



CAPACITACIONES RAIMUNDO AMERICO VILLANUEVA BURGOS E.I.R.L

Inclusión Laboral y Ley N°21.015: conceptos, derechos y orientaciones generales

Nextick Capacitaciones

2026



INDICE

BIENVENIDA	3
OBJETIVOS DEL CURSO	5
MODULO 1: Comprender la inclusión	7
MÓDULO 2: identificar obligaciones legales	17
MÓDULO 3: Reconocer buenas prácticas	30
MÓDULO 4: Identificar elementos generales asociados a la sostenibilidad de la inclusión laboral	42
EVALUACIÓN FINAL	53
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	54
TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES Y NOTA	60
BIBLIOGRAFÍA ASOCIADA	61

BIENVENIDA



Estimado Participante:

Este manual de autoaprendizaje ha sido elaborado con el propósito de entregar información general y orientaciones básicas sobre la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, su marco normativo, los principios y lineamientos que orientan la inclusión laboral en empresas privadas.

Se busca favorecer la comprensión de conceptos clave, obligaciones generales y enfoques fundamentales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad, contribuyendo a una mayor sensibilización y conocimiento del contexto normativo vigente. Este curso tiene un carácter informativo y de orientación general, por lo que no habilita para la implementación, evaluación ni validación del cumplimiento legal, ni reemplaza la asesoría especializada, los procedimientos internos de cada empresa ni la fiscalización de los organismos competentes. Ante situaciones reales o decisiones organizacionales, se recomienda siempre recurrir a los canales formales definidos por la empresa y a las instituciones correspondientes.

¡Bienvenidos!

COMO SE UTILIZA EL MANUAL

Este manual de autoaprendizaje está organizado en módulos de lectura progresiva, los cuales presentan contenidos conceptuales, normativos y orientaciones generales relacionadas con la inclusión laboral y la Ley N°21.015.

Para un adecuado aprovechamiento del material, se recomienda:

- Leer cada módulo con atención, revisando los conceptos y definiciones presentadas.
- Identificar las ideas principales y los aspectos normativos relevantes abordados en cada sección.
- Tomar notas personales que faciliten la comprensión de los contenidos.
- Revisar los ejemplos y orientaciones entregadas con un fin informativo, sin considerarlos como instrucciones de aplicación práctica.
- Responder las evaluaciones de selección múltiple al final de cada módulo, con el objetivo de verificar la comprensión de los contenidos revisados.

El estudio del material puede realizarse de manera autónoma, de acuerdo con los tiempos y ritmos personales de aprendizaje.

Este manual no reemplaza la asesoría especializada ni los procedimientos internos de las empresas, y su contenido no tiene carácter certificante ni habilitante para la implementación de acciones de inclusión laboral.

OBJETIVOS DEL CURSO

Objetivo general del programa

Reconocer el marco conceptual, normativo y de derechos asociado a la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, identificando obligaciones generales, principios de no discriminación y orientaciones generales para la inclusión laboral en empresas privadas, de acuerdo con la normativa vigente.

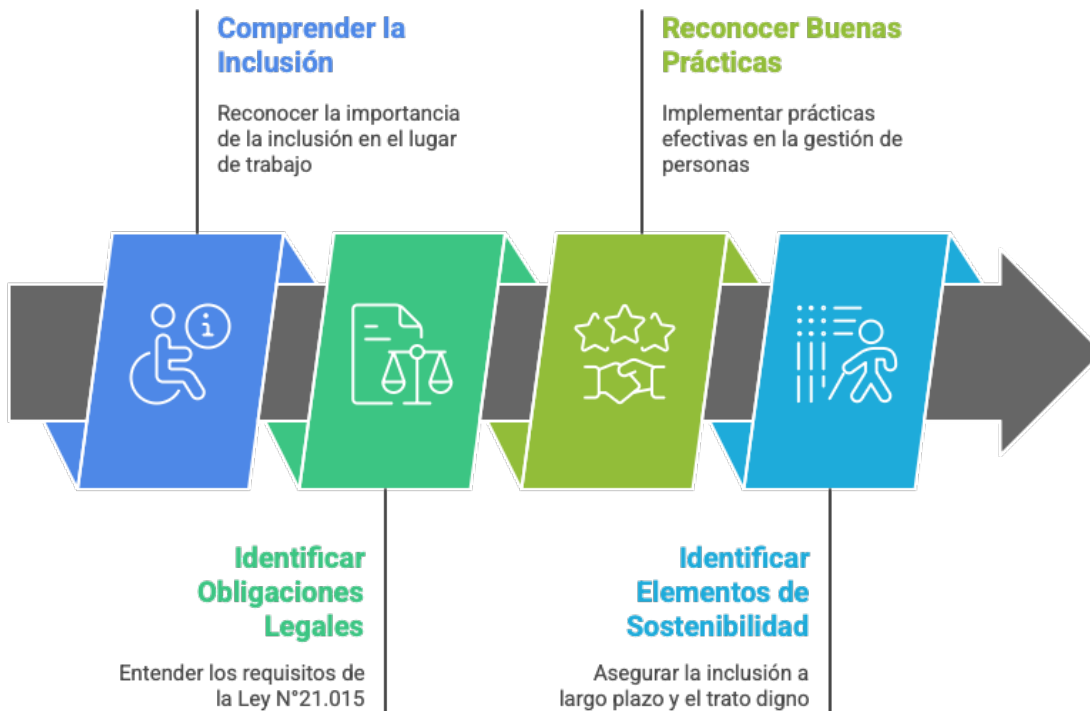
Objetivos específicos del programa.

Al finalizar el programa los participantes serán capaces de:

- › Reconocer los conceptos fundamentales asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el contexto de empresas privadas, considerando el modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos.
- › Identificar el marco normativo general de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, en el ámbito de su aplicación en empresas privadas, incluyendo su alcance y obligaciones generales.
- › Reconocer los principios de no discriminación y trato digno asociados a la inclusión laboral, en áreas organizacionales, de acuerdo con la normativa vigente.
- › Identificar elementos generales vinculados a la convivencia laboral, la responsabilidad organizacional y los canales institucionales, en el marco de la inclusión laboral en empresas privadas.

MAPA GENERAL DE COMPETENCIAS DEL CURSO

Proceso de Inclusión Laboral



Made with Napkin

MÓDULO 1: Comprender la Inclusión



- ✓ **Contenidos del módulo**
- ✓ **Introducción**
- ✓ **Introducción al enfoque conceptual de la inclusión laboral**
- ✓ **Comprensión actual de la discapacidad**
- ✓ **Modelo social de la discapacidad y enfoque de derechos**
- ✓ **Inclusión laboral y diversidad desde una perspectiva organizacional**
- ✓ **Principales mitos, prejuicios y barreras asociadas a la inclusión laboral**
- ✓ **Rol general de la cultura organizacional y el liderazgo en contextos inclusivos**
- ✓ **Actividad 1 A**
- ✓ **Evaluación de Módulo 1**

INTRODUCCIÓN

✓ Introducción

La inclusión laboral de personas con discapacidad se relaciona con la manera en que las organizaciones comprenden la diversidad, los derechos fundamentales y las condiciones del entorno laboral. En ese sentido, antes de abordar contenidos normativos, resulta relevante conocer los conceptos que explican cómo se ha entendido históricamente la discapacidad y cuáles son los enfoques actuales que orientan la inclusión.

Este módulo presenta contenidos informativos sobre el marco conceptual y de derechos asociado a la inclusión laboral, incluyendo el modelo social de la discapacidad, principios de no discriminación y elementos culturales vinculados a la convivencia y el trato digno. El propósito es favorecer la comprensión general de estos temas y entregar una base conceptual para interpretar adecuadamente la Ley N°21.015 y las orientaciones generales relacionadas con inclusión laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

✓ Introducción al enfoque conceptual de la inclusión laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un concepto que ha ido evolucionando progresivamente, tanto a nivel social como organizacional. En sus orígenes, la participación de personas con discapacidad en el mundo del trabajo estuvo marcada por enfoques asistencialistas o caritativos, donde el acceso al empleo se entendía más como un acto de ayuda que como un derecho. Esta mirada, aunque en algunos casos buscó responder a situaciones de exclusión, terminó reforzando estigmas y limitando el desarrollo laboral autónomo.

En la actualidad, la inclusión laboral se comprende como un fenómeno más amplio, vinculado a principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto por la diversidad humana. Desde este enfoque, el acceso y permanencia en el trabajo no

dependen únicamente de las características individuales de las personas, sino también de las condiciones del entorno laboral, las prácticas organizacionales y las actitudes presentes en los equipos de trabajo.

Hablar de inclusión laboral implica reconocer que todas las personas, con o sin discapacidad, interactúan con sistemas laborales que pueden facilitar o dificultar su participación. Factores como la forma en que se diseñan los puestos de trabajo, cómo se comunican las instrucciones, qué criterios se utilizan para seleccionar o evaluar, y cómo se construyen las relaciones laborales, influyen directamente en las oportunidades reales de inclusión.

Desde una perspectiva conceptual, la inclusión laboral se asocia a la idea de participación plena en condiciones de dignidad. Esto no significa tratar a todas las personas de la misma manera, sino reconocer que existen diferencias y que, en algunos casos, se requieren ajustes o apoyos para garantizar igualdad de oportunidades. Este principio se encuentra presente en distintos marcos normativos y declaraciones internacionales sobre derechos humanos.

En el contexto organizacional, comprender el enfoque conceptual de la inclusión laboral permite interpretar por qué este tema no se limita al cumplimiento de una norma específica, sino que se relaciona con valores, cultura y prácticas internas. Las organizaciones, como espacios sociales, reproducen creencias y comportamientos que pueden favorecer o restringir la participación de determinados grupos.

Este curso aborda la inclusión laboral desde un enfoque informativo, entregando conceptos y orientaciones generales que permiten comprender su sentido, alcances y fundamentos. La finalidad es que las y los participantes puedan reconocer los elementos centrales que estructuran la inclusión laboral y entender su relevancia en el marco normativo y organizacional vigente.

✓ **Comprensión actual de la discapacidad**

La forma en que una sociedad comprende la discapacidad influye directamente en las oportunidades de participación social y laboral de las personas. Durante gran parte del siglo XX, predominó una visión centrada en la discapacidad como un problema individual, asociado a una deficiencia física, sensorial, intelectual o psíquica que debía ser tratada, corregida o compensada. Desde esta perspectiva, la responsabilidad de “adaptarse” recaía casi exclusivamente en la persona.

Esta comprensión tradicional tuvo un impacto significativo en el mundo del trabajo. Muchas personas con discapacidad fueron excluidas del empleo formal o relegadas a funciones limitadas, bajo el supuesto de que no podrían desempeñarse adecuadamente. En otros casos, se generaron prácticas de sobreprotección que, aunque bien intencionadas, restringieron el desarrollo profesional y la autonomía laboral.

Con el paso del tiempo, esta mirada comenzó a ser cuestionada. Diversos estudios, experiencias y movimientos sociales evidenciaron que muchas de las dificultades que enfrentaban las personas con discapacidad no estaban directamente relacionadas con su condición, sino con entornos poco accesibles, normas rígidas y actitudes basadas en prejuicios. A partir de estas reflexiones surge una comprensión más amplia de la discapacidad.

Actualmente, la discapacidad se entiende como el resultado de la interacción entre las personas y las barreras presentes en el entorno. Esto significa que una misma condición puede generar distintos niveles de dificultad dependiendo de cómo esté organizado el espacio físico, cómo se entregue la información o cómo se estructuren las tareas. En un entorno accesible y flexible, muchas limitaciones pueden reducirse considerablemente.

Desde esta mirada, las barreras no son solo arquitectónicas. También existen barreras comunicacionales, cuando la información no se entrega de manera clara o accesible; barreras organizacionales, cuando los procesos son excesivamente rígidos; y barreras

actitudinales, cuando predominan prejuicios, temores o estereotipos. Todas ellas influyen en la experiencia laboral de las personas.

Comprender la discapacidad desde esta perspectiva permite reconocer la diversidad como una característica inherente a la condición humana. Las personas con discapacidad no constituyen un grupo homogéneo; tienen distintas habilidades, trayectorias, intereses y capacidades. Esta comprensión resulta clave para interpretar adecuadamente los enfoques actuales de inclusión laboral y los principios que orientan la normativa vigente.

✓ **Modelo social de la discapacidad y enfoque de derechos**

El modelo social de la discapacidad representa un cambio significativo respecto de las miradas tradicionales. A diferencia del modelo médico o rehabilitador, que centra la atención en la condición individual, el modelo social pone el foco en el entorno y en las estructuras sociales que generan exclusión. Desde este enfoque, la discapacidad no se explica únicamente por una condición personal, sino por la existencia de barreras que impiden la participación en igualdad de condiciones.

En el ámbito laboral, el modelo social invita a observar críticamente cómo se diseñan los procesos, cómo se organizan los espacios y cómo se establecen las relaciones de trabajo. Por ejemplo, un puesto de trabajo puede resultar inaccesible no por las capacidades de la persona, sino por la forma en que se estructuran las tareas o se exige cumplir requisitos innecesarios.

Este modelo se encuentra estrechamente vinculado al enfoque de derechos humanos. Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad son sujetas de derechos, no objetos de asistencia. Esto implica reconocer su derecho al trabajo, a la no discriminación, al trato digno y a la igualdad de oportunidades, en las mismas condiciones que cualquier otra persona trabajadora.

El enfoque de derechos también enfatiza la responsabilidad compartida. La inclusión laboral no depende únicamente de la voluntad individual, sino del compromiso del Estado, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. En este sentido, las normas sobre inclusión laboral no buscan otorgar privilegios, sino corregir desigualdades históricas y garantizar condiciones equitativas de participación.

En el contexto chileno, este enfoque se refleja en la legislación vigente y en los compromisos internacionales asumidos por el país. Comprender el modelo social y el enfoque de derechos permite interpretar el sentido de estas normativas y entender por qué la inclusión laboral se aborda como una obligación legal y ética, y no solo como una buena práctica voluntaria.

Desde una mirada informativa, estos enfoques entregan un marco conceptual que ayuda a comprender por qué las barreras del entorno, las actitudes y las prácticas organizacionales son elementos centrales al hablar de inclusión laboral.

✓ **Inclusión laboral y diversidad desde una perspectiva organizacional**

Las organizaciones son espacios donde convergen personas con distintas características, experiencias y formas de relacionarse con el trabajo. Desde una perspectiva organizacional, la diversidad no es una excepción, sino una realidad cotidiana. Reconocer esta diversidad permite comprender por qué la inclusión laboral se relaciona con la calidad de la convivencia, la comunicación y el liderazgo.

Entender la diversidad como parte de la organización implica reconocer que no existe un único perfil de trabajador o trabajadora. Las personas aportan desde distintas capacidades, estilos de aprendizaje y trayectorias laborales. En este contexto, la inclusión laboral se vincula con la capacidad de las organizaciones para generar entornos que consideren estas diferencias sin discriminación.

La inclusión laboral, vista desde la organización, no se limita a incorporar personas diversas, sino que se relaciona con la coherencia entre valores declarados y prácticas

reales. Por ejemplo, una organización puede declarar respeto por la diversidad, pero si tolera burlas, exclusiones o tratos diferenciados, ese valor pierde sentido en la práctica. Desde una mirada general, la diversidad puede contribuir positivamente al clima laboral, la colaboración y la comprensión de distintos contextos. Sin embargo, estos efectos no son automáticos. Requieren de marcos de respeto, reglas claras y una cultura organizacional que promueva el trato digno y la igualdad de oportunidades.

Este curso aborda la inclusión laboral desde esta perspectiva descriptiva, permitiendo reconocer cómo la diversidad se relaciona con la organización del trabajo y por qué es un tema recurrente en la gestión de personas y en la normativa laboral vigente.

✓ Principales mitos, prejuicios y barreras asociadas a la inclusión laboral

Uno de los principales desafíos para la inclusión laboral está relacionado con creencias arraigadas que influyen en la toma de decisiones. Los mitos suelen presentarse como afirmaciones generalizadas, por ejemplo, que las personas con discapacidad no podrán cumplir con las exigencias del trabajo o que su contratación implica costos elevados. Estas ideas, aunque frecuentes, no siempre se basan en experiencias reales.

Los prejuicios, en cambio, se expresan como juicios anticipados sobre las personas, muchas veces de manera inconsciente. En el ámbito laboral, pueden manifestarse al descartar candidaturas sin evaluación, limitar responsabilidades o asumir que una persona “no encajará” en el equipo. Estas prácticas refuerzan la exclusión, aun cuando no exista una intención explícita de discriminar.

Junto a los mitos y prejuicios, existen barreras concretas que dificultan la inclusión laboral. Las barreras físicas son las más visibles, como accesos inadecuados o infraestructura poco accesible. Sin embargo, también existen barreras menos evidentes, como procesos rígidos, comunicaciones poco claras o culturas organizacionales poco abiertas a la diversidad.

Las barreras actitudinales son especialmente relevantes, ya que se expresan en comportamientos cotidianos: bromas, silencios, sobreprotección o desconfianza. Estas actitudes afectan el clima laboral y pueden generar experiencias de exclusión, incluso cuando se cumple formalmente con la normativa.

Reconocer la existencia de mitos, prejuicios y barreras permite comprender por qué la inclusión laboral no depende solo de leyes, sino también de factores culturales y organizacionales que influyen en la experiencia diaria de trabajo.

✓ **Rol general de la cultura organizacional y el liderazgo en contextos inclusivos**

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, normas y prácticas que orientan la forma en que las personas se relacionan dentro de una organización. Esta cultura influye directamente en cómo se aborda la diversidad y cómo se responde frente a situaciones de diferencia o cambio.

En contextos inclusivos, la cultura organizacional se expresa en el respeto, la claridad en las reglas y la coherencia entre el discurso y la práctica. Cuando la cultura promueve el trato digno y la no discriminación, se generan entornos laborales más seguros y colaborativos para todas las personas.

El liderazgo cumple un rol relevante en este marco, ya que las jefaturas influyen en el clima laboral a través de sus conductas y decisiones cotidianas. La forma en que se comunican las instrucciones, se corrigen errores o se enfrentan situaciones de conflicto transmite señales claras sobre lo que es aceptado o no dentro de la organización.

Desde una mirada general, el liderazgo en contextos inclusivos se asocia a la capacidad de generar claridad, respeto y coherencia. No se trata de tener todas las respuestas, sino de establecer marcos de convivencia basados en el respeto y la igualdad de trato.

Comprender el rol de la cultura organizacional y el liderazgo permite reconocer por qué estos elementos aparecen de manera recurrente en los enfoques de inclusión laboral y en la normativa vigente. Su relevancia radica en que influyen directamente

en la experiencia laboral cotidiana y en la forma en que se materializan los principios de no discriminación y trato digno.

Actividad 1 A

Identificación referencial de barreras culturales y actitudinales asociadas a la inclusión laboral

Objetivo

Reconocer, de manera general y referencial, barreras culturales o actitudinales comúnmente asociadas a la inclusión laboral, con fines informativos.

Instrucciones

Lee cada afirmación y marca la alternativa que mejor describa tu percepción general.

Escala:

No ocurre

Ocurre a veces

Ocurre frecuentemente

Autoevaluación rápida

La inclusión laboral se percibe principalmente como una obligación legal.

Existen temores o prejuicios sobre el desempeño de personas con discapacidad.

Las jefaturas evitan hacer cambios por considerar que la inclusión “complica” el trabajo.

Se tiende a sobreproteger en lugar de fomentar autonomía y responsabilidad laboral.

Evaluación de Módulo 1

I.- Responda encerrando en un círculo la alternativa que considere correcta.

1.- Según la comprensión actual, la discapacidad se entiende principalmente como:

- a) Una condición médica que limita permanentemente a la persona
- b) Una característica individual que impide trabajar
- c) El resultado de la interacción entre la persona y las barreras del entorno
- d) Un problema que debe ser resuelto por la persona afectada

2.- ¿Cuál es una característica clave del modelo social de la discapacidad?

- a) Se centra en corregir o rehabilitar a la persona
- b) Considera que todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades
- c) Enfatiza la caridad y la asistencia
- d) Traslada la responsabilidad de la inclusión al entorno y a la organización

3.- ¿Cuál de las siguientes situaciones corresponde a una barrera actitudinal en la empresa?

- a) Falta de rampas de acceso
- b) Uso de sistemas informáticos no accesibles
- c) Suponer que una persona con discapacidad tendrá bajo rendimiento sin evaluarla
- d) Ausencia de señalética adecuada

MÓDULO 2: identificar obligaciones legales



- ✓ INTRODUCCION
- ✓ Contenidos del módulo
- ✓ Introducción al marco normativo de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral
- ✓ Alcance de aplicación de la Ley N°21.015 en empresas privadas
- ✓ Obligación general de contratación: cuota legal del 1%
- ✓ Cálculo referencial de la cuota y consideraciones generales
- ✓ Alternativas de cumplimiento establecidas por la normativa
- ✓ Rol general de los organismos asociados al cumplimiento de la ley
- ✓ Principios de no discriminación y trato digno en el marco de la Ley N°21.015
- ✓ Actividad 2 A
- ✓ Evaluación de Módulo 2

INTRODUCCIÓN

Introducción al marco normativo de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral constituye un marco normativo relevante en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al trabajo de personas con discapacidad. Su propósito central es promover la participación laboral en condiciones de dignidad, estableciendo obligaciones generales para determinadas empresas privadas y definiendo principios orientadores asociados al trato digno y la inclusión.

Este módulo aborda, desde una perspectiva informativa y descriptiva, los principales elementos normativos de la Ley N°21.015, incluyendo su alcance de aplicación, las obligaciones generales que establece, las alternativas previstas por la normativa y el rol de los organismos públicos vinculados a su cumplimiento. El énfasis está puesto en comprender el marco legal vigente, sin profundizar en procedimientos operativos ni en procesos de implementación específica.

A través de la revisión de estos contenidos, se busca favorecer la comprensión general de las exigencias legales asociadas a la inclusión laboral y de los principios que las sustentan, permitiendo a las y los participantes interpretar adecuadamente la normativa y reconocer su relevancia en el contexto organizacional de las empresas privadas.

Alcance de aplicación de la Ley N°21.015 en empresas privadas

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral define de manera específica su alcance de aplicación, estableciendo a qué tipo de empresas privadas les resultan exigibles las obligaciones que contempla. Comprender este alcance es fundamental para

interpretar correctamente la normativa y evitar confusiones respecto de quiénes se encuentran sujetos a sus disposiciones.

De acuerdo con la normativa vigente, la ley aplica a empresas privadas que cuenten con 100 o más trabajadores y trabajadoras, considerando el promedio anual de personas contratadas. Este criterio busca focalizar la obligación en organizaciones que, por su tamaño, cuentan con mayores capacidades estructurales para incorporar medidas de inclusión laboral, sin extender automáticamente la exigencia a todas las empresas del país.

El concepto de empresa privada, en este contexto, se refiere a organizaciones regidas por el derecho privado y que mantienen relaciones laborales bajo el Código del Trabajo. Quedan fuera del alcance directo de esta ley los organismos de la administración pública y otras entidades que se rigen por estatutos especiales, los cuales cuentan con regulaciones propias en materia de inclusión laboral.

Es importante señalar que el alcance de aplicación se determina en función del número de trabajadores y trabajadoras, y no del rubro económico, tipo de actividad productiva o ubicación geográfica de la empresa. De esta manera, empresas de distintos sectores pueden encontrarse sujetas a la ley si cumplen con el umbral de dotación definido por la normativa.

Asimismo, el alcance de la ley se evalúa considerando periodos determinados, lo que implica que una empresa puede entrar o salir de la obligación en función de variaciones en su dotación de personal. Esta característica refuerza la importancia de comprender el alcance legal como un elemento dinámico, vinculado a la realidad organizacional de cada empresa.

Desde una perspectiva general, la delimitación del alcance de aplicación busca otorgar claridad respecto de las responsabilidades legales, evitando interpretaciones extensivas o restrictivas que no se ajusten a lo establecido por

la normativa. Comprender este punto permite situar adecuadamente las obligaciones que se describen en los siguientes apartados y reconocer el marco en el cual opera la Ley N°21.015.

Este curso aborda el alcance de aplicación con un objetivo informativo, entregando orientaciones generales que facilitan la comprensión del marco legal, sin sustituir la interpretación oficial ni la asesoría especializada que pueda requerirse en situaciones específicas.

Obligación general de contratación: cuota legal del 1%

Uno de los elementos centrales de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral es el establecimiento de una obligación general de contratación, conocida comúnmente como la cuota legal del 1%. Esta obligación forma parte de las medidas definidas por la normativa para promover la participación laboral de personas con discapacidad en empresas privadas que cumplen con el umbral de dotación señalado previamente.

De acuerdo con la ley, las empresas privadas que cuentan con 100 o más trabajadores y trabajadoras deben contratar, al menos, a un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, en relación con el total de su dotación. Este porcentaje se calcula sobre la base del número total de trabajadores y trabajadoras que integran la empresa en los periodos definidos por la normativa vigente.

La cuota legal del 1% se concibe como un mecanismo de acción afirmativa, orientado a reducir brechas de acceso al empleo que históricamente han afectado a las personas con discapacidad. Desde esta perspectiva, la obligación no busca establecer privilegios, sino generar condiciones mínimas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral formal.

Es relevante señalar que la ley reconoce a distintos tipos de personas dentro del universo considerado para el cumplimiento de la cuota, incluyendo tanto a personas con discapacidad acreditada como a aquellas que son asinatarias de una pensión de invalidez. Esta distinción permite ampliar el alcance de la medida y reconocer distintas situaciones asociadas a la discapacidad.

La obligación general de contratación se encuentra regulada por disposiciones legales y reglamentarias que establecen criterios de aplicación, plazos y mecanismos de verificación. Sin embargo, desde una mirada general, la cuota del 1% representa el estándar mínimo definido por la normativa para las empresas sujetas a la ley, constituyéndose como un referente clave al momento de analizar el cumplimiento de la inclusión laboral.

Este curso aborda la obligación de contratación desde un enfoque informativo, describiendo su sentido, alcance y fundamentos generales, sin profundizar en procedimientos específicos de cálculo, implementación o fiscalización. La finalidad es comprender el significado de la cuota legal dentro del marco normativo de la Ley N°21.015 y su relación con los principios de inclusión y no discriminación.

Cálculo referencial de la cuota y consideraciones generales

La Ley N°21.015 establece que la obligación de contratación de personas con discapacidad se expresa a través de una cuota legal equivalente al 1% del total de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Para comprender esta exigencia, resulta relevante conocer de manera referencial cómo se determina dicho porcentaje y cuáles son las consideraciones generales asociadas a su cálculo, sin entrar en procedimientos técnicos o administrativos específicos.

El cálculo de la cuota se realiza en función del número total de trabajadores y trabajadoras que conforman la empresa, considerando el promedio de dotación

en los periodos definidos por la normativa vigente. Sobre esa base, se determina el número mínimo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben estar contratadas para cumplir con la obligación general establecida por la ley.

Es importante destacar que este cálculo tiene un carácter proporcional, lo que significa que el número de personas exigidas puede variar dependiendo del tamaño de la empresa. Por ejemplo, a mayor dotación de personal, mayor será el número de personas consideradas dentro de la cuota legal. En este sentido, la ley busca ajustar la exigencia a la realidad organizacional de cada empresa, manteniendo un criterio uniforme basado en porcentajes.

Dentro de las consideraciones generales, la normativa distingue entre distintos tipos de contratos y situaciones laborales que pueden influir en el cómputo de la dotación total. Asimismo, contempla la necesidad de contar con respaldo que acredite la condición de discapacidad o de asignatario/a de pensión de invalidez, conforme a los mecanismos reconocidos por la legislación vigente.

Desde una perspectiva general, el cálculo de la cuota no debe entenderse únicamente como un ejercicio numérico, sino como parte de un marco legal orientado a promover la participación laboral. En este sentido, la ley establece criterios que buscan otorgar claridad y certeza jurídica tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, evitando interpretaciones arbitrarias o inconsistentes.

Este curso aborda el cálculo de la cuota de manera referencial e informativa, con el propósito de facilitar la comprensión del concepto y de sus implicancias generales.

Alternativas de cumplimiento establecidas por la normativa

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral contempla, junto a la obligación general de contratación, un conjunto de alternativas de cumplimiento que pueden ser utilizadas por las empresas privadas que, por determinadas razones, no logran cumplir directamente con la cuota legal del 1%. Estas alternativas se encuentran definidas por la normativa y buscan ofrecer mecanismos complementarios, manteniendo el objetivo de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Desde una perspectiva general, las alternativas de cumplimiento están pensadas para situaciones específicas, debidamente reguladas, en las cuales la contratación directa no resulta posible. La normativa establece que estas alternativas no constituyen una opción equivalente o preferente a la contratación, sino una medida excepcional, sujeta a condiciones y justificaciones establecidas por la ley y su reglamento.

Entre las alternativas reconocidas por la normativa vigente se encuentran mecanismos que permiten a las empresas cumplir con el espíritu de la ley a través de otras formas de contribución vinculadas a la inclusión laboral. Estas alternativas se encuentran reguladas y deben ajustarse a criterios específicos definidos por los organismos competentes, los cuales determinan su procedencia y forma de aplicación.

Es importante señalar que el uso de alternativas de cumplimiento no exime a las empresas de su responsabilidad general frente a la inclusión laboral, ni elimina la obligación de respetar los principios de no discriminación y trato digno establecidos en la legislación laboral. Asimismo, la normativa contempla requisitos de respaldo y acreditación para aquellas empresas que opten por estas alternativas, con el fin de asegurar su correcta utilización.

Desde un enfoque informativo, resulta relevante comprender que las alternativas de cumplimiento forman parte del diseño normativo de la Ley N°21.015 y responden a la necesidad de considerar distintas realidades organizacionales. No obstante, su uso está regulado y supervisado por los organismos correspondientes, lo que refuerza su carácter excepcional y controlado.

Este curso aborda las alternativas de cumplimiento desde una mirada descriptiva y general, con el propósito de que las y los participantes reconozcan su existencia y comprendan su sentido dentro del marco legal.

Rol general de los organismos asociados al cumplimiento de la ley

La aplicación y supervisión de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral involucra a distintos organismos públicos, cada uno con funciones específicas definidas por la normativa vigente. Comprender el rol general de estas instituciones permite interpretar cómo se estructura el sistema de cumplimiento y fiscalización asociado a la inclusión laboral, así como reconocer los canales formales vinculados a esta materia.

Dentro de este marco, uno de los organismos relevantes es el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). Este servicio tiene como función general promover la inclusión social de las personas con discapacidad y coordinar acciones orientadas a la igualdad de oportunidades. En el contexto de la Ley N°21.015, SENADIS cumple un rol de carácter técnico y orientador, vinculado a la promoción de buenas prácticas, la entrega de información y la articulación de políticas públicas relacionadas con la discapacidad.

SENADIS también se relaciona con la acreditación y reconocimiento de ciertas condiciones asociadas a la discapacidad, en coordinación con otros organismos competentes. Desde una mirada general, su rol se vincula con el enfoque de

derechos y con la difusión de los principios que sustentan la inclusión laboral, más que con la fiscalización directa del cumplimiento normativo.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo cumple un rol fundamental en la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo las disposiciones asociadas a la Ley N°21.015. Este organismo tiene la responsabilidad de fiscalizar que las empresas sujetas a la ley respeten las obligaciones establecidas, así como de velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación y trato digno en el ámbito laboral.

La Dirección del Trabajo actúa dentro de sus atribuciones legales, aplicando criterios administrativos y procedimientos definidos por la normativa vigente. Su rol se vincula principalmente con la verificación del cumplimiento y con la aplicación de medidas en caso de infracciones, de acuerdo con las facultades que le otorga la ley.

Desde una perspectiva general, ambos organismos cumplen funciones complementarias dentro del sistema de inclusión laboral: mientras SENADIS aporta desde la promoción, orientación y enfoque de derechos, la Dirección del Trabajo se encarga de la supervisión y fiscalización del cumplimiento normativo. Comprender esta distinción permite reconocer la estructura institucional que sustenta la Ley N°21.015.

Principios de no discriminación y trato digno en el marco de la Ley N°21.015

La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral se sustenta en principios generales que orientan su interpretación y aplicación, entre los cuales destacan la no discriminación y el trato digno. Estos principios no son exclusivos de esta ley, sino que forman parte del marco más amplio de la legislación laboral y de los derechos fundamentales reconocidos a todas las personas trabajadoras.

El principio de no discriminación se refiere a la prohibición de establecer distinciones arbitrarias que afecten el acceso, permanencia o desarrollo en el trabajo. En el contexto de la inclusión laboral, este principio implica que las decisiones relacionadas con selección, contratación, asignación de funciones, evaluación del desempeño y condiciones laborales deben basarse en criterios objetivos, evitando exclusiones fundadas en prejuicios o estereotipos asociados a la discapacidad.

Por su parte, el trato digno se vincula con el respeto a la integridad, la privacidad y la identidad de las personas en el entorno laboral. Este principio se expresa en la forma en que se establecen las relaciones laborales, se comunican las instrucciones, se resuelven conflictos y se previenen conductas que puedan resultar ofensivas, humillantes o despectivas. El trato digno es un elemento transversal de la convivencia laboral y constituye una base esencial para entornos de trabajo respetuosos e inclusivos.

En el marco de la Ley N°21.015, estos principios adquieren especial relevancia, ya que la inclusión laboral no se limita al cumplimiento de una cuota de contratación, sino que también considera la experiencia laboral cotidiana de las personas con discapacidad. La normativa refuerza la idea de que la inclusión debe desarrollarse en condiciones de respeto, igualdad y reconocimiento de derechos.

Desde una perspectiva general, la no discriminación y el trato digno también se relacionan con la prevención de prácticas excluyentes o discriminatorias, ya sean explícitas o implícitas. Comentarios inapropiados, suposiciones sobre capacidades, sobreprotección excesiva o aislamiento dentro de los equipos pueden afectar negativamente la experiencia laboral, aun cuando no exista una intención consciente de discriminar.

Actividad 2 A

Identificación referencial de elementos normativos asociados a la Ley N°21.015

Objetivo de la actividad

Reconocer, de manera general y referencial, algunos elementos normativos, obligaciones generales y principios asociados a la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, con fines exclusivamente informativos.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el marco normativo de la Ley N°21.015. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que mejor represente tu nivel de familiaridad o reconocimiento general respecto de los temas abordados.

Escala de respuesta:

- No lo conocía
- Lo conocía parcialmente
- Lo conocía claramente

Autoevaluación referencial

1. Conozco de manera general a qué tipo de empresas privadas aplica la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral.
 - No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente

2. Reconozco que la ley establece una obligación general de contratación equivalente al 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
3. Identifico, a nivel general, que la normativa contempla alternativas de cumplimiento en situaciones específicas, distintas de la contratación directa.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
4. Reconozco el rol general que cumplen organismos como SENADIS y la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley N°21.015.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
5. Comprendo que la Ley N°21.015 se sustenta en principios de no discriminación y trato digno en el entorno laboral.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente

Evaluación de Módulo 2

I.- Responda encerrando en un círculo la alternativa que considere correcta.

1.- La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral aplica, de manera general, a:

- a) Todas las empresas del país, sin distinción
- b) Organismos de la administración pública
- c) Empresas privadas que cuentan con 100 o más trabajadores y trabajadoras
- d) Empresas privadas de cualquier tamaño

2.- La obligación general de contratación establecida por la Ley N°21.015 corresponde a:

- a) Contratar al menos a una persona con discapacidad por empresa
- b) Contratar personas con discapacidad solo en cargos administrativos
- c) Contratar al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez
- d) Contratar exclusivamente a personas con discapacidad certificada

3.- Las alternativas de cumplimiento establecidas por la normativa se caracterizan principalmente por ser:

- a) Opciones preferentes frente a la contratación directa
- b) Medidas automáticas aplicables a todas las empresas
- c) Sustitutivas permanentes de la obligación legal
- d) Medidas excepcionales reguladas por la normativa vigente

MÓDULO 3: Reconocer buenas prácticas



- ✓ **Contenidos del módulo**
- ✓ **Introducción**
- ✓ **Concepto general de ajustes razonables desde una perspectiva informativa**
- ✓ **Buenas prácticas referenciales en procesos de reclutamiento y selección**
- ✓ **Buenas prácticas referenciales en procesos de incorporación y adaptación al puesto de trabajo**
- ✓ **Importancia de la sensibilización y la información en contextos laborales**
- ✓ **Prevención de conductas discriminatorias en el entorno laboral**
- ✓ **Actividad 3 A**
- ✓ **Evaluación de Módulo 3**

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad no se limita al cumplimiento de obligaciones legales, sino que también se relaciona con la forma en que las organizaciones comprenden y abordan la diversidad en sus prácticas cotidianas. En este contexto, resulta relevante conocer orientaciones generales y referencias que permitan entender cómo distintos factores organizacionales pueden influir en la experiencia laboral de las personas.

Este módulo presenta orientaciones generales y buenas prácticas de carácter referencial asociadas a la inclusión laboral, abordadas desde una perspectiva informativa. Los contenidos se enfocan en describir conceptos, enfoques y ejemplos generales que han sido identificados en el ámbito de la gestión de personas, sin constituir instrucciones de aplicación ni procedimientos operativos.

A lo largo del módulo se revisan aspectos como el concepto general de ajustes razonables, buenas prácticas referenciales en procesos de reclutamiento, selección e incorporación, así como la importancia de la sensibilización y la prevención de conductas discriminatorias en el entorno laboral. Estos elementos se presentan con el objetivo de favorecer la comprensión de cómo la inclusión laboral se relaciona con prácticas organizacionales y culturales más amplias.

El módulo tiene un carácter informativo y orientativo, por lo que los contenidos no habilitan para la implementación de acciones específicas ni reemplazan la asesoría especializada, las políticas internas de las empresas o las funciones fiscalizadoras de los organismos competentes. Su propósito es entregar un marco general que permita interpretar la inclusión laboral desde una mirada descriptiva y contextualizada.

Concepto general de ajustes razonables desde una perspectiva informativa

El concepto de ajustes razonables es un elemento central en los enfoques contemporáneos de inclusión laboral y se encuentra presente en distintos marcos normativos y de derechos humanos. Desde una perspectiva general, los ajustes razonables se refieren a modificaciones o adaptaciones que buscan asegurar que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en el entorno laboral, sin que ello implique una carga desproporcionada para la organización.

Es importante señalar que los ajustes razonables no constituyen un listado cerrado de medidas ni un conjunto de acciones predeterminadas. Su comprensión se basa en la idea de que las necesidades y contextos pueden variar según las personas y los entornos de trabajo. Por esta razón, el concepto se presenta habitualmente de manera general, permitiendo reconocer su sentido sin reducirlo a procedimientos específicos.

Desde un enfoque informativo, los ajustes razonables pueden entenderse como adaptaciones relacionadas con distintos ámbitos del trabajo, tales como el espacio físico, la organización de tareas, los tiempos o las formas de comunicación. Estas adaptaciones buscan reducir barreras que podrían limitar la participación, favoreciendo condiciones más equitativas en el desempeño laboral.

El marco de derechos humanos vincula los ajustes razonables con el principio de igualdad de oportunidades. En este sentido, su finalidad no es otorgar ventajas indebidas, sino compensar desigualdades existentes que se generan a partir de entornos diseñados sin considerar la diversidad de las personas. Esta comprensión permite situar los ajustes razonables como una expresión del enfoque de derechos, más que como una concesión voluntaria.

En el contexto organizacional, el concepto de ajustes razonables se relaciona con la disposición a reconocer diferencias y a generar condiciones que permitan la participación. Sin embargo, desde una mirada general, su aplicación concreta depende

de múltiples factores y se encuentra regulada por la normativa vigente y por criterios establecidos por los organismos competentes.

Este curso aborda los ajustes razonables desde una perspectiva informativa y conceptual, describiendo su significado general y su relación con la inclusión laboral.

Buenas prácticas referenciales en procesos de reclutamiento y selección

Los procesos de reclutamiento y selección constituyen una de las principales puertas de entrada al empleo y, por lo mismo, representan un momento clave para la inclusión laboral. Desde una perspectiva general, las buenas prácticas referenciales en esta etapa se relacionan con la adopción de criterios claros, objetivos y no discriminatorios, que permitan evaluar a las personas en función de sus competencias y experiencia, evitando exclusiones arbitrarias.

Una buena práctica referencial en reclutamiento se vincula con la forma en que se difunden las ofertas laborales. La claridad en los requisitos, el uso de un lenguaje inclusivo y la evitación de exigencias innecesarias permiten ampliar el acceso a distintos perfiles. Desde un enfoque informativo, se reconoce que los anuncios laborales pueden influir significativamente en quiénes se sienten convocados a postular y quiénes se autoexcluyen ante barreras percibidas.

En la etapa de selección, las buenas prácticas referenciales se relacionan con la utilización de criterios de evaluación previamente definidos y aplicables de manera equitativa. Evaluar en función de las funciones esenciales del cargo y de las competencias requeridas contribuye a reducir sesgos y juicios basados en suposiciones sobre la discapacidad. Esta mirada permite centrar el proceso en la idoneidad para el puesto, más que en características personales ajenas al desempeño laboral.

Asimismo, desde una perspectiva general, se reconoce la importancia de resguardar la confidencialidad y la privacidad de la información personal durante los procesos de selección. El respeto por la dignidad de las personas postulantes y la protección de sus

datos forman parte de los principios de trato digno y no discriminación presentes en la normativa laboral.

Las buenas prácticas referenciales también consideran la actitud de quienes participan en los procesos de reclutamiento y selección. La disposición a escuchar, la apertura a la diversidad y la comunicación respetuosa contribuyen a generar experiencias de postulación más equitativas. Estas prácticas no implican cambios procedimentales específicos, sino una orientación general basada en el respeto y la igualdad de oportunidades.

Este curso aborda las buenas prácticas en reclutamiento y selección desde una mirada descriptiva, presentando ejemplos y enfoques generales que permiten comprender cómo estos procesos se relacionan con la inclusión laboral.

Buenas prácticas referenciales en procesos de incorporación y adaptación al puesto de trabajo

Los procesos de incorporación al trabajo representan una etapa relevante en la experiencia laboral de cualquier persona, ya que marcan el inicio de la relación con la organización, el equipo y las funciones a desempeñar. Desde una perspectiva general, las buenas prácticas referenciales en esta etapa se relacionan con la forma en que las organizaciones comunican información, presentan el entorno de trabajo y facilitan la comprensión de las tareas y normas internas.

En el contexto de la inclusión laboral, la incorporación adquiere especial importancia, ya que puede influir en la percepción de pertenencia, seguridad y trato digno de las personas. Una buena práctica referencial en este ámbito se asocia, por ejemplo, a la entrega clara de información sobre funciones, horarios, normas internas y canales de apoyo, permitiendo que todas las personas cuenten con antecedentes suficientes para desenvolverse en su rol.

Desde un enfoque informativo, se reconoce que la adaptación al puesto de trabajo no depende únicamente de la persona que se incorpora, sino también de cómo está organizado el entorno laboral. Elementos como la claridad en la distribución de tareas, la comunicación de expectativas y la disponibilidad de información accesible pueden facilitar la comprensión del rol y reducir incertidumbres iniciales.

Las buenas prácticas referenciales también se vinculan con la importancia de generar espacios de comunicación respetuosa durante el proceso de incorporación. La disposición a resolver dudas, la entrega de orientaciones generales y el trato respetuoso contribuyen a una experiencia laboral más positiva. Estas prácticas no implican procedimientos específicos, sino una actitud organizacional orientada al respeto y la inclusión.

En términos generales, la adaptación al puesto de trabajo puede verse influida por factores físicos, organizacionales y relacionales. Desde una mirada descriptiva, reconocer estos factores permite comprender por qué la inclusión laboral no se limita a la contratación, sino que también considera las condiciones en las que se desarrolla el trabajo cotidiano.

Este curso aborda las buenas prácticas referenciales en procesos de incorporación y adaptación desde una perspectiva informativa, presentando ejemplos y orientaciones generales que permiten comprender su relevancia en el marco de la inclusión laboral. La información entregada no constituye una guía de implementación ni reemplaza las políticas internas de las empresas, sino que busca favorecer la comprensión del tema en un sentido general.

Importancia de la sensibilización y la información en contextos laborales

La sensibilización y la entrega de información cumplen un rol relevante en la forma en que las organizaciones comprenden y abordan la inclusión laboral. Desde una perspectiva general, la sensibilización se relaciona con el proceso mediante el cual las

personas adquieren mayor conciencia sobre la diversidad, los derechos y las experiencias de otros, favoreciendo actitudes más respetuosas y abiertas en el entorno de trabajo.

En contextos laborales, la falta de información suele ser un factor que contribuye a la reproducción de mitos, prejuicios y temores frente a la discapacidad. Cuando las personas no cuentan con antecedentes claros sobre conceptos básicos, marcos normativos o principios de trato digno, es más probable que surjan interpretaciones erróneas o conductas basadas en estereotipos. Por ello, la información cumple una función preventiva, al permitir una comprensión más adecuada de la inclusión laboral.

Desde un enfoque informativo, la sensibilización no implica necesariamente procesos formativos complejos ni intervenciones especializadas, sino la disponibilidad de contenidos claros y comprensibles que permitan contextualizar la inclusión laboral dentro de la normativa vigente y de los valores organizacionales. La difusión de información general sobre derechos, no discriminación y diversidad contribuye a establecer un marco común de referencia en los equipos de trabajo.

La sensibilización también se relaciona con la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto. Cuando las personas comprenden que la inclusión laboral se sustenta en principios de igualdad y dignidad, se facilita la adopción de conductas cotidianas más respetuosas, tales como el uso de un lenguaje adecuado, la consideración por la privacidad y la prevención de comentarios o actitudes excluyentes.

En términos generales, la información cumple un rol clave en la reducción de la incertidumbre. Conocer conceptos básicos, obligaciones generales y principios normativos permite disminuir temores asociados a lo desconocido y favorece una aproximación más objetiva a la diversidad en el trabajo. Esto resulta especialmente relevante en contextos donde la inclusión laboral se percibe erróneamente como una dificultad o una carga adicional.

Este curso aborda la sensibilización y la información desde una mirada descriptiva, destacando su relevancia como factores que influyen en la convivencia laboral y en la comprensión de la inclusión laboral. Los contenidos presentados no constituyen programas de intervención ni habilitan la implementación de acciones específicas, sino que buscan favorecer la comprensión general de la importancia de la información y la sensibilización en contextos laborales diversos.

Prevención de conductas discriminatorias en el entorno laboral

La prevención de conductas discriminatorias constituye un elemento central en la construcción de entornos laborales respetuosos e inclusivos. Desde una perspectiva general, estas conductas pueden manifestarse de distintas formas, tanto de manera explícita como implícita, y afectar la dignidad, la participación y el bienestar de las personas en el trabajo.

Las conductas discriminatorias no siempre se expresan a través de actos evidentes. En muchos casos, se presentan mediante comentarios, bromas, exclusiones sutiles, suposiciones sobre capacidades o actitudes de sobreprotección que, aunque no tengan una intención declarada de discriminar, generan efectos negativos en la experiencia laboral. Reconocer estas expresiones resulta relevante para comprender por qué la discriminación puede instalarse de forma cotidiana en los espacios de trabajo.

Desde un enfoque informativo, la prevención de estas conductas se relaciona con la comprensión de los principios de no discriminación y trato digno establecidos en la normativa laboral. Estos principios orientan la forma en que deben desarrollarse las relaciones laborales, promoviendo el respeto, la igualdad de oportunidades y la convivencia basada en el reconocimiento de la diversidad.

La información cumple un rol clave en la prevención de conductas discriminatorias. Cuando las personas conocen los marcos normativos, los derechos asociados a la inclusión laboral y los efectos que ciertas conductas pueden generar, se favorece una

mayor conciencia sobre el impacto de las acciones cotidianas. Esta comprensión permite reducir la reproducción de estereotipos y prejuicios, contribuyendo a entornos más respetuosos.

Asimismo, desde una mirada general, la prevención de la discriminación se vincula con la existencia de reglas claras y marcos de convivencia compartidos dentro de las organizaciones. La claridad respecto de lo que se considera aceptable o inaceptable en el trato cotidiano facilita la identificación de conductas inapropiadas y refuerza el respeto mutuo entre quienes integran los equipos de trabajo.

Este curso aborda la prevención de conductas discriminatorias desde una perspectiva descriptiva, presentando elementos conceptuales y orientaciones generales que permiten comprender su relevancia en el entorno laboral. La información entregada no sustituye los procedimientos internos de las empresas ni los mecanismos formales de denuncia o protección de derechos, sino que busca favorecer la comprensión general de la importancia del respeto y la no discriminación en contextos laborales diversos.

Actividad 3 A

Reconocimiento referencial de orientaciones generales y buenas prácticas asociadas a la inclusión laboral

Objetivo de la actividad

Reconocer, de manera general y referencial, orientaciones y buenas prácticas asociadas a la inclusión laboral y a la prevención de conductas discriminatorias en el entorno laboral, con fines exclusivamente informativos.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con orientaciones generales y buenas prácticas referenciales abordadas en este módulo. Lee cada afirmación y marca la alternativa que mejor represente tu nivel de reconocimiento general respecto de los temas descritos.

Escala de respuesta:

- No lo conocía
- Lo conocía parcialmente
- Lo conocía claramente

Autoevaluación referencial

1. Reconozco que las orientaciones generales para la inclusión laboral se relacionan con principios de respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación.
 No lo conocía
 Lo conocía parcialmente
 Lo conocía claramente
2. Identifico, a nivel general, que los ajustes razonables corresponden a adaptaciones orientadas a reducir barreras, desde una perspectiva de derechos.
 No lo conocía
 Lo conocía parcialmente
 Lo conocía claramente
3. Reconozco que los procesos de reclutamiento y selección pueden influir en la inclusión laboral cuando se basan en criterios objetivos y no discriminatorios.
 No lo conocía

- Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
4. Comprendo que la información clara y la sensibilización contribuyen a prevenir prejuicios y conductas discriminatorias en el entorno laboral.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
5. Identifico que la prevención de conductas discriminatorias se relaciona con el respeto, el trato digno y la convivencia laboral.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente

Evaluación de Módulo 3

I.- Responda encerrando en un círculo la alternativa que considere correcta.

1.- Las orientaciones generales para la inclusión laboral se caracterizan principalmente por:

- a) Establecer procedimientos obligatorios para las empresas
- b) Definir acciones específicas de implementación
- c) Entregar marcos de referencia informativos y principios generales
- d) Reemplazar las políticas internas de las organizaciones

2.- Desde una perspectiva general, los ajustes razonables se entienden como:

- a) Beneficios especiales otorgados a ciertas personas
- b) Medidas obligatorias iguales para todas las empresas
- c) Exigencias operativas definidas por cada organización
- d) Adaptaciones orientadas a reducir barreras y favorecer la igualdad de oportunidades

3.- La sensibilización y la información en contextos laborales contribuyen principalmente a:

- a) Aumentar la fiscalización interna
- b) Sustituir la normativa vigente
- c) Generar diagnósticos organizacionales
- d) Prevenir prejuicios y conductas discriminatorias **en el entorno laboral**

MÓDULO 4: Identificar elementos generales asociados a la sostenibilidad de la inclusión laboral



- ✓ Contenidos del módulo
- ✓ Introducción al marco general de responsabilidades en inclusión laboral
- ✓ Responsabilidad general de las empresas privadas en materia de inclusión laboral
- ✓ Corresponsabilidad y convivencia laboral en contextos inclusivos
- ✓ Importancia de los canales institucionales y marcos formales
- ✓ Rol referencial de las políticas internas y reglamentos internos
- ✓ Orientaciones generales frente a situaciones de discriminación
- ✓ Actividad 4 A
- ✓ Evaluación de Módulo 4

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad se desarrolla dentro de un marco de responsabilidades compartidas, normas de convivencia y estructuras institucionales que orientan el funcionamiento de las organizaciones. Comprender este marco general resulta relevante para interpretar adecuadamente el rol que cumplen las empresas privadas, las personas trabajadoras y los distintos actores involucrados en la vida laboral cotidiana.

Este módulo aborda, desde una perspectiva informativa y descriptiva, los elementos generales asociados a las responsabilidades en materia de inclusión laboral, la importancia de la convivencia basada en el respeto y el trato digno, y el rol que cumplen los canales institucionales y marcos formales dentro de las organizaciones. El énfasis está puesto en comprender el contexto organizacional en el que se desarrollan las relaciones laborales, sin profundizar en procedimientos específicos ni en acciones de intervención.

A lo largo del módulo se revisan conceptos como la responsabilidad general de las empresas privadas en materia de inclusión laboral, la corresponsabilidad en la convivencia laboral y la relevancia de contar con canales institucionales claros para abordar situaciones vinculadas al trato, la no discriminación y el respeto de derechos. Estos contenidos se presentan con el objetivo de favorecer la comprensión general de cómo la inclusión laboral se relaciona con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones.

El módulo tiene un carácter no habilitante, por lo que la información entregada no sustituye las políticas internas de las empresas, los reglamentos vigentes ni los mecanismos formales establecidos para la gestión de situaciones específicas. Tampoco reemplaza la asesoría especializada ni las funciones de los organismos competentes. Su propósito es entregar un marco general que permita reconocer la importancia de la institucionalidad y la convivencia laboral en contextos inclusivos.

Responsabilidad general de las empresas privadas en materia de inclusión laboral

Las empresas privadas cumplen un rol relevante en la promoción de entornos laborales basados en la igualdad de oportunidades, el respeto y la no discriminación. En el marco de la inclusión laboral de personas con discapacidad, esta responsabilidad se expresa a través del cumplimiento de la normativa vigente y de la adopción de principios generales que orientan la convivencia y las relaciones laborales.

Desde una perspectiva general, la responsabilidad de las empresas no se limita únicamente al cumplimiento de obligaciones legales específicas, sino que también se relaciona con la forma en que se organizan los espacios de trabajo, se comunican las normas internas y se resguardan los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Este enfoque permite comprender la inclusión laboral como parte del funcionamiento regular de la organización, y no como una acción aislada o excepcional.

La Ley N°21.015 establece obligaciones generales para determinadas empresas privadas, pero también se articula con otros principios del derecho laboral, como la igualdad de trato y la prohibición de discriminación arbitraria. En este sentido, las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que sus prácticas laborales se ajusten a estos principios, favoreciendo condiciones de participación equitativas y respetuosas.

Asimismo, la responsabilidad empresarial se vincula con la existencia de marcos formales que orientan la conducta dentro de la organización. Reglamentos internos, políticas de convivencia y lineamientos generales contribuyen a establecer expectativas claras respecto del comportamiento esperado y del trato entre quienes integran la empresa. Estos instrumentos permiten dar coherencia a las prácticas internas y refuerzan el respeto por la dignidad de las personas.

Desde una mirada informativa, comprender la responsabilidad general de las empresas privadas permite reconocer que la inclusión laboral se desarrolla dentro de un sistema de normas y principios que buscan proteger derechos y promover relaciones laborales

justas. Este curso aborda dicha responsabilidad con un objetivo descriptivo, sin sustituir las políticas internas ni los procedimientos formales de cada organización, y sin habilitar la adopción de acciones específicas en contextos reales.

Corresponsabilidad y convivencia laboral en contextos inclusivos

La inclusión laboral se desarrolla en un contexto de corresponsabilidad, entendida como la participación compartida de las distintas personas que integran una organización en la construcción de un entorno laboral respetuoso y libre de discriminación. Desde una perspectiva general, la corresponsabilidad implica reconocer que la convivencia laboral no depende exclusivamente de normas formales, sino también de las conductas cotidianas y de la forma en que se establecen las relaciones de trabajo.

En contextos inclusivos, la convivencia laboral se sustenta en principios como el respeto mutuo, la comunicación adecuada y la consideración por la diversidad de las personas. Estos principios orientan la interacción diaria entre compañeros y compañeras de trabajo, jefaturas y equipos, influyendo directamente en el clima laboral y en la experiencia de participación de todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad.

La corresponsabilidad se expresa, por ejemplo, en la disposición a respetar las normas internas, a utilizar un lenguaje adecuado y a prevenir conductas que puedan resultar excluyentes o discriminatorias. Desde una mirada informativa, estas conductas no se entienden como acciones formales de intervención, sino como prácticas cotidianas que contribuyen a entornos laborales más respetuosos y colaborativos.

Asimismo, la convivencia laboral inclusiva se relaciona con la existencia de acuerdos básicos sobre cómo se resuelven las diferencias y cómo se promueve el trato digno. La claridad en las reglas de convivencia y la coherencia en su aplicación permiten generar

confianza y reducir conflictos asociados a malentendidos, prejuicios o falta de información.

Desde un enfoque general, la corresponsabilidad también implica reconocer que la inclusión laboral no es una tarea exclusiva de un área o cargo específico. Si bien las empresas cuentan con estructuras formales de gestión, la convivencia diaria se construye a partir de las interacciones entre las personas. Comprender este enfoque permite situar la inclusión laboral como un elemento transversal de la vida organizacional.

Este curso aborda la corresponsabilidad y la convivencia laboral desde una perspectiva descriptiva, con el fin de favorecer la comprensión de su relevancia en contextos inclusivos.

Importancia de los canales institucionales y marcos formales

Los canales institucionales y los marcos formales cumplen un rol fundamental en el funcionamiento de las organizaciones, ya que permiten ordenar la convivencia laboral, establecer reglas claras y canalizar de manera adecuada las distintas situaciones que pueden surgir en el entorno de trabajo. En el contexto de la inclusión laboral, estos canales adquieren especial relevancia al constituirse como espacios formales para resguardar derechos y promover el trato digno.

Desde una perspectiva general, los canales institucionales corresponden a las vías definidas por la organización para comunicar información, plantear inquietudes y abordar situaciones que afectan la convivencia laboral. Estos canales pueden estar asociados a áreas específicas, jefaturas, instancias formales de comunicación o mecanismos establecidos en los reglamentos internos. Su existencia permite dar estructura y coherencia a la gestión de las relaciones laborales.

La importancia de los canales institucionales radica en que contribuyen a prevenir la informalidad en el tratamiento de situaciones sensibles. Cuando las organizaciones cuentan con marcos formales claros, se reduce la posibilidad de resolver conflictos de

manera improvisada o basada en criterios personales, favoreciendo decisiones alineadas con la normativa vigente y los principios de igualdad y no discriminación.

Asimismo, los marcos formales permiten establecer expectativas claras respecto del comportamiento esperado dentro de la organización. Reglamentos internos, códigos de conducta y políticas generales constituyen referencias que orientan la convivencia laboral y facilitan la comprensión de los derechos y deberes de las personas trabajadoras. Estos instrumentos contribuyen a generar certeza y a promover relaciones laborales basadas en el respeto.

Desde un enfoque informativo, reconocer la importancia de los canales institucionales implica comprender que la inclusión laboral no se gestiona únicamente a través de acciones individuales, sino dentro de estructuras organizacionales definidas. Estos canales permiten abordar situaciones de manera ordenada y coherente, resguardando tanto a las personas como a la organización.

Este curso aborda los canales institucionales y marcos formales desde una mirada descriptiva, sin detallar procedimientos específicos ni indicar acciones concretas frente a situaciones particulares.

Rol referencial de las políticas internas y reglamentos internos

Las políticas internas y los reglamentos internos constituyen instrumentos formales que orientan el funcionamiento cotidiano de las organizaciones y establecen marcos de referencia para la convivencia laboral. En el contexto de la inclusión laboral, estos documentos cumplen un rol referencial, ya que permiten explicitar principios, normas de comportamiento y criterios generales asociados al respeto, la no discriminación y el trato digno.

Desde una perspectiva general, las políticas internas reflejan los valores y compromisos que una organización declara respecto de su forma de operar. En materia de inclusión laboral, estas políticas suelen incorporar lineamientos relacionados con la igualdad de

oportunidades, el respeto por la diversidad y la prevención de conductas discriminatorias. Su función principal es entregar orientaciones generales que guíen el comportamiento esperado dentro de la empresa.

Por su parte, los reglamentos internos establecen normas de carácter obligatorio que regulan aspectos de la relación laboral, tales como derechos, deberes, prohibiciones y procedimientos generales. En este sentido, los reglamentos internos contribuyen a otorgar certeza jurídica y claridad respecto de las reglas que rigen la convivencia laboral, permitiendo que las personas conozcan los marcos formales que estructuran la vida organizacional.

El rol referencial de estos instrumentos radica en que actúan como fuentes formales de información para interpretar cómo la organización aborda temas vinculados a la inclusión laboral. A través de ellos, se pueden identificar principios generales, expectativas de comportamiento y referencias normativas que orientan el actuar institucional, sin que ello implique necesariamente la ejecución de acciones específicas por parte de las personas trabajadoras.

Desde un enfoque informativo, resulta relevante comprender que las políticas y reglamentos no operan de manera aislada, sino que se articulan con la normativa laboral vigente y con los principios de derechos fundamentales. Su coherencia con la ley contribuye a fortalecer la legitimidad de las prácticas internas y a promover entornos laborales basados en el respeto y la igualdad.

Orientaciones generales frente a situaciones de discriminación

Las situaciones de discriminación en el entorno laboral pueden afectar la dignidad, el bienestar y la participación de las personas, por lo que su abordaje se encuentra regulado por la normativa vigente y por los marcos internos de cada organización. Desde una perspectiva general, resulta relevante comprender cuáles son

las orientaciones generales que permiten interpretar adecuadamente estas situaciones, sin entrar en procedimientos específicos ni en acciones de intervención.

La discriminación puede manifestarse de diversas formas, ya sea de manera directa o indirecta, y no siempre resulta evidente para quienes la observan. Comentarios, exclusiones, tratos diferenciados injustificados o decisiones basadas en prejuicios pueden constituir expresiones discriminatorias cuando afectan el ejercicio de derechos o generan un trato desigual. Reconocer estas manifestaciones permite comprender por qué la normativa laboral enfatiza la prevención y el respeto al trato digno.

Desde un enfoque informativo, las orientaciones generales frente a situaciones de discriminación se vinculan con la importancia de actuar dentro de los canales institucionales definidos por la organización y de acuerdo con la normativa vigente. Estos canales existen para resguardar derechos, otorgar formalidad al tratamiento de las situaciones y evitar abordajes informales que puedan generar mayor conflicto o vulneración.

Asimismo, las orientaciones generales enfatizan la relevancia de los principios de no discriminación, confidencialidad y respeto por la dignidad de las personas. Estos principios orientan la forma en que las organizaciones deben enfrentar situaciones sensibles, promoviendo un trato respetuoso y evitando la exposición innecesaria de quienes se ven involucrados.

Es importante señalar que las orientaciones generales no reemplazan los procedimientos formales ni las instancias especializadas definidas por la ley o por la empresa. Su función es ofrecer un marco de comprensión que permita reconocer que las situaciones de discriminación deben ser abordadas de manera institucional, objetiva y conforme a las reglas establecidas.

Actividad 4 A

Reconocimiento referencial de responsabilidades, convivencia laboral y marcos institucionales

Objetivo de la actividad

Reconocer, de manera general y referencial, elementos asociados a las responsabilidades en materia de inclusión laboral, la convivencia laboral y la existencia de canales institucionales y marcos formales, con fines exclusivamente informativos.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con los contenidos abordados en este módulo.

Lee cada afirmación y marca la alternativa que mejor represente tu nivel de reconocimiento general respecto de los temas descritos.

Escala de respuesta:

- No lo conocía
- Lo conocía parcialmente
- Lo conocía claramente

Autoevaluación referencial

1. Reconozco que las empresas privadas tienen responsabilidades generales en materia de inclusión laboral, en el marco de la normativa vigente.

No lo conocía

- Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
2. Identifico que la convivencia laboral inclusiva se construye a partir de principios de respeto, corresponsabilidad y trato digno.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
3. Reconozco la importancia de contar con canales institucionales y marcos formales para abordar situaciones vinculadas a la convivencia laboral.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
4. Identifico que las políticas internas y los reglamentos internos cumplen un rol referencial en la orientación de las conductas dentro de la organización.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente
5. Comprendo que las situaciones de discriminación deben abordarse dentro de los marcos formales y de acuerdo con la normativa vigente.
- No lo conocía
 - Lo conocía parcialmente
 - Lo conocía claramente

Evaluación de Módulo 4

I.- Responda encerrando en un círculo la alternativa que considere correcta.

1.- La responsabilidad general de las empresas privadas en materia de inclusión laboral se relaciona principalmente con:

- a) La aplicación de medidas especiales solo cuando existen conflictos
- b) La delegación de la inclusión en un área específica
- c) **El cumplimiento de la normativa vigente y el resguardo del trato digno y la no discriminación**
- d) La adopción de acciones voluntarias sin marco normativo

2.- La corresponsabilidad en la convivencia laboral inclusiva implica que:

- a) Solo las jefaturas son responsables del clima laboral
- b) La convivencia depende exclusivamente de los reglamentos internos
- c) La inclusión es responsabilidad exclusiva del área de recursos humanos
- d) **La convivencia se construye a partir de la participación y conductas cotidianas de todas las personas**

3.- Los canales institucionales y marcos formales dentro de las organizaciones tienen como finalidad principal:

- a) Sustituir la normativa laboral vigente
- b) Resolver situaciones de manera informal
- c) Delegar responsabilidades individuales

d) **Ordenar la convivencia laboral y canalizar situaciones de forma coherente con la normativa**

EVALUACIÓN DEL CURSO

Los aprendizajes del curso se evalúan exclusivamente mediante instrumentos de selección múltiple de carácter objetivo, propios de la modalidad de autoaprendizaje.

EVALUACIÓN FINAL

Identificación del Participante:
Nombre: _____ Rut: _____
Identificación de Otec:
Nextick Capacitaciones Raimundo Américo Villanueva Burgos E.I.R.L
Identificación del curso:
Inclusión Laboral y Ley N°21.015: conceptos, derechos y orientaciones generales
Objetivo del Instrumento de Evaluación:
Obtener información respecto del nivel de comprensión conceptual de los contenidos revisados en el curso de acuerdo con los aprendizajes esperados definidos.
Pauta de Calificación:

El presente instrumento de evaluación considera dos tipos de ítems: selección múltiple y caso descriptivo, los que en conjunto suman un total de 100 puntos:

Puntaje por Cada Ítem:

Selección Múltiple: 80 Puntos

Caso descriptivo: 20 Puntos

Puntaje Total: 100 Puntos.

Puntaje y Nota de Aprobación

Puntaje Máximo: 100 Puntos = 100% logro = Nota máxima 7,0

Puntaje Mínimo de Aprobación: 60 Puntos = 60% logro = Nota 4,0

Menos de 60 puntos reprobado.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Desarrollo de Selección Múltiple	Aprendizajes Esperados Asociados	Contenidos o sub contenido utilizado
<p>1.- Según el modelo social de la discapacidad, las principales barreras para la inclusión laboral se originan en:</p> <p>a) Las limitaciones individuales permanentes de las personas</p> <p>b) La falta de interés de las personas con discapacidad por trabajar</p> <p>c) La interacción entre las personas y las barreras del entorno laboral, organizacional y actitudinal</p> <p>d) La ausencia de formación técnica especializada</p>	<p>Reconocer los conceptos fundamentales asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el contexto de empresas privadas, considerando el modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos.</p>	<p>Modelo social de la discapacidad</p> <p>Enfoque de derechos</p> <p>Barreras organizacionales, actitudinales y del entorno</p>

<p>2.- La Ley N°21.015 de Inclusión Laboral establece, como obligación general para determinadas empresas privadas:</p> <p>a) La contratación voluntaria de personas con discapacidad b) La implementación obligatoria de programas certificados de inclusión c) La contratación de al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez d) La contratación exclusiva de personas con discapacidad en cargos administrativos</p>	<p>Identificar el marco normativo general de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, en el contexto de su aplicación en empresas privadas, incluyendo su alcance y obligaciones generales.</p>	<p>Marco normativo general de la Ley N°21.015 Alcance de aplicación de la ley Obligación general de contratación (cuota legal del 1%)</p>
<p>3.- ¿Cuál de las siguientes situaciones se relaciona con el principio de no discriminación en el contexto organizacional?</p> <p>a) Solicitar antecedentes médicos que no guardan relación con el cargo b) Excluir candidaturas asumiendo menor desempeño sin evaluación objetiva c) Evaluar a las personas en función de criterios objetivos del cargo, evitando distinciones arbitrarias</p>	<p>Reconocer los principios de no discriminación y trato digno asociados a la inclusión laboral, en contextos organizacionales, de acuerdo con la normativa vigente.</p>	<p>Principio de no discriminación Trato digno en el ámbito laboral Inclusión laboral desde una perspectiva de derechos</p>

<p>4.- En el contexto de la inclusión laboral en empresas privadas, los canales institucionales cumplen principalmente la función de:</p> <p>a) Resolver situaciones laborales de manera informal b) Sustituir la normativa laboral vigente c) Delegar la responsabilidad en decisiones individuales d) Canalizar situaciones laborales de forma ordenada y conforme a la normativa y a los marcos formales internos</p>	<p>Identificar elementos generales vinculados a la convivencia laboral, la responsabilidad organizacional y los canales institucionales, en el marco de la inclusión laboral en empresas privadas.</p>	<p>Convivencia laboral Responsabilidad organizacional Canales institucionales y marcos formales Prevención de conductas discriminatorias</p>
---	--	---

Caso descriptivo de reconocimiento perceptual con preguntas de selección múltiple

5.- La empresa Servicios Integrados del Norte Ltda. es una organización privada del rubro de servicios, que cuenta con más de 120 trabajadores y trabajadoras. En el marco de la normativa vigente, la empresa ha comenzado a revisar información general sobre inclusión laboral, con el objetivo de comprender sus obligaciones legales y los principios que orientan la participación laboral de personas con discapacidad.

Durante este proceso, la organización ha identificado la importancia de conocer el marco conceptual de la inclusión laboral, los principios de no discriminación y trato digno, así como las orientaciones generales relacionadas con la convivencia laboral y los canales institucionales existentes. Para ello, distintas áreas han accedido a

material informativo sobre la Ley N°21.015, el enfoque de derechos y las buenas prácticas referenciales asociadas a la inclusión laboral.

El siguiente caso tiene un carácter exclusivamente descriptivo y busca evaluar la comprensión general de los contenidos revisados en el curso, sin analizar decisiones organizacionales ni situaciones reales de implementación.

Responda encerrando en un círculo la alternativa que considere correcta.

1.- De acuerdo con el modelo social de la discapacidad, las dificultades que enfrentan las personas en el ámbito laboral se explican principalmente por:

- a) Las limitaciones individuales de cada persona
- b) La falta de experiencia laboral previa
- c) La interacción entre las personas y las barreras del entorno laboral
- d) La ausencia de formación técnica especializada

2.- Considerando la información revisada por la empresa, la Ley N°21.015 aplica, de manera general, a:

- a) Todas las organizaciones del país
- b) Organismos públicos y privados
- c) Empresas privadas que cuenten con 100 o más trabajadores y trabajadoras
- d) Empresas privadas de cualquier tamaño

3.- Desde una perspectiva informativa, los ajustes razonables se entienden como:

- a) Beneficios otorgados de manera discrecional
- b) Medidas obligatorias iguales para todas las empresas
- c) Procedimientos técnicos definidos por cada organización
- d) Adaptaciones orientadas a reducir barreras y favorecer la igualdad de oportunidades

4.- En el contexto descrito, los canales institucionales cumplen principalmente la función de:

- a) Resolver situaciones laborales de manera informal
- b) Reemplazar la normativa laboral vigente
- c) Delegar responsabilidades individuales
- d) Canalizar situaciones laborales de forma ordenada y conforme a la normativa vigente

Aprendizajes Esperados Asociados	Contenidos o sub contenido utilizado
<p>Reconocer los conceptos fundamentales asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el contexto de empresas privadas, considerando el modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos.</p> <p>Identificar el marco normativo general de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral, en el ámbito de su aplicación en empresas privadas, incluyendo su alcance y obligaciones generales.</p> <p>Reconocer los principios de no discriminación y trato digno asociados a la inclusión laboral, en áreas organizacionales, de acuerdo con la normativa vigente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco conceptual de la inclusión laboral 2. Modelo social de la discapacidad y enfoque de derechos 3. Marco normativo general de la Ley N°21.015 4. Orientaciones generales y buenas prácticas referenciales 5. Responsabilidades y convivencia laboral 6. Canales institucionales y marcos formales

Identificar elementos generales vinculados a la convivencia laboral, la responsabilidad organizacional y los canales institucionales, en el marco de la inclusión laboral en empresas privadas.	
---	--

Pauta de Corrección Evaluación módulos

Desarrollo de selección múltiple (Módulos)				
Evaluación Módulo 1	1.- C	2.- D	3.- C	
Evaluación Módulo 2	1.- C	2.- C	3.- D	
Evaluación Módulo 3	1.- C	2.- D	3.- D	
Evaluación Módulo 4	1.- C	2.- D	3.- D	

Pauta de Corrección Evaluación Final

Desarrollo de selección múltiple (Evaluación Final)	Puntaje del Ítem (80 Ptos)
Respuesta Pregunta 1.- C	20 Ptos
Respuesta Pregunta 2.- C	20 Ptos
Respuesta Pregunta 3.- C	20 Ptos
Respuesta Pregunta 4.- D	20 Ptos

Pauta de Corrección Caso descriptivo

Desarrollo de selección múltiple (Caso descriptivo)	Puntaje del Ítem (20 Ptos)
Respuesta Pregunta 1.- C	5 Ptos
Respuesta Pregunta 2.- C	5 Ptos
Respuesta Pregunta 3.- D	5 Ptos
Respuesta Pregunta 4.- D	5 Ptos

TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES Y NOTA

Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
0,0	2,0	21,0	2,7	42,0	3,4	62,0	4,2	82,0	5,7
1,0	2,0	22,0	2,7	43,0	3,4	63,0	4,2	83,0	5,7
2,0	2,1	23,0	2,8	44,0	3,5	64,0	4,3	84,0	5,8
3,0	2,1	24,0	2,8	45,0	3,5	65,0	4,4	85,0	5,9
4,0	2,1	25,0	2,8	46,0	3,5	66,0	4,5	86,0	6,0
5,0	2,2	26,0	2,9	47,0	3,6	67,0	4,5	87,0	6,0
6,0	2,2	27,0	2,9	48,0	3,6	68,0	4,6	88,0	6,1
7,0	2,2	28,0	2,9	49,0	3,6	69,0	4,7	89,0	6,2
8,0	2,3	29,0	3,0	50,0	3,7	70,0	4,8	90,0	6,3
9,0	2,3	30,0	3,0	51,0	3,7	71,0	4,8	91,0	6,3
10,0	2,3	31,0	3,0	52,0	3,7	72,0	4,9	92,0	6,4
11,0	2,4	32,0	3,1	53,0	3,8	73,0	5,0	93,0	6,5
12,0	2,4	33,0	3,1	54,0	3,8	74,0	5,1	94,0	6,6
13,0	2,4	34,0	3,1	55,0	3,8	75,0	5,1	95,0	6,6
14,0	2,5	35,0	3,2	56,0	3,9	76,0	5,2	96,0	6,7
15,0	2,5	36,0	3,2	57,0	3,9	77,0	5,3	97,0	6,8
16,0	2,5	37,0	3,2	58,0	3,9	78,0	5,4	98,0	6,9
17,0	2,6	38,0	3,3	59,0	4,0	79,0	5,4	99,0	6,9
18,0	2,6	39,0	3,3	60,0	4,0	80,0	5,5	100,0	7,0
19,0	2,6	40,0	3,3	61,0	4,1	81,0	5,6		
20,0	2,7	41,0	3,4	62,0	4,2	82,0	5,7		

BIBLIOGRAFÍA ASOCIADA

Congreso Nacional de Chile. (2017). *Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Congreso Nacional de Chile. (2010). *Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Dirección del Trabajo. (2018). *Dictamen N° 6245/047 sobre Ley de Inclusión Laboral*. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Dirección del Trabajo. (2019). *Guía para la implementación de la Ley de Inclusión Laboral*. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2019). *Guía de gestión para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2020). *Preguntas y orientaciones para la implementación de la Ley de Inclusión Laboral*. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2021). *Orientaciones sobre las competencias del Gestor de Inclusión Laboral*. Gobierno de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 21.015*. Gobierno de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Técnicas de prevención y abordaje del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo*. Gobierno de Chile.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Guía práctica sobre la gestión de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo*. OIT.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. OMS.

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA). (2013). *Empresa inclusiva: Guía para la integración laboral de personas con discapacidad*. SOFOFA.

Fundación ONCE. (2018). *Guía práctica para empresas: integración laboral de personas con discapacidad*. Fundación ONCE.

OECD. (2010). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers*. OECD Publishing.

SENADIS. (2018). *Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional*. Gobierno de Chile.

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?* Cambridge University Press.

