



Manual para

Empresas Inclusivas



Contenido educativo desarrollado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).

Está prohibida la reproducción, distribución y venta del material propiedad intelectual del DTRH, salvo que sea autorizado previamente por el personal de la agencia.

Índice

Introducción	1
Parte 1: Antes de Contratar un Talento Infinito	2
• Sección 1: Evaluar la accesibilidad de tu empresa	3
• Sección 2: Evaluación del Talento Infinito para la Empresa	5
• Sección 3: Redacción de una Solicitud Inclusiva	8
Parte 2: Durante el Reclutamiento del Talento Infinito	10
• Sección 4: Acompañamiento del Candidato	11
• Sección 5: Adiestrando al equipo actual	13
Parte 3: Luego de Contratar al Talento Infinito	15
• Sección 6: Explicación de Tareas	16
Parte 4: Leyes Pertinentes para personas con Diversidad Funcional	19
• Sección 7: Leyes Relevantes	20
• Sección 8: Proceso si necesitas despedir legalmente a un empleado con diversidad funcional	22

Introducción

¡Gracias por ser una empresa inclusiva y por tu interés en acoger a talentos con diversidad funcional! El programa Talento Infinito busca conectar a personas con discapacidades físicas, visuales, auditivas, intelectuales, psíquicas, o multisensoriales con oportunidades laborales que les permitan demostrar sus habilidades y contribuir a la economía de Puerto Rico.



Nuestra Misión

Eliminar las barreras que enfrentan las personas con diversidad funcional al integrarse en el mercado laboral a través de programas educativos dirigidos a empresas, padres y talentos diversos.



Nuestra Visión

Anhelamos un Puerto Rico y un mundo donde sea habitual ver a personas con diversidad funcional desempeñándose en todo campo laboral. Que no se mida a las personas por su discapacidad, sino por su potencial infinito y el valor que pueden añadir a la fuerza laboral.

El propósito de este manual es proporcionar una guía detallada para los empleadores sobre cómo contratar y trabajar con personas con diversidad funcional. A través de este manual, los patronos aprenderán a evaluar sus empresas, reclutar talentos infinitos, y fomentar un ambiente inclusivo y accesible.

Parte 1

Antes de contratar a un Talento Infinito

Sección 1: Evaluar la Accesibilidad de tu Empresa

Antes de integrar a un talento con diversidad funcional a tu empresa, es esencial identificar y eliminar las barreras que puedan existir en tu organización. Estas barreras pueden ser:

Barreras Físicas o Estructurales

- Entradas y salidas inaccesibles para sillas de ruedas
- Baños no adaptados
- Falta de señalización adecuada

Posibles Soluciones

- Instalar rampas y puertas automáticas
- Adaptar baños con barras de apoyo y espacio suficiente
- Colocar señales claras y visibles

Barreras Tecnológicas

- Software incompatible con tecnologías asistivas
- Páginas web no accesibles (colores, tipografía, entre otros)

Posibles Soluciones

- Adoptar software compatible con lectores de pantalla
- Implementar normas WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) para accesibilidad web
- Utilizar descripciones descriptivas en las redes sociales, usar texto alternativo en contenido no textual (imágenes, gráficos, videos)

Barreras Procedimentales

- Procesos de reclutamiento no accesibles
- Falta de capacitación del personal en inclusión

Posibles Soluciones

- Ofrecer formatos alternativos de solicitud
- Capacitar al personal en diversidad funcional
 - En Talento Infinito contamos con una variedad de capacitaciones para empleadores inclusivos disponibles a través de YouTube (@talentoinfinito)



Recuerda

Muchos talentos pueden lograr las mismas tareas, metas, y destrezas que el resto de tu equipo. De algún talento necesitar un acomodo razonable, probablemente se puede tratar de incorporar pequeños cambios y ajustes en sus áreas de trabajo. No mires su discapacidad, sino su capacidad de lograr grandes cosas de manera diversa.

Acciona

Evalúa tu espacio físico, tus procesos tecnológicos, tu equipo de trabajo y tus procesos operacionales, e identifica una barrera de estos tipos, y dos soluciones viables para resolver estas barreras:

Barrera	Tipo de Barrera	Solución 1	Solución 2
Ejemplo: No hay acceso al segundo piso para alguien en sillas de ruedas.	Física	Añadir en la escalera una plataforma para elevar sillas de ruedas.	Asegurar que todas las necesidades principales de la compañía para esa persona estén en el primer piso.

Sección 2: Evaluación del Talento Infinito para la Empresa

Después de identificar y abordar las barreras, ahora debes evaluar qué tipo de talento puede trabajar en tu empresa cómodamente. Tal vez no podrás resolver todas las barreras de accesibilidad en tu área de empleo, así que debes reconocer tus áreas de oportunidades y dónde un talento puede aportar el mayor valor posible con las herramientas necesarias para desempeñarse en su rol.

Ahora es momento de evaluar qué tipo de Talento Infinito puede integrarse mejor en tu empresa. Considera las siguientes preguntas:

- ¿Qué tareas específicas podrían beneficiarse de las habilidades de un talento infinito?
- ¿Qué acomodados razonables se pueden proporcionar para facilitar su trabajo?
- Según la naturaleza de la necesidad que tienes en el puesto, ¿qué tipo de discapacidades no son compatibles con el puesto de trabajo?
- ¿Qué tipos de acomodados razonables pueden ser necesarios para este puesto? (Ej. ajustes en el horario, tecnología asistiva, modificación del espacio de trabajo).

Realiza una autoevaluación de inclusión para determinar las áreas que necesitan mejora y cómo se pueden adaptar para recibir a talentos infinitos. Las que no se puedan solucionar serán un indicativo para establecer qué tipo de talento sí puede unirse a tu empresa.

Pregunta	Sí	No	N/A
¿El puesto requiere alguna actividad física específica? (Ej. levantar objetos, estar de pie por largos periodos)			
¿El puesto requiere el uso de tecnología específica? (Ej. software, maquinaria)			
¿Las instalaciones de la empresa son accesibles para personas con movilidad reducida?			
¿Existen rampas, ascensores y baños accesibles en las instalaciones?			
¿Hay estacionamiento reservado para personas con discapacidades?			
¿Las áreas comunes (comedor, salas de descanso) son accesibles?			
¿Hay señalización adecuada para personas con discapacidades visuales (braille, colores contrastantes)?			
¿El software utilizado en la empresa es compatible con tecnologías asistivas (lectores de pantalla, software de ampliación de texto)?			
¿El hardware (computadoras, teclados, etc.) puede ser adaptado para personas con diversas discapacidades?			
¿El proceso de solicitud de empleo está disponible en formatos accesibles (braille, texto grande, digital)?			
¿El proceso de entrevista es accesible para personas con discapacidades (intérprete de lenguaje de señas, entrevistas virtuales)?			
¿La empresa está preparada para proporcionar acomodos razonables como parte del proceso de empleo y en el entorno de trabajo?			
¿La empresa ha implementado previamente acomodos razonables para otros empleados?			

Pregunta	Sí	No	N/A
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades físicas (movilidad reducida, parálisis, amputaciones)?			
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades visuales (ceguera, baja visión)?			
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades auditivas (sordera, hipoacusia)?			
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades intelectuales (síndrome de Down, TEA)?			
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades psíquicas (depresión, trastorno bipolar)?			
¿El puesto y el entorno de trabajo pueden ser adaptados para personas con discapacidades multisensoriales (sordoceguera)?			

Sección 3: Redacción de una Solicitud Inclusiva

Para atraer a Talentos Infinitos, la solicitud de empleo debe ser clara y accesible.

Aquí hay una plantilla que puedes utilizar que da una guía de cómo debe verse esa descripción de puesto:

[Nombre de la Empresa]

Título del puesto: [Título del trabajo]

Descripción del puesto:

[Breve descripción del puesto, utilizando lenguaje claro y sencillo. Incluya las funciones esenciales y las responsabilidades principales.]

Requisitos del puesto:

- [Requisito 1]
- [Requisito 2]
- [Requisito 3]

Acomodos razonables:

En [Nombre de la Empresa], valoramos la diversidad y estamos comprometidos a proporcionar un entorno inclusivo. Si necesita algún acomodo razonable para participar en el proceso de solicitud o en el lugar de trabajo, por favor háganoslo saber.

Cómo aplicar:

1. Completa el formulario de solicitud en línea en [URL del Formulario].
2. Envía tu resumé a [Correo Electrónico].
3. Si prefieres enviar tu solicitud por correo, envíala a: [Dirección Postal].

Contacto: Para cualquier pregunta o para solicitar acomodos razonables, por favor contacta a:

- [Nombre del Contacto]
- Teléfono: [Número de Teléfono]
- Correo Electrónico: [Correo Electrónico]

Fecha límite para aplicar: [Fecha]

Información adicional: [Incluir cualquier información adicional relevante sobre el proceso de selección, la empresa, etc.]

Adicional a lo que está en la plantilla, puedes mencionar:

- Cómo se ve un día en el trabajo
- Cómo sería el proceso de entrevista (cuántas serían, si será presencial o virtual, etc...)
- Rango de salario para la posición

Recuerda, como parte de los acomodados procedimentales, si tu proceso de solicitud involucra entrar a una aplicación, llenar muchos recuadros, u otros procesos, evalúa eliminar esa barrera y optar por un proceso más fácil para ese talento. Te puede enviar la información a un correo, o tal vez hasta se le haga más sencillo enviarte el resumé en persona.



Parte 2

Durante el Reclutamiento del Talento Infinito

Sección 4: Acompañamiento del Candidato

Durante el proceso de entrevista, debe como entrevistador estar preparado a que el candidato pueda estar acompañado de:



un familiar



asistente



animal de servicio



intérprete de
lenguaje de señas

También puede traer equipo de asistencia tecnológica. Pregunte al candidato si la comunicación futura debe ser solo con él o también con su padre, madre, o guardián legal.

Recuerda a la hora de la entrevista mantener contacto con el talento a quién entrevista, y no hacerle las preguntas dirigidas al intérprete de lenguaje de señas, o al padre, madre, o guardián.

Asegúrate de que el proceso de reclutamiento sea accesible y justo para todos los candidatos como realizar entrevistas en lugares accesibles, de manera virtual, o cualquier otro acomodo razonable que se haya estipulado en la comunicación previa a la entrevista.

Formula preguntas enfocadas en las destrezas y experiencias del candidato. Evita preguntas que puedan ser inapropiadas o discriminatorias. Recuerda editar la manera en la que formulas las preguntas para que tenga un lenguaje más sencillo.

Aquí te proveemos algunos ejemplos de preguntas comunes adaptadas:

Pregunta de entrevista	Pregunta en lenguaje sencillo
¿Podría describir detalladamente su experiencia laboral previa?	¿Puedes contarme sobre los trabajos que has tenido antes?
¿Podría proporcionarme un ejemplo de un desafío significativo que haya enfrentado y la forma en que lo superó?	¿Puedes contarme de un problema que tuviste y cómo lo solucionaste?
¿Qué métodos utiliza para asegurarse de cumplir con los plazos establecidos?	¿Cómo haces para terminar tu trabajo a tiempo?
¿Prefiere trabajar de manera autónoma o en colaboración con un equipo?	¿Te gusta trabajar solo o con otras personas?
¿De qué manera se mantiene organizado en su trabajo diario?	¿Cómo te organizas para hacer tu trabajo?
¿Cuál considera que es su mayor logro profesional hasta la fecha?	¿Cuál es tu mayor éxito en el trabajo?
¿Qué competencias posee que son relevantes para este puesto específico?	¿Qué habilidades tienes que son importantes para este trabajo?
¿Qué acciones realiza cuando se enfrenta a una tarea desconocida?	¿Qué haces cuando no sabes cómo hacer algo?
¿Cuál es su motivación para querer formar parte de nuestra empresa?	¿Por qué quieres trabajar en nuestra empresa?
¿Qué tipo de acomodados razonables necesita para desempeñar sus funciones de manera efectiva?	



Recuerda

Estos son ejemplos de cómo uno puede hacer preguntas más sencillas y simples para el talento. Idealmente debes considerar hacer menos preguntas. Escoge preguntas que te ayuden a conocer de su personalidad, su manera de expresarse, resolver conflictos, y manejar el estrés.

Sección 5: Adiestrando al Equipo Actual

Es importante preparar al equipo de trabajo para recibir a un nuevo miembro con diversidad funcional. Asegúrate de:

- Eliminar prejuicios y estereotipos.
- Fomentar una bienvenida cálida y respetuosa.
- Asegurar que el talento infinito no genere una carga adicional para otros empleados.

Aquí compartimos estereotipos que viven personas con diversidad funcional, y realidades posibles, siempre y cuando tengan el apoyo y las ayudas necesarias para lograr su independencia y su incorporación a la sociedad.



Estereotipo

Diversidades Auditivas

- No pueden comunicarse eficazmente
- Son antisociales o distantes

Diversidades Intelectuales

- No pueden aprender o desarrollarse
- Son infantiles

Diversidades Psíquicas

- Son impredecibles o peligrosas
- No pueden trabajar en entornos estresantes

Diversidades Multisensoriales

- No pueden comunicarse en absoluto
- No pueden trabajar o ser independientes

Realidad

Diversidades Auditivas

- Pueden comunicarse bien usando lenguaje de señas, leyendo labios y con la ayuda de tecnologías como audífonos.
- Disfrutan de hablar y socializar tanto como cualquier otra persona, y pueden participar en actividades con algunas ayudas.

Diversidades Intelectuales

- Pueden aprender y mejorar con el apoyo adecuado y algunas adaptaciones en el trabajo o la escuela.
- Son adultos y deben ser tratadas con el mismo respeto que cualquier otra persona.

Diversidades Psíquicas

- La mayoría no son peligrosas y pueden manejar sus condiciones con el tratamiento adecuado.
- Con el apoyo adecuado, pueden trabajar bien en diferentes tipos de trabajos.

Diversidades Multisensoriales

- Pueden comunicarse usando diferentes métodos, como el lenguaje de señas táctil, braille y otras tecnologías.
- Con las adaptaciones y el apoyo necesarios, pueden trabajar y vivir de manera independiente.

Según el candidato que vaya a entrar a su empresa, comuníquese al equipo cómo debe ser tratado, qué pueden hacer para facilitar el aprendizaje y el proceso de adiestramiento, y muy importante, que lo hagan sentir como un miembro más del equipo.

Parte 3

Luego de Contratar al Talento Infinito

Sección 6: Explicación de Tareas

Explique las tareas que debe realizar el talento infinito con lenguaje sencillo y claro. Tenga en cuenta sus necesidades para llevar a cabo las tareas, proporcionando acomodos razonables y asignando tareas de una en una si es necesario. El objetivo es asegurar que el nuevo empleado comprenda sus responsabilidades y se sienta apoyado en su nuevo rol.

Recomendaciones

- 1 Si se acordó algún acomodo razonable, asegure que ya esté atendido a la llegada del talento.
- 2 Elija un lugar tranquilo y sin distracciones para explicar las tareas.
- 3 Comience explicando el propósito general del trabajo y cómo contribuye al objetivo de la empresa. Esto le da un sentido de propósito al talento.
- 4 Presente al nuevo integrante al equipo de trabajo y explique brevemente las funciones de cada miembro.
- 5 Divida las tareas en pasos.

Divida las Tareas en Pasos



- Descomponga las tareas en pasos pequeños y manejables.
- Explique cada paso de manera secuencial, asegurándose de que el empleado comprenda cada uno antes de pasar al siguiente.

Use Lenguaje Sencillo



- Utilice palabras simples y frases cortas.
- Evite el uso de jerga técnica a menos que sea absolutamente necesario, y si es así, explíquela claramente.



Acompañe con Ejemplos Prácticos

- Muestre cómo se realiza cada tarea mediante demostraciones prácticas.
- Proporcione ejemplos visuales, como diagramas, listas de verificación o vídeos instructivos.



Repita la información

- Repita las instrucciones clave para asegurarse de que el empleado ha entendido.
- Anímelo a repetir las instrucciones en sus propias palabras.



Haga Preguntas de Confirmación

- Pregunte al empleado si tiene alguna duda o necesita que se aclare algún paso.
- Use preguntas abiertas para fomentar la comunicación.



Proporciones Documentación Escrita

- Entregue una copia escrita de las instrucciones y procedimientos.
- Use textos claros y con un formato fácil de leer (tamaño de fuente adecuado, listas con viñetas, etc.).



Utilice Ayudas Visuales

- Proporcione diagramas, ilustraciones o fotografías que muestren los pasos de las tareas.
- Considere el uso de vídeos tutoriales que el empleado pueda ver repetidamente.



Tecnologías Asistivas

- Si el empleado utiliza alguna tecnología asistiva (lectores de pantalla, software de ampliación de texto), asegúrese de que los materiales sean compatibles.



Supervisión Inicial

- Acompañe al empleado mientras realiza las tareas por primera vez, ofreciendo orientación y correcciones en el momento.
- Sea paciente y brinde el tiempo necesario para que el empleado se sienta cómodo con las tareas.



Proporcione Retroalimentación Constructiva

- Elogie los logros y ofrezca sugerencias específicas para mejorar.
- Mantenga una actitud positiva y de apoyo, alentando al empleado a hacer preguntas y expresar inquietudes.



Revisión Regular

- Realice revisiones periódicas para evaluar el progreso del empleado.
- Ajuste las instrucciones y el apoyo según sea necesario para asegurar una comprensión continua.



Promueva la Autonomía

- A medida que el empleado se familiarice con las tareas, permita que las realice de manera independiente.
- Ofrezca apoyo cuando sea necesario, pero anime al empleado a resolver problemas y tomar decisiones por sí mismo.



Proporcione Recursos Adicionales

- Ofrezca recursos adicionales para el autoaprendizaje, como manuales, guías en línea y cursos de capacitación.
- Establezca un punto de contacto para el empleado en caso de que necesite ayuda o aclaraciones en el futuro.

Explicar tareas de trabajo a una persona con diversidad funcional requiere paciencia, claridad y adaptabilidad. Al seguir esta guía, los supervisores y colegas pueden asegurar que el nuevo empleado comprenda sus responsabilidades y se sienta apoyado en su rol, promoviendo así un entorno de trabajo inclusivo y productivo.

Parte 4

Leyes Pertinentes para Personas con Diversidad Funcional

Sección 7: Leyes Relevantes

Las leyes que protegen tanto a los empleadores como a los empleados con diversidad funcional son diseñadas para asegurar que se respeten los derechos de ambos lados y que los procesos sean justos y transparentes. Aquí te detallo las principales leyes que un empleador debe considerar en caso de tener que despedir a una persona con diversidad funcional por no cumplir con las expectativas del trabajo para el que fue contratado:

1 **Americans with Disabilities Act (ADA)**

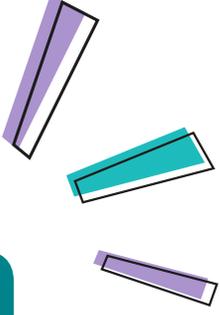
- **Requisitos de Desempeño:** Bajo la ADA, los empleadores pueden despedir a un empleado con discapacidad si el empleado no puede realizar las funciones esenciales de su trabajo, con o sin acomodados razonables.
- **Acomodos Razonables:** Antes de considerar el despido, el empleador debe demostrar que ha intentado proporcionar acomodados razonables que permitan al empleado desempeñar sus funciones. Si no hay acomodados que puedan ser hechos sin causar una carga excesiva a la empresa, el despido puede ser considerado legal.
- **Proceso Participativo:** Es crucial que los empleadores hayan participado en un proceso interactivo con el empleado para identificar posibles acomodados razonables antes de llegar a la decisión de despido.

2 **Ley de Rehabilitación de 1973, Sección 504**

- Similar a la ADA, esta ley prohíbe la discriminación por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal.
- Exige que los empleadores proporcionen acomodados razonables y puedan demostrar que se han tomado todas las medidas posibles antes de proceder con un despido.

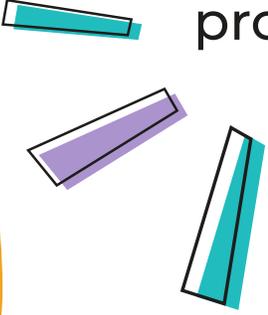
3 **Ley 44 de 1985 (Puerto Rico)**

- Prohíbe la discriminación en el empleo contra personas con discapacidad y requiere que los empleadores ofrezcan acomodados razonables.
- Un despido solo puede ser justificado si el empleado no puede realizar las funciones esenciales del trabajo, incluso con acomodados razonables, o si estos acomodados representan una carga excesiva para la empresa.



Empatía ante todo

Antes de tomar la decisión de despedir, pregunte si hay otras maneras de apoyar al talento infinito para que pueda realizar su trabajo de manera efectiva. Considere reevaluar los acomodos razonables o proporcionar capacitación adicional.



Sección 8: Proceso si se Necesita Despedir Legalmente a un Empleado con Diversidad Funcional

Documentación del Desempeño

- Mantenga un registro detallado del desempeño del empleado, incluyendo evaluaciones de desempeño y problemas específicos.
- Documente todas las acciones tomadas para proporcionar acomodados razonables.

Evaluación de Acomodos Razonables

- Realice una evaluación exhaustiva para determinar si hay algún acomodo razonable que permita al empleado cumplir con las funciones esenciales del trabajo.
- Involucre al empleado en un proceso interactivo para discutir posibles acomodados.

Proceso Interactivo

- Explore todas las opciones de acomodo razonable y documente todas las reuniones y discusiones sobre estos acomodados.

Carga Excesiva

- Si los acomodados propuestos son considerados una carga excesiva, esté preparado para justificar esta determinación.

Consulta Legal

- Antes de proceder con el despido, consulte con un abogado especializado en derecho laboral para asegurarse de que todos los pasos han sido seguidos correctamente y que se cumple con todas las leyes aplicables.

Notificación al Empleado

- Proporcione una notificación clara y documentada al empleado sobre las razones del despido, explicando todos los pasos tomados para intentar proporcionar acomodados razonables.

Conclusión

Este manual ha sido diseñado para ayudar a las empresas a integrar a talentos infinitos en su entorno laboral, promoviendo una cultura de inclusión y diversidad. Al seguir estas pautas, no solo se cumplirán con las leyes y regulaciones, sino que también se enriquecerá el ambiente de trabajo y se potenciará el valor de la fuerza laboral en Puerto Rico.

 **Talento
Infinito**





Talento Infinito



Wagner-Peyser Employment Service

Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral OCE-SA-2024-11870