

La contratación de personas con discapacidad en la UCR es muy exitosa

La Institución cuenta con un modelo integral de contratación de personal con discapacidad que favorece su inserción en el esquema laboral universitario

3 ENE 2022

Gestión UCR



En el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, que se celebra el 3 de diciembre, la Universidad de Costa Rica (UCR) reporta un sistema integral de contratación que ha resultado muy exitoso, tanto para quienes han sido contratados como para la misma Institución.

La situación de pandemia que se vive desde el 2020 en el país por la afectación de la Covid 19, así como la aplicación de la Regla fiscal, frenó la contratación de más personal, proceso que se espera retomar en el 2022, pero igual se han mantenido las contrataciones de las personas que se encuentran en esta condición.

“La Universidad quiere celebrar este día, con el objetivo de promover los derechos, el bienestar y una mayor integración de las personas con discapacidad, en todos los espacios de la sociedad y, específicamente, por supuesto en nuestra Institución”, manifestó Adriana Espinoza Paniagua, directora de la Oficina de Recursos Humanos (ORH).

LEA: [Primer estudiante sordo usuario de Lesco que se gradúa del Bachillerato en Derecho. Un título para romper el silencio](#)

Desde el 2017, la UCR contrató a las dos primeras personas con discapacidad y a partir del 2018 implementó el Modelo de Empleabilidad para las personas con Discapacidad, mediante el cual se han contratado 14 personas: siete de ellas docentes y otras siete administrativas, con lo cual se cumple a cabalidad con los requerimientos de la Ley 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Para Espinoza, la experiencia ha sido muy positiva, tanto para las personas contratadas (ver video en: <https://www.youtube.com/watch?v=ZX5V4CIKeUs>), quienes expresan que han sido muy bien recibidas, lo cual considera se debe a que en la UCR se planifica el proceso de integración.

“Se da una integración de la persona en el puesto de trabajo, se prepara inclusive a los compañeros en el trato, el manejo, en los procesos que vayan estas persona a desarrollar y se han sentido muy complacidos, bien recibidos”, expresó Espinoza.

Por otra parte, la contratación de personas con discapacidad ha tenido un gran impacto en el equipo de trabajo, porque las personas aprenden a adaptarse en un ambiente laboral distinto; un ambiente más colaborativo, más empático y con un trato distinto, esto porque hay más concientización sobre el servicio, la atención y el apoyo hacia la otra persona.

Inserción exitosa

Según comentó Miriam González Mora, Coordinadora del Modelo de Empleabilidad para las personas con Discapacidad, cuando la persona ingresa se le hacen todos los ajustes que requiere y luego empieza a realizar su labor con todos los requerimientos que necesitan para que su desempeño sea exitoso.

Además, se prepara a la unidad donde va a trabajar la persona con discapacidad, a sus compañeros de trabajo y se les da un seguimiento, cada mes, durante los primeros tres meses y luego cada seis meses y durante toda su vida laboral se mantiene un acompañamiento por parte de la ORH.

“Creo que ha sido ese éxito que hemos tenido, porque vamos de la mano, la unidades y nosotros, dando ese acompañamiento y permite también a la unidad darse cuenta que

esa vivencia no es nada diferente de una integración de cualquier otra persona que opta por un trabajo en una organización”, destacó González.

ADEMÁS: [La Vicerrectoría de Docencia fomenta la construcción de una cultura inclusiva en la contratación docente](#)

Asimismo, agregó que esa vivencia, y ese compartir con personas en condición de discapacidad transforma la manera en que se ve esa condición.

“Eso es lo que hemos podido detectar en las unidades, sensibiliza muchísimo y esas vivencias transforman el ambiente laboral, se vuelve muy colaborativo, hay mucha solidaridad, es bien lindo ver ese comportamiento”, manifiesta González.

Precisamente, Espinoza destaca que la UCR tiene que garantizar un trabajo digno, de manera que estas personas sean respetadas y sean integradas como un miembro más del equipo y que se sientan parte y que no haya ningún tipo de discriminación o de trato diferenciado, sino más bien que se sientan contentos, útiles, provechosos, que puedan implementar conocimiento y aprender más.

Modelo integral

Aparte de la preparación a las unidades, la UCR inicia el proceso de contratación de una persona con discapacidad con un proceso de selección inclusivo, el cual fue diseñado precisamente para estas personas.

Este inicia con una entrevista especial que se les hace, para definir el perfil de la persona con discapacidad; luego se hace el ajuste en las pruebas que realiza la Institución, de manera que se valora si se requiere un intérprete de lesco, o apoyo de un software especial para quienes tienen discapacidad visual, a quienes les lee la prueba y luego puede ir respondiendo. También se realizan ajustes en cuanto a la parte física, de manera que tengan las condiciones adecuadas para el momento de la entrevista, la cual también ha sido ajustada, según lo requiere la Ley 8862.

Durante esta entrevista la persona refiere cuáles son los apoyos que va a requerir en el lugar de trabajo, proceso en el que las unidades tienen una gran participación, haciendo los ajustes en sus entornos laborales. Además, se cuenta con el apoyo de la Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental (USOA), que hace la valoración de los entornos laborales.

De esta manera, en la contratación de una persona con discapacidad, en la UCR, participan una serie de instancias de forma integrada y ese trabajo conjunto de las diferentes áreas permite lograr el resultado final: que la persona llegue a su unidad de trabajo a desarrollar sus capacidades y a un puesto en igualdad de condiciones.

TAMBIÉN: [1° de mayo, Día Internacional de los Trabajadores: Estos son los incumplimientos a los derechos laborales en la Costa Rica bicentenaria](#)

De acuerdo con González, el éxito de la contratación de personas con discapacidad, en la Universidad de Costa Rica, se debe precisamente a ese trabajo entre distintas oficinas para brindarle las mejores condiciones a la persona que se contrata.

“Porque generalmente la propuesta se diseña solo por tema de contratación, pero nosotros fuimos un poquito más allá y vimos todos los otros actores que podrían participar, para que fuese exitoso”, comentó González.

Por su parte Espinoza, dijo que en este proceso siempre se respeta el perfil del puesto que la unidad requiere y entonces lo que se hace no es poner una persona solo por contribuir

con ella, sino que se garantiza también que esta persona realmente vaya a tener un impacto en la labor que vaya a realizar, al igual que todos los demás.

Activación 2022

Para el próximo año lo que se pretende es activar nuevamente el proceso de contratación de personas con discapacidad, utilizando plazas que quedan por diferentes razones en la Universidad.

Además, se prevé realizar, junto con la Unidad de Capacitación y Desarrollo, de la ORH, una semana de capacitación sobre este tema, dijo González.

En el Plan Nacional de la Educación Superior Estatal (PLANES), que se prepara en el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) también se contemplan capacitaciones para el manejo de personas con discapacidad, comentó Espinoza.

La directora de la ORH reiteró el compromiso de la Universidad, no solamente con los trabajadores universitarios, sino con la sociedad, de asumir e integrar a estas personas en trabajos dignos y garantizando su contratación.

Asimismo, se prevé continuar velando porque estas personas tengan un desempeño adecuado y que cuenten con las condiciones de accesibilidad pertinentes, para que puedan realizar el trabajo igual que los demás, así como seguir trabajando en este tema en la Institución.



Nidia Burgos Quirós
Periodista de la Vicerrectoría de Administración
nidia.burgos@ucr.ac.cr

Etiquetas: [discapacidad](#), [empleo](#), [inclusion](#).

