

Orientaciones para la contratación de personas con discapacidad cognitiva

Como parte del compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva, Fundación DescubreME elaboró esta breve guía “Orientaciones para la contratación de personas con discapacidad cognitiva” con el fin de brindar algunos lineamientos para los procesos de reclutamiento y selección de personas. El propósito es dar soporte a la contratación de personas con discapacidad cognitiva, y hacerla desde una perspectiva positiva, enriquecedora para la propia empresa, para sus integrantes, para las personas con discapacidad y para la sociedad en su conjunto.

¿Qué es la discapacidad cognitiva?

La discapacidad cognitiva es un conjunto de condiciones de carácter cognitivo que afectan el desarrollo y la adaptación social de algunas personas, que se ven agravadas por barreras que el medio establece. Ejemplos de esta discapacidad son cualquiera del espectro autista, los síndromes de Down, la disfasia, entre otras.

¿Qué representa la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva?

La inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva representa mucho más que una iniciativa social o caritativa, o una moda pasajera. Cuando se facilita la inclusión de una persona con discapacidad cognitiva al mercado laboral, se ayuda a que se le reconozca el derecho al trabajo, que no sólo es una actividad para la obtención de recursos, sino también de reconocimiento y realización personal. Con ello se pone al alcance de la persona la posibilidad de participar activamente en la sociedad.

Además, la inclusión laboral es una gran oportunidad que estas personas rompan barreras y modifiquen sustancialmente su manera de ser y su manera de estar en la sociedad. Con esto, también es la sociedad la que puede cambiar.

¿Por qué contratar personas con discapacidad cognitiva?

En Chile, casi el 6% de la población presenta alguna discapacidad cognitiva, constituyendo uno de los grupos de mayor vulnerabilidad en nuestro país: carecen de oportunidades para estudiar, capacitarse y trabajar. Estas personas

se encuentran por lo general en situación de desigualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo, teniendo que superar barreras de distinto tipo: estereotipos, prejuicios, desconocimiento de su realidad, actitudes paternalistas, etc.

La inclusión de personas con discapacidad cognitiva tiene un fundamento de carácter ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

Pero también la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva es altamente beneficiosa para las empresas: les genera valor agregado a la medida que tiene un impacto positivo en el clima laboral, en la puesta en práctica de los valores de cada compañía, en la reputación inclusiva de las empresas, en el desarrollo de las acciones de la Responsabilidad Social.

¿Qué ventajas trae para la empresa la contratación de personas con discapacidad cognitiva?

De acuerdo a numerosos estudios, las empresas que tienen experiencia en la inclusión de personas con discapacidad cognitiva señalan que algunas de las ventajas de ella son:

- Mejoras en el clima laboral: integración de los equipos de trabajo, creación de desafíos colectivos de productividad y mejoramiento en el servicio de las empresas.
- Disminución significativa en la rotación laboral en un mismo puesto de trabajo.
- Aumento en la puntualidad de todos los empleados.

Se ha comprobado que las empresas que contratan personas con discapacidad cognitiva normalmente perseveran en ello y, con el tiempo, aumentan el número de vacantes para este tipo de personas. Además, facilitan la contratación en otras empresas, que miran a las primeras como buenos ejemplos.

Los trabajadores con discapacidad cognitiva aportan conocimiento, experiencia y voluntad de superación, tres activos de los que ninguna empresa con vocación de liderazgo puede prescindir.

¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva?

Se ha logrado establecer que los principales obstáculos que existen para la contratación de personas con discapacidad cognitiva son los prejuicios y el desconocimiento que hay en las empresas de la real situación de estas personas, tanto en lo referido a potencialidades como a limitaciones.

Este prejuicio se funda mayoritariamente en el desconocimiento social acerca de aquello que las personas con discapacidad cognitiva pueden realizar y también sobre cuáles son sus necesidades.

Además de ello, muchas veces las propias familias de las personas con discapacidad tienen ciertas actitudes paternalistas o sobreprotectoras que inhiben la participación de dichas personas en el mercado del trabajo.

Afortunadamente, esto está cambiando.

¿De qué manera las empresas pueden contribuir a derribar estas barreras y prejuicios hacia las personas con discapacidad cognitiva?

Las empresas pueden contribuir a derribar estas barreras y prejuicios hacia las personas con discapacidad cognitiva:

- Abriendo oportunidades laborales para personas con discapacidad cognitiva.
- Adoptando una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad cognitiva, es decir, ver en ellas lo que tienen y no lo que les falta.
- Intentar ponerse en su lugar, comprenderlas y respetarlas.
- No tratarlas como niños.

¿Cuáles son las actividades en las que personas con discapacidad cognitiva tienen ventajas comparativas?

Las personas con discapacidad cognitiva tienen ventajas comparativas frente a determinadas funciones, entre las cuales se puede señalar:

- Una vez aprendida la tarea, las personas las ejecutan con destreza manual superior.
- Alta capacidad para la realización de trabajos manuales repetitivos con precisión con estándares de calidad altos.
- No requiere de cambios o modificaciones continuas en la rutina diaria de su actividad laboral.

¿Qué tipo de labores son realizadas de buena manera por las personas con discapacidad cognitiva?

Entre las labores que las personas con discapacidad cognitiva realizan de buena manera están:

- Ayudante de mesero (mozo).
- Auxiliar de bodega
- Trabajador de apoyo en supermercados (balanza, recepción envases, reponedores)
- Ayudante de cocina, pastelería y repostería (trabajos de preparación de alimentos)
- Lavador de autos
- Apoyo en actividades de esparcimiento y descanso
- Personal de limpieza
- Otros

¿Qué condiciones debe cumplir la empresa para iniciar un proceso de inclusión de personas con discapacidad cognitiva?

Un elemento clave para el éxito en la inclusión de trabajadores con discapacidad cognitiva es abordar todo el proceso -desde el mismo momento en que se plantea la contratación hasta su plena y completa inserción en el puesto de trabajo- considerando las capacidades necesarias para desempeñar las tareas que el puesto requerirá, es decir, atender a las capacidades del trabajador, de la misma manera que se haría para cualquier otra incorporación en la empresa.

Se trata de una decisión que debe tener carácter estratégico que involucre a toda la compañía. Los departamentos

de recursos humanos de las empresas son los responsables de la gestión de la inclusión, pero es recomendable, que en el caso de la discapacidad, se adopte desde la dirección, con plena conciencia de lo que se persigue (compromiso y responsabilidad social, mejora del clima interno, beneficios económicos, reputación corporativa, etc.) y transmitir este compromiso a los diversos niveles de la empresa. A su vez, Es necesario hacer una estimación, en términos cualitativos y cuantitativos, de lo que supone la inclusión de personas con discapacidad cognitiva y del impacto en la compañía.

Pensar en qué no puede hacer una persona con discapacidad cognitiva es el primer paso para el fracaso en la inclusión.

¿Cuál es el punto de partida para iniciar un proceso de inclusión de personas con discapacidad cognitiva?

El primer paso es tener clara la vacante a cubrir, el perfil de la persona a seleccionar y el interlocutor para todo el proceso de selección. Se debe identificar un puesto de trabajo, definir el perfil adecuado y valorar qué capacidades son imprescindibles para un exitoso desempeño, dejando de lado la rigidez y estandarización excesivas de los procesos de incorporación de trabajadores, o en la definición de las tareas mismas.

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 o contactarnos con entidades especializadas en la intermediación laboral.

Publicación de anuncios de contratación

- Laborum Inclusivo es el único portal de empleos en Chile que actúa como facilitador y nexo entre fundaciones dedicadas al tema, empresas que deseen incorporar contrataciones inclusivas y personas con discapacidad que deseen emplearse.
- Revise detenidamente el puesto de trabajo y no exija requisitos que dicho puesto no justifique. Asegúrese de incluir la dirección de la empresa, ya que esto podría influir en la decisión de ciertos candidatos a la hora de solicitar el trabajo.
- Indique que se ofrecen condiciones de trabajo flexibles, en caso de que así sea.
- No exija a una persona con discapacidad cognitiva requisitos superiores a los que exigiría a cualquier otro candidato.
- Si cuenta con certificaciones que avalen su calidad de empresa inclusiva menciónelas en el aviso (ejemplo: Sello Inclusivo).

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

Tener prejuicios sobre qué tareas son más aconsejables para según qué tipo de personas es el primer paso hacia el fracaso en la inclusión. Será necesario pedir asesoramiento y orientación a cualquiera de las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad cognitiva, para buscar el candidato idóneo en relación a la vacante existente.

¿Qué elementos debo tener en cuenta antes de las entrevista?

- Espere la misma puntualidad de los candidatos con discapacidad cognitiva que de los que no tienen.
- La hora de entrevista debe considerar distancia, condiciones meteorológicas y los obstáculos físicos con los que se puede encontrar el entrevistado, y asegúrese de que éste esté consciente del tiempo necesario para llegar al lugar establecido.

- Tenga presente que un entrevistado podría necesitar compañía para que le recojan después de la entrevista, así que ofrezca una buena estimación de la duración de la misma.
- Indique al entrevistado con antelación los nombres de las personas a las que conocerá durante la visita.
- Avise a el/la recepcionista de su edificio que vendrá a entrevista una persona con discapacidad cognitiva.

¿Qué elementos deben evaluarse al momento de realizar una entrevista de selección a personas con discapacidad cognitiva?

En general se analizarán 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: se considerarán 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.

¿Durante la realización de la entrevista, de qué manera debe ser abordada la persona con discapacidad cognitiva?

- Trate a la persona con discapacidad cognitiva con el mismo respeto que a cualquier otro candidato.
- Mire y hable siempre directamente al entrevistado en lugar de hacerlo al eventual acompañante que pueda estar presente, y mantenga el contacto visual con el entrevistado.
- Estréchele la mano, incluso cuando la persona no pueda utilizar sus manos adecuadamente o utilice una prótesis. Dar la mano izquierda es aceptable. Si la persona no puede estrechar la mano, dele una palmada en el hombro o en el brazo a modo de saludo.
- Utilice un tono de voz normal cuando reciba al candidato.
- Tenga paciencia a la hora de hablar y de escuchar.
- Debe estar dispuesto a repetir preguntas y, en caso de que no se entiendan la segunda vez, a formularlas de otra manera.

- No finja entender algo si tiene dificultades para hacerlo. Pedir una aclaración no lo hará sentir incómodo.
- No toque a la persona de una manera demasiado familiar, a no ser que la conozca bien.
- Resista la tentación de hablar como si esa persona tuviera dificultades para expresarse; no levante la voz.
- No formule preguntas que no haría a una persona sin discapacidad en circunstancias similares: evite centrarse en la discapacidad a menos que sea la única manera de averiguar qué modificaciones se deben hacer.
- Elimine cualquier pregunta de carácter médico que no esté estrictamente justificada por los requisitos inherentes al trabajo.
- Pregunte qué requisitos podrían ser necesarios para permitir a la persona desempeñar el trabajo cómodamente y esté dispuesto a debatir cómo solucionar cualquiera de las dificultades que pudieran surgir.
- Utilice la expresión “personas sin discapacidades”, en lugar de “personas normales”.

Errores comunes:

admirar abiertamente la valentía del candidato; expresar simpatía; mirar fijamente al candidato o evitar el contacto visual; evitar formular preguntas esenciales; dar por sentado que necesita ayuda; preguntar acerca de “sus impedimentos” en lugar de sus capacidades para cubrir el perfil en cuestión.

¿Qué acciones directas deben realizarse con el entorno laboral inmediato donde ocurrirá la inclusión?

- Prepare a los empleados sin discapacidad para realizar cualquier ajuste necesario que les permita trabajar con sus compañeros con discapacidad cognitiva.
- Recuerde que la persona está por delante de su discapacidad.
- No haga suposiciones acerca de las necesidades del trabajador con discapacidad cognitiva.

- Recuerde que algunas discapacidades cognitivas no son evidentes.
- Hable con cada persona con discapacidad cognitiva acerca de sus necesidades individuales.
- Indague acerca de las redes de apoyo con que cuenta.
- Considere si necesita contar con ayuda experta para evaluar las necesidades de las personas y para averiguar el tipo de ajustes que podrían realizarse.
- Contemple a los empleados con discapacidad cognitiva en los planes de formación y de desarrollo profesional.

¿Qué características tiene el contrato de una persona con discapacidad cognitiva?

El contrato de trabajo que celebra una empresa con una persona con discapacidad no difiere del que puede cele-

brarse con un trabajador convencional. Los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de:

- Horarios
- Asistencia
- Cumplimiento de las normas del servicio

¿Hay que hacer un seguimiento de la inclusión del trabajador contratado?

Sí, la realización de un seguimiento puesto contribuye a:

- Validar y adaptar la efectividad de los procesos de la empresa.
- Ofrecer información a los empleados que deseen mejorar su futuro rendimiento.