



Empresa Inclusiva - Antofagasta

Generar espacios laborales para las personas con discapacidad



MINERA ESCONDIDA
Operada por BHP Billiton



**FUNDACION
DESCUBREME**

Fundación Descúbreme
Área de Responsabilidad Social Empresarial Inclusiva

Autoría: Bernardita Roa Astete
Edición: Marcela Baeza Castro
Carola Rubia Durán
Revisión: Sonia Castro Tobolka
Diseño: Alejandro Poblete Cea



FUNDACION
DESCUBREME

www.descubreme.cl



Índice

Carta Presidenta Fundación Descúbreme	5
Introducción	7
Qué es Empresa Inclusiva – Antofagasta	8
Caracterización de la discapacidad en Antofagasta	10
Etapas del proceso de inclusión laboral	14
1. Diagnóstico	15
2. Gestión de la discapacidad	17
3. Sensibilización	18
4. Análisis del puesto de trabajo	19
5. Reclutamiento y selección	20
6. Acompañamiento y evaluación	21
Habilitación sociolaboral de personas con discapacidad	22
Conclusiones y enseñanzas del programa Empresa Inclusiva – Antofagasta	24
Beneficios de la inclusión laboral	25
Anexos	27
Anexo 1: Empresas participantes	28
Anexo 2: Difusión, gestión de prensa y acciones de comunicación	34
Anexo 3: Referencias bibliográficas	35



FUNDACION
DESCUBREME

Carta Presidenta Fundación Descúbreme

La misión de Fundación Descúbreme es la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad cognitiva y en este sentido una de las acciones más relevantes que concretamos durante el 2014 fue la ejecución del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*.

Hoy tengo el agrado de presentarles esta experiencia que se constituyó como una oportunidad para evidenciar los beneficios asociados a la inclusión en el ámbito laboral y –tal como menciona el profesor Stephen W Hawking en el prólogo del Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud– constatar que la discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito laboral o profesional.

El propósito de este informe es transformarse en un guía práctica que permita a otras empresas repetir esta experiencia y gestionar procesos de inclusión laboral sostenibles y replicables que amplíen las oportunidades de las personas con discapacidad a lo largo de todo Chile.

La invitación es a replicar la experiencia de *Empresa Inclusiva – Antofagasta* y así seguir multiplicando esfuerzos para la construcción de ambientes laborales inclusivos y diversos.

Por último, quiero agradecer el apoyo y la confianza que Minera Escondida depositó en nosotros para ejecutar este programa inédito en nuestro país y que nos permitió terminar el año con cinco personas trabajando en condiciones dignas y en igualdad de condiciones que el resto de sus compañeros.



A handwritten signature in black ink that reads "María Catalina Saieh G." The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

María Catalina Saieh G.
Presidenta Fundación Descúbreme



MINERA ESCONDIDA
Operada por BHP Billiton



Introducción

Minera Escondida, en su interés por realizar contribuciones significativas al desarrollo social de Antofagasta, en el año 2012, comenzó a buscar alternativas para que las empresas de la ciudad formaran parte de un programa integral de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y mental.

Así, durante el año 2014, se ejecutó la primera etapa del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, iniciativa liderada por Fundación Descúbreme y apoyada por Minera Escondida, cuyo objetivo es otorgar herramientas prácticas para la gestión de la diversidad al interior de las organizaciones productivas interesadas en agregar valor a sus grupos de trabajo a través de la incorporación de personas con discapacidad.

La iniciativa, que se extenderá por cinco años, ha permitido disipar diversos mitos asentados en la comunidad empresarial para desarrollar, de forma paulatina, una cultura organizacional inclusiva en la cual se reconoce y valora la diversidad, se respetan los derechos humanos, se impulsa la plena ciudadanía y se considera el desarrollo e instalación de procesos inclusivos sostenibles y replicables a partir de una experiencia piloto.

La propuesta inclusiva, en contextos normalizados de trabajo, permitió concretar una dinámica de interacción activa entre los colaboradores de las empresas participantes con los jóvenes y adultos con discapacidad mental y/o cognitiva contratados y, así, propiciar el compañerismo en la ejecución de las tareas.

Podemos decir con certeza que el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* ha sido una acción altamente beneficiosa que ha permitido reforzar las habilidades sociales y laborales de las personas incluidas y facilitar su real inserción en la sociedad. En tanto, a los colaboradores, les ha permitido disminuir los prejuicios y conocer de cerca las habilidades y capacidades de este grupo muchas veces excluido.

Las experiencias recopiladas durante 2014 y que surgieron del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, se han transformado en una guía clave para gestionar procesos de inclusión laboral sostenibles y replicables en las diversas empresas del país. Una oportunidad concreta para apostar por la inclusión. Te invitamos a revisarla.

Qué es *Empresa Inclusiva* – Antofagasta



Empresa Inclusiva – Antofagasta es un programa para personas con discapacidad cognitiva y/o mental cuyo objetivo es promover y generar una cultura laboral inclusiva que impulse ambientes de trabajo diversos y enfocados en valores como la no discriminación, tolerancia e igualdad de oportunidades.

La realidad de la ciudad de Antofagasta, en relación a la falta de oportunidades para las personas con discapacidad, fue el motor de este programa que busca descubrir la potencialidad laboral de personas que presenten condiciones como síndrome de Down, disfasia, Trastornos del Espectro Autista (TEA), esquizofrenia y epilepsia, entre otras.

La convocatoria para incorporarse al programa (que se ejecutó como un plan piloto durante todo el 2014) se abrió a diversas empresas –sin importar su rubro o volumen de negocios– interesadas en iniciar procesos de inclusión de manera responsable, es decir, la decisión debía responder a un compromiso real de la empresa y no a una estrategia de marketing.

A través de nuestra experiencia en este campo, hemos evidenciado que el principal factor de éxito para un proceso de inclusión laboral es el compromiso integral de la empresa que debe partir desde la plana directiva y permear los distintos niveles y áreas de la organización.

Al momento de construir una propuesta de inclusión es importante considerar las necesidades laborales de la organización y luego buscar los perfiles que respondan a esta necesidad.

En esta misma línea, y para asegurar resultados provechosos, las empresas tuvieron que comprender que la inclusión supone entregar una oportunidad laboral concreta y jamás ser entendida como una acción de caridad o de filantropía. Desde nuestro rol de asesores

en procesos de inclusión, asumimos la responsabilidad de conocer los requerimientos de las empresas en relación a su fuerza laboral y área recursos humanos para responder a sus necesidades y construir un proceso sostenible.

Este 2014, las empresas que asumieron el compromiso de la inclusión fueron SRT Cielo, Salcobrand, PreUnic, Grupo Eulen, Sodexo y Vivero Vida Verde. Todas ellas recibieron asesoría directa del equipo profesional de Fundación Descúbreme; accedieron a talleres de sensibilización dirigidos a sus colaboradores y adquirieron las herramientas necesarias y el conocimiento técnico para desarrollar experiencias que faciliten la contratación del colectivo antes señalado.

En términos prácticos el programa brindó una posibilidad concreta de desarrollar un modelo colaborativo para combinar necesidades sociales con requerimientos empresariales. Uno de los aspectos más relevantes es que se logró desarrollar un modelo basado en la sinergia de cuatro actores clave:



De esta manera, más de 60 jóvenes con discapacidad cognitiva y/o mental asistieron a talleres de capacitación sociolaboral. Hoy, cinco de ellos están trabajando de forma estable y cuentan con un contrato indefinido de trabajo.

Caracterización de la discapacidad en Antofagasta



Tal como se mencionó anteriormente, la realidad de la ciudad de Antofagasta, en relación al estado de situación de las personas con discapacidad, fue lo que propulsó el desarrollo del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* por lo que es importante revisar las cifras y estadísticas existentes.

En nuestro país, podemos caracterizar la discapacidad mediante las conclusiones del Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile (ENDISC), desarrollado por FONADIS el año 2004.

Los resultados muestran que **2.068.072** chilenos tienen algún tipo de discapacidad lo que equivale al **12,9%** de la población.

En la Región de Antofagasta nos encontramos con un total de **56.217** personas con discapacidad, equivalente al **11,39%** de la población regional.

De este porcentaje, un **7,8%** presenta **discapacidad leve**², entendida como los “síntomas o secuelas que generan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria³, sin embargo, la persona es independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno”. Por su parte, un **2,8%** presenta **discapacidad moderada**, que se explica como una “disminución o imposibilidad importante de capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado y supera con dificultades solo algunas barreras del entorno”.

Finalmente, podemos observar que el **1,6%** presenta **discapacidad severa**, lo que conlleva dificultades graves que imposibilitan la realización de actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona, además no logra superar las barreras del entorno.

Cuando caracterizamos los hogares de la Región de Antofagasta, podemos observar que uno de cada tres tiene, al menos, un integrante con discapacidad, lo que equivale al **33,4%**.

En relación a la condición socioeconómica de las personas con discapacidad, podemos observar que un **11,4%** pertenece a la clase socioeconómica Baja⁴, el **78,6%** a la clase socioeconómica Media y el **9,9%** a la clase Media Alta y Alta.

Frecuencia de la discapacidad según condición socioeconómica:

Nivel Socioeconómico Bajo
Una de cada 5 personas

Nivel Socioeconómico Medio Alto y Alto
Una de cada 17 personas

Estas cifras son preocupantes porque, a partir de la experiencia, se sabe que al mejorar la condición socioeconómica de las personas con discapacidad se reduciría el impacto negativo de ésta en los hogares en un **48%**, debido a que el esfuerzo por mantener la solvencia económica de la familia conlleva un costo demasiado alto.

Por ejemplo: el tener un hijo con discapacidad en una familia de clase baja o media implica que uno de los padres abandone su empleo para poder cuidarlo o que otros miembros de la familia tengan que ingresar al mercado laboral y, muchas veces, abandonar sus estudios de forma temprana.

Otro hecho relevante que podemos observar surge al advertir que el **53,3%** de la población con discapacidad de la Región pertenece al tramo de edad de 30 a 64 años, lo que hace suponer que la mitad de las personas con discapacidad se encontrarían en pleno desarrollo personal, laboral y profesional, donde la educación y el trabajo son actividades comunes para sus pares sin discapacidad.

En nuestro país, el **70,8%** de las personas con discapacidad no realiza trabajo remunerado y presenta un menor porcentaje de inclusión laboral en comparación al resto de la población.



Entendemos que la discapacidad, al coexistir con limitaciones relacionadas a las áreas de desarrollo de habilidades sociales y adaptación, promueve la pérdida o disminución del capital social provocando un espiral de exclusión exponencial que afecta gravemente los procesos de integración. En una primera instancia, el ámbito que se ve mayormente afectado es el académico, por lo que las posibilidades laborales futuras tienden a disminuir o ser mal remuneradas.

Con relación al género y la distribución laboral de este colectivo, se puede apreciar que existe un mayor número de mujeres con discapacidad que hombres y que el género femenino representa el **59,9%** de la población con discapacidad de la región.

En este punto, es necesario relevar la doble exclusión que viven las mujeres con discapacidad en relación a

los hombres. Tal como se menciona en la investigación **“Situación de las Mujeres con Discapacidad en Chile”**, se visualiza la predominancia de una matriz cultural de sobreprotección que, desde el afecto, intenta proteger a las mujeres con discapacidad lo que coarta sus procesos de independencia y autonomía que, como consecuencia, provoca una creciente dificultad para establecer relaciones normalizadas en espacios ajenos a su núcleo familiar, tales como el trabajo o la escuela.

Lo anterior se presenta como una problemática y un gran desafío, sobre todo porque en nuestra sociedad el trabajo es considerado como una actividad trascendental para el ser humano que aporta sentido y significado a su desarrollo integral. Para las personas con discapacidad cognitiva y mental el trabajo se presenta, además, como una herramienta que fortalece los procesos de vida independiente que contribuyen a la construcción del rol adulto; favorece los procesos de participación social y mejora la calidad de vida.

Este desafío requiere de alianzas estratégicas, entre empresas y fundaciones ligadas a la discapacidad, con el objeto de aumentar las posibilidades de éxito del proceso de inclusión laboral de uno de los grupos sociales con menores oportunidades de trabajo.

El diagnóstico de las empresas es la primera etapa del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* y tiene por objetivo identificar la percepción de los colaboradores en torno a la discapacidad.

El desconocimiento y falta de información de la discapacidad ha permitido que se genere una imagen negativa respecto de los derechos, potencialidad y capacidad de las personas con esta condición. Además, ha dado paso a conceptos erróneos, tanto en empleadores como trabajadores, respecto a que las perso-



El género femenino representa el **59,9%** de la población con discapacidad de la región.

Las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos sin discapacidad.

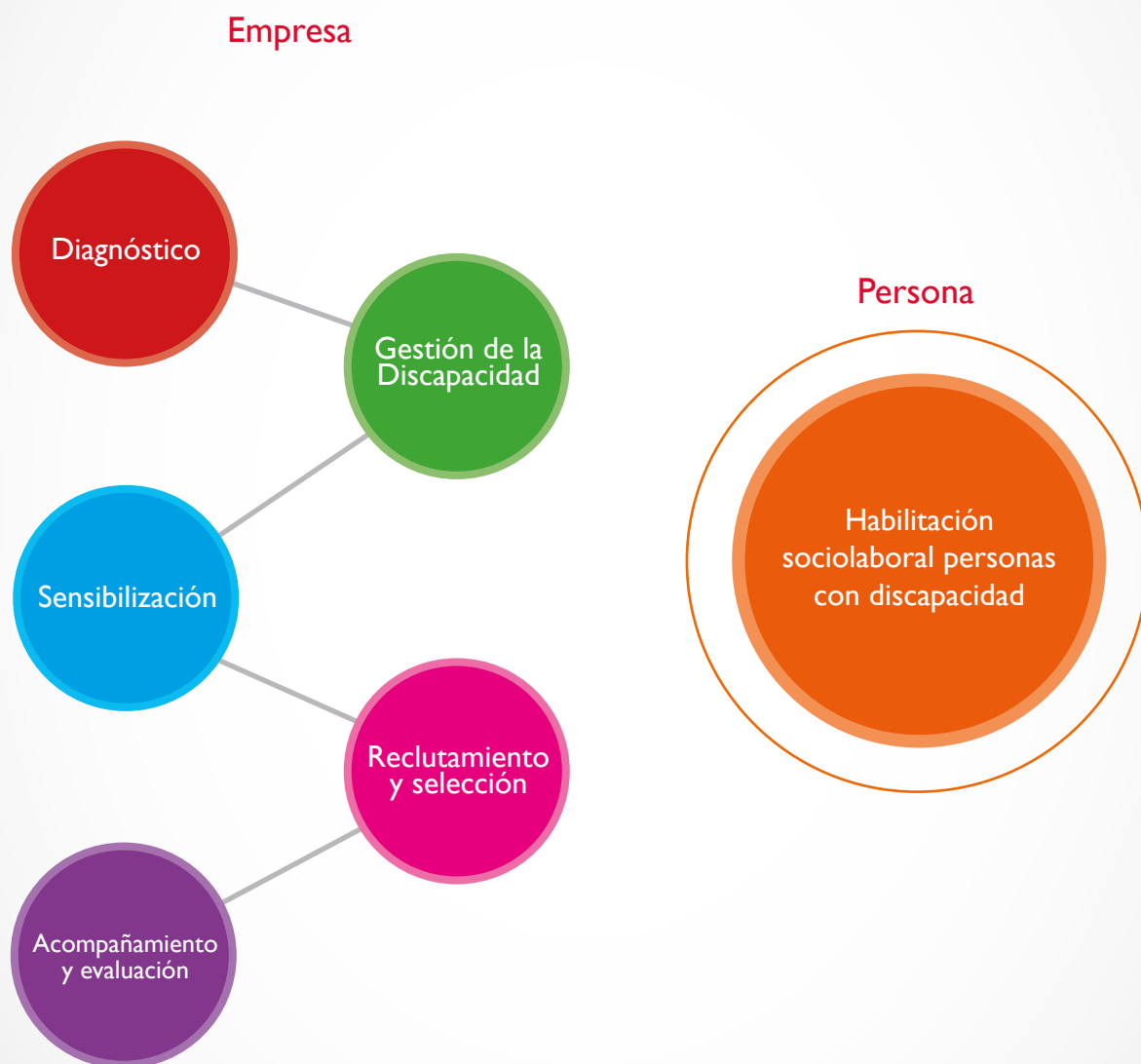
Con estos antecedentes es fundamental conocer las apreciaciones de los colaboradores antes de llevar a cabo un proceso de inclusión, así, se pueden identificar los facilitadores y barreras existentes en el contexto laboral.

Teniendo en consideración que toda actitud está abierta al cambio, es educable y modificable mediante procesos de sensibilización y traspaso de conoci-

miento que favorezcan los procesos de inclusión, esta instancia resulta trascendental y se constituye en un valor agregado cuando las empresas apuestan por la construcción de una cultura inclusiva.

Durante la ejecución del programa piloto se aplicó un cuestionario de diagnóstico a los colaboradores de las seis empresas participantes. Para favorecer respuestas honestas y para disminuir el factor de deseabilidad social, el cuestionario fue autoaplicado y anónimo. Solo participaron funcionarios de las sedes donde se llevó a cabo el proceso inclusivo.

Etapas del proceso de inclusión laboral





I. Diagnóstico

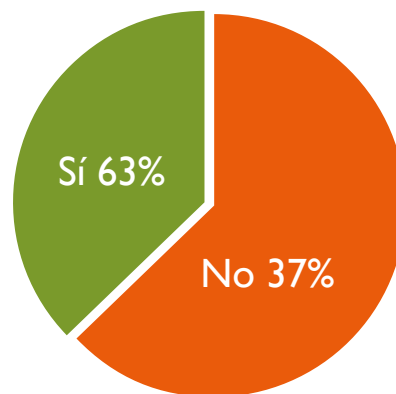
En total, 161 colaboradores respondieron el cuestionario de diagnóstico, **65%** de mujeres y **35%** de hombres, el porcentaje mayor de mujeres en estas empresas es percibido como positivo, ya que se cree que tienen un mayor nivel de aceptación a la diferencia “ligada al estereotipo que considera características de la personalidad femenina el ser más protectoras, maternas y sensibles”.

La actitud hacia este colectivo también está condicionada en cierta medida con la edad del entorno, según Shakespeare (1981) las personas más jóvenes suelen tener una actitud favorable hacia las diferencias. En el caso de los colaboradores de las empresas participantes en el programa, el rango de edad que prevalece es el comprendido entre los 18 y 40 años con un **57%** y, al observar los resultados, la afirmación se hace realidad ya que las percepciones son bastante positivas en estos rangos de edad.

La percepción hacia las personas con discapacidad está relacionada con el tipo de contacto que personas sin discapacidad hayan tenido con este colectivo, según Shakespeare (1981), si hay un contacto previo, princi-

palmente de carácter familiar o amistad, se tenderá a tener una actitud de mayor aceptación. Al indagar en la realidad de los colaboradores el **35,4%** mantiene una relación de las características mencionadas, predominando un lazo afectivo y el **1,9%** ha tenido una relación de carácter más bien fortuita ligada al ámbito laboral. Este antecedente es positivo considerando que en las diferentes sedes a lo menos encontramos entre 3 y 12 colaboradores que viven una relación cercana, lo que ayuda a promover un discurso y actitud favorable ante el proceso inclusivo.

¿Tiene alguna relación con personas con discapacidad?





Al consultar por las capacidades de este colectivo el **49,8%** de los colaboradores presentó una actitud muy favorable ante la valoración de las capacidades de aprendizaje y el desempeño; dentro de esta dimensión un **74,5%** de los encuestados indicó que estaban muy de acuerdo con la afirmación *“las personas con discapacidad pueden ser profesionales competentes”*. Sin embargo, en esta misma dimensión ante la afirmación *“un trabajo sencillo y repetitivo es el más apropiado para las personas con discapacidad cognitiva”* el **24,2%** estuvo de acuerdo. Creemos que esta afirmación se construye principalmente porque la mayoría de las personas con este tipo de discapacidad se encuentran desarrollando trabajos en las áreas de aseo y orden, encasillando así las actividades que realizan sin tener oportunidad en otros ámbitos laborales.

Otro de los ítems relevantes en nuestro diagnóstico fue conocer la visión de los colaboradores acerca del reconocimiento de derechos hacia las personas con discapacidad siendo clave la visión de no discriminación, la participación y la igualdad de oportunidades, principalmente, en el ámbito laboral. En este punto, encontramos una visión bastante favorable, por ejemplo, ante la afirmación *“las personas con discapacidad cognitiva y mental deberían tener las mismas oportunidades laborales que cualquier otra”*, el **65,2%** estuvo totalmente de acuerdo versus solo un **9,3%** que tuvo una percepción desfavorable ante esta afirmación que valida las habilidades, aptitudes laborales y competencias profesionales de este colectivo.

En esta dimensión, también se pudo observar un opinión favorable ante la afirmación *“las personas con discapacidad cognitiva y/o mental pueden hacer cosas tan bien como cualquier otra”*. El **70,3%** estuvo totalmente de acuerdo contra un **6,3%** en desacuerdo.

En general, en los locales en los que se realizó el diagnóstico, la percepción en torno a las personas con discapacidad es bastante favorable, el **85%** de los consultados afirma no sentirse incómodo ante personas que parecen diferentes, al **75,8%** no le incomodaría trabajar junto a personas con discapacidad y solo un **3,1%** presenta un rechazo hacia este colectivo afirmando no querer trabajar con personas con discapacidad.

Este panorama favorable fue un gran aliado para mejorar el desempeño de la persona incluida ya que al momento de ingresar al ambiente laboral debió enfrentar menos barreras y más facilitadores.

Fundación Descúbreme, como entidad asesora en la generación de una cultura inclusiva al interior de la empresa, asume la responsabilidad de conocer su cultura organizacional; entender sus necesidades laborales; responder a estas de manera adecuada y evitar que se cometan errores que atenten contra el éxito del proceso.



2. Gestión de la discapacidad

La gestión de la discapacidad nos permite realizar un análisis y proyección global del proceso inclusivo: sensibilización, análisis de los puestos de trabajo, proceso de reclutamiento y selección, acompañamiento y evaluación. Todas instancias que deben ser conversadas y programadas tanto por la empresa como por la fundación que la apoya, propiciando un proceso de corresponsabilidad.

En la búsqueda de sostenibilidad del programa inclusivo es clave la construcción de una estrategia

basada en la discapacidad como un valor agregado, que contribuye al éxito de la empresa, y como un elemento integral de la estrategia de desarrollo.

La gestión de la discapacidad nos permite realizar un análisis de los puestos de trabajo, sus requerimientos técnicos y competencias requeridas, para luego, iniciar el proceso de reclutamiento y selección para encontrar un perfil ocupacional idóneo acorde a las exigencias del cargo.



3. Sensibilización

En el marco de la gestión de la discapacidad, la etapa de sensibilización permite comunicar a los colaboradores la estrategia inclusiva, preparar a la organización para la inclusión laboral y remover las barreras socioculturales identificadas en el diagnóstico y que, eventualmente, podrían entorpecer el proceso.

Esta etapa estuvo acompañada de una estrategia comunicacional adaptada a la realidad de cada institución. El objetivo de estas acciones fue apoyar el discurso positivo en relación a la discapacidad, informar a la comunidad laboral los avances del proceso, generar una corriente de opinión favorable para la inclusión y difundir las acciones realizadas y los objetivos a los que se apuntaba.

El valor de esta etapa de sensibilización se basa en que *“la forma en la cual nos relacionamos con las personas que tienen algún tipo de discapacidad, depende en la mayoría de los casos en las connotaciones que le imprimimos al concepto de discapacidad”*(Shakespeare,

1981). Por este motivo, se generaron instancias para construir un discurso positivo e informado en el que los colaboradores pudieran desprenderse de prejuicios y aclararan dudas. La buena recepción de esta instancia permitió que los colaboradores tuvieran claridad respecto a las etapas y objetivos del proceso y se transformaran en promotores del cambio al interior de la organización.

De forma paralela, y utilizando las herramientas de comunicación interna (revista institucional, newsletters, diario mural, etc.), se informó a los colaboradores respecto a los objetivos del proceso de inclusión y las razones que llevaron a invertir tiempo en esta iniciativa.

Las actividades de sensibilización permitieron recoger experiencias, resolver dudas, disminuir prejuicios y preparar a los colaboradores para que sean protagonistas y se comprometan con la construcción de una cultura inclusiva al interior de su organización.



4. Análisis del puesto de trabajo

Nuestra apuesta como Fundación es la generación de trabajos normalizados que, desde el punto de vista de Recursos Humanos, respondan a una necesidad real de la organización. A partir de esta concepción solicitamos a las empresas las descripciones de cargo generales y nuestro equipo de terapeutas ocupacionales realiza un análisis del puesto de trabajo, herramienta que arroja en detalle las tareas que deberá ejecutar el colaborador a contratar, las dificultades del puesto, las consideraciones de seguridad, etcétera. Con ello, tenemos una idea clara de lo que realmente necesita la empresa, evitando crear puestos artificiales de trabajo y continuar con las siguientes etapas.

Tras el análisis podemos incorporar los servicios de apoyo y/o ajustes necesarios requeridos por las personas para cumplir con las labores para las que han sido contratadas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, suscrita por nuestro país, sugiere abordar los obstáculos al empleo realizando ajustes razonables como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación; adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares. Estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos (Organización Mundial de la Salud, 2011).

¿Qué son los ajustes necesarios y los servicios de apoyo?

Ajustes necesarios: Medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las dificultades específicas de la persona con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten su accesibilidad o participación en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Ejemplo:

Transformar y/o adaptar el entorno. Por lo general, las personas con discapacidad cognitiva requieren de espacios tranquilos y libres de ruidos estridentes para desarrollar su trabajo. Algunas empresas han reemplazado alarmas sonoras por luces para avisar cambio de turnos y, de esta manera, prevenir desestabilizaciones provocadas por la sensibilidad a los ruidos.

Servicios de apoyo o ayudas técnicas: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Ejemplo

Metodología empleo con apoyo. Esta iniciativa involucra una serie de acciones y servicios centrados en la personas con discapacidad con el objeto de entregar apoyo constante en la experiencia de inclusión laboral. Se refuerza el rol de adulto trabajador, independencia y autonomía.

Fuente: Medidas para la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad: Derechos y beneficios trabajo. Servicio Nacional de la Discapacidad.

5. Reclutamiento y selección

Durante el proceso de reclutamiento y selección es muy importante la flexibilidad ya que, en ciertas ocasiones, los perfiles construidos por los encargados de Recursos Humanos se exigen habilidades generales que no son imprescindibles para el desarrollo de la labor. Durante el programa la sugerencia hecha a las empresas fue evaluar el cargo desde una perspectiva concreta que permitiera hacer un mapeo paso a paso de las labores que lo componen y dejar de lado factores que no tengan una directa relación con el desempeño de la función.

Ejemplo: La mayoría de las ofertas laborales exigen como requisito básico contar con Cuarto Medio rendido, lo cual deja fuera a muchas personas

con discapacidad cognitiva que han terminado sus estudios en escuelas especiales o que no han tenido oportunidad de acceder a la educación regular.

Además, muchas personas no cuentan con lectoescritura lo que ha limitado sus oportunidades para acceder a cargos de reposición o auxiliar de bodega en el que pueden utilizar otras habilidades para el buen desempeño de la labor tales como mecanismos de asociación y comparación de productos.

Adecuaciones y consideraciones para el proceso de entrevistas

- Al fijar el día y hora de la entrevista tener en cuenta la distancia, las condiciones meteorológicas y los obstáculos físicos con los que se puede encontrar el entrevistado.
- Informar al entrevistado, con antelación, los nombres de las personas que lo van a entrevistar.
- Realizar la entrevista en un lugar accesible, especialmente, cuando se trate de personas con discapacidad física.
- Explicar paso a paso las etapas del proceso de selección.
- No aplicar test psicológico de evaluación.

- La entrevista debe ser verbal.
- Si el cargo requiere lectoescritura solicitar al postulante llenar una ficha con sus datos personales.
- En el caso de personas con discapacidad visual, y en caso que lo necesite, permitir que se tome del brazo para ayudar a su desplazamiento.
- Evitar centrarse en la discapacidad.
- No realizar preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas.

Las personas a cargo del proceso de selección contaron con el apoyo de los profesionales de Fundación Descúbreme, quienes, previo al proceso, los orientaron y guiaron en la construcción y elección de pruebas y en la elaboración de los criterios de selección.



6. Acompañamiento y evaluación

Una vez que las personas fueron seleccionadas para las vacantes laborales disponibles, cada una de las partes firmó un contrato a plazo fijo de tres meses. En esta etapa, el tutor laboral debe preocuparse del acompañamiento, que debe estar acotado a un periodo de tiempo específico y los apoyos se deben retirar de forma gradual a medida que el trabajador es capaz de llevar a cabo sus tareas para consolidar su autonomía e independencia.

Rol del tutor

Se sugiere definir quién asumirá este rol antes de que se realice la inclusión y, de esta manera, contar con el tiempo suficiente para educar y preparar al tutor (y al resto de los compañeros) sobre cómo interactuar con una persona con discapacidad cognitiva y/o mental en el ambiente laboral.

El acompañamiento presencial realizado por Fundación Descúbreme es fundamental para comprobar que el proceso de inclusión de la persona con discapacidad en la empresa se desarrolla adecuadamente y detectar posibles problemas que pueden surgir.

En el caso del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, esta etapa se realizó durante tres meses, ya que estos son claves para el proceso de adaptación. Luego se adoptó una modalidad telefónica quincenal con visita presencial al sexto mes y una visita final al cumplir el año. El énfasis de este proceso de evaluación estuvo orientado a identificar comportamientos laborales y habilidades sociales en el entorno productivo, considerando capacidades fundamentales para el óptimo desempeño del rol de trabajador.

Terapeutas ocupacionales de Fundación Descúbreme, junto con los tutores, evaluaban las actividades desarrolladas durante el mes, definiendo el nivel de logro. Lo anterior permitía identificar las fortalezas y dificultades con la finalidad de visualizar los puntos débiles que se debían trabajar durante el próximo periodo con la asesoría del profesional a cargo.

Al optar por estas acciones estamos construyendo una directriz integral en la política de responsabilidad social empresarial, sumándonos al compromiso de la inclusión real y sostenible.



Habilitación sociolaboral de personas con discapacidad

Tal como hemos observado en el Estudio Nacional de la Discapacidad (2004), solo el **29%** de las personas con discapacidad trabajan. Una de las causas que permite comprender esta cifra es que los jóvenes y adultos con discapacidad, principalmente cognitiva, a lo largo de su vida, no han contado con una formación que les brinde las herramientas para responder a las exigencias del mercado laboral que pide ciertas competencias básicas como capacidad de trabajo en equipo, tolerancia a la presión y jornadas laborales de 45 horas semanales, entre otras.

En este sentido, la gran mayoría de las personas que presentan discapacidad cognitiva han desarrollado su vida académica en escuelas especiales que suelen poner énfasis en la preparación laboral mediante talleres protegidos en los que no existe una experiencia de trabajo normalizado por lo que las posibilidades para desarrollar sus potencialidades son limitadas.

Al no existir inclusión en el ámbito educacional muy difícilmente se puede hablar de inclusión laboral. Por eso, el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* consideró la realización de **talleres de habilitación laboral** para promover el desarrollo de hábitos

laborales y las destrezas necesarias para que las personas con discapacidad cognitiva y mental puedan asumir los nuevos desafíos que surgen al ingresar al mundo laboral.

Durante la ejecución del programa, **73 personas** con discapacidad, entre **18 y 65 años**, participaron en **7 talleres**:

- Descubriendo mis habilidades
- Conociendo el mundo laboral
- Los oficios
- Mi objetivo laboral
- Elaborar un currículum
- Mis derechos y deberes
- Preparándonos para la entrevista de trabajo

Nuestro propósito con estos talleres es potenciar las destrezas personales para el logro de los desafíos que surgen al ingresar a un ambiente laboral normalizado. De esta manera, se fortalecen y/o desarrollan habilidades personales y sociales que contribuyen al incremento de oportunidades reales para la obtención y mantención de un empleo formal.

El rol de la familia y el entorno cercano

A esta instancia de habilitación sociolaboral se incorporó una charla dirigida a los padres y familiares de las personas con discapacidad, quiénes deben asumir un rol clave para asegurar el éxito del proceso inclusivo. Hemos constatado que las familias, en ciertas ocasiones, se pueden transformar en la principal barrera para la inclusión laboral al asumir un rol protector en el que no se generan espacios para que las personas en situación de discapacidad desarrollen su rol de adultos y se incorporen de

manera íntegra a la sociedad como un ciudadano con derechos y deberes.

Estas instancias de conversación sirvieron para aclarar conceptos y dudas, reforzando así la importancia de promover la independencia y autonomía de los hijos. Gracias a estas, hemos podido contar con el apoyo de los padres en los momentos críticos de los procesos en marcha.



Guía de apresto laboral para personas con discapacidad cognitiva y mental

El apresto laboral son todas las acciones que comprende la búsqueda de trabajo y pone especial énfasis en la preparación personal del postulante. Esta guía fue desarrollada como una herramienta para las personas con discapacidad cognitiva que deban enfrentar las diferentes etapas que requiere la búsqueda de un empleo, tales como, la elaboración de un buen Curriculum Vitae, preparación de la entrevista laboral y definir en qué sector productivo desean desempeñarse.

Este documento está disponible para descarga gratuita en la sección Biblioteca de nuestro sitio www.descubreme.cl

Conclusiones y aprendizajes del programa
Empresa Inclusiva – Antofagasta



Beneficios de la inclusión laboral

La inclusión laboral es una herramienta clave para el desarrollo integral de las personas con discapacidad cognitiva y/o mental ya que mejora su autoestima, otorga nuevas oportunidades de autorrealización, permite que asuman un rol activo en la sociedad y promueve la construcción de una red que les permite reducir su aislamiento y dependencia. En definitiva, es una garantía de participación activa al interior de la sociedad.

Hoy podemos decir con seguridad que los procesos de inclusión laboral son altamente beneficiosos para nuestro país ya que promueven la igualdad de oportunidades, mejoran las condiciones de equidad y generan actitudes positivas al interior de los equipos de trabajo.

La inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva y/o mental tiene un significado profundo y representa mucho más que una iniciativa social, caritativa o una acción de marketing aislada.

Cuando se facilita la inclusión de una persona con discapacidad al mercado laboral se le reconoce su derecho al desarrollo y la oportunidad de postular y obtener un trabajo digno en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos. En estos casos, el trabajo no es sólo una actividad para la obtención de recursos, más bien se transforma en un mecanismo de inclusión social altamente valorado que gatilla el reconocimiento y la realización personal.

Debemos comprender que al abrir oportunidades laborales para personas con discapacidad no solo buscamos responder a una necesidad de la organización, sino también entregar, de manera responsable, una oportunidad a quienes han sido marginados por su condición para que puedan aportar de manera activa a la sociedad.

Junto con esto, la organización en su totalidad puede cambiar positivamente la percepción de sí misma al sentirse representada por conceptos como la tolerancia, la no discriminación, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades. Al promover procesos de inclusión en la organización logramos generar cambios culturales positivos, los colaboradores se sensibilizan con la temática y las barreras y prejuicios disminuyen.

Además, para las personas con discapacidad, la inclusión laboral es una gran oportunidad para que modifiquen sustancialmente la visión de sí mismos y su forma de participación en la sociedad.

La construcción de un proceso inclusivo responsable nace desde el compromiso sólido de la alta dirección para construir una cultura inclusiva al interior de la organización que permee todas las áreas y niveles y que se sostiene sobre las directrices o conceptos de



corresponsabilidad, capacitación, sensibilización, ajustes necesarios y servicios de apoyo. Éstos, se transforman en las directrices de la iniciativa para generar beneficios directos y sostenibles para la empresa,

como mejor calidad de trabajo **63%**, mayor puntualidad **72%**, menor ausentismo laboral **74%** y mayor responsabilidad **87%**¹⁰.

Otros beneficios

•**Trabajadores eficientes:** Al incluir a personas con discapacidad cognitiva se incorpora a colaboradores con características especiales capaces de desarrollar y adquirir destrezas superiores o únicas. Por ejemplo, las personas con Asperger tienen una excelente habilidad para trabajar en procesos informáticos y las con síndrome de Down tienen facilidad para llevar a cabo tareas repetitivas o procesos de mecanización.

•**Mejor clima laboral:** La inclusión cambia la actitud de los trabajadores de manera positiva. Al relacionarse de forma cotidiana con una persona con discapacidad cognitiva se derriban mitos, preconcepciones, estereotipos, se promueve un ambiente colaborador donde se reconocen las capacidades por sobre las diferencias y se construyen lazos basados en el reconocimiento, la valorización del otro y la empatía. En este contexto, los equipos se comprometen y hacen suyos los valo-

res transmitidos por el nuevo integrante. El esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad pasan a transformarse en valores que contribuyen a un mejor clima laboral.

•**Trabajo en equipo:** Los procesos de inclusión requieren de acompañamiento permanente, lo que propicia instancias de aprendizaje y cooperación mutua que permiten desarrollar y potenciar capacidades como la tolerancia, el respeto, la transigencia, la paciencia y la flexibilidad en un marco de compañerismo positivo.

•**Sentido de pertenencia y compromiso:** En general, los trabajadores se sienten más comprometidos con su labor y con la empresa ya que ésta se compromete con una necesidad concreta y valorada socialmente, lo que genera orgullo y aumenta el sentido de pertenencia.

Anexos





Anexo I: Empresas participantes



Pequeña empresa de venta de árboles, arbustos y flores ornamentales ubicada en el sector de la Chimba. Su dueña, Laura Estay Figueroa, quiso participar del programa por un interés personal por la inclusión de personas con discapacidad.

Tras un análisis de las necesidades del vivero se decidió construir una novedosa iniciativa de prácticas laborales inclusivas.

Trece alumnos del taller de horticultura de la Escuela Especial Esperanza participaron de los talleres de habilitación laboral de Fundación Descúbreme y, al finalizar esta instancia, se eligió a los tres participantes con mejor desempeño, quienes tuvieron la oportunidad de realizar una práctica laboral en un ambiente normalizado.

Si bien en Vida Verde habían tenido experiencia en la inclusión de personas con discapacidad física esta fue la primera vez que trabajaron con personas con discapacidad cognitiva.



SRT es una de las empresas líderes en el transporte de pasajeros del sector minero y fue la primera en sumarse al programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*. Con 13 años de experiencia, busca generar iniciativas innovadoras de responsabilidad social y, en ese sentido, el programa se presentó como un desafío para transformarse en un referente inclusivo dentro de la industria.

Al realizar el levantamiento de necesidades de la empresa surgió la posibilidad de contratar a una persona para el área de aseo buses. Tras el proceso de reclutamiento y selección, Miguel Cajales de 47 años, fue el seleccionado para el cargo de auxiliar de aseo y comenzó sus funciones el 1 de agosto de 2014. Al cabo de tres meses en su puesto de trabajo y después de pasar por los diversos procesos de evaluación, logró firmar un contrato indefinido al interior de la empresa.

Miguel vive en un hogar protegido de Fundación Rostros Nuevos junto a otros cinco compañeros con los que comparte las tareas del cuidado del hogar. Esta oportunidad laboral complementó de forma positiva el desarrollo de su rol de adulto, fortaleciendo su independencia y autonomía.

Manuel Arenas, subgerente de coordinación interna y jefe directo de Miguel, evalúa el proceso positivamente. “Las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades que cualquier otro trabajador, el contar con un colaborador con discapacidad nos ayuda a aumentar los niveles de socialización al interior del grupo”.



La empresa de retail conocida como “el gran especialista en el cuidado de la belleza integral de la mujer”, también se sumó al desafío de construir una cultura inclusiva. El proceso se realizó en la sucursal de Paseo Arturo Prat, en el centro de la ciudad, donde se necesitaba un Asesor integral de bodega. Tras el proceso de reclutamiento, se seleccionó a Viviana Garay de 27 años.

Uno de los grandes desafíos que ha debido enfrentar, junto con las labores propias de su cargo, ha sido desempeñarse como vendedora. Es importante tener en consideración que, para Viviana, interactuar con los clientes suponía una gran dificultad debido a su personalidad más bien tímida e introvertida.

Macarena Melo, encargada de selección y reclutamiento, evalúa la participación de PreUnic como una experiencia muy positiva que ha enriquecido tanto a las personas como a la empresa en general. “Queremos dar la oportunidad de trabajar a todos los que quieran y puedan hacerlo. Además, incluir a personas con discapacidad genera un efecto motivador en otros colaboradores y causa sentimientos de orgullo”.

Por su parte, Nelly Contreras, jefa de sucursal, ve a Viviana como una colaboradora empoderada de su rol y que cumple con todas las tareas requeridas de cada área de la empresa. “En general, todos muestran asombro de la capacidad que ha tenido para adaptarse rápidamente, no tan sólo a las tareas que requiere el puesto si no al equipo de trabajo, aportando con nuevas ideas y mejorando la distribución de los productos en la sala”, explica.

El mayor anhelo de Viviana es desarrollar una carrera al interior de la empresa y llegar a desempeñarse como cajera, tras los buenos resultados ciertamente no dudamos que esto se concrete y aporte de manera significativa en su desarrollo personal.



Salcobrand es una empresa que promueve la salud y el balance de la vida entre el trabajo, la familia y la comunidad. En este marco, una de sus acciones ha sido comprometerse con la discapacidad a través de una política de integración basada en el código de ética y los valores de la compañía. El programa *Di Capacidad* estaba activo en Santiago pero no había sido extendido a regiones, por lo que *Empresa Inclusiva – Antofagasta* se presentó como la oportunidad para comenzar a concretar este sueño de integración y diversidad a nivel nacional.

Así, a través de un análisis de las sedes de la ciudad y sus necesidades, se optó por realizar un proceso de inclusión en la sucursal ubicada en Mall Plaza Antofagasta.

El cargo en busca de candidato era Asistente de Sala, cuya labor es recepcionar los productos para la reposición y mantención del stock en el local, además de preocuparse por el orden, aseo y mantención de la sala. Para ejecutar esta labor se seleccionó a Alejandra Soza, de 36 años, quien estaba en busca de una oportunidad que se adaptara a sus horarios e intereses.

Luego de los tres primeros meses de trabajo, Alberto Barraza, jefe directo y de sucursal, evaluó de forma positiva su desempeño “Alejandra está totalmente adaptada al puesto de trabajo, en este último mes la colaboradora tiene claridad sobre su rutina de trabajo y cuando ingresa a su jornada laboral no requiere de indicaciones, ya que conoce sus tareas”.

Alejandra, en tanto, se encuentra muy contenta con esta oportunidad en Salcobrand y pese a las dificultades que surgieron al entrar al mundo laboral, antes desconocido, hoy tiene claridad sobre los procesos. Quizás uno de los puntos más importante de destacar es que luego de los tres meses manifestó que ya no requería de supervisión constante y demostró que puede realizar el trabajo de forma independiente y ser un aporte en la rutina diaria de la tienda.



GRUPO EULEN

Empresa global especializada en proporcionar servicios profesionales en las áreas de aseo, seguridad, venta, mantención, electricidad e ingeniería.

A través de su área de Responsabilidad Corporativa Laboral y Social han adoptado el compromiso de dar oportunidades a personas con distintos tipos de discapacidad para insertarlos laboralmente. Por ello, la idea de ser parte de *Empresa Inclusiva – Antofagasta* les parecía idónea, más aún, si se tomaba en consideración que solo habían implementado esta idea en Santiago y a través de servicios externos.

Al presentar el proyecto a la sede Antofagasta, inmediatamente informaron que su necesidad era incorporar un colaborador a su equipo administrativo. Claudia Alcayaga, Jefa de Administración al inicio del programa, expresó el interés activo de la empresa de dar oportunidades a grupos o personas que han tenido dificultades para acceder al trabajo. “Creemos firmemente que el trabajo con Fundación Descúbreme, nos permitirá dar comienzo a la expansión de nuestro trabajo a regiones”.

Davian Ahumada de 27 años, ingresó el 1 de agosto como asistente administrativo, en la última evaluación, antes de pasar a contrato indefinido, trabajaba colaborativamente con sus compañeros, realiza labores de orden y fotocopiado de documentos y había logrado agregar valor a sus tareas al incorporar elementos tecnológicos en la ejecución de ellas.

Davian se siente a gusto en la empresa y presenta motivación para continuar trabajando. Lo que más le gusta de esta nueva experiencia es compartir con compañeros de trabajo.



Empresa líder en la prestación de servicios y soluciones globales, fue una de las primeras en aceptar el desafío de la inclusión. A juicio de Paulina Núñez, Jefa de Proyectos Zona Norte, la diversidad en el ámbito laboral constituye parte inherente de la cultura de Sodexo. “La energía y talento de los colaboradores, en todos los niveles de la organización, son permitidos, lo que se traduce en soluciones innovadoras que contribuyen a un espíritu de equipo, servicio y progreso”, explicó.

Con la diversidad e inclusión como ventaja competitiva, Sodexo es un empleador que constituye la mejor opción y el punto de comparación para clientes y comunidades. En este sentido, el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* se presenta como una oportunidad para llevar a cabo los objetivos en la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad de la empresa a nivel regional.

Tras realizar un levantamiento de las necesidades, se determinó ingresar a una persona en el puesto de Quiosquero del Club, ubicado al interior del complejo Minera Escondida. Tras el proceso de entrevista se determinó que Hugo Aguilar (31 años) pasaría a las siguientes etapas, que contemplaban un curso de cero daños y un examen de altura geográfica. Al aprobar ambas instancias, ingresó a Sodexo el 3 de noviembre.

Luego de la primera evaluación, sus compañeras de trabajo consideran que Hugo es un aporte para el área, sobre todo en cuanto a reposición de productos y aseo del lugar. Además, observan que ejecuta las labores de manera independiente sin requerir apoyo y que logra incorporarlas en su rutina rápidamente y sin dificultad.

Por su parte, Hugo se muestra muy contento por obtener un trabajo, ya que hace mucho tiempo no tenía una actividad formal en la que desempeñarse. Hoy se siente útil en su cargo. Además, gracias a este, podrá apoyar económicamente a su familia y pareja, mejorado su calidad de vida.



Anexo 2: Difusión, gestión de prensa y acciones de comunicación

Empresa Inclusiva – Antofagasta fue la primera iniciativa de inclusión laboral que Fundación Descúbreme realizó en regiones por eso, desde el punto de vista comunicacional y para asegurar el éxito del programa, tuvimos que darnos a conocer en la ciudad. En esta labor contamos que el apoyo de revista Que Pasa Minería en rol de media partner.

Realizamos una importante labor de difusión tanto en la ciudadanía como con las empresas a través de acciones de prensa y la organización de un evento masivo en que se invitó a participar a toda la comunidad. Este último, consistió en la presentación de la película brasileña “Colegas”, protagonizada por tres actores con síndrome de Down. La función se realizó al aire libre y convocó a más de 150 personas que llegaron hasta la explanada del Estadio Regional de la ciudad, entre las que destacaron autoridades regionales, representantes de la empresa privada, de la educación y de la sociedad civil.

En esa oportunidad, los asistentes tuvieron la posibilidad de participar en la *1° Muestra de Inclusión y Diversidad* en la que conocieron la labor que diversas instituciones de la región realizan con las personas con discapacidad.

El evento logró captar el interés de los medios de comunicación que cubrieron tanto el lanzamiento como los diversos alcances del programa lo que nos permitió presentarnos como una institución seria, responsable y con experiencia en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva.

Otras acciones de prensa y comunicación:

- Dos entrevistas en estudio para dar a conocer el programa en VLP Noticias y Antofagasta Noticias.
- 15 notas en medios de prensa de la región y de circulación nacional.
- Desarrollo de mini sitio www.descubreme.cl/EIA con información actualizada de los avances del programa.



Anexo 3: Referencias bibliográficas

- Abela, J.; Ortega, J.; Pérez, A.M. (2001). Sociología de la discapacidad, exclusión e inclusión social de los discapacitados. En: Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración N°45, pp 77-106.
- Blasquez, M.; Avaria, A.; Cerón, A. et al (2001). Situación de las Mujeres con Discapacidad en Chile. En: Revista MAD, N°5.
- Fondo Nacional de Discapacidad (2005). Primer estudio nacional de la Discapacidad en Chile. Santiago de Chile.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar (1998). Metodología de la investigación. México, Editorial Mc Graw Hill
- Jacay, Sheilah (2004). Los derechos de las personas con discapacidad. Un balance de su protección en los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y en los países de la Región Andina. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Luckasson, R.; Coulte, D.L.; Polloway, E.A. et al (1992). Mental Retardation: Definition, Classification, and systems of supports. En: Verdugo Alonso, M. (1994). Personas con discapacidad. En la perspectiva del Siglo XXI. Editorial Siglo Veintiuno.
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad [en línea]. Malta: Ediciones de la OMS.
- Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA (2013). Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago.
- Shakespeare, R. (1981). La psicología de la invalidez. Editorial Continental, México.

Desarrolla



Apoya



Colabora

