



# **1. Organización del Diseño de Propuesta de Capacitación sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**

El diseño y la organización de una propuesta de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es un paso crucial para garantizar que todos los empleados, desde los equipos de trabajo hasta los directivos, cuenten con los conocimientos, herramientas y actitudes necesarias para promover la inclusión efectiva en el entorno laboral.



Para el diseño y la organización de una propuesta de capacitación se debe realizar un análisis detallado de las necesidades formativas, desarrollar contenidos adaptados, y asegurar que se cumplan los procedimientos internos y las normativas vigentes.



**Criterio 1: La detección de necesidades de capacitación de los equipos de trabajo en materias de inclusión laboral es coordinada, de acuerdo con estándares técnicos y normativas vigentes.**

El primer paso para organizar una propuesta de capacitación es identificar las necesidades formativas dentro de la organización.

Esto implica realizar un análisis integral de los conocimientos actuales del personal sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, para detectar áreas de mejora.

### **Pasos para la detección de necesidades:**

- ✓ Entrevistas y encuestas: Aplicar encuestas y entrevistas a diferentes niveles de la organización (directivos, recursos humanos, equipos de trabajo) para conocer el grado de conocimiento y las percepciones sobre la inclusión de personas con discapacidad.

- ✓ Observación directa: Realizar observaciones dentro del entorno laboral para identificar posibles brechas de conocimiento sobre accesibilidad, ajustes razonables y comunicación inclusiva.
- ✓ Análisis de incidentes previos: Revisar casos anteriores de contratación o integración de personas con discapacidad para identificar falencias en el proceso o barreras que pudieran haberse presentado.



- ✓ Este diagnóstico debe alinearse con los estándares técnicos y las normativas vigentes, como las leyes locales de inclusión laboral y los principios internacionales sobre derechos humanos.



**Criterio 2: La información levantada es organizada, según proceso de detección de necesidades de capacitación en materia de inclusión laboral, protocolos de trabajo y normativas vigentes.**

Una vez recopilada la información sobre las necesidades de capacitación, se debe organizar de manera que sea accesible y útil para el diseño de la capacitación.

Este proceso asegura que se cubran todas las áreas identificadas y que se ajuste a los procedimientos internos de la organización.

### **Métodos para organizar la información:**

La organización de esta información permite un enfoque estructurado en el desarrollo de la capacitación.

- ✓ Clasificación por áreas clave: Organizar la información según áreas específicas de capacitación, como accesibilidad, derechos laborales, comunicación inclusiva, ajustes razonables, etc.

- ✓ **Priorización de necesidades:** Clasificar las necesidades de acuerdo con su urgencia o importancia. Algunas áreas, como la sensibilización básica sobre discapacidad, podrían necesitar ser cubiertas de manera prioritaria.
- ✓ **Análisis de la audiencia:** Tener en cuenta las características de los distintos grupos que recibirán la capacitación, como el personal de recursos humanos, los equipos operativos, y los directivos, para adaptar el contenido a sus necesidades específicas.



**Criterio 3: Los resultados del proceso de detección de necesidades de capacitación en materia de inclusión laboral son propuestos, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Basado en la información organizada, se debe generar una propuesta clara que detalle los resultados del proceso de detección de necesidades de capacitación, alineada con los procedimientos de trabajo y las normativas vigentes.

## Contenido de la propuesta:

- ✓ **Objetivos específicos de la capacitación:** Determinar qué se busca lograr con la capacitación, como aumentar el conocimiento sobre la inclusión laboral, mejorar la comunicación con personas con discapacidad, o promover ajustes razonables.

## Plan de contenidos:

Definir los temas clave que se abordarán en la capacitación. Por ejemplo:

- ✓ Conceptos básicos sobre discapacidad y tipos de discapacidad.
  - Legislación sobre inclusión laboral.
  - Estrategias para la inclusión en el lugar de trabajo.
  - Cómo identificar y realizar ajustes razonables.
  - Herramientas para la comunicación inclusiva.

- ✓ Metodología y recursos: Describir las metodologías que se utilizarán en la capacitación, como talleres, presentaciones interactivas, simulaciones, estudios de caso, etc.
- ✓ Metodología y recursos: Describir las metodologías que se utilizarán en la capacitación, como talleres, presentaciones interactivas, simulaciones, estudios de caso, etc.



- ✓ Evaluación y seguimiento: Establecer cómo se evaluará la eficacia de la capacitación, mediante encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento o evaluaciones prácticas.
- ✓ La propuesta debe estar diseñada para que cumpla con las normativas de inclusión laboral vigentes y los procedimientos internos de la organización.



**Criterio 4: Los ajustes de capacitación son validados, según pertinencia, procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Antes de implementar la capacitación, es fundamental validar los ajustes necesarios en el diseño de la capacitación, asegurando que los contenidos sean pertinentes y estén alineados con las necesidades detectadas y con los procedimientos organizacionales.

### Proceso de validación:

- ✓ Revisión interna: Consultar con los principales actores involucrados (como responsables de recursos humanos, directores, o miembros del equipo de inclusión) para validar que el contenido propuesto sea adecuado y cubra todas las necesidades.

- ✓ Ajustes de accesibilidad: Asegurarse de que los materiales de capacitación sean accesibles para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. Esto puede incluir la traducción de materiales a braille, subtulado de videos, o la disposición de intérpretes de lengua de señas.



- ✓ Pertinencia y actualidad: Revisar que los contenidos estén actualizados con respecto a las últimas normativas y tendencias sobre inclusión laboral, y que respondan a los desafíos específicos de la organización.



- ✓ Pruebas piloto: Realizar una prueba piloto de la capacitación con un pequeño grupo de empleados para ajustar el enfoque, la metodología y los materiales antes de la implementación masiva.
- ✓ La validación asegura que la capacitación será efectiva y alcanzará sus objetivos de forma adecuada.



## **Conclusión:**

El diseño de una propuesta de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso integral que debe comenzar con una detección precisa de las necesidades formativas, seguida de la organización y propuesta de los resultados de esta información, y concluir con la validación de los ajustes pertinentes.

Esto garantiza que la capacitación sea relevante, accesible y alineada con los procedimientos internos y las normativas vigentes, contribuyendo así a una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de los derechos laborales de las personas con discapacidad.



Haz finalizado.



## **2. Articulación de la Implementación de Capacitación sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**

La implementación de programas de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es esencial para garantizar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta capacitación debe estar alineada con las necesidades detectadas en la organización, los procedimientos de trabajo internos y las normativas vigentes que rigen la inclusión laboral.





Articular de manera efectiva la implementación de esta capacitación garantiza que todos los colaboradores adquieran las competencias necesarias para integrar, respetar y trabajar de manera inclusiva con personas con discapacidad.

**Criterio 1: Los programas de capacitación son seleccionados, según necesidades detectadas y normativas vigentes.**

El primer paso en la implementación de la capacitación es seleccionar los programas adecuados que respondan a las necesidades detectadas en la fase anterior de diagnóstico y que se ajusten a las normativas y principios de inclusión laboral vigentes.

### **Pasos para la selección de programas:**

- ✓ **Revisión de necesidades:** Basándose en los resultados obtenidos en el proceso de detección de necesidades, se deben elegir programas que cubran las áreas clave para los equipos de trabajo, como la sensibilización sobre discapacidad, la identificación de ajustes razonables, o la formación sobre derechos laborales.

- ✓ Cumplimiento de normativas vigentes: Asegurarse de que los programas seleccionados estén en línea con las leyes locales de inclusión laboral y con los estándares internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

- ✓ Adaptación al contexto organizacional: Seleccionar programas que sean relevantes para la cultura y las necesidades específicas de la organización, considerando el tamaño de la empresa, el sector, y el nivel de conocimiento de los empleados en relación con la inclusión laboral.

- ✓ Evaluación de proveedores: Si se opta por capacitar con un proveedor externo, es importante evaluar la calidad de los programas, asegurándose de que estén diseñados específicamente para promover la inclusión de personas con discapacidad y cuenten con experiencia en el área.

- ✓ La selección adecuada de los programas de capacitación asegura que se aborden las necesidades reales y se cumpla con las normativas correspondientes.



**Criterio 2: Los programas de capacitación del equipo de trabajo son aplicados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Una vez seleccionados los programas de capacitación, el siguiente paso es su implementación efectiva dentro de la organización. Esta etapa es crucial para garantizar que los contenidos lleguen a los equipos de trabajo de forma adecuada y se logre el impacto esperado.

### **Proceso de aplicación de la capacitación:**

- ✓ **Cronograma de capacitación:** Establecer un cronograma detallado que incluya las fechas, horarios y duración de las sesiones de capacitación, considerando la disponibilidad del personal y la necesidad de garantizar la participación de todos los equipos relevantes.

- ✓ Facilitadores de la capacitación: Seleccionar a los facilitadores internos o externos que tengan experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad y que puedan comunicar los conceptos de manera clara, inclusiva y accesible.



- ✓ Modalidad de la capacitación: Decidir si la capacitación se impartirá de manera presencial, virtual o mixta, asegurando que sea accesible para todos los participantes, incluidas las personas con discapacidad que puedan necesitar ajustes en la modalidad de entrega.



- ✓ **Materiales y recursos accesibles:** Asegurarse de que los materiales utilizados durante la capacitación sean accesibles para todos los empleados. Esto incluye la provisión de documentos en formatos accesibles (braille, subtítulos, o en lengua de señas, entre otros), y el uso de tecnologías de asistencia, si es necesario.

- ✓ La aplicación efectiva de los programas requiere organización y planificación para asegurar la participación de todos los miembros del equipo y el cumplimiento de las normativas establecidas.



**Criterio 3: Las herramientas vinculadas con la inclusión laboral dentro de la organización son facilitadas, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Además de los programas de capacitación, es importante proporcionar herramientas y recursos prácticos para que los equipos de trabajo puedan aplicar lo aprendido en su día a día. Estas herramientas son esenciales para promover una verdadera inclusión en el entorno laboral.

### **Tipos de herramientas a facilitar:**

- ✓ **Guías de ajustes razonables:** Desarrollar y distribuir guías claras sobre cómo identificar y realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, tanto en el entorno físico como en los procesos laborales.

- ✓ Protocolos de comunicación inclusiva: Facilitar protocolos y buenas prácticas para comunicarse de manera efectiva con personas con discapacidad, garantizando un lenguaje respetuoso y accesible.



✓ Formularios de evaluación de accesibilidad: Proveer formularios o herramientas para que los empleados puedan evaluar y sugerir mejoras en la accesibilidad de los espacios de trabajo, tanto físicos como digitales.



- ✓ Red de apoyo: Crear una red interna de personas que puedan servir como puntos de contacto para preguntas o apoyo relacionado con la inclusión de personas con discapacidad, tanto para los empleados con discapacidad como para los demás trabajadores.



- ✓ Estas herramientas no solo refuerzan lo aprendido durante la capacitación, sino que también permiten que los equipos de trabajo continúen su desarrollo y mejoren constantemente sus prácticas inclusivas.



### **Conclusión:**

La articulación de la implementación de la capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para garantizar que los programas seleccionados sean efectivos y pertinentes para la organización.

Esto incluye la selección adecuada de programas, la aplicación efectiva de los mismos y la provisión de herramientas que aseguren la continuidad del aprendizaje. Una implementación bien articulada permite que los equipos de trabajo adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para promover una cultura inclusiva, respetuosa y accesible para las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Haz finalizado.



### **3. Monitoreo de Resultados de Actividades de Capacitación sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en la Organización**

El monitoreo y evaluación de las actividades de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso clave para garantizar que los objetivos propuestos se hayan alcanzado de manera efectiva.

Este proceso no solo asegura que los contenidos hayan sido comprendidos y aplicados por los empleados, sino que también permite detectar áreas de mejora para futuros programas de capacitación.



El monitoreo debe alinearse con los procedimientos internos de la organización y las normativas vigentes sobre inclusión laboral, para asegurar la efectividad de las acciones tomadas.



**Criterio 1: La caracterización de las actividades de capacitación es registrada, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

El primer paso en el monitoreo de las actividades de capacitación es registrar detalladamente todas las características de las mismas, de acuerdo con los procedimientos de trabajo y las normativas vigentes.

## Proceso de caracterización:

- ✓ Datos básicos de la capacitación: Registrar la fecha, duración, modalidad (presencial, virtual, mixta), número de participantes, facilitadores, y los temas tratados. Este registro asegura que se cuente con una descripción completa de cada actividad de capacitación.

- ✓ **Objetivos y metas:** Definir claramente los objetivos de la capacitación y las metas esperadas. Esto es clave para poder medir más adelante si la capacitación fue exitosa en alcanzar estos objetivos.



- ✓ Materiales utilizados: Detallar los materiales de capacitación, tales como presentaciones, manuales, videos, y recursos de accesibilidad (como subtítulos o intérpretes de lengua de señas).



- ✓ Público objetivo: Identificar los grupos de empleados que recibieron la capacitación (por ejemplo, personal de recursos humanos, supervisores, equipos operativos).



- ✓ Este registro permite tener un panorama claro de las actividades realizadas y facilita el análisis posterior.



**Criterio 2: El análisis descriptivo de las actividades de capacitación es realizado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Una vez registradas las actividades, es importante realizar un análisis descriptivo de las mismas, para entender la cobertura, la participación y la efectividad de las capacitaciones, de acuerdo con los procedimientos de trabajo y las normativas vigentes.

### **Pasos en el análisis descriptivo:**

- ✓ Evaluación de la cobertura: Analizar si las capacitaciones llegaron a todos los grupos objetivo dentro de la organización. Este análisis debe incluir la asistencia y la participación activa durante las actividades.

- ✓ Revisión de los métodos de enseñanza: Evaluar si las metodologías utilizadas fueron apropiadas para los objetivos de la capacitación y si facilitaron la comprensión de los temas por parte de los participantes.



- ✓ Evaluación de la accesibilidad: Asegurarse de que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, tuvieran acceso completo al contenido de la capacitación, mediante el uso de recursos como subtítulos, intérpretes de lengua de señas o formatos alternativos de los materiales.

- ✓ Análisis de la interacción: Observar el nivel de interacción durante las capacitaciones, como discusiones, preguntas, y dinámicas grupales, que pueden indicar el grado de comprensión y participación de los empleados.



- ✓ Este análisis proporciona una visión completa sobre el desarrollo y la ejecución de las actividades de capacitación, permitiendo identificar aspectos que funcionaron bien y áreas que requieren ajustes.



**Criterio 3: Los resultados de las actividades de capacitación son revisados, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

La revisión de los resultados de las actividades de capacitación es crucial para evaluar el impacto de las mismas sobre los empleados y sobre la organización. Esta revisión debe hacerse siguiendo los procedimientos internos y las normativas vigentes, para garantizar que los resultados sean analizados de manera sistemática y rigurosa.

### **Pasos en la revisión de resultados:**

- ✓ Evaluaciones previas y posteriores: Comparar las evaluaciones realizadas antes y después de la capacitación, como encuestas de satisfacción o pruebas de conocimiento, para medir el cambio en la comprensión sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

- ✓ Retroalimentación de los participantes: Recoger las opiniones de los participantes sobre la capacitación, a través de encuestas o entrevistas, para identificar qué aspectos fueron efectivos y cuáles necesitan ser mejorados.



- ✓ Observación de cambios en el entorno laboral: Evaluar si los comportamientos y actitudes de los empleados han cambiado después de la capacitación, en cuanto a la integración y el trato hacia las personas con discapacidad.



- ✓ Medición de indicadores de inclusión laboral: Analizar si ha habido un aumento en las acciones concretas de inclusión en la organización, como la contratación de personas con discapacidad, la implementación de ajustes razonables, o la mejora de la accesibilidad en los espacios laborales.

- ✓ Esta revisión permite obtener un panorama claro sobre la efectividad de las actividades de capacitación y su impacto en la organización.



**Criterio 4: El reporte de resultados de las actividades de capacitación es informado, según procedimientos de trabajo y normativas vigentes.**

Finalmente, es fundamental elaborar un informe detallado con los resultados obtenidos de las actividades de capacitación, siguiendo los procedimientos de trabajo y las normativas vigentes, para compartir los hallazgos con los responsables de la toma de decisiones dentro de la organización.

## Contenido del informe:

- ✓ Resumen de las actividades: Descripción general de las capacitaciones realizadas, incluyendo los temas cubiertos, la modalidad, los participantes y los objetivos.
- ✓ Análisis de resultados: Evaluación detallada de la efectividad de las capacitaciones, a partir de las encuestas de satisfacción, evaluaciones previas y posteriores, y observaciones del entorno laboral.

- ✓ Recomendaciones: Sugerencias para mejorar futuras capacitaciones, basadas en los resultados obtenidos, como ajustar la metodología, agregar nuevos contenidos o mejorar la accesibilidad.



- ✓ Cumplimiento de normativas: Evaluación de cómo las capacitaciones se alinearon con las normativas de inclusión laboral vigentes y qué aspectos legales se cumplieron (como la Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad).
- ✓ Este informe es esencial para asegurar la rendición de cuentas, evaluar el impacto de las actividades de capacitación, y proporcionar información valiosa para la toma de decisiones sobre futuras iniciativas de inclusión laboral.

## Contenido del informe:

El monitoreo de los resultados de las actividades de capacitación sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso esencial para garantizar que los esfuerzos realizados sean efectivos y que contribuyan a la creación de un entorno laboral inclusivo.

A través de la caracterización, el análisis descriptivo, la revisión de los resultados y la elaboración de un informe detallado, la organización puede evaluar el impacto de las actividades de capacitación y hacer los ajustes necesarios para mejorar continuamente la inclusión laboral.



Haz finalizado.