

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		



PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

AÑO 2024

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

INDICE

TÍTULO I MARCO NORMATIVO	03
TÍTULO II POLÍTICA INSTITUCIONAL	03
TÍTULO III MESA TÉCNICA	06
TÍTULO IV DIAGNOSTICO SITUACIONAL	06
TÍTULO V OBJETIVOS	07
TÍTULO VI PLAN DE ACCIÓN 2024	08
TÍTULO VII PLAN DE SEGURIDADES ESCOLAR (PISE)	12
TÍTULO VIII ACTORES EXTERNOS	12
TÍTULO IX INTERMEDIACIÓN LABORAL	12
TÍTULO X SEGUIMIENTO LABORAL DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	12
TÍTULO XI PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL	13
ANEXOS N°1 MANUAL RED INCLUYE SEGUIMIENTO LABORAL DEL TRABAJADOR COLOCADO.....	20

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO I

MARCO NORMATIVO

De acuerdo con la con la Constitución política de La República de Chile que asegura la igualdad de todas las personas en el ejercicio de sus derechos, la Convención Internacional de Derechos de personas con Discapacidad, las leyes que rigen el accionar del Estado de Chile en materia de inclusión social de las personas en situación de discapacidad especificadas en la ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, ley 21.275 que exige a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, la ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la ordenanza general de urbanismo y construcciones, el manual de accesibilidad universal y la norma chilena 3267.

En esta perspectiva, el Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua se compromete a promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad a través de fomentar el desarrollo de una cultura inclusiva acorde a la normativa y el enfoque de derechos vigentes en Chile.

TÍTULO II

POLÍTICA INSTITUCIONAL

I. Introducción

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua desarrolla su funcionamiento en un ambiente de respeto, donde se busca asegurar la inserción social y laboral de las personas, valorando la diversidad como el aporte especial y particular de cada funcionario, donde las personas en situación de discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones y oportunidades.

En este marco la inclusión se entiende como un conjunto de acciones dirigidas a respetar la diversidad de las personas y proporcionarles las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos competentes, colaborativos y comprometidos.

Cabe señalar que la presente Política sólo atañe a los funcionarios del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua, ya que los estudiantes cuentan con un plan de inclusión escolar.

II. Objetivos

El Objetivo de la presente Política es establecer principios y directrices basados en los valores institucionales y la normativa vigente y enfoque de derechos de la constitución chilena que permitan determinar acciones orientadas a la promoción de una cultura

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

organizacional y ambiente laboral diverso e inclusivo, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la dignidad, protección y promoción de los derechos de todas las personas que conforman la comunidad educativa.

III. Misión

Valorar la inclusión propiciando la igualdad de oportunidades para todos los funcionarios.

IV. Visión

Ser una comunidad que comprende la inclusión como una parte esencial de nuestra identidad eucarística mercedaria.

V. Principios

a) La Diversidad

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua velará por promover un ambiente laboral que respete, valore e integre a las personas comprendiendo que la diversidad es inherente al ser humano y con ello se enriquece la comunidad educativa.

b) Inclusión

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua comprende la discapacidad desde una perspectiva social, es decir, como el resultado de la interacción entre ciertas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales y las barreras del ambiente, a partir de ello el establecimiento busca la adopción de medidas de acción positiva, ajustes razonables en función de las necesidades individuales que permita a los funcionarios tener condiciones de participación y accesibilidad que les permita desarrollar sus funciones en óptimas condiciones.

c) La no discriminación

Promover el trato digno, respetuoso, e igualitario, protegiendo la dignidad de todas la personas, rechazando cualquier conducta o práctica que pueda constituir o implicar una discriminación arbitraria, es decir, aquellos que no se basen en la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de su trabajo sino que en consideraciones de raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad, etnia, sindicación, afiliación u opinión política, o cualquier otra condición protegida por Ley.

d) Proceso de reclutamiento y selección de personal

Velar por que los procesos de reclutamiento y selección sean inclusivos, considerando criterios de formación, capacidades y desarrollo profesional, considerando las funciones del cargo. Proporcionando un acompañamiento en el proceso de inserción laboral.

e) Plan de Capacitación

Establecer un plan de formación y difusión para los funcionarios en materia de diversidad e inclusión laboral anual, la cual será declarada anualmente en la dirección del trabajo.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

VI. Mecanismos de implementación

La Política de Diversidad e Inclusión lleva su implementación a la práctica a través de procesos, variables e indicadores asociados y detallados en los diferentes procedimientos, iniciativas, programas y actividades ligados al Plan de Inclusión Laboral y Plan de Capacitación Anual, a cargo del Gestor de inclusión Laboral en conjunto con la Mesa Técnica.

VII. Cumplimiento de la presente política

Es deber de todos los funcionarios del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Política, así como en los procedimientos y/o instructivos que de ella deriven. Esta política, así como los demás reglamentos de nuestro establecimiento, forman parte del contrato de trabajo de cada colaborador, y, por tanto, su incumplimiento – ya sea por acción u omisión – constituye también una infracción a dicho contrato y podrá ser sancionada en conformidad a las disposiciones institucionales y legales vigentes.

Para realizar una denuncia, estas se realizan de forma directa y por escrito a la dirección del colegio, activándose protocolo correspondiente respecto a la denuncia realizada.

A partir de la puesta en práctica de todas las acciones antes descritas, anhelamos movilizar un cambio cultural que se refleje en nuestra valoración por todos los funcionarios de nuestro establecimiento.

VIII. Aprobación y Modificaciones

La presente Política fue aprobada por el Consejo Directivo del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua, con fecha 1 de diciembre 2023.

IX. Vigencia

La presente Política rige a contar del 1 de diciembre 2023 y tendrá duración indefinida en tanto el Consejo Directivo del establecimiento no adopte otra resolución contraria al respecto.

X. Mecanismo de divulgación

El texto íntegro y actualizado de la presente Política se encontrará a disposición de los interesados en la página web del establecimiento (www.colegiosantamariadeaconcagua.cl)

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO III MESA TÉCNICA

La Mesa Técnica del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua se encuentra conformada por un grupo de funcionarios que de forma voluntaria apoyan la gestión del Plan de Inclusión Laboral.

- Equipo Directivo encargado de construir la política institucional, revisar y validar las acciones propuestas en el plan de inclusión y capacitación laboral.
- Plan de Inclusión Laboral se encuentra a cargo de Isabel Herrera, Hermana Claudia Ortiz y Mafalda Guerrero.
- Equipo de Recursos Humanos y finanzas, se encuentran a cargo de Isabel Zúñiga y Jessica Sánchez quienes son las encargadas de realizar la comunicación electrónica con la Dirección del trabajo, informando sobre los contratos de las Personas con Discapacidad y del presupuesto designado para implementar el Plan de Inclusión Laboral y de Capacitación Anual.
- Plan de capacitación se encuentra a cargo de Casandra Contreras, Macarena Gallardo, Mafalda Guerrero y Carolina Orellana.
- Plan de evacuación, a cargo de Andrea Salgado.
- Coordinación con la red a cargo de Carolina Vargas.
- Protocolo de reclutamiento y selección de personal a cargo de Teresita Tello, Zarela Pérez y Karen Araya
- Representante del comité paritario Karen Araya
- Persona con Discapacidad Carolina Orellana, quien participa de la elaboración del plan de inclusión y capacitación proporcionando su mirada desde la vivencia de las barreras que generan la discapacidad.
- Gestor de Inclusión Laboral Karen Araya Pizarro quien acompañará a los equipos de trabajo durante la planificación, ejecución y evaluación de las actividades, a su vez se encuentra a cargo del seguimiento laboral de los trabajadores con discapacidad.

TÍTULO IV DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua al mes de enero 2024 cuenta con una dotación total en un único Rut de 132 trabajadores(as), contando con el 2% de su personal contratado acorde a la ley 21.015.

El establecimiento cuenta con un diagnóstico institucional que ha permitido identificar información relevante en cuanto a inclusión, diversidad, barreras actitudinales, barreras comunicacionales, accesibilidad e infraestructura. La información diagnóstica es analizada según procedimientos de trabajo y normativas vigentes, permitiendo detectar brechas y elaborar el presente plan de inclusión laboral de personas con discapacidad.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO V OBJETIVOS

Objetivo General

- Realizar acciones que permitan dar cumplimiento a la normativa vigente ley 20.422, ley 20.609, ley 21.015, ley 21.275, en foque de derechos humanos de personas con discapacidad y Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones y Mantener el 2% de las contrataciones de personas en situación de discapacidad durante el año 2024.

Objetivos Específicos

1. Difundir con los funcionarios la política institucional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, acorde a la normativa vigente leyes 20.422, 20.609, 21.015, 21.275 y en foque de derechos humanos de personas con discapacidad.
2. Estandarizar procesos de reclutamiento y selección de personal basado en competencias laborales y acorde a la normativa vigente leyes 20.422, 20.609, 21.015, 21.275 y en foque de derechos humanos de personas con discapacidad, acorde a la norma chilena 3267. Mediante la creación de un Manual de gestión por competencias laborales y gestión de la inclusión de personas con discapacidad.
3. Implementar modificaciones a la infraestructura del establecimiento acorde a la normativa de accesibilidad universal.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO VI
PLAN DE ACCIÓN AÑO 2024

Objetivo Específico	Responsables	Acciones	Seguimiento / verificadores	Fecha de cumplimiento
1. - Difundir con los funcionarios la política institucional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, acorde a la normativa vigente ley 20.422, ley 20.609, ley 21.015, ley 21.275 y en foque de derechos humanos de personas con discapacidad.	Responsables del cumplimiento de este objetivo es el Gestor de inclusión laboral con los integrantes de la mesa técnica.	Socializar con los funcionarios la política de inclusión laboral institucional.	Se socializa con el 80% de los funcionarios política de diversidad e inclusión laboral, por medio de charla en consejo de profesores. Verificador es la lista de asistencia y registro fotográfico.	Marzo - abril 2024
		Enviar a todos los funcionarios vía correo electrónico institucional la política institucional de diversidad e inclusión laboral	Socializa con el 100% de los funcionarios la política de diversidad e inclusión laboral, por medio de correo correo institucional. Verificador es captura de pantalla de correo enviado a los funcionarios.	Marzo 2024
		Publicar en pagina web del establecimiento la política institucional de diversidad e inclusión laboral	Captura de pantalla de la página web del establecimiento	Abril 2024

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

		Publicar infografía en la pantalla del hall del colegio, información relevante sobre la política de diversidad e inclusión del establecimiento.	Registro fotográfico	Abril - diciembre 2024
2.- Estandarizar procesos de reclutamiento y selección de personal basado en competencias laborales y acorde la normativa vigente leyes 20.422, 20.609, 21.015, 21.275 y en foque de derechos humanos de personas con discapacidad. Mediante la creación de un Manual de gestión por competencias laborales y gestión de la inclusión de personas con discapacidad.	Responsables del cumplimiento del presente objetivo es el Equipo Directivo, Coordinadores de equipos y psicólogos.	Capacitar a funcionarios psicólogos de establecimiento en modelo de selección de personal basado en competencias.	Capacitar al 50% de los funcionarios psicólogos que participan en proceso de selección de personal en el establecimiento, en el modelo de selección y reclutamiento por competencias. Verificador: Fotografía de la certificación	Abril - noviembre 2024
		<p>Crear Manual de gestión por competencias laborales, que contenga orientaciones para evaluar las competencias laborales basadas en perfil de cargo en los procesos de reclutamiento y selección de personal, acorde a la normativa vigente.</p> <p>Los representantes de los equipos responsables sostendrán reuniones de trabajo semanales de 2 horas aproximadamente.</p>	<p>Crear el 70% de los perfiles de cargo, de los puestos de trabajo del establecimiento, contenidos en el Manual de Gestión por Competencias Laborales.</p> <p>Verificador: Firma de actas de trabajo colaborativo de 2 horas semanales. Elaborar Manual de Gestión por Competencias laborales.</p>	Marzo - noviembre 2024

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

		Socializar y validar los perfiles de cargo creados y contenidos en el Manual de gestión por competencias laborales con Equipo Directivo	Socialización y validación de información mediante reunión bimensual con los equipos responsables. Verificador: Nómina de asistencia, registro fotográfico de documentos creados vía correos electrónicos institucionales.	Marzo a octubre 2024
		Validar con Equipo Directivo y Manual de gestión de competencias laborales institucional.	Verificador: Registro de asistencia, registro fotográfico. Socialización de Manual en formato digital vía correo electrónico institucional.	Noviembre 2024
3.- Implementar modificaciones a la infraestructura del establecimiento acorde a la Ley 20.422, respecto de la accesibilidad universal.	Responsables del presente objetivo son Directora del establecimiento, Inspectora General, Gestor de inclusión laboral y Prevencionista de riesgos	Implementar mejoras en el baño con accesibilidad universal que permitan dar cumplimiento a la normativa - La apertura de la puerta debe ser hacia afuera o de tipo corredera. _Lavamanos no debe tener pedestal o elementos que impidan la aproximación de la silla de ruedas. La altura libre inferior debe ser de 70	Implementar el 100% de las mejoras para dar cumplimiento con la normativa vigente. Verificador : registro fotográfico	Marzo 2024

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

		cm y la altura máxima terminada del lavamanos debe ser de 80 cm. La aproximación debe ser frontal.		
		Implementar modificaciones a las manillas de las puertas, del edificio N° 1, las cuales deben ser por mecanismo de presión o de palanca y deben estar a 95 cm de altura.	Modificar el 57% de las manillas correspondientes al edificio N°1 (siendo 11 manillas del primer piso) del establecimiento. Verificador: Registro fotográfico.	Marzo 2024
		Modificar timbre de acceso en puerta principal, el cual debe ser señalizado o visible para los usuarios, debe estar ubicando a una altura máxima de 1,20 metros de la vereda.	Realizar el 100% de las modificaciones al timbre de la puerta principal.	Marzo 2024
		Implementar libro de clases digital con accesibilidad universal (webclass)	El 100% de los docentes se encuentran capacitados. Verificador: registro fotográfico, lista de asistencia	Marzo 2024

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO VII PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR (PISE)

El encargado de prevención de riesgos y accidentes del establecimiento se encuentra a cargo de revisar el PISE, reglamento interno de orden y seguridad. Generar un plan de evacuación en base a las necesidades de cada uno de los funcionarios en situación de discapacidad.

TÍTULO VIII ACTORES EXTERNOS

Los actores externos de la comuna idóneos para apoyar el proceso de gestión y acompañamiento del presente plan de inclusión laboral de personas con discapacidad son los siguientes:

- Ilustre Municipalidad de Santa María
- Oficina de inclusión Social (OIS)
- Oficina de la Discapacidad
- Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)
- Departamento de Obras Municipales
- CESFAM
- Carabineros
- Bomberos
- Diversa Sinergia Consultora

TÍTULO IX INTERMEDIACIÓN LABORAL

Al momento de generarse una nueva vacante para persona en situación de discapacidad el establecimiento utilizará la Intermediación Laboral, el que incluye los siguientes pasos:

- Análisis de puesto de trabajo (APT)
- Búsqueda de candidatos/as
- Entrevistas y evaluación funcional
- Ingreso de persona y capacitación al equipo
- Seguimiento del proceso

Procesos descritos en el Manual de aplicación análisis de puesto de trabajo de la Red Incluye 2014, Manual de aplicación evaluación de personas con discapacidad en busca de empleo de la Red Incluye 2015, Manual de aplicación de pauta de seguimiento laboral del trabajador colocado de la red incluye 2014.

La intermediación laboral se podrá gestionar mediante OMIL de la comuna, fundaciones o consultoras tales como Nexo Inclusivo, Manpower, Diversa sinergia, entre otras.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

TÍTULO X
SEGUIMIENTO LABORAL DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Los funcionarios que se encuentran en situación de discapacidad contarán con un proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento, con el objetivo de realizar ajustes razonables necesarios tanto para el trabajador como en el contexto laboral, detectar posibles dificultades, orientar el proceso y aumentar un desempeño laboral exitoso.

La frecuencia del seguimiento laboral se ajustará las necesidades de cada trabajador y se empleará la Pauta para Seguimiento Laboral del Trabajador Colocado (organizaciones Red Incluye) anexo N°1

TÍTULO XI
PLAN DE CAPACITACIÓN PERIDO 2024

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua para el periodo 2024 establece un plan de capacitación para sus colaboradores acorde al enfoque de derechos humanos y a la normativa vigente sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, con el propósito de promover una cultura inclusiva acorde a la visión y los valores eucarísticos mercedarios que caracterizan al establecimiento y su comunidad educativa.

El presente plan de capacitación se realiza mediante la detección de necesidades de los funcionarios, la cual se ejecuta en el mes de diciembre 2023, y utiliza como metodología de recolección de datos un cuestionarios de evaluación diagnóstica socializado con los funcionarios.

La detección de necesidades de capacitación, implementación y evaluación del proceso de Capacitación se encuentra a cargo del Gestor de Inclusión Laboral y encargados de capacitación de la Mesa Técnica con el propósito de detectar brechas y generar ajustes necesarios al plan de capacitación.

Los resultados del proceso de capacitación serán socializados al término de cada semestre con el Equipo directivo y Mesa técnica, para posteriormente socializar los resultados anuales en el mes de diciembre a todos los colaboradores de la comunidad educativa.

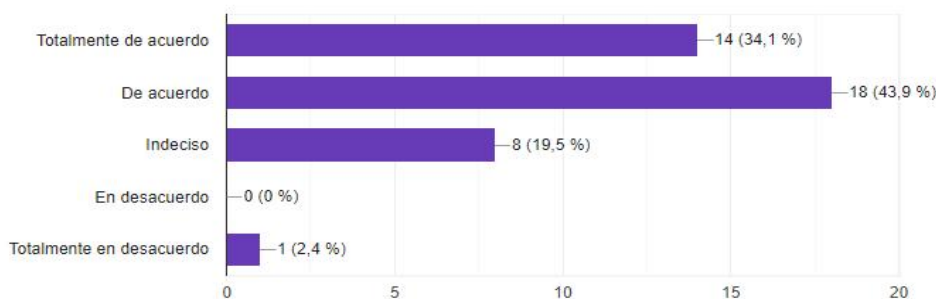
A) Resultados evaluación plan de capacitación periodo 2023

1.- Las acciones de capacitación implementadas durante el periodo 2023 fueron realizadas mediante charla presencial, infografías y videos socializados por whatsapp institucional y correos electrónicos.



¿Considera útil la información socializada?

41 respuestas



PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

2.- Respecto de las acciones de capacitación en Inclusión Laboral realizadas en el período 2023, marque la modalidad que para usted fue significativa

[Copiar](#)

41 respuestas

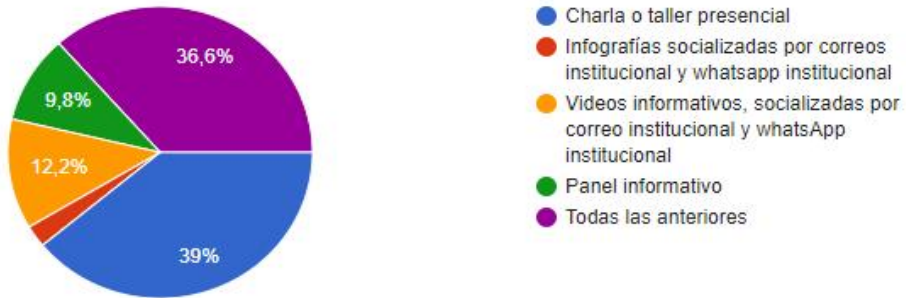


B) Levantamiento de necesidades de capacitación para el periodo 2024

3.- Respecto de las acciones de capacitación para el período 2024, marque las modalidades que usted considera que se deben implementar

[Copiar](#)

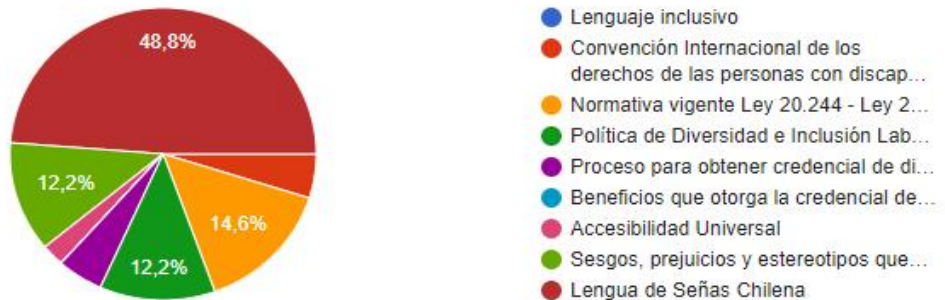
41 respuestas



4.- Respecto de las temáticas de capacitación a abordar en el período 2024. Marque la que usted considere relevante.

[Copiar](#)

41 respuestas



PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2024	
Responsable de la información: Karen Araya Pizarro	Fecha: Enero 2024
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	
General:	
Promover en los diversos estamentos del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua una cultura inclusiva acorde a enfoque de derecho y normativa vigente.	
Específicos:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar con todos los estamentos del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua la Política Institucional de Diversidad e Inclusión Laboral. 2. Dar a conocer información relevante en materia de inclusión laboral, sobre perfiles y proceso de tramitación de la credencial de discapacidad, en base a la normativa vigente. 3. Sensibilizar sobre las barreras actitudinales es decir prejuicios, estereotipos, sesgos y la forma en que ellos afectan en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. 4. Informar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre temáticas relevantes tales como lengua de señas chilena, accesibilidad universal, normativa vigente, convención de derechos humanos de personas con discapacidad. 	

ACTIVIDAD 1

NOMBRE	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL
OBJETIVO	Socializar con los funcionarios del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua la Política Institucional de Diversidad e Inclusión Laboral.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de dar a conocer a todos los funcionarios la Política de diversidad e Inclusión Laboral, buscando informar, resolver dudas y consultas, promoviendo una cultura inclusiva.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a todos los funcionarios del establecimiento.
RESPONSABLES	Equipo Directivo y Gestor de Inclusión Laboral
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el mes de marzo, con una duración de una hora.
METODOLOGÍA	Se realizará una charla a los funcionarios para sensibilizar e informar sobre la Política de Diversidad e Inclusión Laboral.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

	Verificador: registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data – computador - lista de asistencia – hojas-tinta- lápices.

ACTIVIDAD 2

NOMBRE	PROCESO DE TRAMITACIÓN DE LA CREDENCIAL DE DISCAPACIDAD Y PERFILES ACREDITABLES
OBJETIVO	Dar a conocer información relevante en materia de inclusión laboral, sobre perfiles y proceso de tramitación de la credencial de discapacidad, en base a la normativa vigente.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de dar a conocer a los funcionarios los perfiles acreditables ante COMPI, buscando informar, aclarar dudas y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a los funcionarios del establecimiento.
RESPONSABLES	Gestor de Inclusión en coordinación con Oficina de Inclusión Social de la Ilustre Municipalidad de Santa María
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el periodo de Abril a mayo del 2024, con una duración de 1 hora y 30 minutos.
METODOLOGÍA	Charla presencial impartida por representante de la Oficina de Inclusión Social de la Ilustre Municipalidad de Santa María. Verificador: Registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data – computador - lista de asistencia –hojas- tinta- lápices.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

ACTIVIDAD 3

NOMBRE	SENSIBILIZACION SOBRE BARRERAS ACTITUDINALES QUE AFECTAN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
OBJETIVO	Sensibilizar sobre las barreras actitudinales es decir prejuicios, estereotipos, sesgos y la forma en que ellos afectan en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.
DESCRIPCIÓN	Actividad dirigida a todos los funcionarios, la cual se realizará de forma presencial con actividades lúdicas y audiovisuales, con la finalidad de dar a conocer desde el enfoque de derechos humanos de personas con discapacidad el impacto que generan las barreras actitudinales en los procesos de inclusión laboral.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a todos los funcionarios del establecimiento.
RESPONSABLES	Gestor de inclusión y equipo de capacitación
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el mes de agosto, con una duración de 2 horas.
METODOLOGÍA	Actividad presencial impartida por integrantes del equipo de capacitación . Verificador: Registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data – computador – cámara – internet- lista de asistencia – hojas- tinta- lápices.

ACTIVIDAD 4

NOMBRE	PANEL INFORMATIVO
OBJETIVO	Informar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre temáticas relevantes tales como lengua de señas chilena, accesibilidad universal, normativa vigente, convención de derechos humanos de personas con discapacidad.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de sensibilizar e informar a la comunidad educativa sobre temáticas relevantes para la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante la socialización de un panel informativo mensual.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a la comunidad educativa.
RESPONSABLES	Gestor de Inclusión y equipo de capacitación.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará mensual en los meses de marzo a diciembre 2024.
METODOLOGÍA	Se realizarán un panel informativo mensual ubicado en el patio del colegio, dirigido a la comunidad educativa, con temáticas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad, tales como lengua de señas chilena, accesibilidad universal, normativa vigente, convención de derechos humanos de personas con discapacidad. Verificador: registro fotográfico
RECURSOS	Panel informativo - cartulinas de colores- goma eva de colores - masking tape - tijeras- impresora- tintas - hojas - alfileres - cinta adhesiva

ACTIVIDAD 5

NOMBRE	ACTIVIDAD 5: TALLER DE LENGUA DE SEÑAS CHILENA (LSCh)
OBJETIVO	Desarrollar competencias lingüísticas básicas en LSCh, con la finalidad de que cada participante pase de espectador a ser un participante activo en la comunicación con personas sordas. Puede ser como emisor o como receptor, pero teniendo claro cuáles son los canales y códigos con una persona Sorda.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad nace de la necesidad concreta que tiene la comunidad educativa de poder brindar un entorno libre de barreras comunicativas y que garanticen la plena inclusión de estudiantes y eventualmente de funcionarios Sordos usuarios naturales de la LSCh, por lo cual se vuelve de vital importancia poder contar con un cuerpo de funcionarios capacitados en esta área
ALCANCE	Todos los funcionarios interesados y que se inscriban
RESPONSABLES	Gestor de inclusión, equipo de capacitación.
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará durante el segundo semestre escolar, con una frecuencia de 1 vez por semana, en sesiones de 45 minutos en el mes de agosto, inicialmente siendo evaluada la acción para considerar su continuidad en los meses siguientes de año.
METODOLOGÍA	Clases dinámicas donde los participantes se mantienen la mayor parte del tiempo practicando lo aprendido, con un enfoque que estimula la interacción en la lengua desde el primer momento, el desarrollo de vocabulario contextualizado al ámbito educativo, la ejecución de actividades y tareas específicas en la LSCh.
RECURSOS	Sala de reunión - data – computador - internet - lista de asistencia – hojas- tinta- lápices.

PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		

ACTIVIDAD 6

NOMBRE	ACTIVIDAD 6: SENSIBILIZACIÓN DIGITAL
OBJETIVO	Dar a conocer información relevante en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, normativa vigente y enfoque de derechos humanos.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará mediante cápsulas (videos, mensajes) informativas de tres a cinco minutos e infografía, con la finalidad de dar a conocer a todos los trabajadores información relevante sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, la normativa vigente, el enfoque de derechos humanos, promoviendo una cultura inclusiva y proporcionando una herramienta que favorezca la comunicación e interacción con personas en situación de discapacidad.
ALCANCE	Actividad dirigida a todos los funcionarios
RESPONSABLES	Gestor de inclusión y equipo de capacitación
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará de manera bimensual iniciando de abril a diciembre.
METODOLOGÍA	Cápsulas informativas e infografía difundidas a los funcionarios por medio de correo electrónico institucional y whatsapp institucional Verificador: encuesta de satisfacción, registro fotográfico.
RECURSOS	computador - internet.

ANEXO 1 PAUTA PARA SEGUIMIENTO LABORAL DEL TRABAJADOR COLOCADO

I. Antecedentes Generales

	FECHA SEGUIMIENTO:
NOMBRE TRABAJADOR	
RUT TRABAJADOR	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
FECHA INGRESO	
NOMBRE EMPRESA	
NOMBRE Y CARGO QUIEN ENTREGA INFORMACION	
TELEFONO CONTACTO	
E-MAIL CONTACTO	
PROFESIONAL QUE REALIZA SEGUIMIENTO	
INSTITUCIÓN INTERMEDIARIA	

II. Áreas Laborales

	5	4	3	2	1
A. Hábitos básicos					
1. Puntualidad					
2. Asistencia					
3. Presentación personal					
4. Permanencia en el puesto					
B. Productividad					
5. Iniciativa					
6. Independencia					
7. Ritmo de trabajo constante					
8. Calidad del trabajo					
9. Velocidad en la ejecución					
10. Tolerancia al cambio					
11. Disposición a la tarea					
12. Cuidado de materiales y herramientas					
C. Relaciones interpersonales					
13. Tolerancia a la frustración					
14. Tolerancia a las críticas					
15. Relación con pares					
16. Trabajo en equipo					
17. Relación con jefatura/supervisión directa					
18. Integración del trabajador a la empresa					

III. Acuerdos y observaciones

FIRMA INFORMANTE
EMPRESA (JEFATURA)

FIRMA PROFESIONAL
REALIZA SEGUIMIENTO

FIRMA TRABAJADOR

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AÑO 2024		
FECHA VIGENCIA: 2024	MODIFICACION N° 2	Página 1-20
APLICABLE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL ESTABLECIMIENTO		