

PROYECTO MVS INCLUSIVO: EL MUNDO LABORAL AL SERVICIO DE LA INCLUSIÓN

Tamara Aising y Andrea Ormazábal, ambas Terapeutas Ocupacionales, son las gestoras del proyecto MVS Inclusivo, que busca apoyar el proceso de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Por Centro de Desarrollo Profesional UC



Tamara, cuéntanos de qué se trata MVS Inclusivo y cuál es tu labor acá.

MVS Inclusivo es una división que se encarga de acompañar a las empresas contratantes y a los colaboradores en situación de discapacidad, en línea con el dictamen de la nueva ley de inclusión laboral.

Nos pareció importante poder ofrecerle a la empresa una asesoría para que este proceso se lleve a cabo de la mejor manera, de tal forma que ellos tengan una buena experiencia y que la persona que se suma como colaborador también tenga una buena experiencia laboral, y esto depende de varios factores que en general en una entrevista de trabajo o en un proceso de selección y reclutamiento laboral no se toman en consideración. La intención es poder apoyarlos en eso.

Y más en concreto, ¿qué tipo de apoyo entregan a la empresa?

El tipo de apoyo que ofrecemos tiene que ver con accesibilidad, no sólo del ambiente físico, sino que también de las tareas, de cómo llevar a cabo las comunicaciones dentro del ambiente laboral, etc. Los apoyamos también en el estudio de puesto de trabajo, en definir qué es lo que hay que hacer en este trabajo y las características ambientales de éste.

Muchas veces en el perfil del cargo se definen algunas habilidades, pero hay otras cosas que se dan por sentadas; en el caso de una persona con discapacidad intelectual sí sería necesario explicitar por ejemplo: “necesito que tú sepas utilizar Word, y que en Word sepas transcribir un texto”, eso en un perfil de cargo regular no se indica.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Del tiempo que llevas trabajando en este proyecto, ¿qué beneficio has visto que han tenido las instituciones o empresas al reclutar personas en situación de discapacidad?

Yo te diría que el cambio más importante tiene que ver con el cambio de paradigma, con entender la inclusión y que en realidad somos todos diferentes. Y que así de diferentes como somos, hay algunas cosas que se nos dificulta realizar, pero también somos diferentes en habilidades. Muchas personas tienen habilidades que no han tenido opción ni oportunidad de demostrar, y entonces cuando el puesto de trabajo es aquel que se ajusta a sus capacidades, esta persona brilla, y su discapacidad deja de serlo.

¿Y cuál sería la otra cara de la moneda? ¿Qué resistencias has visto en las organizaciones?

Yo te diría que tiene mucho que ver con el desconocimiento, aunque el porcentaje de personas con discapacidad en Chile es bien alto, en general no todos estamos tan involucrados, entonces tenemos alguna idea, y esta idea media borrosa se completa con prejuicios, y esos prejuicios son difíciles de derribar. Dentro de las actividades que realizamos con las empresas antes que la persona se incorpore al puesto de trabajo, es informar, educar y darles herramientas a quienes van a estar en contacto directo con el nuevo colaborador, porque los prejuicios parten por el desconocer; no saber cómo, con tener susto, no saber cómo decir, no saber cómo explicar. Te pongo algunos ejemplos: con personas sordas ¿cómo lo hago si no sé lengua de señas?, con personas con discapacidad intelectual, ¿cómo le doy una indicación para que la entienda completamente? También lo que tiene que ver con la orientación y movilidad de personas ciegas, porque cómo no estamos acostumbrados, por ejemplo, dejamos la puerta a medio cerrar y eso es un peligro para ellas. Falta la experiencia a priori.



¿Cuáles son las tendencias en selección e inducción de profesionales que crees que se van a dar con la nueva ley de inclusión?

La selección e inducción de profesionales se convierte en un desafío actual con la nueva ley de inclusión y al igual que los procesos educativos va a tender hacia el diseño universal, es decir que los procesos

de selección deberán ser accesibles para la totalidad de la población con potencial de empleabilidad. Esta situación va a generar la necesidad de actualizar los instrumentos que se utilizan en los procesos de selección, eliminando barreras asociadas al uso exclusivo de ciertos sistemas sensoriales (como la visión en el test de los colores o Rorschach), o la eliminación de barreras arquitectónicas de los lugares seleccionados para realizar la evaluación y las empresas. En relación a esta situación, los nuevos procesos de selección deberán ir enfocados también fuertemente a la evaluación de competencias blandas, de tal manera de utilizar el proceso de inducción para potenciar competencias específicas.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Además, surgirá la necesidad de enriquecer la mirada de los equipos de selección con la incorporación de nuevos profesionales, que permitan evaluar y apoyar de manera integral a los nuevos postulantes.

¿Qué recomendaciones darías a los alumnos en situación de discapacidad que están por salir al mundo laboral? ¿Cómo podrían enfrentar mejor este proceso?

Una de las primeras sugerencias sería informarse acerca del contenido de la ley 21.015, empoderarse en los procesos de selección e inclusión laboral, favoreciendo la postulación a aquellos puestos de trabajo de empresas que posean una mirada inclusiva, y denunciando cualquier situación que se convierta en una amenaza de discriminación o abuso.

Y también creo que lo primordial de las personas que estudiaron en la Universidad Católica es ser referentes, referentes en sus lugares de trabajo, y también para otras Personas en Situación de Discapacidad. Es súper importante que ellos sean parte de la sociedad siendo conscientes de este rol, de que “la gente me está mirando y yo lo puedo hacer”, me parece que es algo central tomar noción de esa responsabilidad. Hay veces que a uno se le olvida que las acciones que uno tiene en su lugar de trabajo también tienen un peso para educar a otros.