# MÓDULO 5:
## Procesos de intermediación laboral

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN INCLUSIVO

**La selección de personas con discapacidad tiene por objeto agrupar todas aquellas prácticas que digan relación con la incorporación, a un lugar de trabajo, de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de acuerdo con las competencias que éstas posean. Así, se busca propiciar aquellas prácticas que tiendan a resolver las eventualidades que se presenten a la hora de contratar a estos grupos de personas, de forma que puedan identificar al candidato idóneo para el puesto de trabajo vacante.**

A continuación, te presentamos las áreas recomendables a evaluar ante el ingreso de una persona en situación de discapacidad, según señala SENADIS.

a **Accesibilidad Física:** se refiere a las condiciones de accesibilidad al lugar de trabajo

b **Descripción del Puesto de Trabajo:** se debe realizar una descripción detallada de las tareas que exige el puesto de trabajo, así como la experiencia requerida.

c **Exigencias del empleo:** se deben considerar exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como exigencia visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como: trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo psíquico y/o mental como: memoria, atención, entre otras.

**Recomendaciones en la selección de personas en situación de discapacidad**

- Garantizar que el espacio físico dónde se realizarán entrevistas y/o donde se aplicarán las pruebas técnicas o psicológicas sea accesible.
- Capacitar y orientar adecuadamente en temas de discapacidad e inclusión al equipo encargado de la realización de las entrevistas.
- En el caso de que una persona en situación de discapacidad asista acompañada a una entrevista de trabajo, el profesional encargado de recibirlo, siempre se debe dirigir al postulante y no al acompañante.
- Las entrevistas y pruebas de selección deben ser accesibles para las personas en situación de discapacidad.
- Se sugiere solicitar a los postulantes que indiquen con anticipación si tienen requerimientos específicos.
- Se sugiere formalizar protocolos de reclutamiento y selección, que consideren cada uno de los aspectos señalados, y que sean conocidos por todos al interior de la organización.
- Utilice la tecnología disponible para acompañar cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección.
- En el caso de que el postulante no se ajuste al perfil requerido, informe a la persona el resultado de su proceso de selección, señalando las razones por las cuales no fue seleccionado.

Existen portales que promueven el empleo de personas con discapacidad y/o cumplen con estándares de accesibilidad web, las cuales te presentamos a continuación:

- Bolsa Nacional de Empleo: www.bne.cl
- Incluyeme: www.incluyeme.com
- Incluyempleo: www.incluyempleo.cl
- Laborum: www.laborum.cl

De acuerdo a lo anterior, todas las personas en situación de discapacidad tienen el derecho a recibir en igualdad de condiciones la misma información y capacitación con los ajustes necesarios y/o ayudas técnicas requeridas, las que, según sus necesidades, pueden ser: máquina Braille, materiales técnicos de audición, emuladores de teclado, sintetizadores de voz, entre otros. O bien, la adaptación de materiales de uso común, como, por ejemplo: aumentar el tamaño de la letra de un texto, simplificar la estructura gramatical de éste y/o incorporar imágenes ejemplificadoras.

Para ahondar más en el tema y entender en detalle sobre este capítulo, puedes leer el instructivo orientaciones sobre procesos de gestión de recursos humanos, disponible en el material complementario del módulo.

## Referencias

Senadis. (2019). *Orientaciones sobre procesos de gestión de recursos humanos inclusivos de Chile Mejor.*