



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



Guía: ocho claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

APORTE A LA FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

 <https://www.formaciontecnicabolivia.org>

 <https://www.apoyoeinclusion.org>

 [Formación Técnica Profesional Bolivia](#)



**Guía: ocho claves para
la inclusión laboral de personas
con discapacidad intelectual**

Guía: 8 claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual

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-FAU-TAPO. 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

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 Arandia Schmiedl (CEMSE-CEE)

Edson Montaña Ortiz (CEMSE-CEE)

Diseño:

Lorena Calabi Kosky, Pedro Condori Miranda, Laura Unzueta Leonardini

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

Depósito Legal

4-2-2062-2022

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: ocho claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual” que permitirá al empleador conocer la dinámica del proceso de inclusión laboral de este sector. Así, se espera que este producto, fruto del intercambio de conocimientos con diferentes actores sociales vinculados a la discapacidad sea una herramienta sencilla y de fácil comprensión para llevar a la práctica acciones inclusivas en el espacio laboral. 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.

Consorcio Swisscontact-FAUTAPO

Índice de contenido

Primera parte

Introducción	4
La empresa o institución	5
Preconceptos más comunes sobre la discapacidad intelectual	6
8 CLAVES para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual	8
1. Gestión previa a la contratación	9
2. Identificación y análisis del puesto laboral	10
3. Reclutamiento y selección del candidato	11
a. Reclutamiento	11
b. Ajustes razonables en el proceso de reclutamiento	12
c. Selección del candidato	13
d. Convocatoria	13
e.. Preparación de la entrevista	14
f. Durante la realización de la entrevista con la PcDI	15
g. Análisis del Puesto de Trabajo	16

Segunda parte

4.	La contratación de la PcDI	17
4.1	Incorporación	18
4.2	Preparación del entorno laboral	19
4.3	Inducción al empleado	20
5.	Seguimiento y evaluación	21
6.	Proceso de formación para el puesto laboral de la persona con discapacidad intelectual	22
7.	Entrenamiento y adaptación en el puesto de trabajo	23
8.	Las ventajas de la inclusión laboral de PcDI	24

Introducción

La inclusión laboral representa la materialización del derecho humano inalienable al trabajo digno, por lo cual la participación de las empresas e instituciones es fundamental para crear una cultura inclusiva que promueva la igualdad de oportunidades.

La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual (PcDI) está basada principalmente en un conjunto de acciones formativas centradas en habilidades y competencias cognitivas básicas o significativas laborales, impartidas en centros de formación técnico profesional, que permiten a las personas de este sector acceder y adaptarse a un trabajo remunerado.

En este sentido, se ha elaborado la Guía “ocho Claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual” que comprende una serie de criterios fundamentales sin que por ello sean restrictivos a su posterior ampliación. La guía tiene como propósito llegar a las empresas e instituciones para orientar los procesos de inclusión laboral, proporcionando además pautas operativas que promuevan estrategias en el proceso de reclutamiento de PcDI en la ciudad de El Alto.



La empresa o institución

Las empresas o las instituciones como centros productivos o de servicio, a su vez son los centros de oportunidad laboral para cualquier miembro de la sociedad y siendo así juegan un rol importante en la construcción de una cultura de inclusión de trabajadores con discapacidad. Por tanto, laboralmente su papel no solamente se dirige a ser proveedoras de vacantes de empleos, sino que asumen también la responsabilidad de ser protagonista determinante en materia de responsabilidad social.

Para este fin, estos actores productivos y de servicios no necesitan realizar grandes esfuerzos, sino basta con su voluntad y compromiso para ajustar sus procesos de selección y contratación dentro de la dinámica de empleo esta vez aspirando a generar una igualdad de oportunidades.

Para iniciar este proceso de transformación hacia empresas e instituciones inclusivas, será útil el partir de observar y criticar comportamientos cotidianos que se dan con relación a las personas con discapacidad intelectual. Así, del entorno cotidiano, se recogen expresiones que merecen transformarse:



Preconceptos más comunes sobre la discapacidad intelectual:

“No pueden”, “no van a poder”

El tipo o grado de discapacidad de la persona es visto como una barrera para el ámbito laboral, de tal manera que estas afirmaciones reducen cualquier posibilidad de inclusión porque parten de un prejuicio. Por el contrario, y de modo real, las PcDI sí pueden desempeñarse laboralmente; simplemente requieren de ciertas adaptaciones para el puesto laboral y un entorno favorable a su diversidad.

“Su cualificación técnica es insuficiente para el cargo”

Las personas con discapacidad intelectual, pueden estar cualificadas para un buen desempeño, sin embargo, el empleador -por su percepción externa- limita de hecho su capacidad de desenvolvimiento.

“No poseen competencias sociales”

Un juicio inmediato en algunos empleadores es ver a las PcDI como asociales o carentes de capacidades de comunicación con su entorno. Las personas con discapacidad, al margen de ser sociables y amigables, son creativas, cooperativas, trabajan en equipo y son muy empáticas.

“Necesitan muchos permisos, se ausentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad”.

Al contrario, los trabajadores con discapacidad intelectual son más puntuales que ninguna otra persona, debido al compromiso con su empleo; además, son cuidadosas en la imagen que reflejan en su entorno laboral.

Por lo expuesto, es necesario eliminar todo un conjunto de prejuicios, los que se reproducen a veces socialmente sin tener ninguna base objetiva para estos juicios de valor.

La inclusión laboral de las PcDI es un proceso que parte de un cambio de actitud frente a la discapacidad en el que cualquier operador deberá darse cuenta que esta condición no es la de sujetos diferentes, sino es parte de las cualidades humanas, involucrando a todo tipo de personas. Asimismo, la inclusión laboral de PcDI, requiere implementar competencias técnicas focalizadas, las que habilitarán al sujeto a adecuarse a habilidades, comprensión de procesos, incorporación de competencias laborales las que crean las condiciones para su desempeño.

Junto a este tipo de condiciones, existen normativas en el país que tanto empresas como instituciones deberán observar en el marco de sus políticas de no discriminación.



Ocho claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual



En esta guía se proponen ocho criterios orientadores para una efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Las mismas son extraídas desde la percepción de empresas e instituciones que han tenido la experiencia de incluir laboralmente a personas con discapacidad.

Estas percepciones han sido recogidas de casos reales y desde distintas ciudades capitales de Bolivia. Así, de modo consistente se recomiendan los siguientes criterios:

1. Gestión previa a la contratación.
2. Identificación y análisis del puesto laboral.
3. Reclutamiento y selección del candidato.
4. La contratación de la PcDI.
5. Seguimiento y evaluación.
6. Proceso de formación para el puesto laboral de la persona con discapacidad intelectual.
7. Entrenamiento y adaptación en el puesto de trabajo.
8. Las ventajas de la inclusión laboral de una PcDI.

1. GESTIÓN PREVIA A LA CONTRATACIÓN

La gestión previa a la contratación o incorporación del trabajador con discapacidad intelectual (TcDI), se inicia con la adecuación del puesto y del entorno laboral para hacer posible su permanencia y su éxito en las funciones que se le asigne. Este momento previo, sin embargo, supone que la empresa o institución cuente con un compromiso institucional explícito en favor de la inclusión.

Es fundamental que el empleador haya tomado voluntariamente la decisión de incorporar o contratar a personas con discapacidad en algún nivel de actividades productivas. Y, en el caso de personas con discapacidad intelectual, se recomienda:

- ▶ Establecer lineamientos dentro de su política de contratación y promoción de oportunidades de empleo para las PcDI.
- ▶ Definir el perfil laboral para el cargo, para que optimice sus potencialidades y talentos para el empleo.
- ▶ Definir procedimientos adaptados si fueran necesarios para la PcDI.
- ▶ Incorporación de la PcDI a un periodo de práctica o ensayo como vía de aproximación al ámbito laboral.
- ▶ Promover apoyos naturales que implican que el propio entorno de trabajadores acompañe en la incorporación del nuevo funcionario.
- ▶ Implementar la accesibilidad cognitiva que oriente y facilite el desenvolvimiento de la PcDI. Esto implica que se ofrezcan en la empresa o institución elementos comunicacionales como la señalética para su orientación y desempeño laboral.
- ▶ Hacer conocer al personal que la empresa o institución, tiene una vocación afirmativa por la inclusión laboral de la PcDI.

2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PUESTO LABORAL

Esta etapa previa a la incorporación de un trabajador con discapacidad intelectual, debe considerar el alcance de funciones a partir del perfil de la PcDI. Desde estos antecedentes se seleccionará a la persona compatible para el puesto laboral.

Asimismo, la empresa o la institución diseñará la descripción del puesto laboral, donde se considere la presencia de la PcDI. Esta descripción debe detallar funciones y tareas, como:

- ▶ Información general de la empresa o institución.
- ▶ El compromiso institucional por la inclusión.
- ▶ La descripción del puesto o puestos para la PcDI.
- ▶ Competencias laborales del cargo.
Funciones y responsabilidades del trabajador (descripción de lo que debe hacer el trabajador, cómo debe hacerlo, el motivo por el cual debe hacerlo, las demandas cognitivas y funcionales para el desempeño del puesto y su política de remuneración).
- ▶ Registro de tareas y actividades.
- ▶ Estímulos y reconocimiento al buen desempeño laboral.
- ▶ Evaluación del cumplimiento de las competencias laborales del trabajador.
- ▶ Políticas de atención y beneficios de la empresa e institución hacia la PcDI.

3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL CANDIDATO

a. Reclutamiento

El **reclutamiento** es la etapa en la que se debe identificar y captar candidatos para ocupar vacantes laborales en la empresa o institución. En el caso de reclutarse a una PcDI se debe tomar en cuenta:

Los anuncios de oferta de empleo pueden ser a través de redes sociales, centros de formación técnica profesional y organizaciones de personas con discapacidad intelectual.

Capacitar y concientizar al personal de RR.HH. o los encargados del reclutamiento de las empresas o instituciones sobre lo que es la discapacidad intelectual y su incidencia en el ámbito laboral.

Describir de manera estructurada las características del puesto de trabajo para la PcDI.

Señalar los puntos de contacto e información a los que deben recurrir los interesados para aclarar mayores dudas.

Difundir las convocatorias labores para PcDI de modo breve, concreto y facilitar su circulación en páginas web accesibles.



b. Ajustes razonables en el proceso de reclutamiento

Los ajustes razonables son las modificaciones y apoyos que requiere una persona tomando en cuenta sus dificultades o limitaciones, lo que facilitará la interacción y adaptaciones en el entorno laboral y puesto de trabajo. Se sugieren las siguientes acciones:

- Difundir las vacantes de empleo, en formatos accesibles (lectura fácil, audio, letras grandes, entre otros).
- Analizar dentro del proceso de selección, las medidas de ajuste razonable que necesitará el postulante, considerando el perfil del puesto y las tareas que este requiere desarrollar.
- Mantener en reserva la información que proporcionará el postulante con discapacidad y asegurar la confidencialidad de los documentos que acompañarán su solicitud.
- Describir ordenadamente las características del puesto de trabajo que se oferta: funciones a desempeñar, nivel educativo requerido, competencias laborales, experiencia, habilidades y aptitudes.
- La empresa o institución deberá poder realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo para crear las condiciones de una inclusión efectiva.
- Contar con referencias y antecedentes de la PcDI que orienten sobre su potencialidad y ventajas para la empresa o institución.

c. Selección del candidato

El proceso de selección del futuro empleado tiene por objeto que la empresa o institución encuentre a la persona idónea para desempeñar un determinado puesto laboral a partir de los antecedentes proporcionados. Para esto, debe existir una relación entre el perfil del puesto, las competencias y habilidades de la persona a seleccionar, y la evaluación de su voluntad de trabajo.

El equipo que esté a cargo del proceso debe estar adecuadamente capacitado sobre la temática de la discapacidad intelectual, teniendo como paso siguiente la convocatoria para el puesto de trabajo.

d. Convocatoria

Como en cualquier otro proceso de selección de personal, en el caso de la inclusión de la PcDI, la empresa o institución deberá realizar una convocatoria, la misma que podrá circular a través de diferentes medios accesibles a los sectores con discapacidad.

Una vez que haya respuestas a la convocatoria, se podrá seleccionar al postulante. Esta dinámica puede implicar la realización de una **entrevista** presencial, que se constituye en un momento de apreciación objetiva del grado de competencias personales, actitudes del candidato, su formación, conocimiento y sus expectativas laborales.



**Recomendaciones para
una exitosa entrevista
laboral a una persona con
discapacidad intelectual en
sus distintas etapas**

e. Preparación de la entrevista

I. Programar la entrevista de tal modo que los funcionarios que tengan responsabilidad o alcance estén advertidos de esta visita.

II. Para iniciar la entrevista de la manera más cordial darle la bienvenida al postulante y presentar a los que lo reciben.

III. Destinar el tiempo necesario para atender a la PcDI en la entrevista, considerando que en este caso se podría requerir un tiempo distinto que el habitual.

IV. Centrarse en las competencias de la persona (habilidades, conocimientos y actitudes).

V. Evitar preguntas técnicas o de doble sentido o que no tengan relación sobre el interés del puesto.

VI. Prestar atención a la PcDI y demostrar que uno está interesado en conocerla.

f. Durante la realización de la entrevista con la PcDI

Las preguntas son los recursos con que cuentan las personas que entrevistan para realizar bien su trabajo, para un buen resultado de la entrevista, se sugiere:

- En todo momento tratar a la PcDI con cordialidad y dignidad.
- Al inicio de la entrevista, el reclutador deberá presentar al entrevistado al equipo que lo acompaña.
- Mantener contacto visual y hablar siempre de forma directa al entrevistado.
- Realizar preguntas una a la vez y ser paciente a la espera de la respuesta.
- Durante toda la entrevista mantener el tono de voz en el mismo nivel. Probablemente tenga que repetir alguna pregunta, se puede hacer que la interrogante sea más sencilla y concreta.
- Eliminar elementos distractivos como televisores encendidos o música ambiental.
- Si el entrevistado está acompañado, evite dirigirse o hacer preguntas a esta persona, porque el foco de atención es la PcDI.
- El entrevistador deberá evitar preguntas técnicas o complejas.
- Evitar expresiones que minimicen o traten paternalmente a la persona.
- Finalmente, agradecer la concurrencia y el tiempo brindado para la entrevista y señalar que será contactado con la respuesta.

g. Análisis del Puesto de Trabajo

En el proceso de contratación las empresas o instituciones deben desarrollar mecanismos para identificar las competencias laborales de sus trabajadores. Entonces, a partir de la entrevista laboral se tendrá criterios para considerar si el postulante reúne el perfil deseado.

Algunos criterios para considerar:

Análisis del puesto de trabajo en función del perfil del candidato, sabiendo que es una PcDI.

Descripción, funciones y tareas del puesto laboral adaptadas a la PcDI.

Elementos, equipos y herramientas que se utilizarán para el trabajo en caso de incorporar a la PcDI.

Plan de formación o entrenamiento en caso de necesitarse y la modalidad de acompañamiento si es requerido por la PcDI.

Considerar factores internos y externos que podrían favorecer o limitar el desempeño laboral de la PcDI.

Productos que bajo las expectativas generadas a través de la entrevista se esperan conseguir del funcionario con discapacidad.

Ajustes razonables para el puesto laboral.

4. LA CONTRATACIÓN DE LA PcDI

Después de las etapas previas llega el momento de la contratación del candidato.

Primero declarando el compromiso de inclusión, respeto y no discriminación de la empresa o institución hacia este sector. En este proceso se considera dos aspectos: por un lado, el apoyo al trabajador en el desempeño de competencias laborales; y, por otro lado, la empresa o institución que debe prepararse para recibir al nuevo trabajador.



4.1 Incorporación

Apoyo directo al trabajador con discapacidad intelectual

Es importante enfocarse en las capacidades, habilidades y destrezas de la persona, ya que el hecho de tener ritmos o formas diferentes de hacerlo, no significa que no pueda. Esta consideración es importante para iniciar la relación laboral de manera positiva, evitando caer en conductas asistencialistas.

Algunas pautas para el buen desempeño una vez incorporada la PcDI:

- Todo el personal debe tratar a la persona con naturalidad, utilizando un lenguaje sencillo como amigable.
- Dar el tiempo necesario para que la persona pueda manifestar y demostrar sus aptitudes y competencias laborales.
- Establecer rutinas de trabajo y proporcionar un ambiente estructurado.
- Formación específica en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- En caso necesario o específico, el nuevo TcDI deberá ser asistido por un preparador laboral externo que le brinde el acompañamiento requerido hasta su estabilidad en las labores a desempeñar.
- Cuidar la ubicación del puesto de trabajo para evitar la sobre estimulación, los ruidos y el exceso de interacción social.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inclusión en el puesto de trabajo.
- Apoyo y repaso en las rutinas de trabajo para evitar imprevistos.
- Promover el apoyo natural en el entorno laboral.
- Apoyar el desarrollo de habilidades sociales con el entorno.

Estas acciones tendrán por objeto la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa o institución que le contrata, así se tomará previsión de cualquier riesgo que afecte la inclusión y permanencia en el empleo.

4.2 Preparación del entorno laboral

Es importante conocer sobre la discapacidad del trabajador para poder apoyarlo. En este escenario, la acogida de un nuevo trabajador es el momento que podrá determinar la funcionalidad de todas las acciones llevadas a cabo hasta el momento.

Pautas para preparar al entorno laboral:

Concientización y orientación sobre un trato inclusivo al trabajador con discapacidad intelectual (TcDI).

Generar condiciones de apoyo natural hacia el Trabajador con discapacidad intelectual (TcDI).

Orientar en el puesto de trabajo.

Promover relaciones interpersonales entre compañeros.



4.3 Inducción al empleado

Una vez que haya sido seleccionada la PcDI para el puesto de trabajo, se deberá ofrecer una inducción (orientación adaptada a la capacidad de aprendizaje del futuro trabajador), familiarizándolo sobre la cultura de trabajo, políticas de la empresa o institución.

Algunas recomendaciones:

Se debe ofrecer información sobre la empresa, los servicios que presta, el entorno de trabajo y, particularmente, sobre el puesto de trabajo.

Informar sobre la normativa básica de la empresa o institución, procedimientos internos, medidas de seguridad y de apoyo sanitario.

Realizar el recorrido por las diferentes áreas de la empresa o institución para que se familiarice con el entorno.

La empresa o institución tiene el deber de llevar a cabo los ajustes razonables en el puesto y el entorno laboral, señalando horarios, rutinas organizacionales durante la jornada de trabajo.

Es necesario involucrar al entorno laboral (otros funcionarios de la empresa o institución) sobre la contratación y presencia del nuevo trabajador.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Después de la incorporación de la PcDI procede la evaluación “in situ” sobre el desempeño laboral del trabajador. La función de acompañamiento varía según el cargo, el grado de discapacidad y, la responsabilidad asumida. Este seguimiento durará el tiempo pertinente hasta que el trabajador haya fortalecido y completado las competencias requeridas para el puesto.

El seguimiento y evaluación del desempeño del Trabajador con Discapacidad Intelectual (TcDI), deben ser también dinámicas flexibles y nunca coercitivas, de tal modo que sean espacios de estímulo y aprendizaje, tanto para la empresa o institución o para el trabajador.

Esta dinámica deberá tomar en cuenta elementos como:

- Adaptación al contexto laboral de la PcDI.
- Asignación y cumplimiento de tareas requeridas en el puesto.
- Seguimiento al desempeño laboral.
- Requerimientos de capacitación para reforzar conocimientos específicos del puesto laboral.
- Relaciones interpersonales.
- Ajustes razonables implementados en el puesto de trabajo.
- Calidad de servicio del TcDI.

La finalidad de esta evaluación es garantizar la estabilidad y permanencia laboral del TcDI y mejorar o reforzar apoyos dentro de la empresa o institución.

6. PROCESO DE FORMACIÓN PARA EL PUESTO LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

a. Formación

La formación se constituye en uno de los elementos que garantizan el grado de satisfacción o respuesta de los funcionarios en la empresa o institución. En el caso de la PcDI que ha sido incorporada a la vida laboral, también debe ser parte de las dinámicas de capacitación que se ofertan al personal en general. Sin embargo, dada la especificidad del este tipo de trabajador podrá ser necesario que se brinde oportunidades de formación u orientación en el mismo centro laboral.

En las acciones de formación interna de la empresa o institución se deberá tomar en cuenta algunos criterios como:

- Brindar información sobre la cultura organizacional.
- Reforzamiento sobre las competencias del puesto de trabajo (habilidades adaptativas, estrategias cognitivas) que favorezcan la toma de decisiones, la resolución de problemas y el potenciamiento de su inteligencia práctica.
- Enfatizar la formación acerca de riesgos específicos sobre uso de equipos, maquinarias o productos.
- Medidas preventivas sobre riesgos o emergencias laborales.
- Utilizar nociones de la accesibilidad cognitiva de productos y ubicaciones.
- Política de gratificaciones y estímulos a los empleados.

Sin embargo, habrá que tener cuidado del cómo se suministra esta formación cuando se dirigen a personas con discapacidad intelectual, de tal modo de dosificarse los contenidos para que el trabajador pueda entender.

7. ENTRENAMIENTO Y ADAPTACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

A través del entrenamiento se pretende que el TcDI prosiga su formación continua con actitud de aprendizaje y asimilación de nuevos conocimientos para alcanzar un grado de adaptación óptimo y dar respuesta a las expectativas del empleador. Esta etapa permitirá también evaluar la efectividad de las adaptaciones realizadas y la eficiencia en el desempeño del trabajador.

En esta fase, el preparador laboral interviene y lleva a cabo el proceso de orientación concreta y estratégica en el puesto de trabajo, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona pueda desempeñar la actividad laboral de la mejor manera posible. Se debe tomar en cuenta elementos como:

- ▶ Promover la adecuación o adaptación de tareas y actividades propias del puesto de trabajo.
- ▶ Captación de los apoyos naturales del entorno.
- ▶ Disminución del tiempo de intervención del preparador laboral.

8. LAS VENTAJAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL (PcDI)

La presencia de las PcDI dentro de la empresa o institución siempre se debe asumir como una oportunidad y ventaja en favor del carácter social de este servicio o su rama productiva. Por tanto, esta posibilidad da beneficios a la propia entidad. El más importante de ellos es que la empresa o institución opere en un marco amplio y comprometido con los derechos humanos bajo principios de equidad y democracia social.

Entre estos beneficios están:

El aceptar la diversidad dentro del conjunto de sus empleados, siendo esto un factor clave que incide positivamente sobre la imagen de la empresa o institución.

Cambia la actitud del propio entorno, porque elimina gradualmente la presencia de muchos estereotipos.

Da oportunidades de participación, garantizando este derecho para todos.

La inclusión de la PcDI en una empresa o institución posibilita:

- Mejorar el clima laboral y de rendimiento para todos.
- Concientizar sobre el valor de la diversidad dentro de la empresa o institución.
- Impulsar el trabajo en equipo y cooperación entre trabajadores.
- Crea un ambiente libre de discriminación sobre la discapacidad.

Introduce un compromiso social a la misión y valores de la empresa o institución.

Acepta y promueve la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Genera oportunidades para la innovación y creatividad en la oferta de servicios.

Marca la diferencia positiva frente a otras empresas o instituciones del rubro.

Las empresas o instituciones se benefician con la presencia de los TcDI por el factor motivacional que aprecia el esfuerzo plural y el compañerismo, mejorando el clima laboral.

Ante este reto de una efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en los distintos servicios de una empresa o institución, el elemento más determinante es de la actitud proactiva y comprometida por hacer que desde un caso en particular, se contribuya a la transformación de toda una sociedad en la que primen los derechos humanos y laborales en igualdad de oportunidades para todos.



Apoyo

Actores y Protagonistas
de la Inclusión Laboral





swisscontact



Formación Técnica Profesional

A mayor inclusión, mayor productividad, más oportunidades

 Formación Técnica Profesional Bolivia
www.formaciontecnicabolivia.org