

# Integración laboral

de personas con discapacidad



Guía Práctica para Empresas



## Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad.

Esta es una publicación de Acción RSE

**Consultora:** Verónica Millas, Psicóloga, Universidad Gabriela Mistral

**Dirección Técnica:** Beatriz Calderón – Directora Gestión del Conocimiento, Acción RSE

**Colaboraciones:** ACHS - FONADIS - OIT - HTS

**Todos los Derechos Reservados**

**Su reproducción es permitida con autorización previa de Acción RSE**

**Con el patrocinio de:**



**Con el auspicio de:**



**SEPTIEMBRE 2005**

**Accion RSE**

Av. Vitacura 2808, oficina 901, Las Condes

Santiago- Chile

Teléfono: 562-4350135

Fax: 562-4350052

E-mail: info@accionrse.cl

# Índice de contenidos

PRESENTACIÓN

---

**I.** Introducción

---

**II.** Realidad en nuestro país

---

**III.** Obstáculos que impiden la integración laboral

---

**IV.** Persona con discapacidad = Persona con necesidades diferentes

---

**V.** Ventajas de la integración laboral de personas con discapacidad

---

**VI.** Modelo de integración laboral de personas con discapacidad

---

**VII.** Reflexión final

---

**VIII.** Algunas experiencias exitosas

---

**IX.** Recursos disponibles

---





# Presentación

El factor humano en las empresas se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. En la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

Parte esencial de ello, es la integración de personas con discapacidad en el trabajo. Un tema en el cual Chile aún se encuentra distante, si se compara con países desarrollados en los que existe una integración social y laboral plena.

Las empresas que han asumido un compromiso institucional en nuestro país, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. Asimismo, logran transmitir -al resto del equipo humano- los factores de responsabilidad, puntualidad y mayor calidad de desempeño laboral que caracteriza a los profesionales con algún tipo de discapacidad.

Ahora bien, debemos ser enfáticos y reiterativos en señalar que es importante asumir que la integración de las personas con discapacidad al mundo laboral, no solo responde a una necesidad y un derecho individual, sino que además FORTALECE el cuerpo social en su conjunto. Es un proceso en el que intervenimos todos, y que parte de la base del respeto por el otro.

Solo como antecedente, menciono algunas cifras mundiales que revelan que un 10% de la población la componen personas con discapacidad, de los cuales un 80% pertenece a países sub desarrollados. Los estudios muestran además que existe un círculo vicioso entre discapacidad y pobreza que no deja de preocupar, y es que la pobreza, aumenta las probabilidades de discapacidad en las personas, y -a su vez- las personas con discapacidad y sus familias están más expuestos a la pobreza.

Por tanto, nos parece elemental que como fundación promotora de la responsabilidad social de las empresas en Chile, profundicemos en los aspectos de integración de personas con discapacidad al mundo laboral, puesto que constituye -a nuestro juicio- un principio de diversidad y desarrollo país, fundamental para nuestro sector empresarial.

La presente Guía es una apuesta de Acción RSE por mostrar metodologías de fácil aplicación, que permitirán hacer de esta práctica, una acción cotidiana con grandes beneficios para las empresas y sus trabajadores.

Esperamos de esta manera, contribuir a generar una economía más competitiva, dinámica y sustentable en nuestra región.

Javier Irrázaval  
Presidente  
Acción RSE



# I. INTRODUCCIÓN

El paradigma de negocio de “Responsabilidad Social Empresarial” implica una visión de negocios que integra en forma armónica en la gestión de empresa, el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente. Dentro de estas áreas, encontramos la diversidad como parte de una estrategia en la toma de decisiones y objetivos, sustentada en el modelo de negocio y reflejada en sus valores.

Si bien la diversidad y no discriminación son temas que implican conceptos morales y éticos, porque tienen relación con la valoración que se tiene del ser humano, las empresas y entidades gubernamentales han comenzado a asociarlos a productividad y ganancias, asumiendo políticas y estrategias para generar instancias de igualdad de oportunidad y equidad, para las personas que han sido objeto de discriminación.

Por otra parte, el incremento de la competencia a nivel global y el acceso a las nuevas tecnologías, son factores que han contribuido a crear estas instancias, porque han permitido que los trabajos sean más sencillos y que la salud y fuerza física no sea un factor que determine si una persona puede o no pertenecer a la fuerza laboral.

La habilidad de la empresa para valorar y celebrar las diferencias individuales les permite tener una ventaja competitiva frente al mercado y, en definitiva, mejorar la calidad de sus empleados y acercarse en forma más efectiva a estos potenciales miembros de su organización.

Dentro de los grupos que representan un potencial valor agregado para las organizaciones y, que han sido constantemente discriminados, se encuentran las personas con discapacidad.

El ser vistos como posibles candidatos a ocupar puestos de trabajo, permite a las empresas contar con una mejor base de empleados, ya que la selección dependerá exclusivamente de las habilidades que influyen en el ejercicio directo de un trabajo y no en condiciones diferentes a ello.

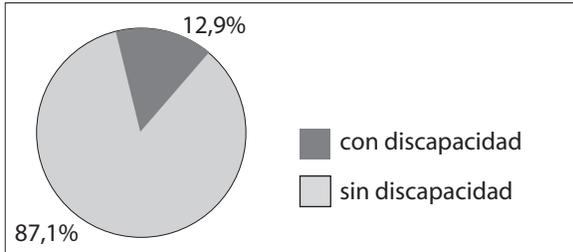
La realidad de nuestro país nos demuestra que las personas que presentan alguna discapacidad, deben enfrentar una serie de obstáculos para encontrar un espacio en la sociedad.

Esta Guía tiene como objetivo entregar un modelo que facilite y oriente a las empresas a integrar a estas personas. A través de la sensibilización, capacitación, adaptación y seguimiento se busca disminuir al máximo los obstáculos, de manera que la sociedad tenga la posibilidad de contar con una masa laboral más competente, diversa y representativa.



## II. REALIDAD EN NUESTRO PAÍS

### PREVALENCIA NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

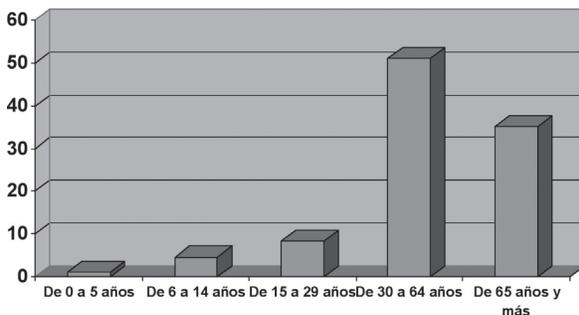
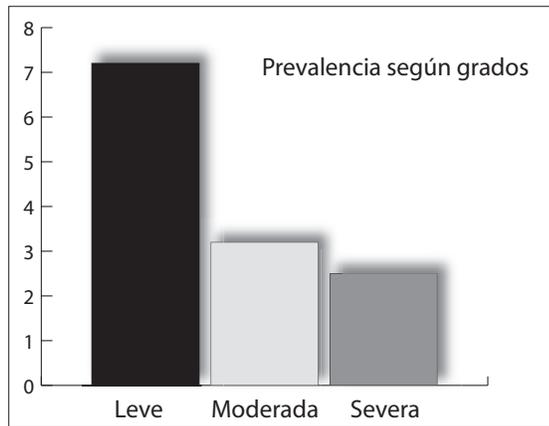


El 12,9% de la población, correspondiente a 2.068.072 personas, declaran alguna discapacidad, según el Estudio Nacional de Discapacidad de 2005. Actualmente, existe un aumento de personas con discapacidad, que gracias a los avances médicos han aumentado sus expectativas de vida. Por la misma razón, **es necesario reconocer a la diversidad como una característica constitutiva de nuestra sociedad.**

### GRADOS DE DISCAPACIDAD

Del total de personas con discapacidad, un 7,2% presenta un grado leve de discapacidad, un 3,2% moderado y un 2,5% severo.

En tanto, 1.150.133 personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo la persona es independiente y puede superar obstáculos del entorno (discapacidad leve).



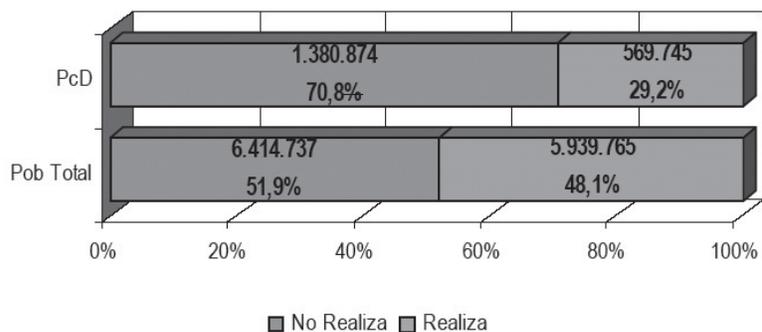
### DISCAPACIDAD POR RANGOS ETÁREOS

El gráfico de distribución por grupos etáreos permite apreciar que el 51% de las personas con discapacidad se encuentran en edad adulta (entre 30 y 64 años) y que el 86,1% de la población con discapacidad en Chile tiene más de 29 años.

→ TIPOS DE DISCAPACIDAD

TIPO DE DEFICIENCIAS EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
	N° Deficiencias	% Deficiencias
Física	1.048.347	31,2
Intelectual	301.591	9
Visual	634.906	18,9
Auditiva	292.720	8,7
Psiquiátrica	262.151	7,8
Viscerales	466.584	13,9
Multidéficit	343.797	10,2
<b>TOTAL DEFICIENCIAS</b>	<b>3.350.096</b>	<b>100%</b>

→ DISCAPACIDAD Y TRABAJO



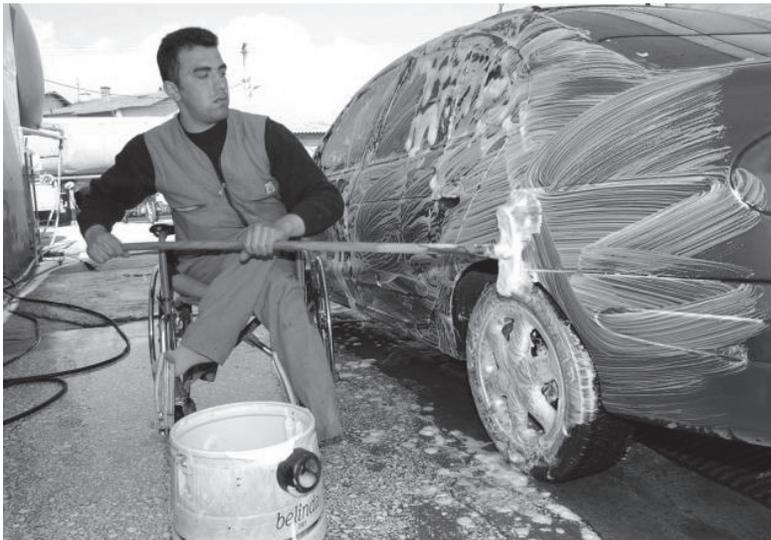
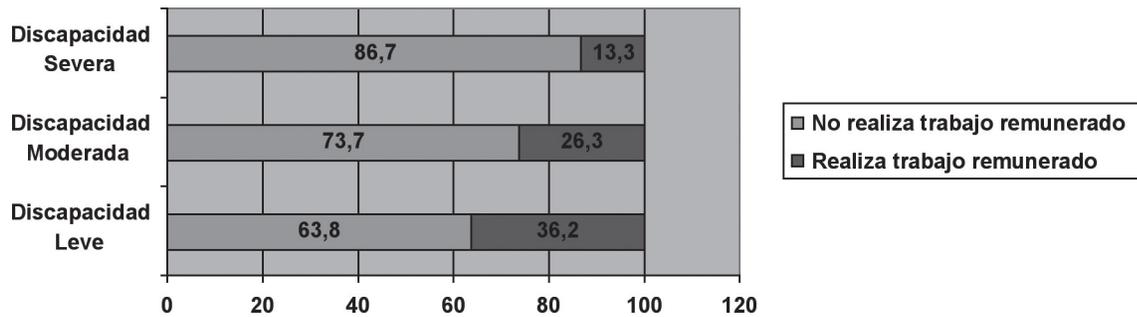
ENDISC Chile 2004

En Chile, el 29,2% de las personas con discapacidad, mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado.

Mientras el porcentaje de la población total que realiza trabajo remunerado llega al 48,1%, el porcentaje de personas con discapacidad que realizan esta actividad es el 29,2% (569.745 personas). Por tanto, existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad que no realizan un trabajo remunerado, lo que demuestra que hay una clara preferencia por aquellas que carecen de algún tipo de deficiencia.



→ DISTRIBUCIÓN POR GRADOS



El porcentaje de inserción laboral es cada vez menor a medida que el grado de discapacidad es mayor. Según cifras, 1 de cada 3 personas con discapacidad leve realiza un trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con discapacidad moderada lo hace y en el caso de la discapacidad severa, sólo 1 de cada 8 personas trabaja remuneradamente.

TASA DE TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE 15 Y 64 AÑOS			
	PcD	Tasa x 100 (PcD)	Población Total
No Trabaja	724.814	14,4%	5.007.908
Trabaja	500.494	8,8%	5.414.737

El 14,4% de las personas que no trabajan en Chile, entre 15 y 64 años, corresponden a personas con discapacidad. En cambio de las personas que realizan trabajo remunerado en el país, sólo el 8,8% son personas con discapacidad. Esto representa una diferencia de prevalencia de 5 puntos porcentuales entre las personas con discapacidad que no trabajan y las que sí lo hacen. Por cada 4 personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, 7 personas con discapacidad no lo hacen.

Por cada 2 personas sin discapacidad que trabajan remuneradamente, 3 personas con discapacidad no lo hacen.

De cada 3 personas de la población general que no trabajan hay 4 personas con discapacidad que no trabajan.

**Mejorando las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan, se reduciría el impacto de la discapacidad en un 39%.**





## III. OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN LA INTEGRACIÓN LABORAL



La integración de personas con discapacidad a las empresas se ve obstaculizada por barreras de diversa índole, principalmente culturales.



### OBSTÁCULOS ACTITUDINALES

Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación.

Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

“No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.

“El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.

“Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”.

“Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.

“Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos”.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.



### DISCRIMINACIÓN: LA BARRERA DE MAYOR PESO

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas.

A continuación presentamos los tres tipos de discriminación -hacia estas personas- que se presentan con mayor frecuencia en nuestra sociedad:

- Discriminación positiva: acciones de sobreprotección/paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.

- Discriminación nociva: es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.
- Discriminación sistemática: también llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, deben pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera.

Con respecto a la discriminación sistemática, lo que se espera de las empresas es que traten a las personas con discapacidad equitativamente -no igualitariamente- para que a nadie le sea negada la oportunidad de trabajar en relación a su habilidad.

No discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que permitan participar en igualdad de condiciones.

También existen barreras arquitectónicas (infraestructura adecuada), educacionales (falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria) y legales (vacíos en la ley), que se deben enfrentar en un acción conjunta entre las diferentes instancias pública y privada del país en un mediano a largo plazo. Especialmente la accesibilidad a la educación afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad. La prevalencia de discapacidad entre las personas que no estudian es de 16,3% mientras que es de un 3,9% entre las que estudian (Primer Estudio de la Discapacidad en Chile 2004). Esta realidad, claramente afecta en la posibilidad que tiene un discapacitado de optar por un trabajo que requiere de cierta especialización.





## IV. PERSONA CON DISCAPACIDAD = PERSONA CON NECESIDADES DIFERENTES



Para percibir cómo son realmente las personas con discapacidad, es necesario redefinir conceptos que por años han estado asociados a su condición.

El término discapacidad ha adoptado diferentes significados a lo largo de la historia, que han tenido consecuencias en los derechos y obligaciones que estas personas han debido adoptar ante la sociedad. De ser personas estigmatizadas, objeto de vergüenza, sin derechos ni obligaciones, pasaron a ser objeto de lástima, con derechos pero sin obligaciones.

Las personas con discapacidad han sido evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sin considerar las posibilidades de adaptación al medio social o las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad se encuentra asociada a percepciones sobre sus habilidades y no a sus verdaderas capacidades para realizar determinados trabajos.

Estas capacidades no están reducidas, sino que son diferentes y, por lo tanto, implican necesidades diferentes. Por eso, al definir la discapacidad, se debe apuntar a las barreras y desventajas que una persona con discapacidad debe enfrentar en el ejercicio de las tareas de su trabajo o la vida diaria.

Podemos dar distintas definiciones sobre qué es la discapacidad o cómo es la persona con discapacidad o discapacitada.

Discapacidad, cuyo prefijo es DIS, nos advierte que la persona no es un ser inferior ni superior; simplemente, debido a infinitas causas, posee una capacidad distinta o diferente a lo que comúnmente conocemos.

De alguna manera, todos somos y/o seremos en forma transitoria o permanente, personas con discapacidad en el transcurso de nuestra vida ya sea por factores del entorno o de la salud. Un ejemplo claro de factores del entorno es que un niño de 7 años, frente a un teléfono público está "discapacitado" para utilizarlo, ya que no alcanza a discar los números. Un ejemplo de factores de la salud sería una persona con una pierna fracturada la cual adquiere una



discapacidad temporal.

Se han utilizado muchos términos para definir a aquel grupo de personas que por distintos factores, ya sean genéticos o adquiridos, poseen una capacidad distinta, tales como minusválidos -que suena bastante peyorativo, ya que denota que la persona es un ser inferior o menos valioso- Handicap, Disability, Incapacidad o Invalidez.



La Discapacidad es cualquier restricción o ausencia, debido a la deficiencia de una función o estructura física o anatómica, que impide llevar a cabo una actividad, dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Una persona con discapacidad para el repertorio de la OIT 2001 es aquella cuyas posibilidades de obtener reintegrarse y conservar un empleo adecuado, así como el progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Se pasó por un concepto centrado en la desventaja que posee un determinado individuo, resultado de un impedimento, que lo limita o no le permite realizar un determinado rol al concepto de que lo importante es la persona con sus destrezas y habilidades, por lo tanto la pérdida o limitación

de oportunidades para formar parte de la comunidad a un nivel igualitario está más en las barreras externas que en las carencias del individuo.

Su capacidad de trabajo podrá estar reducida, pero eso no implica que estas personas sean consideradas como menos productivas.

Por lo tanto, hoy en día contamos con una nueva conceptualización de la discapacidad. Con la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, (CIF), la discapacidad se traslada desde un ámbito esencialmente médico hacia la esfera social, hacia las distintas relaciones que el individuo tiene con su entorno. El aislamiento y la exclusión de las personas con discapacidad en la sociedad ya no son asociados a una deficiencia, sino que son parte constitutiva de la discapacidad como tal.



## V. VENTAJAS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



**La integración no sólo trae beneficios para ellas, sino que provoca beneficios sociales de gran trascendencia.**



### BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.
- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.



## ➔ BENEFICIOS ORGANIZACIONALES

Integrar a personas con discapacidad trae beneficios concretos para las empresas.

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermas.
- De acuerdo a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) durante 1999, los empresarios que han integrado a estas personas consideran que son un 87% más responsable que los demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor.
- Según la encuesta realizada durante el año 2004 a un grupo de empresarios que ha integrado personas con algún tipo de discapacidad a través del programa de colocación del Fondo Nacional de Discapacidad, el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de ellas (37,9%) que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.



## ➔ BENEFICIOS SOCIALES

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.
- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población (GLARP-IIPD).



## VI. MODELO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad

El Modelo aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior.

Elementos diferenciadores, con respecto a modelos habituales de integración laboral:

- Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones.
- Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados.
- Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.



### PASO 1:

#### **INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LOS VALORES Y CULTURA DE LA EMPRESA**

Valores que las organizaciones debieran incluir en su filosofía y cultura corporativa, si van a integrar a personas con discapacidad:

- **Actuar constantemente en pro de la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para un cargo.**
- **Reconocer y valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.**
- **Crear en la equidad e igualdad de oportunidades al reclutar y promocionar a los empleados.**
- **Sentir y creer que ningún empleado es tan importante como todos ellos juntos.**
- **Estimular el trabajo en equipo.**
- **Buscar constantemente el talento y las competencias en las personas.**
- **Respetar y valorar a las personas por lo que son y aportan al equipo y a la organización.**
- **Valorar el apoyo que los empleados brindan a los demás en el logro de los objetivos.**
- **Tener una responsabilidad social hacia la comunidad en que se inserta.**

**PASO 2:****GENERAR PERFILES DE COMPETENCIAS PARA EL CARGO.**

La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones. Es decir, considerar las competencias reales que requiere un determinado cargo, y no factores que no tengan directa relación con el adecuado desempeño de una función.

Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado, respectivamente.

A continuación se expondrán cuatro perfiles de cargo, ya que consideramos importante poseer una descripción de las tareas y requerimientos de estos puestos, al momento de querer integrar a las empresas, a personas con discapacidad.

Puesto de trabajo	Personas que lo pueden ejecutar	Descripción del trabajo	Exigencias físicas /psíquicas	Entrenamiento requerido	Requerimientos iniciales
Auxiliar Contable	Discapacidad física leve y moderada; discapacidad psíquica moderada.	Trabajo calificado que consiste en obtener, copiar y computarizar datos contables, estadísticos y numéricos.	Sentado, movilidad de extremidades superiores, visión próxima, atención, memoria de detalles concretos, destreza de dedos, estimación de cantidades, pulcritud de trabajo, cálculo aritmético, iniciativa, concentración.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora.	Sus tareas requieren de un conocimiento medio, responsabilidad media, experiencia laboral baja y destreza media, además de calificación de segundo grado.
Empleado de Servicio e Información al cliente	Discapacidad sensorial, disminución de la visión, discapacidades físicas leves.	Trabajo calificado que consiste en registrar reclamos o pedidos.	Sentado, movilidad de las extremidades superiores, precisión visión próxima, capacidad auditiva, atención, capacidad de hablar, memoria de detalles concretos, iniciativa, ritmo rápido, facultad de adaptación, comprensión de problemas mecánicos, facilidad de expresión oral, contacto con el público y capacidad de solución de conflictos.	Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora. Entrenamiento formal de aprendizaje del manejo de equipo y sistema de servicio.	Se requiere alta responsabilidad, altos conocimientos del puesto de trabajo y del trato con el público, elevada experiencia laboral y elevada destreza, además de competencia de segundo grado.
Ayudante de Bodega	Discapacidad física, amputación de un brazo, retardo mental leve, otras discapacidades mentales.	Trabajo no calificado, que consiste en la realización de tareas sencillas de clasificación de productos, carga y descarga.	De pie, caminar, agacharse, levantarse y transportar. Subir escaleras, movilidad y fuerza en extremidades superiores, movilidad de extremidades inferiores, visión próxima, atención distribuida, concentración, memoria de detalles concretos, ritmo rápido y capacidad de adaptación.	Entrenamiento formal, inicial de menos de tres meses, en el mismo puesto de trabajo.	Sus tareas requieren de los conocimientos y experiencia necesaria para realizar tareas sencillas y rutinarias, responsabilidad media y destreza media.
Mozo de limpieza	Discapacidad sensorial, pérdida de la capacidad auditiva, retardo mental leve, discapacidades psíquicas leves.	Trabajo no calificado, que consiste en limpiar baños, oficinas o maquinaria en específico.	De pie, caminar, subir escaleras, movilidad de extremidades superiores e inferiores, visión próxima, atención, pulcritud de trabajo.	Entrenamiento formal, de menos de un mes, en el mismo puesto de trabajo.	Se requiere responsabilidad media, bajo conocimiento del puesto de trabajo, baja experiencia laboral, destreza normal.

La oficina de intermediación laboral del Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS como parte del proceso de colocación de personas con discapacidad, apoya a las empresas en la definición de los perfiles y estudia los lugares físicos para determinar qué tipos de discapacidades serían las más adecuadas para ocupar los puestos de trabajo vacantes.



### PASO 3:

#### RECLUTAR Y SELECCIONAR SEGÚN LA CAPACIDAD DEL POSTULANTE.

Es necesario crear un proceso de reclutamiento y selección que no excluya a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral.

Factores a tomar en cuenta:

##### a) Canales de Reclutamiento

- Elegir líderes que estén a cargo del proceso, cuya función debe ser atraer y mantener a las personas por sus habilidades.
- Determinar el tipo y cantidad de puestos que serán asignados a personas con discapacidad. Se recomienda que la cantidad de puestos asignados refleje el porcentaje real de la población del grupo que van a integrar.
- Recurrir a fundaciones e instituciones que agrupan a estas personas y que tienen como objetivo insertarlas en un lugar de trabajo. Para ello, las capacitan en puestos básicos y/o conductas laborales. Si bien deberá haber una inversión de tiempo al contactarse con ellas, este costo constituirá, eventualmente, un ahorro, ya que estas organizaciones podrán funcionar como bolsas de trabajo. Además de que muchas de ellas realizan las primeras etapas del proceso de selección, es decir, la entrevista individual e informe de definición de habilidades. Algunos lugares que ofrecen este servicio son FONADIS a través de su oficina de colocación, [www.mercadis.cl](http://www.mercadis.cl), la Fundación TACAL, y el banco de empleos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) ubicado en [www.hts.cl](http://www.hts.cl), entre otros.

##### b) Entrevista individual

- Entrevista de selección, en la cual se evaluarán las características personales y laborales de la persona, con el fin de asegurar que sea idónea para el cargo.
- La entrevista debe ser realizada, por un profesional psiquiatra o psicólogo, que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona.
- La entrevista evaluará lo siguiente:
  - Recepción de instrucciones básicas
  - Capacidad de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo
  - Tipo y calidad de las relaciones humanas
  - Lenguaje
  - Nivel de comprensión verbal
  - Motricidad gruesa
  - Motivación por el cargo
  - Compromiso e identificación con la organización
  - Nivel de energía
  - Capacidad de desplazamiento en forma independiente y distancia entre su hogar y el trabajo (recomendable)
  - Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, tareas y seguimiento que recibirán, para que ejerzan adecuadamente sus funciones. Este tipo de informe puede generarlo el COMPIN (Comisión Médica Preventiva e Invalidez) o los mismos profesionales especializados de las fundaciones e instituciones de las cuales provienen estas personas.



### c) Entrevista familiar

- Entrevista con los familiares directos de los candidatos (padres, hermanos y/o hijos), con el objetivo de comprometer a la familia para funcionar como facilitadora del proceso.
- Factores que se deben evaluar en la entrevista con la familia:
  - Disposición a otorgar autonomía al candidato;
  - Concepto y actitud que posee la familia sobre el trabajo;
  - Capacidades y limitantes que considera posee el candidato;
  - Compromiso e identificación con la marca; y
  - Motivación para participar del proyecto de integración.
- Es importante aclarar a la familia, en el caso de quedar seleccionado el postulante, las condiciones y modalidad de trabajo, remuneración, beneficios y condiciones del programa. Algunas veces la integración de personas con discapacidad fracasa, por medidas proteccionistas de su familia y porque los nuevos trabajadores comienzan a ser más independientes y esto incomoda a sus familiares, quienes se resisten al cambio en los roles comúnmente asignados a sus miembros.

### PASO 4:

#### INCLUIR LA INTEGRACIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

- Las empresas deben efectuar un proceso de comunicación interna (hacia sus empleados) y externa (hacia la comunidad), para dar a conocer la visión, valores y procedimientos sobre la implementación del programa de integración.
- Por qué comunicar:
  - A la comunidad: porque existen múltiples concepciones y prejuicios sobre el derecho a trabajar y el desempeño que tienen en sus puestos de trabajo, las personas con discapacidad.
  - A los empleados: porque es necesario involucrarlos con la visión y valores que justifican y crean las bases para implementar el programa de integración.

### PASO 5:

#### CAPACITACIÓN INTERNA

- Es necesario preparar a los empleados para que sean gestores de un ambiente propicio, que facilite la integración de personas con discapacidad, y se motiven a participar del proceso y a comprometerse con sus resultados.
- El objetivo de la capacitación es orientar, informar y motivar a los empleados, hacia el objetivo de incorporar a estas personas a ciertos puestos de trabajo.
- Si no se realiza una capacitación sobre el tema, los nuevos trabajadores pueden sufrir graves consecuencias en su autoestima si, eventualmente, sus compañeros de trabajo los rechazan. A su vez, esto puede provocar un clima poco grato en el trabajo, y en consecuencia, una baja en la productividad.
- Requisitos para una capacitación efectiva:
  - Realizar la capacitación una semana antes de integrar a personas con discapacidad.
  - Tendrá una duración de hasta 4 horas y los grupos serán de hasta 20 personas.
  - Es importante que al menos el 80% de los empleados participe.
  - El contenido de la capacitación debe tener en cuenta los aspectos valóricos y prácticos del programa: dar a conocer los valores y políticas que la organización posee para integrar a personas con discapacidad; demostrar la necesidad de que todos los empleados se sientan agentes activos del programa de integración; y explicar que la iniciativa no es una práctica de beneficencia, sino de asegurar condiciones para que se genere más productividad, debido a la presencia de diversidad.

- Definir a las personas que se integrarán a trabajar, repasando los porcentajes que representan en la población y las concepciones asociadas a su condición, desde un punto de vista histórico, hasta la actualidad.
- Informar sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas que se incorporarán al grupo, así como el puesto de trabajo que ocuparán, el horario y quién será designado para su entrenamiento y seguimiento.
- Explicar las condiciones de contrato de los nuevos trabajadores, el sistema de salario y beneficios, para que conozcan las condiciones de trabajo que tendrán sus nuevos compañeros.
- Para que el programa de integración tenga éxito, se recomienda volver a realizar la capacitación después de un tiempo (seis a ocho meses).
- Es necesario que la capacitación comience con un ejercicio vivencial que provoque disonancia afectiva, para que los empleados experimenten por un momento las consecuencias de las prácticas discriminatorias y queden dispuestos a abrirse al tema.

No hay que olvidar que la estigmatización que sufren las personas con discapacidad, es producto de actitudes asociadas a prejuicios, arraigados en creencias de fuerte convicción. Por esta razón, valorar y celebrar la diversidad, requiere más tiempo que una capacitación, por lo que, finalmente, serán las experiencias las que demuestren que integrar a estas personas es una práctica positiva, tanto para la empresa, como para los trabajadores que forman parte de ésta.

#### **PASO 6:**

##### **ENTRENAMIENTO PARA EL NUEVO EMPLEADO**

- El objetivo del entrenamiento es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la empresa que esté a cargo de la integración y por el entrenador que capacitará al nuevo empleado.
- El entrenamiento debe desarrollarse en función del informe que contiene las habilidades cognitivas y psicomotrices, por lo tanto los contenidos, herramientas educativas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa al programa. Según la capacidad de aprendizaje de la persona, se debe planificar la cantidad de horas asignadas para este período.
- Se recomienda que se le asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo con las actividades que realiza y con los compañeros de trabajo.

#### **PASO 7:**

##### **SEGUIMIENTO COMBINADO**

- Las empresas interesadas en implementar estos programas, deben asignar a un empleado mediador para acompañar a esta(s) persona(s) durante sus primeros meses y que vaya evaluando el trabajo realizado, al igual que la percepción de los empleados y clientes, y que la asignación de horas y días de trabajo vaya progresando, en función de los avances presentados por estas personas y el ambiente que se ha generado. Esta medida permitirá que el proceso de integración sea menos traumático, tanto para el o los nuevos empleados, como para los antiguos.
- Para asegurar la retención de estas personas, es necesario que un profesional externo a la empresa, evalúe semanalmente durante el primer mes de entrenamiento, y quincenalmente durante los siguientes dos meses, la situación laboral que está viviendo la persona que ha sido recientemente integrada, y que a su vez apoye a la familia en el manejo de los cambios que repercutirán en estas personas.

Dentro de los aspectos laborales que se deben evaluar están:

- Ambiente de trabajo y relación que se ha establecido con los compañeros y superiores.
- Conducta laboral: puntualidad, ausentismo, cumplimiento de tareas, accidentabilidad, ritmo de trabajo, calidad del trabajo.
- Necesidades de acondicionamiento del espacio físico, accesibilidad al puesto, entrenamiento adicional.
- Apoyo y percepción familiar.

## PASO 8:

### CONTRATACIÓN

Existen dos métodos:

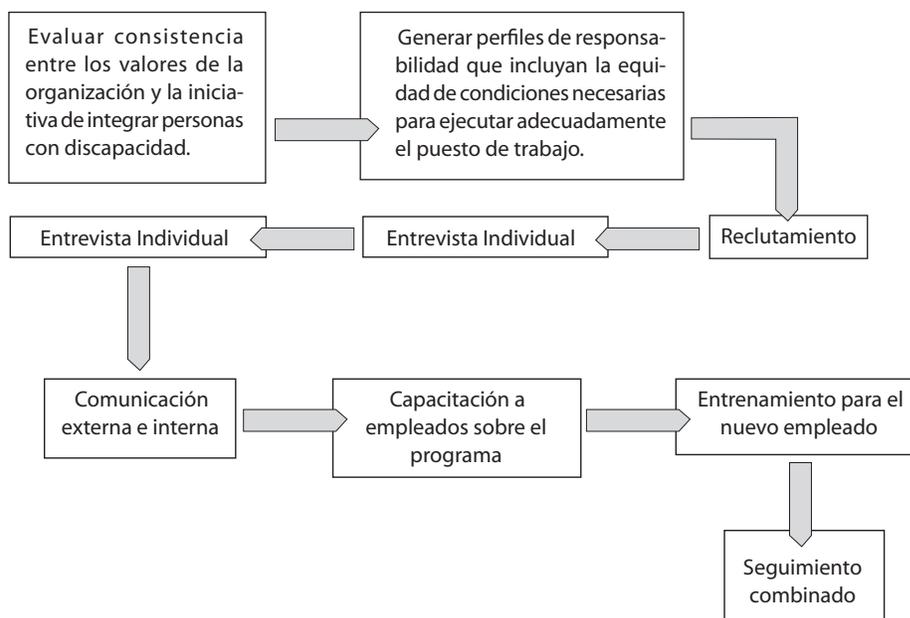
1. Contratar a la fundación o institución que recluta a personas con discapacidad, como servicio de terceros y que sean ellos los que paguen sus sueldos. De este modo se elimina la posibilidad de dejar a los nuevos empleados sin pensión de invalidez y no se les obliga a cotizar un sistema de salud en forma independiente.
2. Contratar a plazo indefinido a personas que no reciban una pensión asistencial y les sea más conveniente cotizar el sistema de salud en forma individual.

## PASO 9:

### PLAN DE CARRERA

Es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda atender los desplazamientos verticales y horizontales. Los desarrollos verticales, son las promociones tradicionales en las que a las personas se les asciende a un puesto de mayor nivel y responsabilidad. Sin embargo, muchas veces no es posible ofrecer este tipo de oportunidad a los empleados, para ello se plantea la siguiente alternativa, que consiste en el desarrollo horizontal, con el que se busca mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL MODELO DE INTEGRACIÓN: VISIÓN GENERAL DE LAS ETAPAS Y CONDICIONES NECESARIAS QUE REQUIERE UNA ORGANIZACIÓN, PARA PODER INTEGRAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD:





## VII. REFLEXIÓN FINAL



El trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a través de él obtienen lo necesario para vivir, sino porque les ayuda a su autorrealización, desarrollo individual y trascendencia en el mundo.

El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándoles un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que tienen algo que aportar a la sociedad.

Por otra parte, el ser humano pasa gran parte de su tiempo dedicado al trabajo, es por eso que éste, juega un papel muy importante en su integración social y relación con los demás.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte.

En conclusión, integrar a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.







## VIII. EXPERIENCIAS EXITOSAS



### SICC LIMITADA

Por iniciativa propia esta empresa decidió integrar personas con discapacidad a su fuerza laboral. Hicieron algunos intentos preliminares con la Teletón y otras instituciones, pero fue con la Oficina de Intermediación Laboral de FONADIS que lograron concretar el proyecto. Los valores de igualdad de oportunidad, diversidad y responsabilidad social son aquellos que respaldaron esta iniciativa.

Sienten que la gran barrera que debieron sortear, fue atreverse al cambio, pues inicialmente desconocían cuáles serían los resultados que obtendrían con una iniciativa como ésta. Los resultados han sido positivos, han conseguido impactar positivamente en el ambiente laboral, consiguiendo que las personas perciban y valoren la compañía a la que pertenecen, lo cual genera mejores profesionales y por ende mayor productividad. Con los clientes -el integrar personas con discapacidad- ha sido un plus, pues habla de la calidad de personas que hay detrás del negocio, y que se suma a la entrega de confianza e integridad que marca la diferencia en un rubro como el de la cobranza. Por otra parte, las personas contratadas han resultado ser leales, comprometidas, responsables y estables.

La Oficina de Intermediación Laboral los visitó para determinar los cargos vacantes, características del lugar de trabajo, accesos e instalaciones, y luego les hizo una preselección y envió una nómina de candidatos. Por su parte SICC elabora el perfil del cargo en función de las habilidades requeridas para la posición y realiza las entrevistas. El proceso de selección incluye entrevistas, las cuales son hechas por el gerente general y gerente desarrollo.

Hoy cuentan con 10 personas discapacitadas a lo largo del país. La mayoría ocupa el cargo de ejecutivo de cobranza, puesto para el cual no se ha requerido

mayor inversión en adaptaciones físicas del entorno laboral. Las adaptaciones requeridas han sido tener sillas más cómodas para aquellas personas que cuentan con prótesis.

Una vez seleccionado y contratado el candidato, se le somete a un proceso de inducción que dura una semana. Este proceso es teórico y práctico, pues debe aprender sobre el marco legal asociado a la cobranza y las herramientas de computación que le permitirán hacer bien su trabajo. Luego es capacitado en las habilidades requeridas para hacer bien su trabajo. En cuanto a la necesidad de seguimiento, en el caso de SICC no se ha requerido una supervisión diferente a la que reciben los demás empleados, existe un supervisor cada 10 personas y él es quien vela por el desempeño de todo su equipo. Hace seguimientos mensuales de metas, cantidad y calidad del trabajo realizado.



## CLÍNICA LOS COIHUES

Debido a su especialidad de rehabilitar a personas discapacitadas, es que la Clínica Los Coihues considera consistente de su parte incorporar a estas personas, puesto que así pueden demostrar que la reinserción laboral es posible. Hoy cuentan con dos personas con discapacidad auditiva, que ejercen como digitadoras, y un discapacitado visual que ejerce como telefonista en la central telefónica de la empresa. Esto corresponde al 3% de la empresa.

La creencia de que todas las personas pueden y deben contribuir en la sociedad, en la medida de sus posibilidades, es el valor que respalda esta iniciativa de integración.

En el caso de Clínica Los Coihues, no tuvieron que enfrentar barreras actitudinales, pues debido a la especialidad de la misma, el personal es particularmente sensible al tema de la discapacidad. El único cuidado que han debido tener es que debido a que las personas contratadas tienen discapacidad visual y/o auditiva, los empelados deben tener especial cuidado en hablar de frente y lento para que puedan leer los labios, y acompañar al no vidente en la hora de almuerzo, pues necesita ayuda y orientación con ciertas comidas.

Respecto de los beneficios, ellos consideran que integrar personas discapacitadas hace que el resto del personal se vuelva más sensible frente al tema de la diversidad y el respeto por las diferencias.

Para poder iniciar este proyecto, desarrollaron perfiles especiales que fueron entregados a la Oficina de Intermediación Laboral de FONADIS, Fondo Nacional de la Discapacidad, quienes en forma inmediata y profesional les proveyeron postulantes para las funciones requeridas.

El proceso de selección consiste en identificar a las personas con las habilidades y requerimientos apropiados a través de un período de marcha blanca, que permite probar a los postulantes en sus habilidades y adaptación.

Una vez seleccionadas y probadas las personas, pasan por un proceso de inducción al puesto de trabajo y luego, si es necesario, las capacitan en sus funciones. Son las jefaturas directas las que ejercen la función de supervisión.



## FINNING S.A.

Finning considera que es primordial e indispensable para el éxito y crecimiento de la compañía vincularse responsable y participativamente con aquellas comunidades en las que desarrolla sus negocios. Esto implica el compromiso de la empresa por incorporar, desarrollar y mantener personas íntegras en la empresa, para lo cual promueve la diversidad trabajando por identificar y eliminar todo tipo de discriminación.

Así nace la iniciativa de incorporar a personas con discapacidad, y para ello Finning cuenta con instalaciones adaptadas para que cualquier persona pueda acceder a ellas (es decir, contempla rampas, baños especiales, etc.).

Hasta la fecha esta iniciativa cuenta con dos personas con discapacidad trabajando en Chile, una de ellas adquirió esta condición a raíz de un accidente laboral y la otra fue contratada a través de la Oficina de Intermediación Laboral de FONADIS.

La barrera que debieron sortear, fue la de abandonar el prejuicio respecto de que una persona con discapacidad no puede desempeñarse en igualdad de condiciones en un trabajo, siendo igual de productiva que cualquier otro trabajador. Esto significa considerar como candidatos para cualquier vacante a todo tipo de personas, independiente de su condición física, mental y/o sensorial.

Al comienzo la incorporación provocó cierta incomodidad que con el tiempo fue desapareciendo e incluso se transformó en un elemento positivo, es decir, contribuyó positivamente al clima laboral. El trabajar con personas con discapacidad cambia el prisma con que las personas viven el trabajo diario, los problemas comienzan a tener un peso relativo, se reducen y viven de manera positiva.

En el caso de la persona que se integró a través de FONADIS, el proceso contempló la visita de un especialista de la Oficina de Intermediación Laboral, quien analizó la infraestructura y el puesto de trabajo para determinar quienes serían los potenciales candidatos en función de los diferentes tipos de discapacidad.

Una vez determinados los postulantes, estos fueron entrevistados por el jefe directo del cargo y el responsable del área de reclutamiento y selección. Al ser contratada la candidata, ésta participó de un proceso de inducción y de traspaso del puesto de trabajo, ya que antes de su incorporación, la función la realizaba otra persona que asumió nuevas responsabilidades en la compañía. En este caso, no se requirió adaptar la infraestructura física.



**MCDONALD'S CHILE LIMITADA**

La iniciativa de integrar personas con discapacidad a su fuerza laboral nace de los valores que promueven; la diversidad, la valoración de las diferencias, su aporte en el trabajo en equipo y la igualdad de oportunidad.

Cuentan con Coanil, colegio Paul Harris, Teletón, colegio Quillayes y Fonadis como fuentes de reclutamiento, además de una gran cantidad de currículos que llegan en forma espontánea. Cuando los candidatos se presentan les piden un informe psicodiagnóstico orientado a identificar las habilidades socio-laborales del candidato, el cual se complementa con una evaluación laboral, que realiza Fonadis, para determinar sus habilidades en el trabajo. Con esta información cada candidato es entrevistado por un Consultor de Recursos Humanos, junto con su tutor o apoderado para detectar y/o contrastar las habilidades descritas en los informes, describir en qué consiste el trabajo, cuáles son los beneficios y obligaciones y resolver dudas. Una vez seleccionado y contratado el candidato, se le somete a un proceso de inducción cuya duración depende de las habilidades y capacidad de aprendizaje de cada persona, pero en general son jornadas de 16 a 20 horas semanales. Se implementa una evaluación y seguimiento mensual a través del cual se evalúan las habilidades laborales y sociales de los nuevos trabajadores, información que utilizan para aumentar las jornadas laborales o rotarlos de función.

Antes de iniciar la jornada laboral los empleados son presentados a los gerentes de restaurantes y al entrenador que tendrá a su cargo la capacitación y seguimiento inicial del trabajador. Cada vez que se realiza una integración nueva, esta es comunicada a sus nuevos compañeros de trabajo para explicar claramente, de qué se trata el programa de integración. El objetivo de esta comunicación es orientar al equipo del restaurante de cómo ayudar a la integración de su nuevo compañero a las tareas que le han sido asignadas y resolver dudas que pueden surgir.

La gran barrera que han debido sortear, han sido los prejuicios de los mismos empleados, quienes tienden a sobreproteger y no dar un trato de equidad a las personas discapacitadas. Los resultados han sido positivos, pues han conseguido impactar positivamente el ambiente laboral y por consiguiente el compromiso, consiguiendo que todas las personas perciban y valoren los puestos de trabajo y la compañía a la que pertenecen.

Hoy cuentan con 49 personas discapacitadas a lo largo del país, mayoritariamente distribuidos en la Región Metropolitana y la participación de ciudades como Antofagasta, La Serena, Concepción y Punta Arenas, entre otras y proyectándose un aumento del 20% en lo que resta del año. La mayoría ocupan cargos en el área de limpieza de comedores y cocina fría. En general no se ha requerido mayor inversión en adaptaciones físicas del entorno laboral. Las adaptaciones requeridas han sido mínimas, y hacen referencia a mejorar la accesibilidad y el espacio de un baño, y la instalación de un sistema de luces para que personas con Hipoacusia se den cuenta cuando se requiere su atención.

En resumen, la integración de personas con distintas necesidades, ha sido una experiencia maravillosa para la compañía y todos sus empleados, pues ha aportado inspiración, motivación, aprender sobre el espíritu de superación que ellos tienen y alegría a nuestros restaurantes, así como excelentes trabajadores, sumamente comprometidos y dedicados a las tareas que se les asignan.



La Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, como empresa socialmente responsable, va más allá de lo que la ley le exige, desarrollando en forma complementaria a su tarea principal, iniciativas y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas y de los trabajadores chilenos.

En este marco, en 2003 adhirió a la iniciativa del Global Compact de las Naciones Unidas comprometiéndose así a la búsqueda constante de una mejor calidad de vida de las personas, de los países y del mundo, mediante el compromiso ético de las empresas.

La misión de ACHS es promover trabajos sanos y seguros, para lo cual previene la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Cuando no es posible evitar el accidente o enfermedad profesional, la ACHS otorga la mejor atención médica, de rehabilitación integral y equiparación de oportunidades a sus usuarios.

En este contexto, el Programa de Reincorporación Laboral de Trabajadores Rehabilitados se enmarca en los principios del Global Compact. La Asociación anualmente recibe cerca de seis mil trabajadores en los programas de rehabilitación profesional y como parte fundamental de su misión es reintegrarlos a una actividad productiva en situación lo más similar a la que tenía antes del accidente, en el menor tiempo posible, asegurando nivel y calidad de vida.

Lo anterior incluye un exhaustivo programa de rehabilitación profesional, que, entre otros aspectos, considera una relación muy directa con el empleador a objeto de evaluar en terreno el puesto de trabajo y sugerir los ajustes organizacionales y ergonómicos que permitan el reintegro y la estabilidad laboral del trabajador. Es así como más del 80% de quienes han sufrido un accidente laboral se reincorporan al trabajo, con una permanencia de cerca del 65% al cabo de dos años.

El programa se preocupa de que el trabajador logre una ubicación productiva exitosa, acorde a sus nuevas

competencias. "Asegurar la confianza en la capacidad productiva del trabajador rehabilitado es nuestro desafío y para ello el programa de rehabilitación integral y la intervención en los diversos contextos en que participa el accidentado, son nuestro modo práctico y tradicional de operar en el HTS de la ACHS" señala Soledad Fernández, Jefa de la sección Terapia Ocupacional del Hospital de Trabajador.

No obstante lo anterior, existe un porcentaje de accidentados que no logran reintegrarse a la misma empresa, debido a la severidad de sus lesiones, a la pérdida radical de funciones inherentes a su ocupación o a la falta de alternativas que ésta tiene. En estos casos, la ACHS desarrolla programas innovadores de integración social y laboral, cuyo objetivo es asegurar al trabajador con discapacidad su plena participación a nivel social, familiar y productiva en diversas modalidades. Así, se abordan estrategias de ubicación en talleres productivos bajo condiciones especiales existentes en la comunidad, teletrabajo, trabajo independiente o por cuenta propia y recalificación de la mano de obra, entre otras.

Por otra parte, el Hospital de Trabajador de Santiago, ha creado un banco de empleo y servicio de intermediación laboral para trabajadores con discapacidad que se encuentran inactivos laboralmente, el cual es manejado por la Sección de Terapia Ocupacional del Servicio de Rehabilitación. Aquí intervienen Terapeutas Ocupacionales, expertos en evaluación laboral quienes determinan el perfil de los trabajadores con discapacidad, hacen el análisis de los puestos de trabajo y las adecuaciones necesarias. Realizada la ubicación laboral, se efectúa un acompañamiento por tiempo limitado, para la reevaluación y seguimiento que asegure la integración exitosa.

La totalidad de estas herramientas contribuyen a garantizar la participación productiva del accidentado con discapacidad, compartiendo experiencias, apoyando y desarrollando investigación a nivel nacional e internacional, de forma de favorecer la aceptación e inclusión de la diversidad.





## IX. SITIOS DE INTERÉS



<a href="http://www.fonadis.cl">www.fonadis.cl</a>	Página del Fondo Nacional de la Discapacidad.
<a href="http://www.fundaciontactal.cl">www.fundaciontactal.cl</a>	Página de la Fundación y Taller protegido de personas con discapacidad física, mental y psíquica.
<a href="http://www.mercadis.cl">www.mercadis.cl</a>	Bolsa de trabajo para personas con discapacidad.
<a href="http://www.armamater.cl">www.armamater.cl</a>	Organización sin fines de lucro, cuya principal actividad está dirigida a la formación de personas con discapacidad para que puedan desarrollar actividades laborales.
<a href="http://www.programachile.cl">www.programachile.cl</a>	Página web del Programa Regional de Inserción Laboral de la población Ciega.
<a href="http://www.complementa.cl">www.complementa.cl</a>	Página de la Fundación Complementa. Se puede encontrar una completa información del Síndrome de Down.
<a href="http://www.frentealadiscapacidad.cl">www.frentealadiscapacidad.cl</a>	Esta página web contiene información relacionada con la discapacidad física.
<a href="http://www.ciudadaccesible.cl">www.ciudadaccesible.cl</a>	Página de la Corporación Ciudad Accesible, cuyo objetivo es la eliminación de barreras arquitectónicas.
<a href="http://www.libreacceso.org">www.libreacceso.org</a>	Página cuyo tema principal es la eliminación de barreras arquitectónicas.
<a href="http://www.duplexchile.cl">www.duplexchile.cl</a>	Sitio web de la empresa Duplex S.A, empresa chilena dedicada al desarrollo e implementación de soluciones integrales. Realizan sistemas de accesibilidad para personas con movilidad reducida.
<a href="http://www.imagina.org/enlaces/link_dis.htm">www.imagina.org/enlaces/link_dis.htm</a>	Página con enlaces a temas de discapacidad.
<a href="http://www.dpi.org">www.dpi.org</a>	Página web de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad.
<a href="http://www.bcn.cl">www.bcn.cl</a>	Página web de la Biblioteca del Congreso Nacional donde se encuentra la Ley 19.284 de Integración Social de Personas con Discapacidad
<a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a>	Página web de la Dirección del Trabajo.
<a href="http://www.oit.org">www.oit.org</a>	Página web de la Organización Internacional del Trabajo.
<a href="http://www.sofofa.cl">www.sofofa.cl</a>	Página web de la Sociedad de Fomento Fabril.
<a href="http://www.hts.cl">www.hts.cl</a>	Página Web del Hospital del trabajador de Santiago. Se ofrece un banco de empleo y servicios de intermediación laboral gratuito a las empresas, que ofrecen puestos de trabajo para accidentados del trabajo que presentan algún tipo de discapacidad.





### Nuestra misión:

Contribuir a la construcción de una sociedad más próspera y sustentable, a través de la promoción en las empresas y las personas, de prácticas socialmente responsables y nuevas formas de colaboración.



**Acción RSE** es una organización sin fines de lucro formada por empresas líderes de diversos sectores productivos, que se han comprometido a incorporar la responsabilidad social (RSE) a la gestión de sus negocios.

Su objetivo es promover y difundir la RSE en el ámbito empresarial, y generar nuevas redes locales e internacionales para un fructífero intercambio de experiencia entre las empresas. Para ello, desarrolla diferentes productos y servicios que apoyan y fortalecen una gestión socialmente responsable.

## Herramientas disponibles



**El ABC de la Responsabilidad Social en Chile y el Mundo**



**Manual de Primeros Pasos**



**Indicadores de Responsabilidad Social Corporativa**



**Guía Acerca de la Empresa a la Comunidad**



**Guía Reporte Social Empresarial**



**Casos Académicos**



**Guía Marketing Responsable: Marcas con Sentido Social**



**Guía Responsabilidad Ambiental de un Buen Ciudadano Corporativo**



**Guía Cómo Conciliar la Vida Laboral y la Vida Familiar**



**Guía Voluntariado Corporativo**



**Guía Vida Sana en la Empresa**



**Guía Empresas por la inclusión digital: Acortemos la Brecha**

## Empresas socias:

AES-GENER • ANGLOAMERICAN CHILE • ACHS • ANTOFAGASTA MINERALS • BANK BOSTON • BANCO ESTADO • BANCO SANTANDER SANTIAGO • BCI • CAJA DE COMPENSACION DE LOS ANDES • CERRO COLORADO • CCU • CHILETABACOS • CODELCO • COLBÚN • CÓRPORA TRESMONTES • EMPRESAS INTERAMERICANA • EMPRESAS LIPIGAS • ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA PUC • ENERSIS • ENTEL • ESSO CHILE • FERRADA NEHME ABOGADOS • FINNING • GRUPO POLPAICO • GERDAU AZA • INMOBILIARIA COSTA LYON • ING CHILE • JHG • KPMG • KALEIDA DIGITAL • LABORATORIOS ANDRÓMACO • MALL PLAZA VESPUCCIO • MASISA • MCCANN ERICKSON • MCDONALD'S • MERCK SHARP & DOHME • METROGAS • MINERA ESCONDIDA • MINERA LOS PELAMBRES • NATURA COSMÉTICOS • NESTLÉ • PEOPLE & PARTNERS • PUERTO SAN ANTONIO • PHILIPS CHILENA • PMC MKT. & COMUNICACIONES • PRICEWATERHOUSECOOPERS • PIMASA • PRINCIPALVIDA CHILE • PROCTER & GAMBLE • SODEXHO • TUXPAN • URQUIDIY RIESCO ABOGADOS • UNILEVER CHILE • WALT DISNEY CHILES.A.

Diseño  
OXIGENO

Impresión  
OGRAMA