

Curso: “Inducción sobre Reclutamiento y Selección de Personas con Discapacidad”



Módulo 1:

¿Cómo comenzar el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad?



SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

- La reglamentación de la **Ley N° 19.691**, “APROBACION DE NORMAS SOBRE LA PROMOCION DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD” para las Empresas Privadas, se encuentra generando un antes y un después en la realidad actual del mercado laboral, haciendo visible lo que antes para muchas empresas era invisible.
- La misma trae consigo una serie de incertidumbres y temores: ¿Qué hacer?, ¿Cómo seleccionar?, ¿Donde conseguir postulantes calificados?, ¿Cómo se trata a una persona con discapacidad?, ¿Puede desarrollar la tarea o no?, son algunas de las interrogantes planteadas por las empresas ante esta nueva realidad desconocida para muchas de ellas.
- A su vez también genera incertidumbre en las personas con discapacidad. Hay factores que hacen a su propia realidad y que ellos mismos desconocen y que también comienzan a hacerse visible por medio de la reglamentación de la Ley.



Si bien hay muchos aspectos de la Ley que al momento no están esclarecidos, hay aspectos básicos sobre la misma, que tenemos que tener en cuenta desde el área de Gestión Humana para comenzar un Proceso de Reclutamiento y Selección que incluya a las personas con discapacidad, cumpliendo con nuestro principal objetivo como área de apoyo: ser socios estratégicos eficaces generando valor agregado a la empresa.



Ley 19.691

- Comenzó a regir a partir del 18 de noviembre del 2018 para todas aquellas empresas privadas cuya plantilla es de 25 o más empleados.
- El porcentaje de colaboradores con discapacidad exigidos por la ley es progresivo hasta llegar al 4% en todas las empresas al 18/11/2021:

Entre 25 y 49	
18/11/2018 al 17/11/2019	----- --
18/11/2019 al 17/11/2020	1.5 %
18/11/2020 al 17/11/2021	2 %
Entre 150 y 499	
18/11/2018 al 17/11/2019	2 %
18/11/2019 al 17/11/2020	3 %
18/11/2020 al 17/11/2021	3.5 %

Entre 50 y 149	
18/11/2018 al 17/11/2019	1 %
18/11/2019 al 17/11/2020	2 %
18/11/2020 al 17/11/2021	3 %
Más de 500	
18/11/2018 al 17/11/2019	3 %
18/11/2019 al 17/11/2020	4 %
18/11/2020 al 17/11/2021	4 %



Ley 19.691

- Será requisito que la persona esté inscripta en el **Registro Nacional de Personas con Discapacidad**, el cual pasó al área de la Secretaria Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social.

La inscripción se realiza por mail a: registrodiscapacidad@mides.gub.uy, debiendo presentar toda la información necesaria, así como también los formularios de inscripción requeridos, tanto personales como médicos.

- Las personas con discapacidad pueden percibir pensión por tal condición, otorgada por BPS y también nos podemos encontrar con personas jubiladas por incapacidad.

Aquí debemos tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

1: las personas jubiladas por incapacidad no pueden ejercer actividad laboral, mientras que las que perciben pensión sí pueden hacerlo.

2: los pensionistas perderán su pensión si su sueldo nominal excede el monto de 3 prestaciones, de lo contrario seguirán percibiendo la misma aún cuando se encuentren



SELECCIÓN DE PERSONAL:

ES UN **PROCESO** SIMULTÁNEO DE **ELECCIÓN BILATERAL**, DONDE LA ORGANIZACIÓN

BUSCA DETECTAR **HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS** NECESARIOS PARA UN FUTURO

BUEN DESEMPEÑO Y EL CANDIDATO BUSCA **PROYECTAR Y VIABILIZAR** SUS
POSIBILIDADES

DE **SATISFACCIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL** EN DICHA ORGANIZACIÓN.

SELECCIONAMOS EN UN **AQUÍ Y AHORA**, PARA UNA **ORGANIZACIÓN ESPECÍFICA**

ATRAVESADA POR SUS PROPIAS CARACTERÍSTICAS: **CULTURA ORGANIZACIONAL, CLIMA**

LABORAL, MISIÓN – VISIÓN Y VALORES. EN UN TIEMPO HISTÓRICO QUE MARCA
UNA

REALIDAD PAÍS ACTUAL QUE HACE A ESE **MOMENTO ESPECÍFICO DEL MERCADO**



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

— Para difundir la oferta laboral de manera que llegue a las personas con discapacidad, es fundamental:

- Incluir en los avisos alguna leyenda que explicita su inclusión en la oferta
- Incluir pictogramas
- Tender redes con organizaciones y/o fundaciones que cuenten con base de datos de postulantes con discapacidad.
-

Ej. de leyenda inclusiva:

— “El presente llamado se enmarca en la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad”.

— “El presente llamado se enmarca en la ley 19.691 de inclusión laboral de personas con discapacidad”.

Disponibilidad para viajar * Si No

Disponibilidad para cambiar de residencia * Si No

Personas con discapacidad * Si No

VIGILANTE AUXILIAR SIN ARMA

Securitas Multinacional Líder en Soluciones de Seguridad te invita a formar parte de su proceso de selección para cubrir vacantes de Vigilante Auxiliar sin arma.

Nos abocamos a la búsqueda de personas dinámicas, con vocación de servicio, predisposición para el aprendizaje, adaptación a normas y procedimientos propios del servicio.

Requisitos Excluyentes:

- Primaria completa.
- Conocimientos de Herramientas Informáticas (Excel, e mail).

Requisitos a Valorar:

- Experiencia en el rubro Seguridad.

El presente llamado se enmarca en lo establecido por la Ley de inserción laboral de personas con discapacidad 19.691

Los interesados deberán enviar Currículum Vitae completo a:
reclutamientoyseleccion@securitasuruguay.com indicando en el asunto "Vigilante Auxiliar sin arma". . .





RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

— Las personas seleccionadas deberán contar con idoneidad para desempeñarse en el puesto de trabajo.

Para ellos es de vital importancia:

- Contar con una descripción del cargo
 - Realizar el relevamiento del puesto vacante
 - Y del perfil necesario para ocupar el mismo, teniendo en cuenta las competencias tanto técnicas como actitudinales requeridas.
 - Realizar una evaluación que nos permita corroborar su idoneidad, donde es fundamental la entrevista por competencias.
- La persona seleccionada tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los colaboradores, teniendo que poder realizar las tareas que le son asignadas.



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A la hora de reclutar y seleccionar debemos tener en cuenta:

SELECCIONAMOS PERSONAS, NO SELECCIONAMOS DISCAPACIDAD.

EVALUAMOS COMPETENCIAS: CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES, NO EVALUAMOS DISCAPACIDAD

DETECTAMOS TALENTOS CON DESTREZA, POTENCIAL Y ASPECTOS A MEJORAR, CUALIDADES QUE VAN MÁS ALLÁ DE LA DISCAPACIDAD.

DEBEMOS SITUARNOS EN LAS FORTALEZAS DE LA PERSONA SIN PERDER DE VISTA SU DISCAPACIDAD PERO SIN PRIORIZAR LA MISMA.



Módulo 2:

La importancia del relevamiento del perfil del cargo y del puesto de trabajo



Para una persona, el cargo constituye una de las principales fuentes de expectativas y motivación en la organización.

Define:

- La posición del ocupante en el organigrama.
- Su nivel jerárquico.
- Las tareas a desarrollar.
- Las competencias (técnicas y actitudinales) requeridas.
- Sus facultades en la toma de decisiones.
- Los objetivos que el ocupante deberá perseguir.



DESCRIPCIÓN DE CARGOS

Proceso que consiste en enumerar las tareas o atribuciones que conforman un cargo y que lo diferencian de los otros cargos que existen en una empresa.

En él se encuentran:

- las **tareas** a realizar por su ocupante, el **qué hace**.
- los **objetivos** del cargo, el **por qué lo hace**.
- los **métodos** aplicados para la ejecución de las tareas, el **cómo lo hace**.
- la **periodicidad** de la ejecución, el **cuándo lo hace**.



Componentes	
Datos identificatorios	Nombre del cargo, área a la que pertenece, nombre del ocupante.
Organigrama	Lugar que ocupa el cargo en la empresa (niveles equivalentes, superiores e inferiores).
Objetivo central del cargo	Descripción de “para qué” existe el cargo, identificando con que objetivo agrega valor a la organización.
Toma de decisiones	Grado de libertad/autonomía para la toma de decisiones.
Dirección/Supervisión	Tamaño de la estructura dependiente del cargo descripto.
Cadena de valor	Relaciones jerárquicas, de quien recibe lineamientos. Reporte directo o transversal.
Tareas	Descripción de las tareas.
Competencias Técnicas	Educación, Formación, Experiencia y Conocimientos del Negocio, requeridos por el Cargo.
Competencias Actitudinales	Aquellos aspectos requeridos para el “Saber ser”, “Saber actuar”, frente a una situación determinada.
Datos finales	Nombres de los participantes en la descripción, fecha de validación.



PERFIL DEL PUESTO

Al momento de seleccionar una persona con discapacidad es de suma importancia tener en cuenta tanto la descripción del cargo como la del puesto específico.

Debemos considerar las especificidades del **lugar concreto donde se va a desarrollar el cargo y lo que dicho lugar implica para su ejecución.**

Ambos perfiles constituyen un TODO.



PERFIL DEL PUESTO

Al realizar un proceso de selección en el que se vaya a incluir a personas con discapacidad, el relevamiento del Perfil del Puesto se convierte en vital, aún cuando la empresa cuente con descripción del cargo.

Ir al lugar donde se va a desempeñar la función, conocer la estructura física, las herramientas que se utilizan, obtener información de parte de nuestro cliente interno, de otros colaboradores que se desempeñan en la función (en caso de que los haya), serán insumos necesarios e importantes que facilitarán el proceso de selección y nos darán un margen de error de selección menor a que si no lo hiciéramos.



INCLUIR IMPLICA:

- **Centrarnos en las fortalezas de las personas.**
- **Enfocarnos en TODO el ámbito y NO sólo en la persona con discapacidad.**
- **Enriquecernos de las diferencias y NO corregirlas.**
- **Eliminar las barreras y NO que las PCD se adapten a ellas.**
- **Tomar las limitaciones como reales, no “disfrazarlas”.**

INCLUIR DESDE LA EQUIDAD SUPONE PRIORIZAR LAS
FORTALEZAS HACIENDO

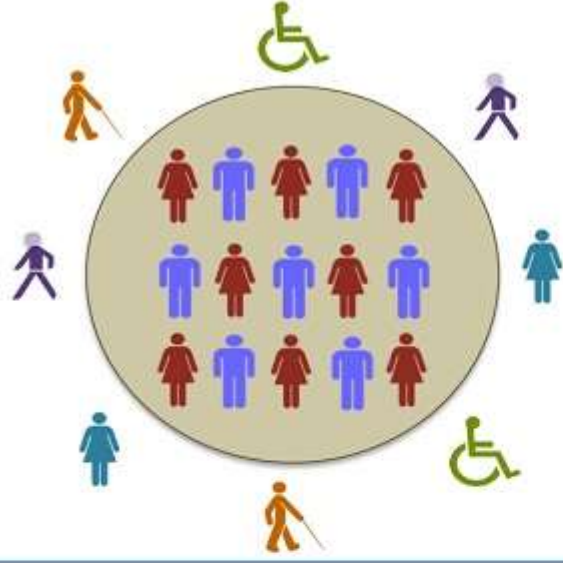
VISIBLE LA DISCAPACIDAD.



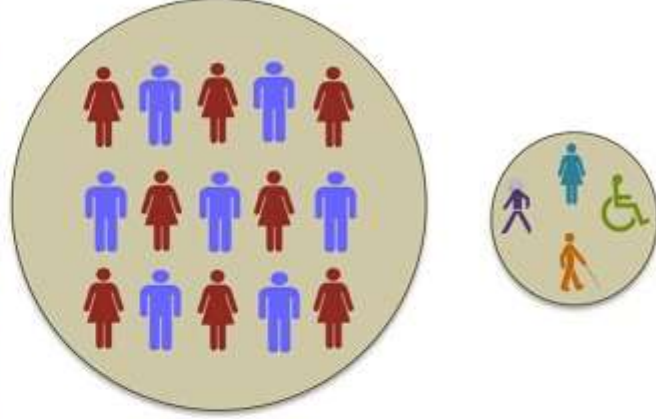
ASPECTOS A TENER EN CUENTA AL RELEVAR UN PERFIL DE PUESTO CON EL OBJETIVO DE INCLUIR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD:

- Tareas a realizar
- Herramientas que se utilizan para ejecutar las tareas
- Infraestructura:
 - Rampas
 - Escaleras (cant. De escalones, pasamanos).
 - Baños accesibles (si no los hay, ver el tamaño)
 - Altura del mobiliario
 - Accesibilidad en los espacios de descanso
 - Programas de pc accesibles

EXCLUSIÓN



SEGREGACIÓN



INTEGRACIÓN



INCLUSIÓN





Módulo 3:

Entrevista laboral



ENTREVISTA LABORAL

Diálogo sostenido entre dos o más personas, con un propósito definido

Herramienta fundamental en selección de personal

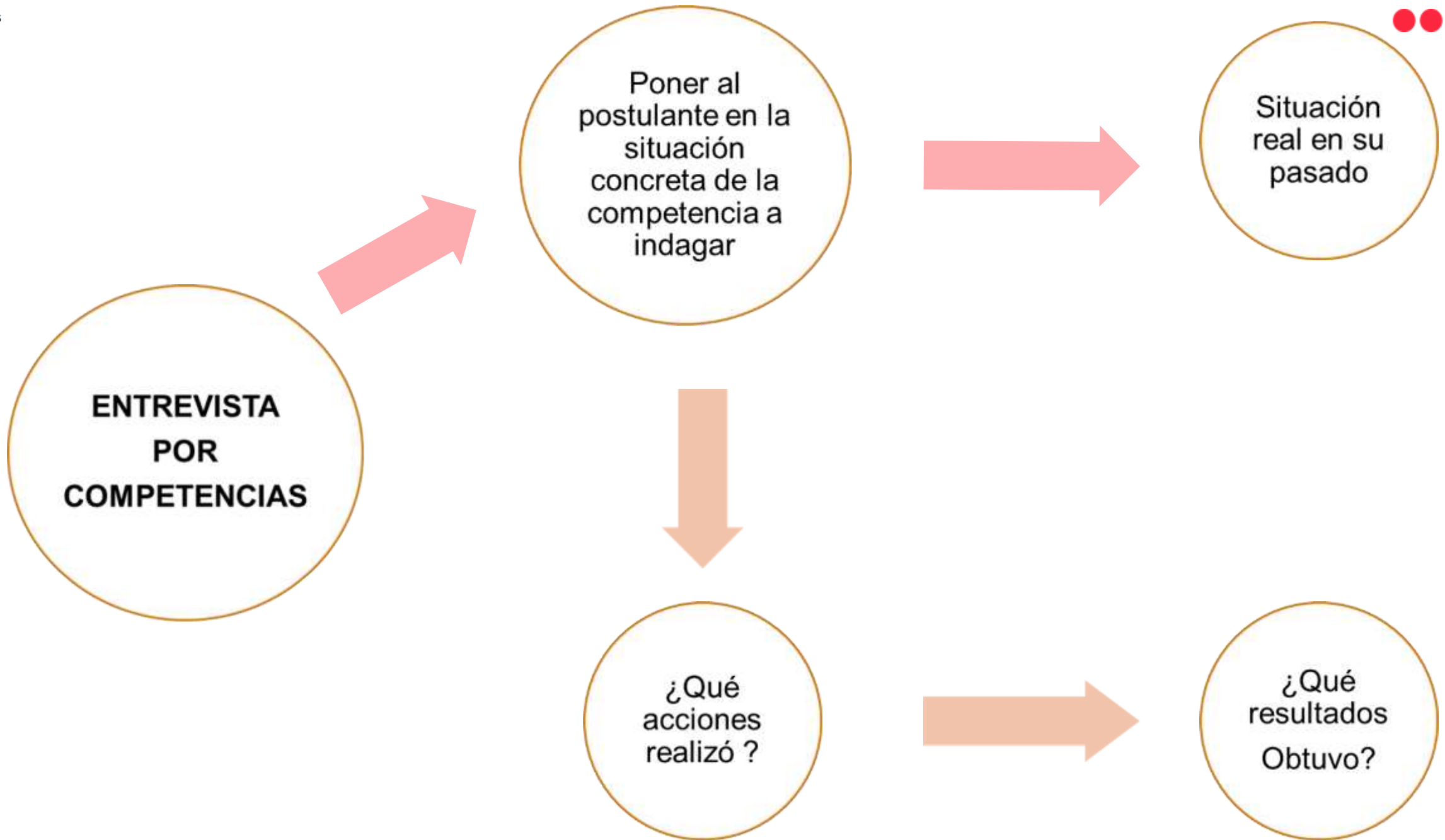
Permite a todos los involucrados conocer distintos aspectos de interés

Existen diferentes tipos:
-individual o grupal
-dirigida o semi dirigida
-otros



ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

- Se suma a la entrevista tradicional.
- Se basa en la indagación de las Competencias, haciendo hincapié en las Actitudinales.
- Se caracteriza por evaluar la capacidad de la persona para emplear sus Competencias al momento de responder ante situaciones concretas y resolver los imprevistos que puedan surgir en el ámbito laboral conforme al cargo a desempeñar.
- Debe estar alineada a las Competencias requeridas para el cargo a cubrir. Indagaremos sobre éstas Competencias y NO sobre otras.





ENTREVISTA LABORAL EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- La entrevista se convierte en la herramienta fundamental de selección ya que no se recomienda realizar técnicas gráficas psicolaborales.
- Es necesario agregar a la entrevista laboral convencional la Entrevista por Competencias.
- Con respeto y flexibilidad debemos abordar la discapacidad y preguntar acerca de ella sin prejuicios.
- Sin invadir el ámbito personal de la persona, debemos indagar acerca de tareas cotidianas, datos que nos permitirán visualizar qué grado de independencia posee la persona, con qué apoyos cuenta,, cómo es su vida social, su relacionamiento con el medio, etc.
- No debemos olvidar preguntar si es beneficiario de pensión por BPS y si se encuentra inscripto en la Secretaria Nacional de Cuidados y Discapacidad del MIDES.



SOY UNA PERSONA CAPAZ - MI DISCAPACIDAD NO ME DEFINE





Securitas