



HP, RBH Global e Hijolusa animan a las empresas leonesas a apoyar el talento de las personas con discapacidad

Tres de las grandes referencias empresariales de León comparten sus experiencias para superar prejuicios en un foro organizado por Inserta Empleo



El encuentro 'Hablemos de talento: inclusión que genera oportunidades', celebrado este miércoles en el Parador de San Marcos de León, facilitó un inspirador intercambio de experiencias entre empresas, especialistas e instituciones en torno a la inclusión laboral que dejó claro que ésta avanza "cuando las empresas pasan de la intención a la acción, reconocen las capacidades de las personas y generan las condiciones necesarias para que el talento pueda desarrollarse".

De esta manera, el encuentro permitió abordar la incorporación de personas con discapacidad desde una perspectiva práctica y empresarial, poniendo el foco en cómo superar prejuicios, ampliar los criterios de selección, adaptar los puestos de trabajo y acompañar tanto a las personas como a los equipos para favorecer incorporaciones profesionales sostenibles.

La jornada contó con la participación de Begoña Grijalvo Rebollo, directora de Inserta Empleo en Castilla y León y La Rioja; Jordi Serrano, CEO de Future for Work Institute; Pablo Roberto Herrero de RBH Global, Alejandro Martín de Patatas Hijolusa y Ángela Álvarez Bartolomé de HP SCDS. El encuentro reforzó, además, la importancia de la colaboración entre empresas y entidades especializadas para facilitar la incorporación de talento con discapacidad y generar nuevas oportunidades de empleo en la provincia de León.

Superar las barreras que impiden reconocer el talento



Uno de los principales aprendizajes del encuentro fue la necesidad de revisar cómo las empresas identifican y seleccionan a sus profesionales. En un mercado laboral en transformación, los procesos de selección pueden dejar fuera a personas capacitadas cuando se establecen requisitos demasiado rígidos o se parte de ideas preconcebidas sobre lo que una persona con discapacidad puede o no puede hacer.

La conversación empresarial puso de manifiesto que la discapacidad no debe ser el criterio que determine la idoneidad de una candidatura. Lo fundamental es analizar las competencias, la actitud, el potencial de aprendizaje y las necesidades reales del puesto.

También se destacó la importancia de ampliar la mirada sobre los itinerarios formativos. No todos los puestos requieren una trayectoria académica determinada y, en ocasiones, valorar perfiles con otras cualificaciones y capacidad de aprendizaje permite encontrar profesionales adecuados que inicialmente no se habían contemplado.

La experiencia compartida por HP SCDS con la incorporación de un estudiante de Formación Profesional con discapacidad visual permitió ilustrar cómo una oportunidad inicialmente acompañada de dudas puede convertirse en una experiencia positiva cuando existe disposición para aprender, adaptar y acompañar.

Desde RBH Global se trasladó una reflexión similar: las capacidades de una persona deben prevalecer sobre las percepciones iniciales relacionadas con su discapacidad o apariencia física. La idea central puede resumirse de forma sencilla: muchas veces el talento no está ausente; son los propios criterios de selección y los prejuicios los que impiden reconocerlo.

Incorporar diversidad exige normalización, conocimiento y adaptación

Durante el encuentro se puso de manifiesto que la inclusión debe abordarse desde la normalidad, evitando tanto los prejuicios como la sobreprotección. Las personas con discapacidad deben incorporarse como profesionales con capacidades, responsabilidades y expectativas de desempeño, contando con los apoyos que puedan necesitar para desarrollar su trabajo.

Las experiencias empresariales demostraron que adaptar un puesto no significa reducir sus exigencias, sino encontrar las condiciones adecuadas para que la persona pueda realizar sus funciones. En muchos casos, los ajustes son más sencillos de lo que inicialmente se imagina. Reorganizar determinadas tareas, modificar el entorno de trabajo, facilitar herramientas tecnológicas accesibles o adaptar las dinámicas de comunicación puede marcar una diferencia importante.

Patatas Hijolusa compartió ejemplos de adaptación en su entorno industrial, entre ellos el cambio de sección de una trabajadora con discapacidad auditiva para evitar un entorno con elevado nivel de ruido. La medida permitió mejorar tanto su desempeño como su integración en el equipo.

También se abordó el papel de la tecnología y el teletrabajo como herramientas que pueden facilitar el desempeño profesional, especialmente cuando existen necesidades específicas de accesibilidad. Sin embargo, se destacó que las soluciones deben responder siempre a cada situación particular. Una misma discapacidad no implica las mismas necesidades para todas las personas y el objetivo debe ser encontrar el mejor encaje entre capacidades, tareas y entorno.



La inclusión no consiste en tratar a todas las personas de manera idéntica, sino en ofrecer a cada una las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo con autonomía y en igualdad de oportunidades.

Las empresas de León muestran cómo convertir la inclusión en experiencias reales

La conversación empresarial 'Talento que ya está transformando empresas', moderada por Teresa Gutiérrez Bravo, permitió trasladar estas reflexiones a experiencias concretas del tejido empresarial. La participación de representantes de RBH Global, Patatas Hijolusa y HP SCDS aportó perspectivas procedentes de organizaciones con diferentes tamaños, actividades y necesidades profesionales.

Las experiencias compartidas permitieron identificar varias ideas especialmente relevantes:

La inclusión no es exclusiva de las grandes empresas. La búsqueda del mejor talento puede abrir oportunidades en organizaciones de cualquier tamaño, más allá de las obligaciones normativas.

El compromiso debe llegar a toda la organización. La dirección y Recursos Humanos pueden impulsar la inclusión, pero los mandos intermedios y los equipos son fundamentales para que funcione en el día a día.

Los procesos de selección deben valorar las capacidades reales. Ampliar los criterios de búsqueda y reconocer el potencial de aprendizaje permite acceder a perfiles que podrían quedar descartados inicialmente.

Las adaptaciones deben responder a las necesidades concretas. Analizar las tareas y escuchar a las personas facilita encontrar soluciones prácticas para mejorar el encaje profesional.

La incorporación requiere acompañamiento. La tutorización, la preparación de los equipos y el seguimiento posterior ayudan a detectar dificultades y favorecen la consolidación del empleo.

Las experiencias positivas ayudan a superar resistencias. Conocer directamente el desempeño de profesionales con discapacidad permite transformar percepciones y abrir nuevas oportunidades.

Uno de los ejemplos compartidos por Patatas Hijolusa fue la incorporación en prácticas de un estudiante con discapacidad a su laboratorio de calidad. Su desempeño y su integración modificaron las expectativas iniciales del departamento, que terminó mostrando interés en volver a contar con él. Desde Inserta Empleo se destacó que el acompañamiento especializado permite ayudar a las empresas a identificar sus necesidades, analizar los puestos de trabajo, preparar las incorporaciones y realizar un seguimiento tanto con la organización como con la persona trabajadora.

La jornada también incluyó en su programa el «Laboratorio de oportunidades», concebido como un espacio participativo para trasladar la reflexión a posibles acciones empresariales.

La percepción de las empresas mejoró tras la sesión

Uno de los elementos más relevantes del encuentro fue la medición realizada mediante Mentimeter al inicio y al final de la jornada, que permitió observar la evolución de la percepción de las personas



asistentes en torno a tres cuestiones clave: el conocimiento de los apoyos disponibles, la preparación de la empresa para incorporar talento con discapacidad y la viabilidad de dar un siguiente paso con Inserta Empleo.

Planificar la inclusión y convertirla en procesos concretos

El encuentro de León dejó una conclusión clara: la inclusión laboral no debe comenzar cuando una empresa tiene una vacante urgente, sino mucho antes, al definir sus necesidades y planificar cómo incorporar talento.

Desde Inserta Empleo se insistió en la importancia de anticiparse a los procesos de contratación. Contar con asesoramiento especializado desde el principio permite analizar los puestos, identificar posibles barreras y ampliar las oportunidades de encontrar profesionales adecuados.

El primer paso puede ser tan sencillo como revisar las tareas reales de un puesto, identificar qué competencias son imprescindibles y valorar si existen requisitos o condiciones que estén limitando innecesariamente el acceso a determinadas candidaturas.

A partir de ahí, las empresas pueden avanzar mediante un itinerario práctico:

Revisar la necesidad. Definir las tareas reales del puesto y determinar qué capacidades y competencias son verdaderamente necesarias.

Ampliar la búsqueda. Considerar diferentes perfiles profesionales y contar con Inserta Empleo como recurso especializado para acceder a candidaturas adecuadas.

Analizar el encaje. Contrastar las funciones, las condiciones del entorno y las exigencias del puesto con las capacidades y necesidades de cada persona.

Acordar ajustes. Identificar y aplicar soluciones concretas cuando existan barreras que dificulten el desempeño profesional.

Preparar la incorporación. Implicar a los responsables directos, facilitar información al equipo y establecer mecanismos de acogida y tutorización.

Acompañar y realizar seguimiento. Mantener el contacto con la empresa y la persona trabajadora, resolver posibles dificultades y utilizar cada experiencia para mejorar futuros procesos.

Las experiencias compartidas demostraron que no todas las incorporaciones siguen el mismo camino y que pueden surgir dificultades. Sin embargo, aprender de los casos reales, escuchar a las personas y mantener una actitud abierta permite convertir esos retos en oportunidades de mejora.

"La inclusión laboral no termina con la firma de un contrato. Debe estar presente en la selección, la acogida, la organización del trabajo y el seguimiento de la persona durante su trayectoria profesional", apostillaron desde Inserta Empleo, que quedaron a disposición de las empresas interesadas en ampliar información, resolver dudas o explorar nuevas vías de colaboración para avanzar en la incorporación de talento con discapacidad.