



Contrátame

Guía para la inclusión laboral de personas
con síndrome de Down



www.descubreme.cl





Área de Responsabilidad Social Empresarial Inclusiva

Contrátame. Guía para la inclusión laboral de personas con síndrome de Down ha sido desarrollado por el equipo de **Fundación Descúbreme** y se encuentra disponible en el sitio www.descubreme.cl

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

OCTUBRE 2013

A pesar de que en Chile no existen cifras oficiales, se estima que uno de cada setecientos niños nacidos en nuestro país presenta síndrome de Down. Esta cifra es mayor a la reportada por otros países de Latinoamérica y en la última década ha ido en constante ascenso, alcanzando una tasa de 2,4 por 1.000 nacidos vivos¹. Este escenario presenta nuevos desafíos a la sociedad chilena respecto a cómo los incluimos en nuestra vida social y en ámbitos fundamentales como la educación y el trabajo.

Por ello, **Fundación Descúbreme** ha desarrollado esta guía de **preguntas y respuestas sobre la contratación de personas con síndrome de Down**. ¿El objetivo? despejar dudas y facilitar el proceso de inclusión en el mercado laboral formal de quienes presentan esta condición.

Pregunta 1:

¿Por qué incluir a personas con síndrome de Down en una organización?

Está comprobado que los procesos de inclusión tienen un impacto altamente positivo tanto en las empresas como en las personas con discapacidad y en la sociedad en general. Sin embargo, según la percepción de quienes han realizado estos procesos en las organizaciones, la principal razón es que las personas con síndrome de Down son capaces de realizar labores productivas con los mismos estándares de calidad y eficiencia que el resto de los trabajadores. Además, demuestran constantemente ganas, interés, compromiso y generan un ambiente cargado de positivismo.

La inclusión laboral representa una gran oportunidad para que las personas con síndrome de Down rompan barreras y modifiquen sustancialmente la visión de sí mismos y su forma de participación en la sociedad.

Pregunta 2:

¿Qué beneficios trae para la empresa la contratación de personas con síndrome de Down?

- **Contar con trabajadores eficientes en labores específicas:** Al incluir personas con discapacidad cognitiva se incorpora a colaboradores con características especiales, capaces de desarrollar y adquirir destrezas únicas. Por ejemplo, las personas con síndrome de Down tienen facilidad para ejecutar tareas repetitivas o procesos de mecanización que permitan consolidar su aprendizaje.
- **Mejora el clima laboral:** La inclusión cambia la actitud de los trabajadores de manera positiva. Al relacionarse de forma cotidiana con una persona con síndrome de Down se derriban mitos, preconcepciones, estereotipos y se promueve un ambiente colaborador donde se reconocen las capacidades por sobre las diferencias y se construyen lazos basados en el reconocimiento, la valorización del otro y la empatía. En este contexto, los equipos se comprometen y hacen suyos los valores transmitidos por el nuevo integrante. El esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad pasan a transformarse en valores que contribuyen a un mejor clima laboral.
- **Promueve el trabajo en equipo:** Los procesos de inclusión requieren de acompañamiento permanente, lo que propicia instancias de aprendizaje y cooperación mutua que permiten desarrollar y potenciar capacidades como la tolerancia, el respeto, la transigencia, la paciencia y la flexibilidad en un marco de compañerismo positivo.
- **Genera sentido de pertenencia y compromiso:** En general, los trabajadores se sienten más comprometidos con su labor y con la empresa ya que ésta se compromete con una necesidad concreta y valorada socialmente como la inclusión y no discriminación, lo que promueve el orgullo organizacional y aumenta el sentido de pertenencia.
- **Mejora la reputación corporativa:** Desde las organizaciones la reputación corresponde al reconocimiento que hacen el mercado, sus trabajadores y la sociedad en general al comportamiento corporativo. Es un concepto que está vinculado a la identidad organizacional de la empresa, la que se ve beneficiada al integrar, respetar y dar oportunidades de desarrollo laboral a personas con síndrome de Down.

¹ ECLAM, periodo 1990 – 2000. Estudio colaborativo Latinoamericano de malformaciones congénitas

Pregunta 3:

¿Las personas con síndrome de Down pueden celebrar contratos de trabajo?

Sí. En Chile las personas con cualquier tipo de discapacidad cognitiva, mayores de 18 años, pueden celebrar contratos sin la autorización de otra persona, salvo que hayan sido declarados interdictos. En ese caso, siendo mayor de 18 años, solamente podrán firmar contratos laborales con la autorización del curador designado.

Algunos empleadores optan por solicitar la presencia y autorización de los padres al momento de formalizar la contratación pero no es una acción necesaria, ya que en su mayoría son personas autónomas e independientes.

Por su parte, los mayores de 15 y menores de 18 años, podrán celebrar contratos de trabajo cumpliendo los siguientes requisitos:

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

Pregunta 4:

¿Las personas con síndrome de Down pueden celebrar contratos de trabajo de aprendizaje?

Sí. En nuestro país todas las personas con discapacidad pueden celebrar contratos de aprendizaje en virtud de lo dispuesto en el **artículo 47** de la **Ley N°20.422**.

Este tipo de contrato permite entregar capacitación ocupacional para desarrollar un oficio calificado.

Pregunta 5:

¿Qué características debe tener el contrato de una persona con síndrome de Down?

La inclusión laboral exige un contrato de trabajo con las mismas características que las del resto de los colaboradores. Los derechos y obligaciones de las partes deben responder a los estándares convencionales de toda relación laboral en materia de:

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

Pregunta 6:

¿Qué son los ajustes necesarios y servicios de apoyo?

La Ley N°20.422 define estos conceptos de la siguiente forma:

Ajustes necesarios:

Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Ejemplo: Adaptación de los procesos de selección

Se sugiere adecuar los procesos de selección y reemplazar los test psicológicos por cuestionarios con preguntas simples

y concretas. Si se busca saber cómo actuará el candidato ante un determinado escenario debemos describir la situación y preguntar qué haría:

¿Qué haces si tu jefe te pide que realices una tarea pero no entiendes sus instrucciones?

Servicios de apoyo:

Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

Ejemplo: Introducción de metodologías facilitadoras.

Metodología empleo con apoyo. Esta iniciativa involucra una serie de acciones y servicios centrados en la persona con discapacidad, con el objeto de entregar un apoyo constante en la experiencia de inclusión laboral. Se refuerza el rol de adulto trabajador, independencia y autonomía. (Más información en pregunta 8)

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

Pregunta 7:

¿Qué ajustes debe considerar la empresa al momento de incluir personas con síndrome de Down?

Como observamos en la pregunta anterior, los ajustes son clave para potenciar el adecuado desempeño del trabajador, por ello sugerimos introducir los siguientes procesos:

- Estructurar los tiempos para el desarrollo de las tareas.
- Acompañar la solicitud de tarea con apoyo visual: tarjetas y/o avisos escritos de forma clara y ordenada.
- Informar anticipadamente los cambios en la rutina de trabajo, no es recomendable cambiar la tarea de improviso.
- Evitar la sobre estimulación, los ruidos molestos y el exceso de interacción social para facilitar la finalización exitosa de las tareas encomendadas.
- Incorporar tutores que sean un apoyo en los primeros meses.
- Entregar instrucciones claras, fijar objetivos realizables, poner límites y evitar actitudes condescendientes.

Pregunta 8:

¿Qué es el empleo con apoyo?

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

Pregunta 9:

¿Qué tipo de oficios son recomendados para personas con síndrome de Down?

Los oficios que pueden desarrollar las personas con síndrome de Down dependerán en gran medida de la formación que hayan recibido y por sobretodo de los intereses que tengan, se sugiere no encasillar su posible desempeño, ya que solo coartará su desarrollo.

Algunos ejemplos de oficios exitosos:

- Apoyo administrativo.
- Operador de venta asistida.
- Auxiliar de bodega.
- Reponedor.

- Ayudante de cocina, pastelería y repostería.
- Ayudante de mesero.
- Lavado de autos.
- Apoyo en actividades de esparcimiento y descanso.
- Personal de limpieza.
- Jardinería.

Pregunta 10:

¿Qué características deben tener las tareas asignadas a una persona con síndrome de Down para obtener un resultado exitoso?

Al asignar una tarea se debe tener presente las dificultades al interactuar que tienen las personas con síndrome de Down, por lo tanto para que las labores se ejecuten exitosamente se recomienda:

- A. Comenzar con actividades que sean dominadas para evitar la frustración y promover la seguridad y rápida adaptación al nuevo entorno.
- B. Desglosar la tarea diaria en labores concretas más pequeñas para que se finalicen y se logre visualizar la meta.
- C. Repetir las actividades para mantener los aprendizajes y establecerlos en el tiempo.

Pregunta 11:

¿Cómo debemos interactuar con una persona con síndrome de Down?

Las personas con síndrome de Down son sujetos como cualquier otro. Esta afirmación, que parece evidente, no siempre se manifiesta al momento de tratar con ellas. Generalmente, nos centramos en su discapacidad y al momento de comunicarnos usamos al acompañante como intermediario, obviando el estatus de adulto cuando corresponde.

Debemos tener presente que estas personas pueden tener ciertas dificultades para comunicarse pero no significa que sean incapaces, por ello es fundamental seguir las siguientes recomendaciones en los procesos de interacción:

- **Adoptar una manera de hablar concreta y sencilla.** Evitar el lenguaje técnico y complejo y usar frases directas y bien construidas. Se recomienda poner ejemplos cotidianos.
- **No ignorar ni despreciar.** Debemos considerar sus apreciaciones y propuestas, como con cualquier persona, evitando desestimarlas de manera inmediata.
- **Responder a sus preguntas,** asegurando que nos ha comprendido. Hay que tener paciencia. Sus reacciones pueden ser lentas y tardar en comprender lo que se le dice. Se recomienda preguntar si comprendió las instrucciones y solicitar que las repita, así nos aseguramos de la comprensión del mensaje y aclaramos las dudas que surjan.
- **Reducir la estimulación sensorial.** Debemos tener presente que hay personas que tienen dificultades para centrar su atención, mostrando interés por objetos que para nosotros pasan desapercibidos, esta acción es fundamental para tener una buena recepción del mensaje.

Pregunta 12:

¿Qué acciones pueden realizar las empresas para contribuir a derribar las barreras y prejuicios hacia las personas con síndrome de Down?

- Promover la **igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo. Permitirá generar valor agregado en la entrega de servicio y ayudará directamente en el fortalecimiento de una vida independiente y autónoma de este colectivo.
- Generar procesos de **sensibilización continua** al interior de la organización, promoviendo actitudes empáticas hacia las personas con síndrome de Down. Se recomienda construir una cultura inclusiva que acepte la diversidad y promueva el trabajo en equipo, la colaboración, el respeto y la comprensión.
- Adoptar una mentalidad positiva al interactuar con personas con síndrome de Down. Es decir, **ver y descubrir** en ellas las **capacidades que tienen y no la ausencia o disminución de ciertas habilidades.**

Pregunta 13:

¿Qué es recomendable al iniciar un proceso de inclusión de personas con síndrome de Down?

La decisión de convertirse en una empresa inclusiva debe tener carácter estratégico e involucrar a todos los integrantes de la organización, el compromiso debe ser transmitido desde las esferas directivas hacia los otros niveles.

También se debe tener plena conciencia de los objetivos a alcanzar con esta iniciativa (compromiso y responsabilidad social, mejorar el clima interno, beneficios económicos, reputación corporativa, etc.).

La generación de un proceso sinérgico entre la empresa y una institución que aborde la discapacidad profesionalmente, son clave para el éxito de un proceso inclusivo sostenible, replicable y que de respuesta a las reales necesidades organizacionales.



Ricardo Lyon 222, of 701 B, Providencia Santiago, Chile
Fono: +56 2 26603100 - Email: contacto@descubreme.cl