

Ventajas y beneficios de contratar personas en condición de discapacidad

- Alta motivación para trabajar
- Afán de superación personal
- Capacidad para afrontar nuevos retos
- Gran interés y disposición para aprender
- Gran disponibilidad para trabajar
- Personas constantes en su trabajo.
- Puntualidad.
- Personas más productivas.
- Personas altamente responsables



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga

Centro Internacional La' Triada, Oficina 1301. Teléfono (097) 6706464

Las personas,
al igual que las aves,
son diferentes en su vuelo
pero iguales
en su derecho a volar.



**AGENCIA PÚBLICA
DE GESTIÓN Y
COLOCACIÓN DE
EMPLEO
IMEBU**



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA



Lógica Ética & Estética
Gobierno de los Ciudadanos



Mitos y prejuicios en la contratación de trabajadores en condición de discapacidad.

Si bien se ha dado un avance en materia de contratación de personal en condición de discapacidad por parte de las empresas, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar estos trabajadores.

Los siguientes mitos son:

“Las personas en condición de discapacidad tienen un bajo rendimiento laboral, son poco productivos”

Diversas experiencias tanto en el ámbito público como privado demuestran que los trabajadores en condición de discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo. Si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las posibilidades y limitaciones propias de la discapacidad que tiene el candidato, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral.

“Mi empresa no es accesible para personas en condición de discapacidad. No puedo hacer inversiones para adaptar la empresa o los puestos de trabajo”

Es importante saber que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Si se realiza un análisis del puesto previo a la incorporación, se puede realizar una búsqueda y selección de candidatos con discapacidad teniendo en cuenta las variables de accesibilidad del entorno. Muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.

“El entorno de mi empresa puede ser peligroso para una persona en condición de discapacidad”

Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los trabajadores en igual medida. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.

“Las personas en condición de discapacidad faltan mucho debido a que se enferman reiteradamente”

Es importante saber que una discapacidad y una enfermedad son cosas distintas. Una discapacidad es un estado de salud de la persona. Una persona en condición de discapacidad no es una persona enferma, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona. La mayoría de las personas que tienen esta condición no tiene una mayor propensión a contraer enfermedades.

“Las personas en condición de discapacidad deben ser poco cumplidoras”

Las experiencias demuestran que la mayoría de las personas en condición de discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas. Debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto les costó conseguir.

“Tengo dudas de que el resto del personal acepte que incluya a las personas en condición de discapacidad”

Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa. Se mejora la fidelización de los empleados con los objetivos de la compañía, al observar el compromiso de la empresa en la implementación de acciones de responsabilidad social.

“Tendré inconvenientes legales si quiero desvincular a una persona en condición de discapacidad”

Como en cualquier caso, no deberían existir inconvenientes con el empleado si las causas de la desvinculación se encuentran debidamente justificadas.

Si se realizaron acciones de seguimiento, acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo debidamente documentadas, y aún así, el desempeño del empleado no fue satisfactorio, no hay razones que justifiquen una acción legal por parte del desempeño.

“Los clientes pueden sentirse incómodos al tratar con personas en condición de discapacidad”

Si la persona en condición de discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales.

«La oportunidad de trabajar con personas en condición de discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación»