como a la

empresa en su conjunto (CORREIA, 2018). Sin embargo, se puede volcar las herramientas de la educación corporativa a otros problemas existentes en el entorno organizacional. Además de utilizarse con los empleados PcD para que se desarrollen, se sientan valorados, reciban oportunidades de crecimiento y estén alineados con la cultura, misión, visión y valores de la empresa, es posible concienciar a otros empleados de las dificultades de ser PcD y, en consecuencia, cada vez hay más disminución del capacitismo.

Las herramientas pueden variar de acuerdo con las necesidades de la organización, en este caso específico que apunta a la sensibilización e inclusión, las actividades presenciales son más adecuadas para que se obtenga un mayor impacto. Por lo tanto, la preparación de conferencias y capacitaciones presenciales, tutoría, programas de desarrollo de liderazgo (en este caso, el punto focal sería el gerente, enfocándose en qué cuidados debe tener para gestionar este tipo de profesionales) y buscar una evaluación de las actividades por parte de los empleados es fundamental para la mejora continua de los procesos.

Esto no quiere decir que todos los programas deban ser presenciales, también hay una forma de aprovechar el medio digital para programas online que buscan el desarrollo y crecimiento de los empleados PcD. La gamificación (uso de elementos de juego, como retos, recompensas y concursos, para hacer que el aprendizaje sea más atractivo e interactivo) puede ser interesante y más aceptado por los empleados. además del e-learning, que son módulos formativos realizados de forma digital y al ritmo del empleado (Matos et al, 2017).

Finalmente, vale la pena conceptualizar que, en la actualidad, para que una organización obtenga resultados, el cliente interno (empleados) debe ser tan valorado como el cliente externo. Debido a esto, la educación corporativa también sirve como un factor motivador y da como resultado la retención del talento. De acuerdo con esta tesis, se comprobó en la teoría de las relaciones humanas, creada por Elton Mayo a partir del experimento de Hawthorne en el siglo XIX, donde se percibía que los empleados tienen mayor rendimiento si el trabajo se realiza en grupos y cuando participan en las decisiones, es decir, el beneficio no es solo monetario, sino también no monetario (Maximiniano, 2012).

2.3 Herramientas de educación corporativa destinadas a reducir el capacitismo.

El tema de la inclusión de las personas con discapacidad (PcD) está ganando cada vez más protagonismo en la vida cotidiana de la sociedad. Después de una larga historia de marginación, las personas con discapacidad se han unido en la búsqueda del ejercicio pleno de la ciudadanía, afirmando su espacio en la comunidad y exigiendo el acceso a todos sus recursos y servicios (SHIMONO, 2008). Sin embargo, todavía existe un gran prejuicio y discriminación hacia las personas con discapacidad en diversos contextos, especialmente en el entorno laboral.

Se sabe que muchas organizaciones contratan a personas con discapacidad para cumplir con las cuotas legales, debido a que el incumplimiento de esta ley trae castigo a estas empresas, sin embargo, según Silva, Prais y Silveira (2014) la

mayoría de las empresas demuestran su prejuicio y discriminación al buscar contratar a personas con discapacidad llamadas "ligeras", ya que, según estos gerentes, la integración de estas personas sería más fácil. Y con eso, el pensamiento capacitista de estos regentes se vuelve claro.

El capacitismo consiste en dudas constantes sobre la capacidad de una persona con discapacidad para realizar sus actividades, ya sea en la vida cotidiana o en el entorno laboral. En este contexto, parece que estamos privando continuamente a las personas con discapacidad de la oportunidad de asumir el papel principal en su propio viaje vital. Esta privación ocurre de manera persistente a lo largo de su vida y se refleja en acciones discriminatorias en la vida cotidiana, que desvalorizan a la persona, sin siquiera considerar sus verdaderas capacidades y niegan por completo su potencial (PEREIRA, 2021).

Es sabido que no todas las personas han tenido una educación inclusiva, teniendo poco o casi ningún contacto con las PcD, por lo que sería de gran necesidad implementar charlas y capacitaciones sobre cómo gestionar las PcD en las empresas y contar con un ambiente adecuado para recibir a los empleados con discapacidad (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2014). Y para una mejor asertividad, es esencial escuchar a las personas con discapacidad, ya que existe una valiosa oportunidad para que las empresas exploren la accesibilidad al involucrar activamente a todas las partes interesadas en la colaboración. Esto se debe a que la búsqueda de la inclusión es un proceso continuo, que requiere una mejora constante a medida que surgen nuevas barreras y desafíos en la vida cotidiana de los usuarios (BORGES y LONGEN, 2019).

3. MÉTODOS

La aplicación de una investigación cualitativa de tipo básico se consideró la mejor opción para el presente artículo. Por lo tanto, los datos fueron recolectados a través de entrevistas (realizadas con la debida autorización de los participantes) grabadas y transcritas de manera literal para la completa absorción de los resultados, los cuales fueron analizados posteriormente según la técnica de análisis de categorías de Flores (1994). El número de participantes se definió por el criterio de saturación teórica, con la participación de directivos y PcD, de modo que se pudo realizar la investigación de sus respectivas opiniones sobre el tema presentado. Por lo tanto, se buscó comprender y analizar ambas perspectivas, como se muestra a continuación:

Cuadro 1 – Entrevistados

Participantes		Edad	Seguimiento de la empresa	Posición
PcD	R1 - Katariny Bueno Alves	25	Financiero	Diseñador Experiencia Usuario
	R4 - Rafael Herber	40	Tecnología	Asistente de RRHH
Gerentes	R2 - Jessica de Luca	29	Telemarketing	BackOffice Supervisor
	R3 - Luciana Rocha	44	Venta al por menor	Gerente de Admin. de Personal

Fuente: Elaboración propia (2023)

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Cuadro 2 – Metacategoría: ‘Sobre la relación’

Código	Definición de categoría	Unidades
TT	El trato	<p>R1 - No sentí que me trataran de manera desigual en ningún momento en esta empresa... Lo sentí en otra empresa para la que trabajé, que... No fui bien recibida después de sufrir el accidente que me convirtió en una persona con discapacidad, pero en la empresa actual sí, ha sido muy tranquilo... La gente me trata como a un igual, y eso es muy bueno.</p> <p>R3 - Afortunadamente, nunca presencié ninguna distracción, con estos profesionales. Sin embargo, creo que hay directivos, personas que no están capacitadas para estar en un ambiente con PCD.</p> <p>R4 - En el pasado, la desigualdad y el trato eran peores, era como si no tuviera capacidad, ni conocimiento, ni respeto. (...) En general es eso, me miraban así, como se fuera un desvalido, ¿verdad? No me daban las tareas que las otras personas tenían. "Quédate con esto de aquí, el básico", "hazlo y ya está" (...).</p>
DEG	Dificultades en la gestión	<p>R1 - Nunca tuve dificultades para gestionar a estos profesionales, incluso tuve, en mi último liderazgo con PCD, a un profesional que no sabía nada de RRHH. Entonces, mi inclusión fue mucho mayor con este profesional porque no tenía los conocimientos que yo necesitaba para el área. Entramos en un camino de evolución y este profesional hoy trabaja con RRHH. Esto es una gran satisfacción para mí como gerente, ¿de acuerdo?</p>

Fuente: Elaboración propia (2023)

Las perspectivas de las PcD y de los directivos sobre el trato que reciben las personas con discapacidad en las empresas ofrecen informaciones valiosas sobre la reducción del capacitismo. Se constata que, en determinados puntos, se está avanzando positivamente en el fomento de la igualdad de trato en las empresas actuales de las PcD entrevistadas. Dicen que no se sienten tratados de manera desigual y que son acogidos satisfactoriamente. Tales observaciones sugieren que las herramientas educativas corporativas, como los programas de capacitación y concientización, pueden estar teniendo un efecto en la promoción

de la inclusión y la conciencia de las necesidades de las personas con discapacidades.

Sin embargo, los gerentes reconocen la existencia de problemas persistentes, como la presencia de líderes que no son capaces de lidiar con los diferentes, y esto pone de manifiesto la necesidad continua de programas de capacitación y sensibilización. La declaración de un directivo sobre la inclusión exitosa de un empleado con discapacidad, a pesar de su falta de conocimientos iniciales de RRHH, es un ejemplo positivo. Así, se ve que la educación corporativa puede jugar un papel importante en la formación de los directivos para hacer frente a la diversidad y la inclusión, reduciendo así el capacitismo en las empresas.

Cuadro 3 – Metacategoría: ‘Oportunidad y desarrollo’

Código	Definición de categorías	Unidades
OPTPCD	Oportunidad para las PcD	<p>R1 - No en general... Creo que depende mucho de la cultura de la empresa, y así, hablando por mí, por ejemplo, en mi área, siento que tal vez sí, pero veo que hablando con personas de otras áreas, por ejemplo, del banco, sí sienten que hay una diferencia de trato. No pude hablar con ellos tan profundamente, pero en general, ciertamente hay una diferencia en el trato... y la desigualdad de la posibilidad de crecimiento en la empresa. La mayoría de ellos se quedan en la función, en la posición, ya sabes, Junior, y no pueden tener la visibilidad para subir a Semi Senior, Senior, precisamente porque se estanca y le dan preferencia a... otras personas ocupan estos puestos, que no son PcD.</p> <p>R4 - En el pasado, no había una rampa de acceso incorporada, pasamanos, esas cosas. Trabajé en un centro de Itaú y allí no contrataban a usuarios de sillas de ruedas porque no había accesibilidad para ellos y hoy en día las empresas están más preocupadas por eso, en esta parte están mejorando.</p>
ACPC	Acciones destinadas a mejorar las competencias	<p>R1 - Ciertamente, no solo en puestos con personas con discapacidad, sino también en puestos con personas sin discapacidad, creo que hacer... con que la persona estudie, dejarla lista ahí, para dar el siguiente paso es muy importante para la carrera de cualquier persona, sobre todo para las personas que no tienen tanta asistencia.</p> <p>R4 - En mi opinión, no. Depende mucho del desarrollo de cada uno. El profesional tiene que estar formado, tiene que entender el tema y nada le impide tener un puesto de confianza.</p>

Fuente: Elaboración propia (2023)

Las metacategorías presentadas en esta tercera tabla se centran en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de las PcD. Los

testimonios de las PcD expresan preocupación por las desigualdades en las oportunidades de promoción y avance profesional. Sienten que se les mantiene en puestos subalternos y tienen menos visibilidad para ascender. Esto sugiere que las barreras para el crecimiento profesional de las PcD aún deben superarse, y el énfasis en acciones dirigidas al desarrollo de competencias indica la importancia de la educación corporativa en su formación.

Cuadro 4 – Metacategoría: ‘Educación Corporativa y Accesibilidad’

Código	Definición de Categorías	Unidades
ADC	Acessibilidad de Recursos	<p>R1 - Sí, lo es... Hay una plataforma que podemos solicitar... algunas... Algunos objetos, de accesibilidad, ya sea para personas que tienen baja visión o personas que tienen... movilidad reducida... Tienen una plataforma para hacer estas solicitudes, y... Ayuda según necesidad.</p> <p>R4 - En el pasado, no había una rampa de acceso incorporada, pasamanos, ¿conoces esas cosas? Fui a trabajar a un centro de Itaú y allí no contrataban a usuarios de sillas de ruedas porque no había accesibilidad para ellos y hoy en día las empresas están más preocupadas por eso, en esta parte están mejorando.</p>
IEC	Importancia de la Educación Corporativa.	<p>R1 - Ciertamente, creo que esto es primordial, porque muchos de los empleados no saben cómo tratar a una persona con discapacidad... ya que a veces hacen una broma, o... Usan términos en la vida cotidiana de una manera peyorativa, ¿verdad? Usar el capacitismo... para hablar con la gente, o incluso usar términos que pueden... que duele un poco, que deja la persona... para dejar a la persona herida. Así que creo que... En el entorno corporativo, debería haber esta educación, para que la gente aprenda, ya sabes, que tal vez... tal vez no, que esto no es bueno, esto no es divertido, y... Y veo que esto, por ejemplo, pasa en mi trabajo, en el día a día, hay una gran cantidad de reuniones en línea sobre el tema de la diversidad, el capacitismo, ...PcD, personas LGBTQIA+.</p> <p>R2 - Creo que cada acción, para... Mejorar y animar... desarrollar, toda acción es bienvenida y causa, sí, un impacto importante... que creo que es lo que falta hoy en día.</p> <p>R3 - ¡Sí! Necesitamos hacer cada vez más inclusión, para que el capacitismo no afecte a nuestra lista de empleados. La educación corporativa tiene herramientas adecuadas para esto.</p> <p>R4 - La educación corporativa es muy importante, pero tiene que contar con la buena voluntad del empleado discapacitado, por ejemplo. La persona tiene que dedicarse al estudio y a formarse. No sirve de nada solo la empresa ponerlo a disposición.</p>

Fuente: Elaboración propia (2023)

Las declaraciones de los directivos ponen de relieve la necesidad de una preparación y unos conocimientos individuales para aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional. Por lo tanto, la educación corporativa desempeña un papel crucial en el empoderamiento de las PcD, proporcionándoles las habilidades y los conocimientos necesarios para superar las barreras para el crecimiento profesional.

La información de este cuarto cuadro se centra en los problemas de accesibilidad y en la importancia de la educación corporativa para reducir el capacitismo. Los informes de las PcD sobre las mejoras de accesibilidad, como las rampas de acceso y los pasamanos, indican un compromiso de las empresas para hacer que los entornos de trabajo sean más inclusivos. La existencia de una plataforma de solicitudes de adaptaciones es un ejemplo concreto de cómo las empresas están priorizando la accesibilidad para promover cambios tangibles en las prácticas de inclusión.

El énfasis en la importancia de la educación corporativa es evidente tanto en los testimonios de las PcD como en los de los directivos. Se destaca la necesidad de sensibilizar a los empleados sobre las necesidades de las PcD, evitar comentarios peyorativos y promover la conciencia sobre la diversidad. Las reuniones sobre diversidad, capacitismo y grupos subrepresentados se mencionan como prácticas beneficiosas, ya que aportan pruebas sólidas de que las herramientas educativas corporativas desempeñan un papel crucial en la promoción de una cultura inclusiva y la reducción del capacitismo.

5. CONCLUSIÓN

En definitiva, se señaló la relación de las herramientas presentes en la educación corporativa con la reducción del capacitismo. Es bien sabido que la inclusión de las PcD en las empresas está asegurada a través de cuotas; sin embargo, la presencia de un lugar accesible y, sobre todo, de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para estos empleados no suele ser habitual. Los prejuicios y la distinción de trato hacia las personas con discapacidad hacen meramente ilusoria esta inclusión garantizada por la ley, y que a menudo surge únicamente de la búsqueda de la puesta en valor de una marca.

Se pueden señalar aportes positivos con relación a la gestión de las organizaciones actuales al considerar el estudio realizado. Proporcionar formación, cursos y programas de aprendizaje dirigidos a las necesidades específicas de los empleados y de la empresa puede preceder a un inmenso valor añadido. Se puede incluir desde habilidades técnicas relacionadas con las funciones realizadas, hasta habilidades de comportamiento y liderazgo. Por lo tanto, es posible utilizar las herramientas de la educación corporativa como apoyo para la sensibilización de los profesionales que trabajan, conviven y lideran PcD, además de formar y desarrollar a dichas personas.

Las notas respectivas solo son posibles a través de actividades presenciales, como conferencias y mentorías, y digitales, con el uso de recursos como la gamificación

y los senderos de aprendizaje. Aspectos como la poca atención que se presta a la preparación de los futuros directivos para que puedan apoyar correctamente a los empleados con algún tipo de discapacidad en el futuro, y la falta de accesibilidad física, siguen siendo factores extrema y negativamente llamativos, y deben ser tenidos en cuenta en futuros estudios sobre el tema.

En vista de lo anterior, con las necesarias adaptaciones y monitorización del proceso de inclusión, la organización contará con una mayor diversidad, lo que impactará directa (y positivamente) en su desempeño, además de fortalecer su imagen ante la sociedad, los clientes y el mercado. Como resultado, los indicadores financieros de la empresa (ingresos y ganancias) mostrarán buenos resultados, así como los indicadores no monetarios (ausentismo y clima organizacional).

REFERENCIAS

ANICETO, K. R. P. Mudanças no mundo do trabalho e as novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, n. 1, pp. 49-70, 2009.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. A Acessibilidade nas Empresas: Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: **30 ERGODESIGN/2o USIHC**, 2017, p. 1544-1549

BRASIL. **L13146**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 22 set. 2023.

CORREIA, Adriana Mercedeslane Moraes. **Universidade corporativa: implicações na trajetória profissional e perspectivas para a educação ao longo da vida**. 2018. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

CRUZ, J.A.S.; FLORES, A.C.R.; MATTOS, M.B.G.; BERMEJO, L.J. A utilização do e-learning como ferramenta na educação corporativa. In: **40º CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO**, 2017, Curitiba. Anais [...]. Curitiba: [s.n.], 2017.

EBOLI, M. Universidade corporativa: ameaça ou oportunidade para as escolas tradicionais da administração? **Revista de Administração**, v. 34, n. 4, pp. 56-64, out./dez. 1999.

FLORES, J. G. **Analisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigacion educativa**. Barcelona: PPU, 1994.

LANGHI, C.; CORDEIRO, D. de S.; SIMÕES, M. de L.; STETTINER, C. F. Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. **Revista Educar Mais**, [S. l.], v. 5, n. 5, p. 1003–1017, 2021. DOI: 10.15536/reducarmais.5.2021.2584. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2584>. Acesso em: 22 set. 2023.

LIMA, Eduardo Mendes Junior. **Visão da pessoa com deficiência (pcd) no mercado de trabalho**. SP, 2021. Trabalho de conclusão de curso. (Curso superior de tecnologia em Gestão Comercial). Faculdade de Tecnologia de Assis, Prof. Dr. José Luiz Guimarães Assis, 2021.

MATOS, CLB E.; FORTE, SHAC; FORTE, SAB. Metodologia de avaliação organizacional de universidades corporativas. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, pág. 709–727, conjunto. 2020.

MAXIMINIANO, Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Compacta Edição. Atlas. 2012.

PEREIRA, Célia. **Educação inclusiva e o enfrentamento ao capacitismo: o respeito à diferença na escola e na sociedade**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia a Distância), Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021

SANCHES, Andreza Scheffer; ARAUJO, Nyara Rosana Kochenborger de; PONTIN, Fabrício. Capacitismo, Capacitações e Inclusão Efetiva: Desafios para a educação inclusiva a partir da abordagem de Martha Nussbaum. **Educação & Sociedade**, 43(160), 2022.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: Caminhos da Inclusão na Perspectiva da Pessoa com Deficiência**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2008.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte**, Brasil: cenário e perspectiva.2014.

SOUZA, C. B., et al. Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo. **Ciência & Saúde Coletiva**, 28(4), 2023

TEECE, D. J. **Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic, and Policy Dimensions**. Oxford University Press. Oxford, UK. 2000.

TOLEDO, Armando H. **Principales teorías del aprendizaje humano**. México: The Ucli Press. 2018.

ⁱ assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

ⁱⁱ Para que ocorra aprendizagem significativa na educação corporativa, é necessário que os processos didáticos nas empresas sejam mais inclusivos em relação a novos conhecimentos, considerando a importância dos conhecimentos prévios dos indivíduos.

ⁱⁱⁱ o conhecimento organizacional integrado entre indivíduos, tecnologias e processos é defendido como chave para a criação de valor