



Como contratar personas con discapacidad



Argentina – Chile – Colombia – México – Perú – Paraguay – Uruguay
hola@incluyeme.com – www.incluyeme.com

Cómo contratar personas con discapacidad

Ya sabes todo sobre las distintas discapacidades y los beneficios de tener una empresa inclusiva. Aquí conocerás como contratar personas con discapacidad, comenzando por la [definición de los puestos de trabajo, cómo convocar candidatos con discapacidad y su proceso de selección](#) hasta las consideraciones a tener en cuenta al momento del ingreso.

Definición del puesto de trabajo

Consiste en analizar tanto las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona con discapacidad como las habilidades requeridas para el puesto.

Es un proceso similar al reclutamiento de cualquier persona sin discapacidad. El [propósito específico es cubrir un puesto, no es asignar una actividad cualquiera a una persona con discapacidad](#).

Debe [conformarse de los mismos pasos o procedimientos que utiliza regularmente la empresa](#) y evaluarse que tipos de discapacidades son compatibles con ese puesto de trabajo para luego poder ser bien descriptivo en las habilidades requeridas para la posición.

Ejemplos: ¿La persona debe hablar por teléfono o con comunicarse vía email/escrita es suficiente? ¿Se requiere que la persona suba escaleras o cargue peso como parte habitual de sus tareas?

El propósito específico es cubrir un puesto, no es asignar una actividad cualquiera a una persona con discapacidad.

Algunas de las áreas para evaluar:

- Ubicación geográfica y accesibilidad de la empresa.
- Ubicación del puesto de trabajo y accesibilidad dentro de la empresa.

- Descripción del puesto.
- Actividades y tareas principales del puesto.
- Requerimientos del trabajo: senso-perceptivos, cognitivos y motrices.
- Tolerancia y resistencia al trabajo: Cantidad de horas, ritmo de trabajo, complejidad.
- Condiciones del ambiente.
- Condiciones de seguridad.

Al final de la evaluación del puesto del trabajo, podrás tener una descripción del puesto bien detallada, la cual no sólo te servirá para contratar personas con discapacidad.

Cómo convocar candidatos con discapacidad

Igual que en las situaciones regulares entre mejor esté construido el perfil y definidas las funciones, mejores postulaciones se obtendrán.

Para la difusión de las vacantes, sugerimos difundirlas tanto en [portales de empleo dedicados](#) (donde obviamente no podemos dejar de recomendarte el nuestro, <https://www.incluyeme.com>) como [compartir](#) la búsqueda tanto con organizaciones dedicadas, universidades y empleados (te sorprenderás cuantos de ellos tienen familiares con discapacidad).

La clave aquí es poner tu foco considerar los talentos, formación y/o experiencia del candidato sin influenciar tu criterio por la discapacidad de éste.

Como en todo proceso de reclutamiento, [recibirás tanto aplicaciones de postulantes que se ajustan a tu búsqueda como aplicaciones de candidatos que no cumplen los requisitos](#). Aplica aquí el mismo criterio que aplicarías para personas sin discapacidad y preselecciona a los candidatos que mejor se ajusten a tu búsqueda.

Para la difusión de las vacantes, sugerimos difundirlas tanto en portales de empleo dedicados.

Típicamente, las personas con discapacidad representan un 10% de la población del país y reflejan las condiciones del mercado laboral en general.

Es decir, si en el mercado laboral de tu país, [la mayor parte del mismo posee estudios secundarios y no terciarios o universitarios](#), lo mismo se reflejará para la población con discapacidad.

No le tengas miedo a los perfiles “difíciles” como los puestos de tecnología, con dominio de idiomas extranjeros, etc. ya que encontrarás muchas personas con discapacidad que cumplen estos requisitos, [sólo espera un volumen menor de aplicaciones que en el mercado laboral sin discapacidad](#).

Te recomendamos que utilices este canal como una [fuente adicional de captar talento para tu empresa](#), el cual tiene los beneficios que mencionamos en esta nota.

Cómo convocar candidatos con discapacidad

Aprender cómo elegir al candidato correcto es uno de los grandes desafíos que existen, ya que hay que considerar todos los aspectos del cargo.

[La clave en este proceso está en evaluar las aptitudes más que las limitaciones.](#) En cuanto a la discapacidad, debes sentir libre de hacer todas las preguntas que necesites para despejar toda duda sobre si la persona puede [responder a las habilidades requeridas para el puesto](#). Por ejemplo, si tienes dudas sobre cómo la persona haría para desarrollar una actividad, simplemente pregúntale usando un ejemplo específico.

[La clave en este proceso está en evaluar las aptitudes más que las limitaciones.](#)

Evaluados los [aspectos formativos, técnicos y psicológicos](#), las características en las que se deberá basar la admisión son: potencial de autosuperación, entusiasmo, actitud proactiva; la certeza de que, con los apoyos necesarios, el postulante con discapacidad podrá responder a las exigencias laborales al mismo nivel que cualquier otro empleado.

Un individuo con discapacidad desarrolla [varias habilidades que compensan su discapacidad](#). Sumados a los recursos tecnológicos, provocan una diversidad de “maneras de hacer las cosas” que conviene tener una actitud abierta, escuchar, observar y preguntar, sin prejuizar qué tarea podría o no efectivamente realizar.

Tienes que tener en cuenta que la empresa debe brindar todos los apoyos necesarios, pero el nivel de exigencia debe ser el mismo para todos los empleados.

Consideraciones ante el ingreso de una persona con discapacidad a tu empresa

El tiempo de adaptación al puesto de trabajo es diferente para cada persona y las [personas con discapacidad no son una excepción](#).

Es importante considerar que toma un poco más tiempo para las personas con discapacidad intelectual y que para estos casos se recomienda asignar un **tutor** que hará más fácil la inserción al grupo de trabajo.

Como en cualquier otro caso, se deberá realizar un proceso de introducción a las instalaciones, equipo de trabajo y entorno cercano.

Aquí podrían ser útiles algunas de las siguientes herramientas: [capacitaciones o entrenamiento sobre el puesto a desempeñar](#); [otras de reforzamiento de conocimientos necesarios para el desempeño](#); y, [un seguimiento por parte del equipo de reclutamiento](#), muy cercano al principio y esporádico a medida que pasa el tiempo.

Capacitaciones.

Entrenamientos.

Reforzamiento de conocimientos necesarios para el desempeño.

Seguimiento por parte del equipo de reclutamiento.

Para generar un cálido ambiente de trabajo, tanto para la persona con discapacidad que se unirá a la empresa como para los demás colaboradores, es [necesario informar correctamente a todos sobre la nueva incorporación](#), [capacitándolos sobre la discapacidad de su nuevo compañero de trabajo](#).

¿Quiénes deberían ser capacitados?

- Administrador del área
- Supervisor directo
- Jefe del área o sección

De esta forma, todos se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a la empresa y tienen claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante.

Lo importante de esta etapa es que 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.

Es necesario informar correctamente a todos sobre la nueva incorporación, capacitándolos sobre la discapacidad de su nuevo compañero de trabajo.

¿Qué es la inclusión?

Ver artículo 

Los tipos de discapacidad

¿Cuántas existen?

Ver artículo 

