

PLAN DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
AÑO 2025

ÍNDICE

TÍTULO I: MARCO NORMATIVO	3
TÍTULO II: NORMATIVA INSTITUCIONAL	4
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. MISIÓN	4
4. VISIÓN	4
5. PRINCIPIOS	5
6. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE GESTIÓN LABORAL	6
7. MECANISMO DE SOCIALIZACIÓN	6
TÍTULO III: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	7
1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	7
2. OBJETIVOS	7
TÍTULO IV: PLAN DE ACCIÓN 2025	8
TÍTULO V: PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR (PISE)	9
TÍTULO VI: ACTORES EXTERNOS	9
TÍTULO VII: INTERMEDIACIÓN LABORAL	9
TÍTULO VIII: ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	9
TÍTULO IX: PLAN DE CAPACITACIÓN 2025	10

TÍTULO I: *MARCO NORMATIVO*

En el contexto actual, la inclusión en el ámbito laboral ha sido un tema relevante para asegurar la igualdad de todas las personas en el ejercicio de sus derechos, por esto, es importante mencionar que son diversas las leyes que rigen para garantizar las mismas oportunidades y condiciones al momento de postular a un trabajo. Estas leyes son las siguientes: la Constitución Política de La República de Chile, la Convención Internacional de Derechos de personas con Discapacidad, las leyes que rigen el accionar del Estado de Chile en materia de inclusión social de las personas en situación de discapacidad especificadas en la ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad; ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; ley 21.275 que exige a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad; la ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, la ordenanza general de urbanismo y construcciones, el manual de accesibilidad universal y la norma chilena 3267.

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

TÍTULO II: *NORMATIVA INSTITUCIONAL*

1. INTRODUCCIÓN

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

En este marco, la inclusión se entiende como un conjunto de acciones dirigidas a proporcionar las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos competentes, colaborativos y comprometidos, derribando las barreras que impidan su inserción laboral.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer principios y directrices basados en los valores institucionales y la normativa vigente y enfoque de derechos de la constitución chilena y de nuestra Misión y Visión institucional que permitan determinar acciones orientadas a la promoción de una cultura organizacional y ambiente laboral diverso e inclusivo, favoreciendo la igualdad de oportunidades, la dignidad, protección y promoción de los derechos de todas las personas que conforman la comunidad educativa.

3. MISIÓN

Misión Mundial Cristiana es una institución confesional evangélica cuya misión es educar niños y niñas desde su etapa preescolar hasta enseñanza media científico humanista, basándonos en los valores expresados en Gálatas capítulo 5, versículos 22 – 23 “más el fruto del espíritu es amor, gozo, paz, paciencia, benignidad, bondad, fe, mansedumbre y templanza”. Los valores antes descritos se entregan a través de una educación inclusiva, un equipo técnico y pedagógico en constante mejora, que busca potenciar las distintas áreas de desarrollo de las personas en un marco democrático y de sana convivencia.

4. VISIÓN

Misión Mundial Cristiana pretende ser una institución reconocida a nivel comunal por su formación valórica cristiana y sana convivencia escolar. Asimismo, busca alcanzar una educación de calidad con estudiantes que demuestren competencias, autonomía y pensamiento crítico, y a nivel institucional lograr buenos resultados de evaluaciones cuantitativas e indicadores de calidad.

5. PRINCIPIOS

a) Diversidad

Misión Mundial Cristiana promueve un ambiente laboral que respete, valore e integre a las personas comprendiendo que la diversidad es inherente al ser humano y con ello se enriquece la comunidad educativa.

b) Inclusión

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

c) No discriminación

Misión Mundial Cristiana impulsa el trato digno, respetuoso e igualitario, protegiendo la dignidad de todas las personas, rechazando cualquier conducta o práctica que pueda constituir o implicar una discriminación arbitraria, es decir, aquellos que no se basen en la capacidad o idoneidad de la persona para el desempeño de su trabajo.

d) Proceso de reclutamiento y selección de personal

Misión Mundial Cristiana vela porque los procesos de reclutamiento y selección sean inclusivos, considerando criterios de formación, capacidades y desarrollo profesional de acuerdo al perfil del cargo, proporcionando un acompañamiento en el proceso de inserción laboral.

e) Plan de Capacitación

Misión Mundial Cristiana establece un plan de formación y difusión para los funcionarios en materia de diversidad e inclusión laboral de acuerdo con las necesidades requeridas a cargo del Gestor de Inclusión Laboral.

6. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE GESTIÓN LABORAL

Es deber de todos los funcionarios de **Misión Mundial Cristiana** dar cumplimiento a lo dispuesto en el Plan, así como en los procedimientos y/o instructivos que de él deriven. Este reglamento forma parte del contrato de trabajo de cada trabajador, y, por tanto, su incumplimiento – ya sea por acción u omisión – constituye también una infracción a dicho contrato y podrá ser sancionada en conformidad a las disposiciones institucionales y legales vigentes.

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

7. MECANISMO DE SOCIALIZACIÓN

El texto íntegro y actualizado del presente plan se sociabilizará vía correo electrónico institucional.

TÍTULO III: *DIAGNÓSTICO SITUACIONAL*

1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Misión Mundial Cristiana al mes de enero 2025 cuenta con una dotación total de 215 trabajadores (as), contando con el 2% de su personal contratado en lo dispuesto en la ley 21.015.

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

2. OBJETIVOS

a) Objetivo General

Realizar acciones que permitan dar cumplimiento a la normativa vigente ley 20.422, ley 20.609, ley 21.015, ley 21.275, y mantener el 2% de las contrataciones de personas en situación de discapacidad como mínimo del total de trabajadores contratados.

b) Objetivos Específicos

Difundir y socializar entre la comunidad educativa la normativa legal sobre el trabajo y la discapacidad.

Socializar la normativa y reglamento interno de **Misión Mundial Cristiana** que regula la inclusión laboral.

Implementar la aplicación del procedimiento de contratación y selección de personas en situación de discapacidad, la que se adjuntará como anexo del presente plan de inclusión.

Estandarizar y gestionar el proceso de selección de personal en situación de discapacidad en igualdad de condiciones con los demás postulantes.

Implementar infraestructura que cumpla con los requerimientos de accesibilidad universal y acorde a las normativas vigentes, la cual permita una correcta inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

Mantener la contratación y actualización de programas de accesibilidad digital en sistemas de gestión académica y de personal.

Implementar un sistema de gestión documental accesible para todas las personas.

Disponer de espacios físicos para la correcta movilización de las personas.

TÍTULO IV: *PLAN DE ACCIÓN 2025*

Objetivo Específico	Responsables	Acciones	Seguimiento / verificadores	Fecha de cumplimiento
1. - Difundir con los funcionarios la política institucional sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, acorde a la normativa vigente ley 20.422, ley 20.609, ley 21.015, ley 21.275.	Responsables del cumplimiento de este objetivo es el Equipo de Gestión de inclusión laboral.	Reunión mensual de equipo de gestión de inclusión laboral.	Se socializa con el 100% de los funcionarios por medio de charla en consejo de profesores. Verificador es la lista de asistencia. Acta del Consejo y registro fotográfico.	Agosto-Diciembre
		Socializar con los funcionarios el Plan de Integración Laboral.		
		Enviar a todos los funcionarios vía correo electrónico institucional el Plan de Inclusión Laboral.	Se comparte con el 100% de los funcionarios por medio de correo institucional. Verificador es respuesta: "acuso recibo", de correo enviado a los funcionarios.	Agosto-Diciembre
		Publicar en página web del establecimiento el Plan de Inclusión Laboral.	Captura de pantalla de la página web del establecimiento	Agosto-Diciembre
2.- Estandarizar procesos de reclutamiento y selección de personal basado en competencias laborales y acorde la normativa vigente leyes 20.422, 20.609, 21.015, 21.275, mediante la creación de un Manual de Gestión de Competencias Laborales y Gestión de Inclusión de personas con discapacidad. Además de capacitar a los funcionarios de los distintos establecimientos según las necesidades detectadas.	Responsables del cumplimiento del presente objetivo es el Equipo Directivo, Equipo de Gestión de inclusión laboral y Coordinadora de Recursos Humanos.	Reunión mensual de equipo de gestión de inclusión laboral.	Capacitar al 100% de los funcionarios que participan en proceso de selección de personal en el establecimiento, en el modelo de selección y reclutamiento por competencias. Verificador: Fotografía de la certificación	Agosto-Diciembre
		Capacitar a funcionarios responsables de la selección de personal en modelos basados en competencias.		
		Crear Manual de gestión por competencias laborales, que contenga orientaciones para evaluar las competencias laborales basadas en perfil de cargo en los procesos de reclutamiento y selección de personal, acorde a la normativa vigente.	Crear el 70% de los perfiles de cargo, de los puestos de trabajo del establecimiento, contenidos en el Manual de Gestión por Competencias Laborales. Verificador: Manual de Gestión por Competencias laborales.	Agosto-Diciembre
		Socializar y validar los perfiles de cargo creados y contenidos en el Manual de gestión por competencias laborales con Equipo Directivo y Equipo de Gestión.	Socialización y validación de información mediante reuniones por estamentos en el mes de marzo. Verificador: Nómina de asistencia, actas de reuniones.	Agosto-Diciembre
3.- Implementar modificaciones a la Infraestructura y mobiliario del establecimiento acorde a la Ley 20.422, respecto de la accesibilidad universal.	Responsables del presente objetivo son Directora del establecimiento, Equipo de Gestión de inclusión laboral, Coordinadora Recursos Financieros y Prevencionista de riesgos	Socializar con los funcionarios el Plan de Integración Laboral.	Implementar el 100% de las mejoras para dar cumplimiento con la normativa vigente. Verificador: Diagnóstico, proyecto.	Agosto-Diciembre
		Habilitar mejoras en el baño con accesibilidad universal que permitan dar cumplimiento a la normativa.		
		Adquirir mobiliario acorde a las necesidades del trabajador con discapacidad para dar cumplimiento a la normativa vigente		

TÍTULO V: *PLAN INTEGRAL DE SEGURIDAD ESCOLAR (PISE)*

Se deberán revisar los planes de seguridad del establecimiento, actualizándolos conforme a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, tales como un plan de evacuación en caso de emergencia que considere la movilidad y traslado a una zona segura de estos trabajadores en forma digna.

TÍTULO VI: *ACTORES EXTERNOS*

1. Senadis
2. Municipalidades
3. Dirección del trabajo
4. Cajas de compensación
5. AFP
6. Asociaciones chilenas de seguridad
7. Caja de compensación 18 de septiembre

TÍTULO VII: *INTERMEDIACIÓN LABORAL*

Toda vacante generada deberá considerar la inclusión de personas en situación de discapacidad en el proceso de reclutamiento y selección.

Deberán respetarse criterios de selección basados en la normativa vigente y perfil de cargo.

El proceso será evaluado y revisado para asegurar el cumplimiento de criterios de inclusión.

Deberá existir acompañamiento por parte del Gestor de Inclusión Laboral durante el proceso de inducción de la persona contratada.

TÍTULO VIII: *ACOMPañAMIENTO LABORAL*

A la persona contratada se le debe realizar un acompañamiento laboral a través de reuniones de retroalimentación durante su primer mes de trabajo y, luego, trimestralmente, para asegurar su adaptación al entorno laboral.

TÍTULO IX: *PLAN DE CAPACITACIÓN 2025*

Misión Mundial Cristiana Para el período 2025 establece un plan de capacitación para sus colaboradores acorde a la normativa vigente sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

El presente plan de capacitación se realiza mediante la detección de necesidades de los funcionarios, la cual se ejecuta en el mes de diciembre 2025, y utiliza como metodología de recolección de datos a través de un cuestionario de evaluación diagnóstica socializado con los funcionarios.

La detección de necesidades de capacitación, implementación y evaluación del proceso de Capacitación se encuentra a cargo del Gestor de Inclusión Laboral y Coordinadora de Recursos Financieros, con el propósito de detectar brechas y generar ajustes necesarios al Plan.

Estos resultados del proceso de capacitación serán socializados a finales de diciembre 2025 con el Equipo Directivo y Equipo de Gestión, para posteriormente socializarlos con todos los funcionarios.