



28 Preguntas y Respuestas

sobre la contratación de personas con
discapacidad cognitiva





FUNDACION
DESCUBREME

www.descubreme.cl





Fundación Descúbreme ha desarrollado el siguiente documento con **28 preguntas y respuestas sobre la contratación de personas con discapacidad cognitiva**. ¿El objetivo? Despejar dudas y facilitar el reclutamiento de quienes presentan esta condición.

Este material está orientado a empresarios, microempresarios, profesionales de las áreas de recursos humanos, emprendedores y otros interesados que deseen generar una visión positiva, enriquecedora y productiva de los procesos de inclusión.

Pregunta 1: ¿Qué es la discapacidad cognitiva?

La discapacidad cognitiva es un conjunto de condiciones que afectan el desarrollo y la adaptación social de algunas personas que pueden presentar dificultades en el aprendizaje a nivel cognitivo.

Las personas con discapacidad cognitiva necesitan mayor apoyo para desarrollarse de forma plena por lo que la sociedad debe trabajar para disminuir las barreras que impiden su progreso y participación. Algunos ejemplos de discapacidad cognitiva son los Trastornos del Espectro Autista (TEA), disfasia, síndrome de Down, síndrome X Frágil, síndrome de Williams y Prader-Willi, entre otros.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que persona con discapacidad es aquella que presenta una deficiencia y que al interactuar con las barreras del entorno, ya sean actitudinales o ambientales, ve restringido o impedido su desarrollo y plena participación.

Pregunta 2: ¿Qué características presentan algunas condiciones asociadas a la discapacidad cognitiva?

El concepto de discapacidad se refiere a la existencia de capacidades diferentes, distintas o de menor grado y jamás a ausencia de capacidad o de otro tipo de competencias. Con esta aclaración, es posible mencionar algunas de las características de las condiciones asociadas a la discapacidad cognitiva. Sin embargo, es importante considerar que estas descripciones son generalizaciones y que cada persona tiene características personales y propias.

- Las personas que presentan **Trastornos del Espectro Autista** tienen diversas capacidades y pueden destacar en procesos que impliquen meticulosidad y perfeccionamiento. Además, muestran un gran rendimiento laboral en la realización de tareas reiterativas y mecánicas. Producto de diversas alteraciones en el sistema nervioso manifiestan, en mayor o menor medida, alteraciones en el ámbito sociocomunicativo, ligado a intereses fijos y conductas repetitivas.
- Las personas con **síndrome de Down** destacan en el desarrollo de habilidades sociales, lo que les permite interactuar en forma positiva con su entorno. Cuentan con una alta capacidad de aprendizaje y retención, aunque es necesario reforzar y consolidar lo aprendido. Las principales dificultades presentes se relacionan con los procesos de memoria a corto y largo plazo; se observan dificultades en análisis, cálculo y pensamiento abstracto.
- Por su parte, quienes presentan **síndrome X Frágil** tienen una gran capacidad para retener información a largo plazo, mantener una rutina diaria y logran una adecuada orientación temporoespacial. Las dificultades se relacionan con conductas de ansiedad frente a situaciones imprevistas, memoria a corto plazo e hiperactividad.

Es importante tener en cuenta que existen apoyos y metodologías específicas que permiten realizar intervenciones para este tipo de dificultades, entre ellas, el empleo con apoyo (pregunta 16).

Pregunta 3:

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

La inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva tiene un significado profundo y representa mucho más que una iniciativa social o caritativa y que una estrategia de marketing. Cuando se facilita la inclusión de una persona con discapacidad cognitiva al mercado laboral se le reconoce su derecho al desarrollo pleno y la oportunidad de postular y obtener un trabajo digno.

En estos casos, el trabajo no es solo una actividad para la obtención de recursos, sino que un acto de reconocimiento y realización personal. Al abrir oportunidades laborales para personas con discapacidad no solo se busca llenar una vacante o suplir una necesidad, se entrega una oportunidad a quienes han sido marginados por su condición, para que puedan aportar de manera activa al medio en el cual se desenvuelven.

Al formar parte del mercado del trabajo las personas con discapacidad cognitiva tienen la opción de eliminar los mitos que existen respecto a sus capacidades laborales y demostrar con hechos concretos el aporte que pueden brindar al mundo productivo. Además, la inclusión laboral es una gran oportunidad para que rompan barreras y modifiquen sustancialmente la visión de sí mismos y amplíen su participación social.

Junto con lo anterior, la sociedad en su totalidad puede cambiar positivamente su percepción al sentirse representada por conceptos como la tolerancia, la no discriminación, el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Pregunta 4:

¿Por qué contratar a personas con discapacidad cognitiva?

Las personas con discapacidad cognitiva constituyen uno de los grupos más vulnerables ya que carecen de oportunidades para estudiar, capacitarse y trabajar. Por lo general, son personas enfrentadas a una cultura de discriminación, que se encuentran en desventaja para acceder al mercado del trabajo y que deben superar barreras y prejuicios asociados a su condición y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad productiva.

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



Pregunta 5:

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

- **Contar con trabajadores eficientes:** Al incluir a personas con discapacidad cognitiva se incorpora a colaboradores capaces de desarrollar y adquirir destrezas acorde a los requerimientos del puesto laboral. Por ejemplo, las personas que presentan síndrome de Asperger tienen una excelente habilidad para trabajar en procesos estructurados y concretos, y las personas con síndrome de Down tienen facilidad para llevar a cabo tareas repetitivas o procesos mecanizados.
- **Mejora el 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 y se promueve un ambiente colaborador donde se valoran 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 se empoderan del proceso de inclusión del nuevo colaborador. El esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad pasan a transformarse en valores que contribuyen a un mejor clima laboral.
- **Promueve el 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.
- **Genera sentido de pertenencia y compromiso:** En general, los trabajadores se sienten más comprometidos con su labor y con la empresa ya que esta se compromete con una necesidad concreta y valorada socialmente, lo que genera orgullo y aumenta el sentido de pertenencia.

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



Pregunta 6:

¿Las personas con discapacidad cognitiva pueden celebrar contratos de trabajo?

Sí. En Chile, las personas con discapacidad cognitiva mayores de 18 años pueden celebrar contratos sin la autorización de otra persona, salvo que hayan sido declaradas interdictas. Sin embargo, algunos empleadores optan por solicitar la presencia y autorización de los padres al momento de formalizar la contratación. Las personas con discapacidad cognitiva, **mayores de 15 y menores de 18 años**, podrán celebrar contratos de trabajo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Autorización expresa del padre o madre. A falta de ellos, el abuelo paterno o materno. En caso de fallar los anteriores, requerirán autorización de las personas o instituciones que actúen como sus guardadores.
- Haber cumplido o estar cumpliendo con la obligación escolar.
- Realizar solo trabajos sencillos que no perjudiquen su salud y desarrollo o su participación en planes de formación y educación.

En el caso de que la persona con discapacidad cognitiva sea mayor de 18 años, haya sido declarada interdicta y se le haya nombrado **curador**, solamente podrá firmar contratos laborales con la autorización de este último.

Pregunta 7:

¿Las personas con discapacidad cognitiva pueden celebrar contratos de trabajo de aprendizaje?

Sí. Las personas con discapacidad cognitiva pueden celebrar contratos de trabajo de aprendizaje, sin límite de edad.

El artículo 78 del Código del Trabajo dispone “*Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida*”.

El **contrato de aprendizaje** es una figura descrita en el Código del Trabajo que nace para que los jóvenes puedan aprender un oficio directamente en la práctica, en el que el empleador se compromete a impartir los conocimientos y habilidades de un oficio calificado y el aprendiz se compromete a cumplir el contrato y trabajar según la remuneración convenida. Un contrato de aprendizaje deberá contener las mismas estipulaciones de todo contrato, excepto que no rige el sueldo mínimo y la remuneración es a convenir entre ambas partes.

Los contratos de aprendizaje pueden ser celebrados por jóvenes menores de 21 años y su duración máxima es de dos años. Sin embargo, la Ley 20.422 en su artículo 47 señala que las personas con discapacidad pueden celebrarlo sin límite de edad y sin plazo máximo.

Pregunta 8:

¿Cuáles son las obligaciones del empleador al celebrar un contrato de trabajo de aprendizaje?

El artículo 83 del código del trabajo establece claramente tres obligaciones:

1. Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuado.
2. Permitir los controles que al **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)** le correspondan en los contratos de esta especie.
3. Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

Pregunta 9:

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

La inclusión real y digna de las personas con discapacidad cognitiva incluye que su trato y contrato de trabajo tengan las mismas características que los del resto de los colaboradores. Los derechos y obligaciones de las partes deben responder a los estándares convencionales de toda relación laboral en materia de:

- Horarios
- Asistencia
- Cumplimiento de las normas
- Pautas de seguridad e higiene

Pregunta 10:

¿Cuál es el sueldo mínimo para una persona con discapacidad cognitiva?

Las personas con discapacidad cognitiva deben participar en igualdad de condiciones con sus pares y, en este contexto, las remuneraciones deben ser las establecidas para el cargo que el colaborador desempeñará, considerando la cualificación, el tipo de jornada laboral y las responsabilidades del puesto de trabajo.

Hoy las personas con discapacidad pueden estar preparadas para acceder a puestos de calidad y trabajar en igualdad de condiciones, integrándose al mercado laboral mediante un empleo normalizado, por lo tanto el monto de la remuneración no debe ser determinado por la discapacidad que presenta el colaborador.

Pregunta 11:

¿Qué son los ajustes necesarios y servicios de apoyo?

Las personas con discapacidad cognitiva tienen derecho a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que les permitan un desempeño laboral adecuado.

La **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas**, que ha sido suscrita y ratificada por nuestro país, identifica diversos mecanismos de protección de derechos.

- **Ajustes razonables o necesarios**, se refiere a las modificaciones y adaptaciones requeridas en un caso particular, con el objeto de garantizar a las personas con discapacidad el desarrollo laboral en igualdad de condiciones.

Ejemplo:

Transformar y/o adaptar el entorno.

La mayoría de 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, previendo las desestabilizaciones provocadas por la sensibilidad a los ruidos.

- **Ayudas técnicas**, hacen referencia a los diversos tipos de sistemas, instrumentos, servicios, profesionales y/o programas que permiten habilitar o compensar ciertas limitaciones, fortalecer la autonomía, la independencia y las competencias requeridas al momento de incorporarse al mundo laboral.

Ejemplo:

Metodología empleo con apoyo. Involucra una serie de acciones y servicios centrados en la persona con discapacidad, con el objeto de entregar un apoyo constante en la experiencia de inclusión laboral. Se refuerza el rol de adulto trabajador, independencia y autonomía. (Más información en pregunta 16)

Estos mecanismos tienen una alta incidencia en el acceso, mantenimiento y/o promoción del puesto de trabajo, ya que pueden actuar de manera positiva (facilitador) o negativa (barrera), dependiendo de la disposición en el entorno.

Pregunta 12:

¿Cómo debemos tratar a las personas con discapacidad cognitiva?

Las personas con discapacidad cognitiva son personas como cualquier otra. Esta afirmación, que parece evidente, no siempre se manifiesta al momento de tratar con ellas. La primera reacción es prestarles ayuda ya que la discapacidad se asocia a la necesidad de asistencia y falta de autonomía. Lo deseable es que la persona logre la mayor autonomía posible y pueda desarrollarse y participar plenamente. Lo correcto es siempre consultar si necesita o no ayuda y, en caso afirmativo, preguntar cómo prestarla.

A continuación, se plantean algunas recomendaciones:

- **Adoptar una manera de hablar natural y sencilla.** Evitar el lenguaje técnico y complejo, usar frases directas y bien construidas.
- **No ignorar a las personas con discapacidad cognitiva.** Saludar y despedirse de ellas normalmente, como con cualquier persona.
- **Responder a sus preguntas, asegurando que nos ha comprendido.** Se debe tener paciencia, sus reacciones pueden ser lentas y tardar en comprender lo que se les dice.
- **Limitar la ayuda a lo necesario,** procurando que se desenvuelvan de manera autónoma e independiente, es decir, que tomen decisiones y ejecuten la tarea con el menor apoyo posible de terceros.
- **Facilitar su relación con el equipo de trabajo** por medio de actividades tanto extra laborales como dentro de la jornada laboral, almuerzos, celebraciones de cumpleaños, competencias deportivas, entre otras.
- **Evitar la sobreprotección.** Dejar que hagan o traten de hacer de manera independiente todo lo que puedan. Intervenir solo cuando sea realmente necesario o cuando lo soliciten.

Pregunta 13:

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

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

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

Además, muchas veces, las propias familias de las personas con discapacidad tienen actitudes paternalistas o sobreprotectoras que inhiben su participación en el mundo del trabajo.

Pregunta 14:

¿Qué acciones pueden realizar las empresas para contribuir a derribar las barreras y prejuicios que limitan la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva?

- Abrir oportunidades laborales para personas con discapacidad cognitiva.
- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad cognitiva. Es decir, **ver y descubrir** en ellas las **capacidades que tienen y no la ausencia o disminución de ciertas habilidades.**
- Incentivar en los equipos de trabajo actitudes positivas hacia las personas con discapacidad cognitiva. Se debe generar una cultura de empatía que invite a ponerse en su lugar, comprenderlas, respetarlas y a evitar que sean tratadas como niños mediante actitudes paternalistas.

Pregunta 15:

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

La decisión de convertirse en una empresa inclusiva debe tener **carácter estratégico** e involucrar a todos los integrantes de la organización. Por lo general, las áreas de recursos humanos son las responsables de la gestión de la inclusión. Sin embargo, es recomendable involucrar a las esferas directivas y transmitir este compromiso a todos sus niveles.

También es recomendable tener plena conciencia de los objetivos a alcanzar con este tipo de iniciativas, por ejemplo: compromiso y responsabilidad social, mejora del clima interno, beneficios económicos, reputación corporativa, etc.

Un elemento clave para el éxito en la inclusión de trabajadores con discapacidad cognitiva es la generación de una dinámica colaborativa, entre la empresa y una organización intermediaria (pregunta 17) que aborde la discapacidad profesionalmente, con el objeto de construir una experiencia que sea sostenible, replicable y que responda a las necesidades de la organización.

Pregunta 16:

¿Qué es el empleo con apoyo?

En el caso de las personas con discapacidad cognitiva el proceso de inclusión requiere una planificación previa a la contratación que garantice un proceso exitoso. Por ejemplo, en algunos casos, es necesario generar programas de capacitación antes de acceder a un puesto laboral.

El **empleo con apoyo** es una metodología de apoyo individualizado que incorpora un conjunto de acciones y/o programas centrados en las personas con discapacidad que no han tenido la posibilidad de acceder al mercado laboral. El objetivo es entregarles las herramientas y apoyos necesarios para que puedan acceder a un trabajo normalizado.

Generalmente, esta modalidad es llevada a cabo por una **organización intermediaria**, que cuenta con profesionales adecuados y tiene como propósito facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con alguna discapacidad.

Pregunta 17:

¿Qué es una organización intermediaria?

Es una entidad experta que actúa como facilitadora de todo el proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad. Es la encargada de articular y apoyar las distintas fases del proceso de reclutamiento, selección, contratación y permanencia en el puesto de trabajo. En este sentido, sus principales acciones son:

- Asesoría técnica y legal a las diferentes áreas de la empresa en temas relacionados con tipos de contratos, ayuda en la contratación, otros aspectos administrativos y soporte en aspectos de tipo relacional

hacia la persona con discapacidad cognitiva.

- Asesoría en las adaptaciones del lugar de trabajo y del perfil de cargo.
- Acompañamiento y formación en el oficio, así como en otras situaciones consideradas en el plan de inclusión de la persona con discapacidad contratada.
- Búsqueda y capacitación de apoyos naturales en el entorno laboral inmediato para la consecución y mantenimiento de los objetivos de la inclusión laboral.

Pregunta 18:

¿Cómo iniciamos un proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva?

El primer paso es tener una necesidad real de contratación que debe ser satisfecha. Luego, se deben identificar y analizar las tareas del puesto de trabajo, definir el perfil adecuado y valorar qué capacidades son imprescindibles para un exitoso desempeño, sin exigir requisitos que el puesto no justifique. La dirección, el “mando directo” y el entorno de trabajo de la persona a contratar deben estar bien definidos.

Con estas premisas, se debe publicar la oferta de trabajo en los medios de reclutamiento de personal ordinarios o contactar a entidades especializadas en la intermediación laboral.

Pregunta 19:

¿Cómo redactamos un anuncio de trabajo dirigido a personas con discapacidad cognitiva?

Independiente de la plataforma que se escoja para publicar el anuncio, es importante considerar los siguientes consejos al momento de su redacción:

- Incluir el nombre y la dirección de la empresa. Este tipo de información puede influir en la decisión de los candidatos a la hora de postular. La accesibilidad, los tiempos de traslado y el conocimiento del entorno son variables que suelen ser consideradas.
- En caso de que existan, indicar que se ofrecen condiciones de trabajo flexibles.
- No exigir a una persona con discapacidad cognitiva requisitos superiores a los que se exigirían a cualquier otro candidato para el mismo cargo.
- Si se cuenta con certificaciones que avalen la calidad de empresa inclusiva, mencionarlas en el aviso.

Pregunta 20:

¿Qué aspectos son claves al momento de llevar a cabo el proceso de selección de personas con discapacidad cognitiva?

Al momento de iniciar un proceso de selección de personas con discapacidad cognitiva debemos tener presentes los siguientes puntos:

- El departamento de recursos humanos o las personas asociadas al proceso de contratación deberán **considerar la posibilidad de contar con ayuda experta** para evaluar las necesidades de las

personas con discapacidad cognitiva e identificar claramente el tipo de ajustes que podrían realizarse.

- La persona con discapacidad es la más adecuada para entregar información específica respecto a sus necesidades individuales.
- El profesional responsable de realizar la entrevista de selección tiene que indagar acerca de las redes de apoyo con las que cuenta la persona con discapacidad cognitiva.
- Los planes de formación, capacitación y desarrollo de la empresa deberán tener en cuenta a los trabajadores con algún tipo de discapacidad cognitiva y generar las adaptaciones necesarias para que sean accesibles.

Pregunta 21:

¿Qué elementos se deben tener en cuenta antes de entrevistar a una persona con discapacidad cognitiva?

Debemos aclarar que la entrevista es una instancia formal y se espera un desarrollo y comportamiento acorde. Respondiendo a esta premisa, debemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Esperar la misma puntualidad de los candidatos con discapacidad cognitiva que de otros candidatos.
- La hora de entrevista debe considerar distancia y otras condiciones (por ejemplo, obstáculos físicos) con las que se puede encontrar el entrevistado. Vale asegurarse de que la persona esté consciente del tiempo necesario para llegar al lugar establecido.
- Es recomendable tener presente que un entrevistado podría necesitar compañía al momento de trasladarse, así que es adecuado ofrecer una buena estimación de la duración de la entrevista.
- Informar con antelación los nombres de las personas a las que el entrevistado conocerá durante esta instancia.
- Es altamente recomendable informar al recepcionista de la empresa que asistirá a entrevista laboral una persona con discapacidad cognitiva.

Pregunta 22:

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

En general, se recomienda abordarla con el mismo profesionalismo que se realizan todas las entrevistas y sin hacer excepciones. Al igual que con cualquier candidato, se debe analizar y evaluar el grado de competencia personal, profesional y de gestión para trabajar. Es decir, se considerarán aspectos como la motivación, la actitud ante el puesto de trabajo, sus ganas y deseos de éxito en el ámbito profesional y su interés por desarrollar su potencial laboral.



Pregunta 23:

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

Al igual que con cualquier postulante, la persona con discapacidad cognitiva debe ser tratada con **respeto y dignidad**.

- Es aconsejable que las personas que lleven a cabo la entrevista sean amables, pacientes y eviten actitudes condescendientes.
- Al inicio de la entrevista es necesario identificarse claramente e informar al entrevistado el propósito de esta instancia.
- Es recomendable mantener contacto visual y hablar siempre de forma directa al entrevistado. Si la persona asiste acompañada, evitar dirigir la entrevista a su acompañante.
- Durante toda la entrevista es recomendable mantener el tono y volumen de voz habitual. Es posible que, en algunas ocasiones, se deban repetir las preguntas. Si en el segundo intento siguen sin ser comprendidas, se recomienda reformularlas con un lenguaje más simple y concreto

No formule preguntas que no haría a una persona sin discapacidad en circunstancias similares.

- No es necesario simular que entiende todo lo que dice al entrevistado. Si tiene dificultades para comprender, no dude en pedir una aclaración.
- En términos generales, las preguntas y la conversación no deben centrarse en la discapacidad del postulante, salvo que sea indispensable para conocer los posibles ajustes o ayudas técnicas requeridas para el puesto de trabajo (pregunta 24). Es aconsejable eliminar cualquier pregunta de carácter médico que no esté estrictamente justificada por los requisitos inherentes al trabajo.
- Al referirse a los compañeros de trabajo o personal de la empresa es aconsejable utilizar la expresión “personas sin discapacidad”, en lugar de “personas normales”.

Evite:

- Admirar abiertamente la valentía del candidato.
- Expresar simpatía exagerada.
- Evadir el contacto visual.
- Eludir preguntas esenciales.
- Asumir previamente que necesita ayuda.
- Preguntar acerca de “sus impedimentos” en lugar de sus capacidades para cubrir la vacante ofrecida.

Pregunta 24:

¿En qué funciones destacan las personas con discapacidad cognitiva?

Las personas con discapacidad cognitiva pueden tener reacciones más lentas que las consideradas “normales” para comprender el mundo que los rodea. Es valioso que las empresas exploren en las habilidades de estas personas, que suelen demostrar gran capacidad de aprendizaje cuando cuentan con oportunidades de capacitación y desarrollo.

Algunos especialistas destacan ciertas habilidades de las personas con discapacidad cognitiva:

- Destreza manual superior una vez aprendida la tarea.
- Desarrollo de trabajos manuales repetitivos y mecánicos, con destacada meticulosidad y perfeccionamiento y organización.
- Suelen ser más eficientes en trabajos técnicos (informática, matemáticas, fotografía, administración, etc.).
- Desarrollo de una memoria a largo plazo y de repetición extraordinaria (se observa especialmente en personas con autismo).

La experiencia en procesos de inclusión laboral ha permitido identificar que las personas con discapacidad cognitiva, luego de un proceso de capacitación en el oficio, desarrollan las capacidades necesarias para desempeñar un trabajo de calidad, siempre y cuando se les proporcionen los apoyos adecuados.

Enfocarnos en lo que no puede hacer una persona con discapacidad cognitiva es el primer paso para el fracaso del proceso de inclusión laboral.

Pregunta 25:

¿Qué tipo de oficios han sido ejecutados con excelentes resultados por personas con discapacidad cognitiva?

La experiencia observada tanto en Chile como en el mundo indica que las personas con discapacidad cognitiva destacan y entregan excelentes resultados en las siguientes labores o cargos:

- Apoyo administrativo
- Operador de venta asistida
- Administración de bodega
- Auxiliar de bodega
- Reponedor
- Ayudante de cocina, pastelería y repostería
- Ayudante de mesero
- Lavado de autos
- Apoyo en actividades de esparcimiento y descanso
- Personal de limpieza o auxiliar de aseo
- Jardinero

Pregunta 26:

¿Qué ajustes debe considerar la empresa al momento de incluir personas con discapacidad cognitiva?

Cuando se opta por desarrollar un proceso inclusivo se deben considerar ciertos “ajustes necesarios” para potenciar un adecuado desempeño del nuevo trabajador. En el caso de las personas con discapacidad cognitiva se sugiere:

- Estructurar los tiempos y espacios para el desarrollo de las tareas. Si es posible acompañar la solicitud de tarea con apoyo visual como, por ejemplo, tarjetas escritas, confeccionadas de manera clara y ordenada.
- Desarrollar instrucciones de trabajo concretas, claras y visibles.
- Diseñar una estrategia de anticipación de cambios en la rutina laboral, no es recomendable cambiar la tarea de improviso.
- Cuidar la ubicación del puesto de trabajo (esto dependerá principalmente del tipo de discapacidad cognitiva). Generalmente, se recomienda evitar la sobre estimulación, los ruidos molestos y el exceso de interacción social.
- Incorporar apoyos/tutores que sean un complemento en los primeros meses.

Pregunta 27:

¿Qué acciones directas deben realizarse con el entorno laboral inmediato donde se incorporará la persona con discapacidad cognitiva?

Es recomendable preparar con antelación a los trabajadores sin discapacidad para realizar cualquier ajuste necesario que les permita trabajar con sus compañeros con discapacidad cognitiva. Además, es muy aconsejable que:

- Se lleve a cabo un proceso de comunicación interna que permita involucrar a todos los colaboradores en el proceso de inclusión laboral y construcción de una cultura inclusiva.
- Se realicen procesos de sensibilización que permitan desmitificar los prejuicios que se tienen en torno a las personas con discapacidad cognitiva y que faciliten un trato igualitario entre los trabajadores.

Pregunta 28:

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

Sí. La experiencia exitosa de empresas inclusivas señala que el seguimiento y acompañamiento al proceso de inclusión laboral en términos generales contribuye para:

- Validar y adaptar la efectividad de los procesos de la empresa.
- Ofrecer información a los trabajadores que deseen mejorar su futuro rendimiento.
- Asegurar el éxito del proceso de inclusión y posterior replicación.



28 Preguntas y Respuestas sobre la contratación de personas con discapacidad cognitiva ha sido desarrollado por el equipo de Fundación Descúbreme y se encuentra disponible en el sitio www.descubreme.cl

Se autoriza la reproducción de este documento sin **modificaciones** y mencionando como fuente a Fundación Descúbreme.

Agosto 2015



Ricardo Lyon 222, of 701 B, Providencia, Santiago
Fono: 2 2598 1488 - 2 2598 1489
Email: contacto@descubreme.cl