



Su empresa también puede ser  
**INCLUSIVA**

**Agencia** y Colocación  
**de Gestión** de Empleo  
**Comfamiliar Risaralda**

*• todo lo que buscas •*



El empleo  
es de todos

Mintrabajo



**Comfamiliar**  
RISARALDA





La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector empresarial, es una práctica que trae muchos beneficios a la empresa y al país, puesto que:

Aporta al mejoramiento de la economía del país

---

Mejora la calidad de vida de las personas con discapacidad, sus familias y/o redes de apoyo.

---

Ayuda a la construcción de una sociedad incluyente y solidaria.



## ¿QUÉ ES LA **DISCAPACIDAD**?

Es un producto social que resulta de la relación entre las limitaciones que tienen una persona y las barreras de todo tipo que encuentra en el entorno, la cual impide su participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás individuos. Existen discapacidades auditivas, visuales, físicas, intelectuales, psicosociales, entre otras.



## ¿QUIÉNES PUEDEN **TRABAJAR**?

Cualquier persona, con cualquier tipo de discapacidad. Lo importante es que quiera trabajar y que pueda demostrar que ha desarrollado previamente o puede adquirir, alguna competencia técnica que le permita desarrollarse en el ámbito laboral o profesional.



## ¿CÓMO UNA EMPRESA PUEDE INICIAR UNA BUENA PRÁCTICA DE INCLUSIÓN LABORAL?

El interés en propiciar una buena práctica de inclusión laboral para personas con discapacidad, es el punto de partida de un proceso para el cual, el empresario puede **recibir asesoría de su Agencia o Centro de Empleo de confianza**, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones.



1



### LOS PRIMEROS PASOS



Tener la disposición para comprender la inclusión laboral, por parte de todos los niveles de la organización.

Contar con el compromiso y respaldo del nivel directivo y los líderes de las áreas implicadas de la empresa.



Sensibilizar e informar sobre discapacidad, para transformar imaginarios y paradigmas.

Conocer experiencias y prácticas de inclusión de personas con discapacidad en otras organizaciones.



Definir el área o equipo que liderará el proceso de inclusión en la organización.

2



## DURANTE LA SELECCIÓN



Estar abierto a recibir hojas de vida de candidatos que consideren que cumplen con el perfil. Los trabajadores no se escogen ni se rechazan por su discapacidad se valoran por sus talentos y competencias.



Garantizar que los candidatos con discapacidad puedan recibir y brindar la información necesaria y adecuada, para que los procesos de selección sean objetivos y acertados.



Realizar a los candidatos preguntas concretas que puedan responder a dudas del área de selección o futuro jefe a cargo, respecto a las posibles limitaciones funcionales que puedan relacionarse con su discapacidad.



Realizar un diagnóstico de las principales barreras y los facilitadores con los que se cuente en el entorno laboral; este permite identificar cuáles ajustes razonables son necesarios.

3



## DURANTE LA CONTRATACIÓN



Tener en cuenta que desde el **ámbito jurídico**, el contrato que firma un trabajador con discapacidad **no es diferente** al de los demás trabajadores.



Procurar que el nuevo trabajador lea, conozca y comprenda todo lo incluido en el contrato y en el reglamento de trabajo; así para ello, se requiera algún tipo de apoyo adicional.



Garantizar un periodo de inducción suficiente y con los ajustes necesarios, para que los trabajadores conozcan ampliamente sus funciones y su entorno laboral.

4



## DURANTE TODA SU **VINCULACIÓN**



Sensibilizar a compañeros y jefes para que apoyen el proceso de inclusión.

Evitar que los trabajadores con discapacidad sean sobreprotegidos o discriminados; para ello es necesario que su perfil esté acorde con las competencias requeridas para el cargo.



Garantizar que el puesto de trabajo cuente con los ajustes requeridos para minimizar barreras que puedan afectar el buen desempeño laboral.

Hacer un seguimiento los primeros meses de la vinculación, respecto a la forma en que los trabajadores con discapacidad, así como los compañeros y jefes, han asumido la práctica de inclusión.



Permitir el desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad, posibilitando su capacitación permanente y promoción a otros cargos.





## ¿QUÉ GANAN LOS EMPRESARIOS?

### Beneficios



Los trabajadores con discapacidad bien seleccionados, tienen un alto compromiso, productividad y sentido de pertenencia.



Se logra propiciar un entorno laboral inclusivo, que beneficia a todos los colaboradores.



Incremento en el reconocimiento social ante sus clientes internos y externos.



La inclusión laboral se convierte en un programa de Responsabilidad Social de ALTO impacto.



Es además un aporte directo a la construcción social de la paz y la convivencia.

### Beneficios tangibles



Deducción de la renta del **200%** sobre los salarios y prestaciones pagadas a personas con una discapacidad superior al **25%**.



Descuentos en la cuota SENA, por la vinculación de aprendices con una discapacidad superior al **25%**.



Preferencia en licitaciones cuando se tengan contratado trabajadores con discapacidad.



Reducción de impuestos arancelarios, si se importa maquinaria que promueva el empleo a esta población.



## ALGUNOS EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES



Aplicar pruebas de selección ajustadas, que permitan comprobar las competencias reales que manifiesten tener los candidatos en su hoja de vida.

---



Garantizar un servicio de intérprete de lengua de señas, o hacer ajustes en la comunicación con candidatos que presenten discapacidad auditiva, durante los momentos clave de la vinculación. Siempre es preferible que este servicio sea presencial, sin embargo, Colombia cuenta con el Servicio de Interpretación en Línea SIEL, al que se puede acceder por internet y que se convierte en una alternativa.

---



Designar espacios accesibles para desarrollar los procesos de selección y vinculación, cuando se trate de candidatos o trabajadores con movilidad reducida. Una vez contratados, ajustar los puestos de trabajo en relación con dimensiones, mobiliario, eliminación de barreras físicas, u otros ajustes que se requieran según el caso.

---



Apoyar la lectura de documentos, cuando se deba entregar información escrita a quienes tengan discapacidad visual. En caso de que el puesto de trabajo requiera como herramienta el uso de computador, la empresa puede facilitar un lector de pantalla el cual puede adquirirse de manera gratuita con apoyo del gobierno.

---



Cuando sea necesario, redistribuir las funciones para optimizar el rendimiento del trabajador con discapacidad, una vez identificadas sus mejores competencias.



## ¿DÓNDE SE PUEDE OBTENER MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA **INCLUSIÓN LABORAL?**

Las Agencias y Centros de Empleo, pertenecientes a la Red de prestadores del Servicio Público de Empleo, pueden brindar información y asesoría a las empresas interesadas en la inclusión laboral.

También, puede ampliar información en la página:

[www.serviciodeempleo.gov.co](http://www.serviciodeempleo.gov.co)  
[www.pactodeproductividad.com](http://www.pactodeproductividad.com)

### **INFORMES:**

[www.comfamiliar.com/agenciadeempleo](http://www.comfamiliar.com/agenciadeempleo)

**Chat en línea:** Al ingresar a la página web encontrará un globo de diálogo en la parte inferior derecha, allí le atenderá un asesor

**PBX:** 3135600 Ext: 2751 – 2752 – 2767

**Horario:** 7:00 a.m. a 12:00 m. – 1:30 p.m. a 6:00 p.m.

**Correo electrónico:**

[agenciadeempleo@comfamiliar.com](mailto:agenciadeempleo@comfamiliar.com)