



Uruguay
Presidencia

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Laboratorio de Innovación y
Observatorio de la Función Pública

La **Sub comisión de Trabajo de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad** participó en el diseño de la encuesta y la realización de las entrevistas en conjunto con ONSC.

Lic. Estela Brochado, Asociación Down del Uruguay

Sr. Pablo Correa, Federación Uruguaya de la Discapacidad

Proc. Martha Giménez, Federación Uruguaya de la Discapacidad

Dra. Esp. en Salud Ocupacional Lucía Graña, Banco de Seguros del Estado

Sra. Silvia Iroldi, Programa Ágora UNCU

Mtra. Maris Pérez, Federación Caminantes

Lic. Ela Griselda Salvo, Banco de Previsión Social, actualmente representando a APRI ante la CNHD)

Cr. Rodolfo Schicke, Federación Caminantes

Por la ONSC participaron en el estudio además del actual equipo técnico del Laboratorio, la Psic. Cecilia Clara y el Lic. Ignacio Bozzolasco.



Contenido

[Resumen Ejecutivo](#)

[Introducción](#)

1. [Objetivos, metodología y alcance](#)

[1.1 Encuesta dirigida a las áreas de Gestión Humana](#)

[1.2 Encuesta dirigida a las personas con discapacidad](#)

2. [Resultados de la encuesta aplicada a las áreas de Gestión Humana](#)

[2.1 Datos relativos a los llamados realizados](#)

[2.2 Sobre las personas con discapacidad ingresadas](#)

[2.3 Adaptaciones, ajustes razonables y apoyos](#)

[2.3.1 Requerimientos realizados por las personas con discapacidad que ingresaron](#)

[2.3.2 Adaptaciones, ajustes y productos de apoyo brindados](#)

[2.4 Acciones de sensibilización realizadas en el organismo y orientación de la persona ingresada](#)

[2.5 Integración de la persona en el entorno laboral](#)

3. [Resultados de la encuesta aplicadas a las personas con discapacidad ingresadas](#)

[3.1 Perfil de las personas con discapacidad entrevistadas](#)

[3.2 Proceso de incorporación laboral](#)

[3.2.1 Apoyos para realizar las tareas: capacitación y acceso a consultas](#)

[3.2.2 Integración sociolaboral](#)

[3.2.3 Accesibilidad arquitectónica o de transporte para acceder al lugar de trabajo](#)

[3.2.4 Dificultades para la inserción](#)

[Conclusiones](#)

[Recomendaciones](#)

[Anexo](#)

[Anexo 1](#)

[Anexo 2](#)

[Anexo 3](#)



Resumen Ejecutivo

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas por Resolución 61/106, de diciembre de 2006, y ratificada en Uruguay por Ley N° 18.418, de 20 de noviembre de 2008 reconoce el derecho de las personas con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con las demás en un entorno laboral inclusivo y accesible.

La Ley N° 18.651 de Protección integral de las personas con discapacidad establece la obligación de los organismos estatales y las personas jurídicas de derecho público no estatal a ocupar un 4% mínimo de sus vacantes con personas con discapacidad.

A su vez en el literal H del artículo 51 de dicha ley establece que “Se deberá crear un dispositivo en cada organismo público que vele por la adecuada colocación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias”.

La Sub comisión de Empleo de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad y la Oficina Nacional del Servicio Civil realizaron este trabajo conjunto con el objetivo de conocer cómo ha sido la inserción de las personas con discapacidad que ingresaron a los organismos estatales, a fin de determinar si se garantizaron sus derechos a la inclusión plena y cuáles son los temas que requieren atención y mejora.

El relacionamiento con compañeros y superiores, la adecuación de las tareas, la accesibilidad arquitectónica y la accesibilidad comunicacional que se efectivizan a través de adaptaciones, ajustes razonables y apoyos son fundamentales para que la integración de las personas con discapacidad que las requieran se dé en forma efectiva.

Se entrevistó en forma personal a las personas con discapacidad que ingresaron a puestos públicos en el año 2018 y se realizó una encuesta a las unidades de gestión humana de los organismos.

Los puestos de trabajo llamados para personas con discapacidad son casi exclusivamente para tareas administrativas y de servicios.

No existe uniformidad para fijar los requisitos de educación formal en función del perfil del puesto, si bien se presenta una tendencia a seguir los criterios adoptados

para los llamados de la Administración Central, solicitando bachillerato completo para cargos del escalafón administrativo y de ciclo básico para el escalafón Servicios. Sin embargo, no es un criterio único y cada organismo fija los requisitos que considera más ajustados a las tareas a ser desempeñadas

Casi la totalidad (14/15) de los organismos que han respondido la encuesta han solicitado asesoramiento a la CNHD para los llamados laborales, lo que evidencia un amplio reconocimiento de su rol. El 60% considera que el asesoramiento brindado fue muy útil.

Según lo reportado por las áreas de gestión humana de los organismos en los que ingresaron personas con discapacidad, fueron 37 quienes requirieron adaptaciones, ajustes razonables y productos de apoyo, de los cuales solo 14 los solicitaron y se brindaron casi la totalidad.

Sin embargo, son 59 las personas con discapacidad que dicen haber necesitado adaptaciones, ajustes razonables o apoyos individuales. Si bien no todos han comunicado sus necesidades, la mayoría dice haberlo obtenido. Las necesidades que no fueron brindadas son la disponibilidad de intérprete de LSU para reuniones o cursos y algunas adaptaciones edilicias que se han “remediado” con entradas por otros accesos o ayuda de compañeros.

La realización de talleres y cursos de sensibilización a fin de facilitar una buena incorporación se dio en 9 de los 13 organismos que respondieron la encuesta. Si bien no se da en la mayoría de los casos, hay personas con discapacidad que reflejan situaciones de discriminación y sobreprotección. Se hace evidente la necesidad de generalizar y profundizar en los talleres de sensibilización ya que es de suma importancia para eliminar obstáculos culturales relacionados con actitudes estereotipadas y preconcepciones asociados a la condición de discapacidad.



Introducción

La Ley No. 18.651 de 19 de febrero de 2010 de Protección Integral a las Personas con Discapacidad, establece la obligación del Estado de reservar una proporción no inferior al 4% de los cargos vacantes para ser cubiertos por personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

Es competencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil relevar anualmente la información de todo el Estado y las personas jurídicas de derecho público no estatal para determinar el cumplimiento de esta cuota y enviar la información resultante al Parlamento.

Para acceder a los puestos de trabajo comprendidos en dicha Ley, las personas con discapacidad deben estar inscriptas en el Registro Nacional de la Discapacidad (Art. 768 de la Ley N°. 16.736 de 5 de enero de 1996, que se encuentra en la órbita del Área de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social por Art. 496 de la Ley N°19.924 de 18/12/2020).

En el Capítulo sobre Trabajo de la Ley N°18.651, el Art. 51 Literal F establece entre los cometidos específicos de la Comisión el prestar asesoramiento a los organismos obligados en el artículo 49, sobre la descripción y los perfiles de los cargos a ser cubiertos, así como proponer las adaptaciones que estime necesarias para llevar adelante las pruebas en caso de selección por concurso, recomendaciones que cada organismo deberá atender.

Oportunamente la CNHD se ha planteado la necesidad de conocer el proceso de inserción de las personas que ingresaron al ámbito público, como forma de detectar problemas, necesidades y fortalezas, insumos que permitirán orientar, reorientar y/o profundizar su función de asesoramiento previo. Para ello se ha solicitado la colaboración de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) la que, compartiendo plenamente la necesidad de contar con mayor conocimiento de los procesos de inserción mencionados, dispone prestar colaboración técnica a través del Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública para llevar adelante un estudio en conjunto con la Sub Comisión Trabajo de la CNHD.

Los datos últimos del Censo Nacional (2011) indican que de los 3.251.654 habitantes con los que cuenta Uruguay, 517.771 presentan alguna discapacidad (365.462 leve, 128.876 moderada y 23.433 severa). De acuerdo con estas cifras un 15,9% de la población uruguaya tiene algún tipo de limitación.

No existe actualmente una sólida información estadística sobre la actividad económica de las personas con discapacidad. Los datos de la Encuesta Nacional de

personas con discapacidad del 2004 recaban que solo una quinta parte participa en el mercado de trabajo. Su tasa de actividad es significativamente baja con relación a la población sin discapacidad (19,6% contra 62,4%).

El Censo 2011 trabaja en base a la definición de “limitaciones” autoperceptivas que no abarca el total de espectro de las diferentes discapacidades. Esto repercutió en datos que no necesariamente corresponden a discapacidad en el sentido que se toma para los ingresos al Estado. De todas maneras, las tasas permiten ver un desglose por sexo mostrando la tendencia diferencial en los respectivos indicadores de trabajo.

Tabla 1. Tasa de actividad, tasa de empleo, tasa de desempleo según sexo y prevalencia de limitaciones

	Sexo			
	Varón sin limitaciones	Varón con limitaciones	Mujer sin limitaciones	Mujer con limitaciones
Tasa de actividad	77,38	46,79	59,42	30,46
Tasa de empleo	74,01	44,54	54,33	27,5
Tasa de desempleo	4,35	4,8	8,57	9,7

Fuente: MIDES-Facultad de Derecho Udelar (2015) *Discapacidad y trabajo en Uruguay. Perspectiva de derechos*, p.82

Por su parte, la ONSC ha relevado el ingreso de personas con discapacidad al Estado y las personas jurídicas de derecho público no estatales, reportándose el ingreso de 765 personas con discapacidad al Estado en los últimos 10 años (2009-2020).

Estos datos muestran una evidente necesidad de mejorar las políticas que se vienen aplicando, para lo cual un mayor conocimiento de la situación podrá aportar insumos relevantes. Este es el propósito fundamental de este estudio conjunto.

En el **capítulo 1** se presentan los objetivos, metodología y alcance de este estudio.

El **capítulo 2** desarrolla los resultados obtenidos a partir de la Encuesta aplicada entre las áreas de gestión humana de los organismos donde ingresaron personas con discapacidad en el año 2018.

El **capítulo 3** presenta el resultado de la Encuesta aplicada entre las personas con discapacidad que ingresaron en dicho año.

Por último, en el **capítulo 4** se brindan las conclusiones más destacadas a las que se ha arribado.

1

OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y ALCANCE

El objetivo del estudio es conocer cómo ha sido la inserción de las personas con discapacidad que ingresaron durante el año 2018 a los organismos del Estado en los cuales se realizaron llamados dando cumplimiento a la Ley N° 18.651 del 19 de febrero de 2010.

Los **objetivos específicos** son:

- contar con información actualizada acerca de requerimientos y apoyos obtenidos por parte de las personas que ingresaron al Estado,
- conocer las prácticas de los organismos respecto al proceso de inserción de personas con discapacidad,
- conocer la percepción de las personas con discapacidad ingresadas acerca de cómo ha sido el proceso de inserción en los organismos, identificando dificultades y fortalezas,
- realizar recomendaciones en base a los resultados obtenidos, con el fin de mejorar el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.



El estudio se realizó a través de dos encuestas, la primera dirigida a las unidades de Gestión Humana de los organismos donde se produjeron ingresos en el año 2018, la segunda dirigida a las personas con discapacidad ingresadas, independientemente de que su organismo haya prestado o no respuesta a la Encuesta enviada al área de Gestión Humana, para lo cual se ha solicitado la autorización correspondiente de la Jerarquía.

Las Personas Jurídicas de Derecho Público No Estatal no fueron consideradas en el presente estudio, debido a que solamente ingresaron 2 personas a uno (LATU) de los 43 organismos que componen este grupo en el año 2018.

A continuación, se presenta un resumen de la metodología y alcance de cada una de las encuestas aplicadas.

1. Encuesta dirigida a las áreas de Gestión Humana

Esta encuesta consiste en un **cuestionario web**, que se subdivide en:

- preguntas dirigidas a recabar los datos relativos a cada llamado realizado, de acuerdo con la Ley N°18.651: cantidad de puestos llamados, requisitos, cantidad de inscripciones, de personas ingresadas y personas que quedaron en las listas de prelación, así como algunos datos sobre la forma de selección
- preguntas dirigidas a recoger información sobre las personas ingresadas, apoyos requeridos por las mismas y los que fueron proporcionados por el organismo.¹

La encuesta fue enviada a **20 organismos del Estado** en los cuales se produjeron ingresos de personas con discapacidad en el año 2018, incluyendo Poder Judicial y Gobiernos Departamentales. Fueron 15 los organismos que dieron respuesta y 5 que no lo hicieron.

La información enviada por los organismos para el “Informe de Ingreso de Personas con Discapacidad en el Estado 2018” se utilizó como insumo para determinar los organismos y personas a ser encuestados.

Para ingresar al amparo de la Ley N° 18.651 es necesario contar con la inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad. Aquellos organismos donde se produjeron ingresos de personas con discapacidad sin haber cumplido con dicha disposición no podrán ser tenidos en cuenta para determinar el cumplimiento de la cuota.²

¹ En Anexo 2 se encuentra el formulario de la Encuesta.

² En el marco de este trabajo se ha constatado que, si bien la Universidad de la República informó el ingreso de 3 personas con discapacidad en el año 2018, la discapacidad fue relevada como dato personal con posterioridad al ingreso, sin verificarse la correspondiente inscripción en el Registro, como lo determina la Ley para acceder al beneficio y determinar el cumplimiento de la cuota. Más allá de este punto, todo el proceso de llamado e inserción laboral difiere de aquéllos llamados laborales específicos o de los llamados generales que incluyen la cuota laboral, razón por la que Udelar no integra este estudio.

Tabla 2. Organismos que enviaron información de la Encuesta

Organismo	Ingresos de PcD
AFE	1
ANEP – Codicen	2
Administración Nacional de Puertos	2
Antel	2
Banco Hipotecario	2
Banco de Previsión Social	28
Banco de Seguros del Estado	17
Consejo de Educación Inicial y Primaria	5
Instituto Nacional de Colonización	1
Intendencia de Canelones	2
Intendencia de Montevideo	4
Intendencia de Río Negro	3
Ministerio Ganadería, Agricultura y Pesca	3
Ministerio Transporte y Obras Públicas	7
Poder Judicial	5
Total	84

En la siguiente tabla se muestran los ingresos producidos en los organismos que no respondieron la Encuesta pero que habían informado ingresos para el Informe “Ingreso de Personas con Discapacidad en el Estado en el año 2018”.

Tabla 3. Organismos que no enviaron información de la Encuesta

Organismos	Ingresos de PcD
Intendencia Durazno	2
Intendencia de Flores	1
Junta de Maldonado	2
Junta de Río Negro	1
Junta de San José	1
Total	7

La encuesta fue dirigida a las áreas de Gestión Humana o en su lugar el área de trabajo designada por la Jerarquía para dar respuesta.

Se utilizará en este informe el término “área” en forma genérica, para referir a cualquier unidad de trabajo que ha respondido la encuesta, sin aludir al nivel jerárquico que ocupa en la estructura organizacional.

En las siguientes tablas se reflejan los sectores, cargos y perfil profesional de las personas que dieron respuesta.

Tabla 4. Unidades de trabajo asignadas para responder la encuesta

Unidad de Trabajo	Cantidad
Departamento de Desarrollo de Personal	5
Área de Gestión Humana/Recursos Humanos	3
División Gestión Humana	3
Departamento de Selección, Asignación y Concursos	1
Departamento de Administración de Personal	1
Equipo de Accesibilidad e Inclusión	1
Unidad de Psicología Laboral	1
Total	15

Tabla 5. Jerarquías de unidades

Nivel jerárquico	Cantidad
División	1
Gerencias	5
Jefaturas	4
Técnico	2
Apoyo administrativo	3
Total	15

Tabla 6. Perfil profesional

Profesión de encuestado/a	Cantidad
Lic. Psicología	3
Administrativo	2
Técnico en Administración	2
Licenciado/Técnico en RRLL	1
Técnico en RRLL	1
Docente	1
Especialista en GGHH	1
Intérprete LSU	1
Lic. en Administración	1
Docente	1
Sin respuesta	1
Total	15

2. Encuesta dirigida a las personas con discapacidad

El alcance inicial de esta encuesta eran las 91 personas ingresadas, informadas por los organismos en el relevamiento correspondiente³, universo que incluía posteriores renunciadas y los ingresos en la Udelar, organismo que por las razones expresadas no se considera en este estudio.



Se entrevistaron 80 de esas 91 personas (el 88%) que ingresaron al Estado durante el año 2018 (Anexo), cubriéndose 18 de los 20 organismos donde se efectivizaron ingresos (menos Junta de Río Negro y Junta de San José).

Se realizaron entrevistas cara a cara a las personas con discapacidad ingresadas utilizando un cuestionario semiestructurado. Las entrevistas fueron realizadas en su mayoría en sus lugares de trabajo, salvo que la persona a entrevistar sugiriera otro lugar.

Las entrevistas fueron realizadas entre noviembre de 2019 y febrero de 2020.⁴

Los datos consultados fueron:

- **Demográficos:** edad, sexo, nivel educativo y experiencia laboral.
- **Sociolaborales:** tareas asignadas, apoyos requeridos y obtenidos por la persona, seguimientos efectuados a su situación, cómo fue percibido el proceso de integración al ambiente de trabajo, principales dificultades halladas y sugerencias de mejoras.



³ Informe "Ingreso de Personas con Discapacidad en el Estado en el año 2018".

⁴ En Anexo 3 se encuentra el formulario de la Encuesta.

2

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS ÁREAS DE GESTIÓN HUMANA

2.1 Datos relativos a los llamados realizados

Se presentan los datos sobre los llamados realizados a personas con discapacidad, con el fin de conocer las cantidades de:

- puestos a ser cubiertos y postulantes en cada convocatoria,
- postulantes que superaron los requisitos excluyentes para poder concursar,
- personas que superaron el concurso y quedaron en lista de prelación,
- personas que ingresaron en el año 2018 y
- personas que renunciaron o que no asumieron el cargo.

Se realizaron 18 llamados para cubrir un total de 95 puestos de trabajo entre los 15 organismos que brindaron información⁵.

Para cubrir los 95 puestos mencionados, se postularon 4.937 personas (se excluye la Intendencia de Montevideo), con una relación de 52 postulaciones por cada puesto a cubrir.

Si se analiza las postulaciones recibidas de todos los organismos con relación a las personas que accedieron a concursar, de 5.108 postulantes presentados, 546 superaron los requisitos mínimos exigidos para continuar en la etapa de concurso, esto es 1 cada 11. De ellas 214 integraron listas de prelación.

Esta brecha entre quienes postulan y luego acceden a concursar, puede obedecer, entre otras razones, a la necesidad de **cumplir con el requisito excluyente de contar con inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad**. A modo de ejemplo, de las 1.550 postulaciones recibidas en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, 1.520 no cumplían con el mismo por lo que concursaron 30 del total de inscriptos.

Sin embargo, el promedio de postulaciones por puesto de trabajo es mucho menor en los llamados para personas con discapacidad que en el total de los gestionados por Uruguay Concurso. En el año 2018 para cada puesto concursado hubo un promedio de 406 inscripciones.

⁵ La Intendencia de Montevideo (IM) no aportó la cantidad de puestos llamados, por lo cual los datos proporcionados no integrarán los cálculos cuando la variable sea la cantidad de puestos convocados.

Tabla 7. Datos relativos a los concursos de PcD que ingresaron en el año 2018

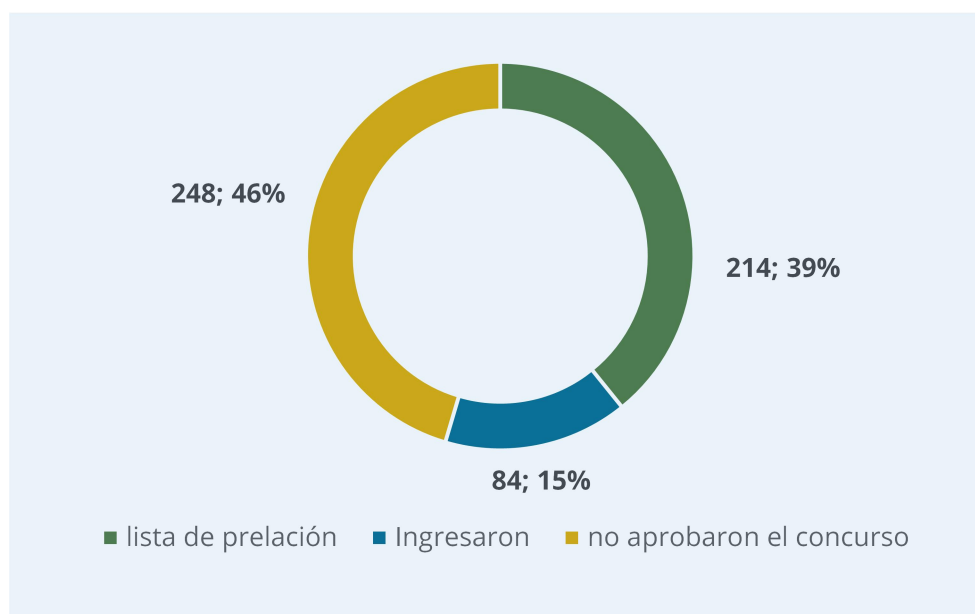
Organismo	Puesto llamado:	Prueba oposición	Puestos	Postulantes	Concursaron	Ingresaron	Lista de prelación	Renunciaron
MGAP	Administrativo	No	4	1550	30	3	4	1
MTOP	Administrativo	No	2	22	19	3	8	0
MTOP	Servicios	No	4	67	62	4	24	1
P. Judicial	Administrativo	No	5	42	36	5	36	0
ANEP	Socioeducativo	Si	1	123	2	1	1	1
ANEP	Servicios	Si	1	47	3	1	2	0
CEIP	Servicios	No	14	931	50	5	18	0
BPS	Administrativo	Si	18	403	77	28	50	2
BHU	Administrativo	Si	2	61	42	2	0	1
BSE	Especializado	Si	16	46	41	17	0	0
AFE	Administrativo	No	1	9	5	1	3	0
ANP	Administrativo	Si	2	603	14	2	4	0
Antel	Administrativo	No	17	394	22	1	2	1
Antel	Servicios	No	2	405	10	1	0	0
Inst. Colonización	Administrativo	Si	1	96	4	1	3	1
Int. Canelones	Operario	No	2	63	3	2	9	0
Int. Río Negro	Administrativo	No	3	75	12	3	4	0
Int. Montevideo	Administrativo	Si		171	114	4	46	1
Total			95	5108	546	84	214	9

En el año 2018 ingresaron 84 personas con discapacidad, de acuerdo con lo informado por los 15 organismos que dieron respuesta, esta cantidad representa un 15% de las 546 personas que concursaron.

En el siguiente gráfico se aprecia la distribución del total de personas que concursaron, respecto a los ingresos efectuados y a quienes aprobaron el concurso y quedaron en lista de prelación.



Gráfico 1. Distribución de ingresos y de lista de prelación en el total de concursantes



De un total de 18 llamados a concurso⁶, 8 contaron con prueba de oposición. Se presentaron 4.937 postulantes a los 95 puestos de trabajo llamados, de los cuales 3.558 (72%) lo hicieron para 54 puestos cuyas convocatorias no tenían prueba de oposición y 1.379 (28%) para 41 puestos con oposición⁷. Cabe notar que en 3 llamados los ingresos fueron superiores a los puestos convocados (MTOP, BSE, BPS).



Tabla 8. Cantidad de postulantes, ingresos e integración de listas de prelación por tipo de concurso*

	Con prueba de oposición	Sin prueba de oposición	Total
Postulantes	1379	3558	4937
Puestos	41	54	95
Concursaron	297	249	546
Ingresaron	56	28	84

*No hay datos de los puestos llamados para la IMM

⁶ En la Tabla 1 del Anexo 1 se encuentra la información del perfil del puesto llamado y tipo de concurso (con prueba y sin prueba de oposición).

⁷ Se considerará concurso con prueba de oposición aquella en que se demuestra un nivel de conocimiento a través de preguntas y/o resolución de problemas o ejercicios.

Si se considera la relación entre postulantes e ingresos, se observa que para los llamados sin pruebas de oposición la relación de postulantes fue de 127 por cada ingreso producido, mientras que para los que tuvieron prueba de oposición dicha relación fue de 26,5 a 1. Es decir que hubo casi 5 postulantes más por ingreso en los llamados que no tenían pruebas de oposición.

A continuación, se presenta el resumen de los llamados que tenían pruebas de oposición, de acuerdo con el perfil del puesto llamado y requisito de educación formal exigido.

 **Tabla 9.** Detalle de los llamados

Puesto	Requisito	Postulantes	Puestos llamados (*)	Concursaron	Ingresaron
Con prueba de oposición					
Administrativo	Bachillerato	731	21	237	35
	Ciclo básico	603	2	14	2
Aux. de Servicio	Ciclo básico	47	1	3	1
Perfil socioeducativo	Egresado o estudiante avanzado universitario	123	1	2	1
Especializado	Bachillerato	46	16	41	17
Total		1550	41	297	56
Sin prueba de oposición					
Administrativo	Bachillerato	2050	27	88	11
	Ciclo básico	42	5	36	5
Auxiliar de Servicio	Ciclo básico	931	14	50	5
	Primaria	472	6	72	5
Operario	Primaria	63	2	3	2
Total		3558	54	249	28

No existe uniformidad para fijar los requisitos de educación formal en función del perfil del puesto, si bien se presenta una tendencia a seguir los criterios adoptados para los llamados de la Administración Central, solicitando bachillerato completo para cargos del escalafón administrativo y de ciclo básico para el escalafón Servicios. Sin embargo, no es un criterio único y cada organismo fija los requisitos que considera más ajustados a las tareas a ser desempeñadas.⁸

⁸ En la Tabla 2 del Anexo 1 se encuentra el detalle de los llamados por perfil de puesto y requisitos para cada organismo.

Asesoramiento de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad



De los 15 organismos que han respondido la encuesta, **14 han solicitado asesoramiento a la CNHD para los llamados laborales realizados en el 2018**, lo que evidencia un amplio reconocimiento de su rol.

Se solicitó a las personas encuestadas que calificaran la utilidad del asesoramiento brindado en una escala del 1 al 5, siendo 1 “de ninguna utilidad” y 5 “de máxima utilidad”. Se observa que las respuestas que indican que el asesoramiento brindado fue muy útil (4 y 5) representan 9 en 15, esto es un 60%. Un tercio de las respuestas indica que es más o menos útil (calificación 3) y hay una única respuesta que indica que no fue de utilidad (2). Esta última fundamenta su calificación por las dificultades halladas para la comunicación y coordinación con dicha Comisión.

➤ **Tabla 10.** Calificaciones sobre el asesoramiento brindado por la CNHD

Calificación en la Escala 1 al 5	Cantidad de respuestas	Porcentaje
1 Ninguna utilidad	0	0
2	1	7
3	5	33
4	3	20
5 Máxima utilidad	6	40

En cuanto a las respuestas que calificaron con 3 puntos o menos, sugieren mejorar la orientación para elaborar las bases del llamado y las pruebas, así como brindar más información acerca de instituciones que han realizado inserciones exitosas.

2.2 Sobre las personas con discapacidad ingresadas

Este capítulo analiza las respuestas que han dado las áreas de Gestión Humana sobre las personas con discapacidad (PcD) ingresadas, los apoyos requeridos por las mismas para desempeñar sus tareas y los que fueron proporcionados por el organismo.

Han aportado respuesta a esta parte de la encuesta 14 de los 15 organismos que abarcan a un total de **78 personas ingresadas**. En tanto una de las personas presentó renuncia para incorporarse a otro organismo dentro del mismo año, las encuestas analizadas corresponden a 13 organismos.

Ingreso según limitaciones



En consonancia con lo que se ha registrado a lo largo de los años del monitoreo de los ingresos de personas con discapacidad al Estado, **se observa que en 2018 ingresaron más personas con limitaciones en la movilidad (en miembros inferiores, superiores y en ambos), quienes representan un 34%. Les siguen las que poseen limitaciones para oír que son 22% y las que presentan limitaciones para ver 14%.** Las personas que presentan limitaciones múltiples son 9, entre ellas 5 presentan limitaciones en la movilidad, lo que eleva a 31 (40%) el total de personas con este tipo de limitaciones.

El 86% de los ingresos fue para realizar tareas de tipo administrativo y todas las limitaciones están representadas para este grupo ocupacional.

Tabla 11. Limitaciones presentadas por tipo de escalafón

Limitaciones	Administrativas	Servicios	Operativo-Auxiliar	Total
Movilidad miembros inferiores	17	1	0	18
Para oír	14	3	0	17
Para ver	9	2	0	11
Para el relacionamiento	8	0	0	8
Movilidad miembros superiores	5	0	0	5
Movilidad miembros inferiores y superiores	3	0	0	3
Otras limitaciones	3	0	0	3
Movilidad de miembros inferiores y para el relacionamiento	2	0	0	2
Movilidad miembros inferiores y superiores y aprender y aplicar conocimientos	2	0	1	3
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	2	1	0	3
Para aprender y aplicar conocimientos	1	2	0	3
No presenta limitaciones	1	0	0	1
Para oír y para el relacionamiento	0	0	1	1
Total	67	9	2	78

2.3 Adaptaciones, ajustes razonables y apoyos



Uno de los principales aspectos a indagar fueron las adaptaciones y ajustes razonables implementados y productos de apoyo obtenidos, en función de los requerimientos presentados y necesidades para el desempeño de las tareas.

Estos aspectos se analizarán en función de:

- Aquellos para los cuales las personas con discapacidad indicaron expresamente que necesitaban, generalmente al momento de los concursos o del ingreso.
- Los que surgieron como necesarios en el desempeño de las tareas, ya sea que la iniciativa de la solicitud provino de las personas ingresadas o de otras personas (generalmente las jefaturas, el equipo de Gestión Humana o técnicos de salud ocupacional).
- Ajustes, adaptaciones y productos de apoyo que fueron efectivamente brindados por el organismo.

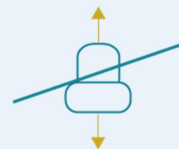
2.3.1 Requerimientos realizados por las personas con discapacidad que ingresaron

La CDPD establece que “por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.”

Los ajustes razonables pueden ser **materiales** como cambiar la ubicación del puesto de trabajo; aumentar el tamaño de la letra de documentos y comunicaciones, ofrecer folletos en un formato alternativo, poner a disposición una persona que se encargue de guiar en las tareas o facilitar el uso de tecnología auxiliar o **inmateriales** como permitir que se disponga de más tiempo para realizar las tareas, utilizar métodos de evaluación diferentes, entre otros. En el ámbito laboral permiten que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho y su denegación constituye una discriminación.

➤ Un **36% de las personas con discapacidad ingresadas** expresó la necesidad de contar con al menos una adaptación y/o ajuste razonable al momento del ingreso.

Las **adaptaciones ergonómicas** comprenden mobiliario adaptado y/o regulable, amplificadores de imagen, iluminación adecuada, entre otros. Son 19 las personas que han manifestado la necesidad de contar con estas adaptaciones, representando casi la mitad de todos los requerimientos. Abarca a 11 personas con limitaciones para la movilidad, 7 con limitaciones para ver y 1 para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento.



Las **adaptaciones de accesibilidad arquitectónica** comprenden principalmente la construcción o adecuación de espacios, por ejemplo: rampas, adecuación de baños, caminería, entre otros. De acuerdo con lo informado estas fueron solicitadas por 14 personas, de las cuales 13 presentan limitaciones para el desplazamiento y 1 para ver.

La **adaptación de tareas** comprende un conjunto de medidas que facilitan su realización como por ejemplo introducir modificaciones en la organización y/o en la secuencia, utilizar medios alternativos de comunicación y/o de información, como el uso de pictogramas, manuales, audios, entre otros. Fueron 5 las personas que manifestaron la necesidad de adaptar las tareas, de las cuales 3 presentan limitaciones para oír, 1 para ver y 1 presenta limitaciones tanto para la movilidad como para aprender y aplicar conocimientos.



Las **adaptaciones de horario** y de **otras condiciones de trabajo** fueron solicitadas por 4 personas.

Para la integración de las personas al puesto de trabajo se puede contar además de ajustes razonables con productos de apoyo. Un apoyo es una ayuda o asistencia que se requiere para realizar las actividades cotidianas, entre las que se pueden contar las laborales. Nueve de las once personas que solicitaron algún tipo de apoyo requirieron intérprete de lengua de señas y dos personas otro tipo de apoyo.



También surgieron necesidades de **adaptaciones, ajustes y productos de apoyo** de la interacción con el ambiente laboral y las tareas desempeñadas, aun cuando inicialmente estas personas no hubiesen expresado un requerimiento.

Según lo expresado por los referentes de gestión humana, en total fueron 37 personas que necesitaron de **adaptaciones y/o ajustes razonables**, totalizando 51 adaptaciones requeridas en el proceso de integración a las tareas y ambiente laboral y 30 las personas que en el curso del desempeño de sus tareas necesitaron contar con **apoyos individuales o productos de apoyo**.

2.3.2 Adaptaciones, ajustes y productos de apoyo brindados

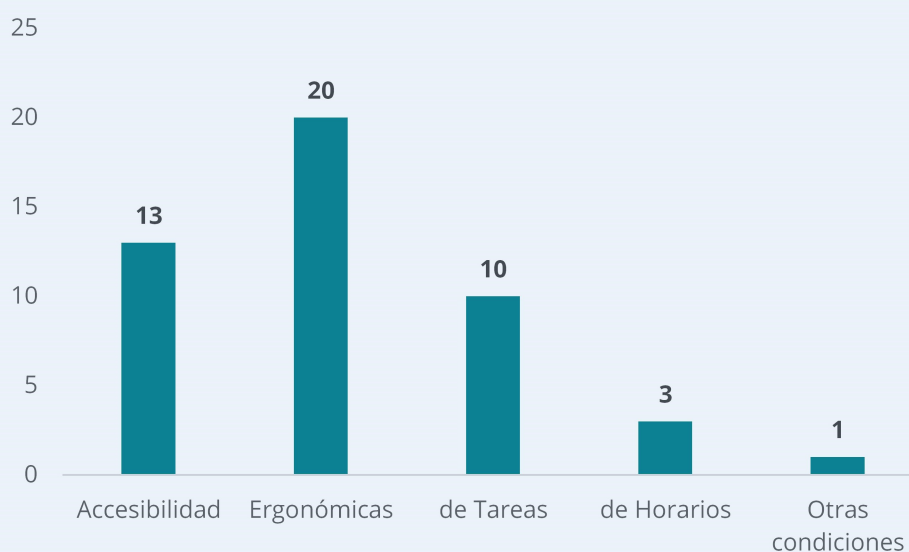
Los organismos brindaron adaptaciones y ajustes razonables a 36 de las 37 personas que necesitaron de los mismos.

26 personas necesitaron de una sola adaptación o ajuste, 9 personas necesitaron de 2 adaptaciones cada una y 1 persona obtuvo 3 tipos de adaptaciones, totalizando así 47 los tipos de adaptaciones y/o ajustes obtenidos. Esta cifra es un poco menor que las 51 adaptaciones o ajustes que se consideraron necesarios pero mayor que las requeridas inicialmente.

➤ **Tabla 12.** Adaptaciones requeridas por las personas que ingresaron y brindadas por el organismo

Adaptaciones, ajustes y productos de apoyo	Requeridos al ingreso	Requeridos posteriormente	Brindados
Accesibilidad	14	15	13
Ergonómicas	19	20	20
De tareas	5	10	10
De horarios	1	3	3
Otras	3	3	4
Total	42	51	47

➤ **Gráfico 2.** Cantidad de adaptaciones y ajustes brindados por los organismos



Las **adaptaciones ergonómicas** que se realizaron representan 20 del total de 47 adaptaciones o ajustes brindados, esto es el 42,5%. Seguido por las que implican accesibilidad arquitectónica que representan 13 (27,5%) y la adaptación de tareas que representan 10 casos (21,2%) en tanto la adaptación de horarios y de otras condiciones representan juntas el 8,5%.



Se realizaron 13 adaptaciones relativas a la **accesibilidad arquitectónica**, las que habían sido requeridas por 14 personas y necesitadas por 15. Entre estas últimas hay 2 personas que no obtuvieron las adaptaciones necesarias por las siguientes razones:



- No se contaba con el presupuesto y no se consideró de urgencia o tan necesario para el desempeño de las tareas,
- Ya existía una rampa de acceso para el ingreso del público, por lo cual la persona debería ingresar por el mismo y no fue realizada una rampa por el ingreso de funcionarios.

Estas adaptaciones en la accesibilidad abarcaron a 11 personas con limitaciones en la movilidad, 1 persona con limitaciones para ver y 1 persona con otro tipo de limitaciones.

Adaptaciones en las tareas se implementaron para 10 personas para las que se había considerado como necesidad, aun cuando solo 5 de las mismas las habían requerido, abarcando a personas con diferentes tipos de limitaciones.



Se brindó **adaptación de horarios** para 3 personas y **otro tipo de adaptación** a 1 persona.



En cuanto a los **apoyos individuales y/o productos de apoyo que fueron otorgados**, abarcaron a 26 personas, de las cuales 22 necesitaron de un único apoyo o producto, 4 necesitaron 2 cada una, totalizando 30 la cantidad de apoyos o productos otorgados.



Eran 11 las personas que inicialmente habían requerido de los mismos, y 30 las que necesitaron contar con algún apoyo o producto de apoyo en el desempeño de las tareas, lo que significa que hay 4 personas que no los recibieron.

Estas 4 personas necesitaban de intérprete de lengua de señas (LSU), las razones dadas para no brindar dicho apoyo fueron:

- Desconocimiento de quien provee del apoyo requerido (LSU) y cómo gestionarlo
- No se considera tan urgente o necesario para el desempeño de tareas

En 2 casos no se dio respuesta.

Por otro lado, se aclara que de las 10 solicitudes de intérprete de lengua de señas que se brindaron, la mitad fueron para situaciones puntuales, como las instancias de concurso o entrevistas.

➤ **Tabla 13.** Apoyos requeridos por las personas que ingresaron y brindados por el organismo

Apoyos	Requeridos	Brindados
Intérprete LSU	14	10
Software adaptado	8	8
Otros	9	12
Total	31	30

2.4 Acciones de sensibilización realizadas en el organismo y orientación de la persona ingresada

Una vez incorporadas las personas con discapacidad en una organización de trabajo es una práctica recomendada para la gestión humana realizar una preparación previa, brindando información y pautas de relacionamiento, ya que una parte importante de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad son culturales, relacionados a actitudes estereotipadas y preconceptos asociados a la condición de la discapacidad.

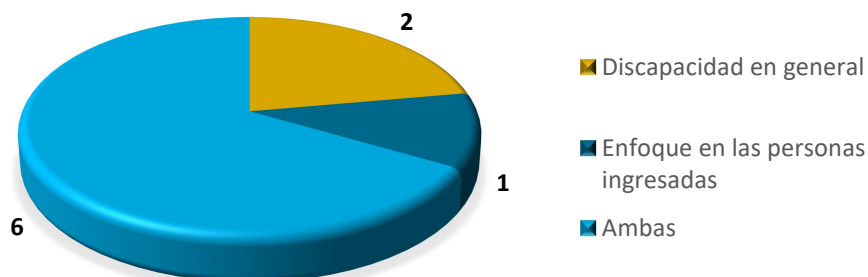
Se ha indagado acerca de la realización de talleres de sensibilización con el fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad.



Del total de 13 organismos, **son 9 los que realizaron alguna actividad de sensibilización** y 4 que no las han realizado.

Entre los organismos que realizaron actividades, 1 se centró en las competencias de las personas ingresadas con el fin de reforzarlas y adecuar los puestos de trabajo, 2 abordaron el tema de la discapacidad en general y 6 incorporaron ambos enfoques.

➤ **Gráfico 3.** Enfoque de los Organismos que realizaron actividades de sensibilización



En los 2 organismos donde la actividad de sensibilización trató la discapacidad en general, las actividades fueron realizadas por el Programa Nacional de Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (Pronadis)⁹, aunque en uno de ellos fue dirigida a todo el personal y en el otro al sector que recibiría a las personas.

El organismo que se centró en las competencias tuvo el ingreso de 29 personas con discapacidad en distintas localidades del país. La actividad de sensibilización fue dirigida principalmente al sector donde se incorporaron las personas.

En los 6 organismos donde el enfoque fue tanto sobre la discapacidad en general como en las competencias de las personas con discapacidad se realizó de acuerdo con el siguiente detalle:

- en 1 organismo la actividad estuvo a cargo de Pronadis y fue dirigida a todo el organismo
- en 1 organismo la actividad estuvo a cargo de Pronadis y fue dirigida al sector de trabajo de las personas con discapacidad
- en 4 organismos la actividad fue conducida por el área de Gestión Humana y fue realizada en los sectores de trabajo de las personas con discapacidad

Entre estos últimos, uno de los organismos realizó también un Taller de Operador Laboral para los supervisores directos de las personas ingresadas.

Entre los 4 organismos que no realizaron actividades de sensibilización los motivos fueron:

- “Las personas ingresaron a lugares especializados en personas con igual discapacidad”,
- “Se ofrecieron pautas a superiores”,
- “Se generaron instancias informales porque no se tiene presupuesto ni se sabe dónde gestionar una capacitación”, y
- “No se requirió o no se consideró necesario”.

En cuanto a la **orientación dirigida a las personas con discapacidad ingresadas** para adecuarse a su puesto de trabajo, alcanzó a 76 personas (97%) en los 13 organismos.¹⁰

⁹ Actualmente División de Discapacidad, de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social.

¹⁰ aunque en 1 de ellos no se les brindó a 2 de las personas ingresadas por los siguientes motivos:

-la persona ya contaba con capacitación previa en el puesto.

-las limitaciones de la persona hacen¹⁰ Actualmente División de Discapacidad, de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social.

Para 56 personas la orientación estuvo a cargo del área de Gestión Humana, con la participación de otros actores como: supervisores, compañeros, Unidad de Capacitación y de Psicología o Salud Laboral.

Para otras 15 personas se realizó orientación al puesto en el mismo sector de trabajo y a 4 se les brindó cursos de inducción general para todas las personas que ingresan.

La orientación fue responsabilidad tanto de algún integrante del sector de trabajo (4) como de los jefes directos (3) o de gestión humana y capacitación (6).

2.5 Integración de la persona en el entorno laboral

A fin de evaluar la percepción de la organización sobre el proceso de integración de las personas con discapacidad, se solicitó la valoración de los encargados de gestión humana y quienes respondieron la encuesta utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 es que la persona tuvo muchas dificultades para integrarse y 5 corresponde a una muy buena integración. De acuerdo con las respuestas la integración resultó muy adecuada (4 y 5) para 61 personas, apenas aceptable (3) en el caso de 15 personas y se encontraron dificultades (2) en el caso de 2 personas. Para estas dos últimas las razones mencionadas se basan en sus limitaciones para el relacionamiento, desde la perspectiva del referente encuestado.

Entre quienes calificaron con 3 el proceso de integración, se mencionan razones de limitaciones para el relacionamiento en 2 personas, en otra la razón es la ausencia frecuente por motivos de salud y 1 persona porque ha demostrado una actitud de no disposición. Para el resto de las personas con esta calificación no se han ofrecido detalles.

No surge ninguna relación entre tipos de limitaciones y la evaluación sobre la integración.

Se ha indagado también en cuántos casos hubo necesidad de realizar una **reubicación laboral**, surge que el 16,7% de las personas que ingresaron fue reubicada en el organismo, por diferentes motivos que se detallan en la siguiente tabla.

¹⁰ aunque en 1 de ellos no se les brindó a 2 de las personas ingresadas por los siguientes motivos:
-la persona ya contaba con capacitación previa en el puesto.
que sea necesario explicar las tareas de forma gradual y diariamente.



Tabla 14. Motivos para reubicar a las personas ingresadas
(respuesta múltiple)

Motivo	Cantidad de respuestas
La persona se sintió incómoda con el lugar y/o las tareas	4
Quien ejerce la jefatura no podía hacerse cargo de la situación	3
Para cubrir necesidades del Organismo/Servicio	3
Por motivos de residencia	3
La persona no tenía conocimientos suficientes para realizar las tareas	2
El lugar no contaba con la accesibilidad /recursos	2
El ambiente de trabajo no era el adecuado	1
Por rediseño del puesto de trabajo	1
Total	19

3

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

APLICADAS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INGRESADAS

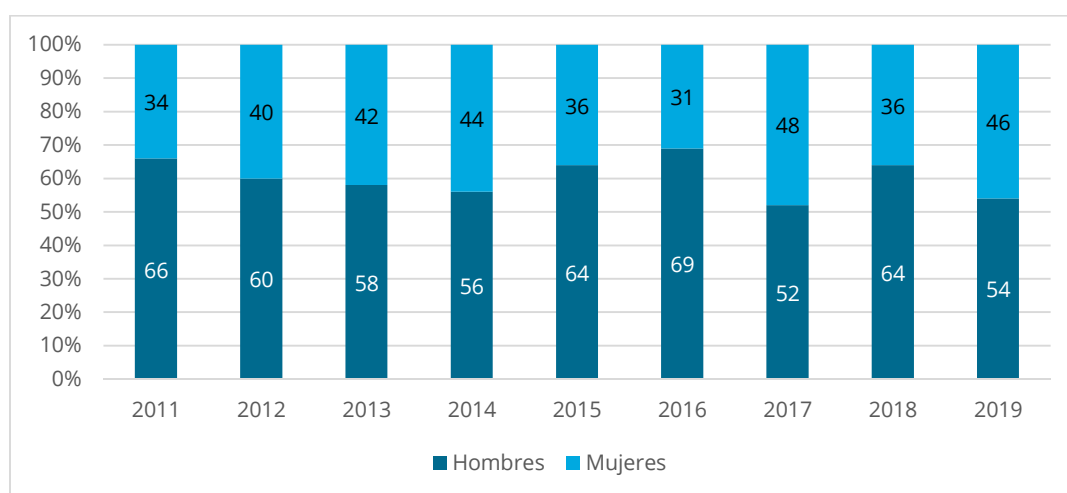
A fin de conocer cómo fueron los procesos de incorporación de personas con discapacidad se indagó en sus características sociodemográficas (sexo, nivel educativo), limitaciones, sus condiciones de trabajo y la valoración que realizan de su proceso de inserción laboral en la organización.

3.1 Perfil de las personas con discapacidad entrevistadas

Las personas entrevistadas fueron en su mayoría hombres (66%), guardando relación con el total de ingresos de sexo masculino (64%) del año.

Este mayor ingreso de hombres con discapacidad al Estado en forma sistemática es congruente con las mayores dificultades que enfrentan las mujeres con discapacidad a nivel mundial para el acceso al empleo, producido por barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo (OIT, 2020).

➤ **Gráfico 4.** Personas con discapacidad ingresadas por sexo 2011-2019



Fuente: ONSC. Informes sobre ingreso de personas con discapacidad.

El 55% de las personas con discapacidad que ingresaron en 2018 tenía menos de 30 años, el 43% entre 30 y 45 años y un 2% 46 o más, con un promedio de edad de 30 años.

Esta distribución por rango de edad muestra una mayor presencia de personas menores de 30 entre las PCD ingresadas respecto al total de ingresos al Estado en los escalafones incluidos en la ley (19%), y menor en los grupos de más de 30 años (59% entre 30 y 45 y 22% de 46 y más).

El 69% de los entrevistados trabaja en Montevideo y el 31% restante en otros departamentos del país.

➤ **Tabla 15.** Distribución por sexo de personas ingresadas en 2018 y personas entrevistadas

	Ingresos 2018	%	Entrevistas realizadas	%
Mujeres	33	36%	27	34%
Hombres	58	64%	53	66%
Total	91	100%	80	100%
<i>Edad promedio</i>	30		31	

➤ **Tabla 16.** Cantidad de entrevistas realizadas por Departamento

Departamento	Cantidad personas entrevistadas
Montevideo	55
Canelones	7
Maldonado	5
Durazno	3
Río Negro	2
Rivera	2
Colonia	1
Flores	1
Lavalleja	1
Rocha	1
San José	1
Salto	1
Total	80

Según la información brindada por los propios entrevistados acerca de sus limitaciones, el 40% declara tener limitaciones en la movilidad, un 20% presenta limitaciones para oír y un 11,3% para ver, siendo éstos los grupos más numerosos. Ninguno de los otros grupos llega a representar el 10%.

De la información correspondiente al cumplimiento del Art. 49 de la Ley N°18.651 sobre ingresos de personas con discapacidad en el Estado¹¹, surge que esas mismas limitaciones fueron también las más representadas en el período entre el 2010 y el 2018.

 **Tabla 17.** Personas con discapacidad por tipo de limitación

Limitación	Cantidad	%
Movilidad	32	40,0%
Oír	16	20,0%
Ver	9	11,3%
Aprender y aplicar conocimientos	7	8,8%
Múltiple	7	8,8%
Para el relacionamiento	6	7,5%
Otra	3	3,8%
Total	80	100,0%

Cuatro de cada seis personas con discapacidad que ingresaron a trabajar al Estado en 2018 han cursado alguna carrera técnica no universitaria o universitaria (culminada o no) y un 29% secundaria. Esto evidencia que los puestos de trabajo requeridos por la Administración exigen o valoran un nivel educativo mínimo al que las personas con discapacidad acceden escasamente. Según los datos del Censo 2011, el 54,5% de las personas con limitaciones permanentes de 25 años o más tiene primaria y el porcentaje con nivel terciario y universitario alcanza apenas un 13%.

¹¹ Informe sobre el ingreso de personas con discapacidad en el Estado. Año 2019, p.23.



Gráfico 5. Máximo nivel educativo alcanzado de las personas con discapacidad entrevistadas

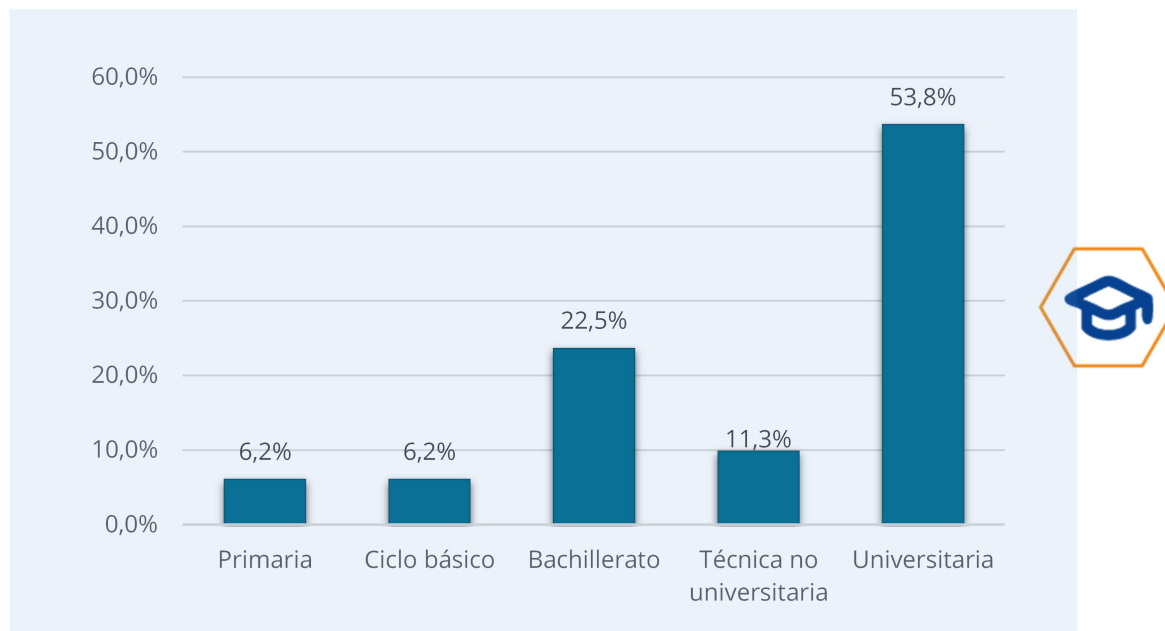


Tabla 18. Nivel educativo de personas con discapacidad ingresadas en relación con la población con discapacidad permanente según Censo 2011

	Censo 2011	PCD ingresadas 2018
Primaria	54,5	6,2
Ciclo Básico	17,1	6,2
Bachillerato	11,0	22,5
Técnica	7,8	11,3
Universitaria	5,2	53,8
Nunca asistió	4,4	0,0
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a "Personas con discapacidad en Uruguay: Algunas cifras del Censo 2011. Lic. T.S. Inés Núñez. Mayo 2014 y datos de la encuesta.

La ubicación geográfica se manifiesta como una variable relevante en cuanto al acceso a la educación terciaria en general y no es ajena a las personas con discapacidad. Mientras el 78% de quienes ingresaron a un cargo público en Montevideo cuentan con un nivel educativo técnico o universitario, este porcentaje es solo del 36% en el interior.



Tabla 19. Máximo nivel alcanzado de las personas según residencia en Montevideo o interior

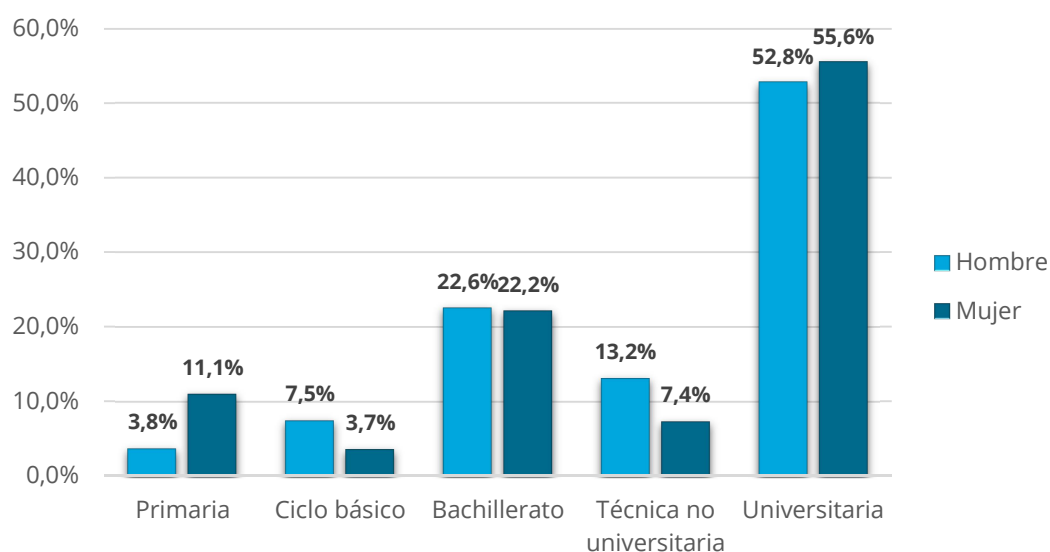
	Montevideo	Interior	% Montevideo	% Interior
Primaria	2	3	4%	12%
Ciclo básico	3	2	5%	8%
Bachillerato	7	11	13%	44%
Técnica no universitaria	5	4	9%	16%
Universitaria	38	5	69%	20%
Total	55	25	100,0%	100,0%



No se observan diferencias significativas en cuanto al máximo nivel alcanzado por sexo, excepto para el nivel de educación primaria, siendo más las mujeres que los hombres que lo tienen como máximo nivel alcanzado.



Gráfico 6. Máximo nivel alcanzado por sexo en %



El tipo de limitaciones que presentan las personas incide en el nivel educativo alcanzado: el 71,9% de las personas con **limitaciones para la movilidad** o el desplazamiento ingresadas ha alcanzado el nivel terciario de educación y el 28,1% tiene secundaria. Las personas con **limitaciones para ver y para oír** alcanzaron educación terciaria en un 66,7% y 68,8%, y educación secundaria en un 33,3 y 31,3% respectivamente. Respecto a las personas con **limitaciones para aprender y aplicar conocimientos** presentan una igual cantidad de personas que han alcanzado primaria y secundaria (3) y solamente una alcanzó nivel terciario. Entre quienes presentan **limitaciones para el relacionamiento** 83% han accedido a la educación terciaria.



Tabla 20. Nivel educativo máximo alcanzado según limitaciones

	Primaria	Secundaria	Terciaria/ Universitaria	Total
Movilidad	0	9	23	32
Ver	0	3	6	9
Oír	0	5	11	16
Aprender y aplicar conocimientos	3	3	1	7
Para el relacionamiento	0	1	5	6
Otras	0	0	3	3
Múltiples	2	2	3	7
Total	5	23	52	80

Para el 18% de las personas con discapacidad ingresadas en 2018 esta es su primera experiencia laboral. Entre quienes contaban con experiencia laboral previa, declaran en promedio haber tenido 2,6 empleos anteriores. En cuanto al



tipo de trabajo realizado se constata una gran variedad, desde aquellos que requieren de escasa cualificación profesional hasta profesados y trabajos técnico-profesionales, con una duración desde meses (en trabajos temporales) hasta 5 años y más. Han tenido experiencia en el ámbito público 18 personas, 11 de las cuales ingresaron por Ley 18.651 y 1 por el programa Yo Estudio y Trabajo.

Esto remarca que la experiencia laboral está resultando ser un factor importante a la hora de acceder a un puesto de trabajo en el Estado. En este sentido queda de manifiesto la importancia de programas de primera experiencia laboral que promuevan e incentiven el acceso de las personas los jóvenes con discapacidad.

3.2 Proceso de incorporación laboral

El estudio se plantea analizar distintas etapas del proceso de incorporación de la persona con discapacidad a su puesto de trabajo y su organización, considerando la capacitación y entrenamiento para realizar las tareas, la información proporcionada sobre derechos y deberes como funcionario, así como la realización de un seguimiento de ese proceso por parte de la organización.

Los puestos a los que convocó el Estado a personas con discapacidad en el año 2018 fueron para administrativos, operarios y de servicios. Las entrevistas realizadas permitieron constatar que los puestos ocupados por las personas entrevistadas coinciden con las convocatorias realizadas por los organismos, no encontrándose discordancias entre las tareas efectivamente desempeñadas y el

tipo de puesto ocupado.¹² En el caso del puesto de carácter técnico la persona fue promovida al mismo en el correr del año 2018, habiendo ingresado a un puesto administrativo.

La mayoría de las personas ingresaron a puestos administrativos (85%). Si bien hay personas con todos los tipos de limitaciones para este tipo de tarea, es más baja la proporción de las personas con limitaciones para aprender y aplicar conocimientos, quienes se concentran en los puestos de auxiliar de servicio y operativos.

La casi totalidad de las personas con limitaciones para la movilidad (31 en 32) ingresaron a puestos administrativos. Las personas con limitaciones para oír y también las que presentan más de una limitación han ocupado puestos administrativos, de auxiliares de servicio, y de operarios.

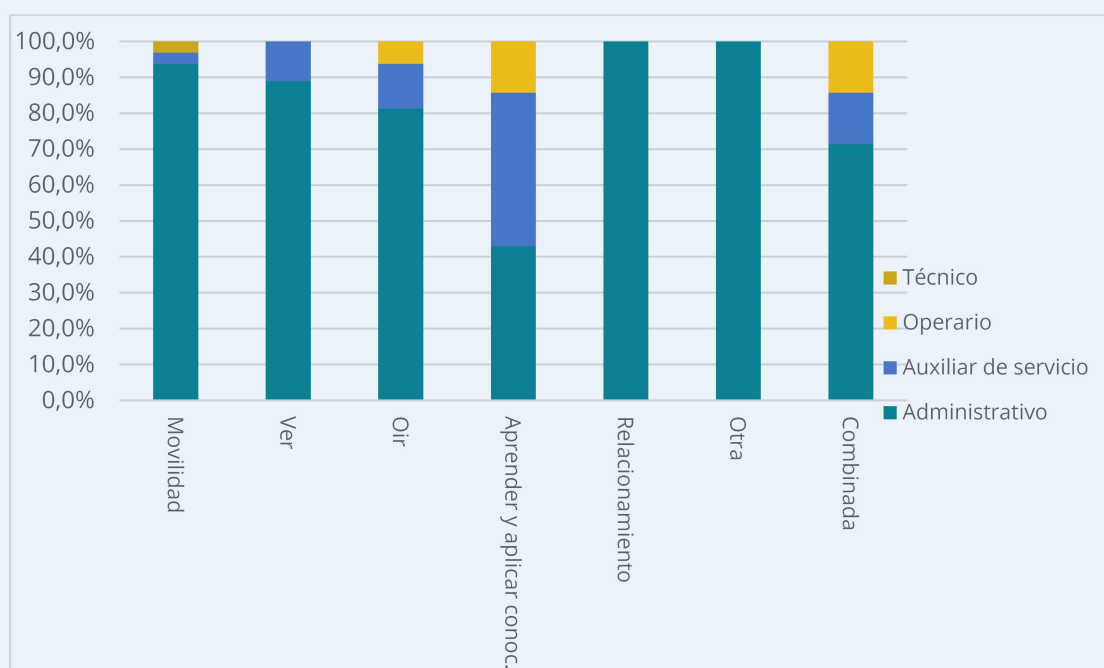
 **Tabla 21.** Puestos ocupados por tipo de limitación

	Movilidad	Ver	Oír	Aprender y aplicar conocimientos	Para el relacionamiento	Otra	Múltiple	Total
Administrativo	30	8	13	3	6	3	5	68
Auxiliar de servicio	1	1	2	3	0	0	1	8
Operario	0	0	1	1	0	0	1	3
Técnico	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	32	9	16	7	6	3	7	80

¹² Una persona que ocupa un puesto de operario manifestó no tener tareas asignadas al momento de la entrevista.



Gráfico 8. Distribución en los puestos de trabajo por tipo de limitación



Un factor importante para una buena incorporación al puesto de trabajo es el proceso de inducción que se da al ingreso a una organización o en oportunidad de un cambio de puesto de trabajo. A fin de evaluar cómo valoran las personas ingresadas su experiencia en este sentido, se indagó sobre la capacitación recibida para el desempeño en el puesto.

El 71% valoró en forma positiva, un 19% como aceptable y un 10% indicó no haber recibido ninguna capacitación o que la misma fue muy insuficiente. Si bien la valoración positiva prima en las opiniones de los entrevistados resulta preocupante que 3 de cada 10 personas con discapacidad ingresadas no hayan tenido una buena inducción a su puesto de trabajo, etapa de gran relevancia para una buena incorporación a sus puestos de trabajo y que forma parte de la accesibilidad¹³.

¹³ Accesibilidad. Consiste en velar por que todos los aspectos de la organización sean adecuados para su uso por todas las personas. Comprende el entorno físico y los métodos de información y comunicación, así como las políticas, procesos, sistemas y servicios de la organización (OIT).

Tabla 22. Grado de adecuación de la capacitación o entrenamiento recibidos para realizar las tareas asignadas

Nada adecuada		Aceptable		Muy adecuada
1	2	3	4	5
7%	3%	19%	36%	35%

Una escala similar se utilizó para determinar qué tan suficiente o insuficiente les resultó la información impartida por el organismo sobre los derechos y deberes de los funcionarios. Un 83% considera que la información fue suficiente y 5 personas respondieron no haber recibido ninguna información (2) o que ésta fue insuficiente (3).

Tabla 23. Grado de suficiencia de la información recibida sobre derechos y deberes como trabajadores

Muy insuficiente		Completamente suficiente		
1	2	3	4	5
2%	4%	11%	35%	48%

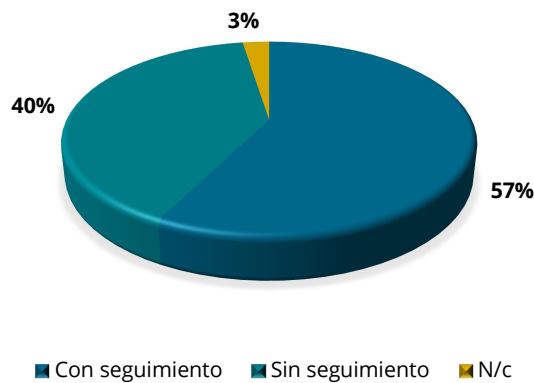
Al momento del ingreso de las personas con discapacidad a la organización, es de suma importancia la realización de un seguimiento que permita conocer si la incorporación de la persona se está desarrollando de forma adecuada. Al respecto, la ley N°18.651 establece en su artículo 51, literal H que “se deberá crear un dispositivo en cada organismo público que vele por la adecuada colocación de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo, contemplando las adaptaciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, así como la eliminación de barreras físicas y del entorno social que puedan ser causantes de actitudes discriminatorias.”

Muchas veces quienes ingresan comienzan a enfrentar dificultades a medida que pasa el tiempo, para la realización de las tareas que se les encomiendan o en el relacionamiento con superiores y compañeros y, por desconocimiento de la cultura, dinámica y procedimientos de la organización, se les hace difícil plantearlas.

El 57% de los entrevistados manifestó que se les contactó para un seguimiento de su situación y determinar su adaptación y bienestar en el ámbito laboral. Sin embargo, 31 personas (40%) manifestaron que no se les ha realizado ningún seguimiento y 1 que en su sector no tenían conocimiento de su llegada.

En la mayoría de los casos el seguimiento es realizado por la unidad de gestión humana (23), pero también ha estado a cargo de la unidad de salud ocupacional (8), supervisores y gerentes (10) y representantes sindicales (3).

➤ **Gráfico 15.** Distribución de personas con y sin seguimiento



De los 17 organismos en los que hubo ingresos, hay seis en los que todos los entrevistados tuvieron un seguimiento, en cuatro no se hizo seguimiento a ninguno de los entrevistados y en los siete restantes el seguimiento no abarcó a todos los interesados, según lo manifestado.

Si se relaciona las personas que consideran que no han contado con un seguimiento de su situación laboral por parte de su organismo, con las limitaciones que presentan, surge que la mayoría de las personas con limitaciones para aprender y aplicar conocimientos (85%) y las que presentan limitaciones para oír (77,8%) se encuentran entre ellas.



Tabla 24. Limitaciones de las personas que no tienen seguimiento de situación



Limitaciones	Total	Sin seguimiento	% / total
Movilidad	32	12	37,5%
Ver	16	3	18,8%
Oír	9	7	77,8%
Aprender y aplicar conocimientos	7	6	85,7%
Relacionamiento	7	2	28,6%
Otra	6	2	33,3%
Múltiple	3	0	0,0%
Total	80	32	40,0%

El cambio en el puesto de trabajo puede ser utilizado como mecanismo para la mejora del bienestar laboral, pero también puede ser una forma de discriminación, por ejemplo, cuando se asignan tareas que son menos o más calificadas que las del perfil al que se presentó, cuando no se apoya con una inducción adecuada y se evalúa negativamente el desempeño, entre otras. Por este motivo interesa conocer si las personas ingresadas han debido asumir otros puestos dentro del organismo y si estos cambios han obedecido a motivos personales o lo fueron por razones de servicio.

Una de cada cuatro de las personas entrevistadas cambió su puesto de trabajo en el tiempo transcurrido desde su ingreso (dos años máximo), la mitad de ellas manifiesta que fue por razones de servicio (11) y en los otros casos se trató de motivos personales (11).

Entre los motivos personales, tres fueron por cambio de domicilio del trabajador y uno por ascenso, pero hay cinco personas que mencionan haber sufrido discriminación, tres de ellas porque se le asignaron tareas incompatibles con sus limitaciones, y una porque el lugar donde debía desempeñarse no era accesible. Los casos de discriminación que fueron señalados comprenden asignar tareas por debajo o por encima de las competencias, desconfianza y continuos cuestionamientos por parte de la jefatura, así como la no asignación de tareas.

Gráficos 16. Cantidad de traslados

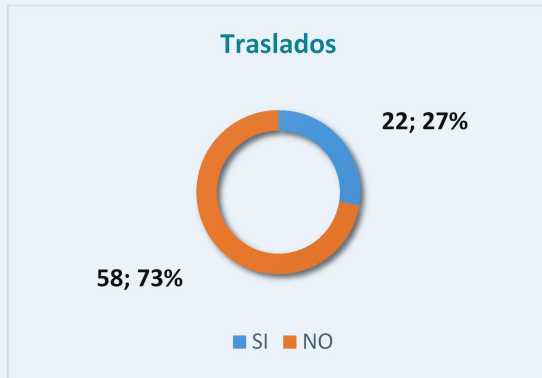


Gráfico 17. Motivos de los traslados

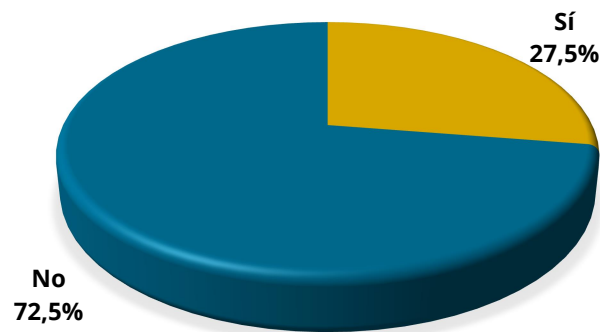


Tabla 25. Razones personales para cambiar de puesto de trabajo. Respuesta múltiple. 5 personas

Motivos	Total
Discriminación	5
Cambio de domicilio	3
Tareas incompatibles con la limitación	3
Lugar no accesible	1
Por ascenso	1
Total	13



Gráfico 18. Necesidad de cambio de puesto dentro del organismo



Uno de los puntos de interés de este estudio fue conocer sobre las necesidades de ajustes, adaptaciones y/o productos de apoyo y en qué medida estas pudieron ser cubiertas por los organismos.

El entorno físico en el lugar de trabajo o el modo en que éste se organiza pueden significar barreras para el acceso, la permanencia y el bienestar de las personas en su trabajo. Los ajustes razonables tienen como objetivo suprimirlas o reducirlas.

Los productos de apoyo para el empleo son dispositivos que responden principalmente a las exigencias del lugar de trabajo, ej. dispositivos, materiales, programas informáticos, mobiliario, etc. (EASTIN, s/d). Se utilizan para facilitar la inserción y participación laboral; proteger, apoyar, entrenar, o sustituir funciones/estructuras corporales y actividades; o para prevenir limitaciones o restricciones en la actividad o en la participación.

Fueron indagadas las necesidades de las personas para poder desempeñarse e insertarse en forma adecuada en el trabajo. Más de un tercio manifestó que no tuvo necesidad de ningún ajuste, adaptación y/o producto de apoyo para realizar su trabajo. El 63% manifestó la necesidad de contar con:

- ajustes ergonómicos (fundamentalmente sillas) en un 18,8%,
- accesibilidad comunicacional (software especial, sistema Braille o intérprete de lengua de señas) en un 13,8%,
- accesibilidad arquitectónica (rampas, pasamanos, sanitarios) en un 12,5%;

- herramientas de apoyo para la realización de tareas (listados de actividades, recordatorios, etc.) un 8,8%.

En muy contados casos se requirió adaptación de las tareas, los horarios u otras condiciones.

Dos personas dicen que tienen necesidades y no fueron cubiertas por su organismo pero que se procuraron soluciones alternativas, por ejemplo, la persona entra por un lugar en el que hay accesibilidad, diferente a los demás funcionarios o utilizando horas particulares.

Durante las entrevistas cuatro personas manifestaron tener necesidades pero sin llegar a plantearlas a la institución. Estas necesidades son de diferente índole, algunas pueden significar mayor complejidad o costo para su adaptación (baño adaptado de más fácil acceso), pero también se mencionan procedimientos de fácil ejecución como que les den por escrito las tareas que deben realizar debido a que se les olvidan.

Cuatro de cada cinco entrevistados manifiesta que no necesita apoyos individuales para desempeñar sus tareas. Entre las 16 personas entrevistadas que manifiestan precisar apoyos, 11 requieren intérprete de lengua de señas para reuniones o eventos importantes, 2 contar con un operador laboral, 1 con asistente personal y 2 mencionaron otros apoyos sin especificar cuáles. La necesidad de intérprete de lengua de señas no es diaria, sino para reuniones con muchas personas o conferencias, por ejemplo.

La mitad de quienes necesitaron algún tipo de apoyo logró obtenerlo, Las mayores dificultades se encuentran entre las personas sordas al momento de contar con intérpretes de lengua de señas. Solo 4 de las 11 personas que requieren intérprete de lengua de señas lo han obtenido. En los casos que no lo han conseguido los respectivos organismos les manifestaron que es un apoyo que hay que solicitar con tiempo y cuando se pide no se consigue, o que deben gestionarlo por sí mismos.

3.2.1 Apoyos para realizar las tareas: capacitación y acceso a consultas

El 73% de los encuestados dice haber recibido algún tipo de capacitación por parte del organismo y el promedio de cursos es de 2,6 en el tiempo que han permanecido en la institución, aproximadamente un año y medio al momento de la entrevista. Los cursos más frecuentes son Excel, Procedimiento administrativo, cursos sobre temas específicos del organismo, comunicación escrita, gestión de expediente electrónico, logística, compras estatales, reanimación cardiovascular y salud laboral, género y prevención de violencia, discapacidad.

Seis de cada siete encuestados manifiesta que cuando tiene dudas sobre sus tareas recurre a alguien en su lugar de trabajo, generalmente se trata de las personas más cercanas: compañeros (48% lo menciona en primer lugar y 39% en segundo lugar) o el jefe inmediato (38% en primer lugar y 39% en segundo lugar). Solamente un entrevistado mencionó que no pide ayuda y otro que consulta un manual brindado por su organismo.



Tabla 26. Resumen de necesidades de accesibilidad, ajustes, adaptaciones y apoyo de las personas con discapacidad para el trabajo

Ajuste	Cantidad	%
Accesibilidad comunicacional (software adaptado, sistema Braille, intérprete de lengua de señas, etc.)	11	13,8%
Ergonómicas (mesa regulable, mesa accesorio, luces, sillas, amplificadores de imagen, etc.)	15	18,8%
Accesibilidad arquitectónica (rampas, sanitarios, pasamanos)	10	12,5%
Adaptación de tareas	3	3,8%
Adaptación de horarios	2	2,5%
Adaptación de otras condiciones	1	1,3%
Herramientas de apoyo para la realización de tareas (listado de actividades, tutoriales paso a paso, recordatorios escritos, notas, etc.)	7	8,8%
Varias (tareas, horarios, apoyo en tareas)	1	1,3%
Ninguna	30	37,5%
Total	80	100,0

Tabla 27. Necesidades de accesibilidad, ajustes, adaptaciones y apoyo que se les otorgó

Ajuste	Cantidad	%
Accesibilidad comunicacional (software adaptado, sistema Braille, intérprete de lengua de señas, etc.)	33	58%
Ergonómicas (mesa regulable, mesa accesorio, luces, sillas, amplificadores de imagen, etc.)	19	33%
Adaptación de tareas	1	2%
Adaptación de horarios	1	2%
Herramientas de apoyo para la realización de tareas (listado de actividades, tutoriales paso a paso, recordatorios escritos, notas, etc.)	1	2%
Ninguna	2	4%
Total	57	100%

Tabla 28. Por qué no obtuvo los apoyos

Motivo	Cantidad	%
Se cursó solicitud y se espera aprobación	4	26%
La solicitud fue aprobada y se encuentra en trámite	1	7%
La solicitud fue denegada	3	20%
No sabe	1	7%
No lo ha solicitado	6	40%
Total	15	100%

Tabla 29. ¿Qué apoyos individuales precisa para desempeñar sus tareas?

Apoyo	Cantidad	%
Asistente personal	1	1%
Operador laboral	2	3%
Intérprete lengua de señas	11	14%
Perro guía o asistencia	0	0%
Otros	2	3%
Ninguno	64	80%
No sabe	0	0%
Total	80	100%



Tabla 30. ¿Cuáles obtuvo? Base: 16 que solicitaron algún apoyo

Apoyos	Necesitó	Obtuvo
Asistente personal	1	1
Operador laboral	2	1
Intérprete lengua de señas	11	4
Perro guía o asistencia	0	0
Otros	2	2
Total	16	8

➤ **Tabla 3 1.** Apoyos solicitados según limitación del entrevistado



MOVILIDAD DE MIEMBROS INFERIORES

- Colocación de rampas
- Banco para apoyar las piernas
- El ingreso no es accesible, le deben abrir otra entrada
- No tener que subir escalera para llegar a la oficina
- Baño accesible
- Estacionamiento



MOVILIDAD DE MIEMBROS SUPERIORES

- Adaptar el mouse / escritorio y mouse izquierdo



PARA VER

- Software lector de pantalla (JAWS)
- Amplificador de imagen (lupa de PC)
- Una lupa



PARA OIR

- Audífono
- Intérprete para reuniones/cursos/eventos
- Teléfono adaptado
- Que los funcionarios públicos tengan un básico de lengua de señas



PARA APRENDER Y APLICAR CONOCIMIENTOS

- Manual del funcionario actualizado
- Tutorial paso a paso

3.2.2 Integración sociolaboral

Se indaga sobre la posibilidad que estas personas perciben que tienen para realizar propuestas en su sector de trabajo y si el ámbito laboral lo facilita. El 55% manifiesta sentirse con comodidad para realizar propuestas, un 30% siente que no ha tenido necesidad de hacerlo y 6% siente que no puede realizar propuestas, mientras que un 9% no responde a esta pregunta. Quienes señalan que no pueden realizar propuestas, mencionan que sus supervisores inmediatos no son receptivos, no se animan a realizarlas o han tenido malas experiencias.

➤ **Tabla 32.** Si tiene dudas relativas a las tareas, habitualmente ¿a quién recurre en primer lugar? ¿y en segundo lugar?

	Primer lugar		Segundo lugar	
		%		%
Compañeros/as	38	48%	26	33%
Jefe inmediato	30	38%	31	39%
Otro superior	1	1%	2	3%
Consulta un manual	1	1%	0	0%
No pregunta	1	1%	2	3%
Nadie más	0	0%	10	13%
Sin dato	9	11%	9	11%
Total	80	100%	80	100%



➤ **Tabla 33.** Si ves que en tu trabajo hay cosas que se pueden mejorar ¿puedes realizar propuestas?



	Cantidad	Total
Sí	44	55%
No he tenido necesidad	24	30%
No, por otras razones	5	6%
No responde	7	9%
Total	80	100%

➤ **Tabla 34.** En su lugar de trabajo ¿realizan reuniones de equipo relativas a las tareas que desempeñan?

	Cantidad	Total
Sí, realizan reuniones	55	69%
No realizan reuniones	18	23%
No responde	7	9%
Total	80	100%



➤ **Tabla 35.** ¿Ha participado de las mismas? Base: Encuestados que responden que en su trabajo realizan reuniones de equipo (55)



	Cantidad	Total
Sí, he participado	48	87%
No he participado	4	7%
No responde	3	5%
Total	55	100%

El 69% de los encuestados dice que en su lugar de trabajo se realizan reuniones de equipo y 8 de cada 9 de ellos afirma que participa de las mismas.

Los 4 encuestados que dicen que en sus lugares de trabajo se realizan reuniones de equipo, pero no han participado en ellas, valoran que no han sido invitados porque son temas que no le corresponden, porque hace poco tiempo que está en ese puesto de trabajo, porque hubo cambio de jefe y no se formó el equipo y porque hubo problemas y las reuniones las realizan con otros compañeros.

➤ **Tabla 36.** ¿Participa de reuniones, festejos u otro tipo de actividades recreativas con su grupo de compañeros/as?

	Cantidad	Total
Sí, he participado	62	78%
No se realizan actividades de ese tipo	5	6%
No he participado	6	7%
No responde	7	8%
Total	80	100%



La participación en reuniones, festejos u otro tipo de actividades recreativas con el grupo de compañeros es una práctica habitual para el 78% de los encuestados, solamente 5 personas dicen que no se realizan actividades de este tipo entre sus compañeros y 6 afirman no haber participado. Entre estos últimos los motivos son tema de horarios, o falta de tiempo; todos aclaran que los han invitado.

Las reuniones se realizan tanto dentro como fuera del ámbito laboral en el 65% de los casos, solamente dentro del ámbito laboral en el 25% de los casos y solamente fuera en un 10% de los casos.

3.2.3 Accesibilidad arquitectónica o de transporte para acceder al lugar de trabajo



Uno de cada 5 encuestados manifiesta que ha encontrado algunas dificultades para su accesibilidad al lugar de trabajo.

Las veredas o calles rotas, los cruces de calles que no tienen semáforos ni cruces peatonales, la falta de señalización, falta de rampas en las calles, ausencia de marcas para que los escalones sean visibles son las dificultades arquitectónicas que obstaculizan el acceso de las personas a su trabajo, también se mencionan problemas en el transporte, como que no pueden viajar con los ómnibus llenos y deben esperar, que los días de lluvia no pueden trasladarse en su medio habitual, o que no tienen estacionamiento para personas con discapacidad.

Si bien la mitad de las personas que presenta problemas de movilidad no menciona problemas para acceder a su lugar de trabajo, son las personas con este tipo de limitaciones y las que tienen dificultades para ver las que mayores problemas de accesibilidad de este tipo presentan.

Si bien la cantidad de casos encuestados por departamento no permite sacar conclusiones a ese nivel, un agrupamiento entre Montevideo e Interior refleja que las personas con discapacidad que trabajan en el interior plantean un nivel algo más alto de problemas para el acceso al lugar de trabajo (28%) que quienes trabajan en Montevideo (20%).

Tabla 37. Ha encontrado dificultades relativas a la accesibilidad al trabajo (arquitectónica o de transporte)

Limitaciones	Si	No	No responde	Total
Movilidad miembros inferiores	10	8	2	20
Movilidad miembros superiores	0	5	0	5
Movilidad miembros superiores e inferiores	2	5	1	8
Para ver	5	3	1	9
Para oír	0	15	2	17
Para aprender y aplicar conocimientos	0	6	1	7
Para el relacionamiento	0	4	0	4
Psíquica	0	2	0	2
Otra	1	2	0	3
Miembros inferiores y aprender y aplicar conocimientos	1	0	0	1
Miembros superiores e inferiores	0	1	0	1
Oír, aplicar conocimientos y relacionamiento	0	1	0	1
Aplicar conocimientos y relacionamiento	0	2	0	2
Total	19	54	7	80

Tabla 38. Ha encontrado dificultades relativas a la accesibilidad al trabajo (arquitectónica o de transporte) según lugar de trabajo

	Montevideo	%	Interior	%	Total	%
Si	11	20%	7	28%	18	23%
No	39	71%	16	64%	55	69%
No responde	5	9%	2	8%	7	1%
Total	55	100%	25	100%	80	100%

3.2.4 Dificultades para la inserción



Tabla 39. Ha encontrado dificultades relativas a las tareas

	Cantidad	%
Sí	18	23%
No	54	68%
No responde	8	8%
Total	80	100%

Dificultades para las tareas

- “Tener más información y más tiempo para hacer mejor la tarea.”
- “Los trabajos requieren más planificación de lo que está acostumbrado, se olvida y entrevera”
- “El programa informático no es accesible”
- “Necesitaría un cambio de puesto, porque su principal sentido se ve afectado”
- “Cuando sale a la calle a notificar y toca timbre a veces no escucha lo que le responden y no sabe si subir o esperar”
- “No ve la letra de los expedientes y se le dificulta el traslado en la calle”
- “Pidió un carro con ruedas para no cargar tantos baldes, le dijeron que era muy caro”
- “Necesita más tiempo para realizar las tareas, no es que no las pueda realizar/ Su aprendizaje es más lento”
- “No le daban muchas tareas y lo habló y se solucionó”
- “Poca capacitación, tareas no adecuadas a su perfil al principio”
- “Por dificultad de comprensión, pueden haber malentendidos”
- “Las dificultades serían de comunicación. Cuando tiene que responder por el sistema, no se anima a escribir por miedo a no dar una explicación formal”



Tabla 40. ¿Ha encontrado dificultades relativas a la inserción? (ej. aceptación, prejuicios, relacionamiento, etc.)

	Cantidad	%
Sí	11	14%
No	63	79%
No responde	6	7%
Total	80	100%

Dificultades para la inserción

- “Por algunos comentarios despectivos de usuarios, me he sentido ofendido. Haría falta sensibilización en el tema.”
- “Prejuicio de parte de RRHH, no de parte de compañeros y jefes”
- “Al hacer menos trabajo por sus dificultades, se lo juzga de vago”
- “No comparten información con él”
- “Vinculadas principalmente a la falta de costumbre, no comprenden las necesidades, pero aunque con resistencia se consiguió con el apoyo del equipo de salud la rampa.”
- “Cuando hay reuniones grandes necesita intérprete”
- “Algunos problemas de Comunicación”
- “Prejuicios por desconocimiento de su discapacidad y tratamiento por parte de su encargada inmediata”
- “Fue destinado a un lugar sin tareas, solo una persona de RRHH lo ha tratado de ayudar”

➤ **Tabla 41.** ¿Ha tenido oportunidad de plantear cualquiera de estas dificultades para hallar alguna solución?

	Cantidad	%
Sí	14	39%
No	3	8%
No lo plantea por temor de no quedar en el puesto	1	3%
No hubo necesidad porque se solucionó	1	3%
No responde	17	47%
Total	36	100%

Entre los 36 encuestados que manifestaron algún tipo de problema de accesibilidad, 14 tuvieron oportunidad para realizar el planteo en su lugar de trabajo, la mayoría lo ha planteado a su jefe directo (11/14), solo 2 a gestión humana y 1 en la Dirección General. En un caso se menciona que no hubo necesidad de realizar el planteo porque se solucionó el problema, pero hay 21 encuestados a los que se les presentó algún tipo de dificultad y no manifiestan haber tenido oportunidad de plantearla.

Para 6 las dificultades se resolvieron totalmente, para 7 encuestados se han resuelto parcialmente y para 5 no se han resuelto. Estas últimas son de índole diversa, por ejemplo temas culturales que se podrían mejorar con sensibilización: prejuicios de los compañeros por desconocimiento de la discapacidad; al hacer menos trabajo por sus dificultades se lo prejuiza de “vago”; otros que son apoyos que no se han logrado conseguir como carro con ruedas o determinado software y otros relativos a la adecuación de las tareas a las limitaciones (No ve la letra de expedientes y se le dificulta el traslado en la calle).

➤ **Tabla 42.** ¿En general cómo ha sido la actitud de las personas de su entorno laboral? Indique del 1 al 5 siendo 1 Muy negativa y 5 Muy positiva

	Negativa 1+2	3	Positiva 4+5	No responde
Cantidad	2	5	64	9
Porcentaje	2,5	6,3	80,0	11,2

El 80% de las personas con discapacidad han percibido una actitud positiva de las personas de su entorno laboral, con un promedio de 4,6 en una escala de 1 a 5 en la que 5 es el punto más positivo.



Tabla 43. En su entorno laboral actual, ¿ha percibido alguna vez alguna de las siguientes actitudes?

	Cantidad	%
Exclusión	3	3,75%
Sobreprotección	17	21,25%
Indiferencia	1	1,25%
Rechazo	1	1,25%
Discriminación	2	2,5%
Temor	3	3,75%
Desconocimiento	9	11,25%
Otras	1	1,25%
Ninguna	43	53,75%
Total	80	100%

Si bien más de la mitad de los encuestados no ha percibido actitudes discriminatorias en su entorno laboral, se identificaron actitudes de sobreprotección (21,3%) y desconocimiento de la situación de discapacidad (11,3%). Algunos encuestados han experimentado actitudes de exclusión, temor, rechazo e indiferencia. Estas situaciones indican que, si bien en general los procesos de inserción laboral tienen una evaluación positiva, persisten adaptaciones y aprendizajes a realizar por parte de las organizaciones para tratar a las personas con discapacidad. En este sentido, una mayor incorporación de PCD a los ámbitos laborales seguramente favorezca un mayor conocimiento de lo que estas personas pueden aportar, los apoyos que requieren y la forma de interacción que favorezca su desarrollo en el trabajo.



Tabla 44. Señale el grado de satisfacción que siente en su trabajo, siendo 1 Nada satisfecho y 5 Totalmente satisfecho

	No satisfecho 1+2	3	Satisfecho 4+5	No responde
Cantidad	1	5	67	7
Porcentaje	1%	6%	84%	9%

El 84% de las personas entrevistadas está satisfecha con su trabajo. Solamente 6 no lo están principalmente porque las tareas que tienen asignadas no son las más adecuadas para sus limitaciones o para su nivel formativo.

Los aspectos de su entorno laboral que piensan que se podrían mejorar son los siguientes:

Accesibilidad arquitectónica/mobiliario

- El tamaño de la oficina es muy pequeño
- El escritorio está en un pasillo donde pasa mucha gente
- Comedor muy pequeño, no entra silla de ruedas
- No hay parlante en los ascensores
- El edificio es poco accesible
- Faltan rampas
- Sillas más cómodas
- No hay acceso a los servicios higiénicos
- En los eventos de la organización no se tiene en cuenta que el lugar sea accesible (baños químicos)
- Falta intérprete de LSU para eventos
- Ruidos molestos, conversaciones muy fuertes



Tareas asignadas

- Mejorar/adaptar la capacitación
- Mejorar la coordinación de tareas, uniformizar la forma de trabajo
- Que le confíen otro tipo de tareas más complejas
- Es mucha la carga de trabajo/muchos usuarios para atender
- Tener en cuenta las limitaciones en la selección y asignación de tareas
- Agrandar la letra de los expedientes

Relacionamiento

- Mejorar la comunicación
- Tratar por igual a todas las personas
- Más compañerismo
- Hablar directamente conmigo cuando cometo errores y no decirlos delante de todos
- No hacerme notar la discapacidad

Sensibilización

- Un referente para personas con discapacidad
- Preparación de los supervisores sobre la diversidad en la discapacidad
- Cursos para tratar a las personas con discapacidad
- Que los compañeros estén informados cuando va a comenzar a trabajar alguien con una discapacidad



Tabla 45. Considera que tiene oportunidades para ascender/mejorar en su trabajo? Indique de 1 a 5, siendo 1 ninguna oportunidad y 5 muchas oportunidades

Ninguna/poca oportunidad 1+2	3	Bastante o Mucha oportunidad 4+5	No sabe/ responde
6	12	46	16
8%	15%	58%	20%



CONCLUSIONES

- Las áreas de gestión humana de los organismos son identificadas por la jerarquía como referentes del proceso de concurso e incorporación de personas con discapacidad.
- Las postulaciones incluyen a muchas personas que no cumplen el requisito de estar inscritas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad por lo que no es viable llegar a conclusiones respecto a la competitividad de las distintas modalidades, por ejemplo si se presentan más personas con discapacidad a los concursos que no tienen oposición. De 5.108 personas que se postularon 546 concursaron y casi la mitad (214) integró las listas de prelación.
- Como se desprende de los informes de rendición de cuentas y el presente estudio, los llamados a concurso que realiza la Administración Pública para personas con discapacidad son fundamentalmente para tareas administrativas y de servicios. Se convocan pocos llamados con otros perfiles.
- No existe uniformidad de criterio para fijar los requisitos de educación formal en función del perfil del puesto, si bien se presenta una tendencia a solicitar bachillerato completo para cargos del escalafón administrativo y de ciclo básico para el escalafón Servicios. Sin embargo, fuera de Administración Central, cada organismo fija los que considera más ajustados a las tareas a desempeñar.
- El 36% de las personas que ingresaron manifestó necesitar al menos alguna adaptación y/o ajuste razonable al momento del ingreso, en su mayoría de accesibilidad y ergonómicas, pero también adaptación de tareas y horarios. En el curso del desempeño de sus tareas se evidenciaron otras necesidades, como intérpretes de LSU para reuniones o capacitaciones.
- El 97% de las personas ingresadas recibió orientación para adecuarse a su puesto de trabajo.
- El 54% de las personas con discapacidad que ingresaron en 2018 han cursado alguna carrera universitaria (culminada o no), un 11% una carrera técnica no universitaria y un 29% secundaria. Esto evidencia que acceden a los puestos de trabajo las personas con discapacidad que cuentan con un nivel educativo superior al del promedio de las personas con discapacidad.
- La experiencia laboral resulta un factor importante a la hora de acceder a un puesto de trabajo en el Estado: solamente para el 18% de las personas

con discapacidad ingresadas en 2018 esta es su primera experiencia laboral. En este sentido queda de manifiesto la importancia de programas de primera experiencia laboral que promuevan e incentiven el acceso de las personas los jóvenes con discapacidad y las mujeres al empleo.

- El 57% de los entrevistados manifestó que fueron contactados para realizarles un seguimiento de su situación, a efectos de determinar su bienestar en el ámbito laboral. Sin embargo, 32 personas (40%) manifiestan que no se les ha realizado ningún seguimiento en su lugar de trabajo, una de las cuales manifestó que en su sector no tenían conocimiento de su llegada.
- De los 17 organismos en los que hubo ingresos, hay seis en los que todos los entrevistados tuvieron un seguimiento, en cuatro no se hizo seguimiento a ninguno de los entrevistados y en los siete restantes el seguimiento no abarcó a todos los interesados, según lo manifestado.
- La mitad de quienes necesitaron algún tipo de apoyo logró obtenerlo, en dos casos con ayuda de compañeros (para subir a un automóvil, para tareas de esfuerzo). Las mayores dificultades se encuentran, entre las personas sordas, para conseguir intérpretes de lengua de señas para reuniones grandes o eventos.
- No se evidenciaron casos de discriminación dentro de los equipos de trabajo, el 69% de los encuestados dice que en su lugar de trabajo se realizan reuniones de equipo y 8 de cada 9 de ellos afirma que participa de las mismas. Quienes no participan dicen que es porque las reuniones fueron por temas ajenos a sus tareas.
- La participación en reuniones, festejos u otro tipo de actividades recreativas con el grupo de compañeros es una práctica habitual para el 78% de los encuestados, solamente 5 personas dicen que no se realizan actividades de este tipo entre sus compañeros y 6 afirman no haber participado. Entre estos últimos los motivos son tema de horarios, o falta de tiempo; todos aclaran que los han invitado. Esto evidencia que se ha logrado un buen nivel de inclusión social.
- Aproximadamente una de cada 5 personas con discapacidad ingresada fue reubicada en el organismo, en algunos casos esta reubicación estuvo asociada a mejorar su inserción laboral. Se evidencia la necesidad de capacitar y sensibilizar a los compañeros y supervisores cuando ingresa una persona con discapacidad, ya que se evidenciaron tanto por parte de los referentes de gestión humana como por parte de las personas ingresadas algunas dificultades, como por ejemplo conductas de sobreprotección.

Recomendaciones

- Indicar adecuadamente tanto en las publicaciones de los llamados como en las bases el requisito de la inscripción en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad a fin de minimizar las postulaciones no válidas por este motivo.
- Reformular las entrevistas laborales para adaptarlas a las necesidades que puedan tener los concursantes a fin de que sea un proceso que contemple la equidad en el acceso a las oportunidades laborales.
- Otorgar un puntaje mínimo a la ponderación de la experiencia laboral previa. Esta situación se debe por un lado a que completar los ciclos educativos les implica más tiempo y por otro a las pocas oportunidades laborales del mercado laboral.
- Reformular los procesos de inducción teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, adecuar manuales y capacitar a funcionarios que actúen como referentes en el tema.
- Asignar un referente a las personas con discapacidad en el organismo para que sepan a quién deben recurrir en caso de que tengan necesidades de apoyos o adaptaciones, se sientan discriminados, entre otros.
- Sensibilizar a áreas de gestión humana, supervisores y todos los funcionarios/as para que la inclusión sea efectiva y la persona que se incorpora pueda dar todo su potencial y desarrollarse.
- Reforzar la necesidad de tener en cuenta a las personas con discapacidad en todas las comunicaciones internas de los organismos, garantizando la accesibilidad comunicacional.
- Realizar un seguimiento a las personas con discapacidad que ingresan, que puede ser mediante un operador laboral si existe la necesidad. En este sentido, el artículo 51 literal H de la Ley N°18.651 habla de los dispositivos a crear en cada organismo.
- Realizar talleres cuando se den casos de discriminación para evitar en el futuro este tipo de situaciones, ejemplificando las conductas y situaciones que configuran discriminación y sobreprotección.
- Mejorar la accesibilidad arquitectónica en lugares de trabajo para que las personas con discapacidad puedan ejercer su pleno derecho al igual que los compañeros.

- Difundir entre los organismos públicos la obligación del cumplimiento de la ley que exige la actuación de la CNHD, según lo establecido en el literal F del artículo 51 de la Ley N° 18.651.
- Incorporar las preguntas del Protocolo de Washington en los formularios que deben completar regularmente los funcionarios públicos a fin de contar con información sobre las dificultades de la totalidad de estos y no solo de quienes ingresan.¹⁴

¹⁴ Se trata de siete preguntas sobre el grado de dificultad (1. No, ninguna dificultad. 2. Sí, cierta dificultad. 3. Sí, mucha dificultad. 4. No puedo realizar esta actividad) para realizar actividades en seis esferas funcionales básicas. 1. ¿Tiene dificultad para ver, incluso cuando usa lentes? 2. ¿Tiene dificultad para oír, incluso cuando usa un audífono? 3. ¿Tiene dificultad para caminar o subir escalones? 4. ¿Tiene dificultad para recordar o concentrarse? 5. ¿Tiene dificultad para lavarse o vestirse (gestionar su autosuficiencia para el cuidado personal)? 6. ¿Tiene dificultad para comunicarse, por ejemplo, entender a los demás o que lo entiendan a usted, cuando se usa un lenguaje normal (habitual)? 7. ¿Tiene dificultad para las interacciones o relaciones interpersonales?



ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 1. Detalles de convocatorias según perfil del puesto y tipo de concurso

Organismo	Perfil del Puesto llamado:	Prueba de oposición	Puestos llamados	Inscriptos	Concursaron	Ingresaron	Integraron listas de prelación	Renuncia o no asunción del cargo
MGAP	Administrativo	No	4	1550	30	3	4	1
MTOP	Administrativo/a	No	2	22	19	3	8	0
MTOP	Auxiliares de Servicio	No	4	67	62	4	24	1
Poder Judicial	Administrativo/a	No	5	42	36	5	36	0
ANEP	Perfil socioeducativo	Si	1	123	2	1	1	1
ANEP	Auxiliares de Servicio	Si	1	47	3	1	2	0
CEIP	Auxiliares de Servicio	No	14*	931	50	5	18	0
BPS	Auxiliar Administrativo	Si	18	403	77	28	50	2
BHU	Administrativo	Si	2	61	42	2	0	1
BSE	Especializado III	Si	16	46	41	17	0	0
AFE	Auxiliar Administrativo	No	1	9	5	1	3	0
ANP	Administrativo I con manejo de PC	Si	2	603	14	2	4	0
Antel	Administrativo básico	No	17	394	22	1	2	1
Antel	Servicios Generales	No	2	405	10	1	0	0
Instituto Nac. Colonización	Administrativo	Si	1	96	4	1	3	1
Intendencia de Canelones	Operario II	No	2	63	3	2	9	0
Intendencia de Río Negro	Atención al Público y Recepción	No	3	75	12	3	4	0
Intendencia de Montevideo	Administrativo	Si		171	114	4	46	1
Totales			95	5108	546	84	214	9

*CEIP completó los ingresos para los 9 puestos restantes en el año 2019



Tabla 2. Características de los llamados de las personas con discapacidad ingresadas en 2018

Organismo	Perfil del Puesto llamado:	Requisitos	Prueba de oposición	Puestos llamados	Postulantes	Concursaron	Ingresaron
MGAP	Administrativo	Bachillerato completo	No	4	1550	30	3
MTOP	Administrativo	Bachillerato completo	No	2	22	19	3
MTOP	Servicios	Primaria completa	No	4	67	62	4
Poder Judicial	Administrativo	Ciclo Básico	No	5	42	36	5
Codicen	Socioeducativo	Egresado o est. avanzado de Educ. Social, C. de la Educ., Psicología o formaciones afines a la tarea	Conocimientos de normativa	1	123	2	1
Codicen	Servicios	Ciclo Básico	Prueba de normativa y Psicotécnico	1	47	3	1
CEIP	Servicios	Ciclo básico	No	14*	931	50	5
BPS	Administrativo	Bachillerato completo	Conocimiento y Psicolaboral	18	403	77	28
BHU	Administrativo	Bachillerato completo	Conocimiento Razonamiento verbal y matemático.	2	61	42	2
BSE	Especializado	Bachillerato completo	Prueba de conocimiento y psicolaboral	16	46	41	17
AFE	Administrativo	Ser egresado del E.M.T. - E.M.P. de UTU o bachillerato completo Word, Excel, Internet.	No	1	9	5	1
ANP	Administrativo	Ciclo básico	Conocimientos de ANP y del Procedimiento Administrativo.	2	603	14	2
Antel	Administrativo	Bachillerato completo	No	17	394	22	1
Antel	Servicios	Primaria completa	No	2	405	10	1
Instituto Nac. Colonización	Administrativo	Bachillerato completo	Conocimientos de normativa, informática, comprensión lectora y redacción	1	96	4	1
Intendencia Canelones	Operario	Primaria completa	No	2	63	3	2
Intendencia Río Negro	Administrativo	Bachillerato completo	No	3	75	12	3

Intendencia Montevideo	Administrativo	Bachillerato completo	Conocimientos y de Informática		171	114	4
Totales				95	5108	546	84

*CEIP completó los ingresos para los 9 puestos restantes en el año 2019

Tabla 3. Cantidad de personas ingresadas y entrevistadas por organismo

Organismo	Personas entrevistadas	Ingresadas
Ministerio Ganadería, Agricultura y Pesca	3	3
Ministerio Transporte y Obras Públicas	6	7
Poder Judicial	3	5
ANEP – CODICEN	1	2
ANEP - Consejo de Educación Inicial y Primaria	4	5
Banco de Previsión Social	28	28
ANTEL	1	2
AFE	1	1
Administración Nacional de Puertos	2	2
Banco Hipotecario	1	2
Banco de Seguros del Estado	17	17
Intendencia de Canelones	2	2
Intendencia de Durazno	2	2
Intendencia de Flores	1	1
Intendencia de Maldonado	1	1
Intendencia de Montevideo	3	4
Intendencia de Río Negro	2	3
Junta de Maldonado	2	2
Junta de Río Negro	0	1
Junta de San José	0	1
Total	80	91



Tabla 4. Necesidades de accesibilidad, ajustes, adaptaciones y apoyo de las personas con discapacidad para el trabajo

Limitaciones	Accesibilidad Arquitectónica	Acc. Comunicación	Adaptación Ergonómica	de Tareas	de Horarios	Herramientas de apoyo	Otras	Ninguna	Total
Movilidad miembros inferiores	7	0	7	0	0	0	1	5	20
Movilidad miembros superiores	0	0	2	0	0	0	0	3	5
Movilidad miembros inf. y sup.	2	0	4	1	1	1	0	1	10
Movilidad miembros inf. y aprender y aplicar conocimientos	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Movilidad miembros inf. y sup y aprender y aplicar conocimientos	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Para aprender y aplicar conocimientos	0	0	1	3	1	2	0	1	8
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Para el relacionamiento	0	0	0	0	1	2	0	4	7
Para ver	0	6	1	0	0	1	0	1	9
Para oír	0	10	0	0	0	0	0	6	16
Para oír y para el relacionamiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Para oír, para el relacionamiento y aprender y aplicar conocimiento	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Otras	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	10	16	15	4	3	8	1	25	82



Tabla 5. Adaptaciones y ajustes razonables requeridos al momento del ingreso

Personas con limitaciones para:	Adaptaciones y ajustes					Total
	Accesibilidad	Ergonómicas	de Tareas	de Horarios	Otras condiciones	
Movilidad miembros inferiores	11	6	0	1	0	18
Movilidad de miembros inferiores y para el relacionamiento	1	0	0	0	0	1
Movilidad miembros superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inferiores y superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inferiores y superiores y aprender y aplicar conocimientos	1	1	1	0	0	3
Para aprender y aplicar conocimientos	0	0	0	0	0	0
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	0	1	0	0	0	1
Para el relacionamiento	0	0	0	0	0	0
Para ver	1	7	1	0	1	10
Para oír	0	0	2		2	4
Para oír y para el relacionamiento	0	0	1	0	0	1
Total	14	19	5	1	3	42



Tabla 6. Cantidad de adaptaciones y/o ajustes razonables requeridos posteriormente por tipo de limitación

Personas con limitaciones para	Cantidad de personas que necesitaron contar con adaptaciones/ajustes					
	Accesibilidad	Ergonómicas	de Tareas	de Horarios	Otras condiciones	Total
Movilidad miembros inferiores	11	6	0	1	0	18
Movilidad de miembros inferiores y para el relacionamiento	1	0	0	0	0	1
Movilidad miembros superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inferiores y superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inferiores y superiores y aprender y aplicar conocimientos	1	3	2	0	0	6
Para aprender y aplicar conocimientos	0	0	0	0	0	0
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	0	0	0	0	0	0
Para el relacionamiento	0	0	2	0	0	2
Para ver	1	7	1		1	10
Para oír	0	0	2	1	2	5
Para oír y relacionamiento	0	0	1	1	0	2
Otras	1	0	2	0	0	3
Total	15	20	10	3	3	51

Tabla 7. Adaptaciones y ajustes razonables brindados por organismos

Limitaciones	Cantidad de personas que obtuvieron adaptaciones/ajustes razonables					
	Accesibilidad	Ergonómicas	de Tareas	de Horarios	Otras condiciones	Total
Movilidad miembros inferiores	9	6	0	1	0	16
Movilidad de miembros inf. y relacionamiento	1	0	0	0	0	1
Movilidad miembros superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inf. y superiores	0	2	0	0	0	2
Movilidad miembros inf. y superiores, aprender y aplicar conocimientos	1	2	2	0	0	5
Movilidad miembros inf. y superiores, aprender y aplicar conocimientos y relacionamiento	0	1	0	0	0	1
Para aprender y aplicar conocimientos	0	0	0	0	0	0
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	0	0	0	0	0	0
Para el relacionamiento	0	0	2	0	0	2
Para ver	1	7	1	0	0	9
Para oír	0	0	2	1	1	4
Para oír y para el relacionamiento	0	0	1	1	0	2
Otras	1	0	2	0	0	3
Total	13	20	10	3	1	47

Tabla 8. Cantidad de apoyos individuales y/o productos de apoyo requeridos

Personas con limitaciones para	Apoyos individuales y productos de apoyo necesarios			Total
	Intérprete (LSU)	Otros	Software adaptado	Total
Oír	14	0	0	14
Para ver	0	3	7	10
Otros	0	1	0	1
Movilidad miembros inferiores	0	1	0	1
Movilidad miembros inferiores y superiores	0	1	0	1
Movilidad miembros superiores	0	1	0	1
Movilidad miembros inf. y superiores, aprender y aplicar conocimientos	0	1	1	2
Para aprender y aplicar conocimientos y para el relacionamiento	0	1	0	1
Total	14	9	8	31

Tabla 9. Apoyos individuales y Productos de apoyo brindados

Apoyo y productos de apoyo brindados				Total
	Software adaptado	Intérprete LSU	Otros	
Para ver	7	0	5	12
Para movilizarse	0	0	3	3
Para movilizarse y aprender y aplicar conocimientos	1	0	1	2
Para el relacionamiento	0	0	0	0
Para oír y relacionarse	0	0	0	0
Para oír	0	10	1	11
Para aprender y aplicar conocimientos	0	0	1	1
Otras limitaciones	0	0	1	1
Total	8	10	12	30

ANEXO 2

Encuesta aplicada a las áreas de Gestión Humana

Estudio sobre el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad en el Estado (Ley n°18.651)

De acuerdo con nuestros registros, en su Organismo ingresaron personas con discapacidad por el Art. 49 de la Ley No. 18.651. Sírvese completar los datos relativos a los concursos a través de los cuales esas personas ingresaron en el año 2018. Una vez completado, envíe por mail el formulario. En caso de haber más de un concurso, deberá completar un formulario para cada uno.

La primera parte contiene preguntas generales por cada concurso realizado a partir del cual se produjeron ingresos de personas con discapacidad. La segunda parte debe ser respondida para cada una de las personas ingresadas.

Nombre:
Cargo:
Profesión:
Área/Unidad:

PARTE 1 DATOS RELATIVOS A LOS CONCURSOS. (Utilizar un formulario por concurso)

Organismo:

Nombre y apellido del encuestado/a:

Área/sector:

Profesión:

Cargo/Función del encuestado/a:

1. Número de Identificación del concurso:
2. Cantidad de puestos llamados:
3. N° De Postulantes inscriptos:
4. N° de Postulantes que concursaron:
5. N° Postulantes que quedaron en la lista de prelación:
6. N° Postulantes que ingresaron en el Organismo:
7. Si el Concurso tenía una prueba de oposición, describa brevemente en que consistió la misma:

8. Cantidad de personas que renunciaron o desistieron de asumir el cargo:
9. Si conoce los motivos de renuncia sírvase indicarlos.
10. ¿Se solicitó apoyo de la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad para la realización de los llamados y concursos? SI NO
11. Si se contó con el apoyo de la CNHD, señale en la escala qué tan útil resultó, siendo 1 de ninguna utilidad y 5 la máxima utilidad.

Ninguna utilidad	1	2	3	4	5	Máxima utilidad

12. ¿En qué cree Ud. que podría mejorar el asesoramiento brindado?

PARTE 2: DATOS RELATIVOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INGRESADAS EN EL AÑO 2018

(Utilizar un formulario por persona con discapacidad ingresada).

NOMBRES Y APELLIDO DEL ENCUESTADO/A:

13. Nombre y apellido de la persona con discapacidad ingresada:
14. Área/Sector donde se desempeña:
15. Escalafón/Grupo ocupacional

- Administrativo
- Oficios
- Servicios Auxiliares
- Técnico
- Profesional
- Otro (especificar)

16. Nombre del puesto de trabajo:

17. Indique con un SI cuando corresponda, la o las limitaciones que presenta la persona incorporada:

- De la movilidad de miembros inferiores
- De la movilidad de miembros superiores
- De la movilidad de miembros inferiores y superiores
- Para ver
- Para oír
- Para aprender y aplicar conocimientos
- Para el relacionamiento
- Otra (especificar)

18. Para desempeñar sus tareas, ¿la persona expresó la necesidad de contar con ajustes razonables, adaptaciones y/o productos de apoyo? SI NO

19. Indique los ajustes o adaptaciones que necesitaba y los que obtuvo: (selecciona todos los que correspondan)

	Adaptación de las tareas	Adaptaciones ergonómicas (ej: mesa regulable, sillas, amplificadores de imagen)	Acces. arquitectónica (ej: rampas, sanitarios)	Adapt. en el transporte	Adaptación de horarios	Otras condiciones de trabajo	Ninguno
Necesitó los siguientes ajustes							
Obtuvo los siguientes:							

20. Indique los productos de apoyo que necesitaba y los que obtuvo: selecciona todos los que correspondan

	Software adaptado	Sistema braille	Intérprete de lengua de señas	Adaptaciones en el transporte	Otros	Ninguno
Necesitó contar con						
Obtuvo los siguientes						

21. En caso de haber utilizado "Otros" productos de apoyo, sírvase indicarlos:

22. En el caso de que siendo necesarios NO fue posible obtener los ajustes razonables, adaptaciones y/o productos de apoyo, señale con un SI hasta 2 razones principales:

- Se cursó la solicitud y se espera la aprobación.
- La solicitud fue aprobada, pero se encuentra en trámite de ejecución
- No se contaba con el presupuesto para la compra o adecuación
- La solicitud no fue autorizada por la/s autoridad/es

- No conocemos quién es el proveedor de estos productos/no sabemos implementar los ajustes razonables
- Los productos que necesita no se consiguen en el país
- No se consideran de urgencia o tan necesarios
- Otro (especifique)

23. ¿La persona expresó la necesidad de contar con algún tipo de apoyo individual para su inserción laboral? Indique cuáles de la siguiente lista: (Selecciona todos los que correspondan).

- Asistente Personal
- Operador Laboral
- Terapeuta Ocupacional
- Intérprete de lengua de señas o un funcionario/a que maneje la lengua de señas
- Perro guía o perro de asistencia
- Ninguno
- Otro (especifique)

24. En el caso de que NO fue posible obtener los apoyos individuales requeridos, indique las razones: Selecciona todos los que correspondan

- Se cursó la solicitud y se espera la aprobación.
- La solicitud fue aprobada, pero se encuentra en trámite de ejecución
- La solicitud no fue autorizada por la/s autoridad/es
- No conocemos quién puede proporcionar el apoyo requerido o cómo gestionarlo
- No se consideran de urgencia o tan necesarios para que desempeñe sus tareas
- Otro (especifique)

25. ¿Se ha realizado en el sector de trabajo de la persona ingresada o en el organismo talleres de sensibilización para facilitar su incorporación?

SI NO

26. En caso de que NO se realizaran, indique las causas:

27. En caso de que se realizaran, indique si los talleres de sensibilización fueron: (escriba un SI en todos los que correspondan)

- Sobre el tema de la discapacidad en general
- Se enfocaron en las limitaciones que presentaron las personas ingresadas
- Ambas situaciones

- Otro (especifique)

28. ¿Quiénes estuvieron a cargo del dictado de los talleres?

- Gestión humana del organismo
- Pronadis
- Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad
- ONG's
- Comisión de Salud y Seguridad Laboral del Organismo
- Otro (especifique)

29. ¿Quiénes participaron? Indique con un SI en todos los que correspondan

- El sector que iba a recibir a la persona con discapacidad
- Gestión Humana
- Delegados de diferentes sectores
- Se dictó para toda la Unidad Ejecutora
- Se dictó para todo el Organismo
- Otro (especifique)

30. ¿Se le brindó a la persona ingresada orientación y capacitación para el desempeño en su puesto de trabajo? SI NO

31. Si la recibió: ¿a cargo de quién estuvo la misma? Indique SI cuando corresponda

- Jefe directo
- Compañeros/as
- Gestión Humana
- La unidad de capacitación
- Otro (indicar)

32. En caso de NO recibirla, ¿puede indicarnos por qué?

33. Indique en la escala qué tan bien ha logrado integrarse la persona al entorno laboral, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo

1	2	3	4	5

34. A su juicio, ¿qué ha influido en ese resultado?

35. ¿Ha sido necesaria una reubicación laboral? SI NO

36. En caso de haber sido necesaria, ¿puede indicar los motivos entre las siguientes opciones? Indique con un SI todos los que correspondan.

- La persona no tenía conocimientos suficientes para realizar las tareas
- El lugar no contaba con la accesibilidad/recursos
- El ambiente de trabajo no era el adecuado (más abajo debe explicar por qué)
- Quien ejerce la jefatura no podía hacerse cargo de la situación
- La persona se sintió incómoda con el lugar y/o las tareas
- Para cubrir necesidades del Organismo/Servicio
- Otro

37. Si contestó que el ambiente de trabajo no era el adecuado, por favor explique las razones

38. ¿Existe o existió alguna dificultad en particular que desee Ud. comentar?

39. ¿Considera necesario mantener una entrevista personal con el equipo responsable de este estudio para tratar algún aspecto no encuestado?

ANEXO 3

Encuesta aplicada a las personas con discapacidad ingresadas en el año 2018

➤ Entrevista con personas con discapacidad ingresadas en el año 2018 en el Estado por la cuota laboral establecida en la ley 18.651

La Oficina Nacional del Servicio Civil y la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad están realizando una evaluación sobre el proceso de inserción laboral de las personas que han ingresado al Estado en el año 2018 por la Ley N° 18.651. Este cuestionario tiene como propósito recabar algunos datos relativos a la inserción e integración en su trabajo, para lo cual nos sería muy valioso contar con su colaboración en responder las preguntas que hemos preparado.

Valoramos mucho sus opiniones, lo más sinceras posibles, ya que en ninguna circunstancia las mismas serán identificadas y dadas a conocer con nadie en su Organismo.

DATOS DE LA PERSONA:

1. Nombre:
2. Edad:
3. Organismo:
4. Nombre de su unidad de trabajo:
5. Fecha de ingreso:
6. Máximo nivel de educación formal alcanzado:
 1. Primaria incompleta
 2. Primaria completa
 3. Ciclo básico secundaria incompleta
 4. Ciclo básico secundaria completa
 5. Bachillerato incompleto
 6. Bachillerato completo
 7. Terciaria no universitaria incompleta
 8. Terciaria no universitaria completa
 9. Universitaria Incompleta: carrera
 10. Universitaria completa: carrera
7. Limitaciones que presenta:
 1. Para la movilidad miembros inferiores
 2. Para la movilidad miembros superiores
 3. Para la movilidad miembros superiores e inferiores

4. Para ver
5. Para oír
6. Para aprender y aplicar conocimientos
7. Para el relacionamiento
8. Psíquica
9. Otra (especificar)_____

8. ¿Es éste su primer trabajo? SI NO

9. En el caso de contar con experiencia laboral previa, señale cuántos trabajos ha tenido.

1	2	3	4 o más

10. ¿Puede contar brevemente en qué trabajó?

11. SI TUVO OTRO TRABAJO EN EL ÁMBITO PÚBLICO ¿Ingresó a algunos de esos trabajos por la ley N°18.651? SI NO

12. ¿En qué puesto de trabajo se desempeña actualmente?

13. ¿Podría describir brevemente las tareas que realiza?

14. Señale qué tan adecuada ha sido para Ud. la capacitación o entrenamiento recibido en su Organismo para realizar las tareas asignadas, siendo 1 muy inadecuada y 5 totalmente adecuada.

1	2	3	4	5

15. Señale qué tan suficiente ha sido la información brindada por su Organismo sobre sus derechos y obligaciones como trabajador (normas, uso de licencia, horarios, conductas esperadas, beneficios, etc.) siendo 1 muy insuficiente y 5 completamente suficiente.

1	2	3	4	5

16. ¿Alguna persona de su organismo (exceptuando a las personas más cercanas de su entorno laboral) se ha acercado para realizar un seguimiento de su situación laboral? Señale las opciones que correspondan:

1. Gestión Humana/Personal/Recursos Humanos
2. Dirección General/Secretaría General
3. Departamento Médico / Salud Ocupacional
4. Comisión de Seguridad y Salud Laboral
5. Sindicato
6. Otra (indique)
7. Ninguna

17. ¿Ha estado en distintos puestos desde su ingreso? SI NO

18. SI CONTESTÓ SI ¿Cuál/es?

19. SI CONTESTÓ SI ¿Por qué motivo?

1. Por razones de servicio/determinado por el Organismo (explique su respuesta)
2. Por motivos personales. Explique su respuesta.

A continuación, vamos a realizarle una serie de preguntas sobre sus necesidades de ajustes, adaptaciones y/o productos de apoyo.

20. ¿Qué ajustes, adaptaciones y/o productos de apoyo necesita para desempeñar sus tareas en este puesto de trabajo?

21. ¿Cuáles de esos ajustes, adaptaciones y/o productos de apoyo obtuvo?

22. PARA LOS QUE RESPONDIÓ QUE NO OBTUVO: ¿Por qué motivos no obtuvo...?

	NECESITA		OBTUVO		CÓDIGO MOTIVOS
AJUSTES, ADAPTACIONES, PRODUCTOS DE APOYO	SI	NO	SI	NO	
Accesibilidad comunicacional (software adaptado, Sistema Braille, intérprete de lengua de señas, etc.)	1	2	1	2	
Adaptaciones ergonómicas (mesa regulable, mesa accesorio, luces, sillas, amplificadores de imagen, etc.)	1	2	1	2	
Accesibilidad arquitectónica (rampas, sanitarios, pasamanos, etc.)	1	2	1	2	

Adaptaciones en el Transporte	1	2	1	2	
Adaptación de las tareas	1	2	1	2	
Adaptación de horarios	1	2	1	2	
Adaptación de otras condiciones de trabajo (especifique)	1	2	1	2	
Herramientas de apoyo para la realización de tareas (listado de actividades, tutoriales paso a paso, Recordatorios escritos, Notas, etc.)	1	2	1	2	
Otras (especificar):	1	2	1	2	
Ninguna	1	2			

CÓDIGOS PREGUNTA 22

1. Se cursó la solicitud y se está a la espera de la aprobación
2. Fue aprobada pero aún se encuentra en trámite
3. Se denegó por motivos de presupuesto
4. Se denegó por otro motivo (Especifique)
5. No sabe

Seguidamente le preguntamos por los apoyos individuales que Ud. necesita para desempeñar sus tareas.

23. ¿Qué apoyos individuales precisa para desempeñar sus tareas? (como por ejemplo asistente personal, operador laboral, intérprete, etc.)

24. ¿Cuáles de ellos obtuvo?

25. PARA LOS QUE NO OBTUVO PREGUNTAR ¿Por qué motivos no lo obtuvo?

APOYOS INDIVIDUALES	NECESITA		OBTUVO		CÓDIGOS MOTIVOS
	SI	NO	SI	NO	
Asistente Personal	1	2	1	2	
Operador Laboral/Terapista Ocupacional	1	2	1	2	
Intérprete de Lengua de Señas o un funcionario/a que maneje la lengua de señas	1	2	1	2	
Perro guía o de asistencia	1	2	1	2	
Otros	1	2	1	2	
Ninguno	1				
No sabe	1				

CÓDIGOS PREGUNTA 25

1. Se cursó la solicitud y se está a la espera de la aprobación
2. Fue aprobada pero aún se encuentra en trámite
3. Se denegó por motivos de presupuesto
4. Se denegó por otro motivo (Especifique)
5. No sabe

26. ¿Ha participado en cursos de capacitación en su organismo? SI NO

27. SI CONTESTO SI ¿Cuántos?

28. ¿En cuáles ha participado?

29. Si tiene dudas relativas a las tareas, habitualmente ¿a quién recurre en primer lugar? ¿y en segundo lugar? ¿recurre a alguien más?

Orden	
	Jefatura inmediata
	Compañeros/as
	No pregunto
	Otro (identifique)

30. Si ves que en tu trabajo hay cosas que se pueden mejorar ¿puedes realizar propuestas?

1. Si, y las he realizado
2. No, hasta el momento no he tenido necesidad
3. No, por otras razones. (Explique cuáles)
4. No sabe/no contesta

31. ¿En su lugar de trabajo realizan reuniones de equipo relativas a las tareas que desempeñan?

1. Si 2. No 3. No Sé

32. Si se realizan, ¿ha participado de las mismas?

1. Sí, he participado
2. No he participado

•

33. SI NO HA PARTICIPADO ¿Por qué motivos no ha participado?

34. ¿Participa de reuniones, festejos u otro tipo de actividades recreativas con su grupo de compañeros/as?

1. Si, he participado
2. No se realizan actividades de ese tipo
3. No he participado

35. SI NO HA PARTICIPADO ¿Por qué motivos no ha participado?

36. ¿Dónde realizan este tipo de reuniones?

1. Adentro del ámbito laboral
2. Afuera del ámbito laboral
3. Ambas opciones.

37. Desde que ha ingresado hasta ahora: ¿ha encontrado alguna dificultad relativa **a la accesibilidad al trabajo**, por ejemplo, edificio no accesible, no hay transporte adecuado para venir, horario, cruce de calles, señalización, calles en mal estado, etc.)? SI NO

38. Si ha encontrado dificultades relativas a la accesibilidad, explique cuáles.

39. ¿Y alguna dificultad relativa **a las tareas**, por ejemplo, tareas no adecuadas, falta de elementos para realizarlas, estoy haciendo otras tareas diferentes, etc.)? SI NO

40. Si ha encontrado dificultades relativas a las tareas, explique cuáles.

41. Por último, ¿ha encontrado dificultades relativas **a la inserción?**: (por ejemplo, poca aceptación, prejuicios, mal relacionamiento, etc.)

42. Si ha encontrado dificultades relativas a la inserción, explique cuáles.

43. ¿Ha tenido oportunidad de plantear esas dificultades para hallar alguna solución? SI NO

44. ¿A quién o dónde las ha planteado?

1. Jefatura
2. Dirección
3. Sindicato
4. Recursos Humanos
5. Equipo de Salud

6. Otro lugar (especifique)

45. ¿Se han podido resolver?

1. Si, totalmente
2. Sí, en parte
3. No.

46. En general, ¿cómo ha sido la actitud de las personas de su entorno laboral?
Indique del 1 al 5 siendo 1 Muy negativa y 5 Muy positiva

1	2	3	4	5

47. En su entorno laboral actual, ¿ha percibido alguna vez alguna de las siguientes actitudes?

1. Exclusión
2. Sobreprotección
3. Indiferencia
4. Rechazo
5. Discriminación
6. Temor
7. Desconocimiento
8. Otras (describa)

48. Señale el grado de satisfacción que siente en su trabajo, siendo 1 Nada satisfecho y 5 Totalmente satisfecho.

1	2	3	4	5

49. Si respondió 1, 2 o 3, por favor explique su respuesta.

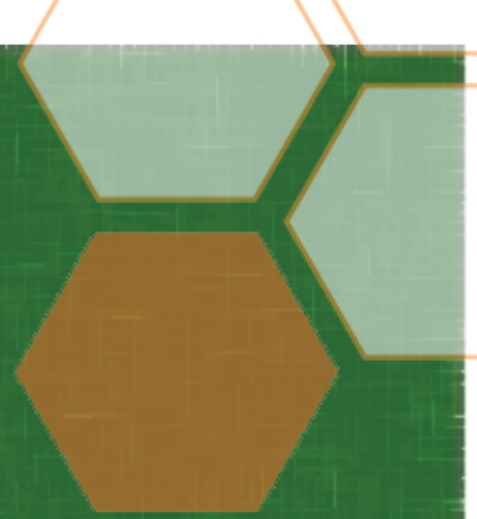
50. ¿Qué aspectos de su entorno laboral cree que se podrían mejorar?

51. ¿Considera que tiene oportunidades para ascender/mejorar en su trabajo?
Indique del 1 al 5, siendo 1 ninguna oportunidad y 5 muchas oportunidades.

1	2	3	4	5

52. Si contestó 1, 2 o 3 explique su respuesta.

53. ¿Hay algo que quiera agregar?



ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil



Escaneá el código
y accedé a todos
los informes