



**TÚ ELIGES CÓMO COMUNICARTE**  
NOSOTROS TE RESPONDEMOS



600 2000 555



Rescate 1407



@Mutual\_ayuda



@Mutualcchc



@OficialMutualdeSeguridadCCHC



Sucursal virtual | [www.mutual.cl](http://www.mutual.cl)



App Mutual



Programa de Inclusión  
Hospital Clínico Mutual de Seguridad CCHC

Contacto: [tsociales@mutual.cl](mailto:tsociales@mutual.cl)  
+562 26775078



**Desafíos de la Inclusión  
Laboral de Personas con**

**Discapacidad (PcD)**



  
**MUTUAL**  
de seguridad

## ¿CÓMO TRANSITAMOS HACIA LA INCLUSIÓN?

- La Inclusión Laboral es parte de las medidas que nuestro país ha instaurado para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a todos los aspectos de la sociedad en igualdad de oportunidades. De esta manera, la inclusión laboral se convierte en un desafío que genera compromiso por parte de las organizaciones tanto públicas como privadas, para asegurar una sociedad más justa e inclusiva.

En este escenario, Chile ha desarrollado dos leyes que establecen una importante base para la inclusión dentro de las organizaciones de 100 o más trabajadores: Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y la N° 21.275, Ley más conocida como del Gestor o Gestora de Inclusión.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS

21.015	21.275
Contratación del 1% de PcD en empresas de 100 o más trabajadores.	Contar con al menos un cargo de Experto en Inclusión Laboral dentro del área de Recursos Humanos.
Obligación de notificar a la Dirección del Trabajo (D.T.) el número de PcD contratadas o la no contratación de ellas.	Promover políticas en cuanto a inclusión y capacitación, informando anualmente a D.T.
En caso de no cumplir, ofrece medidas alternativas: Externalización de servicios y donaciones en dinero a instituciones registradas (Ministerio Desarrollo Social)	Obliga a la empresa a certificar o contratar al menos un profesional calificado como Gestor de Inclusión.
El empleador debe implementar ajustes razonables para asegurar procesos de contratación con enfoque inclusivo.	Elaborar y ejecutar anualmente capacitaciones en materia de inclusión.

## RECOMENDACIONES PARA GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN DE PcD.

- **Para generar los cambios**, cree un sentido de urgencia involucrando a las personas que van a participar.
- **Forme alianzas fuertes** identificando a actores claves (stakeholders) que puedan ser influyentes en los procesos de toma de decisión y concienciación.
- **Cree una visión para el cambio** de una forma concisa y objetiva, permitiendo que todos entiendan rápidamente lo que se debe hacer en el día a día para adecuarse a la nueva situación.
- **Invierta en la comunicación** a modo de garantizar que todas las empresas en su organización sean conscientes de los pasos y acciones que se están generando en materia de inclusión laboral de PcD.
- **Empodere a toda la base** procurando identificar y mitigar brechas del proceso de inclusión tales como las técnicas, del entorno, barreras humanas y normativas entre otras para asegurar soluciones ante posibles obstáculos.
- **Defina metas a corto plazo** conmemore los objetivos alcanzados como organización y valore positivamente los esfuerzos y acciones
- **No disminuya el ritmo** los cambios verdaderos tardan cierto tiempo hasta assimilarlos e internalizarlos, mantenga el foco en los cambios estructurales y más profundos, pues sólo estos serán capaces de aportar mejoras continuas en el proceso de cambio asociado a la inclusión de PcD.
- **Haga que el cambio sea parte de la cultura**, teniendo a la base el liderazgo participativo y orientado al refuerzo constante sobre cuáles son las expectativas del nuevo escenario de inclusión, pero también en la incorporación de aspectos formales tales como la política y otras normativas que faciliten el proceso de osmosis cultural.

**Fuente:** Kotter John, docente Harvard Business School. Pasos para realizar una gestión de cambios eficaz dentro de las organizaciones. 2019.