



educando

www.ongingenium.org 2014

NUESTRA VISIÓN

Ser referentes en iniciativas inclusivas, que entreguen respeto y dignidad a personas vulnerables, a través de acciones trascendentes e innovadoras que aporten a la responsabilidad social.

NUESTRA MISIÓN

Ser un puente entre las empresas y personas con discapacidad que desean desarrollarse en el mundo laboral, aportando al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva.

Los VALORES

Que nos identifican son, la inclusión, el respeto, la dignidad, la trascendencia, responsabilidad social, innovación y excelencia.



PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL EXITOSOS





QUÉ DICE LA LEY 21.015.-

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad en relación al total de sus trabajadores.



REGLAMENTO ÁREA PÚBLICA LEY 21.015

Artículo 7... “El jefe superior del servicio y quienes sean contratados en calidad de asesores externos para la implementación de los procesos de selección de personal deberán implementar las adaptaciones y ajustes necesarios, de conformidad a lo que establece el **artículo 24 de la ley N° 20.422**, así como proveer los servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios”.

LEY 20.422 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PSD

Artículo 24... “Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación”.



QUÉ ES DISCAPACIDAD

Llamamos persona con discapacidad a aquellas que teniendo una o mas deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente; al **interactuar** con diversas barreras presentes en el entorno, ve **impedida o restringida** su participación plena y efectiva en la sociedad, en **igualdad de condiciones** con los demás.

TIPOS DE DISCAPACIDAD



DISCAPACIDAD FÍSICA/MOTORA

DISCAPACIDAD SENSORIAL -VISUAL/AUDITIVA

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

DISCAPACIDAD PSÍQUICA

DISCAPACIDAD VISCERAL



USO DEL LENGUAJE EN DISCAPACIDAD

USO CORRECTO ✓

Persona con discapacidad
Persona en situación de discapacidad

Que vive en situación de discapacidad
Que se encuentra en situación de discapacidad
Que tiene o presenta discapacidad

USO INCORRECTO ✗

Persona con capacidades diferentes
Personas diferentes
Discapacitado
Anormal
Incapacitado
Minusválido
Deficiente
Enfermito

Sufre discapacidad
Padece discapacidad
Es víctima de una discapacidad

Fuente OMS

CORRE VIDEO



Como se clasifica la discapacidad

Escala de clasificación de acuerdo al funcionamiento corporal, las actividades y la participación:

NO hay deficiencia 0-4%
Discapacidad Leve, 5-24%
Discapacidad Moderada 25-49%
Deficiencia Severa 50-95%
Discapacidad total 96-100%



SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION* CHILE
REGISTRO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
FOLIO : 90000000000000001871
Código Verificación: 917c359a4eca
CREDENCIAL
RUN :
NOMBRE :
GRADO GLOBAL DE DISCAPACIDAD: SEVERA / 55,55 %
CAUSA PRINCIPAL : MENTAL INTELECTUAL
CAUSA(S) SECUNDARIA(S) : FISICA
SENSORIAL VISUAL
MOVILIDAD REDUCIDA : NO

La inclusión social y **laboral** deben estar basadas en la perspectiva de **derechos**, que se orienta fundamentalmente a que la persona pueda ejercer su derecho a la participación social en igualdad de oportunidades, mejorando su calidad de vida a través de esfuerzos comunitarios, colectivos e individuales, que involucren a la familia en los procesos de rehabilitación, y dirigen la intervención a la plena inclusión social, eliminando barreras arquitectónicas y sociales.



PROCESOS DE GESTIÓN DE RRHH INCLUSIVOS

La Ley de Inclusión Laboral 21.015, es una oportunidad para que las empresas e instituciones públicas implementen una gestión de recursos humanos inclusiva y adecuen sus procesos de selección, reclutamiento, inducción y capacitación, para los trabajadores y funcionarios que presentan discapacidad.



El reclutamiento de Personas en situación de discapacidad

Para que las personas en con discapacidad se encuentren en igualdad de condiciones entre sus pares, se deben implementar ajustes necesarios en los procesos de reclutamiento de personal.

Los ajustes necesarios son cualquier cambio en el reclutamiento y en el ambiente de trabajo o la forma en que se desempeña el cargo para permitir a una persona con discapacidad que disfrute igualdad de oportunidades de empleo.



Ajustes en el reclutamiento de Personas con discapacidad

Modelo de Empleo con Apoyo
Facilitador Laboral



Reclutamiento: Modelo de Empleo con Apoyo

Intervención de un profesional ECA que también cumple el rol de preparador laboral.

- 1) Contacto con **empresa**.
- 2) **Analizar el puesto de trabajo** a cubrir. Acoplar bien al candidato a su puesto con el apoyo de una **entrevista previa y un perfil laboral** creados por el profesional ECA. Una vez contratado, ejecutar el correspondiente Plan individualizado de formación en el mismo puesto de trabajo.
- 3) Realizar un **control mensual con seguimientos**, hasta que, después de una evaluación y pronóstico, se considere suficientemente garantizada la autonomía, con lo que se puede dar término al proceso.



Modelo de Empleo con Apoyo



ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO

Responde al que, como y para que.

Identifica la accesibilidad.

Define las exigencias del puesto.

Establece las competencias.

Modelo de Empleo con Apoyo



ENTREVISTA INICIAL Y PERFIL LABORAL

Ambos instrumentos se deben contrastar con el Análisis de Puesto.

La entrevista permite conocer en entorno personal, social y familiar de la postulante.

El perfil laboral establece el modelo de competencias.

Selección

Una vez estudiados la Entrevista Inicial y el Perfil del Trabajador, la empresa deberá dar inicio a la selección. Podrá saber si debe generar adecuaciones para desarrollarla. Esta etapa debe ser realizadas por personas ya capacitadas en la temática:

Accesibilidad física

Interprete de lengua de señas

Software para pruebas computacionales

Sistema braille

Modificación de pruebas psicológicas

Adecuaciones en las pruebas



Selección

Para la selección de personas con discapacidad, se debe considerar realizar una evaluación integral. La entrevista semi-estructurada es aplicable para un postulante con cualquier tipo de discapacidad:

Aptitudes para el trabajo

Intereses

Expectativas y proyecciones

Aspectos familiares y sociales

El objetivo es indagar acerca de los factores mas relevantes y obtener información acerca de los puntos de apoyo que se requerirán para un determinado puesto laboral.

Selección

Evaluar ítems tales como:

Redes de apoyo

Antecedentes de formación y/o capacitación

Antecedentes laborales

Funcionalidad: Autonomía en actividades de la vida diaria

Manejo de tecnologías

Considerando la baja empleabilidad de las personas con discapacidad, el Curriculum Vitae no siempre será el documento que nos permita obtener toda la información que se necesita.



Dificultad de realizar Test psicológicos, matemáticos, etc. para personas con discapacidad intelectual

El método más idóneo para evaluar a una Persona con discapacidad, es obtener información a través de preguntas y conversación, con estos datos, sumado a los documentos que se requieran, se logra establecer una “fotografía” del perfil que se está entrevistando.





Que otras pruebas se
pueden utilizar

Role playing

Evaluación por competencias

Simulación del puesto de trabajo

CONTRATACIÓN

Capacitación

Adaptaciones al
puesto de Trabajo

Inducción

Seguimientos



CONCLUSIONES

A person wearing a grey jacket, safety glasses, and large red earmuffs is seated in a wheelchair. They are holding a long-handled screwdriver and working on a large yellow circular object. The background shows a workshop with shelves and various tools. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

Todas las personas con discapacidad presenta un grado distinto de esta. Este grado puede variar de acuerdo al contexto social y familiar de la persona.

Siempre se deben considerar los ajustes necesarios en los proceso de selección, para que las personas con discapacidad puedan participar de estos. Si es necesario consultarle personalmente antes de las entrevistas.

Trabajar en pro de la formalización de los protocolos para la selección de personas con discapacidad.



educando

www.ongingenium.org 2019