

# Mejores prácticas para incorporar personas con discapacidad en las empresas



Estas buenas prácticas  
las recopilamos en  
base a la experiencia  
y aprendizajes de



Super Food  
Holding

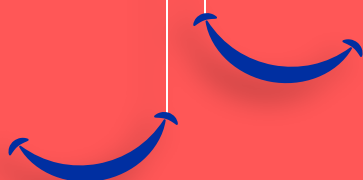
y



## Importante:

Al dirigirnos o mencionar al público objetivo del programa se debe utilizar el término correcto...

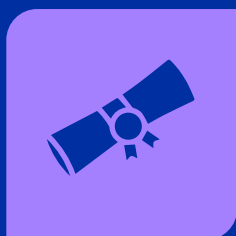
**Personas con discapacidad.**



# Antes de iniciar, ten en cuenta la legislación:



Ley N° 29973 Ley General de personas con discapacidad.



Promulgada el  
**2012**

con el objetivo de impulsar la educación, salud, empleabilidad y accesibilidad de las personas con discapacidad.



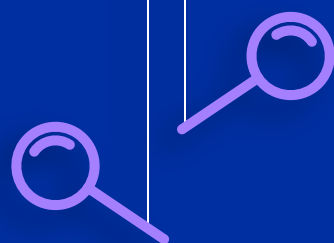
**+50**  
Colaborador@s  
en planilla

tienen la obligación de contratación. No menos del 3% de la totalidad del personal. Existen ajustes razonables de acuerdo al tipo de discapacidad.

RM N° 107-2015-TR: **SUNAFIL**  
inspeccionará  
cuota del  
**2015**  
en adelante.



Su incumplimiento es una infracción muy grave y se podrá aplicar multas de entre 12 UIT a 15 UIT.



# Pasos del proceso

1

Política de Selección, contratación y seguimiento de colaboradores con discapacidad

2

Alineamiento con líderes

3

Iniciar el proceso de selección

4

Asegurar un adecuado proceso de inducción y acompañamiento



# 1

## Política de Selección, contratación y seguimiento de colaboradores con discapacidad:

La política no es indispensable, pero ayuda a tener un flujo claro del proceso y se sugiere que esté basada en la ley de contratación de personas con discapacidad.

[Aquí](#), encuentras un ejemplo de la política de Super Food.




# 2

## Alineamiento con líderes

Alinear la intención de incorporar más personas con discapacidad con líderes de operaciones y definir las posiciones que se podrían abrir para estos perfiles. Ponerse juntos una meta.

- Realizar los descriptivos del puesto con las funciones alineadas de acuerdo con el tipo de discapacidad. Se recomienda visitar las tiendas o el lugar de trabajo donde se ubicarían estos puestos para asegurar que cuentan con las instalaciones necesarias.
- Por ejemplo, para las personas con discapacidad cognitiva, podemos ofrecer puestos en las tiendas como los de recepción. Para personas con discapacidad física y/o visual podemos ofrecer puestos en áreas administrativas o call center.
- En este momento también hay una necesidad de sensibilizar a líderes, para que sean quienes promuevan incluir a personas con discapacidad en sus equipos.

 **Importante:** Esta etapa del proceso es **clave**, pues debe venir con un genuino compromiso por parte de los líderes para tomar juntos la decisión de las posiciones idóneas.

# 3


## Iniciar el proceso de selección

Enfocar esfuerzos en el proceso de selección, buscar aliados.

- Sensibilizar a las áreas de selección para llevar a cabo procesos de selección inclusivos, conocer las discapacidades y aprender cómo hacer una entrevista a una persona con discapacidad. La sensibilización puede ser brindada por **CONADIS, CERCIL, Centro Ann Sullivan** y proveedores como **AddmeWork e Inluyeme**.
- Lanzar la convocatoria en convenio y/o alianzas con las instituciones que atienden personas con discapacidad como CONADIS, MINTRA, CERCIL, Centro Ann Sullivan, Municipalidad de Lima, EsSalud, etc. **Aquí** puedes encontrar una base de datos de los principales de aliados identificados gracias a Intercorp Retail.
- Un programa paraguas ayuda a darle un mayor peso. Por ejemplo, Super Food recluta este talento bajo el paraguas “Mi talento es único”, que tiene como objetivo brindar oportunidades de empleo a personas con discapacidad, removiendo barreras y ofreciendo espacios seguros de aprendizaje que pueda empoderarlos en crecimiento y reconocimiento.



- Hacer una campaña de referidos con l@s colaborador@s de tu empresa. Oechsle ha implementado esta práctica y es a través de la campaña donde han logrado contratar a más personas. Adicionalmente, esto genera un compromiso y sinergia por parte de l@s colaborador@s, con quienes se incorporan.
- Una vez definido a los seleccionados, Selección afina la contratación y Capacitación junto a Bienestar desarrollan la inducción de acuerdo al tipo de discapacidad.

 **Nota:** este proceso reclutamiento recomendamos se realice de manera constante debido a la escasez de perfiles.

- Adicionalmente se sugiere pedir *feedback* constante a aquellos que participaron del ingreso/selección para mejora continua del proceso y evaluar la satisfacción del mismo.






# 4



## Asegurar un adecuado proceso de inducción y acompañamiento

### Previo al ingreso

- Coordinar con el área de seguridad y salud en el trabajo, así como el médico ocupacional para revisar el mapa de riesgos y evitar cualquier tipo de accidentes.
- Dar un recorrido completo del lugar de trabajo antes de la fecha de ingreso para que en su primer día tengan claridad de a dónde dirigirse, donde dejar sus cosas, etc.

 **Nota:** Si es una persona con discapacidad auditiva, contratar a un intérprete de lengua de señas peruana. Dos intérpretes freelance son:

 Ena Espinoza

 [enayaell709@gmail.com](mailto:enayaell709@gmail.com)

 977 154 756

 Moises Piscoya

 [moises.piscoya@gmail.com](mailto:moises.piscoya@gmail.com)

 992 191 166

- Capacitar a través de cursos virtuales y/o talleres de sensibilización a los líderes y compañeros directos de los locales donde ingresarán l@s colaborador@s con discapacidad: uso de la terminología correcta, cómo dar apoyo (“Entendiendo la discapacidad”). **AddmeWork** e **Incluyeme** son proveedores externos que brindan este servicio.



## En el ingreso

- Gestionar un espacio adecuado de onboarding donde se les brinde toda la información necesaria (ej: dónde reportar casos de discriminación, entre otros).
- Diseñar un programa de "buddy" (compañer@) para los nuevos ingresos: un colaborador@ designado para acompañar a l@s colaboradores con discapacidad en sus primeros días. También puede ser el jefe quien acompañe a los nuevos ingresos. De preferencia que esta persona sea referente en su equipo y con buenos indicadores por que será ejemplo para el ingresante.



**Nota:** Si contratas a una persona que viene de **Ann Sullivan** (organización dedicada a la educación y servicio de personas con autismo, síndrome de Down, parálisis cerebral, deficiencia cognitiva, entre otros), ellos se encargan de enviar un monitor a la sede de trabajo, para asegurar una adecuada incorporación. Lo mismo sucede si la persona viene de **CERCIL** (Centro de rehabilitación de ciegos de Lima)

# Consideraciones, retos y oportunidades

- A lo largo de todo el proceso, es **fundamental que los líderes tengan un compromiso genuino** para así poder alinear junto con Gestión Humana las posiciones ideales.
- Uno de los mayores retos es que no hay mucha gente registrada en el CONADIS. En la mayoría de nuestras empresas hay más colaborador@s con alguna discapacidad, pero no lo tenemos registrado. Esto se puede dar porque es un tabú, podrían pensar erradamente que declarar su discapacidad afectará su desarrollo profesional.
  - Esto nos lleva a una gran oportunidad de identificar este talento a través de censos en nuestras empresas.
  - Una acción sugerida es ofrecer un taller de “Discapacidad y Salud Ocupacional” con los contenidos de cuáles son los derechos de las personas con discapacidad, condiciones de salud que podrían ocasionar discapacidad y cómo tramitar certificado de discapacidad apto para todos. Además, para romper el tabú se pueden buscar embajadores que tengan alguna discapacidad para que sean ejemplo y apoyen al cambio de percepción.
- **Es sumamente importante contar con aliados** para poder reclutar al talento. No olvides revisar [Aquí](#), la base de datos de los principales aliados con los que trabaja el equipo de Retail.



## Asesoría personalizada

- Existen algunas organizaciones que cuentan con modelos para medir, guiar y definir el nivel de inclusión sociolaboral. [Aquí](#), te dejamos un cuadro elaborado por Super Food, con la información de servicios y costos de distintas asesorías.

Este documento fue elaborado por el Squad de **Diversidad, Equidad e Inclusión de Intercorp**, que tiene como propósito promover la diversidad, equidad e inclusión como palanca estratégica para reflejar nuestro propósito y acelerar el crecimiento de nuestras empresas.

Nuestra visión es generar, sostener y acelerar la convicción para que las empresas adopten las mejores prácticas y estrategias innovadoras de diversidad, equidad e inclusión.

**Si necesitas más información sobre alguna de las prácticas mencionadas, puedes ponerte en contacto con nosotros.**



**Chiara Inglesi**

✉ [cinglei@intercorp.com.pe](mailto:cinglei@intercorp.com.pe)  
☎ 963 752 132



**Antar Aguilar**

✉ [aguilarg@intercorp.com.pe](mailto:aguilarg@intercorp.com.pe) ☑  
☎ 977 739 238 ☑

