



1. Indagar antecedentes vinculados con la inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una responsabilidad compartida entre el Estado, las organizaciones y la sociedad.

La inclusión laboral abarca el diseño e implementación de políticas, procesos, medidas y acciones que permitan la participación plena y efectiva de personas con discapacidad en el entorno laboral.

Este proceso debe ser guiado por el respeto a los derechos humanos, la equidad, la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades.



Criterio 1: La información vinculada con materias de inclusión laboral es recopilada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

Para iniciar cualquier estrategia de inclusión laboral, es fundamental recopilar información sistemática, actualizada y pertinente sobre:

Normativa vigente:

Con respecto a la inclusión laboral se encuentra a nivel:

- ✓ Internacional: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU), OIT Recomendación 168.
- ✓ Nacional: Leyes antidiscriminación, leyes específicas de inclusión (ej.: Ley 21.015 en Chile que incentiva la inclusión laboral en empresas de 100 o más trabajadores).
- ✓ Decretos y reglamentos complementarios: sobre accesibilidad, cuotas laborales, subsidios o beneficios fiscales.

Normativas internas:

En el contexto laboral incluye:

- ✓ Reglamentos internos de orden, higiene y seguridad con enfoque inclusivo.
- ✓ Políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).
- ✓ Códigos de ética y manuales de convivencia laboral.

Estadísticas organizacionales:

Esta información sirve como línea base para diagnosticar, planificar mejoras y cumplir con requisitos legales y éticos:

- ✓ Cuántas personas con discapacidad han sido contratadas.
- ✓ Porcentaje de retención y rotación.
- ✓ Resultados de clima organizacional en equipos diversos.

Criterio 2: El estado de protocolos de inclusión laboral es revisado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

La revisión de los protocolos de inclusión laboral es esencial para garantizar su cumplimiento con los procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

Este proceso permite identificar mejoras necesarias y promover entornos laborales más equitativos e inclusivos.

Revisar los protocolos implica:

- ✓ Evaluar si existen lineamientos explícitos sobre la inclusión de personas con discapacidad.
- ✓ Verificar si los procesos de reclutamiento garantizan igualdad de condiciones (ej.: entrevistas accesibles, plataformas inclusivas).

- ✓ Confirmar la existencia de protocolos de adaptación laboral, atención a necesidades específicas y seguimiento de desempeño con enfoque inclusivo.
- ✓ Analizar si hay procesos para reportar discriminación, acoso o vulneración de derechos, y si se aplican con eficacia.



Recomendación:

- ✓ Establecer un comité de revisión de protocolos inclusivos con participación de diversas áreas, incluyendo RRHH, salud ocupacional y representantes de personas con discapacidad.

Criterio 3: Los actores claves internos y externos del proceso de inclusión laboral son identificados, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

El éxito de un proceso de inclusión laboral depende del trabajo articulado entre múltiples actores:

Actores internos:

Se hallan:

- ✓ Recursos Humanos: Gestiona la contratación, adecuación de funciones y clima organizacional.
- ✓ Liderazgos directos: Supervisores y jefaturas que deben estar formados para acompañar a personas con discapacidad.

- ✓ Comités de inclusión y bienestar: Coordinan planes de acción inclusivos.
- ✓ Trabajadores y sindicatos: Actúan como redes de apoyo y garantes de un ambiente laboral respetuoso.



Actores externos:

- ✓ Instituciones públicas: como SENADIS, CONADIS, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), etc.
- ✓ ONG y fundaciones: que brindan apoyo técnico, asesoría y formación.

- ✓ Empresas de inserción y bolsas laborales inclusivas.
- ✓ Redes educativas y técnicas: que preparan a personas con discapacidad para el mundo del trabajo.



Estrategia sugerida:

- ✓ Crear un mapa de actores clave, definir sus roles y establecer canales de comunicación efectiva.

Criterio 4: Los ajustes razonables implementados en la organización son identificados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

Los ajustes razonables son modificaciones necesarias para garantizar el acceso y permanencia laboral.

Estos no deben implicar una carga desproporcionada para la empresa y deben estar alineados con las capacidades del trabajador.

Ejemplos concretos:

- ✓ Implementación de software de lectura de pantalla para personas con discapacidad visual.
- ✓ Cambios en la disposición del mobiliario o el puesto de trabajo.
- ✓ Adaptaciones de horarios o formas de comunicación.
- ✓ Instrucciones laborales entregadas en formatos accesibles (lengua de señas, pictogramas).

Dato clave:

- ✓ Estos ajustes deben gestionarse con participación de la persona trabajadora y registrarse formalmente.

Criterio 5: Las medidas de accesibilidad universal de los entornos laborales de la organización son identificadas, según procedimientos de trabajo y normativa vigente.

La accesibilidad universal busca eliminar barreras físicas, comunicacionales y tecnológicas, beneficiando a todas las personas, con o sin discapacidad.

Dimensiones:

- ✓ Física: rampas, pasamanos, puertas automáticas, estacionamientos reservados, ascensores.
- ✓ Comunicacional: señalética con íconos, uso de lengua de señas, sistemas de audio, lectura fácil.
- ✓ Digital/tecnológica: sitios web y plataformas laborales compatibles con lectores de pantalla, teclados adaptados, accesibilidad móvil.

Herramienta útil:

- ✓ Aplicar auditorías de accesibilidad para evaluar el entorno y elaborar un plan de mejoras.

Criterio 6: Los antecedentes sobre inclusión laboral en la organización son clasificados, según registros internos y normativa vigente.

Organizar los antecedentes permite:

- Analizar el impacto de las políticas inclusivas.
- Identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
- Preparar informes para auditorías, reportes de sostenibilidad o cumplimiento legal.

Clasificación puede incluir:

- ✓ Documentación de procesos de inclusión anteriores (currículums, entrevistas, informes de desempeño).
- ✓ Registros de ajustes realizados y sus evaluaciones.
- ✓ Capacitaciones internas dictadas en materia de inclusión.
- ✓ Indicadores de inclusión laboral: contrataciones, retención, ascensos, satisfacción.

Sugerencia:

- ✓ Usar una base de datos o software de gestión documental para mantener estos antecedentes organizados y accesibles.

Haz finalizado.



2. Sistematización de Información Vinculada con Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un derecho respaldado por normas nacionales e internacionales.

Sistematizar información en este ámbito permite identificar fortalezas, barreras y oportunidades de mejora dentro de las organizaciones, favoreciendo la igualdad de condiciones y la participación plena de todas las personas.



Criterio 1: La información recopilada sobre inclusión laboral en la organización es estructurada, según procedimiento de trabajo y normativas vigentes.

Para garantizar una inclusión efectiva, es fundamental recolectar y organizar información relevante sobre la situación laboral de las personas con discapacidad dentro de la organización.

Este proceso debe respetar los procedimientos internos, la confidencialidad de los datos y la normativa vigente.

Elementos a recopilar:

- ✓ Número total de personas con discapacidad empleadas.
- ✓ Tipología de las discapacidades presentes.
- ✓ Sectores donde se desempeñan.
- ✓ Adecuaciones realizadas en sus puestos de trabajo.
- ✓ Acceso a procesos de selección y promoción interna.
- ✓ Actividades de sensibilización o capacitación llevadas a cabo.

Fuentes de datos:

- ✓ Registros de Recursos Humanos.
- ✓ Entrevistas con personal y referentes de inclusión.
- ✓ Informes de auditoría o evaluaciones institucionales.
- ✓ Encuestas internas o formularios voluntarios.

Normativa de referencia:

- ✓ Ley 22.431: Sistema de Protección Integral de Personas con Discapacidad.
- ✓ Ley 25.689: Establece un cupo mínimo del 4% en el empleo público.
- ✓ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD - ONU): Establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Criterio 2: La información diagnóstica es analizada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

Una vez estructurada, la información debe ser analizada para identificar el grado de cumplimiento de los derechos laborales y detectar posibles barreras a la inclusión.

Aspectos clave del análisis de la información diagnóstica:

- ✓ Comparación del porcentaje de empleados con discapacidad con el cupo legal correspondiente.
- ✓ Identificación de barreras arquitectónicas, comunicacionales, organizacionales y actitudinales.
- ✓ Evaluación de medidas adoptadas para garantizar ajustes razonables.
- ✓ Detección de brechas en la formación, promoción o condiciones de trabajo.

Herramientas recomendadas:

Este diagnóstico permite proponer líneas de acción concretas para avanzar en políticas inclusivas sostenibles.

- ✓ Matrices de análisis (por ejemplo, FODA).
- ✓ Indicadores de inclusión laboral.
- ✓ Informes técnicos comparativos.

Criterio 3: Las condiciones de accesibilidad universal en la organización son verificadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

La accesibilidad universal es uno de los pilares fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Áreas de evaluación:

- ✓ Accesibilidad física: Presencia de rampas, ascensores, señalética accesible, baños adaptados.
- ✓ Accesibilidad comunicacional: Disponibilidad de materiales en braille, lectura fácil, lengua de señas.

- ✓ Accesibilidad digital: Plataformas y sistemas informáticos compatibles con tecnologías asistivas.
- ✓ Accesibilidad actitudinal: Capacitación del personal en trato respetuoso e inclusivo, uso de lenguaje adecuado, eliminación de estigmas.



Normas aplicables:

Este proceso debe contemplar tanto el ingreso como la permanencia y promoción dentro del ámbito laboral.

- ✓ Decreto 914/97 (accesibilidad edilicia).
- ✓ Ley 26.378 (ratificación de la Convención de la ONU).
- ✓ Normas técnicas nacionales (como IRAM 3722 de accesibilidad).

Criterio 4: La caracterización de personas con discapacidad de la organización es realizada, según registros internos y normativas vigentes.

Caracterizar a las personas con discapacidad dentro de una organización implica registrar datos relevantes para planificar adecuadamente medidas inclusivas, siempre respetando la confidencialidad y la voluntad de las personas.

Contenido de la caracterización:

- ✓ Tipo de discapacidad (motora, visual, auditiva, intelectual, psicosocial, visceral, entre otras).
- ✓ Necesidades de apoyos específicos.
- ✓ Trayectoria laboral y formación.
- ✓ Adaptaciones implementadas o requeridas.

Métodos de recopilación:

Esta información es esencial para la planificación institucional, la distribución de recursos y el seguimiento de políticas de inclusión laboral.

- ✓ Fichas internas voluntarias y confidenciales.
- ✓ Entrevistas personales con enfoque participativo.
- ✓ Registros existentes en RR.HH., con enfoque de derechos.

La sistematización de la información sobre inclusión laboral de personas con discapacidad permite generar diagnósticos certeros, promover acciones correctivas y construir ambientes laborales más justos.

Desde un enfoque de derechos, este proceso debe garantizar la participación activa de las personas con discapacidad, el cumplimiento de la normativa vigente y el compromiso institucional con la equidad y la diversidad.



Haz finalizado.



3. Sistematización de los Procesos de Gestión de Personas con Discapacidad

La gestión inclusiva de personas con discapacidad en el ámbito laboral requiere de un enfoque sistémico y de derechos humanos.

Sistematizar estos procesos implica revisar, adecuar y mejorar las prácticas de ingreso, permanencia, desarrollo y promoción laboral, garantizando igualdad de oportunidades y trato digno.

Las organizaciones deben alinear sus procedimientos internos con las normativas vigentes, priorizando la accesibilidad, la participación y el respeto por la diversidad.



Criterio 1: Las adecuaciones a los procesos de gestión de personas son propuestas, según levantamiento de información y normativas vigentes.

Las políticas de gestión de talento deben contemplar ajustes específicos para garantizar el acceso equitativo de las personas con discapacidad.

Esto implica revisar procesos como la selección, inducción, evaluación del desempeño, formación y promoción interna.

Aspectos clave:

- ✓ Eliminar requisitos no esenciales que puedan excluir injustamente a personas con discapacidad.
- ✓ Incluir ajustes razonables en todas las etapas del ciclo laboral.
- ✓ Establecer protocolos claros para solicitar apoyos o adaptaciones.
- ✓ Incorporar buenas prácticas inclusivas en los manuales de RR.HH.

Herramientas útiles:

- ✓ Manuales de gestión inclusiva.
- ✓ Encuestas internas y espacios de consulta con personas con discapacidad.
- ✓ Revisión de políticas y procedimientos con perspectiva de accesibilidad.

Criterio 2: El análisis del puesto de trabajo es supervisado, según procedimientos internos y normativas vigentes.

Analizar los puestos de trabajo permite identificar funciones esenciales, condiciones físicas, tecnológicas y organizacionales requeridas, así como evaluar la posibilidad de adaptaciones.

Pasos recomendados:

Esta práctica favorece el diseño de puestos inclusivos desde su planificación.

- ✓ Relevar tareas, responsabilidades y requisitos del cargo.
- ✓ Identificar barreras potenciales para personas con distintos tipos de discapacidad.
- ✓ Evaluar ajustes razonables viables (tecnológicos, organizativos o físicos).
- ✓ Incluir la opinión de los propios trabajadores y equipos técnicos especializados.

Criterio 3: Los equipos de trabajo y supervisores son identificados, según estructura de la organización y enfoque de derechos.

Incluir a las personas con discapacidad en equipos de trabajo requiere que el entorno esté preparado para garantizar su inclusión efectiva.

Acciones sugeridas:

Un equipo sensibilizado y comprometido es clave para el éxito de la inclusión laboral.

- ✓ Mapear los equipos en los que se integran personas con discapacidad.
- ✓ Identificar a los referentes o supervisores a cargo.
- ✓ Capacitar a líderes y compañeros en inclusión, lenguaje respetuoso y abordaje sin estigmas.
- ✓ Promover dinámicas colaborativas y de apoyo mutuo.

Criterio 4: Las vacantes disponibles son cuantificadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

Contar con un registro actualizado de vacantes disponibles permite planificar estrategias de inclusión laboral realistas y efectivas.

Aspectos a considerar:

Este relevamiento facilita la planificación y asignación de recursos inclusivos.

- ✓ Vacantes por sector, tipo de tarea y modalidad de trabajo (presencial, híbrida, remota).
- ✓ Requisitos mínimos reales de cada puesto.
- ✓ Identificación de vacantes adecuadas para perfiles diversos.
- ✓ Registro actualizado y accesible para las áreas responsables.

Criterio 5: La oferta laboral es propuesta, según información diagnóstica y normativas vigentes.

Diseñar una oferta laboral inclusiva implica adecuar el lenguaje, las condiciones de postulación y los canales de difusión.

Componentes de una oferta accesible:

La oferta debe elaborarse con base en el diagnóstico previo y alinearse con los derechos y capacidades de las personas candidatas.

- ✓ Redacción en lenguaje claro y no excluyente.
- ✓ Descripción detallada de funciones y requisitos esenciales.
- ✓ Inclusión de un mensaje institucional de compromiso con la inclusión.
- ✓ Indicación explícita de la posibilidad de solicitar ajustes razonables.

Criterio 6: La oferta laboral es publicada, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

La publicación accesible y efectiva de ofertas es crucial para garantizar el acceso de personas con discapacidad a oportunidades laborales.

Canales de difusión recomendados:

Una publicación accesible amplía el alcance de la oferta e impulsa el derecho al trabajo.

- ✓ Portales de empleo accesibles.
- ✓ Redes institucionales con criterios de accesibilidad digital.
- ✓ Convenios con organismos públicos, ONGs y bolsas de empleo inclusivas.
- ✓ Difusión en formatos accesibles (PDF etiquetados, lectura fácil, uso de pictogramas o audiodescripciones si es necesario).

Haz finalizado.



4. Construcción del Informe Diagnóstico del Estado de la Organización en Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

El informe diagnóstico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad permite a las organizaciones evaluar su situación actual, identificar avances, reconocer desafíos y definir líneas de acción para mejorar.

Esta herramienta debe construirse desde un enfoque de derechos, garantizando la participación activa, el respeto por la diversidad y el cumplimiento de las normativas vigentes.



Criterio 1: La información diagnóstica es analizada, según procedimientos de trabajo y enfoque de derechos.

El punto de partida para elaborar un diagnóstico es reunir y analizar la información interna relacionada con los procesos de inclusión laboral.

Este análisis debe considerar tanto datos cuantitativos como cualitativos.

Aspectos a evaluar:

- ✓ Porcentaje de personas con discapacidad empleadas.
- ✓ Tipos de discapacidad representadas.
- ✓ Adecuaciones realizadas en los puestos de trabajo.
- ✓ Accesibilidad edilicia, digital, comunicacional y actitudinal.
- ✓ Experiencias de inclusión exitosas y barreras detectadas.

Instrumentos sugeridos:

Este análisis debe realizarse de forma confidencial y respetuosa, priorizando la participación de las personas con discapacidad.

- ✓ Revisión de registros de Recursos Humanos.
- ✓ Encuestas internas voluntarias.
- ✓ Entrevistas y grupos focales.
- ✓ Auditorías de accesibilidad.

Criterio 2: Las propuestas de mejora son establecidas, según prioridades de implementación, procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

A partir del análisis de la situación, es posible definir propuestas de mejora realistas y priorizadas, que fortalezcan la inclusión dentro de la organización.

Líneas de acción posibles:

Estas propuestas deben ordenarse según su urgencia, factibilidad y alineación con la planificación estratégica institucional.

- ✓ Incorporación de ajustes razonables en procesos de selección y desempeño.
- ✓ Capacitación en discapacidad e inclusión a supervisores/as y equipos de trabajo.
- ✓ Mejora de la accesibilidad edilicia y digital.
- ✓ Diseño de rutas de carrera y desarrollo profesional inclusivas.

Criterio 3: La comunicación electrónica sobre el cumplimiento de la ley de inclusión es realizada, según normativas vigentes y procedimientos de trabajo.

Una parte importante del proceso diagnóstico es la comunicación institucional y formal del cumplimiento de la normativa sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Elementos a comunicar:

- ✓ Resultados del diagnóstico interno.
- ✓ Grado de cumplimiento del cupo laboral exigido por ley.
- ✓ Acciones en curso y planificadas para mejorar la inclusión.
- ✓ Compromiso institucional con el enfoque de derechos.

Medios de comunicación:

La comunicación debe ser transparente, accesible y coherente con los valores institucionales.

- ✓ Informes enviados a organismos de control, según normativas locales.
- ✓ Publicación interna en la intranet institucional.
- ✓ Notas o boletines electrónicos institucionales.
- ✓ Informes a sindicatos u otros actores sociales.

Criterio 4: Las estrategias inclusivas de información en los procesos del ciclo de gestión de personas son propuestas, según procedimientos de trabajo y enfoque de derechos.

Una vez realizado el diagnóstico, se deben revisar e integrar estrategias inclusivas en todos los procesos que conforman el ciclo de vida laboral dentro de la organización.

Procesos a considerar:

- ✓ Reclutamiento y selección.
- ✓ Inducción y formación continua.
- ✓ Evaluación de desempeño.
- ✓ Promoción y desarrollo profesional.
- ✓ Salida o egreso laboral.

Sugerencias estratégicas:

Estas estrategias deben estar alineadas con el enfoque de derechos y orientadas a la equidad.

- ✓ Establecer mecanismos de ajustes razonables desde la etapa de postulación.
- ✓ Garantizar formatos accesibles en todos los procesos.
- ✓ Incorporar acompañamientos o mentorías para nuevas incorporaciones.
- ✓ Generar indicadores de seguimiento y evaluación inclusivos.

Criterio 5: El informe diagnóstico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es presentado, de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

El informe final debe ser un documento claro, completo y útil tanto para la gestión interna como para la comunicación externa.

Estructura sugerida:

1. Introducción y justificación.
2. Metodología utilizada.
3. Descripción del contexto organizacional.

4. Análisis de la situación actual.
5. Propuestas de mejora.
6. Plan de implementación sugerido.
7. Anexos (instrumentos, encuestas, gráficos, etc.).



Características del informe:

Este informe es una herramienta clave para la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento de la cultura institucional inclusiva.

- ✓ Redactado en lenguaje claro, con enfoque inclusivo.
- ✓ Accesible en formatos digitales compatibles con tecnologías asistidas.
- ✓ Validado por las áreas técnicas correspondientes.

Conclusión

Construir un informe diagnóstico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad permite a las organizaciones asumir un compromiso concreto con la equidad y la diversidad.

Este proceso requiere el análisis riguroso de información, la definición de acciones sostenibles y la comunicación efectiva del compromiso institucional con los derechos humanos.

La sistematización de este diagnóstico debe convertirse en una práctica periódica, participativa y orientada al mejoramiento continuo.

Haz finalizado.