



Secretaría de la  
**FUNCIÓN  
PÚBLICA**



*Paraguay  
de la gente*



**FORO**  
**“Recomendaciones para  
reinducción laboral de  
personas con  
discapacidad en el  
marco de la Pandemia”**

# Recordamos

Algunos conceptos importantes



# Enfoques de derecho y discapacidad

La discapacidad es un concepto que ha cambiado mucho a lo largo del tiempo, su definición depende de la cultura, las políticas y las prácticas de las diferentes épocas.





# Enfoques de derecho y discapacidad

Desde el modelo social, se define actualmente como una condición que resulta de la interacción entre “las personas con deficiencias físicas mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras del medio, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.



*(Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad, ONU 2006, p.14)*



## Enfoques de derecho y discapacidad

---



*¿Qué es entonces hoy la Discapacidad?*

# Tipos de discapacidad



# Discapacidad Física



Resulta de la interacción entre una persona con una alteración en el funcionamiento de su sistema nervioso muscular y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás.

Las personas que cuentan con este tipo de discapacidad por lo general suelen presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras.

# Discapacidad Auditiva



La discapacidad auditiva es un déficit total o parcial en la percepción que se evalúa por el grado de pérdida de la audición en cada oído.

Las personas con estas deficiencias se distinguen entre las que poseen una deficiencia leve, total o profunda.

# Discapacidad Auditiva



Estas personas presentan en forma permanente limitaciones en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia.

# Discapacidad Visual



Resulta de la interacción entre una persona con una alteración en el sistema visual, y las barreras que presenta el entorno, limitando su plena participación en igualdad de condiciones con los demás.

Las personas que cuentan con discapacidad visual presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión.

# Discapacidad Visual



Para una mayor independencia y autonomía, estas personas pueden requerir productos de apoyo como bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille, macrotipo (texto ampliado), programas lectores de pantalla, programas magnificadores o información auditiva, entre otros.



# Discapacidad Intelectual



La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones en la funcionalidad, restricciones en la participación y en actividades derivadas de la vinculación del entorno con limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa.

Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia.

# Discapacidad psicosocial



Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad.



# Discapacidad Múltiple



Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de situaciones provenientes de diferentes tipos de limitaciones. Por ejemplo, una persona ciega y con discapacidad intelectual, o de una persona con discapacidad física y con sordera.

Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje.

# Pautas del trato adecuado

---

Consejos  
para hacer  
las cosas  
bien



# Lenguaje adecuado

---



Persona Sorda  
Persona con discapacidad  
Auditiva

Persona con discapacidad física

Persona con discapacidad  
cognitiva o intelectual  
Persona con síndrome de Down

Persona con discapacidad visual



Sordomudo(a) - Sordito(a) - Mudo(a)  
Mudito(a)

Minusválido(a) - Invalído(a)  
Discapacitado(a) - Cojo(a)  
Enfermo(a) - Enanito(a)

Niño(a) especial - Retardado(a)  
mental - Retrasado(a) - Bobo  
Enfermo(a) - Enfermito  
Discapacidad mental - Mongólico

Cieguito - No vidente

## Pautas



**Discapacidad física**

- Si utiliza silla de ruedas, antes de desplazamientos, espera a su petición de ayuda.
- Habla directamente con la persona, no te dirijas al acompañante.
- Procura verificar los espacios de desplazamiento de la persona con discapacidad física de tal forma a evitar posibles golpes o roces con elementos en el camino.
- Para pasar un obstáculo o escalera, girar las sillas y ascenderla o descenderla por las ruedas traseras.

## Pautas

---



**Discapacidad física**

- Si desconoces el manejo de su silla de ruedas, pregúntale cómo hacerlo.
- Si va con muletas o bastón, trata de evitar que le empujen, asimismo trata de dejarlas a su alcance en caso de que necesite desplazarse por algún motivo.
- No le dejes sola cuando tenga que llevar objetos o paquetes, asimismo evita colgar tus pertenencias por la silla de ruedas (bolsos), recuerda que la silla es parte del cuerpo de la persona con discapacidad.

## Pautas



**Discapacidad visual**

➤ Identificarse antes de tener algún tipo de contacto o comunicación (Ej. “Hola, soy María/Mario, te acompaño o te ayudo en algo)

➤ Ofrecer acompañamiento y apoyo para recorrer el local y preguntarle cómo ayudarlo o acompañarlo.

➤ Colocarse del lado contrario a la mano con la que sostiene su bastón y permitir que la persona te tome del hombro o del codo.

➤ Describirle el lugar, los espacios, cuando le interese algo hacerle una descripción y permitirle tocar los objetos.

## Pautas



**Discapacidad visual**

Evita exclamaciones como “¡ay!” y “¡cuidado!” que pueden provocarle ansiedad y emplearemos otras como “¡alto!” para que no siga avanzando y poder explicarle el peligro al que se acerca.

Si comparte espacios en común con personas con discapacidad visual debes evitar mover sus pertenencias u objetos en común pues por lo general ellas memorizan los espacios y la ubicación de las cosas, en caso de realizar un cambio debes informarles adecuadamente.

## Pautas

**Discapacidad intelectual**

- Hablar directamente con la persona, no con su acompañante.
- Preguntarle si necesita ayuda y ofrecerle acompañamiento si lo precisa.
- Hablarle de manera simple, con lenguaje sencillo, concreto
- Preguntarle si comprendió la explicación, tener paciencia en repetir la información.
- Ofrecerle apoyo para leer documentos, folletos, etc.

## Pautas



**Discapacidad psicosocial**

- Acercarse y preguntarle si necesita ayuda y decirle que les pueden acompañar si lo precisa.
- Actuar de forma amable, hablar con el/ ella
- Hablarle de manera simple, con lenguaje sencillo, concreto
- Si llegara a suceder que la persona eleva la voz o se altera, mantener la calma, acercarse y ofrecer ayuda y preguntar que necesita.
- Tomarse un tiempo para escuchar lo que dice.

## Pautas



**Discapacidad auditiva**

- Llamar su atención tocándole levemente el hombro.
- Háblale de frente, la persona necesita ver sus labios. (en caso de contar con lectura labial).
- No debe alzar exageradamente la voz, a menos que se lo solicite.
- Pregunte si sabe leer y escribir así sabes que tienes manera de comunicarte, hazlo con frases sencillas.
- Dirígete a la persona con discapacidad auditiva, no al acompañante o intérprete de lengua de señas.

# ¿Por qué es importante la re-inducción?

- > Disminuye la ansiedad que puedan experimentar los colaboradores en sus primeros días de regreso.
- > Acelera el proceso de aprendizaje al incentivar la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias.
- > Facilita los procesos de socialización con el equipo de trabajo



## Algunas Recomendaciones



Preparación previa

Recepción y  
acompañamiento  
inicial

Identificación de  
posibles ajustes

Seguimiento

# Preparación Previa



Es importante averiguar en que situación personal y familiar regresa el empleado. Identificar situaciones que pudieran influir en su regreso al trabajo.

También por otro lado preparar a los compañeros, identificar expectativas, situaciones

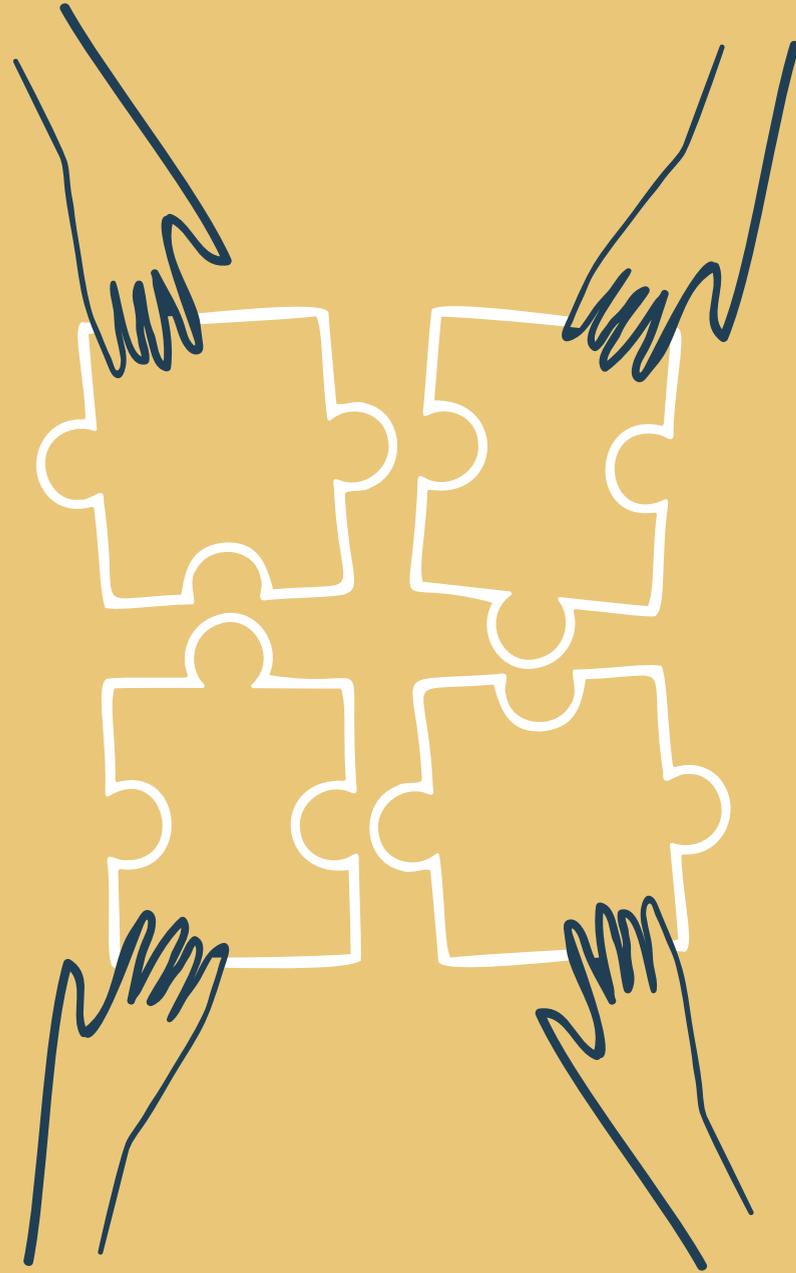
Por último tener en cuenta el puesto, sus implicancias, si habrán cambios en la rutina, en el espacio, con los compañeros



## Recepción y Acompañamiento inicial



Se debe tener identificado un compañero/a que haga de referente laboral. Esta persona será responsable de recibir al funcionario, darle las orientaciones iniciales, entrenarle en la rutina según la situación. También se encargará de presentarle el protocolo de manejo, ponerle al tanto de los cambios que hubieron.





# Identificación de posibles ajustes



Es importante observar el entorno, el desempeño del funcionario, detallando las posibilidades de cambios o ajustes necesarios para garantizar su independencia y buena gestión.



# Apoyos

---

son los elementos, estrategias o acciones que se implementan con el objetivo de facilitar el desempeño laboral del trabajador con discapacidad según sus necesidades.



## Tipos de Apoyo

---

### Apoyo natural

es cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que se encuentran típicamente disponibles y/o son culturalmente adecuados en los ambientes de la comunidad en los que se desenvuelve una persona,

### Apoyo diseñado

es cualquier estrategia, recurso, relación o interacción, proporcionada por personas, procedimientos, instrumentos o equipamiento que se elaboran, diseñan o implementan específicamente ante una necesidad detectada.

## Tipos de Apoyo

### Recursos de Apoyo

procedimientos o rutinas y herramientas o equipamiento, que son fuentes que proporcionan apoyo, disminuyen el estrés y aumentan la estabilidad en el empleo,

### Procesos de Inicio del Apoyo

**espontáneos**; cuando estén iniciados por el entorno natural;  
**facilitados**; cuando son proporcionados por intermediación de otros; y  
**sustitutos** o importados; proporcionados por el Facilitador o por recursos externos.

### Apoyo de Organizaciones

Asistencia del facilitador, estrategias compensatorias, tecnología de asistencia.

### Apoyo del entorno laboral

Reestructuración de la rutina y el puesto; apoyo de los compañeros; entrenamiento, tutoría, creación de empleos.

# Seguimiento

Es fundamental implementar estrategias que permitan identificar posibles situaciones negativas y abordarlas a tiempo





## Designación de la persona

- Designar a la persona responsable de ejecutar el proceso de monitoreo



## Transferencia de información

- El facilitador obtiene acceso al legajo del usuario.
  - Define el Plan de Monitoreo, incluyendo:
    - Frecuencia de visitas a la empresa.
    - Referentes familiares y de la empresa.
    - Necesidades de apoyo detectadas.
- Directrices para primeras acciones de monitoreo



## Contacto con el referente

- Se coordina fecha y horario para visitar la empresa.



## Observación del puesto de trabajo

- Observa el puesto de trabajo por un tiempo mínimo de 30 minutos.
- Registra los datos relevados en el sistema.



## Entrevista con compañeros de trabajo

- Contacta con los compañeros directos y/o con el compañero guía.
  - Se consulta acerca del desempeño del usuario y las situaciones particulares que se hayan presentado.
- Registra los datos relevados



## Entrevista con el usuario.

- Se consulta acerca del trabajo, situación familiar, dificultades y otros temas vinculados a su desempeño laboral.
- Registra los datos relevados



### **Entrevista con Referente Laboral, familiar u otro actor involucrado.**

- Este paso se realizará sólo si la situación lo requiere.
- Registra los datos relevados en el sistema.



### **Intervenciones**

- Modelado de situaciones con el usuario.
- Sugerencias de abordaje al compañero guía y/o referente laboral,
- Solicitar a la empresa adecuaciones en las tareas a ser realizadas por el usuario, horarios de trabajo u otros ajustes requeridos.
- Refuerzo de sensibilización del entorno acerca de trato adecuado a PCD.
- Contención emocional o motivacional al usuario y/o a otros involucrados
- Documentar las intervenciones realizadas en el sistema



### **Devolución de la visita de monitoreo.**

- Reunión con el Referente Laboral /Institucional comentando las situaciones relevantes que se hayan identificado y las intervenciones efectuadas.
- Agenda fecha, horario y propuesta de abordaje para el siguiente monitoreo.



**GRACIAS**

**Diana Elizeche**

**[dianaelizeche@saraki.org](mailto:dianaelizeche@saraki.org)**

**0982-785-819**