

Empresa inclusiva

Guía para la contratación de personas con discapacidad

PRÓLOGO

Esta Guía forma parte de la estrategia para la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesta en marcha por el Gobierno de la Provincia de Córdoba, a través de la Agencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional. Es en el marco de esta política pública, que se conforma la Red de Instituciones Comprometidas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad –RED INCLUIR- en noviembre del 2012, y entre otras acciones se decide realizar de manera conjunta con la Fundación Social aplicada al Trabajo –Fusat-, APADIM Córdoba, Fundación Uocra, y Fundación Aprender a Ser Hacer, la formulación y revisión técnica de la presente publicación.

Las mencionadas Organizaciones, conscientes de la enorme necesidad de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ponen a disposición esta publicación para que las empresas argentinas, y las que producen en dicho país, indistintamente de su tamaño, aborden el tema de la discapacidad, no con un enfoque filantrópico, sino desde la mirada de las competencias del trabajador, la productividad/competitividad de las empresas y los beneficios derivados de la implementación de una política de diversidad en el ámbito de los recursos humanos.

Cada vez más se reconoce que la diversidad de la fuerza de trabajo es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas. Existen muchas razones por las cuales las empresas deberían considerar la contratación de personas con discapacidad. La evidencia señala que la exclusión laboral de las personas con discapacidad está enraizada muchas veces en miedos injustificados, prejuicios, pero fundamentalmente por la falta de conocimiento sobre el potencial laboral que estas personas poseen, y de una metodología capaz de acompañar el proceso de inclusión laboral de las mismas desde el comienzo hasta que dure el desempeño.

Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y ganarse la vida. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -Ley N° 24.378- hace mención de estos derechos en su Art. 27, promoviendo su empleo en el sector privado de trabajo. En la Argentina existen 2,2 millones de personas que tienen algún tipo de discapacidad. Por tanto es insoslayable considerarlas a la hora de ofrecer la oportunidad a personas que necesitan trabajar y tienen mucho para aportar al mundo productivo y a la sociedad.

Empresa Inclusiva va más allá del simple análisis de beneficios, y ofrece una estrategia basada en la formación y capacitación de las personas con discapacidad, así como en el acompañamiento que las mencionadas organizaciones hacen a las empresas que optan por este tipo de contratación.

Empresa inclusiva promueve la Metodología aplicada en el marco del Programa BID-FOMIN-FUSAT “Acceso a mejores Oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad”, que contempla las recomendaciones dadas por la OIT en la materia.

Agradecemos especialmente a SOFOFA, y a las Oficinas de OIT de Argentina y de Chile, por la gentileza de poner a disposición su material y permitir la revisión y adaptación del mismo a la realidad Argentina.

Por último, queremos agradecer a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de las diferentes instancias de validación de esta Guía y la enriquecieron con sus aportes y sugerencias.

INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Agencia de promoción de empleo y formación profesional

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL es una nueva institucionalidad creada por el Gobierno de la Provincia de Córdoba con la misión de diseñar, ejecutar, supervisar y monitorear los programas, planes y proyectos destinados a la formación profesional, capacitación, actualización y especialización laboral; a los fines de promover la empleabilidad y la autogestión profesional de las ciudadanas y ciudadanos según Decreto N° 8468E11.

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL se crea para desarrollar políticas de empleo y formación profesional con los actores involucrados garantizando —a través de la apertura y coordinación de espacios de diálogo sectorial— una clara visión del desarrollo productivo de la Provincia de Córdoba y de las necesidades que surjan de ese desarrollo en materia de educación y formación técnica profesional.

La AGENCIA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL es concebida como un organismo ágil con gran capacidad para movilizar recursos de la sociedad y de otras áreas de gobierno a través de alianzas estratégicas y proyectos concretos. La clave de su desarrollo es la capacidad de concertación y generación de alianzas combinada con una direccionalidad clara de su política otorgando previsibilidad a los actores involucrados.

Es la primera jurisdicción argentina en contar con una institucionalidad de estas características, teniendo como objetivo acompañar los proyectos laborales de sus habitantes, principalmente de aquellos grupos vulnerables tales como los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres; con una rica variedad de servicios de formación ampliamente accesibles y de alta calidad, permitiendo tanto el aprendizaje como el acceso a oportunidades de trabajo decente.

Cuenta con una vasta Institucionalidad, con 34 Centros de Desarrollo Regional –CEDER- distribuidos a lo largo de todo el territorio Provincial. Durante el año 2014 se realizaron 1.156 Cursos, se capacitaron 23.111 personas y participaron 8.832 empresas.

Web: <http://empleo.cba.gov.ar>

Facebook: <https://www.facebook.com/empleocba>

Twitter: @EmpleoCba

FUSAT

FuSaT es una organización no gubernamental que procura el desarrollo social y económico mediante acciones que ayuden las condiciones de trabajo y la empleabilidad.

Desde nuestro origen, en el año 1999, hemos sido distinguidos por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) con la adjudicación de programas de cooperación bajo la modalidad de costos compartidos: Programa sobre “Salud y Seguridad en el Trabajo”, Programa sobre “Gestión del Capital Humano por Competencias en un Nuevo Marco del Relaciones Laborales” y Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”.-

Ello nos ha permitido, implementar con éxito numerosas acciones de capacitación, sensibilización y asistencia técnica tendientes a prevenir los accidentes, enfermedades laborales, y las discapacidades producidas por las inadecuadas condiciones y medioambiente de trabajo; contribuir en la mejora de la empleabilidad de las personas en función de sus competencias laborales, así como en incrementar la competitividad y productividad de las empresas, optimizando los procesos de selección, formación, promoción interna y desarrollo, organización del trabajo y políticas de gestión del capital humano, comunicación, participación y liderazgo, entre otros.

A lo largo de estos años, hemos logrado construir y desarrollar una metodología de trabajo en base al dialogo social, buscando la articulación y el consenso de los diferentes actores de la producción, articulando acciones conjuntas con el gobierno y los actores sociales. El Presente manual se ha elaborado en el marco del Programa “Acceso a Mejores oportunidades de empleo para Personas con Discapacidad”.

pag web: www.fusat.org

APADIM

APADIM Córdoba es una organización social que trabaja para brindar a personas con discapacidad intelectual herramientas y apoyos que les sean útiles para el despliegue y desarrollo de sus proyectos de vida. Trabajamos en distintos programas que apuntan a promover el desarrollo integral y la inclusión social de personas con discapacidad intelectual y sus familias, impulsando la autonomía en la vida familiar, social, cultural, laboral y reconociendo su voluntad para desarrollar sus proyectos. Más información: www.apadim.org.ar | www.apadimblog.org.ar | Facebook: [/apadim.cordoba](https://www.facebook.com/apadim.cordoba) | Twitter: [@APADIMCordoba](https://twitter.com/APADIMCordoba)

Fundación Aprender a Ser-Hacer

La Fundación Aprender a Ser-Hacer tiene como objetivo ofrecer un abordaje clínico, terapéutico y/o educativo a personas que presentan dificultades en sus aprendizajes o una diversidad funcional, ocasionados por su constitución subjetiva, por la realidad social y económica en la que se desarrollan, por alguna patología genética o congénita, por la presencia de algún síndrome, y/o por la presencia de algún tipo de discapacidad motriz, mental, intelectual o sensitiva.

El área de Inclusión laboral de nuestra Institución, desarrolla acciones tendientes a la incorporación y permanencia de las personas con discapacidad en diferentes puestos de trabajo. Para ello, la fundación capacita a jóvenes y adultos para prepararlos para el mercado laboral, elaborando un proyecto singular de formación en donde adquieran los hábitos y aprendizajes necesarios para desempeñarse en un trabajo en el ámbito público, privado o familiar.

Contacto: Facebook: / fundacionaprender.aserhacer

Fundación UOCRA

La Fundación UOCRA para la educación de los trabajadores constructores se dedica desde hace más de 20 años al desarrollo y gestión de diversas acciones que permiten dar respuestas a las demandas de los trabajadores, trabajadoras y a sus familias en particular y a la sociedad en general, brindando una educación de excelencia, actualizada e integral, que permita la inclusión social, laboral y educativa en un marco de desarrollo profesional, personal y ciudadano.

El desarrollo de las personas a través de la educación, el trabajo y la cultura en el marco de los valores de calidad educativa, inclusión social y solidaridad son lineamientos fundamentales que rigen las acciones de la Fundación desde el momento en el que abrió puertas en 1993. En este sentido, la Fundación UOCRA se consolidó como una institución que además gestionar proyectos y programas de educativos, culturales y sociales, desarrolla políticas para ser discutidas en las agendas públicas que atienden las problemáticas de la educación, el trabajo y la cultura. Como consecuencia, la gestión de conocimiento en torno a estos ejes es un aspecto cada vez más notable en el crecimiento de nuestra institución.

Contacto: <https://www.fundación.uocra.org> (54-11) 4343-5629/6803

Comité de redacción: Eliana Walker, Vanesa Graff, Gretel Tato, María Victoria Cooper, Araceli López, Fabiana Di Santo, María Celeste Álvarez y Juliana Schajovitsch.

CONTENIDOS

1. PRÓLOGO

2. Uso correcto del lenguaje en discapacidad
3. Lo que debes saber sobre la discapacidad
4. Cinco pasos para lograr la inclusión laboral

Paso 1: Contacto y asesoramiento a empresas

- ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?

Paso 2: Identificación de puestos de trabajo

- Las percepciones y los mitos sobre la discapacidad

Paso 3: Valoración y Selección del candidato compatible con el perfil

La importancia de la capacitación en las personas con discapacidad

Paso 4 La inclusión a partir de la contratación

Paso 5: Seguimiento y Evaluación del Proceso⁵⁷

- Cómo transformarse en una empresa inclusiva

Lo que debes saber sobre la discapacidad

En Argentina, existen 2.2 millones de Personas con Discapacidad—. A pesar de la legislación existente y de algunos esfuerzos aislados, la mayoría de las mismas no pueden acceder a un trabajo de acuerdo a sus capacidades. Existe un escaso cumplimiento de las leyes, una falta de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo para las PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

129% de la población Argentina tiene alguna discapacidad. Esto equivale a 2.2 millones de personas.

En 2008 entró en vigencia la convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad de la ONU que prohíbe la discriminación en todas las áreas de la vida, incluido el empleo. En su Artículo 27, los Estados firmantes, que incluye Argentina, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones e incluye el derecho al acceso al mercado y a un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible ¹

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”².

“Persona con discapacidad incluye a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” Artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)

Este nuevo enfoque está fundado en los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Reconoce a las Personas con discapacidad como sujetos de derecho y propone que la inclusión de las personas que integran este colectivo requiere de respuesta de la sociedad en su conjunto.

¹ Ley para aprobación es de 2008 y su aprobación con Jerarquía constitucional es la Ley 27.044 del 2014

² Preámbulo de la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

Tipos de discapacidad

Discapacidad física: Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones motoras, la postura o en la falta de algún miembro. Pueden evidenciarse con dificultades para moverse, caminar o mantener ciertas posturas, y para desarrollar habilidades como manipular objetos. Los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andadores, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno.

Discapacidad sensorial auditiva: Se considera discapacidad auditiva a un término global que hace referencia a las deficiencias en las estructuras corporales del sistema auditivo y funciones asociadas a él. Pueden evidenciarse restricción en la percepción de los sonidos externos, alteración de los mecanismos de transmisión, transducción, conducción e integración del estímulo sonoro, que a su vez pueden limitar la capacidad de comunicación.

Discapacidad sensorial visual: Se considera discapacidad visual a un término global que hace referencia a las deficiencias del órgano de la visión, de las estructuras o funciones asociadas a él; es una alteración de la agudeza visual, campo visual, visión de los colores o profundidad, que determinan una deficiencia en la agudeza visual.

Discapacidad visceral: Se considera discapacidad visceral a un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones y estructuras corporales de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino y genitourinarias (Para una mejor comprensión, se divide según condición de salud de origen Cardíaco, Respiratorio, Renal - Urológico, Digestivo y Hepático)

Discapacidad mental: Se considera discapacidad mental o psicosocial como un término global que hace referencia a las deficiencias en las funciones mentales y estructuras del sistema nervioso.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa, en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas..

Uso correcto del lenguaje en discapacidad

A continuación se presentan términos a utilizar en las informaciones relacionadas con las personas con discapacidad. En el cuadro aparecen conceptos que serán de gran ayuda.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO
Personas con necesidades especiales Discapacitado Deficiente Incapacitadas	Persona con discapacidad
Personas con capacidades diferentes Lisiado Minusválido Inválido Paralítico	Persona con discapacidad física
Mongólico Retardado Retardado mental	Persona con discapacidad intelectual
Lenguaje de señas	Lengua de señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas
El sordo Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva (no son mudas necesariamente)
El ciego Invidente No vidente	Persona con discapacidad visual Persona con baja visión
Insano	Persona con discapacidad mental

Demente Loco Trastornado Esquizofrénico	
--	--

Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis)

Si bien para su comprensión se caracterizan los diferentes tipos de discapacidad en relación a la deficiencia, es importante considerar que la situación de discapacidad se genera en la interrelación con el entorno.

5 pasos para lograr la inclusión laboral

Paso 1: Contacto y asesoramiento a empresas (El primer paso hacia la inclusión)

Tener en cuenta a las personas con discapacidad como parte de la plantilla de trabajadores es el primer paso. Las organizaciones que trabajan con este colectivo de personas podrán brindarte asesoramiento para detectar posibles nichos laborales y orientar en el proceso de inclusión.

- El primer acercamiento.
- Convenio de inclusión.
- ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?

Paso 2: Identificación de Puestos de Trabajo (Preparación para dar nuevas oportunidades)

El análisis del puesto de trabajo permite levantar la información sobre los elementos o características más apropiadas para el correcto desempeño de las funciones que ese puesto de trabajo tiene establecido.

- Evaluación técnica del puesto de trabajo.
- Las percepciones y los mitos sobre la discapacidad.

Para una adecuada orientación en relación a la inclusión y contratación final de las personas con discapacidad, habrá que enfocar el proceso de incorporación en función de las características individuales del candidato, a su ajuste con las demandas del puesto de trabajo y las características del ambiente laboral.

“**Empresa inclusiva**” se presenta como una metodología práctica para aquellas organizaciones que quieren contratar a personas con discapacidad.

Cuentas con el apoyo y la asesoría de especialistas técnicos que te apoyarán en cualquiera de las cinco etapas en las que se encuentre la empresa. Te invitamos a recorrer esta guía con apertura y entusiasmo

¡Bienvenido!

Paso 3: Valoración y Selección del candidato (compatibilidad de perfil de la persona con los requerimientos del puesto)

El proceso de búsqueda y selección permite identificar el candidato más idóneo para ubicar la vacante y deberá considerar el ajuste persona-puesto estableciendo compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo.

- Continúa el análisis del listado de los posibles postulantes.
- Proceso de selección.
- Apoyo para la selección de personas con discapacidad.

Paso 4: Inclusión a partir de la contratación (apoyo y acompañamiento constante)

Contempla dos variables: por un lado el apoyo al trabajador en el desempeño eficiente de competencias genéricas y por otro el asesoramiento a la empresa que debe prepararse para recibir al nuevo trabajador aclarando dudas y desmitificando prejuicios .

- Apoyo en el primer día laboral.
- Cómo relacionarse con trabajadores con discapacidad.
- Capacitar a los compañeros de trabajo.
- Capacitar al nuevo trabajador.
- Preparación del seguimiento del desempeño laboral.

Paso 5: Seguimiento y evaluación (el compromiso de continuar y generar inclusión)

Cuando se ha incluido una persona con discapacidad en un puesto de trabajo se mantiene un seguimiento “in situ” que paulatinamente se irá retirando. Éste permite la valoración del desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales, nuevos requerimientos de capacitación, y otros aspectos con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.

- Seguimiento del desempeño laboral.
- ¿Cómo evaluar el proceso?
- Cómo transformarse en una empresa inclusiva.

El primer paso hacia la inclusión

1er paso: Contacto y asesoramiento inicial

Tener en cuenta a las personas con discapacidad como parte de la plantilla de trabajadores es el primer paso. Las organizaciones que trabajan con este colectivo de personas podrán brindarte asesoramiento para
Detectar posible nichos laborales y orientar en el proceso de inclusión.

1- El primer acercamiento

Si tu empresa desea o ha decidido contratar a personas con discapacidad, probablemente necesitará de un acompañamiento continuo. Por ello, la primera etapa de esta metodología cumple con ese objetivo, logrando un contacto inicial entre la empresa y FUSAT y/o aquellas Organizaciones que cuenten con esta posibilidad de acompañamiento continuo. De esta forma, es posible generar oportunidades reales de inserción, ya que se desarrolla una permanente demanda de cupos de trabajo por parte del Comité Laboral, y ofertas de puestos o vacantes de las empresas que quieren construir una cultura organizacional inclusiva.

¿Cómo sensibilizar a los ejecutivos de las empresas?

- Conversar y entusiasmarse con la idea de contratar a personas con discapacidad.

Es importante que se plantee el tema dentro de la organización de una forma abierta e informada. La primera recomendación es que los ejecutivos conversen, expongan sus sueños, proyectos e ideas, con el fin de preparar el ambiente para la inclusión laboral.

- Charlas sobre la contratación de personas con discapacidad.

FUSAT y/o aquellas Organizaciones que trabajan con esta metodología, pueden apoyar a la empresa, presentando un sencillo plan de trabajo de cómo incluir a trabajadores con discapacidad en la organización. Este paso es importante, ya que se visualiza el camino a seguir y se ve que sí es posible lograr la meta deseada.

Convenio de inclusión

Cuando ya existe el primer contacto y el deseo de contratar a personas con discapacidad en la empresa, se invita a la empresa a establecer un convenio de trabajo. El objetivo se centra en diseñar un acuerdo y los representantes de la organización, específicamente a nivel de la gerencia general y la gerencia de recursos humanos o personas.

¿Qué debe contener este convenio?

El compromiso que se establece entre la empresa y la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) tiene como fin generar un trabajo conjunto, de constante compañía y apoyo en el proceso de inclusión laboral de personas que presentan alguna discapacidad en la organización.

Las características que debe contener este convenio son las siguientes:

- Aprobado y firmado por ambas partes.
- Debe contener las acciones a desarrollar en el resto de las etapas del proceso.
- Especificar los deberes y obligaciones conjuntos.
- Incluir un cronograma de trabajo.

SABÍAS QUE...¿Sabías que existen una variedad de incentivos legales que el Estado de Argentina entrega a las empresas que quieren contratar a personas con discapacidad? Si quieres conocer más acerca de estos incentivos o sobre la legalidad ligada a este tema, consulta “Incentivos Legales” ingresando en [www. Trabajo .gov.ar](http://www.Trabajo.gov.ar)

Incluir a trabajadores con discapacidad dentro de una organización puede generar un impacto muy positivo en la empresa. Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

¿Por qué contratar a personas con discapacidad?

Dar el primer paso para contratar a personas con discapacidad es uno de los grandes desafíos de las empresas de hoy. La pregunta es ¿cómo hacerlo? ¿cómo empezar? y ¿por qué hacerlo?

Antes de comenzar te invitamos a que no coloques ninguna barrera ni limitación. Sólo sueña, diseña, proyecta mental y emocionalmente una empresa distinta.

Lo primero es encontrar el deseo profundo de hacer que la empresa de la que formas parte pueda transformarse en una organización inclusiva. Ese será el primer impulso para movilizar a los ejecutivos, las decisiones y los recursos necesarios para hacer que este sueño se vuelva una realidad.

Lo segundo es conectarse con los valores corporativos que se activan al tomar esta determinación. El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia, de la no discriminación.

A esto debes sumarle los aspectos estratégicos, como el factor productivo, el logro de objetivos y metas. Entender que las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte para la organización.

Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie

de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa.

TESTIMONIO

Marcos Villareal, Empleado Desarrollo Sustentable

Trabajo en una empresa que se llama Desarrollo Sostenible. Cuando fui a buscar trabajo de albañil, encontré mas rápido, pero a mi no me gustaba mucho ese trabajo. Aquí en Desarrollo Sustentable me siento muy bien.

Amadeo Sabattini, Empresario Desarrollo Sostenible

...” Nosotros conocimos el Programa a través de la Agencia de Empleo de Córdoba”, nos pareció una buena oportunidad y hicimos una experiencia piloto y comprobamos que los chicos que contratábamos tenían mucha responsabilidad y muchas ganas de trabajar y cuando adecua las funciones que se les propone tienen un rendimiento equivalente al de cualquier trabajador”...

...” Hay que ponerles actividades donde su discapacidad no sea un límite y el universo de posibilidades es muy grande. Cuando uno sale de la primer barrera del prejuicio respecto a los posibles problemas que implicaría contratar a una persona con discapacidad, descubrís que son

Preparación para dar nuevas oportunidades

2do Paso - Identificación y análisis del puesto de trabajo.

El análisis del puesto de trabajo permite levantar la información sobre los elementos o características más apropiadas para el correcto desempeño de las funciones que ese puesto laboral tiene establecidos

2.1-Evaluación técnica del puesto de trabajo

La evaluación técnica es el inicio del segundo paso. Consiste en el análisis en terreno que realizan los especialistas respecto de las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona con discapacidad. Esta visita es clave, ya que los expertos desarrollan un completo análisis del puesto de trabajo ofertado, verifican las condiciones asociadas a éste, estudian el ámbito ergonómico, la accesibilidad, la infraestructura y el proceso de selección que debe llevarse a cabo para los postulantes.

¿Cómo se realizan las evaluaciones técnicas?

Los profesionales que visitan a las empresas que han decidido emprender el proceso de contratación de personas con discapacidad, cuentan con una gran experiencia en este tipo de evaluaciones. Esto permite a las organizaciones entregar recomendaciones para todos sus trabajadores, otorgar mejor infraestructura, prevención y condiciones laborales.

Las herramientas que se utilizan para las evaluaciones técnicas son:

- Una pauta técnica de análisis sobre el puesto de trabajo ofrecido.
- Perfil del cargo.
- Un informe final de resultados, que le especifica a la empresa todos los requerimientos ergonómicos, de accesibilidad y las adaptaciones que se deben realizar al puesto de trabajo.

RECUERDA

La prevención y las mejoras en la infraestructura no sólo son útiles para los trabajadores que poseen una discapacidad. Sirven para todas las personas que forman parte de la empresa. Si necesitas obtener mayor información sobre esta temática, ingresa a www.empresainclusiva.cl y descarga el documento "Prevención Inclusiva, guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales". También podrás encontrar información sobre este tema en www.fusat.org

2.2-Identificación y análisis del puesto

Este procedimiento consiste en establecer las tareas y funciones que corresponden a un puesto determinado, así como las competencias que éste requiere. Se basa en la descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las demandas cognitivas, funcionales y sociales exigidas para el desempeño del puesto. También se sugiere analizar las rutas de acceso y los servicios de los que deberá hacer uso la o el trabajador/a

Cada puesto de trabajo requiere un análisis único y consiguiente confección del Perfil del Puesto; ya que cada puesto de trabajo es único y con características especiales propias que lo definen de

Recomendaciones: Un buen análisis llevará consigo un desglose exhaustivo del conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar.

Permite posteriormente determinar el balance de competencias necesarias de manera particular.

No hay que pensar a priori que un determinado puesto encaja para un tipo de discapacidad, sino que hay que seleccionar el puesto a cubrir en función de las necesidades de cada empresa.

Atención! Las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus capacidades personales, sociales y laborales.

Propuesta de documento técnico que se utiliza para plasmar la información recogida

PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Empresa:

Fecha:

Rubro:

Dirección:

Tel/Fax: _____ Mail:

Puesto valorado:

Carga Horaria:

- Requisitos Formales:

Nivel de instrucción:

experiencia laboral:

- Descripción de tareas:
- Uso de equipos o maquinaria:

- Análisis de competencias:

Demandas Cognitivas:

	1	2	3	4
Razonamiento				
Matemática				
Lenguaje Oral				
Expresión escrita				
Memoria				
Orientación en el entorno				

Demandas físicas

Posición	De Pie	caminado	sentado	Varias posiciones
Fuerza	Poca	Mediana	Norma	Mucha
Resistencia	Poca	Mediana	Norma	Mucha
Movilidad MMSS	Poca	Mediana	Norma	Mucha

Demandas sociales:

	1	2	3	4
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Atención al público				

Otras características:

REFLEXIONA

Las empresas pueden encontrar en las personas con discapacidad una gran oportunidad para incorporar a trabajadores entusiastas, dispuestos a aprender y comprometerse con los valores y el quehacer de la organización.

3er Paso: Valoración y Selección del candidato compatible con el perfil del puesto.

El Proceso de búsqueda y selección permite identificar al candidato más idóneo para ocupar la vacante y deberá considerar el Ajuste Persona-Puesto estableciendo la Compatibilidad de perfil de habilidades, competencias y capacidades de la persona con los requerimientos del puesto de trabajo.

Con la entrevista se analizarán, en general, los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad, estudiando y valorando el posible grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar; por tanto se analizarán aspectos como: la motivación, la actitud ante el puesto de trabajo, sus ganas y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral, serán aspectos fundamentales a valorar.

Atención! DURANTE LAS ENTREVISTAS

ASPECTOS GENERALES:

- Utilice un tono de voz normal cuando reciba al entrevistado.
- No realice preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas por los requisitos inherentes al puesto de trabajo.
- Adopte una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, esto implica ver en ellos lo que tienen y no lo que les falta.
- Si el entrevistado concurre con una persona acompañante, diríjase siempre al entrevistado.

Entrevista con Personas con discapacidad física:

- Considere de antemano si el acceso al lugar de la entrevista presenta obstáculos que dificulten los desplazamientos.

Entrevista con Personas con discapacidad visual:

- Permita que la persona con discapacidad visual lo tome del brazo o alrededor del mismo.
- Anticipe verbalmente cualquier movimiento que será requerido.
- Cuando proponga tomar asiento, coloque la mano de la persona en el respaldo o el brazo del asiento.

- Considere si la persona va a necesitar información en Braille o algún ajuste físico.

Entrevista con Personas con discapacidad auditiva:

- atraiga la atención de la persona tocándole el hombro o haciéndole señas con las manos..
- utilice intérprete de lenguas de seña cuando el entrevistado se expresa habitualmente en esa lengua.
- diríjase directamente a la persona y no a través del intérprete.
- si entrevista a alguien con una pérdida auditiva parcial, pregúntele donde sería mejor que se sentara.
- si la persona lee los labios, mírela directamente y háblele lenta y claramente

Entrevista con Personas con discapacidad intelectual:

- Debe hacer preguntas simples y concretas. Considere repetir las preguntas, así también como reformularlas en caso de que el entrevistado no logre entenderlas.
- considere si la persona puede requerir información en formatos accesibles, es decir, documentos presentados en lenguaje sencillo, con fotografías o dibujos.

Listado de los posibles postulantes

Ya capacitados, el equipo de técnicos se encuentra preparado para la preselección de los postulantes al cargo. Para ello, le enviarán a la empresa un listado de los postulantes que podrían acercarse al perfil esperado por ellos.

De esta forma, se espera que las organizaciones que requieran de personas con discapacidad, puedan elegir a los trabajadores correctos para cada vacante. Dentro del listado enviado a las empresas, se incluyen los currículum vitae de cada postulante para que sea revisado por los seleccionadores y así simplificar esta tarea.

Proceso de selección

El equipo de selección de la empresa asesorado por los técnicos está preparado para elegir al trabajador más apto para el puesto de trabajo ofrecido.

En esta etapa se desarrollan las entrevistas finales con los candidatos y se eligen a los

trabajadores que se integrarán a la empresa.

TESTIMONIO

Federico, Empleado Planta Coopel

...“Cuando me llamaron y quedé fijo, mi familia y yo muy contentos de entrar a trabajar en una empresa tan importante como lo es Copel”.

Norberto Pascuas, Gerente de Cajas Copel

...“El tuvo muy buena aceptación, es muy buen compañero y muy querido. Su resultado ha sido altamente positivo”.

Hoy más que nunca es necesario que las organizaciones y sus líderes tengan la fuerza para reconocer los mitos y prejuicios que existen dentro de ellos, junto a las barreras culturales, el desconocimiento e ignorancia que no permiten que se haga realidad la contratación de personas con discapacidad. Estos trabajadores saben protegerse y suelen tener menos accidentes, no requieren de grandes cambios organizacionales, y están deseosos de comprometerse, aportar y asumir nuevos desafíos. Conoce cuáles son los principales temores de la empresa y déjalos atrás.

Las percepciones y los mitos sobre la discapacidad

El discurso de las empresas con mayor experiencia de contratación de personas con discapacidad presenta dos grandes variantes:

- La mejor política de inclusión no discrimina positivamente, pero valora la diversidad (foco en el resultado y no en la discapacidad).
- La política de inclusión trae beneficios adicionales a personas, empresas y sociedad (foco en la discapacidad).

Una estrategia de cobertura completa debe trabajar con ambas: foco en lo sensible y foco en la razón productiva.

Preguntas frecuentes y respuestas:

“¿Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad?”

No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.

“¿Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas?”

La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad

“¿La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad?”

Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.

“¿Es más fácil incluir a personas con algún tipo de discapacidad que a personas con otro tipo de discapacidad?”

Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

“¿Todas las personas con discapacidad son conflictivas?”

La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales.

Quiero contratar una persona con discapacidad. ¿Por dónde empiezo?

- El primer paso es tener clara la vacante a cubrir, el interlocutor para todo el proceso de selección y el perfil de la persona a seleccionar.
- Por supuesto, la dirección, el mando directo y el entorno de trabajo de la persona a contratar deberían estar concienciados.
- Con estas premisas, deberemos publicar la oferta de trabajo en los medios de reclutamiento de personal ordinarios y contactar con entidades especializadas en la búsqueda de personas con discapacidad.

-¿Qué puesto de trabajo es más idóneo para cubrir con personas con discapacidad?

- Absolutamente cualquier puesto de trabajo, con más o menos cualificación y responsabilidad debería ser valorado de cara a cubrirlo con un trabajador con discapacidad. Tener prejuicios sobre qué tareas son más aconsejables para según qué tipo de personas es el primer paso hacia el fracaso en la integración. Será necesario pedir asesoramiento y orientación a cualquiera de las entidades que trabajan con personas con discapacidad, para buscar el candidato idóneo en relación a la vacante existente.

¿Se debe comentar a los compañeros más inmediatos la incorporación laboral de una persona con discapacidad?

- El respeto a la intimidad de la persona y la discreción son los criterios que deben guiar la actuación de la empresa en todo momento. No tiene porqué ser siempre necesario, especialmente en los casos donde la discapacidad no sea claramente visible, o donde previsiblemente el trabajador no vaya a necesitar apoyo y seguimiento específico, comunicarlo al resto de compañeros, aunque se puede valorar juntamente con el trabajador. Se trata de buscar la situación en que toda la organización se sienta más cómoda.
- En todo caso, el tratamiento de esta información se deberá hacer según el sentido común, y la sensibilidad y los criterios habituales en la empresa, y siempre respetando la ley de protección de datos.

¿En la entrevista de selección debe preguntarse acerca del diagnóstico causante de la discapacidad?

- El certificado de discapacidad es un documento que pertenece a la intimidad de la persona. Si un trabajador presenta su candidatura como persona con certificado de discapacidad, siempre debe respetarse su derecho a la privacidad.
- Podremos, sin embargo, y con el debido tacto, preguntarle acerca de si debemos conocer alguna información sobre su discapacidad que pueda relacionarse con el mundo laboral: adaptación del puesto de trabajo, factores ambientales, garantizándole en todo momento el tratamiento de esta información según exige la ley de protección de datos, y sin ejercer presión alguna en este sentido.

4to Paso: Inclusion a partir de la contratacion

Contempla dos variables: por un lado el apoyo **al trabajador** en el desempeño eficiente de competencias genéricas y específicas y por otro el asesoramiento a la **empresa** que debe prepararse para recibir al nuevo trabajador. Aclarando dudas y desmitificando prejuicios.

Conforme a lo que sucede con cualquier trabajador contratado por una empresa, en el caso de un trabajador con discapacidad, la formalización de un contrato de trabajo, una vez superado un proceso de selección, no significa que se haya alcanzado el éxito en su integración en la empresa.

Por lo cual, se sugieren algunas estrategias facilitadoras del proceso:

Preparación del entorno:

Es importante trabajar con la persona con discapacidad para ayudar en su inclusión laboral, como realizar actuaciones centradas en el entorno donde se va a integrar esta persona.

Obstáculos que podemos encontrar: la falta de información, miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad.

En este escenario, la fase de acogida de un nuevo trabajador en la empresa se convierte en un momento fundamental que podrá determinar el éxito o fracaso de todas las acciones llevadas a cabo hasta el momento.

Propuesta: establecer una línea de información y sensibilización, enfocado en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

En estas sesiones de sensibilización será importante:

- La eliminación de temores infundados y la adopción de una actitud adecuada.
- La contribución hacia una mirada positiva e igualitaria en relación a las competencias, derechos y obligaciones de las Personas con discapacidad.
- De ser necesario la aclaración de estrategias de apoyo que el entorno laboral deberá

ofrecer.

➤ Diseño e implementación de un Plan de apoyo:

Acompañar a una persona en su proceso de inserción laboral es tanto guiarla con el fin de apoyarla en la firma del contrato, como efectuar la presentación al responsable de la empresa contratante, a sus encargados y compañeros de trabajo y orientarla en el espacio que va a ser su medio de trabajo.

La inducción: Acompañamiento en el proceso paulatino de acercamiento a la Empresa.

Aspectos generales:

- Interiorización con la **misión de la Empresa**
- **Datos básicos:** nombre, dirección, teléfono, persona de referencia.
- Conocimiento de los productos, procesos y distribución.
- Identificación de **jerarquías**.
- **Asignación inicial de tareas** con explicaciones prácticas sobre su instrucción.
- Evaluación inicial de **requerimientos de apoyo**.
- Presentación de **co – trabajadores**.
- Normas de **seguridad e higiene**.
- Reglas de **presentación general:** vestimenta de trabajo.
- Conocimiento de **normas y reglamentos** como para comunicar faltas, llegadas tardes o enfermedad.
- **Horarios** totales y de descanso.
- Ubicación y uso de los **sanitarios**.
- Espacios y reglas de descanso y almuerzo o merienda.
- Estudio de la locomoción hacia y desde la empresa.

Procedimiento por el que se entrena (formación en el puesto) al participante que ha firmado su contrato laboral, en las tareas que tiene asignadas en función de su puesto. Se lleva a cabo principalmente en el propio puesto, pero, también en ocasiones, fuera del mismo. Es el acompañamiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

Plan de inclusión aporta información sobre:

- Objetivos y competencias
- Tareas acordadas
- Requerimientos de apoyos para el período inicial de inclusión.
- Identificación y necesidades de capacitación de Apoyos naturales.

Instrucción en el Puesto de Trabajo

Dentro de la instrucción en el puesto de trabajo encontraremos una variedad de estrategias y técnicas que permitirán establecer procedimientos estructurados para el aprendizaje de las tareas y el desempeño en el contexto.

Dentro de ellas encontramos las siguientes:

- Apoyos Naturales
- Señales Naturales
- Señales extras
- Sistema de la menor intervención posible primero.
- Inclusión del uso de señales naturales dentro del análisis de tareas del Plan de Inclusión.
- Selección de sugerencias para la instrucción.

Cuando la persona que tiene algún tipo de discapacidad ha sido seleccionada para un cargo en una empresa o institución, comienza la etapa de capacitación laboral específica. El objetivo es apoyarlos y entregarles una formación para el oficio que van a desarrollar.

Capacitar a los compañeros de trabajo.

Para generar un cálido ambiente de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaborado- res, es necesario informar correctamente sobre la nueva incorporación. En este momento, se ofrece para la empresa el “Taller de Concientización y Capacitación”, dirigido específicamente a aquellos empleados que se relacionarán de forma directa con la persona con discapacidad.

¿Quiénes pueden acceder a estos cursos?

- Administrador del área.
- Jefe del área o sección.
- Supervisor directo.
- Compañeros de trabajo.

Beneficios de este taller

- Las empresas y sus trabajadores se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a la empresa.
- Tienen claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante.
- Se aclaran dudas y se despejan mitos sobre las personas con discapacidad, en una conversación dinámica y honesta. La finalidad es que no se generen problemas ni discriminaciones.

La importancia de la capacitación en las personas con discapacidad

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

Algunas recomendaciones para la empresa

La percepción de capacidad

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas

con discapacidad para realizar determinados trabajos.

- **apOyar**

Brindarle una oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad implica necesariamente preparar a la organización y a su equipo de trabajo para su adecuada inserción. Acompañarlo y darle apoyo en este proceso es fundamental para mantener el entusiasmo y el compromiso.

- **Observar y evaluar eL desempeñO de Las persONas** Examinar el sistema de trabajo y las funciones de cada persona permite descubrir sus necesidades específicas. En este caso, una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.

- **escucHar**

Una de las mejores formas de conocer a las personas es escuchando sus necesidades y opiniones en temas de capacitación. Tomar en cuenta sus inquietudes puede ser un factor decisivo a la hora de entender qué tipo de cursos deben realizar.

- **desarrOLLar**

Las personas con discapacidad también pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos. Por ello, la capacitación también puede transformarse en una oportunidad para incorporar nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales, o bien, mejorar sus condiciones.

5to Paso: Seguimiento y Evaluación del Proceso

Cuando se ha incluido una persona con discapacidad en un puesto de trabajo se mantiene un seguimiento in situ que paulatinamente se irá retirando, y permite la valoración del nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas,

las relaciones interpersonales nuevos requerimientos de capacitación, y otros aspectos con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo.

Seguimiento del desempeño laboral

El período que necesita de mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral. La labor de acompañamiento es variable según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad. De esta manera, el seguimiento del nuevo trabajador durará por el tiempo que sea necesario para cada caso.

Para mantener un nexo constante entre la empresa y la persona que fue seleccionada, se realiza un seguimiento laboral para evaluar el desempeño del trabajador. La preocupación dentro de esta etapa, es observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y evaluar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la integración del trabajador.

El seguimiento se concentra durante los primeros tres meses. Tras esto, cada institución de la cual el trabajador proviene, continuará con el proceso. Es importante para esta metodología tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización.

Algunas de las herramientas de medición son las siguientes:

- Una pauta de seguimiento aplicada durante los primeros tres meses de trabajo.
- Un informe con los resultados del seguimiento. Éste se le entrega a la empresa, a la jefatura directa y al trabajador.
- Una pauta de evaluación de satisfacción aplicada al empleado.

TOMA NOTA

“La fase de acompañamiento es fundamental, ya que la presencia de los especialistas de las distintas instituciones nos han permitido ver qué estamos haciendo bien y qué es necesario cambiar. Se genera una actividad de mucha retroalimentación, que posibilita el mejoramiento de las condiciones laborales y un mayor rendimiento del nuevo colaborador”.

Carlos Niño Forero, gerente de recursos humanos del Grupo Enersis.

Cómo relacionarse con trabajadores con discapacidad

¿Cómo se debe tratar a una persona con discapacidad?, ¿cómo relacionarse con ellos?, ¿se les puede “llamar la atención” o pedirles que mejoren algunos aspectos? Estas preguntas son frecuentes en distintas empresas y son dudas válidas al momento de incorporar a trabajadores que tienen una discapacidad. Sin embargo, es fundamental comprender que el trato debe ser igualitario, que no se requiere una forma especial de relación. Aquí te indicamos algunas de las claves que debes considerar para relacionarte con personas con discapacidad en tu empresa.

➤ **Pregunta antes de ayudar**

No creas que siempre tienes que ayudar a una persona que tiene alguna dificultad. Puede parecer que les está costando hacer algo, pero eso no significa que debas ayudarlo sin pedirle su consentimiento. Por lo general, las personas con discapacidad son autónomas y prefieren hacer ellos mismos sus labores diarias y desplazamientos.

➤ **Habla normalmente**

Hay personas que cuando están con una persona con discapacidad comienzan a hablar muy lento y modulado, o con un volumen muy alto. Esto no se debe hacer, ya que se activa una conducta prejuiciosa y equivocada. Puedes usar tu lenguaje normal, incluyendo palabras como “¿Ves lo que quiero decir?”, hasta con personas con discapacidad visual. Sé natural, espontáneo y respetuoso.

➤ **Si necesitas “llamarle la atención”**

Recuerda que debes tratar a este trabajador de forma igualitaria que al resto, por lo tanto, considera el poder “llamarle la atención” de manera adecuada, sin gritos ni faltas de respeto. Si necesitas ayuda en este punto, hay instituciones que realizan un seguimiento al proceso de contratación, y ellos actúan como tutores y te orientan en este aspecto que es fundamental dentro del ámbito del trabajo.

➤ Respetar su espacio

Si hay personas que tienen alguna discapacidad física y utilizan elementos que los ayudan a su movilidad, debes aprender que éstos son parte de su espacio individual. No debes apoyarte en una silla de ruedas sin permiso, o usar a la persona para sostener distintas cosas, ni menos usar los apoyabrazos para dejar tazas con líquidos calientes. Esto es desagradable y puede ser una conducta que afecta también la seguridad.

Sugerencias prácticas para comunicarte

Si estás con una persona que tiene discapacidad visual considera:

- Conversar con claridad y en un tono adecuado.
- Si quieres guiar o ayudar, ofrécele el brazo sutilmente o pregúntale si lo necesita.
- Usa palabras dimensionales como: izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima y otras similares.
- No uses palabras imprecisas como: ahí, esto, allá, la cosa, la cuestión.

Si estás con una persona que tiene discapacidad intelectual considera:

- Tratarla de forma natural, no de forma infantil.
- Usar un lenguaje sencillo en la conversación.
- Ser paciente. No completes las oraciones del otro.

Si estás con una persona que tiene discapacidad física considera:

- Conversar a la misma altura en la que está el interlocutor, mirándolo a los ojos (especialmente con personas que usan silla de ruedas).
- Preguntar si necesita ayuda en un desplazamiento. No tomes su silla, muletas o bastones sin consultar antes.

Si estás con una persona que tiene discapacidad auditiva considera:

- Para comunicarte párate frente a la persona, ya que esto facilita la lectura de los labios, el contacto visual y facial. Nunca le des la espalda.
- Puedes usar lengua de señas o usar símbolos sencillos.
- Si te cuesta expresar una idea, usa un papel, pizarrón o un computador para escribir lo que quieras decirle.

Háblale a la persona

Siempre debes poner a la persona por sobre la discapacidad. Por ejemplo, lo correcto es decir “una mujer que tiene una discapacidad auditiva”, y lo incorrecto es “una sorda”. Esto también es valadero para el lenguaje escrito. Si tienes dudas puedes revisar el glosario que encontrarás al inicio de esta guía.

Consúltale qué términos considera inaceptables

Con naturalidad pregúntale si es que hay palabras que le parecen ofensivas. De esta forma, ambos lo tendrán claro y será más fluida la comunicación. Si tienes cualquier duda, plantéasela directamente.

TESTIMONIO

Maira Moyano, Jefa administrativa Pinturerías Paclin

..” Tengo una discapacidad que se llama antrogriposis..Trabajo en una empresa que se llama Pinturerías Paclin y soy Jefa administrativa. Me costó mucho conseguir porque hay empresas que consideran que no puedes realizar las tareas que tiene para asignarte. Realmente me sentí muy cómoda desde el primer día que entré en Paclin y no tuve ninguna dificultad para adaptarme”.

El compromiso de continuar y generar inclusión

Medir y evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, es crucial para diseñar cómo debes continuar en el futuro. Es importante que puedas detectar qué etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Identifica aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, en la capacitación y el seguimiento. Si tienes interés en continuar adelante y transformarte en una empresa inclusiva, te invitamos a hacer una revisión de todas las oportunidades que se presentan, para que sigas mejorando e incorporando a nuevos trabajadores con discapacidad en tu organización.

¿Cómo evaluar el proceso?

Después de seis, ocho o diez meses se recomienda realizar una evaluación de la metodología que se ha aplicado para la contratación de personas con discapacidad en la empresa.

Esta guía te puede ayudar a reconocer lo positivo, qué aspectos debes mejorar o reforzar, qué pasos debes incorporar cuando comiences nuevamente el ciclo y qué puedes aprender de las otras empresas.

Este paso es simple y muy importante para seguir adelante y transformarte en una empresa inclusiva.

Ideas para evaluar el proceso de contratación de personas con discapacidad

- **Conversar los aprendizajes:** Una vez que ya se ha efectuado la etapa de seguimiento, es el tiempo de organizar una reunión con el equipo central que ha estado involucrado en la contratación de personas con discapacidad. Reúnanse a conversar sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa. Anoten todas las ideas y establezcan algunas líneas de mejoramiento y nuevas oportunidades.
- **Reunión con instituciones colaboradoras:** Si necesitan ayuda en esta etapa de evaluación, reúnanse con las organizaciones especializadas, con el fin de que éstas los ayuden a ver desde otra perspectiva el proceso. Definan al final algunas ideas concretas para mejorar la inclusión.
- **Difundan la experiencia:** Es importante dar a conocer esta experiencia a nivel interno para reforzar el orgullo institucional, y también compartirla externamente para generar más

entusiasmo en otras organizaciones que recién comienzan, como también para aprender de las que ya llevan más tiempo en la inclusión.

BUENAS IDEAS

Conversen sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa. Pongan foco en el proceso y en los resultados. Anoten todas las ideas y establezcan algunas líneas de mejoramiento y nuevas oportunidades.

Cómo transformarse en una empresa inclusiva

Ya son varias empresas las que de forma pionera se han atrevido a contratar a trabajadores con discapacidad y los resultados han sido muy exitosos. Si se desea dar un paso más y generar un mayor compromiso, es el momento preciso para convertirse en una organización inclusiva y valorar la diversidad como parte de la esencia de la empresa.

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

Estabilización de la inclusión y beneficios

De acuerdo al estudio del mercado de trabajo para personas con discapacidad elaborado por Sofofa y OIT durante el 2012 en más de 150 organizaciones chilenas, las características de las empresas que se encuentran en la etapa “Estabilización de la inclusión”, consideran importantes mejoras, tal como se describe a continuación:

discapacidad y su famiLia

- Mejora la percepción de bienestar: Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su situación laboral. Objetivamente mejoran su calidad de vida al estar trabajando, ya que aportan ingresos al hogar, tienen una nueva rutina y mejoran su estado de ánimo.
- Libertad e independencia: La familia libera tiempo, energía y recursos, ya que la persona con discapacidad tiene más autonomía y autovalencia, circula en otros mundos sociales y crea

nuevas relaciones.

Beneficios productivos para La empresa

- más productividad: La adaptación de la persona con discapacidad a su tarea se traduce en aportes a la productividad general, especialmente en el caso de discapacidades asociadas a ciertas habilidades específicas.
- contagiar una actitud positiva: La disposición de las personas con discapacidad hacia el trabajo -y en algunos casos su nivel de productividad- irradian señales que llevan a otras personas a evaluar su propia labor (por ejemplo, cuando el trabajador sin discapacidad percibe la rutina de la persona con discapacidad, la valora y modifica su propia actitud o rendimiento en el trabajo).

Beneficios internos para La empresa

- valoración positiva: En las organizaciones con experiencia de inclusión, las personas con discapacidad son percibidas como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad.
- Inyección anímica y motivacional en los equipos: La inclusión produce sentimientos de orgullo, mejora el clima organizacional e incluso aumenta la productividad general.
- el valor de la diversidad: Los compañeros de la persona con discapacidad van realizando aprendizajes y encontrando la forma de relacionarse con ella. Este proceso, adecuadamente acompañado por una política inclusiva, puede llevar a la instalación de la diversidad como un activo de la organización.

Beneficio “reputacional” para La empresa o sus marcas

- Mejora la reputación corporativa: En el contexto cultural chileno, la empresa adquiere capital simbólico por el solo hecho de contratar personas con discapacidad. Además una empresa inclusiva será más atractiva para inversionistas potenciales, fidelizará a sus clientes y consumidores, atraerá talentos humanos, y podrá tener acceso a nuevos mercados.

Las claves para construir una política de inclusión

Una forma de comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es la creación explícita de una política sobre la materia. Usualmente esta iniciativa la

realizan empresas que ya han vivido experiencias exitosas de inclusión y que hoy desean continuar incorporando a más trabajadores de este tipo. A continuación, les sugerimos algunas acciones que pueden realizar en el proceso de creación de una política de inclusión:

1. **conVersar sobre eL significado de La inclUsión:** Cuando la empresa ya ha decidido que la contratación de personas con discapacidad será parte de su operación habitual, es recomendable que se efectúen reuniones para conversar abiertamente sobre el verdadero significado de la inclusión dentro de la organización. En los encuentros se pueden analizar los aprendizajes obtenidos, identificar los ámbitos de mejora en el liderazgo y generar el compromiso de todos quienes conforman la empresa respecto a la aceptación de la diversidad dentro del entorno de trabajo. Es ideal que se involucren representantes de la dirección, las gerencias, mandos medios, niveles profesionales y administrativos. Mientras más participativo mejor.
2. **formaLizar La poLítica en un documenTo VisibLe:** Con las conclusiones de todo lo conversado, será posible elaborar un breve documento de una o dos páginas de extensión que contenga la política de inclusión laboral para personas con discapacidad.
3. **difusión inTerna:** Es relevante dar a conocer a toda la organización que ya cuentan con una política de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se sugiere explicitar en la comunicación interna acciones concretas que puedan efectuar los colaboradores, como también solicitarles ideas para apoyar el proceso de integración y aceptación de las personas con discapacidad.
4. **inTegrar La poLítica a Los procesos de seLección, recluTamienTo y desarroLlo profesionaL en La empresa:** Es crucial para darle continuidad a esta iniciativa que la política se vincule formalmente a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional de la persona con discapacidad en la organización. De esta forma, se potencia y fomenta la estabilización de la inclusión en la empresa.

Hacia una verdadera política de inclusión

1 ausencia de política de inclusión:
Las empresas que no tienen experiencia en contratación de personas con discapacidad carecen de una política de inclusión, aunque muchas tengan una aproximación favorable, declaren su importancia o argumenten a favor de la “necesidad ética” de contratar. Por otra parte, muchas de estas organizaciones aprecian la idea de contar con una

política de inclusión para acceder a beneficios tributarios.

2 políticas de responsabilidad social:

En estos casos la contratación de personas con discapacidad se enmarca en las definiciones de responsabilidad social de la empresa (RSE), generalmente emparentadas con la gestión de la imagen de la misma. Aquí el foco no necesariamente son los resultados o las necesidades económico- productivas, sino que la discapacidad en sí, que adquiere más valor que el desempeño y la productividad del trabajador. Este argumento es común entre empresas sin experiencia de contratación de personas con discapacidad y está presente en algunas empresas que sí tienen dicha experiencia.

3 políticas inclusivas competenciales:

Se trata de empresas que ponen el foco de la contratación en el resultado, las competencias o su necesidad productiva, no en la discapacidad. En algunos casos realizan adaptaciones:

- A la infraestructura: para facilitar el desenvolvimiento de la persona con discapacidad.
- Al personal: para relacionarse bien con la discapacidad.
- A la capacitación: para preparar adecuadamente a la persona con discapacidad.

Este argumento es más propio de empresas con experiencia en la contratación de personas con discapacidad y, en algunos casos, separa en forma explícita la política de inclusión de RSE de la compañía.

Aportar con valentía, dar oportunidades de trabajo, valorar a los demás, creer en el respeto hacia los otros, aceptar la diversidad, aprender nuevos procesos, reinventar y atreverse a hacer cosas distintas, saber que sí es posible, tener una mirada positiva y realista.

Todas estas perspectivas se necesitan de las empresas y de los líderes que están decididos a construir una cultura inclusiva y a contratar a personas con discapacidad en sus organizaciones.

Te invitamos a seguir adelante, hay mucho más por hacer.

