MANUAL DE CONCERTACION Y VINCULACION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTO MAYOR

El presenta manual tiene como objetivo dar a conocer los procedimientos de inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores, mediante la unificación de procesos de diversas instituciones, contando con apoyos en atención, capacitación, evaluación, canalización y seguimiento de manera integral al candidato, dando a conocer los beneficios no solo productivos que con lleva la contratación de dicho grupo a las empresas incluyentes.

**CONCERTACION LABORAL**

1. El personal de Abriendo Espacios, Dirección de Grupos Vulnerables o la Red de Discapacidad entablara comunicación con áreas de Recursos Humanos de las empresas a fin de dar a conocer los programas, apoyos y capacitaciones con los que cuentan para la inclusión laboral.
2. Se concertará cita entre personal de la áreas antes comentadas anteriormente y personal de la empresa
3. Se realiza la primera visita:

3.1.- Se realiza la primera visita con el personal de R.H. de las empresas y se dan a conocer los aspectos generales del programa de inclusión laboral para adultos mayores y personas con discapacidad

3.2.- Se dan a conocer cuales con los tipos de discapacidad que son atendidos de manera continua para la integración laboral.

3.3.-Se darán a conocer cuáles son los tipos de beneficios fiscales a los que son acreedores al momento de realizar contrataciones o adecuaciones que dentro de las instalaciones de la empresa las cuales permitan la integración laboral, dentro de los cuales se encuentran:

**Ley de Impuestos sobre la Renta**

– Decreto Federal 8 de marzo de 2007

Permite deducir de los ingresos acumulables del contribuyente un 25 % adicional al salario pagado a personas con discapacidad, siempre y cuando no hayan hecho efectivo el estímulo del Art. 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

**BENEFICIOS FISCALES**

Ley de Impuestos sobre la Renta

– Art 40. La sección XIII la Ley del Impuesto Sobre la Renta permite deducir la totalidad de las inversiones realizadas para la construcción de adaptaciones accesibles.

– Art 222. Permite al patrón deducir de sus ingresos el 100 % del ISR del personal con discapacidad retenido y enterado por el pago de salarios siempre y cuando cumpla con sus obligaciones obrero-patronales del IMSS.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

– Art 14. Señala que en el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción de al menos 5% de la totalidad de su planta de empleados y cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

**Ley Aduanera**

– Art 61. Permite importar vehículos o cualquier tipo de equipos para personas con discapacidad sin el pago del Impuesto General de importación.

**\*\* Es importante aclarar que no todos los estímulos fiscales son acumulables; en ocasiones, para evitar doble beneficio, la SHCP permite la elección de una única opción.**

3.4.- Se realiza el ofrecimiento de una visita para revisión de accesibilidad por parte de personal experto para las posibles adecuaciones en las áreas de trabajo, conforme al tipo de discapacidad que tiene contemplado para la contratación.

3.5.- Se aclaran dudas de modo general sobre la contratación de usuarios.

3.6.- Se da a conocer el Centro de Evaluación de Habilidades (CEH) el cual permite conocer el perfil de habilidades en el que se puede desempeñar, se les comenta del reporte que se realiza que es enviado a las empresas y se les ofrece un recorrido al Centro para que conozcan de manera práctica como se realizan las evaluaciones.

3.7.- Se comenta de manera general sobre la obtención de los Distintivos a los que pueden ser acreedores al momento de la contratación en su plantilla laboral a las personas con discapacidad y adulto mayor, así como los beneficios que conlleva el obtener el o los Distintivos.

3.8.- Se concerta la fecha para la segunda visita de revisión de accesibilidad, así como para la aclaración de nuevas dudas.

1. Se realiza la segunda visita; Revisión de Accesibilidad

4.1.- Se realiza la visita por parte del personal de las dependencias, así como por parte del experto en accesibilidad a las instalaciones de la empresa. Dicho recorrido se realizará de manera conjunta con el personal de RH, el personal encargado de las actividades a realizar por parte de los empleados y quien conoce la operación a realizar, con el fin de conocer aspectos básicos de las áreas de trabajo y de las funciones a realizar por puesto. Se tomarán en cuenta lugares como baños, accesos de entrada y salidas, salidas de emergencia, estaciones de trabajo, espacios, áreas de comida, siempre tomando en cuenta las necesidades y especificaciones por parte de la empresa, a su vez se comentará de manera opcional que tipo de discapacidad o usuario pudiera ser factible a ocupar alguna área sin necesidad de realizar o implicar alguna adecuación siempre y cuando no afecte a la productividad y el buen funcionamiento de la producción.

4.2- Se explica y comenta que dicho recorrido podrá ser tomado en cuenta dentro del procedimiento de la obtención del Distintivo.

4.3.- Se le ofrece y comenta sobre el apoyo por parte de los expertos en distintas Discapacidades de la Red, los cuales apoyarán con el seguimiento del ingreso a las áreas de trabajo, así mismo podrán ser capacitados por los mismos sobre el trato adecuado en distintas discapacidades en caso de emergencia. Esta capacitación podrá ser brindada tanto al personal médico, así como a los colaboradores en el área de trabajo. A su vez se les comentara que se cuenta con el directorio de los expertos para casos de emergencia.

4.4- Se les comenta sobre las posibles muestras para la evaluación de Habilidades que se puedan realizar dependiendo de las áreas de trabajo a ocupar por parte de los candidatos, el cual sea el que más se asemeje a las funciones a realizar, comentándole que esta evaluación les dará un aporte adicional para conocer las habilidades destacadas de los candidatos y descartar a los candidatos dependiendo si son viables o no, conforme a los resultados

4.5.- Se darán a conocer los puntos destacados por la Evaluación de Habilidades que podrá realizarse a los candidatos y que los resultados de la misma podrán ser enviados al personal de Rh pata que estos sean tomados en cuenta para el proceso de selección o como punto de referencia para realiza una contratación.

4.6.- Se ofrecerá concertar una cita al CEH para muestra de las evaluaciones realizadas a los candidatos, en qué consisten las mediciones y como se asemejan a las diversas áreas de trabajo.

4.7.- Se concertará cita para la entrega de los resultados del recorrido de accesibilidad, así como para la aclaración de dudas.

\*\*El personal de las dependencias, así como el o los expertos en accesibilidad realizaran un reporte con el resultado de las observaciones y recomendaciones de adecuaciones al empleador conforme la visita realizada, a su vez, con se realizaras propuestas de posibles candidatos de otras discapacidades para las áreas de trabajo como opción adicional.

El personal de CEH enviara un ejemplo de los resultados a los empleadores en caso de solicitarlo, a fin de que conozcan los puntos destacados del examen, las posibles habilidades a destacar para que puedan ser tomados en cuenta en el proceso de selección.

Ya con el conocimiento obtenido en la visita de las instalaciones del área de trabajo, el personal de AE comenzara a realizar el primer filtro de posibles candidatos conforme a las actividades, las adecuaciones a realizar, así como las especificaciones establecidas por parte de la empresa comenzando con el proceso de reclutamiento.

5. Visita al CEH: Como parte del proceso de Concertación Laboral, el personal de Abriendo espacios ofrece un recorrido al Centro de Evaluación de Habilidades donde el personal especializado brindara la atención y el recorrido al personal de la empresa dando a conocer la manera de trabajar en el centro.

5.1.- Se realizan las demostraciones de las muestras de las evaluaciones donde se darán a conocer puntos generales que se podrán tomar dependiendo del perfil de cada candidato, tomando en cuenta la experiencia laboral previa, así como el área de posible desarrollo del candidato.

5.2.- Se aclararán las dudas por parte de los empleadores sobre la interpretación de los resultados y la obtención de los mismos.

5.3.- Se programará la tercera visita para el seguimiento y aclaración de dudas, así como para la obtención de la vacante

6- Tercer visita: Se realiza la tercera visita a la empresa con él con el fin de hacer entrega de los resultados de la visita de accesibilidad realizada por el personal y el/los expertos en accesibilidad para dar a conocer las posibles modificaciones y/o adaptaciones a realizarse sugeridas a la empresa, así como para la aclaración de dudas sobre estos.

6.1.- Se otorgarán los requisitos para la obtención de los distintivos en caso de querer ser acreedores a ellos, señalando que las adecuaciones e indicaciones previstas serán tomadas en cuenta para la obtención del mismo, a su vez la contratación de personal con discapacidad y adulto mayor.

6.2.- Como parte del reporte se indicarán las opciones a las áreas de trabajo, así como los puestos de los que pueden ser integrados los usuarios, respetando las especificaciones de la empresa.

6.3.-Se hará entrega e instruirá sobre el llenado del Formato de Requerimiento de Vacantes para iniciar con el proceso de reclutamiento y selección de candidatos.

6.4.- Se dará a conocer las capacitaciones que se realizan al candidato antes de ingresar a laborar, así como las capacitaciones en las que puede participar como empleador para sensibilización, concientización tanto para el personal administrativo, como para el equipo de trabajo previo a la contratación del nuevo personal. Así como instruir al personal de primer contacto sobre la atención de los usuarios con alguna discapacidad. A la vez podrá solicitar capacitación por parte de algún experto de la Red para él la respuesta y el trato en caso de alguna emergencia.

6.5.- Se hará entrega del directorio de personal experto al que puede recurrir en caso de emergencia, capacitación, apoyo de intérpretes, en caso de ser necesario, así mismo incluirá los datos de asociaciones que pudieran ser apoyo en casos determinados como CREE, Grupos Vulnerables, CEDH, STPS, entre otros.

6.6.- Se le comentara la opción en caso de ser necesario la adquisición de un trasporte adaptado el cual puede ser deducible, o la posibilidad de entablar un convenio por parte de Grupo Vulnerables para el apoyo de transporte especial de personal.

6.7.- Se le brindara la información de las capacitaciones por parte del Programa Bécate a las que puede tener acceso para el ingreso de su personal a través de la STPS por medio del Servicio Nacional de Empleo.

\*\*SE INICIA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO\*\*

1. Se inicia con el proceso de reclutamiento con el envió de candidatos de acuerdo a las especificaciones descritas por el empleador para la cubrir sus vacantes.
2. Se tomará en cuenta como primer filtro a las personas evaluadas en el CEH, mismas que llevan el proceso más avanzado para la colocación de las mismas.
3. Todos los candidatos enviados deberán tener el proceso de reclutamiento, evaluación y capacitación por parte de la STPS, a través del Servicio Nacional de Empleo de la estrategia Abriendo Espacios para su envió a una vacante, independientemente de la dependencia origen de canalización.
4. En todo momento el personal de dará seguimiento a las contrataciones u observaciones indicadas por el empleador hasta la integración e inclusión total de los usuarios a las áreas de trabajo.
5. Los expertos en discapacidad por parte de la Red se pondrán en contacto con el empleador para ponerse a su disposición en caso de requerir información, brindar el apoyo de capacitación previa al ingreso del usuario para un trato adecuado, la opción de guía o seguimiento en el momento de la contratación. Así como para dar a conocer a los empleadores la oportunidad de adecuaciones tecnológicas o mejoras que permitan una mayor producción o ergonomía para el personal de nuevo ingreso.
6. El personal realizara visitas y/o llamadas de seguimiento para revisión de los procesos de contratación o aclaración de dudas, durante, en y posterior al proceso de contratación.

\*\*INTEGRACION E INCLUSION DE USUARIOS A LAS AREAS DE TRABAJO\*\*

1. El empleador tendrá la responsabilidad y obligación de comunicar al personal de EA, la contratación, rechazo o estatus de los usuarios canalizados enviados a cubrir una vacante.
2. Los miembros de la Red o especialistas de alguna Discapacidad deberán tener comunicación constante con el empleador para seguimiento, capacitación y/o aclaración de dudas.
3. El personal de AE dará seguimiento o status del empleador interesado para la adquisición del o los Distintivos a los que pueden ser acreedores por parte de la empresa hasta la obtención de los mismos.
4. Se realizarán visitas de seguimiento por parte de o los expertos en accesibilidad para la confirmación de las adecuaciones señaladas en las áreas de trabajo tanto para la ergonomía laboral, así como para la adquisición de Distintivo.
5. En coordinación con la CEDH y la STPS se realizarán los cursos de capacitación para la integración e inclusión de personal de nuevo ingreso, así como para el personal administrativo y área de producción.

CENTRO DE EVALUACION DE HABILIDADES

1.1.- El usuario es canalizado por medio de Abriendo Espacios, independientemente de su atención de origen para la obtención de un numero folio para su evaluación

1.2.- Por parte del personal de AE se le brinda información al usuario de lo que es y en que consiste, la duración y los resultados que arroja la Evaluación de Habilidades. Dependiendo de la discapacidad o de la condición del usuario se le comenta si es necesario que venga acompañada a la evaluación ya que es necesaria información específica para la integración de su entrevista profunda. Se agenda una cita para que se le realice la evaluación y se le piden los documentos para la integración de su expediente como son:

1)Credencial de elector

2)Comprobante de domicilio

3)CURP

4)Credencial de discapacidad

5)Dictamen médico de acreditación de discapacidad (\*En caso de no acreditar la discapacidad y ser evidente no requerirá dictamen médico)

**EVALUACION DE HABILIDADES**

2.1.- Se recibe al candidato y se comienza con la entrevista profunda, en caso de que el usuario presente alguna discapacidad que le impida el responder completamente, se solicita al acompañante iniciar con la entrevista donde se obtienen los datos específicos del usuario, así como antecedentes la discapacidad.

2.2.- Al término de la entrevista el evaluador procede a la aplicación de la valoración psicológica.

2.3.- Conforme a la información obtenida de la entrevista se eligen las muestras para la evaluación del usuario y se procede a la evaluación

(\*Cada evaluación puede varias dependiendo de la discapacidad del usuario, antecedentes laborales, área a desarrollar para empleo, o si ya está previamente filtrado como candidato para el proceso de selección por parte de una empresa)

2.4.- Terminada la evaluación se le da cita posterior para entrega de resultados y para carta de envío a la empresa.

**INTERPRETACION DE RESULTADOS**

3.1.- El personal de Abriendo Espacios y del Centro de Evaluación de Habilidades conforme a la toma de muestras y evaluaciones aplicadas realiza la interpretación de los resultados.

3.2.- El personal de Abriendo espacios de acuerdo a las especificaciones realiza la interpretación psicológica de la psicometría aplicada y pasa el reporte al personal del CEH para la integración del expediente.

3.3.- El personal de CEH realiza la interpretación de las muestras y conforma el expediente del usuario para su canalización.

3.4.- De acuerdo a los resultados obtenidos en las muestras se recibe al usuario para la canalización a una vacante de empleo.

3.5.-Los resultados obtenidos de la evaluación no son entregados directamente al usuario, sino que se conformaran al expediente y solamente se realizara la canalización del usuario dependiendo de los resultados, sin embargo, en caso de ser solicitado por parte del usuario se le hará entrega únicamente de los resultados de habilidades obtenidas, no del expediente general

3.6.- Los resultados de la evaluación podrán ser enviados de manera resumida al empleador siempre y cuando el usuario sea parte del proceso de reclutamiento de una empresa y los resultados obtenidos de la evaluación serán enviados al personal de Recursos Humanos.

VINCULACION Y CANALIZACION LABORAL

1.1.- Para la canalización y vinculación de los usuarios se realizará la unificación e integración de una base de datos con los usuarios que se atienden de los miembros de la Mesa Interinstitucional de Inclusión Laboral (MILL) para su atención, incluyendo datos como:

1)Datos Generales

2)Tipo de discapacidad

3)Dependencia de canalización origen

4)Fecha de ultima atención

5)Status del usuario

6)Observaciones generales, entre otras.

1.2.- Con la unificación de una base de datos se dará el seguimiento a los usuarios para sus actualizaciones como inicios de procesos, canalización, integración laboral, capacitaciones realizadas, apoyos obtenidos, ya que con esto las dependencias origen como el personal de AE tendrá conocimiento de la condición del usuario, las atenciones realizadas, así como el inicio y fin de la integración laboral, ya que todos los usuarios deberán tener el envió a los centros de trabajo desde la estrategia AE para le inserción e inclusión laboral.

1.3.-El personal de AE entablara comunicación y concertara citas para la atención de los usuarios que son referidos por parte de otras dependencias para la integración de su expediente y programación para examen de habilidades, para su proceso de vinculación laboral.

1.4.- El usuario realizar el proceso de Evaluación de Habilidades

\*Todos los usuarios deberán pasar por el proceso de vinculación laboral independientemente de su dependencia de canalización de origen, esto con el fin de alimentar la base de datos de manera integral y coordinada.

\*\*No podrán acudir directamente al CEH ni concertar cita de manera independiente sin antes pasar por la atención y registro de usuarios de AE.

1.5.- De acuerdo a los resultados de la evaluación de habilidades se realizará la canalización del usuario según el criterio y las especificaciones de la misma, así mismo se tomarán en cuenta las recomendaciones realizadas por el evaluador para su canalización, las cuales pueden realizarse a las siguientes áreas o dependencias:

1)CURSOS DE AUTOEMPLEO O ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS: Del subprograma Bécate del SNE. Dicha canalización se realiza conforme a los resultados de la evaluación, tomando en cuenta tanto la inquietud del usuario, su experiencia laboral previa o por expresar la inquietud de ser acreedor a un proyecto productivo, ya sea por parte del SNE o por parte de Desarrollo Social. Esta canalización al Subprograma Autoempleo o a la Escuela de Artes y Oficios se realizará con la intención de que el usuario desarrolle o incremente su conocimiento que le permita d manera posterior auto emplearse como requisito para ser acreedor a un proyecto Productivo

\*En caso de no contar con la capacitación requerida a la opción que el usuario refriere de capacitación será canalizado de manera directa alguna de estas opciones anteriormente descritas.

2)CURSO DE CAPACITACION PARA LA PRACTICA LABORAL: Del subprograma Bécate del SNE. En esta se canalizara a los usuarios que refieran haber tenido experiencia laboral en áreas administrativas y/o requieran una capacitación o confirmación de sus habilidades administrativas como capacitación adicional para su integración al sector laboral, así como usuarios que refieran querer laborar en áreas administrativas y no tengan el conocimiento práctico para hacerlo, esta capacitación puede ser de áreas administrativas, atención a clientes, ventas o algún conocimiento similar que no hayan tenido anteriormente o deseen reafirmar para actualización, para su integración laboral.

3)CURSO DE CAPACITACION MIXTA: Del subprograma Bécate del SNE, en esta modalidad el usuario podrá ser acreedor a una beca de capacitación por medio de:

1)Ser canalizado de manera directa por el empleador de acuerdo al convenio de participación para la integración a determinada empresa, siempre y cuando haya pasado previamente por el proceso de vinculación y se halla canalizado al área de becas.

2)Por el deseo expreso por parte del usuario a formar parte de la capacitación en el centro de trabajo.

4)CURSO DE CAPACITACION PARA TECNICOS Y ESPECIALISTAS: Del subprograma Bécate del SNE. Se realiza la canalización como resultado de la evaluación cuando obtengo como referencia la falta de capacitación para su integración en el campo laboral, o bien requiera una capacitación adicional a la ya adquirida por el usuario, dicha capacitación se realiza mediante un Vale de Capacitación para que el usuario pueda realizar su capacitación de manera practica en las instalaciones del Cenaltec con la finalidad de incorporarlo al área laboral al terminar su capacitación.

5)FOMENTO AL AUTOEMPLEO: Del subprograma Bécate del SNE. Esta canalización se realizará conforme a la solicitud expresa del usuario por adquirir o poner en marcha una Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia (IOCP), sin embargo, en caso de no cumplir con el requisito de conocimiento y experiencia en el uso de la maquinaria para el proyecto, deberá pasar en primero por la Capacitación de Autoempleo para ser acreedor a un Proyecto Productivo, siempre y cuando al finalizar la capacitación reúna la cantidad de conocimiento necesaria según la normatividad la cual corresponde un mínimo de 6 meses para la adquisición o solicitud del equipo.

En caso de terminada la capacitación por parte del SNE en el subprograma Bécate, y el usuario aun no cumple con el requisito según la normatividad del tiempo requerido en la experiencia del manejo de las herramientas, el usuario, será canalizado a Desarrollo Social para poder participar en el apoyo para la obtención de un Proyecto Productivo. Dicha convocatoria, requisitos, e información dependerá de la normativa a la que están sujetos los programas de Autoempleo de la Secretaria de Desarrollo Social, para que sea dicha instancia la que decida o evalué si el usuario podrá ser acreedor al apoyo y las condiciones de participación y entrega del mismo.

\*En este caso la estrategia de AE solo será el vínculo para la canalización del usuario, el manejo, atención y desarrollo del proyecto en dado caso, dependerá de las normativas a las que este sujeto la Dirección de la Secretaria de Desarrollo Social

\*\* **Todas las canalizaciones a los programas del Servicio Nacional de Empleo, dependerán del presupuesto destinado para la identidad, deberán cumplir con estricto apego a la normatividad Vigente para ser acreedores a participar en ellos. El tiempo del ingreso de los usuarios a los cursos de capacitación dependerá del cupo, así como de la demanda de los mismos.**

6)CANALIZACION PARA APOYO PSICOLOGICO: Conforme a los resultados de la evaluación, así como de los antecedentes psicológicos manifestados por el usuario, el personal de AE podrá tener la opción de recomendar el apoyo psicológico integral con el fin de brindar un apoyo adicional al usuario, así como requisito para la canalización al empleo, siempre y cuando el usuario acepte la atención y el personal de AE lo considere necesario para la integración e inclusión laboral. En caso de hacer la canalización atención psicológica y el psicólogo encargado de esta considere necesario otro tipo de apoyo como por el Centro de Integración a las Adicciones, el usuario deberá presentar el avance, así como seguimiento al personal de AE para que este pueda realizar la canalización a un empleo.

7)CANALIZACION AL CREE: De acuerdo a los resultados de la evaluación, al diagnóstico médico del usuario y la entrevista realizada, el personal de AE podrá realizar la canalización para una rehabilitación física integral del usuario con el fin de que, al término de la misma, este, pueda incorporarse a un área laboral.

8)CANALIZACION A VACANTES DE EMPRESAS: Se realiza la canalización del usuario alguna Vacante de empresas dependiendo de los resultados obtenidos de la evaluación, así como, tomando en cuenta las especificaciones conforme a su perfil y a las restricciones que pudiese tener al momento de la integración laboral, así mismo al realizar el envío, la hoja de presentación llevara anotada la leyenda de “Cuenta con Evaluación de habilidades, para que el empleador conozca la procedencia del usuario, y prevea de acuerdo al proceso de selección al usuario canalizado la atención de este, indicando además que se realizara el envío del resumen de la evaluación al empleador como parte del proceso de selección.

\*En caso que el usuario no sea incorporado al área de trabajo de manera inmediata, este podrá tener la facilidad de acudir de ser necesario a solicitar otras vacantes de manera directa hasta lograr la inclusión laboral

**9)CANALIZACION PARA CAPACITACIONES PRE INGRESO**: Estas capacitaciones deberán realizarse y aplicarse a todos los usuarios que vallan a ser canalizados a una empresa con el fin de realizar una preparación emocional, psicológica e integral para poder incorporarse de manera adecuada y con un alto sentido de compromiso al centro de trabajo y alcanzar la inclusión laboral. Estas capacitaciones tienes como objetivo la preparación de integración e inclusión del usuario, así como la permanencia de este en un área de trabajo. Dichas capacitaciones serán impartidas tanto por el personal Especializado en Talleres de Empleabilidad, así como por parte de Capacitadores de CEDH.

PROCESO DE CAPACITACION PARA LA INTEGRACION LABORAL

El siguiente proceso de capacitación está diseñado como parte del proceso de integración laboral a usuarios con Discapacidad y Adulto Mayor a fin de alcanzar la inclusión laboral de forma integral para las áreas de trabajo.

Dicha capacitación será impartida tanto al personal Administrativo, Coordinadores, Directivos, Encargados, Supervisores, personal operativo y al mismo usuario como apoyo para una integración e inclusión completa al área de trabajo. Para las capacitaciones se tomarán en cuenta las necesidades de la empresa, el tipo de discapacidad que está contemplada para la contratación, si es necesario el apoyo de un intérprete, para el contenido de la información a transmitir, así como saber a quién va dirigido, las áreas donde se desarrollara el usuario, para que la información sea captada de la manera más completa y directa posible.

Así mismo el contenido de las capacitaciones puede varias dependiendo había quien va dirigido, sin embargo, siempre tendrá el mismo objetivo que es la permanencia e inclusión laboral.

Para el contenido de las capacitaciones para el empleador y colaboradores podrán abarcarse los siguientes temas:

1) Que es la discapacidad

2) Sensibilización para la discapacidad

3) Inclusión de personas con discapacidad a las áreas de trabajo

4) Inteligencia emocional

5) Ponte en mis zapatos

6) Otros

Dentro de las capacitaciones para los usuarios pudieran realizarse:

1. Inteligencia emocional
2. Tips para la entrevista
3. La importancia de ser un empleado eficiente
4. Permanencia en mi trabajo
5. Otros

Además de las capacitaciones por parte del personal del SNE y de CEDH se ofrecerán talleres por parte de personal experto en discapacidad ofrecida por los miembros de la Red de Discapacidad, la cual contenga información concreta y detallada como:

1. Reacción en caso de emergencias
2. Trato digno y adecuado a determinada discapacidad
3. Otros

Todas las capacitaciones de deberán ser efectuadas previo al ingreso del usuario a las áreas de trabajo. El contenido podrá variar dependiendo del tipo de discapacidad o del experto que la exponga.