



33 preguntas y orientaciones

para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Herramientas para la gestión de la diversidad

Copyright © Fundación Descúbreme 2016.

La información contenida en este documento es de propiedad de Fundación Descúbreme.

La copia o uso de ciertos extractos breves de este documento, puede reproducirse sin autorización, con la condición que se respete y mencione la fuente original explícitamente.

Si desea una copia de este documento puede solicitarla directamente a contacto@descubreme.cl

Estudio: 33 preguntas y orientaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad



FUNDACION
DESCUBREME

www.descubreme.cl

Contenido

Presentación	4
Gestión Empresarial Inclusiva	5
Introducción	6
Gestión de la diversidad	7
1. ¿Qué es la diversidad?.....	7
2. ¿Qué es inclusión?.....	8
3. ¿Qué es gestión de la diversidad?	8
4. ¿Cuáles son los elementos principales de un modelo de gestión de la diversidad?	9
5. ¿Cómo implementar la gestión de la diversidad en la empresa?	10
6. ¿Cuál es el impacto de la gestión de la diversidad entre inversión y beneficios finales?	12
7. ¿Qué es inclusión laboral?	12
8. ¿Por qué incluir a personas con discapacidad en el equipo?	13
Marco Normativo	15
9. ¿Cuáles son los aspectos legales básicos con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad?.....	15
10. ¿Las personas con discapacidad pueden celebrar contratos de trabajo?.....	17
11. ¿Qué es la interdicción?.....	17
12. ¿Qué remuneración deben recibir las personas con discapacidad?	17
13. ¿Cuál debe ser la duración de la jornada laboral?	18
14. ¿Qué es un contrato de aprendizaje?	18
15. ¿De qué trata la ley sobre inclusión laboral para personas con discapacidad?	18
16. ¿Quién fiscalizará su cumplimiento?	19
17. ¿Cuáles son las razones fundadas para el incumplimiento total o parcial de la cuota exigida?.....	19
18. ¿Existen medidas alternativas al cumplimiento de la ley?	19
19. ¿Cómo las personas con discapacidad certifican su condición?	20
20. ¿Cómo se puede obtener la credencial de discapacidad?	20
21. ¿Dónde debe registrar la empresa a los colaboradores con discapacidad?	21
Barreras para la inclusión	21
22. ¿Cómo se debe tratar a las personas con discapacidad?	21
23. ¿Cómo se debe tratar a las personas con discapacidad cognitiva?	22
24. ¿Existen prejuicios hacia la discapacidad?	23
25. ¿Cómo identificar y derribar barreras para la inclusión?	24
Proceso de inclusión laboral.....	24
26. ¿Qué condiciones debo tener como empresa para iniciar un programa de inclusión laboral?	24
27. ¿Cómo prepararnos para la inclusión laboral, cuando la decisión aún no está tomada?	25
28. ¿Qué es la metodología de empleo con apoyo?	25
29. ¿Qué es un especialista en inclusión laboral?	25
30. ¿Cuáles son las etapas del modelo de empleo con apoyo?	26
31. ¿Qué debo hacer en caso de desvinculación de un colaborador con discapacidad?	27
32. ¿Qué tipo de trabajos han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con discapacidad cognitiva?	27
33. ¿Son realmente exitosos estos procesos?	28
Bibliografía	30

Presentación

Fundación Descúbreme nace el 1 de septiembre del año 2010 con la misión de impulsar la inclusión integral de personas con discapacidad cognitiva. En este sentido, los servicios que realiza cada área, se dirigen a generar cambios en la cultura organizacional de las empresas e incorporar la inclusión y diversidad como parte de sus valores esenciales, derribando barreras para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad cognitiva.

Para lograr nuestra misión, contamos con las siguientes áreas:

Marketing y comunicaciones: su principal línea de acción es concientizar a la sociedad en relación a la discapacidad cognitiva.

Proyectos sociales: su objetivo es brindar oportunidades a las instituciones que trabajan por y para las personas con discapacidad cognitiva.

Contenido y alianzas: a partir del conocimiento generado por nuestra gestión, esta área busca promover y desarrollar temas relevantes para la inclusión social de las personas con discapacidad cognitiva, a través de la gestión de contenido y alianzas que potencien el impacto de las iniciativas de Fundación Descúbreme.

OTEC Descúbreme: Capacitan a las personas con discapacidad cognitiva, sus familiares y empresas, entregando las herramientas necesarias para promover una inclusión social sostenible.

Gestión empresarial inclusiva: Promover la inclusión laboral en el mundo de la empresa, a través de un modelo de gestión de la diversidad, el cual se detallará más adelante.

Nuestros Valores

Inclusión, alegría, acogida, visión de crecimiento, empatía, respeto por la diversidad, familia.

Nuestra Visión

Un mundo más humano que incluya a todos con sus diferencias, promoviendo una sociedad más plena.

Nuestra Misión

Impulsamos la inclusión integral de personas con discapacidad cognitiva

Gestión Empresarial Inclusiva

Esta área de la Fundación, desarrolla múltiples servicios empresariales para que las compañías, sus colaboradores y comunidades sean parte de un proceso de transformación que les permita contar con equipos de trabajo diversos, motivados, productivos y eficientes.

Por ello hemos elaborado el documento “35 preguntas y orientaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, ya que a partir de la experiencia, se ha construido un modelo con el que hemos desarrollado más de 130 procesos sostenibles de inclusión, el cual queremos compartir como fuente de conocimiento para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto basado en un enfoque de derechos e igualdad de condiciones con los demás colaboradores de todas las empresas que decidan asumir el compromiso por valorar y gestionar la diversidad.

Estas orientaciones emergen desde las empresas, por lo que contienen una orientación estratégica, que supera el paradigma filantrópico o caritativo de iniciativas como esta. Se pretende con ellas, promover el rol productivo de las personas con discapacidad desde sus habilidades y talentos, teniendo en cuenta que se deben generar ajustes para su óptimo desempeño, dejando atrás las etiquetas que estigmatizan y limitan su potencial.

Invitamos a todas las empresas quienes, desde el valor por la diversidad, quieran asumir el desafío de la inclusión laboral, como una de las estrategias de gestión de la diversidad que pueden ser aplicadas en pro de contar con una población heterogénea de colaboradores que permita comprender las necesidades de todos los grupos de interés y, por tanto, acceder a nuevos mercados, alcanzar los objetivos organizacionales, mejorar el clima laboral y optimizar el desempeño de los equipos.

Empresas con las que trabajamos:



Introducción

El presente documento tiene como objetivo promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas, a partir de 33 orientaciones que brindarán las herramientas para desarrollar procesos sostenibles, que sean un real aporte a las organizaciones con ganas ser inclusivas, pero que, además, buscan alcanzar sus objetivos organizacionales de forma eficiente, con un equipo motivado, productivo y diverso.

La primera parte trata sobre gestión de la diversidad, centrándose en la inclusión laboral como una de las estrategias que se ha convertido en el punto de partida de muchas empresas para iniciar este cambio organizacional.

La segunda parte, explica el marco normativo en el cual se insertan estos procesos, bajo el entendido de que su cumplimiento da paso a generar procesos de inclusión que tengan como condición el respeto por los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, establecidos en la Convención Internacional del mismo nombre, ratificada por nuestro país en el año 2008.

En tercer lugar, se describen las barreras que impiden la instalación de una cultura organizacional diversa e inclusiva, encontrándose algunas recomendaciones respecto a cómo derribarlas.

Por último, se abordan todos los elementos y etapas que componen un proceso de inclusión laboral, con una detallada explicación sobre la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad, más conocida como “ley de cuotas”, próxima a ser promulgada en Chile, la cual establece un 1% de contratación obligatoria para personas con discapacidad, tanto en el sector privado como público.

Gestión de la diversidad

I. ¿Qué es la diversidad?

La diversidad no es lo mismo que inclusión, ya que la primera aborda colectivos concretos o grupos de personas excluidas respecto del total de la planilla. La diversidad tiene que ver con la complejidad existente en una empresa, entendida como la heterogeneidad de perfiles en los colaboradores de la organización. Esto, a partir de características visibles y no visibles que diferencian a las personas de forma individual y que tienen un impacto en el comportamiento grupal (Gatica & Ruz, 2014). Algunos ejemplos de estas características son: edad, género, cultura, raza, etnia, religión, discapacidad, etc.



Figura 1: Características visibles y no visibles de la diversidad. Fuente: Fundación Descúbreme

2. ¿Qué es inclusión?

A partir de la diversidad existente en las organizaciones, la inclusión es entendida como la capacidad que tiene una empresa o institución de integrar a todos los recursos humanos para el logro de objetivos comunes. Se trata de vincular valores, estructura y objetivos organizacionales con las necesidades particulares de su equipo y demás stakeholders.

La empresa es un sistema, que, para ser eficaz, tiene que incluir a sus colaboradores, clientes, accionistas, proveedores y sociedad en un objetivo común. (Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, s.f)

3. ¿Qué es gestión de la diversidad?

Cuando la diversidad que compone las organizaciones aumenta, esta se vuelve cada vez más compleja, por lo tanto, esta heterogeneidad de perfiles debe ser gestionada con calidad. En este contexto, la gestión de la diversidad se entiende como una estrategia integral, que involucra a actores internos y externos, que tiene como propósito (Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad, s.f):

- Atraer, retener y potenciar perfiles diversos que aporten innovación
- Crear una demografía de diversidad interna que coincida con la diversidad de la sociedad en la que se inserta la empresa.
- Estimular la eficacia empresarial a través de la inclusión de todos sus colaboradores.
- Crear productos y servicios que atiendan necesidades de clientes con perfiles diversos.
- Interactuar con proveedores diversos para aumentar la eficacia en la cadena de suministros.
- Potenciar una cultura organizacional que respalde los valores y prioridades de la empresa con necesidades de sus colaboradores.
- Brindar programas que contribuyan a la satisfacción y conciliación de sus colaboradores para el desarrollo de su entorno familiar, personal y profesional.

La cadena de valor de diversidad e inclusión



Figura 2: The Equality-Diversity Value Chain. Fuente: The Business Impact for Equality and Diversity

Esta estrategia se fortalece en la medida que la diversidad se establece como elemento diferenciador de una empresa, siendo reconocida y valorada por su cultura organizacional. Al considerarse parte de su identidad, aleja todo comportamiento contrario a esta cultura que reconoce, valora y respeta a la diversidad, convirtiéndose en fuente de ventaja competitiva.

4. ¿Cuáles son los elementos principales de un modelo de gestión de la diversidad?

A continuación, se presentan los elementos que, según el Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad (s.f), son fundamentales para vincular ésta al core-business. Estos elementos giran en torno al capital humano, y tienen que ver con el compromiso corporativo, perfiles de diversidad en RRHH, análisis de barreras, comunicación (feedback), formación, desarrollo de habilidades, programas de inclusión y concientización respecto a la diversidad.

Adicionalmente, de acuerdo al informe “The Business case for diversity and work / life issues: good practices”, en un 83% de los casos, empresas de la Unión Europea declararon que las políticas de Diversidad, ligada a todos los componentes de la figura, tienen un impacto positivo en el negocio (AHA inclusión, 2016).

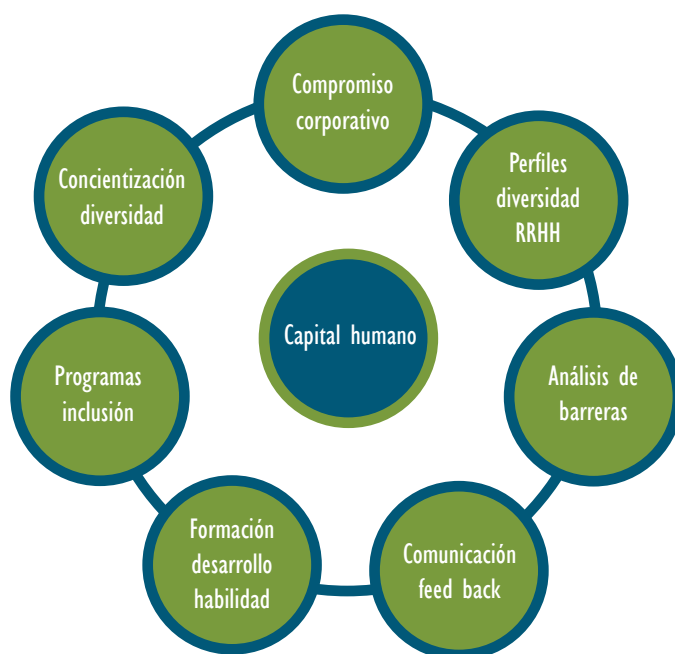


Figura 3: Modelo Gestión de la Diversidad. Fuente: Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

5.¿Cómo implementar la gestión de la diversidad en la empresa?

Algunos de los procesos que se pueden aplicar para gestionar la diversidad en la empresa y en los cuales como Fundación Descúbreme apoyamos son:



Figura 4: Modelo Gestión de la Diversidad. Fuente: Gestión Empresarial Inclusiva Fundación Descúbreme

Consultoría inclusiva:

Política inclusiva: esta tiene como objetivo fomentar la generación y adopción de una cultura inclusiva al interior de las empresas, a partir de principios que orienten la implementación de un sistema de gestión de la diversidad.

Comunicación interna: con el objetivo de concientizar, informar, derribar mitos, eliminar prejuicios y corregir preconcepciones erróneas que existen respecto a las habilidades y competencias de las personas con discapacidad cognitiva se desarrollan acciones orientadas a las audiencias estratégicas de la empresa para visibilizar la discapacidad y poner el foco en las personas y su potencial.

Programas de concientización: para preparar a la organización para la inclusión laboral, remover las barreras socioculturales identificadas en el diagnóstico e incentivar a los colaboradores para que se comprometan con la construcción de una cultura inclusiva al interior de su organización.

Adaptación a la ley de inclusión laboral: se orienta a las empresas con respecto a la aplicación de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad, para conocer, comprender y aplicar esta, en base a los principios de la gestión de la diversidad, logrando procesos de inclusión laboral sostenibles y efectivos para el logro de los objetivos organizacionales.

Estudios: evaluamos el impacto de la gestión de la diversidad en la empresa a través de indicadores de ausentismo, rotación y productividad, con el objeto de determinar la relación entre costos y resultados con respecto al logro de los objetivos organizacionales.

Experiencia inclusiva

Voluntariado corporativo: se apoya la articulación del voluntariado corporativo y/o la realización de acciones solidarias, canalizando el compromiso de la empresa en la ayuda concreta a la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva. Al optar por estas acciones se construye una directriz integral en la política de Responsabilidad Social Empresarial que genera un compromiso hacia la inclusión y que refuerza la cultura y los valores organizacionales.

Inclusión laboral: promover y facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva, ya sea a través de la contratación y/o práctica laboral, en las empresas mediante iniciativas y proyectos que permitan responder a sus necesidades de recursos humanos y fortalecer su quehacer y misión. La inclusión es hecha a la medida de la empresa, por lo que Fundación Descúbreme se responsabiliza por el ciclo completo que incluye el levantamiento del perfil del cargo, la búsqueda y selección de los candidatos, la preparación del equipo y el acompañamiento y evaluación del nuevo colaborador.

Formación inclusiva

Gestión de franquicia tributaria: mediante las distintas modalidades de franquicia tributaria (precontrato – becas laborales) Fundación Descúbreme actúa como entidad requirente y a través de su Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) realizando diversas acciones de capacitación destinadas a personas con discapacidad cognitiva y sus familias, desarrollando competencias laborales para facilitar el acceso a un trabajo normalizado. Además, cuenta con una amplia gama de cursos dirigidos a las empresas y sus colaboradores para guiarlas en la construcción de una cultura inclusiva:

Habilitación de personas con discapacidad

Becas Laborales

Este es un programa de capacitación en oficios, con enfoque basado en desarrollo de competencias laborales, cuya finalidad es posibilitar el acceso a un trabajo dependiente o independiente de calidad, a personas vulnerables y/o en situación de riesgo, cesantes, que buscan trabajo por primera vez o con empleos precarios o de baja calificación laboral.

Precontrato

El objetivo de esta modalidad es entregar a las empresas la posibilidad de contar con trabajadores calificados al momento de su incorporación a la organización. En este proceso el beneficiario no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa. No obstante, se suscribe un contrato de capacitación el que sólo obliga a la persona a ejecutar la actividad de capacitación según las indicaciones entregadas a SENCE y a la empresa a pagar dicha capacitación para poder rebajarla de sus impuestos.

6. ¿Cuál es el impacto de la gestión de la diversidad entre inversión y beneficios finales?

Algunas de las relaciones entre gestión de la diversidad y los resultados de negocio se representan en la siguiente figura, donde se espera un mejor resultado mediante el aumento de los ingresos o ahorros y la reducción de las inversiones o costos.

En este sentido, varios sectores del empresariado nacional han reconocido en diversas encuestas de percepciones que sí hay oportunidades concretas para mejorar los resultados de negocio, mediante la contratación de los grupos de diversidad, y en particular de personas con discapacidad. Uno de ellos es el “Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”, donde se presentan percepciones de ventajas de la inclusión, relacionado a mejoras en la productividad o en el clima laboral, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2013).



Figura 5: Impactos organizacionales relacionados a los proyectos de inclusión. Fuente: Aha! Global Consulting

7. ¿Qué es inclusión laboral?

En el marco de la gestión de la diversidad, la **inclusión laboral de personas con discapacidad**^I es uno de los programas que las empresas pueden desarrollar para ampliar el perfil de colaboradores que conforman la organización, lo que significa brindar un empleo en empresas normalizadas, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, sueldos o horarios iguales al de cualquier otro colaborador.

^I La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada como marco conceptual para el presente documento, tiene una aplicación universal, siendo válida para todas las personas, no sólo para aquellas con discapacidad. Esta clasificación, define la discapacidad, como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación, “denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social)” (World Health Organization, 2011).

8. ¿Por qué incluir a personas con discapacidad en el equipo?

La inclusión laboral de personas con discapacidad es muchas veces el punto de partida para las empresas que desean asumir el desafío de incluir y gestionar diversidad. Más de 150 empresas a nivel nacional cuentan entre sus colaboradores con al menos una persona con discapacidad, siendo la mayoría grandes empresas (43,8%) y el resto medianas y pequeñas (27,7% y 28,5% respectivamente) (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Para las empresas, es interesante emplear a personas con discapacidad, ya que a menudo tienen una formación que les permite ocupar algunos empleos específicos. Muchas organizaciones y sus redes — incluidas las organizaciones de empleadores y de colaboradores y las organizaciones de personas con discapacidad — están contribuyendo a facilitar el empleo, la conservación de los puestos de trabajo y las posibilidades de reintegración de oficio o profesional para este colectivo.

Las ventajas competitivas o beneficios de convertirse en una empresa inclusiva se pueden agrupar en cinco categorías: estratégicos, económicos, sociales, éticos y profesionales (Suter, et.al., 2007):

I. Beneficios estratégicos: tienen relación con comprender y atender las necesidades individuales de clientes, colaboradores y actores claves, entendiendo que las diferencias son parte esencial del negocio.

Beneficios Estratégicos
I. Tendencia: Población cada vez más diversa y un mercado laboral complejo. • Globalización y evolución de necesidades de cualificación. • Envejecimiento de la fuerza laboral y cambios demográficos (incidencia discapacidad)
II. Tendencia: Tecnología incrementa cada vez más el potencial individual y organizacional. • Innovación incrementa la capacidad • Inclusión digital y los nuevos mercados • Global, flexible, 25/7/365
III. Tendencia: Gestión más flexible de los individuos. • Altos costos de una gestión estandarizada • Reducción del desperdicio de talento y desarrollo de recursos humanos sostenibles
IV. Tendencia: Un incremento de las responsabilidades legales a individuos. • Convenciones sobre Derechos Humanos • Leyes contra la discriminación
V. Tendencia: “Seguimiento de uno” • Usando la diferencia para la innovación • Expectativa de servicios individualizados • El “mercado gris”
VI. Tendencia: Incremento del rol de las empresas en las relaciones sociedad – individuo. • Regeneración y realineamiento del rol de las empresas en la sociedad • Desafío de la competitividad económica versus cohesión social • Alianzas de empresas para superar las desventajas históricas y exclusión • Responsabilidad social para la rehabilitación y el bienestar del empleado
VII. Tendencia: Aumento de la demanda de los públicos de interés por la rendición de cuentas corporativas. • Individuos esperan valores de negocios equitativos • PcD reconocidas como públicos de interés • Normas de contratación en la cadena de suministros

Figura 6: Beneficios estratégicos de la inclusión laboral. Fuente: Suter, Rhiannon, et.al (2007)

2. Beneficios económicos: las empresas que incluyen a personas con discapacidad y gestionan la diversidad existente, pueden obtener beneficios económicos que se relacionan con la reducción de costos y aumento de la productividad.

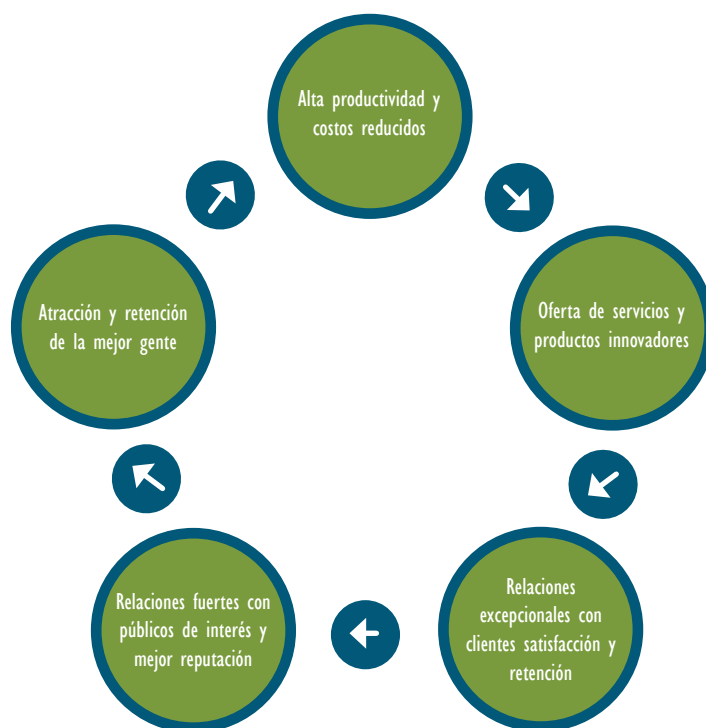


Figura 7: Beneficios económicos de la inclusión laboral. Fuente: Sutter, Rhiannon, et.al (2007)

3. Beneficios éticos: la inclusión generará confianza y mejorará la reputación de la empresa, ya que alinea los valores corporativos con la legislación laboral y normas establecidas por organismos internacionales, fortaleciendo el vínculo con sus públicos de intereses al lograr mayor ajuste de expectativas.

4. Beneficios profesionales: las empresas que realizan inclusión laboral de personas con discapacidad se benefician también en cuanto al conocimiento técnico que adquiere la alta gerencia y jefaturas en áreas como gestión de personal, accesibilidad, apoyos técnicos y ajustes razonables. Además, mejora el clima organizacional en la medida que se consideran las necesidades de los colaboradores con y sin discapacidad, adaptando el entorno para su óptimo desempeño.

Marco Normativo

9. ¿Cuáles son los aspectos legales básicos con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad?

A nivel internacional:

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en el año 2006 y ratificada por nuestro país en 2008, es donde se debe enmarcar toda iniciativa de inclusión, ya que establece el derecho al empleo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con el resto de la población, lo que significa tener la oportunidad de ser autónomo e independiente mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad (art. 27).

Esta Convención establece que se debe prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, considerando:

- Las condiciones de selección, contratación y empleo,
- la continuidad en el empleo,
- la promoción profesional, y
- condiciones de trabajo seguras y saludables.

En este sentido, ninguna empresa u organización puede discriminar por motivos de discapacidad (Art. 4.1.e). Incluso se debe promover la toma de conciencia, promoviendo el reconocimiento de capacidades, habilidades, méritos y aportes al mercado laboral.

Junto a lo anterior, El Convenio 159 de la OIT, firmado por Chile en 1983, señala los principios generales sobre la readaptación profesional y el empleo, lo que tiene como finalidad permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, promoviendo así la inclusión de la persona en la sociedad. En este documento destacan aquellas medidas que refieren a la igualdad de oportunidades y de trato, como también las que van en pro de esta población en particular, que no deberían ser entendidas como discriminatorias.

Por último, se encuentra el Convenio 168 (1988). donde se establece como prioridad realizar ajustes razonables para promover el empleo de las “personas protegidas”, dentro de las cuales se encuentran las personas con discapacidad: “todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad” (p:22). Además, señala la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo, como parte de los elementos que apoyan la inclusión laboral.

A nivel nacional:

1. Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

La contratación de personas con discapacidad en la empresa se regirá por el Código del Trabajo, al igual que con todos los colaboradores. Sin embargo, se deben tener en consideración los aspectos de la Ley 20.422, ya que considera el ámbito laboral.

Dicha ley, modifica el artículo 154 del Código del Trabajo, agregando en él que se deben “realizar los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado”.

Por otro lado, en el artículo 24 de la misma ley, se menciona que “toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.”

2. Norma Chilena NCh 3267 (2012), “sobre inclusión de personas en situación de discapacidad”.

Cuando una empresa toma la iniciativa de incluir a personas con discapacidad, debe regirse por esta norma, la cual permite determinar la situación en la cual se encuentra la organización, definiendo como debería ser esta, para elaborar, ejecutar y evaluar el programa de inclusión laboral que la empresa lleve a cabo.

Según esta norma los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la inclusión de personas con discapacidad, son:

- La organización debe estar activamente comprometida con la integración, implementación y mantención del sistema de gestión, que garantice la igualdad de oportunidades de acceso y utilización del entorno.
- El compromiso de la organización se debe demostrar y promover desde la alta dirección, reflejándose el establecimiento, adopción y divulgación de la política en materia de inclusión.
- La política de inclusión, debe dar a conocer la visión, misión, valores, principios respecto de la inclusión de personas con discapacidad en todo ámbito de acción y proceso desarrollado por la organización.

Junto a lo anterior, la organización debe mejorar continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos de esta norma:

- Definir su actividad e identificar a las personas a los que está destinado el entorno, bienes y servicios que ellos proporcionan.
- Identificar y describir sus cadenas de accesibilidad, mediante una descripción de los itinerarios utilizados por los clientes y colaboradores.
- Asegurarse que las personas puedan realizar las actividades asociadas al uso de su entorno.

- Identificar otras medidas que sean necesarias para la inclusión.
- Asegurarse de la disponibilidad de recursos e información necesarias para apoyar la implementación y el mantenimiento de estas medidas.
- Planificar e implementar acciones de mejoramiento continuo de la inclusión de personas con discapacidad.

10. ¿Las personas con discapacidad pueden celebrar contratos de trabajo?

Sí, toda persona puede ser contratada, sólo se presentan más barreras para aquellas que tienen discapacidad intelectual en condición de interdicción, es decir, que ha sido sustituida su voluntad por la de otra persona, ya que su contratación depende de la voluntad del curador o persona que se encuentra validada para firmar un contrato de trabajo. Sin embargo, nadie puede ser discriminado en el acceso, permanencia y/o condiciones dentro del trabajo. (Dirección del Trabajo, s.f)

Al igual que todo colaborador, el contrato debe ser por escrito definiendo los términos de duración y el tipo de jornada que se ejecutará.

11. ¿Qué es la interdicción?

Es una sentencia judicial cuyo efecto principal es la sustitución de la voluntad de la persona con discapacidad intelectual por la de otra persona, determinándose que no tienen la capacidad para tomar decisiones por sí sola, en razón de un trastorno mental”. Por lo que se nombra a un curador legal que represente los intereses de las personas (Cárcamo, 2014).

Para que la interdicción se lleve a cabo, la discapacidad mental existente en una persona adulta, debe ser declarada y justificada por una autoridad competente.

Los ordenamientos jurídicos plantean dos tipos de incapacidad:

1. La incapacidad natural, que se atribuye a los menores de edad.
2. La incapacidad legal, asignada a la persona adulta en esta de interdicción

12. ¿Qué remuneración deben recibir las personas con discapacidad?

Para las personas que no presentan discapacidad intelectual, el monto de la remuneración se rige a partir del valor mínimo establecido por ley. Sin embargo, la remuneración para las personas con discapacidad cognitiva es libremente convenida entre el colaborador y la empresa, no aplicándose las normas sobre ingreso mínimo según lo planteado por el artículo 16 de la Ley N° 18.600 (INE, 2015).

No obstante, lo anterior, a partir de la promulgación de la Ley de Inclusión Laboral de personas con discapacidad, se deroga de manera inmediata el artículo 16 de dicha Ley, enfatizando que las personas con discapacidad intelectual y/o mental deberán recibir una remuneración superior al sueldo mínimo.

13. ¿Cuál debe ser la duración de la jornada laboral?

La duración de la jornada laboral para las personas con discapacidad debe ser igual a la de cualquier colaborador que se desempeñe en su misma área, ya sea jornada completa o parcial, debido a que no se establece una jornada especial en el Estatuto de los Trabajadores para las personas con discapacidad.

“De conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes:

- a) No puede exceder de 45 horas semanales;
- b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días, y
- c) no puede exceder de 10 horas diarias”. (Dirección del Trabajo, s.f)

14. ¿Qué es un contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje, es un contrato de trabajo entre un empleador y un aprendiz, este último es considerado un colaborador, pero no común, si no como un acreedor de formación en un oficio calificado, según un programa establecido (Carrasco, 2003)

Este contrato cuenta con derechos y deberes que se deben cumplir por ambas partes, resaltando los aspectos educativos de este. Sin embargo, no es sinónimo de práctica laboral, ya que existe una relación netamente laboral.

El contrato de aprendizaje no podrá exceder de dos años, es decir, éste será el plazo máximo de vigencia del plan de aprendizaje. Según lo planteado por el artículo 47 de la Ley 20.222 “La personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código de trabajo, sin límites de edad”. Estando absolutamente prohibido “sustituir dependientes y funciones permanentes regidos por el contrato de trabajo” regulado por el artículo 7 del Código del Trabajo, por la contratación de aprendices (Carrasco, 2003).

No obstante, con la promulgación de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad, se modifica este artículo, señalando que el contrato de aprendizaje se extenderá sólo hasta los 28 años.

15. ¿De qué trata la ley sobre inclusión laboral para personas con discapacidad?

El proyecto de ley, próximo a ser promulgado, establece la contratación del 1% de personas con discapacidad en empresas de 100 o más colaboradores.

- Inicia con empresas de 200 o más colaboradores y aumenta gradualmente la cobertura a las empresas y organismos de 100 y más colaboradores. A partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

- Para calcular el número de colaboradores que tiene una empresa se considerará el promedio simple de los 12 meses del periodo anterior.
- En el caso de las empresas con multirrut, su 1% será considerado a partir del total de colaboradores del holding, sin diferenciar por Rut.

Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos dictados por el MINTRAB. Su entrada en vigencia será el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos mencionados.

16. ¿Quién fiscalizará su cumplimiento?

Sector privado: la fiscalización del cumplimiento de la ley estará a cargo de la Dirección del Trabajo.

Sector público: la fiscalización será responsabilidad del Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS) y la Dirección Nacional de Servicio Civil.

17. ¿Cuáles son las razones fundadas para el incumplimiento total o parcial de la cuota exigida?

Existen dos razones fundadas para el incumplimiento total o parcial de la cuota:

1. Naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa.
2. Falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. El cargo debe ser publicado en la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl).

18. ¿Existen medidas alternativas al cumplimiento de la ley?

Frente al no cumplimiento del 1%, por las razones fundadas explicadas anteriormente; existen dos medidas alternativas a las que la empresa podrá optar por:

1. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad.
2. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885. Estos deberán tener como objeto social la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos o la contratación e inserción laboral de personas con discapacidad.

Aspectos claves:

El monto anual del contrato o la donación, no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada colaborador que debía ser contratado por la empresa.

Ejemplo	
Dotación empresas	100 colaboradores
1% de contratación de PcD	1 colaborador con discapacidad
Ingreso mínimo	\$264.000
24 ingresos mínimos mensuales	\$6.336.000

Figura 8: Ejemplo monto anual de contrato o donación. Fuente: elaboración propia.

Dichas acciones no darán derecho a beneficios tributarios y tendrán calidad de gasto, para efectos de lo establecido en la Ley sobre impuesto a la renta.

19. ¿Cómo las personas con discapacidad certifican su condición?

Deberán contar con la credencial de discapacidad que otorga la COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez), la cual es emitida por el Registro Civil, previa evaluación y resolución de la COMPIN.

Se trata de un documento rectangular, que contiene la individualización completa del inscrito (nombre y N° RUN), tipo de discapacidad y la necesidad de posterior reevaluación, en caso que corresponda.

20. ¿Cómo se puede obtener la credencial de discapacidad?

Paso 1: Calificación y certificación de la discapacidad.

- La persona con discapacidad o tutor deben dirigirse a la COMPIN o bien al CESFAM en el que está inscrito, para retirar el formulario de Solicitud de Evaluación de la Discapacidad.
- La persona o tutor solicita al médico tratante completar y firmar la solicitud de evaluación de la discapacidad.
- Una vez firmada la solicitud, el documento debe ser presentado ante la COMPIN, en donde se asignará una fecha y hora para una atención personal, a donde deberá asistir con la siguiente documentación adicional:

Documentos requeridos

Certificado médico que acredite la discapacidad (Quienes pertenezcan a un Programa de Integración Escolar (PIE), deben presentar el formulario de valoración de salud, la psicometría y el formulario único de ingreso o reevaluación, según sea el caso).

Certificado de residencia (Se puede obtener en la junta de vecinos indicada o en una notaría al presentar una boleta de insumos básicos de agua o de luz y que indique el apellido del solicitante o el de algún familiar directo que viva en el mismo domicilio).

Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.

La COMPIN evalúa el caso y certifica el grado de discapacidad de la persona. Luego envía el certificado al Servicio de Registro Civil y entrega al solicitante una copia de los antecedentes enviados.

Paso 2: Registro nacional de discapacidad

Luego que la COMPIN califique y certifique la discapacidad, solicitará la inscripción de la persona en el Registro Nacional de la Discapacidad y la credencial llegará por correo al domicilio indicado.

Es importante mencionar que las oficinas para la integración para las personas con discapacidad (OID) pueden prestar asesoría en cuanto al proceso anteriormente señalado.

21. ¿Dónde debe registrar la empresa a los colaboradores con discapacidad?

Los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, todas sus contrataciones de personas con discapacidad, acreditándolo mediante su contrato de trabajo.

Barreras para la inclusión

22. ¿Cómo se debe tratar a las personas con discapacidad?

Las personas con discapacidad son personas como cualquier otra. Sin embargo, esta afirmación que parece evidente, no siempre está clara. Por lo que la primera reacción, es prestarle ayuda, asociando la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo primordial es que la persona con discapacidad logre la mayor independencia y autonomía.

Algunas recomendaciones para favorecer la interacción (Fundación Adecco, 2017):

- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, es decir, ver en ellos lo que tienen y no los que les falta.
- Intentar ponerse en su lugar, comprenderlos y respetarlos.
- No ayudarles nunca sin consultar antes. La ayuda "impuesta" puede herir y sentirse como un desprecio. Hay que preguntar con naturalidad si desean ayuda y cómo se las puede brindar. En ningún

caso pronunciar frases compasivas sobre su estado o sentir lástima por ello.

- No tratarlos como niños.
- No dirigirse al acompañante de la persona con discapacidad, esta es una actitud de marginación que puede lastimarlos profundamente.
- Demostrarles comprensión y tolerancia

23. ¿Cómo se debe tratar a las personas con discapacidad cognitiva?

Las personas con discapacidad cognitiva al igual que el resto, no requieren un trato especial, sino que respeto y valoración por ser parte de un grupo humano diverso, al igual que cualquier colaborador. Sólo se debe hacer mayor énfasis en algunos aspectos de la comunicación:

- Utilizar un lenguaje natural y sencillo. Evitar circunloquios (dar rodeos)
- Usar frases directas y bien construidas.
- Hablar directamente con ellos, no con terceros
- Evitar infantilismos, tratarlos de acuerdo a su edad.
- Piensa que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad.
- Evitar la sobreprotección. Ayudar solo cuando sea necesario y oportuno.
- No ignorar la discapacidad

Recomendaciones para el uso del lenguaje

Uso incorrecto	Uso correcto
Defecto de nacimiento	Persona con discapacidad congénita Discapacidad congénita
Insano Demente Trastornado Esquizofrénico	Persona con discapacidad psiquiátrica Persona con discapacidad de causa psíquica Persona con esquizofrenia
Anormal	Persona con discapacidad + tipo de discapacidad *No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como “normal” respecto a una persona con discapacidad.
Niños	Nombrarlos de acuerdo a la edad que corresponda, puede ser: niños, jóvenes, adultos o persona mayores.
Enfermedad	Discapacidad. La discapacidad es una condición y aunque a veces tiene asociada una enfermedad, no es sinónimo de ella.

Figura 9: Uso correcto del lenguaje. Fuente: Servicio Nacional de la Discapacidad.

24. ¿Existen Prejuicios hacia la discapacidad?

Los prejuicios entendidos se ven representados en varios de los mitos que existen sobre el desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual limita el desarrollo de su potencial.

Mito	Realidad
Las personas con discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos	Al igual que todos los colaboradores, aquellos que presentan alguna discapacidad, serán eficientes y eficaces en la medida que el proceso de reclutamiento, selección e inducción sea adecuado, que exista la necesidad del cargo y que no “invente” una posición para una persona con discapacidad.
Las personas con discapacidad presentan gran ausentismo laboral	La discapacidad es una condición no una enfermedad, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. La mayoría de las personas que tienen una discapacidad no tienen una mayor propensión a contraer enfermedades, sino que en ocasiones tienen una enfermedad asociada.
El entorno de la empresa es riesgoso para una persona con discapacidad.	Condiciones distractoras o riesgosas serán igual para todos los colaboradores de una empresa, aunque a algunos puedan afectarles más o menos, pero esto no variará en el caso de las personas con discapacidad, por lo que, si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los colaboradores de forma similar.
Tengo dudas de que el resto del personal acepte e incluya a las personas con discapacidad.	Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay mayor motivación, satisfacción laboral, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 2013).
Tendré problemas legales ante una posible desvinculación	Al igual que con el resto de los colaboradores, no deberían existir inconvenientes con la persona con discapacidad contratada, si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas. Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y, aun así, el desempeño del empleado no cumplió con las expectativas, no deberían darse problemas legales o acciones de este tipo por parte del colaborador.

Figura 10: Prejuicios hacia la discapacidad. Fuente: Elaboración propia

25. ¿Cómo identificar y derribar barreras para la inclusión?

La identificación de las barreras para la inclusión se genera cuando se valora la diversidad como parte de la esencia de la empresa, haciendo énfasis en un trato igualitario y no discriminatorio, destacando que las dificultades y problemáticas que presentan las personas con discapacidad no implican un deterioro a su rol productivo y menos aún para el logro de los objetivos de la empresa.

Algunas claves para derribar barreras:

- Generar oportunidades laborales para personas con discapacidad.
- Incentivar y reforzar en los equipos de trabajos actitudes positivas.
- Capacitaciones dentro de la empresa, con el fin de derribar mitos y prejuicios con respecto a las personas con discapacidad.
- Fomentar las adaptaciones físicas dentro de los lugares de trabajo.

Proceso de inclusión laboral

26. ¿Qué condiciones debo tener como empresa para iniciar un programa de inclusión laboral?

La inclusión laboral implica la contratación periódica de personas con discapacidad en condiciones de trabajo decente, “con libertad, equidad, dignidad y seguridad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Por ello, es fundamental que cuando la empresa toma la decisión tenga de base de los siguientes principios (Fundación ParaLife, Teleperformance y Nestlé, 2012):

1. Garantizar la igualdad de oportunidades laborales, igualdad de condiciones de trabajo y seguridad social.
2. Garantizar la no discriminación y cumplir con las obligaciones legales de la empresa.
3. La adaptación a las necesidades particulares de las personas con discapacidad no representa un gasto, sino una inversión.
4. Contratar a personas con discapacidad, debido a que es la persona idónea para el puesto, no por cubrir una obligación legal o por caridad.
5. Ubicar a la persona el puesto adecuado en relación a sus conocimientos, habilidades, competencias e intereses personales.
6. Considerar en la selección del candidato sólo los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el cargo, ya que para algunos no se requiere utilizar todas las funciones físicas, mentales y sensoriales.
7. Cada persona tiene gustos y motivaciones particulares, por lo que se recomienda evitar la creación de cargos o áreas específicas para estas personas.
8. Evitar favoritismos o tratos especiales que puedan generar conflictos laborales, generando espacios laborales que permitan la igualdad de condiciones para lograr la equiparación de oportunidades.

27. ¿Cómo prepararnos para la inclusión laboral, cuando la decisión aún no está tomada?

Una alternativa que ha resultado exitosa en varias empresas a nivel nacional, es la realización de prácticas laborales inclusivas dentro de la empresa, donde personas con discapacidad asisten a un ambiente de trabajo real que favorece el desarrollo de habilidades laborales básicas y competitivas. Por otro lado, permite que las empresas experimenten y se vinculen directamente con personas con discapacidad, derribando mitos y prejuicios con respecto a la temática.

En ocasiones, las prácticas laborales se enmarcan en procesos de capacitación orientados a materias específicas que se relacionen con el quehacer de la empresa, donde se involucra a los colaboradores de la empresa, como las jefaturas para que sean parte de la capacitación, transmitiendo de forma directa los valores de la organización y su cultura organizacional con respecto a la forma de hacer las cosas, generando procesos de capacitación eficientes para una potencial inclusión laboral.

28. ¿Qué es la metodología de empleo con apoyo?

El empleo con apoyo es una metodología para realizar procesos de inclusión laboral que se define como: “empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro colaborador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Verdugo, 2001, p: 1)

Características:

- Colocación individualizada en empresas normalizadas
- Contratos laborales
- Remuneración justa
- Acompañamiento y desarrollo de apoyos naturales
- Retirada progresiva del preparador laboral

29. ¿Qué es un especialista en inclusión laboral?

Fundación Descúbreme denomina así al profesional del área Gestión Empresarial Inclusiva, que desarrolla los procesos de empleo con apoyo, definido como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los colaboradores que buscan un empleo, para su colocación” (CEF, S.f).

El especialista en inclusión laboral es un actor mediador entre el colaborador con discapacidad y la empresa. Su gran objetivo es lograr que el colaborador con discapacidad, sea lo más autónomo posible, hasta llegar al momento en que no necesite del mediador. Es también quien realiza el entrenamiento del colaborador en el puesto de trabajo y se encarga de que éste adquiera las habilidades, tanto laborales como cognitivas y sociales, necesarias para desenvolverse en el empleo que tiene (Verdugo, 2001).

30. ¿Cuáles son las etapas del Modelo de empleo con apoyo?²

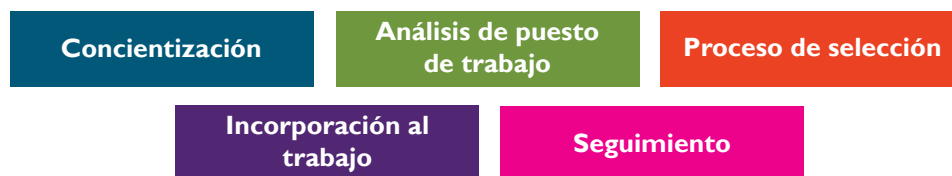


Figura 11: Etapas del modelo de empleo con apoyo. Fuente: Elaboración propia.

a) Concientización: Apunta a involucrar a las personas con discapacidad y generar una buena disposición hacia ellas, de modo de disminuir barreras que les impidan una inclusión laboral efectiva (SENCE, 2015).

b) Análisis de puesto de trabajo (APT): La Organización Internacional del Trabajo define el APT como “la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada” (OIT, 2012)

c) Proceso de selección

Perfil ocupacional: Identificar características generales del sujeto, sus capacidades, dificultades, intereses, entre otros.

Entrevista familiar: tiene el objetivo de poder conocer red de apoyo de la persona e involucrarlos en el proceso de manera activa.

Preselección: Consiste en la elección de los candidatos que serán presentados a la empresa, considerando los que respondan al perfil para ejecutar el cargo.

d) Incorporación al trabajo:

Capacitación: Busca que compañeros de trabajo y jefatura adquieran las competencias para relacionarse con personas con discapacidad adecuadamente y brindarle la ayuda que pueda necesitar. (SENCE, 2015)

Inducción: Consiste en la inducción al colaborador respecto a sus funciones, tareas, responsabilidades y también aspectos esenciales de la empresa como: jerarquía, normas, deberes, contrato, entre otras.

d) Seguimiento:

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (2015) lo define como el proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al colaborador, que por un tiempo determinado debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios tanto por parte del colaborador como por parte del contexto y detectar oportunamente las posibles dificultades. El seguimiento resulta imprescindible para aumentar las probabilidades de un desempeño laboral exitoso y permitir la continuidad y progresión en la trayectoria laboral.

² Son diversos los autores que han desarrollado las distintas etapas que componen de manera estructurada el modelo de empleo con apoyo. Algunos de los autores principales que se pueden mencionar son Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986), David Mank (1986). La mayoría coincide en definir como fundamentales las fases señaladas.

31. ¿Qué debo hacer en caso de desvinculación de un colaborador con discapacidad?

Las empresas que cuentan con experiencia en programas de inclusión laboral de personas con discapacidad señalan que, ante una posible desvinculación, es fundamental no cometer discriminación, por lo que el trato debe ser el mismo que para todos los colaboradores.

“Cuando la desvinculación se realiza por cuestiones de desempeño o actitudinales, es importante el feedback permanente con la persona empleada, advirtiéndole sus errores en pos de buscar las mejoras y el cambio positivo. En estos casos, se deben formalizar los procesos de seguimiento que permitan evitar desvinculaciones sorpresivas” (Red de empresas inclusivas 2015, p: 22).

Una de las estrategias que ha sido exitosa desde Fundación Descúbreme, para apoyar a las empresas en esta situación es el “outplacement”, entendido como un servicio de recolocación laboral, donde se le realiza un acompañamiento de la persona con discapacidad en la transición desde la desvinculación, pasando por la búsqueda de un nuevo empleo hasta la inclusión en él, considerando sus aspiraciones personales y profesionales.

32. ¿Qué tipo de trabajos han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con discapacidad cognitiva?

La experiencia como preparadores laborales nos ha demostrado que las personas con discapacidad cognitiva se pueden desempeñar de manera adecuada en todo tipo de cargos, siendo fundamental la complementariedad entre las capacidades de la persona y las funciones que debe realizar, además de otorgarle el apoyo adecuado.

A continuación, un listado de los cargos con procesos de inclusión laboral a través de la metodología de empleo con apoyo que Fundación Descúbreme ha realizado:

Asistente multifuncional	Diseñador Junior
Ayudante de cocina	Analista de inventarios
Auxiliar de casino	Traductor Bilingüe
Atención al cliente	Asistente Contable
Operador venta asistida	Lavador de automóviles
Ayudante bodega	Ayudante área mecánica
Asistente sala de ventas	Asistente SPA
Asistente administrativo	Operario Polifuncional Centro de Distribución
Operador línea producción	Vendedor
Mensajero oficial de partes	Asistente de cafetería

33. ¿Son realmente exitosos estos procesos?

Estudios nacionales³ han realizado mediciones sobre los impactos que tiene la inversión en gestión de la diversidad, particularmente de la rotación laboral, licencias médicas y ausentismo de personas con discapacidad, detectando oportunidades en el desempeño de las organizaciones.

El índice de rotación fue de un 27% de rotación anual promedio para las personas sin discapacidad; mientras que, en los grupos comparativos de personas con discapacidad, el índice se reduce a un 6%. La reducción promedio representa un **77%**, favorable para los colaboradores con discapacidad, y no fue observada sólo a nivel global de industria o de grupo de empresas, sino que se registró menor rotación de este grupo en todas las empresas involucradas, registrándose rangos de mínimo **50%** de disminución comparativa, hasta un máximo de un 83% menos de rotación.

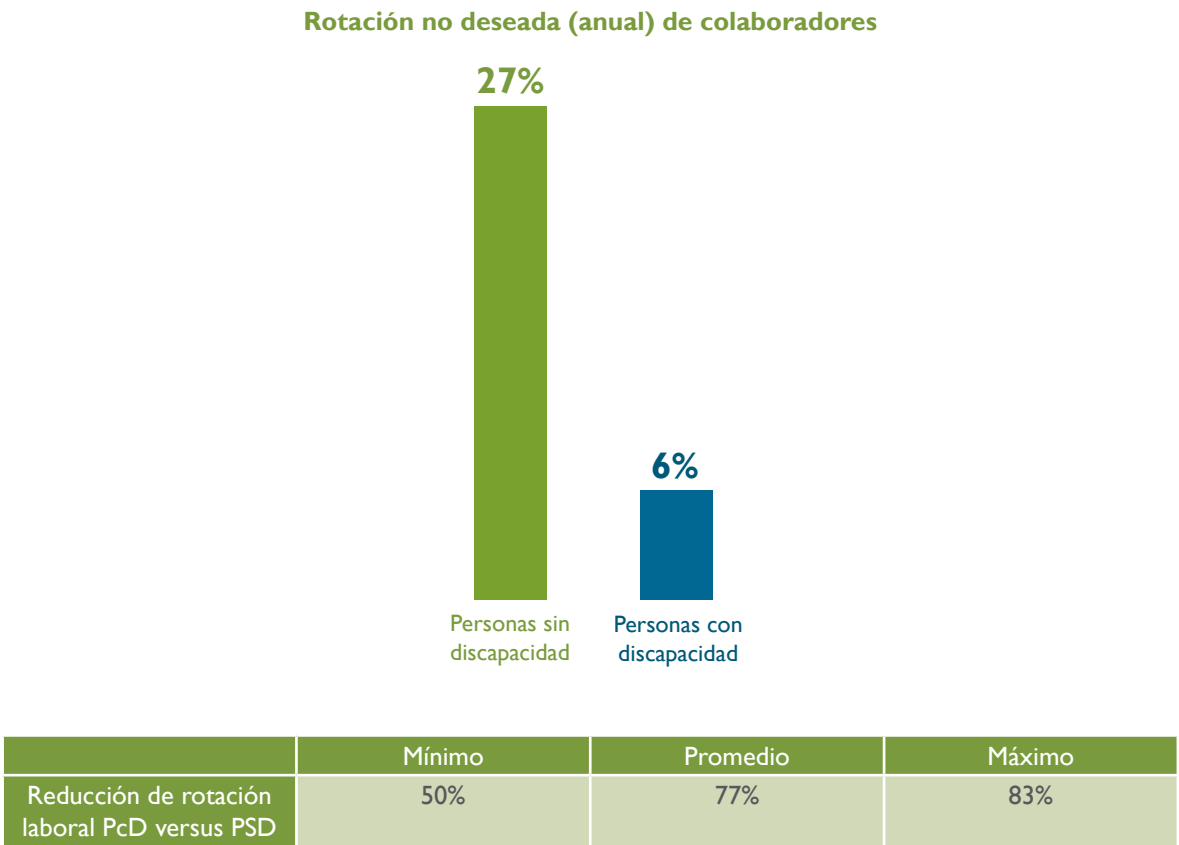


Figura 12: Rotación no deseada de colaboradores. Fuente: Consultora AHÁ inclusiva y Fundación Descúbreme, 2016.

³ Ahá Global Consulting y Fundación Descúbreme. 2016. El valor de la diversidad, impactos en el desempeño organizacional. Obtenido de: www.descubreme.cl

Con respecto al ausentismo, las personas sin discapacidad faltan anualmente, en promedio, 14.5 días; mientras que las personas con discapacidad faltan en promedio 11.5 días (20% menos al año). Al igual que en el caso de rotación laboral, se realizó una sub-separación entre empresas y tipos de cargos, encontrándose en promedio la misma tendencia. En términos de impacto económico, al igual que rotación, un promedio de ganancia de días laborales efectivamente trabajados de 3 días por persona al año, reporta a la empresa un beneficio significativo, que varía de acuerdo al tipo de cargo principalmente.

Días promedio de inasistencia por persona/año

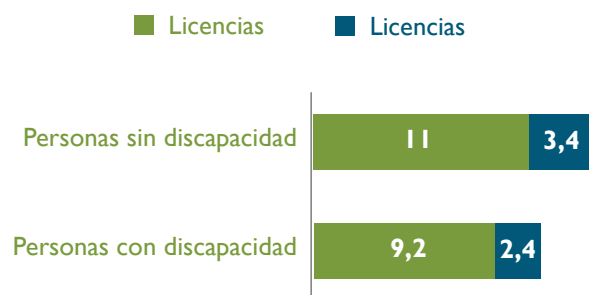


Figura 8: Días promedio de inasistencia anual. Fuente: Consultora AHÁ inclusiva y Fundación Descúbreme, 2016.

Bibliografía

Ahá Global Consulting y Fundación Descúbreme. 2016. El valor de la diversidad, impactos en el desempeño organizacional. Obtenido de: www.descubreme.cl

Biblioteca del Congreso Nacional. 2010. Ley N°20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Obtenido de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422>

Cámara de Diputados. 2017. Legislatura 365ª. Sesión 5ª, en martes 21 de marzo de 2017 (Ordinaria, de 10.34 a 14.55 horas). Obtenido en: www.bcn.cl

Cárcamo J. 2014. La Ley N° 19.954 y la declaración de interdicción y designación de curador como un procedimiento no contencioso. Universidad de Chile. Obtenido de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115499/La-Ley-No.-19.954-y-la-declaraci%C3%B3n-de-interdicci%C3%B3n-y-designaci%C3%B3n-de-curador.pdf?sequence=4>

Carrasco C. 2003. Contrato de Aprendizaje. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Obtenido de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114529/de-carrasco_c.pdf;sequence=

CEF. S.f. Capítulo I: Intermediación laboral. Obtenido de: <http://www.laboral-social.com/ley-empleo-titulo-3-capitulo-I-intermediacion-laboral.html>

Corporación de Asistencia Judicial. S.f. Declaración de interdicción. Obtenido de:

Dirección del Trabajo. S.f. ¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado? Obtenido de: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60767.html>

Dirección del Trabajo. S.f. ¿Cuáles son los límites que la ley establece para la jornada de trabajo? Obtenido de: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60058.html>

Fundación Adecco. 2017. Guía para la inclusión de personas con discapacidad. Obtenido de: www.adecco.com.ar

Fundación Paralife, Teleperformance, Nestlé. 2012. Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de: www.fundacionparalife.org.mx

Gatica, & Ruz. (2014). Gestión de la Diversidad en Chile: Un Estudio Exploratorio. Santiago, Chile: Facultad de Economía y Negocios. Escuela de Economía y Administración. Universidad de Chile.

Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. (s.f.). De Igualdad de Oportunidades a Inclusión de la Diversidad. Obtenido de <http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

Instituto Nacional de Estadísticas. 2015. El Salario de las Personas con Discapacidad: "Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2013 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad". Obtenido de: <http://www.ine.es/prensa/np931.pdf>

Instituto Nacional de Normalización. 2012. Norma Chilena NCh3267. Sistemas de gestión: Gestión de la inclusión de personas con discapacidad. Primera edición 2012. Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo. (1989). C168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168). Obtenido de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::PI2100_ILO_CODE:C168

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago.

Organización Internacional del Trabajo. (2012). ¿Qué es el análisis ocupacional? Obtenido de: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/7-%C2%BFqu%C3%A9-an%C3%A1lisis-ocupacional>

Red de empresas inclusivas Costa Rica. 2015. Inclusión de la discapacidad como estrategia de negocio. Obtenido de: www.aedcr.com/redempresasinclusivas

Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS). S.f. Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad. Obtenido de: www.senadis.gob.cl

Servicio Nacional de Empleo y Capacitación (SENCE). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Obtenido de: http://www.sence.cl/601/articles-5284_recurso_01.pdf

Suter, Rhiannon, et. al. (2007): Realising Potential: Disability Confidence Builds Better Business, Cornell University, ILR School, Gladnet Collection, United Kingdom.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2012): The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Training Guide, Professional Training Series, No. 19, New York and Geneva.

Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Jordán de Urriés Vega y Francisco de Borja. 2001. Panorámica del empleo con apoyo en España. Madrid. Real Patronato sobre Discapacidad.

 FundacionDescubreme @_Descubreme