



Tips y Consejos para Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para Empresas.



Material preparado por Kosmo Inclusión ©2024

10 Errores que debemos evitar al buscar implementar la inclusión laboral.

- 1. Falta de Diagnóstico, Planificación y Compromiso:** No llevar a cabo un diagnóstico inicial, fundamentado en un instrumento adecuado para cada organización, no desarrollar un plan estratégico claro para la inclusión laboral y no involucrar a todos los niveles de la organización puede llevar al fracaso en la implementación.
- 2. Estigmatización:** Contratar a personas con discapacidad por lástima o para mejorar la imagen de la empresa puede ser perjudicial tanto para la empresa como para el empleado, ya que puede llevar a un trato condescendiente y a la falta de igualdad de oportunidades.
- 3. Falta de Accesibilidad Física y Digital:** Ignorar las necesidades de accesibilidad física y digital en el lugar de trabajo puede perjudicar a las personas con discapacidad y dificultar su participación activa.
- 4. No Brindar Ajustes Razonables:** No ofrecer “adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, que no imponga una carga desproporcionada o indebida”.
- 5. Asignación de Roles Inadecuados:** No considerar las habilidades y capacidades individuales al asignar tareas puede llevar a cabo una subutilización de talento.
- 6. Falta de Conciencia:** No educar a los/as empleados/as sobre la diversidad y la discapacidad puede dar lugar a malentendidos y prejuicios.
- 7. Falta de Comunicación y Consulta:** No involucrar a las personas con discapacidad en decisiones que afecten directamente sus condiciones laborales puede generar descontento y falta de representación.
- 8. Asumir Limitaciones Sin Consultar:** Presumir las limitaciones de las personas con discapacidad sin preguntarles directamente puede llevar a subestimar sus capacidades.
- 9. Falta de Oportunidades de Desarrollo:** No ofrecer oportunidades para el crecimiento profesional y la promoción puede limitar la retención de empleados con discapacidad.
- 10. No Monitorear y Evaluar el Progreso:** No realizar un seguimiento constante de los esfuerzos de inclusión y no medir el impacto puede dificultar la mejora continua.



Es fundamental abordar estos errores y trabajar de manera constante para crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo y diverso, donde todas las personas tendrán igualdad de oportunidades para contribuir y crecer. La inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para promover la diversidad y la igualdad en el entorno laboral.

Conoce 5 puntos sobre gestión de procesos de inclusión y diversidad que deberías conocer.

1. Compromiso desde la Alta Dirección: La inclusión y la diversidad deben ser valores arraigados en la cultura organizacional. El compromiso de la alta dirección es esencial para establecer políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y crean un ambiente inclusivo desde arriba hacia abajo.

2. Planificación Estratégica y Metas Claras: Desarrolla un plan estratégico detallado para la inclusión y la diversidad, propone metas claras y medibles. Esto ayudará a orientar los esfuerzos, medir el progreso y asegurar un enfoque constante en la mejora.

3. Educación y Concientización Continua: Brinda capacitación a todos/as los/as empleados/as para aumentar la conciencia sobre la importancia de la diversidad y la inclusión, así como para eliminar prejuicios y estereotipos. La educación continua fomenta un entorno respetuoso, seguro y receptivo.

4. Involucramiento de los/as Empleados/as: Invita a los/as empleados/as a participar activamente en la creación de políticas y prácticas inclusivas. Esto no solo les empodera, sino que también permite identificar desafíos y soluciones desde diferentes perspectivas.

5. Medición y Evaluación del Impacto: Establece métricas y sistemas de seguimiento para evaluar el impacto de tus iniciativas de inclusión y diversidad. Evalúa periódicamente el progreso hacia tus metas y ajusta tus enfoques según los resultados para garantizar un crecimiento sostenible.



La gestión efectiva de la inclusión y la diversidad no solo beneficia a los/as empleados/as, sino que también fortalece a la organización al fomentar un ambiente creativo, innovador y colaborativo donde todas las voces son valoradas y respetadas.

6 consejos, ¿Por qué tu empresa debe implementar un Plan de Capacitación?

Implementar un plan de capacitación anual en diversidad e inclusión en tu empresa puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional y en el éxito general de la empresa. Aquí te presento seis consejos que explican **¿por qué tu empresa debería considerar seriamente esta iniciativa?**

1. Promueve una Cultura Inclusiva: La capacitación en diversidad e inclusión ayuda a construir una cultura organizacional en la que se valoren y respeten las diferencias individuales. Esto crea un ambiente donde los/as empleados/as se sienten valorados por quienes son, lo que a su vez fomenta un mayor sentido de pertenencia y compromiso.

2. Reduce los Prejuicios y Estereotipos: La capacitación proporciona oportunidades para abordar los prejuicios y estereotipos que pueden afectar la toma de decisiones y las interacciones diarias. Al aumentar la conciencia y comprensión, los/as empleados/as son más propensos a tomar decisiones basadas en el mérito ya tratar a sus colegas con igualdad.

3. Fomenta la Colaboración y Creatividad: La diversidad en experiencias y perspectivas puede llevar a cabo una mayor creatividad e innovación en la empresa. La capacitación en diversidad e inclusión ayuda a los/as empleados/as a comprender y apreciar diferentes puntos de vista, lo que puede mejorar la colaboración y la generación de ideas frescas.

4. Mejora la Reputación y la Marca: Las empresas comprometidas con la diversidad e inclusión a menudo son vistas de manera positiva tanto por los/as empleados/as como por los clientes. Implementar un plan de capacitación muestra un compromiso real con estos valores, lo que puede mejorar la reputación y la imagen de la empresa.

5. Aumenta la Retención de Empleados/as: Los/as empleados/as son más propensos a quedarse en una organización donde se sienten valorados y respetados. La capacitación en diversidad e inclusión contribuye a un entorno de trabajo más positivo y satisfactorio, lo que puede aumentar la retención de talento a largo plazo.

6. Cumplimiento Legal y Ético: En nuestro país existen leyes que exigen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo. La capacitación en diversidad e inclusión ayuda a garantizar que la empresa cumpla con estas obligaciones legales y éticas.



Recuerda: La implementación de un plan de capacitación anual en diversidad e inclusión no solo es una decisión ética y socialmente responsable, sino que también puede tener beneficios tangibles en la productividad, la moral de los empleados y la reputación de la empresa en el mercado.

Podemos apoyarte, agenda tu reunión:

contacto.otec@kosmoinclusion.cl | (+56 9) 8468-64-37



Conoce 3 competencias mínimas que debe tener un/a Gestor/a de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

1. Coordinación de Diagnóstico de Inclusión Laboral:

Esta competencia implica la capacidad de dirigir y supervisar la evaluación y diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización. Esto incluye la comprensión profunda de los enfoques de derechos y las normativas vigentes relacionadas con la inclusión laboral, así como la habilidad de coordinar equipos para llevar a cabo un diagnóstico integral y preciso.

2. Gestión de Implementación del Plan de Inclusión Laboral:

Aquí se requiere la habilidad de planificar, organizar y supervisar la implementación del plan de inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto implica la aplicación efectiva de enfoques basados en derechos y el cumplimiento de las normativas vigentes. El/la gestor/a debe coordinar recursos y equipos, y asegurarse de que se establezcan los ajustes razonables necesarios para garantizar la plena participación de los empleados con discapacidad.

3. Coordinación de Acciones de Capacitación en Inclusión Laboral:

Esta competencia implica la capacidad de diseñar y coordinar programas de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización. El/la gestor/a debe tener un conocimiento sólido de los procedimientos de trabajo y la normativa vigente en este ámbito. Además, debe ser capaz de comunicar de manera efectiva y facilitar el aprendizaje en todos los niveles de la empresa, fomentando la sensibilidad y la comprensión sobre la inclusión.



Estas competencias son esenciales para que un **Gestor/a de Inclusión** pueda liderar y coordinar con éxito las iniciativas de trabajo, asegurando que se cumplan los enfoques basados en derechos y las normas pertinentes, y mostrando un impacto positivo en la cultura y el ambiente de trabajo.

Fuente: ChileValora

SIN DIAGNÓSTICO NO SE PUEDE IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN

Conoce 3 aspectos a estudiar/evaluar en el diagnóstico previo a la implementación de un Plan de Capacitación.

1. Características Demográficas y Diversidades:

Evaluar la presencia y distribución de personas con discapacidad acreditadas y no acreditadas en la organización, considerando tipos y niveles de discapacidad, género, edad y otras diversidades relevantes.

2. Accesibilidad y Barreras:

- Analizar la accesibilidad en sus diferentes dimensiones (cognitiva, sensorial, física) dentro del entorno laboral para identificar las áreas donde pueden existir obstáculos para la participación plena de las personas con discapacidad.
- Identificar y abordar las barreras existentes, incluyendo actitudes negativas, barreras de transporte, comunicación y procesos internos que puedan dificultar la inclusión.

3. Cultura Organizacional y Compatibilidad con la Inclusión y Diversidad:

- Evaluar las actitudes, creencias, conocimientos, prejuicios y valores presentes en la cultura organizacional en relación con la inclusión y diversidad.
- Identificar los mitos y sesgos existentes que podrían afectar la implementación exitosa de un plan de inclusión.
- Analizar la coherencia entre los valores declarados de la organización y las prácticas reales de gestión de inclusión y diversidad.



Estos son algunos de los aspectos que permitirán obtener una comprensión integral de la situación actual de la organización en relación con la inclusión y diversidad. Recuerda que todo diagnóstico debe tener un instrumento adaptado a las características de cada organización. A partir del diagnóstico, se pueden diseñar, basados en datos, estrategias y acciones específicas para abordar las áreas de mejora identificadas y garantizar un **Plan de Capacitación** efectivo y alineado con las necesidades y desafíos reales de la organización.

Podemos apoyarte, agenda tu reunión:

contacto.otec@kosmoinclusion.cl | (+56 9) 8468-64-37



3 obligaciones mensuales que deben cumplir las empresas en relación con la inclusión laboral de Personas con Discapacidad en Chile.

1. Registro de Personas con Discapacidad Contratada:

- Registrar en la página de la Dirección del Trabajo los contratos de personas con discapacidad celebradas en los primeros 15 días después de su firma.
- Asegurarse de que los contratos de personas con discapacidad estén vigentes el primer día hábil del mes siguiente al mes en el que el empleador tuvo 100 o más trabajadores/as.
- Cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad y, en caso de incumplimiento, donar 2 sueldos mínimos vigentes a diciembre antes del 31 de enero del año siguiente.

2. Guardar Evidencia de Cumplimiento de Política y Capacitación:

- Mantener registros electrónicos y físicos de todas las evidencias relacionadas con campañas y actividades vinculadas a la política de inclusión vigente en la organización.
- Llevar un registro electrónico y físico de las pruebas de cumplimiento del plan anual de capacitación.
- Conservar copias electrónicas y físicas del plan de capacitación anual, que muestren cómo se está abordando la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3. Contrataciones Externas y Cumplimiento de la Ley de Inclusión:

- Asegurarse de que las contrataciones de personas externas cumplan con los requisitos mínimos establecidos por la Ley de Inclusión, que debe ser al menos de 24 sueldos mínimos anuales.
- Exigir a los prestadores de servicios tercerizados que cumplan rigurosamente con la Ley de Inclusión al contratar a personas con discapacidad.
- Comunicar las medidas alternativas en la comunicación electrónica el mes de enero, para garantizar la transparencia y el cumplimiento de la ley.



Recuerda: La inclusión laboral de personas con discapacidad no se aborda solo en diciembre. Cumplir con estas obligaciones mensuales es esencial para garantizar la inclusión laboral adecuada de personas con discapacidad y cumplir con las normas establecidas por la ley, fomentando un entorno laboral verdaderamente inclusivo y diverso.

Lenguaje Inclusivo y Discapacidad: Fomentando una Comunicación Respetuosa.

En la sociedad contemporánea, el lenguaje no solo refleja la realidad, sino que también la construye. Cuando hablamos de discapacidad, el uso de un lenguaje inclusivo se vuelve esencial para promover la dignidad y el respeto hacia las personas con discapacidad. El lenguaje inclusivo no se trata simplemente de ser políticamente correctos, sino de reconocer y valorar la diversidad humana, eliminando estigmas y barreras comunicativas.

El enfoque tradicional del lenguaje a menudo ha sido excluyente y cargado de prejuicios, perpetuando estereotipos negativos sobre las personas con discapacidad.

Para entender mejor cómo aplicar un lenguaje inclusivo, es útil comparar algunas expresiones mal empleadas con las adecuadas.

EXPRESIÓN MAL EMPLEADA	EXPRESIÓN ADECUADA	RAZÓN
Minusválido/Inválido/Discapacitado	Persona con discapacidad / Persona en situación de discapacidad	Pone énfasis en la persona antes que en la discapacidad.
Sufre de/Es víctima de	Persona que tiene... / Persona con...	Evita el lenguaje que sugiere sufrimiento o victimización.
Discapacitado mental	Persona con discapacidad intelectual	Utiliza términos más respetuosos y precisos.
Silla de ruedas (como una característica definitoria)	Persona que usa silla de ruedas /Persona usuaria de silla de ruedas	Destaca que la persona usa la silla de ruedas, no que la silla la define.
Normal (para referirse a personas sin discapacidad)	Persona sin discapacidad	"Normal" implica que las personas con discapacidad son anormales, lo cual es incorrecto y estigmatizante.
Enfermo mental	Persona con discapacidad psíquica	Más específico y respetuoso.
Sordomudo/Mudo	Persona sorda / Persona con discapacidad auditiva	No todas las personas sordas son mudas; además, muchas personas sordas pueden comunicarse de diversas maneras, como a través de la lengua de señas
Invidente	Persona ciega / Persona con discapacidad visual	"Invidente" es un término técnico poco usado y puede ser confuso; "persona ciega" es más claro y directo.

Estrategias para Adoptar un Lenguaje Inclusivo

- Educación Continua: Informarse y educarse continuamente sobre los términos adecuados y el impacto del lenguaje.
- Escuchar a las Comunidades: Prestar atención a las preferencias de las propias personas con discapacidad, ya que sus opiniones sobre el lenguaje son cruciales.
- Revisión y Adaptación: Revisar constantemente el propio lenguaje y estar dispuesto a adaptarlo según evoluciona la comprensión y el consenso social.
- Concientización en el Entorno: Promover la importancia del lenguaje inclusivo en el entorno profesional y personal.

4 componentes clave para diseñar un Plan de Capacitación sostenible.

Diseñar un plan de capacitación sostenible requiere una estructura sólida y un enfoque estratégico. Aunque no existe un modelo único, la siguiente estructura ha demostrado ser eficiente en base a experiencias previas:

1. Generar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

- Identificar las áreas de la organización que requieren mejoras o actualizaciones en términos de inclusión y diversidad.
- Evaluar las habilidades y conocimientos actuales de los empleados con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Recopilar comentarios de los empleados para comprender sus necesidades y desafíos en este ámbito.

2. Definir la Justificación, Alcances y Objetivos:

- Explicar por qué es esencial implementar un plan de capacitación en inclusión laboral, destacando los beneficios tanto para los empleados como para la organización.
- Delimitar el alcance del plan, indicando qué áreas específicas abordará y qué resultados se esperan lograr.
- Establecer objetivos claros y medibles para la capacitación, como aumentar la sensibilización, mejorar las prácticas de inclusión y promover un ambiente de trabajo más diverso.

3. Determinar una Estrategia de acuerdo con Tipos, Modalidad y Niveles:

- Identificar los diferentes tipos de capacitación que se requieren, como charlas, talleres, cursos, seminarios, etc.
- Seleccione la modalidad más adecuada para la capacitación, ya sea presencial, en línea o una combinación de ambos.
- Definir los niveles de capacitación según el objetivo público, como empleados, líderes y gerentes, asegurando que el contenido sea relevante y adaptado a cada grupo.

4. Cronometrar, Registrar y Evaluar:

- Establecer un cronograma detallado que indique cuándo se llevarán a cabo las diferentes sesiones de capacitación a lo largo del año.
- Llevar un registro de la asistencia y participación en las sesiones de capacitación, así como las evaluaciones de los empleados.
- Evaluar periódicamente el impacto del plan de capacitación mediante métricas cuantitativas y cualitativas, y ajustar el enfoque según los resultados obtenidos.



Aunque no hay una fórmula única para diseñar un plan de capacitación, esta estructura proporciona una base sólida para abordar las necesidades de inclusión y diversidad en la organización. Adaptar esta estructura a las circunstancias específicas de su empresa puede ayudar a implementar un plan de capacitación exitoso y efectivo.

Podemos apoyarte, agenda tu reunión:

contacto.otec@kosmoinclusion.cl | (+56 9) 8468-64-37



4 Desafíos que enfrenta la Gestión de Procesos de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

Los desafíos actuales para la inclusión laboral presentan oportunidades para crecimiento y cambio, pero requieren esfuerzo y compromiso. Aquí están cuatro desafíos clave:

1. Valorar la Emergencia de la Gestión de la Inclusión y Diversidad como una Oportunidad:

Transformar los desafíos en oportunidades para innovar y mejorar la cultura organizacional. Reconocer que la inclusión y diversidad no solo cumplen con las obligaciones legales, sino que también pueden mejorar el rendimiento y la creatividad de la empresa.

2. Ubicar, Apoyar y Empoderar Estratégicamente al Gestor/a de Inclusión:

Dotar al gestor/a de inclusión con recursos y autoridad para liderar cambios efectivos. Brindar apoyo en forma de capacitación y desarrollo para mejorar sus habilidades en la gestión de la inclusión laboral.

3. Superar la Visión de que la Legislación es una Carga y Construir una Sociedad más Justa:

Cambiar la percepción de que la legislación es una carga, y en su lugar, verla como una guía para crear entornos equitativos. Trabajar hacia una sociedad más justa y equitativa, no solo por cumplimiento legal, sino porque es lo correcto y mejor para todos/as.

4. Atrevernos a Abrir Nuestras Prácticas y Vernos como una Fuente de Conocimiento para Otros:

Compartir las mejores prácticas y lecciones aprendidas en el trabajo con otras organizaciones. Contribuir al crecimiento de una comunidad que aboga por la inclusión, apoyando a otros a superar obstáculos similares.



Es importante recordar que no están solos ni solas en este camino de gestionar la verdadera inclusión. Existen organizaciones, redes y recursos dispuestos a brindar apoyo y orientación en cada uno de estos desafíos. Trabajando juntos/as, podemos lograr un cambio significativo y crear entornos laborales más inclusivos, donde todas las personas sean valoradas por su contribución única.

Podemos apoyarte, agenda tu reunión:

contacto.otec@kosmoinclusion.cl | (+56 9) 8468-64-37



¿La legislación vigente exige tener un **Plan de Capacitación Anual** en materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad a las grandes empresas?

¡La respuesta es sí! El 9 de septiembre de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen 1583-33 que define el alcance y la aplicación de la Ley 21.275. Esta ley modifica el Código del Trabajo y exige a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Se establece la obligación de las empresas con más de 100 trabajadores de elaborar y ejecutar programas anuales de capacitación de su personal. Esto con el fin de promover una inclusión laboral efectiva. Esta disposición refleja el compromiso del legislador por crear entornos de trabajo donde la diversidad sea valorada y todas las personas, independientemente de su capacidad, tengan la oportunidad de contribuir plenamente en el ámbito laboral.

¡Descubre un camino hacia la verdadera inclusión laboral!

Explora los talleres y cursos disponibles en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad de OTEC Formación Kosmo.

Conoce nuestros Cursos y Talleres en D&I, visítanos en www.kosmoinclusion.cl



¡Únete a nosotros/as hoy mismo y sé parte del cambio!

Más información:

contacto.otec@kosmoinclusion.cl | (+56 9) 8468-64-37





**¡Házte socio y sé
parte del cambio
que estamos
creando!**

<https://kosmo.donando.cl>

También síguenos en nuestras redes

https://linktr.ee/kosmo_inclusion



Material preparado por Kosmo Inclusion ©2024