

# Guía de Discusión

para el Anuncio de Servicio Público **“Porque”** de la  
*Campaña de Empleo de Personas con Discapacidades*



Fomentando actitudes de “Puedo Hacer” en el trabajo y en la vida

**¿USTED qué puede hacer?**

La Campaña de Empleo para  
Personas con Discapacidades

[UstedQuePuedeHacer.org](http://UstedQuePuedeHacer.org)

## Acerca de la *Campaña de Empleo para Personas con Discapacidades*

La *Campaña de Empleo de Personas con Discapacidades* es un esfuerzo colaborativo entre organizaciones líderes de discapacidad y empresariales para promover resultados positivos en el empleo para las personas con discapacidades. Se anima a los empleadores y a otros a reconocer el valor y el talento que los empleados con discapacidades aportan al lugar del trabajo.

Para fomentar imágenes positivas de las personas con discapacidades teniendo éxito en las comunidades y en el lugar de trabajo, en el año 2009 la *Campaña* inició “¿Usted qué puede hacer?”, un esfuerzo nacional de educación pública destacando la valiosa contribución que las personas con discapacidades aportan a las empresas y organizaciones.

### Miembros



American Association of People with Disabilities



Job Accommodation Network



National Business & Disability Council



National Gay and Lesbian Chamber of Commerce



Society for Human Resources Management



Special Olympics



U.S. Business Leadership Network

# ¿USTED qué puede hacer?

La *Campaña de Empleo para Personas con Discapacidades*

[www.ustedquepuedehacer.org](http://www.ustedquepuedehacer.org)

# Índice de Materias

Guía de Discusión “Porque” – Introducción .....	1
Aplicaciones Sugeridas para la Guía .....	2
Planificación para una Buena Discusión .....	3
Lista de Control de Materiales.....	4
Guía del Líder para Facilitar la Discusión .....	5
Conclusión .....	8
Conozca a los Participantes del PSA “Porque” .....	9
DVD del Anuncio de Servicio Público (PSA) .....	11

**¿USTED qué  
puede hacer ?**

## Guía de Discusión “Porque” – Introducción

El mensaje clave que comunica el anuncio de servicio público (PSA) “Porque” en la *Campaña de Empleo de Personas con Discapacidades* (*Campaña*) es que el apoyo de los miembros de la familia, los mentores y otros puede afectar en gran medida el éxito final que logran los jóvenes, incluyendo aquellos con discapacidades, en la escuela y en el trabajo.

Como parte de la iniciativa *¿Usted qué puede hacer?*, la *Campaña* produce anuncios de servicio público (PSA’s) con personas verdaderas con discapacidades que PUEDEN HACER y HACEN contribuciones valiosas en sus lugares de trabajo y comunidades. “Porque” es la secuela del premiado PSA, “Yo Puedo” que fue lanzado en 2010.

El primer PSA “Yo Puedo” presenta a personas con discapacidades compartiendo lo que “pueden hacer” en el trabajo cuando se les da la oportunidad. El segundo PSA, “Porque” se centra en el importante papel que los mentores y otras personas influyentes juegan en ayudar a las personas con discapacidades a desarrollar su autoestima y obtener las habilidades necesarias para destacar en la escuela y ocupar puestos de trabajo responsables y desafiantes. El video describe a siete personas con discapacidades, oscilando entre jóvenes de edad escolar quienes están siguiendo sus pasiones hasta adultos quienes tienen carreras exitosas.

El video muestra la interacción de cada individuo con los mentores, padres, maestros, entrenadores, colegas y supervisores que dedicaron su tiempo y esfuerzo para animarlos a tener éxito en sus actividades. El mensaje principal del video es que debido a que alguien en sus vidas “se preocupó”, los individuos creyeron que lograrían sobresalir y establecer altas expectativas para sí mismos.

“Porque” fue filmado en sitios que incluyen los hogares de los participantes, escuelas y lugares de trabajo. Las personas del PSA fueron elegidas para reflejar una variedad de situaciones personales, actividades y logros que la gente con discapacidades han experimentado con el apoyo de otros que se preocupan y creen en ellos. Las siete personas destacadas son:

**N’Dea**, una joven muchacha

**Kayla**, una estudiante de la escuela secundaria

**Frank**, un empleado en una instalación de hostelería

**Jonathan**, un estudiante de arte de la escuela secundaria

**Ford**, un atleta universitario

**Juliette**, una ejecutiva de comunicaciones

**John**, un ejecutivo de negocios

Al final de esta guía hay información breve sobre los participantes del PSA.



# Aplicaciones Sugeridas para la Guía

Valorando a cada individuo por sus habilidades y talentos es crítico para sostener los resultados exitosos del empleo para todos los jóvenes, incluyendo a aquellos con discapacidades. La *Campaña de Empleo de Personas con Discapacidades* recomienda el uso del PSA “Porque” para iniciar una conversación sobre: 1) la importancia de enfocarse en la habilidad excepcional y el talento de un individuo en lugar de hacer suposiciones acerca de lo que él o ella puede o no puede hacer; y 2) los beneficios de fomentar altos objetivos y expectativas dando apoyo y ánimos á todos los jóvenes – incluyendo a aquellos con discapacidades – para que desarrollen sus talentos.

## Para el Público Adulto

Esta guía puede utilizarse para planificar y dirigir una discusión entre padres, profesores, empresarios o miembros de cualquier otro grupo u organización que se ocupan con los niños o jóvenes con discapacidades. La guía también puede ser una excelente herramienta para estimular las discusiones dentro de grupos de afinidad o grupos de recursos de empleados (también conocidos como grupos de recursos empresariales) o a promover la inclusión de la discapacidad en sus organizaciones. Además, puede ser utilizada con el liderazgo educativo, grupos de mentores, comunitarios y líderes cívicos y los involucrados en cuestiones de mano de obra, tales como tableros de la plantilla y los consejos de desarrollo económico.

Los objetivos de estas discusiones son para ayudar a las personas a:

- Reconocer que las personas con discapacidades pueden alcanzar metas altas y el éxito laboral y que aumenta la probabilidad de que lo harán cuando reciben apoyo y ánimos de miembros de la familia, mentores y otras personas influyentes;
- Adoptar una actitud positiva acerca de animar a las personas jóvenes con discapacidades para establecer y alcanzar objetivos de empleo; y
- Darse cuenta de que pueden tomar medidas y buscar formas de apoyar y/o emplear a jóvenes con discapacidades.

## Para el Público Joven

Esta guía puede utilizarse para planificar y dirigir una discusión entre los jóvenes en las aulas, en la comunidad e instalaciones religiosas, recintos deportivos, clubes y otros escenarios. Se recomienda que la discusión se lleve a cabo entre una mezcla de jóvenes con y sin discapacidades. Los objetivos propuestos en las discusiones “Porque” son para ayudar a los jóvenes a:

- Apreciar que el trabajo y el éxito son importantes para la identidad, autoestima y capacidad para contribuir a la comunidad;
- Considerar sus propias metas de carrera y lo que tendrán que hacer para alcanzarlas;
- Reconocer que cada persona tiene diferentes tipos de habilidades y talentos;
- Comprender que las suposiciones incorrectas sobre otros pueden crear obstáculos innecesarios para la gente, incluyendo a personas con discapacidades, en la escuela y en el trabajo; y
- Darse cuenta que sus propias creencias y actitudes pueden afectar las oportunidades disponibles para otros y que pueden jugar un papel en apoyar y animar a sus compañeros con o sin discapacidades.



# Planificación para una Buena Discusión

Una discusión sobre el PSA “Porque” no es un ejercicio de entrenamiento formal. Más bien, es para ayudar a la gente a pensar ciertas cosas en términos más generales – específicamente suposiciones que puedan hacer acerca de las personas con discapacidades. No hay respuesta que sea correcta o incorrecta a cualquiera de las preguntas sugeridas que se encuentran incluidas en esta guía.

Una buena discusión puede tomar lugar en cualquier parte si la ubicación es accesible a todos los participantes y si se pueden sentir cómodos escuchando y hablando sin ser juzgados. Ésto significa asegurándose de que todos tienen la oportunidad de contribuir y animando a los participantes a seguir cortesías básicas, tales como tomar turnos para hablar.

## Facilidad de Acceso

En lo que se refiere a garantizar la facilidad de acceso hay dos objetivos importantes que el líder debe considerar: acceso físico al espacio para reuniones y acceso a los contenidos de la discusión. La discusión debe tomar lugar en un sitio accesible a cualquier persona que use una silla de ruedas u otras ayudas de movilidad. por ejemplo, debe haber una entrada con rampa de acceso o una entrada paso a nivel y el acceso a un ascensor si la sala no está en la planta baja. La instalación también debe proporcionar baños accesibles y ofrecer asientos utilizables por todos los participantes.

Si se utilizan materiales impresos, versiones en formato alternativo, como con letra grande, en CD o Braille, deben proporcionarse si es necesario. También es importante determinar si se requiere un intérprete de lenguaje por señas, subtítulos en tiempo real o dispositivos de audición asistida, para que los arreglos necesarios se hagan por adelantado si son requeridos.

El PSA “Porque” es subtulado y por lo tanto accesible a la audiencia sorda, a aquellos con problemas de audición o aquellos que tienen dificultad tratando la información audible. Se recomienda que el líder de la discusión utilice la versión de introducción audio del PSA para garantizar que el video sea accesible a los espectadores que son ciegos o que tengan una discapacidad visual, y también como una herramienta

para enseñar la importancia de las descripciones verbales cuando se muestran imágenes.

Hay más información para ayudar a garantizar la accesibilidad de un sitio de reunión disponible en: [ada.gov/business/accessiblemtg.htm](http://ada.gov/business/accessiblemtg.htm).

## Margen de Tiempo

Se recomienda dejar un margen de entre 45 a 60 minutos de tiempo para esta discusión.

## Tamaño del Grupo y Configuración de la Sala

Cuando sea posible, se prefieren grupos más pequeños para animar el intercambio de información y preguntas. El tamaño del grupo debe tomarse en cuenta cuando esté configurando la sala de reuniones. Por ejemplo, el estilo círculo podría funcionar mejor para un grupo pequeño (de 5 a 15 personas); mientras que un entorno de aula puede ser más propicio para un grupo más grande (de 15 a 30 o más personas).

**El tamaño del grupo debe tomarse en cuenta cuando esté configurando la sala de reuniones**

# Lista de Control de Materiales

- ✓ Acceso al PSA “Porque” en DVD o a través de [ustedquepuedehacer.org](http://ustedquepuedehacer.org).
- ✓ Equipo audiovisual (reproductor de DVD, ordenador, altavoces, proyector, cables de extensión, etc.)
- ✓ Copias de folletos recomendados como las fotos y biografías de cada participante de “Porque” incluidos en esta guía, con formatos alternos si se solicita
- ✓ Pizarra blanca o rotafólio y rotuladores
- ✓ Papel en blanco y bolígrafos o lápices para los participantes del grupo

## Información Antecedente Adicional

Los líderes de la discusión podrían querer evaluar la información sobre reclutamiento y contratación de personas con discapacidades, tanto como los aspectos básicos del protocolo de la discapacidad, antes de la discusión. Para una comprensión más profunda acerca de la información sobre algunos de los conceptos subyacentes que se reflejan en el PSA, líderes del grupo o los participantes podrían también querer revisar los “*Hitos para el Éxito*”. Los *Hitos* son intervenciones educativas y de desarrollo de carrera

Fuentes de información pertinente incluyen:

- “*Guideposts for Success*,” (*Hitos para el Éxito*): [ncwd-youth.info/guideposts](http://ncwd-youth.info/guideposts)
- EARNWorks Fact Sheet, “Creating an Inclusive Work Environment” (Folleto de Datos EARNWorks, “Creando un Lugar de Trabajo Inclusivo”): [askearn.org/refdesk/Inclusive\\_Workplaces/Creating\\_an\\_Inclusive\\_Work\\_Environment?](http://askearn.org/refdesk/Inclusive_Workplaces/Creating_an_Inclusive_Work_Environment?)



que la investigación ha identificado como un cambio positivo en las vidas de los jóvenes – incluyendo las personas con discapacidades. Teniendo que comprender los *Hitos* sin embargo, no es necesario para tener una buena discusión.

**Para una comprensión más profunda acerca de la información sobre algunos de los conceptos subyacentes que se reflejan en el PSA, líderes del grupo o los participantes podrían también querer revisar los “*Hitos para el Éxito*”.**

## Guía del Líder para Facilitar la Discusión

A continuación podrá encontrar comentarios sugeridos y algunas preguntas que el líder de discusión puede hacer para facilitar una conversación entre el público sobre el PSA "Porque".

Aunque la conversación a menudo progresa naturalmente sin necesidad de incitar a los participantes, las preguntas pueden ser útiles para dirigir la discusión del grupo. El líder de discusión debe prestar atención a la conversación para determinar hasta qué punto necesita dirigir la discusión. En algunos casos hay múltiples preguntas que el líder puede optar por utilizar dependiendo de cómo avanza la discusión.



### Antes de Mostrar el PSA "Porque"

*Preséntese e invite a otros a hacer lo mismo.*

**Líder del Grupo:** Estamos aquí hoy para estudiar la importancia de animar, fomentar y acoger los talentos y las habilidades de todas las personas en la comunidad y en el lugar de trabajo, incluidas las personas con discapacidades.

Antes de involucrarnos demasiado en nuestra discusión, me gustaría aclarar que esto no es un ejercicio de entrenamiento formal y que no hay respuestas incorrectas a cualquier pregunta que yo pueda hacer. Por lo contrario, vamos a discutir algunas cuestiones importantes sobre nuestra forma de pensar y actuar hacia los demás. Se les anima a todos a contribuir a nuestra discusión escuchando respetuosamente a lo que cada miembro del grupo tiene que decir.

Piensen en alguna persona en sus vidas que haya tenido una gran influencia en sus carreras y/o en sus decisiones acerca de sus modos de vida. Ésta puede ser un miembro de su familia, un amigo, un maestro o incluso una persona famosa.

*Anime a cada participante a compartir algo sobre como esa persona les ha influenciado. Los tipos de declaraciones que podrían ser apropiadas incluyen:*

- *Mi profesor me animó a escribir.*
- *Mi madre me hizo tomar clases de piano.*
- *Mi mejor amigo me dijo que era capaz con los animales.*
- *Mi jefe me ayudó a organizarme.*
- *Mi marido dijo que debería empezar mi propio negocio*

**Líder del Grupo:** Ahora me gustaría presentarles a algunas otras personas y lo que ELLOS dicen acerca de aquellos que les ayudaron a configurar sus vidas. Presten atención a lo que las personas en este video tienen que decir.

*Enseñe el PSA "Porque". Debería atenuar las luces durante la proyección.*



## Después de Mostrar el PSA “Porque”

**Líder del Grupo:** ¿Cuáles son sus reacciones al video? ¿Les gustó? ¿Cómo se sintieron? ¿A qué les hizo pensar?

*Otras Preguntas Posibles para la Discusión (estas preguntas podrían constar de una discusión completa):*

- *En sus propias palabras díganos, ¿Cuál es el mensaje de este anuncio de servicio público?*
- *¿Han cambiado sus opiniones acerca de las personas con discapacidades por haber visto el PSA? Si es así, ¿cómo?*

*Deje pasar algunos minutos para recibir respuestas generales.*

**Líder del Grupo:** Ahora me gustaría contarles más sobre cada uno de los individuos que aparecen en el video. Habían siete personas con discapacidades y no eran actores interpretando papeles. Algunas de sus discapacidades son más visibles y evidentes que otras. Por ejemplo, parece que la joven mujer que usa una silla de ruedas tiene problemas de movilidad. Sin embargo, las incapacidades de otros de los individuos en el video no son tan patentes.

*Lea las descripciones “Conozca a los Participantes del PSA Porque” (página 9).*

¿Sabiendo más sobre estos individuos, afecta lo que piensan sobre ellos? ¿Cómo?

*Deje pasar algunos minutos para recibir respuestas generales.*

**Líder del Grupo:** Cada persona en el video compartió lo que “pueden hacer” cuando se les da la oportunidad y reciben el ánimo y apoyo de un amigo, pariente o mentor. También hicieron algunas declaraciones que van más allá de sus habilidades y talentos. Estas declaraciones fueron:

- *Yo puedo añadir valor a su lugar de trabajo*
- *Yo puedo ser un miembro o empleado leal y productivo del equipo*
- *Yo puedo tener una carrera exitosa*



¿Qué creen que significan estas declaraciones para los empleadores?

*Deje pasar algunos minutos para recibir respuestas generales.*

¿Pueden pensar en personas que tengan discapacidades conocidas y que están, o han estado en carreras o trabajos de las que no se esperaban? *(Probablemente es mejor usar esta pregunta sólo con el público juvenil).*

*Deje pasar algunos minutos para recibir respuestas.*

**Fomentando actitudes de “Puedo Hacer” en el trabajo y en la vida**

El Líder del Grupo puede ofrecer algunas sugerencias tales como:

- El presidente Franklin D. Roosevelt, el 32º Presidente de los Estados Unidos, sobrevivió la polio y utilizó una silla de ruedas;
- Stevie Wonder, cantautor apremiado, es ciego;
- Ex lanzador de béisbol de las Ligas Nacionales Jim Abbott, quien lanzó para varios equipos de Ligas Nacionales y lanzó un “no-hitter” para los Yankees de Nueva York, tiene una mano;
- Aimee Mullins, atleta, actriz y modelo, tuvo las dos piernas amputadas por debajo de las rodillas cuando era una niña;
- Steve Jobs, cofundador y Director Ejecutivo de Apple y previamente de Pixar Animation Studios, tenía dislexia;
- Robert David Hall, un actor conocido por su papel de Dr. Albert Robbins en la serie CSI: Crime Scene Investigation tiene piernas protésicas;
- RJ Mitte, un actor mejor conocido por su papel de Walter White, Jr. en la serie de televisión Breaking Bad, tiene parálisis cerebral;
- Lauren Elizabeth Potter, la actriz que interpreta a Becky Jackson, la co-capitana de los Cheerios en el exitoso programa de televisión Glee, tiene síndrome de down;
- Bethany Hamilton, una surfista estadounidense que ganó el premio ESPY por ser la atleta con el mejor regreso del año, perdió su brazo desde el hombro después de un ataque de tiburón.

**Líder del Grupo:** ¿Se les ocurre de alguna vez cuando ustedes hicieran o alguien que ustedes conozcan hizo una suposición acerca de lo que un individuo podía o no podía hacer y entonces se sorprendieron de que no fuera así?

Deje pasar algunos minutos para recibir respuestas.

El mensaje está claro: “Todos desempeñamos un papel fundamental en la formación de las expectativas que los jóvenes con discapacidades desarrollan para sí mismos.” Entonces la pregunta pasa a ser “¿Qué puede hacer USTED para ayudarles a establecer y alcanzar sus metas?”

**Líder del Grupo:** Después de ver esto, ¿estarían ustedes más dispuestos a ayudar a un joven con una discapacidad obtener un empleo? ¿Qué harían o podrían hacer?

Antes de irnos, me gustaría que compartiésemos algo positivo que ustedes pueden llevar a cabo en sus casas, escuelas o trabajo para difundir el mensaje “puedo” y cambiar las cosas.

Deje pasar unos minutos para que cada participante responda. Considere de apuntar las respuestas de los participantes en un rotafólio.



## Conclusión

**Líder del Grupo:** Como dijo la gente en el PSA "Porque", cuando se trata de lo que podemos elegir en la vida, es lo que se PUEDE HACER lo que importa. Como individuos y como grupo, deberíamos considerar cómo los talentos y las habilidades de las personas se pueden combinar para ayudarnos a todos a triunfar en la vida.

Todo el mundo tiene un papel que desempeñar en el fomento de las actitudes inclusivas y halagüeñas en la escuela y en el lugar de trabajo. Todos los días, los trabajadores con discapacidades añaden un valor considerable a los lugares de trabajo de los Estados Unidos y en la economía nacional. Sus habilidades y talentos benefician a las empresas de todos los tamaños y en todas de todas las industrias. Las personas con discapacidades son empresarios, innovadores y líderes comunitarios.

Conociendo todas las opciones y recibiendo refuerzos positivos puede llevar a un buen trabajo, autosuficiencia y satisfacción para las personas con discapacidades. Cuando uno tiene un trabajo o una carrera significa que es capaz de tomar sus propias decisiones sobre cómo quiere vivir su vida. El derecho al trabajo y poder ser reconocido por los logros de uno son aspectos importantes del ideal de igualdad y oportunidad para todos en los Estados Unidos.

Espero que la discusión de hoy les ayudara a pensar más acerca de las muchas cosas que pueden hacer, no sólo en sus actividades y sus vidas cotidianas, pero también en la manera de tratar y relacionarse con otras personas. Cuando reconocen, respetan y celebran las habilidades y los talentos que cada persona tiene, ustedes pueden desempeñar un papel importante en compartir el mensaje.

Los trabajadores con discapacidades pueden y hacen importantes contribuciones a las empresas de los Estados Unidos cada día. Todo el mundo gana cuando los empleadores ponen en práctica estrategias de trabajo que sean inclusivas y flexibles.



De las gracias a todos por participar y comparta con los participantes cualquier información sobre la diversidad y/o las iniciativas orientadas a la discapacidad dentro de su organización y diríjalos al sitio web de la *Campaña* para obtener información adicional.



## Conozca a los Participantes del PSA “Porque”



La primera persona es **N'Dea**, una joven que padece de discapacidad visual como resultado de un cáncer del ojo (retinoblastoma) que se diagnosticó cuando tenía la edad de un año. Ella ha experimentado seis cirugías y tiene un ojo protésico. N'Dea es sociable y le encanta jugar con sus tres hermanos mayores. También le gusta ayudar en casa y su madre le anima a cumplir con sus deberes y a “*ser responsable*”.



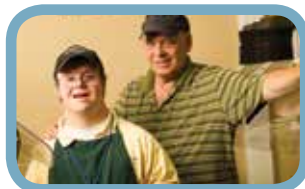
**Kayla**, la nadadora, es un estudiante de secundaria que aparece con su primer entrenador de natación, Rocco. Rocco es un profesor de educación física adaptativa que contribuyó decisivamente en animar a Kayla a alcanzar el siguiente nivel aprovechando sus habilidades de natación. Ahora nada a nivel de competición. Kayla tiene espina bífida y utiliza una silla de ruedas cuando está en tierra firme.



Artista **Jonathan** tiene síndrome de Asperger, un trastorno del espectro autista. Dice que, como su maestro de escuela secundaria le ayudó a explorar sus opciones, “*He descubierto que puedo trabajar como artista.*”



**Ford** es un graduado de la Escuela Preparatoria de Georgetown. Mientras estuvo en Georgetown era un consumado miembro de su equipo clasificado a nivel nacional de lacrosse de Little Hoyas. Ford tiene una afección congénita que le afecta las piernas. Dice que era un jugador líder porque su entrenador de lacrosse “*le trataba como a todos los demás.*”



**Frank** es un joven con síndrome de Down que trabaja en una empresa de hostelería. Frank se enorgullece de su trabajo y se expresa muy bien acerca del valor de un empleo significativo. Dice

con orgullo, “*Soy un empleado con valor.*” Frank también es un atleta de las Olimpiadas Especiales.



**Juliette** es Organizadora de Acontecimientos para el Secretario de Educación de los Estados Unidos y también es la Directora de Acercamiento para el Departamento. Ella tiene artritis reumatoide, esclerodermia y fibromialgia y usa una silla de ruedas. Ella dice que le debe su éxito a un mentor que “*tuvo fe en mi capacidad.*”



**John Kemp** es el jefe del Centro Viscardi y ex Director Ejecutivo de la Red de Líderes Empresariales de los Estados Unidos. Él es también un antiguo partidario de la discapacidad y también un abogado que anteriormente había trabajado para Powers Pyles Sutter & Verville PC (PPSV) en Washington, D.C. Sus premios y reconocimientos son demasiado numerosos para mencionar.



## Impulsando un Cambio Positivo

El video "Porque" y fue creado por la *Campaña de Empleo de Personas con Discapacidades* – una alianza entre empresas y organizaciones de discapacidad líderes, fundadas por la Oficina de Políticas de Empleo Para Discapacitados del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La *Campaña* mantiene un sitio web en [ustedquepuedehacer.org](http://ustedquepuedehacer.org). Tiene redes sociales activos en Facebook, Twitter y LinkedIn que incluyen información práctica sobre los esfuerzos de empleo para discapacitados y a la vez mejores prácticas. Los materiales de la campaña pueden ser descargados o encargados gratuitamente del website en la sección de Juego de Herramientas.

Por favor visite el sitio web para aprender más acerca de la importancia de acoger los talentos y las habilidades de todas las personas en el lugar del trabajo.

**¿USTED qué  
puede hacer** 

**para ayudarles a establecer y alcanzar sus metas**

# ¿USTED qué puede hacer?



[ustedquepuedehacer.org](http://ustedquepuedehacer.org)

