



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



---

# Guía de orientaciones

para el buen trato a las personas con  
discapacidad intelectual  
en el ambiente laboral

---



**APORTE A LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

 <https://www.formaciontecnicabolivia.org>

 <https://www.apoyoeinclusion.org>

 *Formación Técnica Profesional Bolivia*



# **GUÍA DE ORIENTACIONES**

para el buen trato  
a las personas con  
discapacidad intelectual  
en el ambiente laboral

## **Guía de Orientaciones para el Buen Trato a las Personas con Discapacidad Intelectual en el Ambiente Laboral**

### **CRÉDITOS**

Esta publicación se realizó con el apoyo del proyecto Formación Técnica Profesional de la Cooperación para el Desarrollo de la Embajada de Suiza en Bolivia que es ejecutado por el consorcio Swisscontact-FAUTAPO. El contenido de esta publicación refleja las voces de actores y destinatarios(as) del proyecto Formación Técnica Profesional y no compromete la opinión de la Cooperación Suiza en Bolivia.

Consortio Swisscontact-FAUTAPO  
Swisscontact: Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico  
Calle Jacinto Benavente 2176, Sopocachi  
La Paz - Bolivia

Tel. +591 (2) 241 99 65  
+591 (2) 211 21 41- Int. 208

[www.formaciontecnicabolivia.org](http://www.formaciontecnicabolivia.org)  
[www.swisscontact.org](http://www.swisscontact.org)  
Facebook: Formación Técnica Profesional Bolivia

#### **Documento elaborado por:**

Roxana Roca (Área de inclusión, Discapacidad y Equidad. SECRAD – UCB)

#### **Revisión:**

José Luis Aguirre (SECRAD – UCB)  
Claudia Arandía Schmiedl (CEMSE – CEE)  
Edson Montaña Ortiz (CEMSE – CEE)

#### **Diseño:**

Lorena Calabi Kosky, Pedro Condori Miranda, Valeria Villarreal A.

Esta publicación es producida por el consorcio CEMSE-CEE como ejecutor territorial del proyecto Formación Técnica Profesional.

Depósito Legal  
4-2-2060-2022

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, siempre y cuando se cite la fuente.  
Impreso en La Paz-Bolivia, 2022

# Presentación

La Cooperación para el Desarrollo de la Embajada Suiza en Bolivia, en alineamiento con las políticas establecidas por el Estado Plurinacional de Bolivia, establece en su Estrategia de Cooperación para el período 2018-2021, el fomento al desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la desigualdad, y el aumento de la resiliencia de la población y de las instituciones. En el ámbito del desarrollo económico, las prioridades giran alrededor del desarrollo de capacidades en jóvenes y mujeres, a través de la formación técnica profesional, para que puedan mejorar sus oportunidades de empleo y autoempleo y, por consiguiente, incrementar sus ingresos económicos. Bajo esta perspectiva se implementa el proyecto Formación Técnica Profesional ejecutado por el Consorcio Swisscontact-FAUTAPO.

El proyecto Formación Técnica Profesional en apoyo a las políticas de formación técnica profesional del Ministerio de Educación, en el Subsistema de Alternativa y Especial ha impulsado experiencias piloto en tres Centros de Educación Especial para una efectiva pertinencia de la formación técnica con las necesidades locales y posibilitar una vinculación efectiva de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. Como parte de las acciones que se desarrollan en el proyecto, tenemos el agrado de presentar la “Guía de Orientaciones para el Buen Trato a las Personas con Discapacidad Intelectual en el Ambiente Laboral”, la que persigue introducir recomendaciones sencillas, didácticas, pero altamente comprometedoras para que se haga visible la responsabilidad social empresarial en relación a las personas con discapacidad.

La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad hace parte del alcance y vigencia de sus derechos ciudadanos. Generar oportunidades para la inclusión al mundo productivo, es una responsabilidad ética, moral y social. El desempeño autónomo e independiente de una persona con discapacidad intelectual en el espacio laboral, sin embargo, debe estar acompañado por condiciones habilitantes como la existencia de centros de formación técnica humanística, la capacidad de respuesta de estos para la oferta de distintos oficios, pero de manera más determinante la voluntad de inclusión que expresen y hagan efectiva las empresas o instituciones que les darán cabida. Por tanto, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (PcDI) se presenta como un reto, así como una oportunidad para transformar la cultura laboral clásica en un espacio democrático, de vigencia de los derechos humanos, y de fomento de relaciones de participación efectiva de todos los ciudadanos en el espacio de la producción.

Este material es fruto del trabajo interinstitucional establecido entre el Centro de Multiservicios Educativos y la Comisión Episcopal de Educación (CEMSE - CEE) y el Centro Madre Ascensión Nicol (CEEMAN) de la ciudad de El Alto.



# Índice de contenido

Guía de orientaciones para el buen trato a las personas con discapacidad intelectual en el ambiente laboral	7
¿Cómo interactuar con personas con discapacidad intelectual?	9
¿Cómo dirigirnos a las PcDI?	10
Cuando les hablamos...	11
Al momento de escucharles...	12
Para responderles...	13
En el trabajo cotidiano...	14
Algunas características al inicio del desempeño laboral de la PcDI	15
Lenguaje incluyente	18

# Guía de orientaciones para el buen trato a las personas con discapacidad intelectual en el ambiente laboral



La presente “Guía de Orientaciones para el Buen Trato de las Personas con Discapacidad Intelectual en el Ambiente Laboral” se dirige especialmente a todas aquellas personas que teniendo responsabilidades empresariales institucionales y de contratación en la ciudad de El Alto, puedan informarse sobre las condiciones que generan oportunidades laborales a través de un buen trato inclusivo en las instancias de convocatorias y entrevistas de candidatos tomando en cuenta el lenguaje, la interacción comunicativa y las actitudes personales que permitan un buen contrato capaz de lograr la empleabilidad de futuros trabajadores con discapacidad intelectual, observando condiciones de igualdad de oportunidades.

El trabajador con discapacidad intelectual desempeña labores con igual interés, entusiasmo y compromiso como cualquier otro.

Y, para crear un clima laboral beneficioso para todos, será importante tomar en cuenta los siguientes criterios:



# ¿Cómo interactuar con personas con discapacidad intelectual?

- ▶ Principalmente, debemos tratarlas con respeto.
- ▶ De acuerdo a su edad cronológica, no tratarlos como niños
- ▶ Evitar proteccionismo o paternalismo, adaptándose a sus capacidades de interacción.
- ▶ Ayudándoles solo en caso necesario.
- ▶ No subestimar, ni prejuizar a la persona.
- ▶ Tampoco decidir por ellas.
- ▶ Tratarles en función de sus potencialidades.
- ▶ Apoyarles a que tengan interrelación con los demás empleados.

# ¿Cómo dirigirnos a las PcDI?

Comunicarnos siempre con la persona con discapacidad, no con su acompañante.

Hablarle como lo haríamos con cualquier otra persona.



# Cuando les hablamos...

Debemos expresarnos de manera natural, clara, pausada y mirándola de frente.

Utilizando un vocabulario sencillo (no utilizar palabras rebuscadas o complejas).

Comunicándonos con frases cortas.

Evitando infantilizar el lenguaje.

Sin juegos de palabras, metáforas o con doble sentido.

Asegurándonos que nos han entendido.



# Al momento de escucharles...

Debemos ser pacientes dándoles más tiempo para que se expresen.

Quedar atento a su respuesta, para evitar distracciones.

Respetar sus opiniones o puntos de vista.

Conocer que las PcDI tienen dificultad para adaptarse a los cambios, por eso es necesario anticipar cualquier situación que les provoque inseguridad





# Para responderles...

▶ Siempre con un lenguaje amable y sencillo.

▶ Si es necesario, complementar lo hablado con algún recurso gráfico o de escritura.

▶ Es importante no responder con palabras sueltas.

▶ Si no ha comprendido, repite el mensaje de una forma más sencilla, con un significado similar para que no se confunda.

▶ Si uno no le entiende, pedir con calma que repita.

# En el trabajo cotidiano...

- ▶ Es importante el estímulo para el alcance de sus logros. Esto contribuye a crear mayor confianza en su rendimiento laboral.
- ▶ No ignorar la presencia de las personas con discapacidad intelectual.
- ▶ Ser cortés con ellas, como con cualquier otra persona.
- ▶ Fortalecer sus competencias laborales para el desempeño del puesto de trabajo.
- ▶ Hay que tener paciencia, sus reacciones pueden ser lentas y tardar en comprender lo que se le dice.
- ▶ Limitar la ayuda a lo necesario, procurando que se devuelva sola en el resto de las actividades.
- ▶ Dejar que ellas establezcan sus propios círculos de interacción social dentro del espacio laboral.

# Algunas características al inicio del desempeño laboral de la PcDI:

- ▶ Al inicio de la tarea laboral requieren ser supervisados.

---

- ▶ En ocasiones tienen dificultad para tomar decisiones y resolver problemas ante situaciones nuevas.

---

- ▶ Capacidad para absorber tareas simples al inicio del trabajo.

---

- ▶ Implementar rutinas y proporcionar un ambiente estructurado.

---

- ▶ Establecer una comunicación efectiva, indicando quién es su supervisor directo y dónde o con quién tiene que acudir cuando tiene dudas en su trabajo.

---

- ▶ Proporcionar retroalimentación para que la persona tenga claro que está cumpliendo las tareas adecuadamente.

---

- ▶ Fomentar el contacto visual para demostrar confianza.



- ▶ Las PcDI, como cualquier otra persona, al inicio de una actividad laboral experimentan nerviosismo y habrá que acompañar con una buena actitud a superar sus inseguridades.

---

- ▶ Las instrucciones laborales que se le den pueden ser repetidas en varias oportunidades, hasta que se comprendan.

---

- ▶ Si la persona tiene capacidad lectora, es bueno dar instrucciones escritas, paso por paso, para evitar olvidos. Este material también puede ser acompañado de forma verbal.

---

- ▶ Considerar su nivel de comunicación oral y prestar apoyo por otros medios si lo requiere.

---

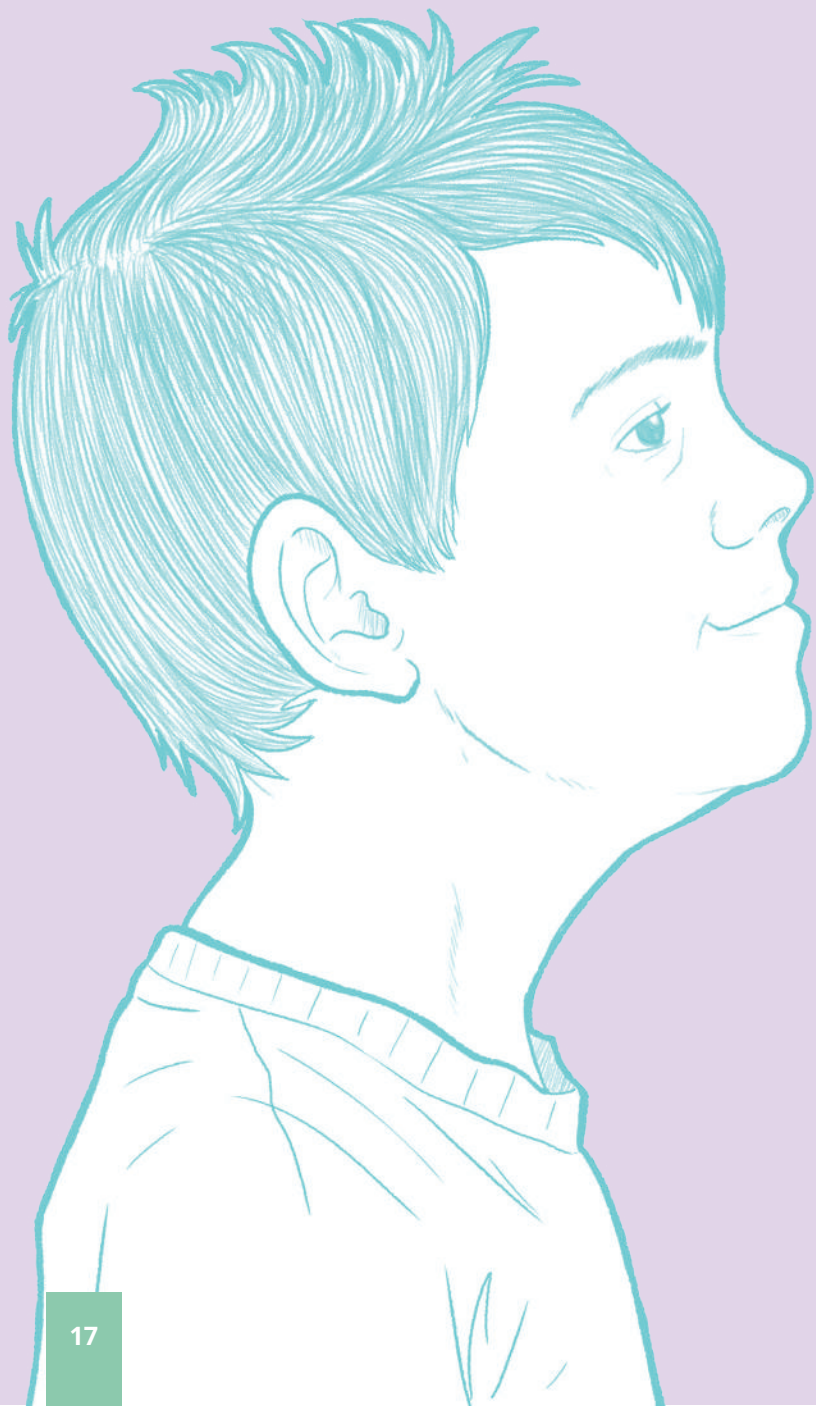
- ▶ Ofrecer refuerzos positivos para fomentar confianza en sus actitudes.

---

- ▶ Se debe proponer tareas y acciones, evitando imponerlas.

---

- ▶ Nunca se debe aislar a una PcDI en el espacio laboral, más bien se debe procurar su contacto e interacción con sus compañeros/as de trabajo.



# Lenguaje incluyente

Por encima de algunas dificultades en la expresión de las PcDI, a ellas les interesa relacionarse y sobre todo mostrar que son productivas en lo personal, familiar y en el espacio comunitario. Así, es importante generar condiciones para su inclusión en el espacio laboral, transformando la empresa o institución en un ambiente de dignidad y democracia.



Un compromiso por la inclusión laboral es una razón de equidad y justicia social porque todos tenemos igual valor como personas así como derecho a un trabajo remunerado.





## ***Formación Técnica Profesional***

***A mayor inclusión, mayor productividad, más oportunidades***

**f** Formación Técnica Profesional Bolivia  
**[www.formaciontecnicabolivia.org](http://www.formaciontecnicabolivia.org)**