

GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



Este documento fue elaborado por la
Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad de El Salvador

Redacción:

Lic. Mario Díaz / Gerente de Operaciones
Licda. Iris Montes / Coordinadora de la Unidad de Inclusión Laboral (UNIL)

Diseño y diagramación:

Licda. Evelyn Martínez / Coordinadora de Comunicaciones

El Salvador, octubre de 2025.



Contenido

Introducción	2
1. Entrando al mundo de la Discapacidad	2
2. Tipos de discapacidad	3
3. Las 3 dudas más frecuentes al contratar a una persona con discapacidad	3
4. Los beneficios de brindar empleo a personas con discapacidad	4
5. Pautas básicas para el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad	5
6. La importancia de la adaptabilidad de las pruebas psicológicas según el tipo de discapacidad	6
7. Plan de acogida para la incorporación de personas con discapacidad	7
8. Certificación de la discapacidad para fines laborales	8
8.1 Instituciones calificadoras de discapacidad autorizados para evaluar y certificar a personas con discapacidad en materia de empleo	9
9. La implementación de los ajustes razonables en el área laboral para personas con discapacidad	10
9.1 Incorporación de Normas Técnicas de Accesibilidad y Diseño Universal	
9.2 Tipos de ajustes razonables	11
10. Tips para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad	12
11. Servicios de inclusión laboral para personas con discapacidad	12



Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un derecho fundamental que requiere de la participación de todos los sectores para su consecución. El Estado salvadoreño ratificó la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en el año 2008 entrando en vigencia el 3 de mayo de ese mismo año.

Para aportar al cumplimiento de este derecho, es importante incorporar en la cultura organizacional los principios de respeto, igualdad de oportunidades, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación, promoción de la participación plena y efectiva, así como la accesibilidad.

Para potenciar el desarrollo inclusivo, es importante que desde el sector empresarial se promueva la motivación, el conocimiento y la aplicación de herramientas que contribuyan al ejercicio pleno de los derechos laborales del sector en igualdad de condiciones.

En este marco, y a fin de cumplir con el principio de corresponsabilidad, la Fundación Red de Sobrevivientes y personas con discapacidad con financiamiento de FUSALMO, presenta la Guía Práctica de Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

¿A quiénes va dirigida esta guía?

- A empresas de todo tipo, incluidas las cooperativas.
- A empresas que deseen aplicar en su gestión, los principios de Responsabilidad Social Empresarial.
- A las entidades públicas y Organizaciones No Gubernamentales.
- A los equipos técnicos que gestionan programas de empleo en fundaciones y entidades sociales.



¿Cuál es el objetivo de la guía?

Orientar el proceso para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral.

1. Entrando al mundo de la discapacidad.

Concepto de discapacidad:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad - ONU.

2. Tipos de discapacidad.



3. Las 3 dudas más frecuentes al contratar a personas con discapacidad.

- ➔ **¿Debe un empleador incurrir en costos excesivos para la contratación de personas con discapacidad?**
No, las adaptaciones a la tecnología permiten la accesibilidad a equipos de cómputo y herramientas de trabajo. Por lo general estas no implican un costo superior a cualquier otro equipo o tipo de adaptaciones.
- ➔ **¿Es necesario crear una plaza exclusiva para personas con discapacidad?**
No, la persona con discapacidad puede incorporarse a los puestos de trabajo existentes, integrándose a la dinámica establecida, sin diferenciación ni concesiones especiales. Sin embargo, debido a la diversidad de discapacidades, debe tomarse en cuenta en que actividades laborales pueden aportar de mejor manera.
- ➔ **Una persona con discapacidad, una vez contratada ¿no puede ser despedida?**
No es cierto. Las personas con discapacidad están sujetas al mismo régimen laboral que las demás. Las leyes buscan evitar su discriminación, no otorgar privilegios. Si existe una causa justificada y el trabajador incurre en una falta, puede ser despedido conforme a las normas del Código de Trabajo de El Salvador (Capítulo VII, Art. 50), donde el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por diferentes motivos.

4. Beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad.



La igualdad de oportunidades asegura el acceso a un trabajo digno para todas las personas. En el caso de las personas con discapacidad, significa eliminar las barreras que han limitado su participación laboral.

Contratar a personas con discapacidad aporta beneficios económicos, humanos y sociales. En una sociedad que valora la diversidad y la inclusión, ofrecer oportunidades laborales no es un acto de caridad, sino una decisión inteligente y estratégica.

A continuación, se presentan los principales beneficios de su contratación:

a) Mejora el clima laboral:

Las empresas que apuestan por la inclusión notan un antes y un después en su equipo humano. Se fomenta el respeto, la colaboración y el compañerismo, así como un ambiente de trabajo más humano, flexible y solidario. Además, los propios trabajadores valoran positivamente trabajar en una empresa que apuesta por la responsabilidad social. Es una forma de generar orgullo de pertenencia y fidelidad a la empresa.

b) Mejora tu reputación de marca:

Las empresas que promueven la inclusión son percibidas como más responsables, más humanas y más comprometidas. Y eso impacta directamente en la percepción de los clientes, los proveedores y la sociedad. Esto también se reflejan en tu imagen de marca: diferenciarse hoy es imprescindible y hacerlo desde valores sólidos es una apuesta segura.

c) Una decisión con impacto social:

No olvidemos lo más importante: cuando contrata a una persona con discapacidad, no solo mejora la empresa, sino que está generando una oportunidad real, cambiando una vida, promoviendo la igualdad. Los beneficios de contratar a personas con discapacidad se multiplican cuando entendemos que todos ganamos: la persona, la empresa y la sociedad.

d) Refuerzo de la Responsabilidad Social Corporativa:

La Responsabilidad Social Corporativa ayuda a las empresas a posicionarse en el mercado en cuestión de imagen y reputación. Abrir las políticas de contratación a la diversidad fortalece la imagen corporativa y muestra el firme compromiso de las entidades por alcanzar una sociedad más justa, ecuánime e igualitaria, en una apuesta segura por crear un entorno sostenible.

e) Mayor fidelización de clientes y empleados:

Un entorno laboral inclusivo mejora el clima organizacional y genera lealtad tanto en los colaboradores como en los clientes que valoran la diversidad.

5. Pautas básicas para el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad.

Algunas de las pautas básicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad son las siguientes:

➤ Preparación de la entrevista:

Antes de la entrevista:

- El lugar donde se ubicará la persona con discapacidad debe ser accesible y adecuado.
- Se debe contar con espacios de parqueo accesibles (en caso de que cuente con vehículo).
- Rutas sin obstáculos (rampas, ascensores).
- Servicios sanitarios adaptados.
- Señalización visible desde el exterior.
- Si existen barreras que no puedan corregirse a tiempo, se debe informar previamente al candidato y si es posible, ofrecer un espacio alternativo accesible.

➤ Enfoque del entrevistador:

Durante la entrevista:

- Centrarse en las capacidades, no en la discapacidad.
- Evitar preguntas discriminatorias (como el origen o tipo de discapacidad).
- Preguntar, solo si es pertinente, si el puesto requiere ajustes razonables o equipos especiales.
- Tratar al candidato con igualdad y respeto, sin sobre enfatizar su condición.



➤ **Recomendaciones específicas según el tipo de discapacidad:**

<p>Personas con discapacidad física</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Mantener muletas o bastones al alcance.• Ajustar el paso al desplazamiento del candidato.• Ofrecer ayuda para trasladar objetos si es necesario.• Si utiliza silla de ruedas: Situarse en un mismo nivel visual, no apoyarse ni mover la silla sin su permiso, consultar si se requiere apoyo y cómo brindarlo
<p>Personas con discapacidad visual</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Identificarse al inicio y presentar a quienes estén presentes.• Ofrecer orientación física solo con consentimiento.• Describir verbalmente los movimientos y el entorno.• Usar lenguaje natural (“ver”, “mirar”) sin evitar estos términos.• Leer documentos de forma literal si se solicita.
<p>Personas con discapacidad auditiva</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Mantener contacto visual directo y buena iluminación.• Hablar con naturalidad y ritmo normal.• Usar gestos simples o apoyo escrito si es necesario.• En caso de haber intérprete, dirigirse al candidato, no al intérprete.
<p>Personas con discapacidad intelectual</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Usar lenguaje claro, frases cortas y tono respetuoso.• Permitir más tiempo para procesar y responder.• Evitar lugares con distracciones.• Ofrecer apoyo para comprender formularios.• Dirigirse directamente al candidato, incluso si cuenta con acompañante.
<p>Personas con discapacidad psicosocial</p> 	<ul style="list-style-type: none">• Ofrecer tiempo adicional si la persona necesita procesar preguntas o responder con calma.• Valorar la trayectoria, habilidades y motivación del candidato más que su condición de discapacidad.• Mantener una comunicación abierta, respetuosa y no paternalista.• Ofrecer retroalimentación positiva y constructiva.

6. La importancia de la adaptabilidad de las pruebas psicológicas según el tipo de discapacidad.

Es fundamental que las pruebas psicológicas se adapten para las personas con discapacidad, incluidas las personas con neurodiversidad, garantizando así que los procedimientos de selección y pruebas psicológicas no les pongan en desventaja, sino que “nivelen el campo de juego”, evitando así subestimar las capacidades de la persona.

Una de las principales recomendaciones sobre la adaptación en aplicación de pruebas psicométricas es la siguiente: Ajustar el formato, la duración o la forma de aplicación según la discapacidad del aspirante de acuerdo al tipo de discapacidad.

Por ejemplo:

Personas con discapacidad física	Brindar más tiempo para completar pruebas, adaptación del escritorio o dispositivo donde se realiza las pruebas.
Personas con discapacidad visual	Realizar las pruebas en formato braille, lectura en voz alta, o software de lectura de pantalla.
Personas con discapacidad auditiva	Aplicar pruebas escritas en lugar de orales, si es necesario facilitar un interprete de lengua salvadoreña (LESSA).
Personas con discapacidad intelectual	No aplicar pruebas para medir el coeficiente intelectual, se le debe brindar más tiempo para terminar la prueba y en caso de que no sepa leer aplicar las pruebas de manera oral.
Personas con discapacidad psicosocial	Crear un ambiente tranquilo y sin presiones, ofrecer descansos cuando sea necesario y garantizar que el lenguaje y los procedimientos sean claros, fomentando la confianza y reduciendo la ansiedad durante la evaluación.
Otros	Evite mostrar admiración o compasión por la discapacidad, mirar fijamente, procurar el contacto visual y no asumir que la persona necesita ayuda sin antes consultarlo.

7. Plan de acogida para la incorporación de Personas con Discapacidad.



Para realizar correctamente la acogida del nuevo personal con discapacidad en la empresa, es necesario preparar el entorno de trabajo antes de que la persona se incorpore a su puesto para facilitar el proceso de adaptación, fomentando la motivación e implicación de los equipos humanos en esta materia, evitando riesgos propios del puesto de trabajo como psicosociales.

Para realizar correctamente este proceso, es necesario:

Ofrecer un manual de bienvenida:

Documento que reúne la información esencial sobre la empresa y el puesto de trabajo, así como el plan de formación inicial que el nuevo personal necesita para integrarse y comenzar sus labores.



Formación y sensibilización sobre discapacidad en la empresa:

Para fomentar relaciones laborales sanas y naturales, donde la persona con discapacidad se sienta integrada, es necesario capacitar a todo el personal y brindar información específica según el tipo de discapacidad.



Planificar junto con la persona un período de adaptación:

Evaluar el puesto de trabajo y determinar si requiere alguna adaptación. Este proceso brinda apoyo personal y profesional, favorece la seguridad en el entorno laboral y permite un desempeño adecuado y eficiente de sus funciones.



Cuando no sepamos cómo interactuar con una persona con una discapacidad específica, lo mejor es preguntarle directamente. Al incorporar a una persona con discapacidad, debe recibir el mismo trato que cualquier otro empleado, evitando actitudes como las siguientes:

- 1. Proteccionismo excesivo.** Las personas con discapacidad no necesitan un trato especial, hemos de comportarnos de manera natural.
- 2. Compasión.** La discapacidad debe de normalizarse y valorar a todas las personas por sus méritos.
- 3. Impaciencia.** Si la comunicación es difícil o lenta debido a una discapacidad auditiva, del habla o cognitiva, es fundamental mantener la calma y actuar con paciencia.

8. Certificación de discapacidad para fines laborales.

¿Qué es la certificación de discapacidad?



Es el procedimiento de valoración clínica multidisciplinaria simultánea, fundamentado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y otras, que permite identificar las deficiencias corporales, incluyendo las psicológicas, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presenta una persona.

La certificación es un documento único utilizado por el Estado para velar por el cumplimiento del Artículo 63 de la Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad, el cual estipula que por cada 20 trabajadores se debe contratar como mínimo a una persona con una discapacidad.

¿Por qué es importante obtener la certificación de discapacidad?

- La persona con discapacidad cuenta con un documento emitido por una institución acreditada que certifica la discapacidad y le facilita la búsqueda activa de empleo.
- Las empresas cuentan con un respaldo que evidencia a través de la certificación, que se está cumpliendo con la Ley Especial de Inclusión.
- La empresa o institución forma parte de las instancias que promueven el desarrollo inclusivo.

8.1 Instituciones calificadoras de discapacidad autorizadas para evaluar y certificar a personas con discapacidad en materia de empleo.

La notificación de los dictámenes de evaluación y la calificación correspondiente se hace mediante una certificación escrita emitida por la dependencia evaluadora que corresponda.

**Cuando no se encuentra
laborando**

Unidad Calificadora de Discapacidad del
Instituto Salvadoreño de Rehabilitación
Integral (ISRI).

**Cuando ya se encuentra
laborando**

Comisión Técnica Evaluadora de Personas
con Discapacidad del Instituto Salvadoreño
del Seguro Social (ISSS)

A continuación se presentan las competencias de cada institución:

INSTITUCIÓN	Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI)	Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)
ÁREA	Unidad Calificadora de Discapacidad	Comisión Técnica Evaluadora de Personas con Discapacidad
FUNCIONES	Emitir certificación que indique que la persona evaluada cumple con el requisito para ser considerada como persona con discapacidad para fines laborales, basándose en el dictamen técnico de su menoscabo funcional.	Realizar una evaluación técnica funcional, emitir la certificación en caso de que los derechohabientes cotizantes activos o pensionados, sin importar su edad, cuyo diagnóstico implique que presenten deficiencias o limitantes físicas, mentales (psicosociales), intelectuales o sensoriales a largo plazo, ya sean congénitas o adquiridas permanentes.
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ser persona con discapacidad. • Mayor de 18 años. • Sin régimen previsional (que no esté trabajando) 	Ser trabajadores cotizantes activos y en condición de discapacidad, que requieran Certificación para Inclusión laboral. Historial médico o constancia médica. Ser referido por una empresa.
INFORMACIÓN DE REFERENCIA	<p>Dirección: Centro de Rehabilitación Profesional, Col. Nicaragua. Av. Los Viveros Calle al Saburo Hirao - San Salvador.</p> <p>Teléfono: 2280 - 2020 // 6062-3602</p> <p>Horario de Atención: De lunes a viernes de 7:30 a.m. a 9:30 a.m.</p>	<p>Dirección: Unidad de Medicina Física y Rehabilitación, Alameda Juan Pablo II, frente a Sistema de Emergencias Médicas (SEM) 132, San Salvador.</p> <p>Teléfono: 2593 - 0125</p> <p>Horario de Atención: De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 12:00 m.</p>

9. Implementación de ajustes razonables en el área laboral para personas con discapacidad.

La Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad, en su Artículo 4, literal f: define “ajustes razonables” como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las necesidades específicas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando sean requeridos, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones.

Dentro de los ámbitos de aplicación de la ley se establece que se prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo la omisión de ajustes razonables que puedan ocasionar desventajas respecto de las demás personas.

9.1 Incorporación de Normas Técnicas de Accesibilidad y Diseño Universal.

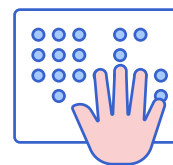
En la implementación de los ajustes razonables, las instituciones y empleadores deben guiarse también por las Normas Técnicas Salvadoreñas Urbanísticas Arquitectónicas Transporte y Comunicación (NTS) de accesibilidad, elaboradas por el Consejo Nacional de Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONAIPD) y el Organismo Salvadoreño de Normalización (OSN) que establecen los criterios mínimos para garantizar la accesibilidad física, comunicacional y tecnológica en entornos laborales, públicos y privados. Su aplicación contribuye a eliminar barreras arquitectónicas, comunicacionales y actitudinales, promoviendo condiciones laborales inclusivas y seguras para todas las personas.

Entre las principales normas destacan:

A - Accesibilidad al medio físico: Define los requisitos técnicos para el diseño, construcción, modificación y mantenimiento de edificaciones, espacios públicos y lugares de trabajo accesibles. Establece medidas para rampas, pasillos, puertas, señalización visual y táctil, mobiliario, baños accesibles y estacionamientos adaptados.



B - Accesibilidad en la comunicación y la información: Regula la accesibilidad en los contenidos impresos, digitales y audiovisuales. Incluye directrices sobre el uso de subtítulos, audio descripción, intérpretes de Lengua de Señas Salvadoreña (LESSA), formatos accesibles como braille y lectura fácil, así como la adecuación de plataformas digitales para compatibilidad con lectores de pantalla y tecnologías de asistencia.



C - Accesibilidad en el transporte público: Establece lineamientos para que los sistemas de transporte sean inclusivos, seguros y cómodos para personas con discapacidad. Incluye requerimientos sobre señalización accesible, espacios reservados, rampas de acceso, comunicación auditiva y visual, y condiciones de seguridad durante el traslado hacia y desde los centros de trabajo.



9.2 Tipos de ajustes razonables.

Discapacidad	Ejemplos de ajustes razonables
Discapacidad física	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar el espacio físico (rampas, pasillos amplios, escritorios ajustables, baños accesibles y señalización visible). • Adaptar el mobiliario y los equipos (sillas ergonómicas, apoyapiés, dispositivos o software de asistencia). • Ubicar la estación de trabajo cerca de servicios accesibles y áreas de descanso. • Asegurar rutas accesibles hacia todas las áreas laborales. • Ofrecer teletrabajo o trabajo en casa cuando sea necesario.
Discapacidad visual	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de lectores de pantalla, software de voz, magnificadores de texto y sistemas braille. • Aplicación de formatos accesibles en documentos y plataformas digitales (contraste adecuado, tipografía legible y compatibilidad con tecnologías de asistencia). • Mantenimiento de entornos bien iluminados, con señalización táctil o en alto relieve, y libres de obstáculos. • Brindar asistencia para la lectura de documentos impresos y acompañamiento en desplazamientos internos cuando sea necesario.
Discapacidad auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicar a la persona en un lugar que facilite la lectura labial y la visibilidad de señales. • Incorporar alertas visuales o vibratorias y subtítulos en reuniones o materiales audiovisuales. • Permitir el uso de dispositivos de apoyo auditivo (audífonos, implantes cocleares o amplificadores). • Proporcionar, cuando sea necesario, intérprete de lengua de señas salvadoreña y canales de comunicación escritos o digitales. • Colocar señalización visual clara en áreas comunes y rutas de evacuación.
Discapacidad intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Dividir las tareas en pasos claros y usar apoyos visuales, pictogramas o guías de procedimiento. • Ofrecer flexibilidad en plazos y horarios, con pausas adicionales cuando sea necesario. • Permitir el uso de calendarios, recordatorios visuales o diagramas para organizar tareas y tiempos de entrega. • Aceptar respuestas verbales o simplificar instrucciones mediante apoyos visuales.
Discapacidad psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar un entorno laboral favorable, con espacios tranquilos, pocos estímulos externos y relaciones respetuosas. • Organizar las tareas de forma clara, con instrucciones comprensibles y seguimiento regular. • Mantener una comunicación natural, sin sobreesfuerzos. • Promover actividades que faciliten la interacción con las demás personas del entorno. • Brindar los apoyos necesarios según las necesidades individuales de la persona.

10. Tip ´s para promover la inclusi3n laboral de personas con discapacidad.

- Verificar si el equipo cumple con la cuota de contrataci3n de personas con discapacidad segun la Ley Especial de Inclusi3n. Si no, coordinar con el Ministerio de Trabajo, CONAIPD u otras instituciones de inclusi3n laboral para recibir perfiles adecuados.
- Diseñar procesos de reclutamiento accesibles, desde la oferta laboral hasta la entrevista. Asegurar convocatorias en lenguaje claro y ofrecer formatos alternativos para las pruebas.
- Realizar los ajustes razonables necesarios para garantizar una inclusi3n efectiva. El puesto debe adaptarse a la persona, no la persona al puesto.
- Fomentar la sensibilizaci3n interna mediante capacitaciones sobre inclusi3n y diversidad, promoviendo un ambiente de respeto y colaboraci3n.
- Establecer polıticas de inclusi3n laboral que impulsen la contrataci3n de personas con discapacidad y fortalezcan la cultura organizacional inclusiva.



11. Servicios de inclusi3n laboral para personas con discapacidad.

Algunas de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que ponen a disposici3n el servicio de inclusi3n laboral para personas con discapacidad en El Salvador son las siguientes:

Instituci3n: Ministerio de Trabajo y Previsi3n Social (MTPS).

Programa: Programa de Inserci3n Laboral de Personas con Discapacidad.

Servicios: Procesos de intermediaci3n laboral para acompa˜ar en la b3squeda de empleo, gesti3n de certificaci3n como persona con discapacidad ante las instituciones correspondientes (ISRI e ISSS), Realizar acciones complementarias como: Convocatorias de empleo, desarrollo de jornadas de sensibilizaci3n para el entorno laboral y encuentros empresariales.

Direcci3n: Alameda Juan Pablo II, y 17 Av. Norte, Centro de Gobierno – San Salvador.

Tel3fono: 2529-3700.

Institución: Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad.

Programa: Unidad de Inclusión Laboral (UNIL).

Servicios: Formación en Habilidades para la vida, intermediación laboral para personas con discapacidad, apoyo para la elaboración de Curriculum, asesoría técnica y capacitaciones sobre inclusión laboral dirigidas a empresas, disponibilidad de base de datos, seguimiento a la colocación de personas con discapacidad.

Dirección: 3ª. Calle Poniente, entre 71 y 73 Av. Norte No., 3730, Col. Escalón - San Salvador.

Teléfono: 2260-6781.

Institución: Cruz Roja Salvadoreña - Programa AGORA.

Programa: Inclusión Social para personas con discapacidad visual – El Salvador.

Servicios: Orientación profesional y laboral, cursos y talleres de formación, inclusión en acciones formativas técnico-profesional, identificación de oportunidades para realizar prácticas laborales y empleo.

Dirección: 17 Calle Poniente y Av. Henry Dunant - San Salvador.

Teléfono: 2239-4990.

Institución: Fundación Teletón Pro- Rehabilitación (FUNTER).

Programa: Programa de Inclusión Laboral.

Servicios: Orientar sobre la búsqueda de empleo y como acceder a bolsas de empleo, orientación sobre cómo enfrentar la entrevista laboral, acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo, vinculación entre empresa ofertante y la persona con discapacidad, apoyo y seguimiento posterior a la contratación, evaluación de puestos de trabajo y de accesibilidad en las empresas.

Dirección: Calle El Pedregal y Av. L -E, Ciudad Merliot - Antiguo Cuscatlán - La Libertad.

Teléfono: 2505-6800.

Puedes acceder a la versión ampliada de la **“Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad”** escaneando el código QR.



Este es un documento es una autoría de

