



PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



PERIODO 2025

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23



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).....	13
TÍTULO VIII ACTORES EXTERNOS	13
TÍTULO IX INTERMEDIACIÓN LABORAL	13
TÍTULO X SEGUIMIENTO LABORAL DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	14
TÍTULO XI PLAN DE CAPACITACIÓN ANUAL.....	14
ANEXOS N°1 MANUAL RED INCLUYE SEGUIMIENTO LABORAL DEL TRABAJADOR COLOCADO.....	23

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

TÍTULO I

MARCO NORMATIVO

De acuerdo 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 EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

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.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

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.

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 EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

TITULO 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 revisar, validar y respaldar las acciones propuestas en el plan de inclusión y capacitación laboral.
- Plan de Inclusión Laboral se encuentra a cargo de Karen Araya, Isabel Herrera 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 Karen Araya, Macarena Gallardo, Mafalda Guerrero, Carlos Bello Antimán, Nathalie Olgún, Ignacia Cortes, Carolina Orellana y Javiera Barraza.
- Plan de evacuación, a cargo de Alfredo Ignacio Ramos González.
- Coordinación con la red a cargo de Carolina Vargas.
- Reclutamiento y selección de personal a cargo de Karen Araya, Felipe Ortiz, Zarella Pérez.
- 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 2025 cuenta con una dotación total en un único Rut de 126 trabajadores(as), contando a la fecha con el 1% 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 EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23



OBJETIVOS

Objetivo General

- Realizar acciones que permitan dar cumplimiento a la normativa vigente leyes 20.422, 20.609, 21.015, 21.275, 21.690, en foque de derechos humanos de personas con discapacidad y Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones y aumentar al 2% de las contrataciones de personas en situación de discapacidad durante el año 2025.

Objetivos Específicos

- 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, 21.690 y en foque de derechos humanos de personas con discapacidad.
- Crear y difundir con los funcionarios el protocolo de ambientes laborales inclusivos, acorde a los parámetros establecidos en las leyes 20.422 y 21.690.
- Implementar 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, 21.690 y en foque de derechos humanos resguardando la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad que participen en estos procesos.
- Crear y evaluar plan de evaluación individual en base a las necesidades de cada funcionario que se encuentra en situación de discapacidad.
- Implementar modificaciones a la infraestructura del establecimiento acorde a la normativa de accesibilidad universal.
- Realizar sensibilización sobre discapacidad e inclusión laboral a los funcionarios del establecimiento de acuerdo al plan de capacitación anual, promoviendo de forma interna la detección de personas que cuentan con perfiles acreditables por situación de discapacidad, proporcionando orientación acorde a la normativa vigente.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

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 en situación de discapacidad.	Responsables del cumplimiento de este objetivo es el Gestor de inclusión laboral con los integrantes de la mesa técnica.	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 electrónico institucional. Verificador es captura de pantalla de correo enviado a los funcionarios.	Marzo - abril 2025
		Mantener durante todo el año 2025 publicada en página web del establecimiento la política institucional de diversidad e inclusión laboral	Captura de pantalla de la página web del establecimiento	Marzo a diciembre 2025

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

2.- Crear y difundir con los funcionarios el protocolo de ambientes laborales inclusivos, acorde a los parámetros establecidos en las leyes 20.422 y 20.690.	Responsables del cumplimiento de presente objetivo es el Prevencionista de riesgos y gestor de inclusión laboral.	Crear protocolo de ambientes laborales inclusivos acorde a los parámetros establecidos en las leyes 20.422 y 20.422	Se socializa de forma presencial a lo menos con el 80% de los funcionarios el protocolo de ambientes laborales inclusivos por medio de charla en consejo de profesores. Verificador es la lista de asistencia y registro fotográfico.	Abril – mayo 2025
		Socializar y difundir con los funcionarios el protocolo de ambientes laborales inclusivos	Socializa con el 100% de los funcionarios la política de diversidad e inclusión laboral, por medio de correo institucional. Verificador es captura de pantalla de correo enviado a los funcionarios.	Abril – mayo 2025
3.- Implementar los 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	Responsables del cumplimiento del presente objetivo es el Equipo Directivo, Coordinadores de equipos, psicólogos y gestor de inclusión laboral.	Capacitar a funcionarios psicólogos de establecimiento en modelo de selección de personal basado en competencias.	Capacitar al 100% 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 2025

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23



personas con discapacidad.		Crear los perfiles de cargo, para cada puesto de trabajo del establecimiento, los que se deben incorporar al Manual de Gestión por Competencias Laborales. Implementar procesos reclutamiento y selección de personal acordes con el Manual de gestión por competencias laborales, resguardando la igualdad de oportunidades para las personas que se encuentran en situación de discapacidad y que participan en estos procesos.	Crear el 100% de los perfiles de cargo, de los puestos de trabajo del establecimiento, los que se den incorporara al Manual de Gestión por Competencias Laborales. Verificador: Fotografía de correo electrónico donde se socializa con el equipo directivo los perfiles de cargo incorporados al Manual de Gestión por Competencias Laborales. Tener Impresa una copia del Manual de Gestión por Competencias Laborales junto con los perfiles de cada cargo. Verificador: Registro fotográfico de los procesos de reclutamiento y selección de personal. Mantener archivados los registros de las entrevistas realizadas durante el presente año escolar.	Mayo - noviembre 2025
----------------------------	--	---	--	-----------------------

**PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD, AÑO 2025**

FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23
----------------------	-------------------	-------------

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 - Lavamanos no debe tener pedestal o elementos que impidan la aproximación de la silla de ruedas, la cual debe acceder de forma frontal. La altura libre inferior debe ser de 70 cm y la altura máxima terminada del lavamanos debe ser de 80 cm. La aproximación debe ser frontal.	Implementar el 100% de las mejoras para dar cumplimiento con la normativa vigente. Verificador: Registro fotográfico	Abril - agosto 2025
		Implementar modificaciones a las manillas de las puertas, del comedor de funcionarios, sala de atención de apoderados, oficina de psicólogos y baño femenino del edificio 1. Las manillas deben ser por mecanismo de presión o de palanca y deben estar a 95 cm de altura.	Correspondiendo a cambiar 6 manillas. Verificador: Registro fotográfico	Abril a agosto 2025

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

		Implementar señalética de evacuación.	Implementar señaléticas, que indiquen las zonas de evacuación del colegio. Verificador: Registro fotográfico	Mayo 2025
		Implementar en el piso textura al inicio y termino de las rampas con el fin de ser detectadas por personas ciegas o baja visión.	El 100% de los accesos a rampas deben estar señalizados con textura podo táctil. Verificador: registro fotográfico,	Marzo a agosto 2025
		Cambiar la grifería del comedor de funcionarios, por un monomando para lavaplatos, que se accione mediante palanca.	Verificador: registro fotográfico	Marzo a agosto 2025
6. Realizar sensibilización sobre discapacidad e inclusión laboral a los funcionarios del establecimiento de acuerdo al plan de capacitación anual, promoviendo de forma interna la detección de personas que cuentan con perfiles acreditables por situación de discapacidad, proporcionando orientación acorde a la normativa vigente.	Gestor de inclusión laboral y mesa técnica.	Implementar el Plan anual de capacitación en materia de inclusión laboral periodo 2025	Implementar el 100% de las acciones descritas en el plan de capacitación periodo 2025. Verificador: mantener los verifocadores de cada acción descrita en el plan de capacitación.	Marzo a diciembre 2025

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

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)
- Estrategia de desarrollo local inclusivo (EDLI)
- Centro de Neurodiversidad
- 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 EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

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 PERIODO 2025

El Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua para el periodo 2025 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 2024, y utiliza como metodología de recolección de datos por medio de encuesta de evaluación diagnóstica socializado con los funcionarios.

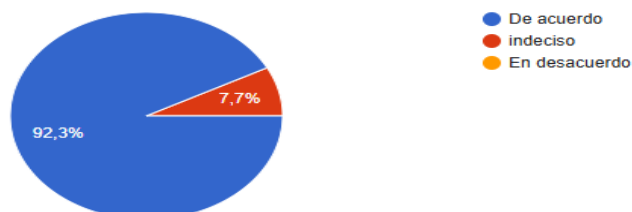
La detección de necesidades de capacitación, implementación y evaluación del proceso de Capacitación se encuentra a cargo del Gestor de Inclusión Laboral y encargados de capacitación de la Mesa Técnica con el propósito de detectar brechas y generar ajustes necesarios al plan de capacitación.

Los resultados del proceso de capacitación serán socializados 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.

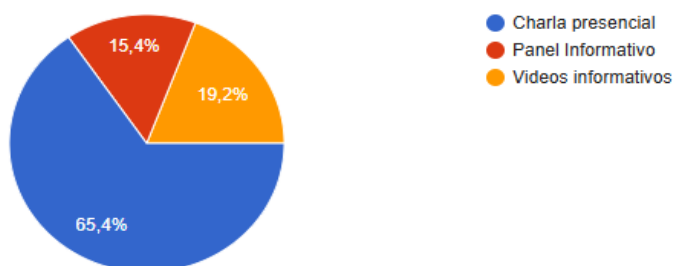
PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

A) Resultados evaluación plan de capacitación periodo 2024

1.- Las acciones de capacitación implementadas durante el período 2024 fueron realizadas mediante charla presencial, infografías y videos socializados por whatsapp institucional y correos electrónicos.
¿Considera útil la información socializada?

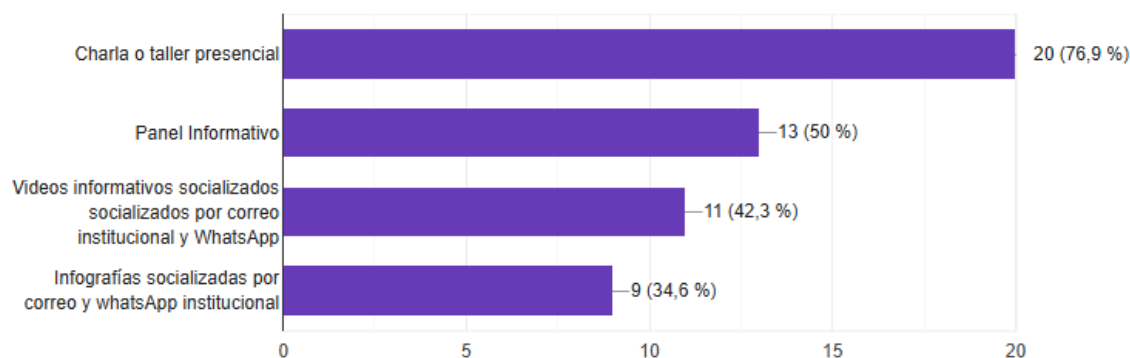


2.- Respecto de las acciones de capacitación en Inclusión Laboral realizadas en el período 2024, marque la modalidad que para usted es más significativa

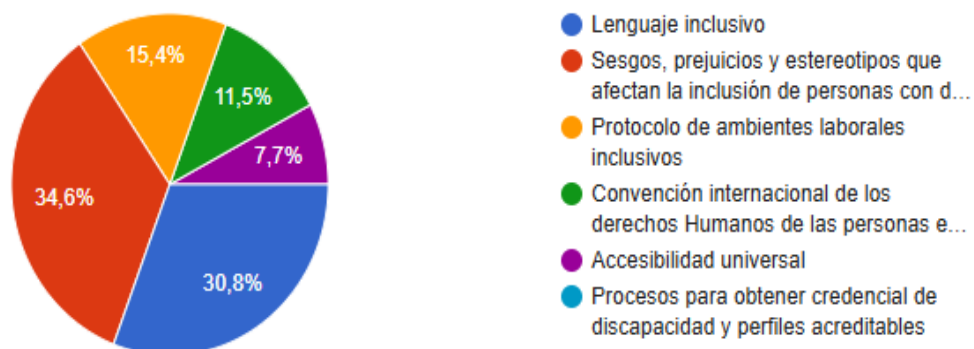


B) Levantamiento de necesidades de capacitación para el periodo 2025

3.- Respecto de las acciones de capacitación para el período 2025, marque las modalidades que usted considera que se deben implementar



4.- Respecto de las temáticas de capacitación a abordar en el período 2025.
Marque la que usted considere relevante.



NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Responsable de la información: Karen Araya Pizarro **Fecha:** año 2025

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:

1. Socializar con todos los estamentos del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua la Política Institucional de Diversidad e Inclusión Laboral.
2. 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.
3. Socializar y difundir con todos los funcionarios el protocolo de ambientes laborales inclusivos, acorde a los parámetros establecidos en las leyes 20.422 y 20.609.
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 acorde a la ley 20.015.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de dar a conocer a todos los funcionarios la Política de diversidad e Inclusión Laboral institucional, buscando informar, resolver dudas y promover una cultura inclusiva. Se enviará la política institucional mediante correo electrónico institucional a todos los funcionarios de la comunidad educativa.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a todos los funcionarios del establecimiento.
RESPONSABLES	Gestor de Inclusión Laboral y mesa técnica.
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el mes de marzo.
METODOLOGÍA	Se socializará una capsula informativa explicando la Política de Diversidad e Inclusión Laboral Institucional y a su vez se enviará el documento a los correos electrónicos institucionales de todos los funcionarios. Verificador registro fotográfico de correo electrónico enviado y capsula informativa.
RECURSOS	Internet, dispositivo para grabar, data y/o Big Tablet – computador.

ACTIVIDAD 2

NOMBRE	PROTOCOLO DE AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS
OBJETIVO	Socializar con los funcionarios del Colegio Bicentenario Santa María de Aconcagua el protocolo de ambiente laboral inclusivo.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de dar a conocer a los funcionarios la normativa vigente leyes 20.422 y 20.609 los que promueven un ambiente laboral inclusivo.
ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a los funcionarios del establecimiento.
RESPONSABLES	Gestor de Inclusión y prevencionista de riesgos.
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el periodo de abril - mayo del 2025, con una duración de 1 hora.
METODOLOGÍA	Charla presencial impartida por prevencionista de riesgos y gestor de inclusión laboral. Verificador: Registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data – computador - lista de asistencia –hojas- tinta- lápices.

ACTIVIDAD 3

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 COMPIN, buscando informar, aclarar dudas y promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

ALCANCE	La actividad se encuentra dirigida a los funcionarios del establecimiento que no han podido participar de la charla en el periodo 2024.
RESPONSABLES	Gestor de Inclusión en coordinación con representantes de la Municipalidad de Santa María que se desempeñen en oficinas y /o departamentos cuyo objetivo sea la Inclusión Social de personas en situación de discapacidad (Oficina de Inclusion Social y/o Estrategia de Desarrollo local Inclusivo).
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará en el periodo de abril a junio del 2024, con una duración aproximada de 1 hora.
METODOLOGÍA	Charla presencial impartida por representante de la Oficina de Inclusión Social y/o Estrategia de Desarrollo local Inclusivo (EDLI) de la Ilustre Municipalidad de Santa María. Verificador: Registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data y/o big tablet– computador - lista de asistencia –hojas-tinta- lápices.

ACTIVIDAD 4

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 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.

PLAN DE INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD, AÑO 2025		
FECHA VIGENCIA: 2025	MODIFICACION N° 1	Página 1-23

RESPONSABLES	Gestor de inclusión y representante de oficina de Inclusión Social de la Ilustre Municipalidad de Santa María.
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará durante el segundo semestre del periodo 2025, con una duración máxima de 1 hora y 30 minutos.
METODOLOGÍA	Actividad presencial impartida por representantes de la Municipalidad de Santa María que se desempeñen en oficinas y /o departamentos cuyo objetivo sea la Inclusión Social de personas en situación de discapacidad. Verificador: Registro de asistencia, encuesta de satisfacción y registro fotográfico.
RECURSOS	Sala de reunión - data y/o big Tablet– computador – cámara – internet- lista de asistencia – hojas- tinta- lápices.

ACTIVIDAD 5

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, sesgos, prejuicios y estereotipos, historias de personas en situación de discapacidad que se destacan.
DESCRIPCIÓN	Esta actividad se realizará con la finalidad de sensibilizar e informar a la comunidad educativa sobre temáticas relevantes para la inclusión 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.
PLAZOS	La ejecución de esta actividad se realizará mensual en los meses de marzo a diciembre 2025.
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, sesgos, prejuicios y estereotipos, historias de personas en situación de discapacidad que se destacan. Verificador: registro fotográfico.
RECURSOS	Panel informativo - cartulinas de colores- goma eva de colores - masking tape - tijeras- impresora- tintas - hojas - alfileres - cinta adhesiva

ACTIVIDAD 6

NOMBRE	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: 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
QUE REALIZA
SEGUIMIENTO

FIRMA TRABAJADOR

