

RECOMENDACIONES GENERALES EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para la inclusión laboral de personas con discapacidad, se debe realizar una sensibilización previa, mediante talleres y socialización de experiencias exitosas de otras empresas, con los directivos, cargos de autoridad y colaboradores de la compañía, con el fin de contribuir a eliminar posibles barreras actitudinales, por desconocimiento en el manejo de la comunicación y desempeño de esta población. A continuación se dan unas sugerencias que pueden aplicarse en las diferentes etapas del proceso de gestión humana (reclutamiento, selección, contratación, inducción y entrenamiento), según la discapacidad que tengan las personas a vincular.

Cuando se va a realizar el proceso de selección de personas con discapacidad, se debe revisar con anterioridad los siguientes aspectos:

- Analizar las necesidades del puesto de trabajo a ocupar.
- Identificar qué tipo de población con discapacidad podría desempeñarse en este puesto.
- Realizar las convocatorias a través de medios accesibles.
- Tener identificado las entidades o asociaciones que tienen servicios de inclusión laboral.
- Definir las pruebas para filtrar los candidatos y ajustes razonables a efectuar.
- Identificar y gestionar ajustes para la comunicación (interprete de señas, software lector de pantalla, textos de apoyo, panel de escritura manual, símbolos, etc.)
- En el caso de efectuar procesos de selección a personas con discapacidad física, usuarias de ayudas técnicas tales como: caminador y silla de ruedas, verificar la accesibilidad al lugar a donde se cita, si se puede llegar fácilmente a través del servicio público de transporte, revisar si hay barreras para el acceso al lugar donde se va a realizar la entrevista y si hay un baño amplio, en caso de ser requerido por la persona con discapacidad.

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad" - Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

*Año de
creación: 2014*

Versión 1

Validación: Dic 2014

RECOMENDACIONES POR TIPOS DE DISCAPACIDAD

- Personas con discapacidad física

En general hay que velar por facilitar las condiciones de accesibilidad en los diferentes espacios donde se realizan las diferentes actividades.

En general hay que velar por facilitar las condiciones de accesibilidad en los diferentes espacios donde se realizan las diferentes actividades.

Revisar que el piso por donde deambulen las personas con discapacidad física, no presentes superficies irregulares; que puedan ocasionar la pérdida de equilibrio, originando una caída.

Tener presente los espacios por donde transita la persona usuaria de ayudas técnicas y detectar los objetos con los cuales se puede golpear o arañar.

Si las personas con discapacidad física, tienen pérdida de sensibilidad, se debe tener cuidado con el contacto con piezas o elementos de temperatura elevada.

En los puestos de trabajo revisar las posibilidades de alcance manual y visual, que tienen las personas con discapacidad física.

Prever los apoyos necesarios, en caso de emergencia y evacuación de los lugares de trabajo.

- Personas con discapacidad auditiva

Tener en cuenta el sistema de comunicación que usa el colaborador, así:

- Si es una persona que usa el español, se debe hablar de frente a él, para que pueda leer los labios, hablar de manera clara y bien vocalizada, brindar

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad" - Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

*Año de
creación: 2014*

Versión 1

Validación: Dic 2014

la información de manera sencilla y completa. Preguntar directamente a la persona si se le debe hablar un poco más fuerte y bien modulado.

- Al momento de hacer reuniones, hacerlas en grupos pequeños y sentarse en círculo para facilitar la lectura de labios, para las personas que tienen esta habilidad, si es un proceso de formación o capacitación que la persona con discapacidad auditiva se ubique al frente del expositor y hacer la claridad a la persona encargada del proceso que hay una personas con este tipo de discapacidad y dar la recomendaciones generales de hablar claro, vocalizado y siempre de frente.
- Si es una persona usuaria de la lengua de señas, se le debe garantizar el acompañamiento de un intérprete calificado en lengua de señas en todo el proceso de gestión humana.
- En el caso de las personas con discapacidad auditiva que manejan lenguaje de señas, es importante que los compañeros más cercanos, puedan acceder a una capacitación básica de lengua de señas.
- Se recomienda la aplicación de pruebas gráfico-proyectivas que buscan identificar rasgos de personalidad y en caso de aplicar otras es importante que sean de fácil traducción a otro idioma como es la lengua de señas.
- Apoyar los procesos de capacitación con el uso de multimedia, que incluyan imágenes o fotos y tenga mensaje escrito o texto.
- Para los apoyos usados en el proceso de inducción corporativa como videos institucionales, se sugiere que contengan audio y subtítulaje.
- Durante el proceso de inducción incluir material concreto, visual y llevar a cabo el proceso a través de ejemplos y siempre con el acompañamiento de un intérprete de lengua de señas.

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad"- Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

*Año de
creación: 2014*

Versión 1

Validación: Dic 2014

- Elaborar un video del proceso de inducción incluyendo el recuadro de interpretación en lengua de señas Colombiana.
 - Se recomienda hacer entrevistas semi-estructuradas y que permitan identificar las competencias que tiene la persona con discapacidad.
 - Verificar el nivel de comprensión de la información suministrada en todos los procesos de gestión humana por parte de la persona con discapacidad.
- Personas con discapacidad visual:
 - En general se debe facilitar las condiciones de accesibilidad en los diferentes espacios donde se realizan las actividades de selección, es importante brindar información del sitio donde se encuentra, si hay barreras físicas que pueden ocasionar accidentes, ejemplo: estantes a mediana altura, cables en el piso entre otros.
 - Respecto a la aplicación de pruebas psicométricas, proporcionar una persona que lea la prueba a la persona ciega y escriba las respuestas si es estrictamente necesario. En otros casos se puede realizar en un computador con lector de pantalla que permite mayor independencia, si el lector de pantalla no está descargado hacerlo con anterioridad a la prueba.
 - En el proceso de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, acompañar los desplazamientos al puesto de trabajo y a las zonas comunes como baños y comedor, señalando verbalmente, la ruta, obstáculos y giros, para facilitar los procesos de elaboración de mapas mentales por parte del candidato. Reconocimiento de las diferentes áreas de la empresa, con el objetivo de que pueda tener puntos de referencia para ubicarse y poderse desplazarse independientemente.

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad" - Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

*Año de
creación: 2014*

Versión 1

Validación: Dic 2014

- Para la persona con discapacidad visual ser muy preciso en las indicaciones que se dan, realizando una descripción verbal de lo que se requiere, con la adecuada orientación espacial.
- Personas Sordociegas
 - Depende del tipo de sordoceguera que tenga la persona y el sistema de comunicación que use, se debe contar con el apoyo de un guía intérprete en todo el proceso de gestión humana.
 - Respecto a la aplicación de pruebas psicotécnicas, proporcionar una persona que lea la prueba a la persona sordociega si tiene residuos auditivos y escriba las respuestas. También se puede realizar en un computador con lector de pantalla y/o línea braille que permite mayor independencia, si el lector de pantalla no está descargado hacerlo con anterioridad a la prueba.
 - Realizar un recorrido por todas las instalaciones de la empresa haciendo descripción visual de lo que se encuentra alrededor y brindar información clara sobre todos los espacios con el objetivo que la personas pueda hacer un mapa mental y así facilitar su adaptación y movilidad, acompañado siempre de un guía intérprete que conozca el tipo de sistema de información que utiliza la persona.
 - Tener en cuenta durante todos los procesos en los que esté involucrada una personas sordociega hacer descripción visual, guía e interpretación dependiendo de su sistema de comunicación.
 - Durante el proceso de inducción incluir material concreto, visual, auditivo y llevar a cabo el proceso a través de ejemplos y con el acompañamiento del guía intérprete.
- Personas con discapacidad intelectual:
 - La comunicación para brindar información e impartir instrucciones debe darse de manera clara y completa, verificando que la persona haya

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad" - Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

Año de
creación: 2014

Versión 1

Validación: Dic 2014

comprendido la información y añadir información visual o ejemplos concretos.

- Acompañar la entrevista inicialmente con personal experto en esta clase de discapacidad, con el fin de ayudar a orientar la entrevista en el caso en que el nivel del lenguaje no sea comprensible para el candidato.
- No se recomienda la aplicación de pruebas, se debe dar mayor importancia y profundidad a la entrevista personal que se sugiere sea semi-estructurada y a las competencias en el hacer que tenga la persona.
- Apoyar los procesos de capacitación con el uso de multimedia, que incluyan imágenes o fotos y tenga mensaje escrito o texto.
- Durante el proceso de inducción incluir material concreto, visual y llevar a cabo el proceso a través de ejemplos.

Nota: Para el proceso de firma del contrato se sugiere resaltar en negrita y subrayado los aspectos más importantes como horarios, horas extras, salario, tipo de contrato, afiliaciones, entre otras.

Autor: Programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad "Pacto de Productividad"- Colombia

Documento creado en el marco convenio de cooperación técnica No reembolsable No ATN-11368-CO entre el Banco Interamericano de Desarrollo BID-FOMIN y la Fundación Corona

*Año de
creación: 2014*

Versión 1

Validación: Dic 2014