

DIAGNÓSTICO EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PUCV



2024

BENEFICIOS & CALIDAD
DE VIDA

PROGRAMA DE INCLUSIÓN
LABORAL



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

ÍNDICE

1. Glosario
2. Prólogo
3. Introducción
4. Antecedentes Relevantes
5. Marco Conceptual Organizacional
6. Marco Empírico
7. Diagnóstico
8. Encuesta
9. Descripción de datos
10. Característica de la muestra
11. Alcances de la investigación
12. Dimensiones Diagnóstico de Inclusión Laboral

GLOSARIO

1. Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible. (Ley 20.422).

2. Ajustes Razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular para garantizar a las Personas con Discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con los demás de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

3. Charla de Concientización: Charla dirigida al equipo de trabajo con el objeto de generar conciencia inclusiva en los procesos de toma de decisiones en pro del reconocimiento de las Personas con Discapacidad en su derecho al trabajo desde un enfoque de competencias.

4. Diagnóstico de Inclusión Laboral: Evaluación de las dimensiones culturales, políticas y prácticas a través de un instrumento que busca identificar brechas al interior de las organizaciones que requieren transformaciones en materias de Inclusión Laboral.

5. Decreto N°36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: El 3 de noviembre del 2023 se publicó en el Diario Oficial, el cual establece modificaciones al Decreto N° 64 del año 2017 de la Ley 21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

6. Discapacidad: Construcción simbólica término genérico y relacional que incluye condiciones de salud, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

7. Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas de forma que puedan ser utilizados por todas las personas en su mayor extensión posible. (Ley 20.422).

GLOSARIO

8. Diversidad: Conjunto de personas que forman una sociedad que no sólo se basan en las características físicas y funcionales, sino también, se constituye por características culturales, idiomáticas, religiones y tendencias.

9. Inclusión Laboral: Es el resultado de un proceso que comprende el diseño, planificación e implementación continua de acciones que garanticen igualdad, autonomía y no discriminación de las Personas con Discapacidad en el acceso y desarrollo en un entorno laboral.

10. Igualdad de Oportunidades: La ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente de la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

11. Legua de Señas Chilena (LSCh): Es una lengua de naturaleza visual gestual que usan de manera propia y natural las personas sordas en Chile.

12. Persona con Movilidad Reducida: Es aquella con o sin discapacidad que presenta requerimientos de Accesibilidad Universal en lo relativo a desplazamiento, uso, alcance y/o comunicación. Esta definición, considera a Personas Con Discapacidad cuyo Registro Nacional de Discapacidad señala movilidad reducida, así como personas mayores, personas embarazadas y personas con lesiones temporales.

13. Persona en Situación de Discapacidad: Son aquellas personas que en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad.

GLOSARIO

14. Pautas de Accesibilidad Web: Diseño Web que le permite a Personas con Discapacidad percibir, entender, comprender, navegar e interactuar con la Web aportando a su vez contenidos.

15. Uso Correcto del Lenguaje: Busca eliminar estereotipos, barreras y contribuir al actual proceso de transición conceptual que enfrenta la discapacidad situándose donde efectivamente se encuentra en la interacción con el entorno y no en las personas.

BENEFICIOS & CALIDAD
DE VIDA
PROGRAMA DE INCLUSIÓN
LABORAL



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

En el año 2008 en Chile se ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Dicho compromiso de índole internacional, permitió visibilizar las brechas existentes en torno al cumplimiento del derecho al trabajo y empleo, impulsando así la adopción de medidas legislativas para promover la construcción de un mercado laboral nacional inclusivo. Tomando los elementos anteriores en consideración, se buscó incentivar la participación de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral abierto mediante la creación de la Ley N° 21.015 también llamada Ley de Inclusión Laboral. Lo anterior, sustentado en la Ley N° 20.422 que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad cuyo principal objetivo es asegurar el derecho a la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

A los antecedentes anteriormente señalados se suma que el 3 de noviembre del 2023 se publicó en el Diario Oficial el nuevo **Decreto N° 36 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, el cual establece modificaciones al Decreto N° 64 del año 2017 que aprueba la Ley 21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. El nuevo Decreto incluye múltiples modificaciones respecto al cumplimiento de las obligaciones incorporadas a través de la Ley de Inclusión Laboral entre las cuales destacan:

Nueva forma de contabilizar trabajadores: Conforme al Artículo 157 bis del Código del Trabajo, aquellas empresas que cuenten con 100 o más trabajadores deben contratar o mantener contratados, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en relación con el total de sus trabajadores.

Contenido de la Comunicación Electrónica: Las empresas obligadas en virtud de la Ley de Inclusión, deberán efectuar en enero de cada año, la comunicación electrónica informando: el número de trabajadores por cada mes, el promedio anual de trabajadores de la empresa, el número de contratos vigentes con personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, si existiesen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratación de personas con discapacidad, la individualización de la persona trabajadora que desempeñe funciones relacionadas a recursos humanos con conocimientos específicos en materias que fomenten la Inclusión Laboral, como lo es el Gestor de Inclusión Laboral.

Reconfiguración de las razones fundadas para optar a cumplimiento alternativo: En este sentido, en el caso de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, no se considerará razón fundada la sola invocación del giro de la empresa.

Incorporación de una Política de Inclusión: Con el objeto de dar cumplimiento a la obligación de las empresas afectas a la Ley de inclusión respecto a la promoción de Políticas de Inclusión. El nuevo Decreto define esta política como “el conjunto de acciones que realiza la organización para incorporar los derechos de las Personas con Discapacidad, tanto en la misión, visión, objetivos y planes estratégicos, considerando en su diseño de manera transversal la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes necesarios acordes a las necesidades de las Personas con Discapacidad. La política deberá considerar la elaboración de un diagnóstico sobre el estado de inclusión de las Personas con Discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez en la organización y la identificación de las barreras del entorno y actitudinales, como así mismo, un plan de acción que considere el desarrollo de una cultura organizacional inclusiva con un respectivo seguimiento.

Finalmente, agradecemos el tiempo, el compromiso y la dedicación de cada funcionario y funcionaria de nuestra Universidad que participó del Diagnóstico de Inclusión Laboral, pues el levantamiento de la información nos permitió orientar las acciones necesarias para la construcción de nuestra política, plan de acción y capacitación para el año 2024.

Alex Paz Becerra
Vicerrector de Administración y Finanzas
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

INTRODUCCIÓN

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, es reconocida por su excelencia académica y responsabilidad social, siendo pionera en la inclusión educativa y la formación de profesionales comprometidos con la diversidad. Así mismo, ha mantenido un compromiso permanente con la Inclusión de Personas con Discapacidad en distintos espacios de la Universidad.

La encuesta realizada nos permitió levantar la información e indagar antecedentes vinculados con la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad. Lo anterior, realizando una sistematización de la información vinculada con materias de Inclusión Laboral y los procesos de gestión bajo un enfoque de derecho y la normativa vigente.

Finalmente, se construye el informe diagnóstico del estado actual de nuestra Universidad en materias de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad según los procedimientos de trabajo y normativa vigente.



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO**

ANTECEDENTES RELEVANTES

A partir de las nuevas exigencias legislativas, el diagnóstico debe conducirnos a una robusta y sólida Política de Inclusión por medio de la detección de necesidades o requerimientos que nos permitan la elaboración de un plan de acción acorde a la realidad universitaria fomentando una cultura inclusiva. La construcción de una Política de Inclusión tiene como fin establecer los principios, criterios y lineamientos que garanticen la Igualdad de Oportunidades.

Finalmente, los elementos que se deben considerar en la construcción de nuestra Política de Inclusión sustentada en la Ley 21.275 son los siguientes:

Garantizar el ejercicio en Igualdad de Oportunidades de todos los derechos laborales.

- Respetar los principios establecidos en la Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Anexo a la importancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hito que fue trascendental para nuestro país.
- Elaboración de un diagnóstico sobre el estado y realidad de la Universidad en materias de Inclusión Laboral desde un enfoque de derecho y normativa vigente.
- Gestionar la implementación de un Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad desde un enfoque de derecho y normativa vigente.
- Coordinar acciones de capacitación sobre Inclusión laboral de Personas con Discapacidad en la Universidad de acuerdo a procedimientos de trabajo y la normativa vigente.
- Seguimiento de la Política para mejoras.

MARCO CONCEPTUAL ORGANIZACIONAL

El diagnóstico organizacional y la detección de necesidades o problemas claves nos permite lograr el diseño de una estrategia de acción que no sólo contemple los procesos concretos para la contratación de las Personas con Discapacidad, sino también, la instalación de una cultura y gestión organizacional inclusiva. Ahora bien, para medir aquellos aspectos estratégicos que nos permitirán ejecutar acciones relacionadas a dichos aspectos se detallan algunos conceptos claves:

1. Organización: Hace referencia a un ente social, construido y constituido intencionalmente para lograr objetivos mediante procesos productivos de sus miembros. Desde la perspectiva de la función humana en la organización, los procesos productivos son una combinación del aporte individual (potencialidad, talento y competencia) el colectivo (construcción colectiva), la historia de la organización (la cultura), recursos disponibles, condiciones del entorno y contexto. (Tejada, 2010).

2. Individuos o personas: Hace referencia a las personas que constituyen la identidad y las diferencias. Permiten la construcción del conocimiento y el desarrollo social. (Tejada, 2010).

3. Comunicación: Se refiere a los sistemas comunicativos orales, escritos o gestuales que se desarrollan para poder comunicar y establecer relaciones interpersonales. Estos sistemas se constituyen fundamentalmente en las relaciones interpersonales y es posible que dichos sistemas resulten complejos de desarrollar. La comunicación eficaz y asertiva se constituye como alternativa para derivar procesos de comunicación adecuados. (Tejada, 2010).

4. Entorno y contexto: Determina los niveles jerárquicos que caracterizan los aspectos del medio interno y externo. (Tejada, 2010).

5. Historia: Dice relación con el proceso de desarrollo de cada uno de los elementos que conforman el sistema organizacional. La historia dice relación con experiencia y madurez de la organización y sus miembros. (Tejada, 2010).

6. Interacción: Dice relación con los procesos de relación entre los diferentes elementos del sistema, lo que permite las transformaciones y los cambios que posibilitan el proceso de interacción. (Tejada, 2010).

7. Sistema de Gestión: Hace referencia a las acciones desarrolladas relativas a la disponibilidad y utilización efectiva de las políticas impulsadas por la organización a través de los procesos de selección e incorporación, formación, desarrollo profesional, prevención de riesgos, adaptación del entorno de trabajo y la comunicación (Quijano, 2006).

8. Facilitadores: Todos aquellos elementos de la organización que permiten y fortalecen el desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social. (Carlier, 2012).

Figura 1.
Modelo de Sistema
Organizacional.



MARCO EMPÍRICO

A continuación se detallan conceptos claves que sustentan nuestro marco empírico en relación a la Inclusión Laboral

Cultura y Gestión Organizacional Inclusiva - Procesos de Inclusión Laboral

La acelerada incorporación sociolaboral de Personas con Discapacidad como nueva fuerza laboral en Chile y en conjunto a legislaciones nacionales insta a que organizaciones evalúen su cultura organizacional y las prácticas que se desarrollan en ésta. Lo enunciado, adquiere especial relevancia puesto que según datos estadísticos proporcionados por la Dirección del Trabajo el 26,3% de las Personas con Discapacidad colocan término a su relación laboral debido a la finalización del plazo convenido, mientras que el 25,7% corresponde a la renuncia voluntaria del trabajador o trabajadora.

Frente a esta situación resulta clave que las organizaciones implementen y mantengan una cultura inclusiva propiciando lo siguiente:

- Valorar y visualizar la totalidad de diversidad humana al interior de la organización.
- Instaurar una cultura inclusiva es un proceso de construcción donde participan todas las personas que conforman la organización y lograr dicho desafío requiere un trabajo de largo plazo.
- Cultivar el respeto por todas las personas de la organización.
- Concientizar a todos los equipos de trabajo sobre la realidad de las diversas personas, pues cabe la posibilidad de que quienes conforman el equipo de trabajo no se hayan relacionado con Personas con Discapacidad a lo largo de su trayectoria o conozcan poco o nada de las realidades que dichas personas enfrentan.
- Establecer actividades y espacios que eliminen conceptos asociados al asistencialismo, sobreprotección y prejuicios a Personas con Discapacidad.

De la cultura de una organización se construyen las políticas, normas, valores y principios que guían la gestión de la institución. A partir de lo planteado, se detallan algunos elementos claves para instaurar una gestión organizacional inclusiva:

- Concientizar a todo el personal sobre temáticas de inclusión y la realidad en Chile.
- Analizar los puestos de trabajo y la posibilidad de realizar ajustes razonables.
- Valorar y respetar la diversidad humana.
- Contar con el apoyo de profesionales o instituciones competentes para la realización de asesorías, capacitaciones u otros asuntos afines.

La cultura y gestión inclusiva tienen incidencia directa en la ejecución de los procesos de inclusión laboral al interior de las instituciones para lograr una real inclusión laboral se deben considerar los siguientes aspectos:

- Reclutamiento y selección orientados hacia una evaluación por competencias contando además con las adaptaciones correspondientes.
- Evaluación de las necesidades de apoyo y/o realización de ajustes en base al perfil funcional de la Persona con Discapacidad para que el proceso sea completo y se logre apoyar y concretar su ingreso.
- Incorporación de otras áreas profesionales para trabajar en colaboración como por ejemplo: Prevención de riesgos, terapeuta ocupacional.
- Tener en cuenta que la incorporación de Personas con Discapacidad a un puesto de trabajo no implica el término del proceso de Inclusión Laboral, sino que es importante continuar con un acompañamiento en relación a su desarrollo laboral a lo largo del tiempo.

Diagnóstico de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en materias de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.



DIAGNÓSTICO

En este apartado queda circunscrito a la primera etapa de la creación de la Política de Inclusión Laboral al interior de nuestra Universidad, la cual da cuenta del desarrollo de un análisis descriptivo de la recopilación de datos de carácter empíricos sobre el estado actual de la cultura inclusiva al interior de la Universidad.

Durante esta primera etapa se coloca el foco en la recopilación de la información, conocer opiniones y percepciones de los funcionarios y funcionarias. Para dichos fines, se elaboró una encuesta y posterior análisis de los resultados.

I. Encuesta “Diagnóstico de Inclusión Laboral en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso”.

Fue necesario en primera instancia diseñar un cuestionario (Anexo 1) con el objetivo de recopilar información relativa a conocer el estado actual de la Universidad en materias de Inclusión Laboral. Para ello, se desarrollaron cinco dimensiones: Políticas, Normas y Procedimientos, Espacio físico y Accesibilidad Universal, Aspectos Administrativos, Información y Comunicación y Cultura Organizacional. Cada una de las dimensiones representa distintos niveles de abstracción sobre nociones, conocimientos y percepciones.

En cuanto al tipo de encuesta diseñada es de tipo cuantitativa con un método de respuesta sustentada en la “Escala de Likert” que nos permitió conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de los funcionarios y funcionarias sobre los diversos temas y “preguntas cerradas” que sirvieron principalmente para recopilar las respuestas de los encuestados dentro de un marco limitado de opciones. La elección de este tipo de preguntas son la base de todas las técnicas de análisis estadístico. Lo anterior, puesto que permiten una mejor comprensión de los datos. Aún más, se utilizan en encuestas de gran escala considerando la población de la muestra.

La encuesta fue realizada mediante formato en línea durante el periodo que abarcó desde el 23 de octubre al 3 de noviembre del 2023.

Figura 2.
Elaboración propia



II. Descripción de datos

A continuación se exponen los principales resultados del análisis realizado. Lo anterior a partir de una muestra de **324 encuestas** con un nivel de confianza del 95% (referido a la tasa de éxito a largo plazo del método utilizado, es decir, que tan seguido captura el tipo de intervalo el parámetro de interés) y un 5% de margen de error (referido al rango de valores por encima y por debajo de los resultados reales de la encuesta realizada) completadas por funcionarios y funcionarias pertenecientes a los 20 campus y sedes de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

En cuanto al alcance del estudio se realizó un análisis direccionado a detectar tanto brechas existentes como los recursos disponibles en relación a la cultura inclusiva a un nivel general de la muestra. Es importante mencionar, que dicho análisis expone una visión general sobre las percepciones, experiencias, opiniones de un segmento en relación a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

III. Caracterización de la muestra

Dentro del diseño del instrumento (Anexo 1) se les solicitó a los encuestados completar un apartado referido a datos personales de carácter anónimo, no obstante, su tasa de respuesta nos permitió conocer el estamento al cual pertenecen, el rango etario en el cual se encuentran y la sede donde desempeñan sus funciones.

Gráfico 1.
Sedes - Campus
Desempeño de funciones.

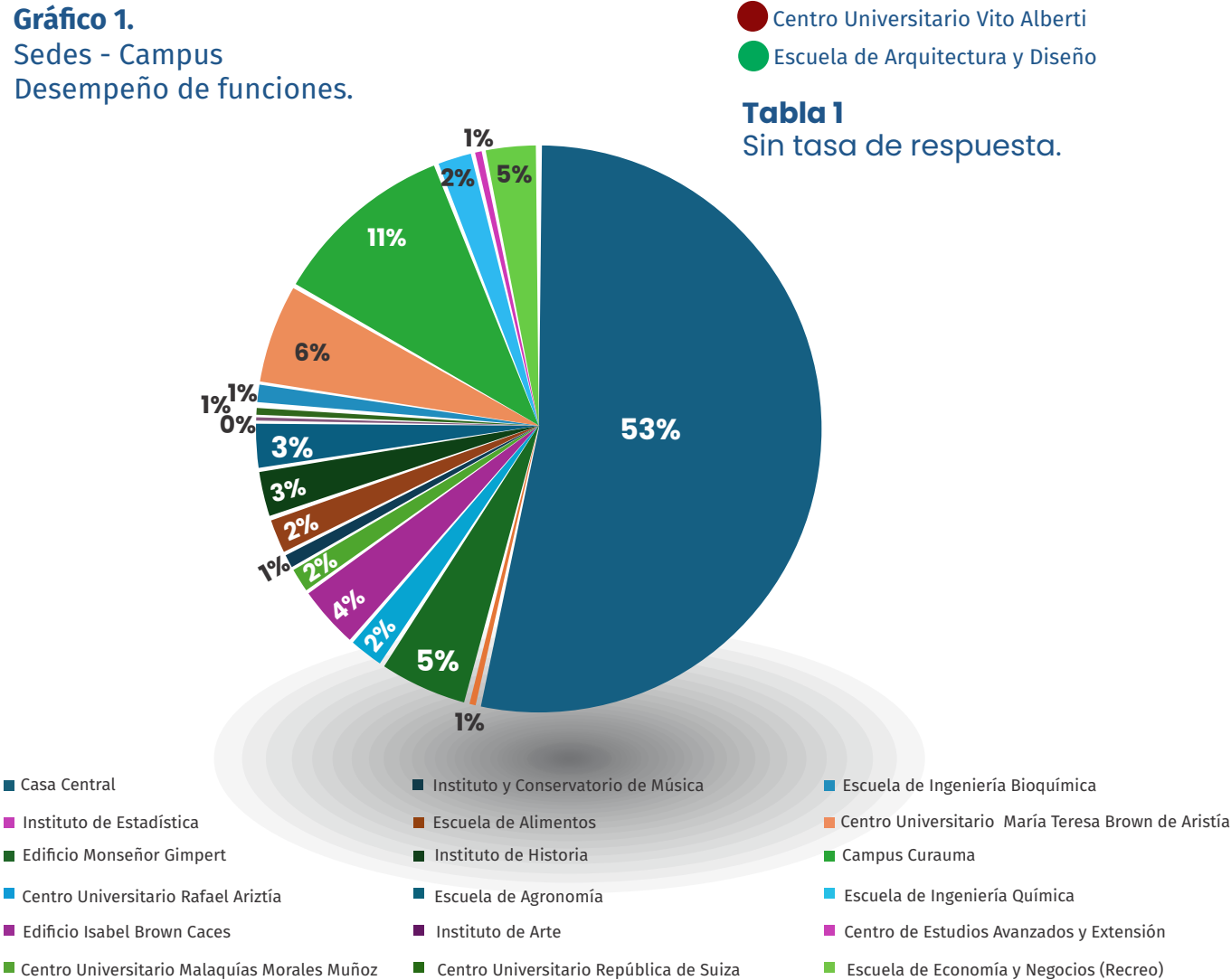


Tabla 2
Sedes - Campus.

Sede - Campus	Cantidad	Porcentaje
Casa Central	173	53%
Escuela de Economía y Negocios (Recreo)	10	3 %
Escuela de Ingeniería Química	7	2%
Centro de Estudios Avanzados y Extensión	2	1%
Campus Curauma	35	11%
Centro Universitario María Teresa Brown de Aristía	19	6%
Escuela de ingeniería Bioquímica	4	1%
Centro Universitario República de Suiza	2	1%
Instituto de Arte	1	0%
Escuela de Agronomía	9	3%
Instituto de Historia	9	3%
Escuela de Alimentos	7	2%
Instituto y Conservatorio de Música	3	1%
Centro Universitario Malaquías Morales Muñoz	5	2%
Edificio Isabel Brown Caces	12	4%
Centro Universitario Rafael Ariztía	7	2%
Edificio Monseñor Gimpert	17	5%
Instituto de Estadística	2	1%
Total	324	100%

Gráfico 2
Estamentos PUCV.

- Administrativo
- Servicio
- Docente

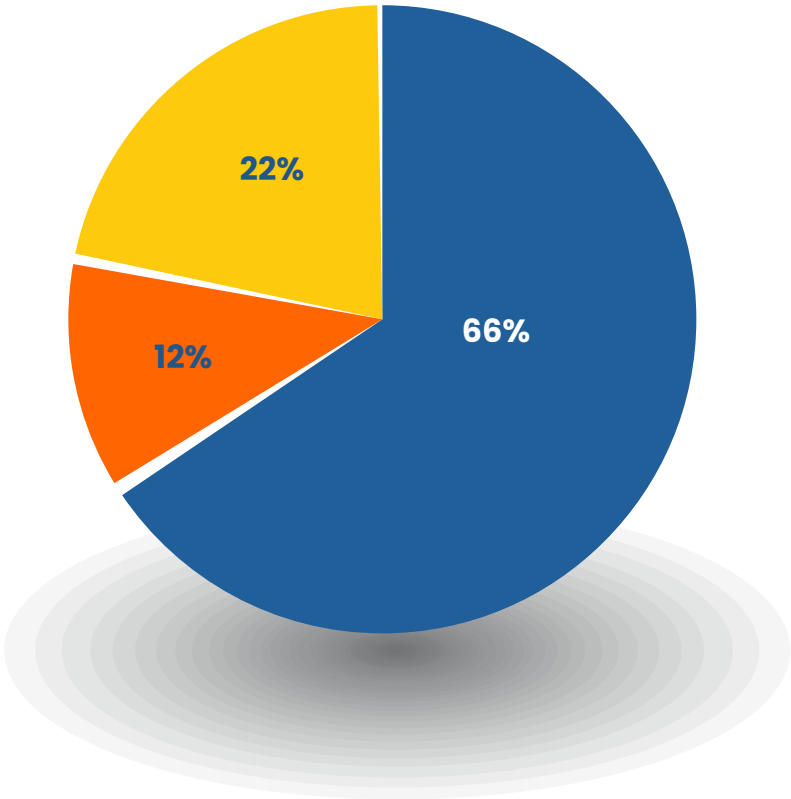


Tabla 3

Estamentos PUCV	Cantidad	Porcentaje
Administrativo	214	66%
Servicio	39	12%
Docente	71	22%
Total	324	100%

Gráfico 3
Rango etario.

- 18-25
- 26-34
- 35-44
- 45-59
- 60 o más

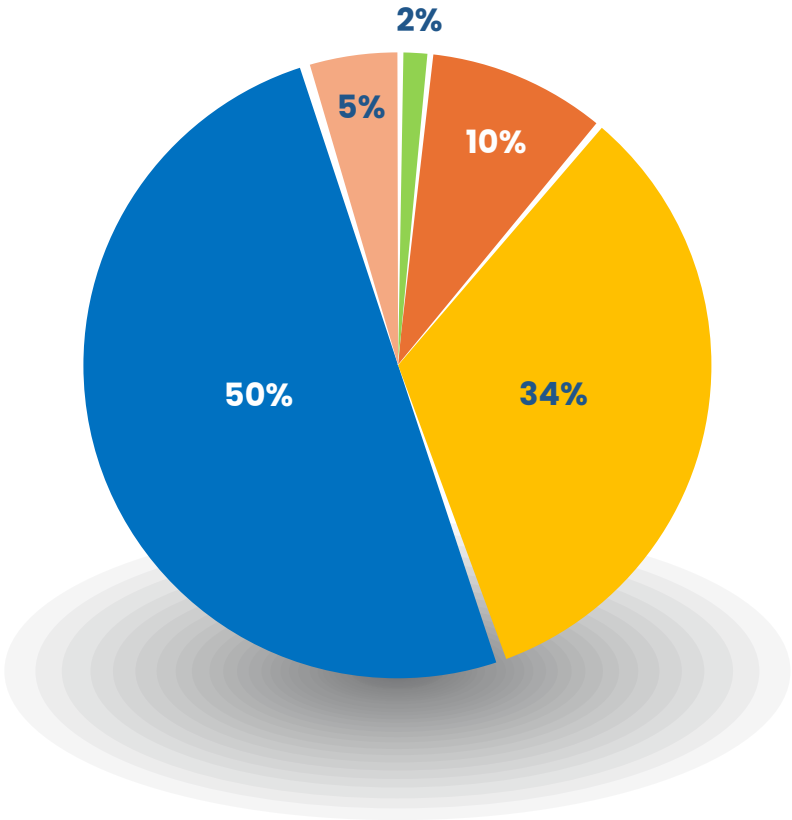


Tabla 4

Rango etario	Cantidad	Porcentaje
18-25	5	2%
26-34	31	10%
35-44	109	34%
45-59	163	50%
60 o más	16	5%
Total	324	100%

IV. Alcances de la Investigación

Investigación de tipo exploratoria - descriptiva.

En este tipo de investigaciones se puede utilizar tanto el método cuantitativo como cualitativo. En el alcance exploratorio la investigación es aplicada a fenómenos que no se han investigado previamente y se tiene el interés de examinar sus características. Desde el método cuantitativo, se aplican procesos de análisis de datos en donde se puede identificar la frecuencia en la cual se presenta el interés y sus características generales.

Por su parte, al ser una investigación de tipo descriptiva permite conocer las características del fenómeno. Lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano. En el proceso cuantitativo se aplican análisis de datos de tendencia central y dispersión. (las medidas de tendencia central son medidas estadísticas que pretenden resumir en un solo valor a un conjunto de valores. Son las herramientas de mayor utilidad en el campo de las estadísticas, ya que nos brindan la representación cuantitativa de datos que se hayan obtenido de una población).



Dimensiones Diagnóstico de Inclusión Laboral

I. Política, Normas y Procedimientos

Esta dimensión, la primera de cinco a analizar, hace referencia a las orientaciones y lineamientos dirigidos a hacer efectivo el cumplimiento de la legislación relacionada con Personas con Discapacidad. Así mismo, son el marco normativo al interior de la Universidad para promover prácticas inclusivas, contribuir una cultura de respeto por la diversidad y garantizar el resguardo de los derechos de todas las personas en igualdad de oportunidades.

Al consultar sobre aquellos aspectos desarrollados por la Universidad que conocen y/o identifican en materias de Inclusión Laboral los resultados fueron los siguientes: 196 de los encuestados hacen referencia a la Misión, Visión y Principios, 89 de los encuestados a la Política de Inclusión, 65 de los encuestados identifican y conocen aspectos relacionados al Protocolo de Acción ante Situaciones de Discriminación. Así mismo, 51 de los encuestados menciona conocer e identificar el Comité o Cargo para la Inclusión de Personas con Discapacidad, 6 de los encuestados conoce o identifica un Sistema de Representación para la Toma de Decisiones, mientras que 37 de los encuestados conoce o identifica Vínculos con Instituciones Externas para la Inclusión Laboral.

Finalmente, 17 de los encuestados refiere conocer y/o identificar todos los aspectos mencionados, mientras que 40 de los encuestados hace referencia a no conocer y/o identificar ninguno de los aspectos mencionados.

Gráfico 4

Aspectos en materia de Inclusión Laboral.



Al consultar sobre que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “La misión, visión y principios de la Universidad incluyen un compromiso intencionado de brindar Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 5
Misión, Visión, Principios.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

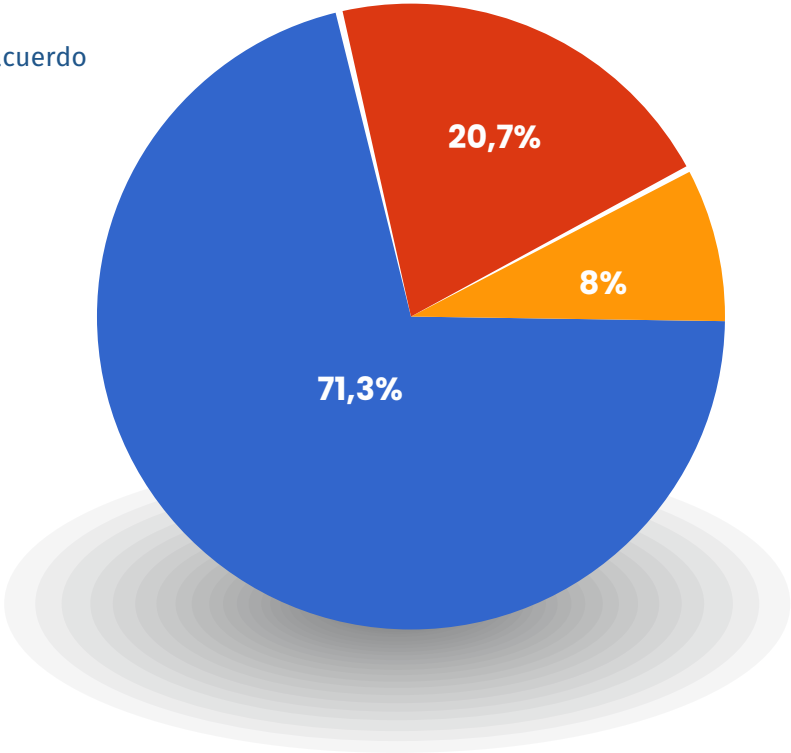


Tabla 5

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	231	71,3%
Algo de acuerdo	67	20,7%
Poco o nada de acuerdo	26	8%
Total	324	100%

Al consultar sobre que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “La Universidad cuenta con un protocolo de acción adecuado ante situaciones de discriminación”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 6
Protocolo de acción ante situaciones de discriminación.

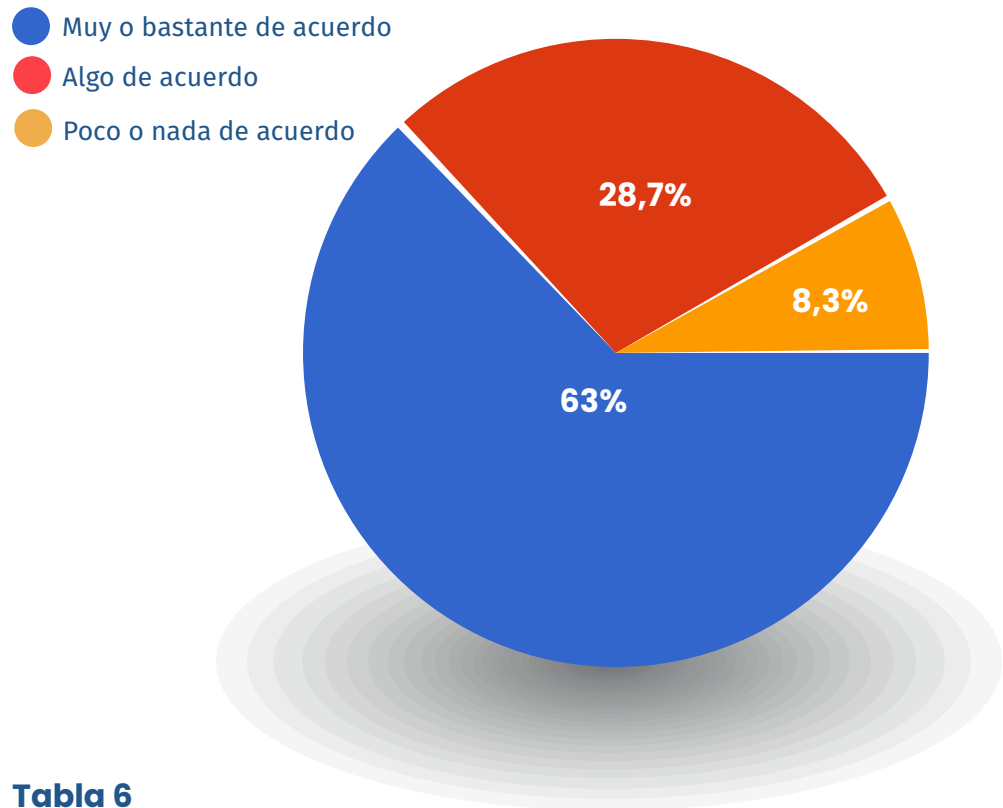


Tabla 6

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	204	63%
Algo de acuerdo	93	28,7%
Poco o nada de acuerdo	27	8,3%
Total	324	100%

Al consultar sobre que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “ La Universidad cuenta con un comité - cargo que busca promover la Inclusión de Personas con Discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 7
Comité-cargo.

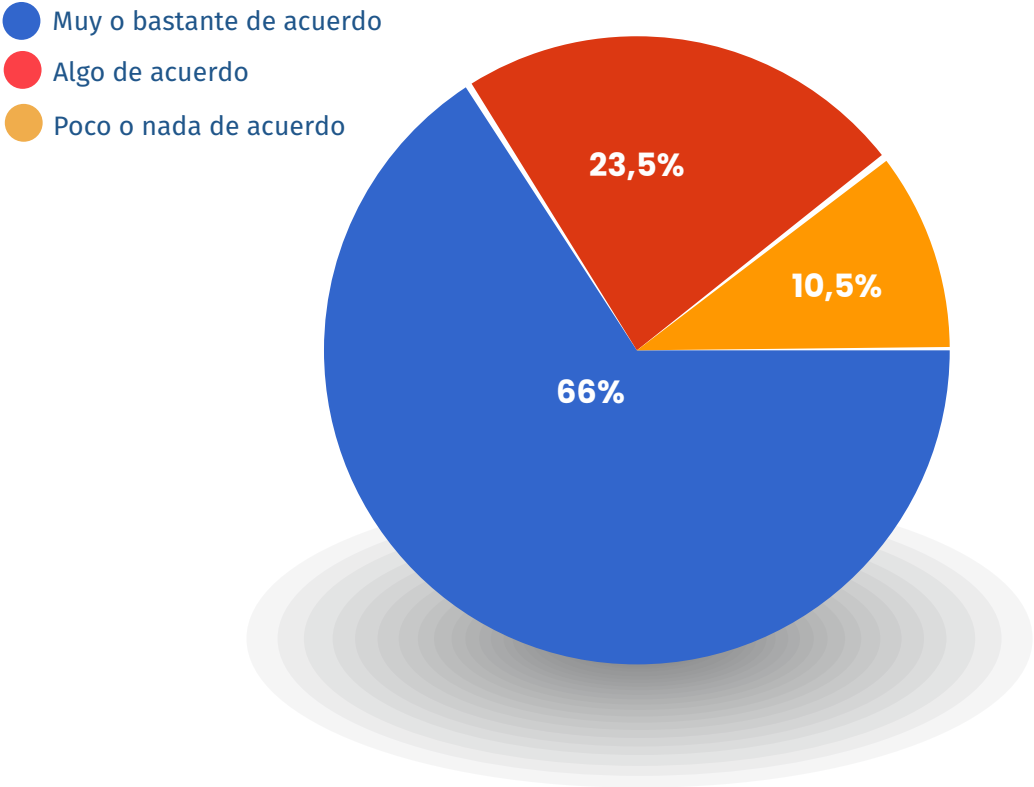


Tabla 7

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	214	66%
Algo de acuerdo	76	23,5%
Poco o nada de acuerdo	34	10,5%
Total	324	100%

Al consultar sobre que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “ La Universidad promueve que todas las actividades realizadas durante la jornada de trabajo sean accesibles, considerando las normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 8
Promover actividades accesibles.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

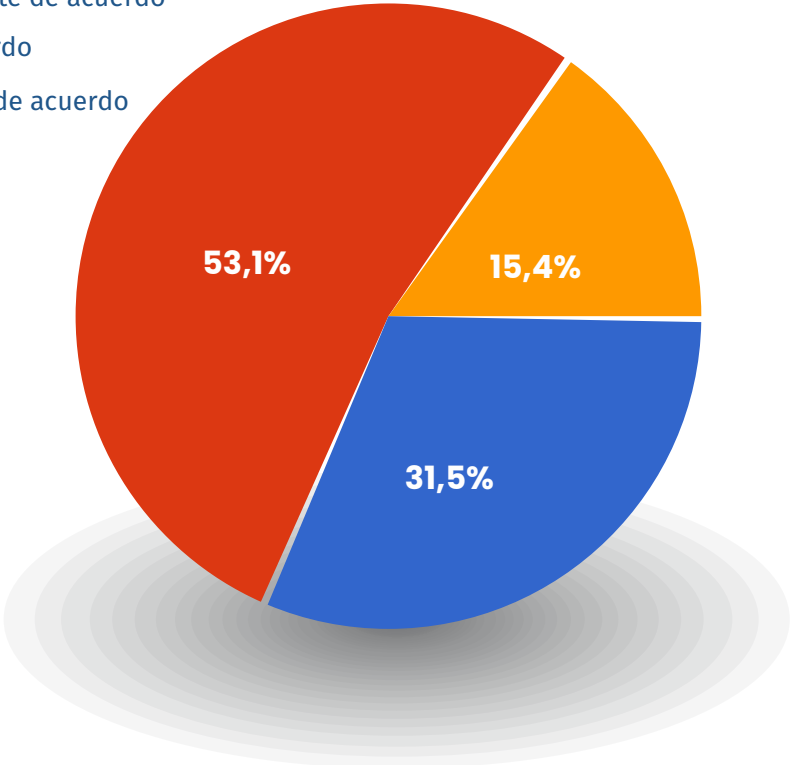


Tabla 8

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	102	31,5%
Algo de acuerdo	172	53,1%
Poco o nada de acuerdo	50	15,4%
Total	324	100%

Al consultar sobre que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “ La Universidad se vincula con organizaciones para promover en conjunto acciones para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 9
Vinculación con organizaciones.

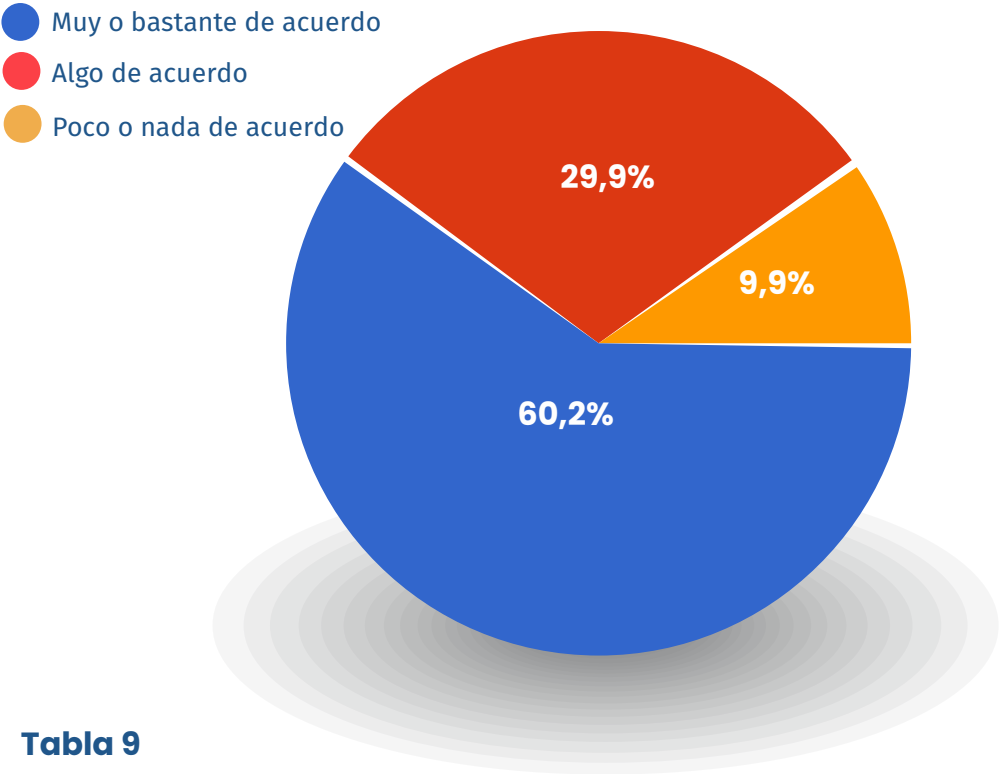


Tabla 9

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	195	60,2%
Algo de acuerdo	97	29,9%
Poco o nada de acuerdo	32	9,9%
Total	324	100%

II. Espacio físico y Accesibilidad Universal

Esta dimensión contempla todas las condiciones del espacio físico como lo son: infraestructura, ambientes, objetos o instrumentos de trabajo, con el objetivo de asegurar la accesibilidad de éstos, para que la persona pueda aproximarse, acceder, usar y trasladarse de forma autónoma, cómoda, segura y sin interrupciones. En dicha dimensión, se busca conocer si se tiene o no conocimiento sobre la Ley 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad haciendo referencia a la siguiente definición: “La Accesibilidad Universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables para todas las personas”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 10
Conocimiento Accesibilidad Universal.

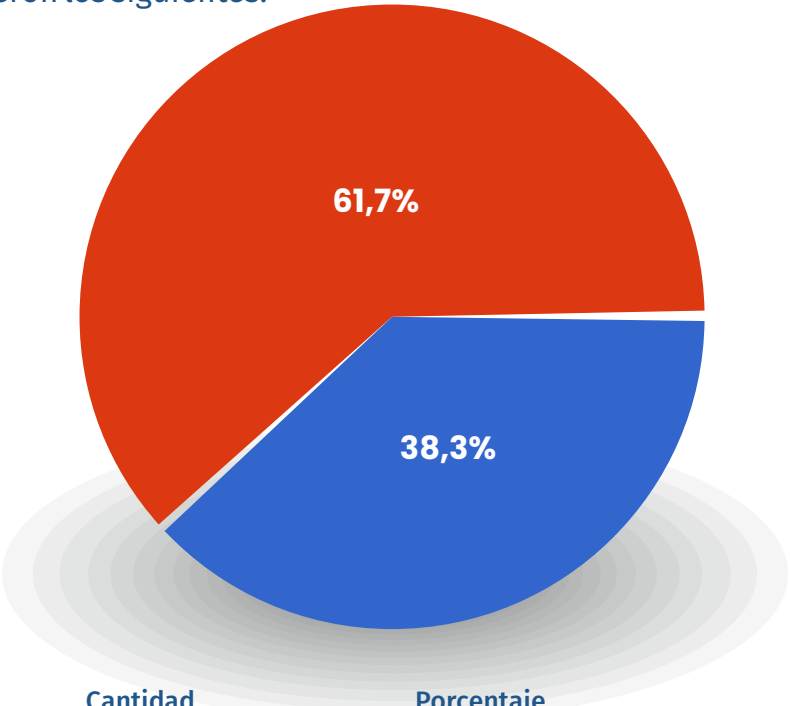


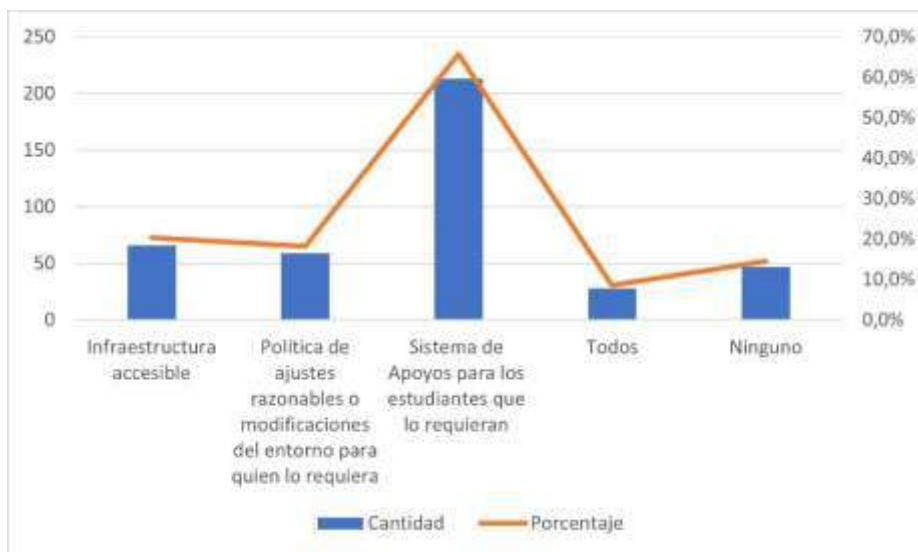
Tabla 10

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	124	38,3%
No	200	61,7%
Total	324	100%

Al consultar en relación a los aspectos y/o medidas con las que cuenta la Universidad en materia de Accesibilidad Universal los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 11

Aspectos en materia de Accesibilidad Universal.



Entre los comentarios recibidos en relación al levantamiento de información referidos a la Accesibilidad Universal de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso en sus diferentes sedes y campus se recibieron 99 respuestas que hacen alusión en general a lo siguiente: capacitaciones de Lengua de Señas Chilena, reparación de ascensores diferentes a montacarga, rutas accesibles, instalación de rampa de manera constante, creación de una página web con lineamientos WCAG entre otras. Por otro lado, se reconoce el avance de la incorporación de Personas con Discapacidad quienes son un aporte a los diferentes equipos, si bien hay falencias que requieren alternativas de solución se valora el paso de crear y consolidar una Política de Inclusión.

III. Aspectos Administrativos.

Esta dimensión constituye todos aquellos procesos que implican la gestión de personas, ligados a procedimientos de recursos humanos, incluyendo procesos de selección y reclutamiento de personal, planes de capacitación e Inducción laboral, así como planes de prevención de riesgos y de emergencia Inclusivos. En dicha dimensión, se busca conocer si se tiene o no conocimiento sobre los Ajustes Razonables definido de la siguiente manera según normativa vigente: “Son todas las modificaciones y adaptaciones necesarias que no signifiquen una carga desproporcionada, con la finalidad de garantizar a las Personas con Discapacidad la igualdad de condiciones y el ejercicio de sus derechos”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 12

Definición ajustes razonables.

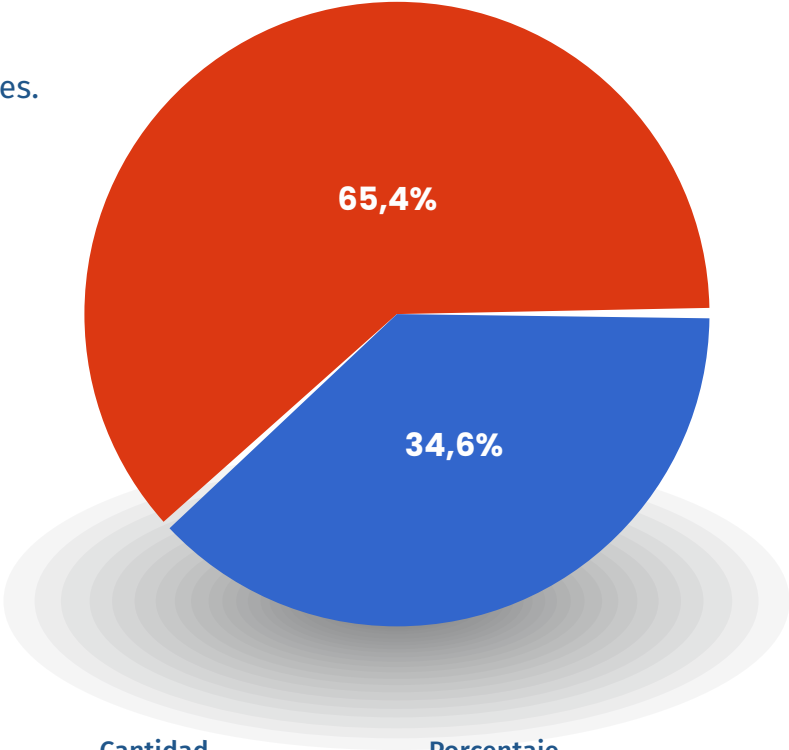


Tabla 11

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	112	34,6%
No	212	65,4%
Total	324	100%

Al consultar sobre si el cargo actual le permite conocer los procesos de selección, reclutamiento y/o inducción laboral con los que se cuenta en la Universidad los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 13

Conocimiento reclutamiento y/o inducción.

- Si
- No

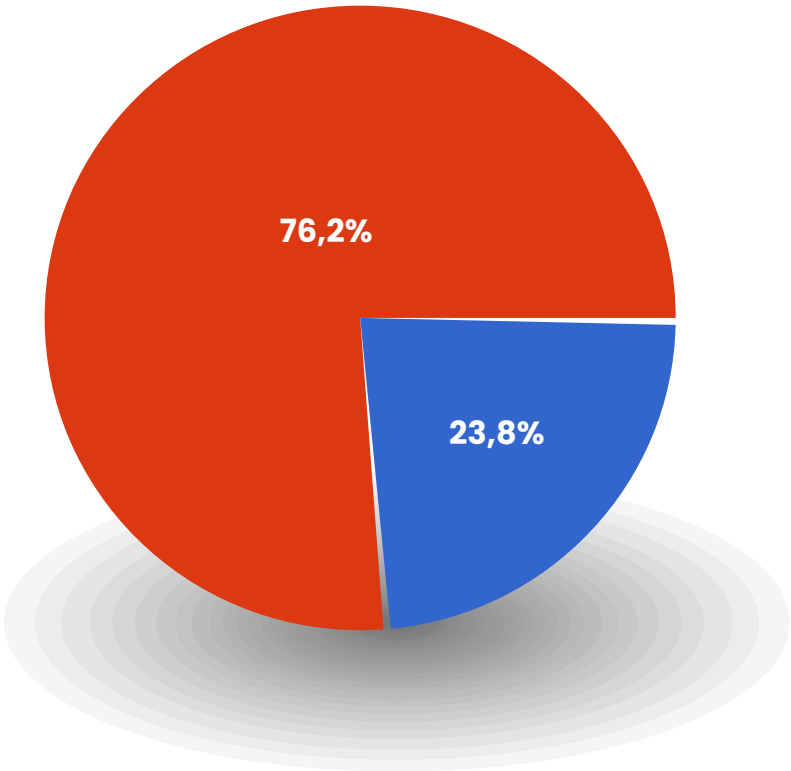


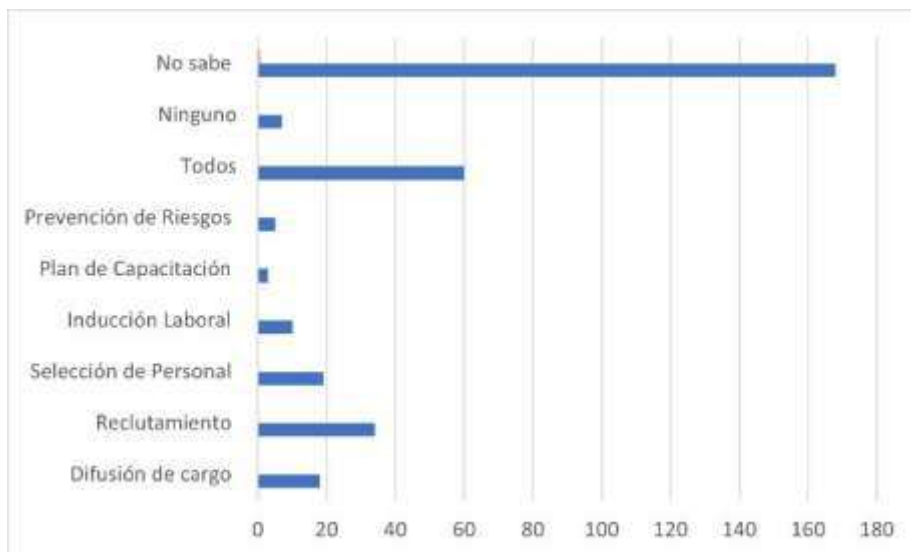
Tabla 12

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	77	23,8%
No	247	76,2%
Total	324	100%

Al consultar sobre los procesos en los que se aplican ajustes que garanticen la Igualdad de Oportunidades en el caso de Personas con Discapacidad, los resultados fueron las siguientes:

Gráfico 14

Ajustes que garanticen la Igualdad de Oportunidades.



Tomando en cuenta la definición de Ajustes Razonables, al consultar si la Universidad realiza ajustes necesarios en el puesto de trabajo para garantizar el desempeño óptimo y permanencia de los funcionarios y funcionarias con discapacidad. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 15

Ajustes Razonables en el puesto de trabajo.

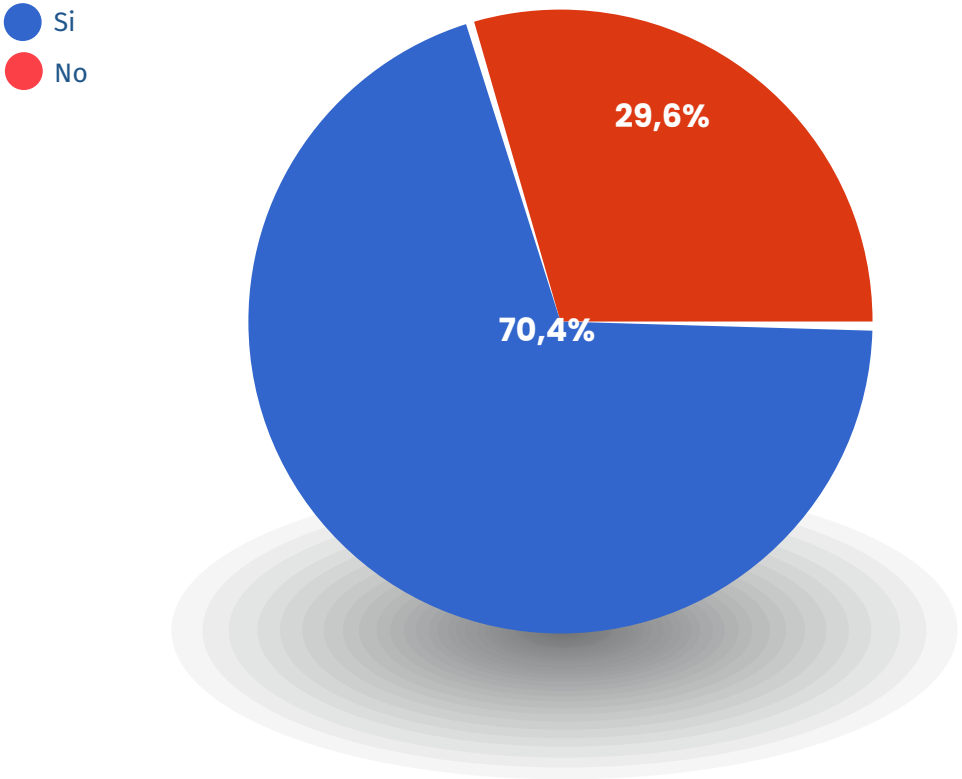


Tabla 13

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	228	70,4%
No	96	29,6%
Total	324	100%

Al consultar sobre si la Universidad considera la promoción, desarrollo profesional y carrera laboral de sus funcionarios y funcionarias con discapacidad para acceder a cargos directivos o de alta responsabilidad al interior de ésta, los resultados fueron las siguientes:

Gráfico 16
Promoción desarrollo profesional y carrera laboral.

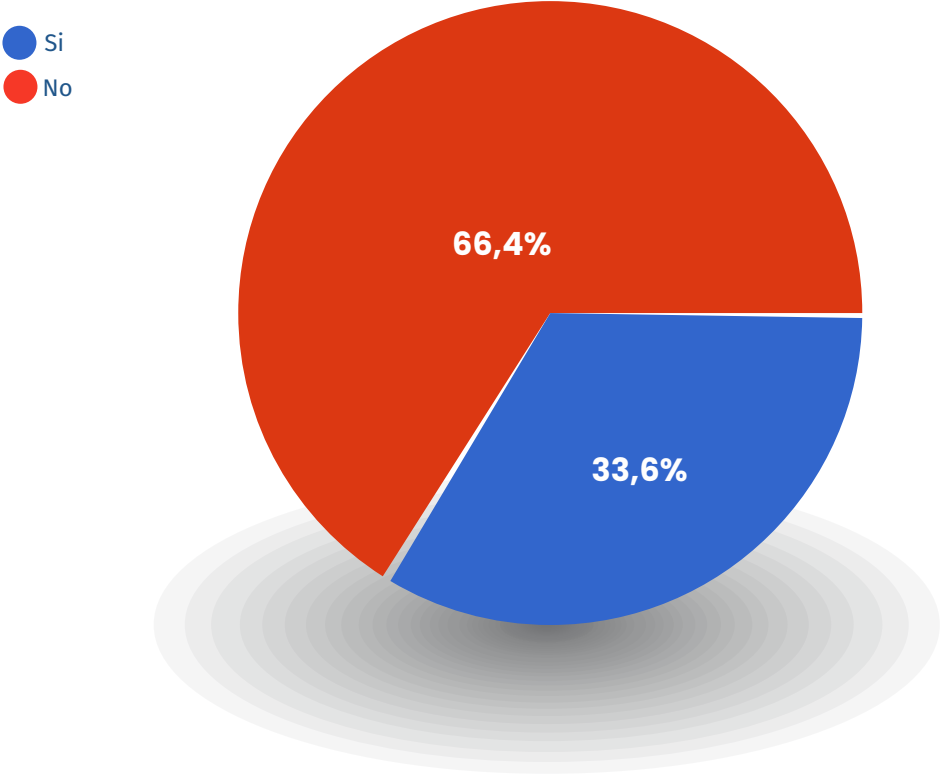


Tabla 14

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	109	33,6%
No	215	66,4%
Total	324	100%

Al consultar sobre si la Universidad dispone de un programa para funcionarios y funcionarias que tengan una discapacidad o la hayan adquirido ejerciendo sus funciones los resultados fueron las siguientes:

Gráfico 17
Programa de Inclusión Laboral.

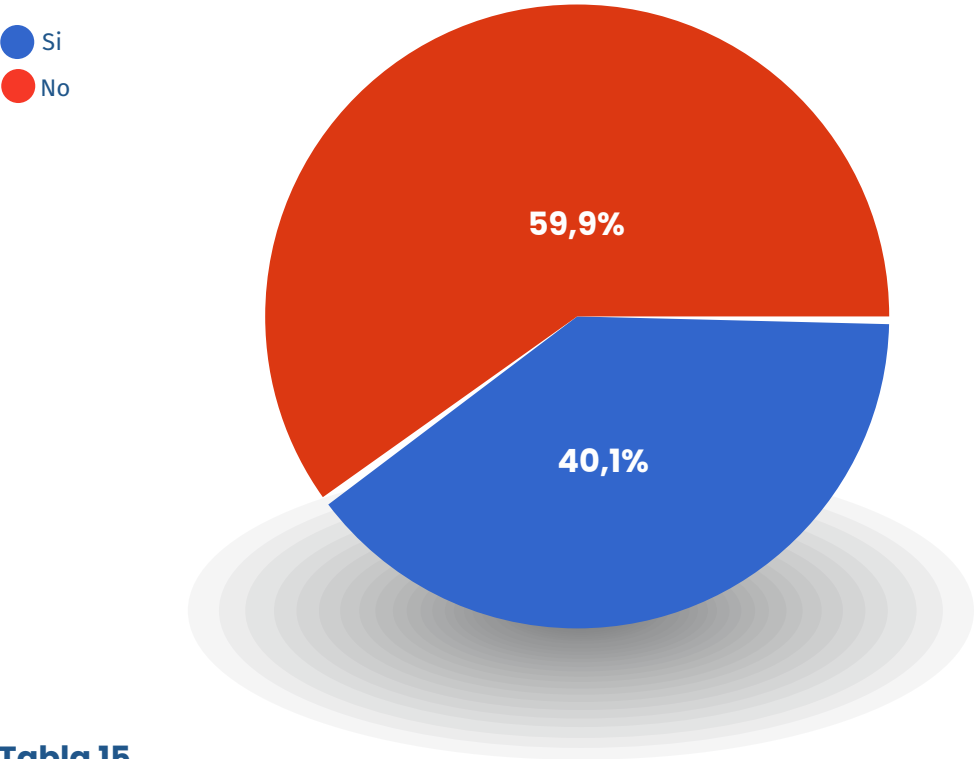


Tabla 15

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	130	40,1%
No	194	59,9%
Total	324	100%

IV. Información y Comunicación.

Esta dimensión abarca todas aquellas acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal y laboral, así como la señalización de los edificios y métodos utilizados para comunicarse dentro del puesto de trabajo.

Al consultar sobre si la Universidad cuenta con suficiente señalización (carteles, señaléticas, iconos, figuras) que faciliten la comprensión y circulación de todos los funcionarios y funcionarias independientemente de su nivel de discapacidad y/o diversidad funcional los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 18

Señalización que facilite la comprensión y circulación.

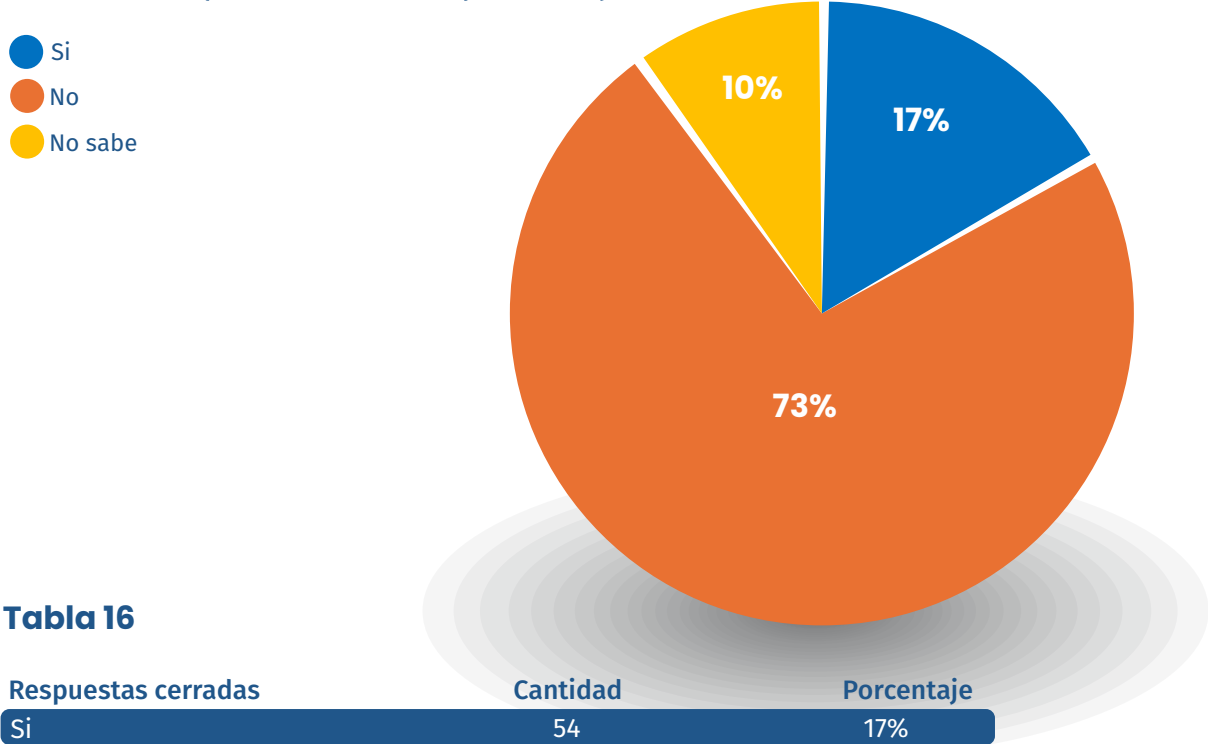


Tabla 16

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	54	17%
No	238	73%
No sabe	32	10%
Total	324	100%

Al consultar sobre si el sitio web de la Universidad contempla las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web (WCAG). Es importante resaltar en este apartado que se define Accesibilidad Web como: “un diseño Web que permita que las Personas con Discapacidad puedan percibir, entender, comprender, navegar e interactuar con la Web, aportando a su vez contenidos” (SENADIS, 2016). Así mismo, es importante mencionar que para que un sitio Web cumpla con las Pautas de Accesibilidad debe contemplar cuatro principios que son: Perceptible, Operable, Comprensible y Robusto. Considerando lo anterior, los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 19
Sitio web accesible.

- Si
- No
- No sabe

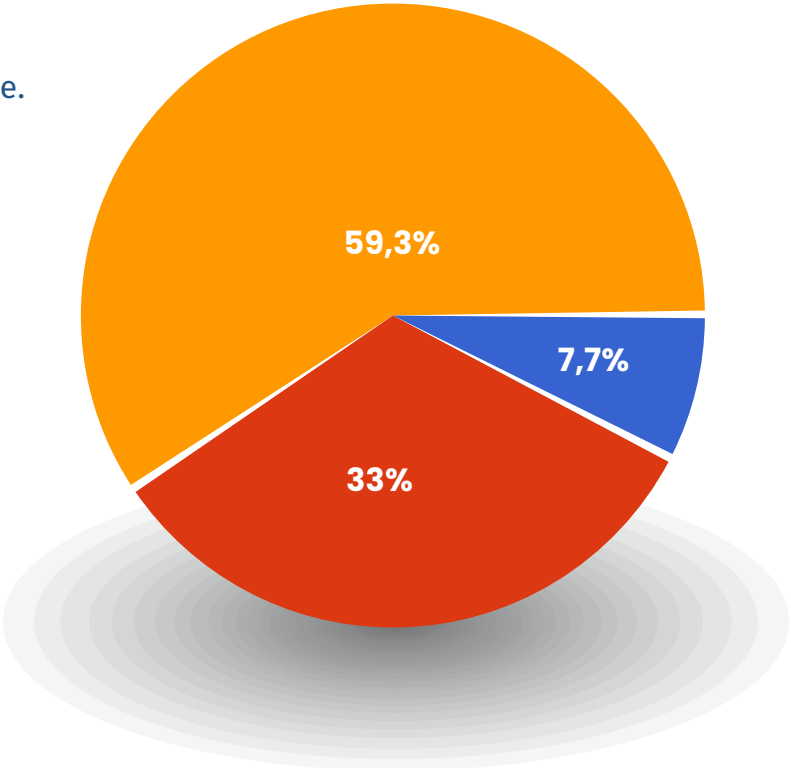


Tabla 17

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	25	7,7%
No	107	33%
No sabe	192	59,3%
Total	324	100%

Al consultar sobre si la Universidad incluye información sobre sus iniciativas de Inclusión en Discapacidad en sus publicaciones, boletines, anuncios u otros canales de comunicación. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 20
Información y difusión.

- Si
- No
- No sabe

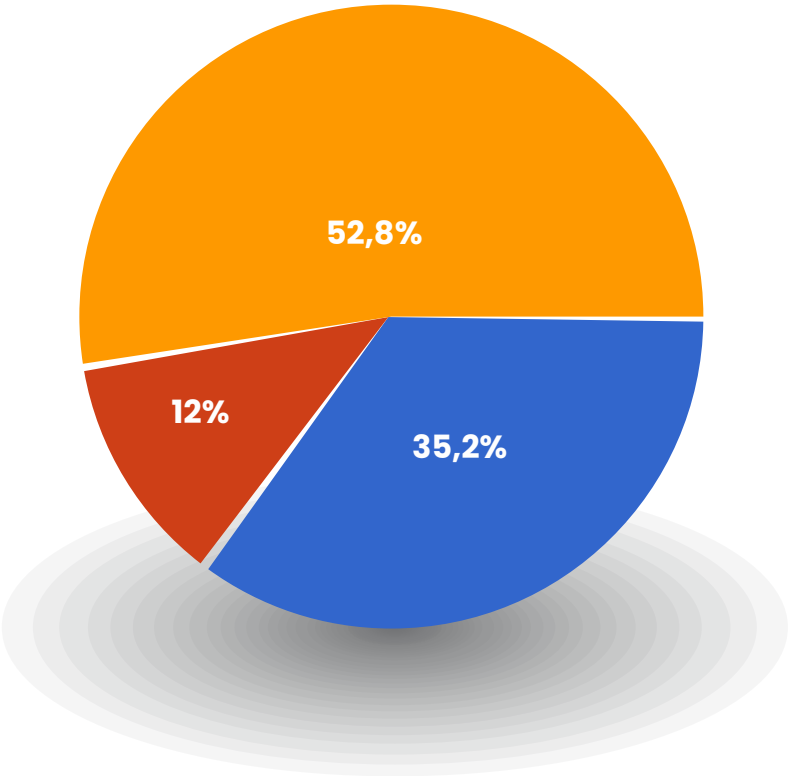


Tabla 18

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	114	35,2%
No	39	12%
No sabe	171	52,8%
Total	324	100%

V. Cultura Organizacional

Esta dimensión constituye el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción al interior de la Universidad. En esta última dimensión, se realiza una mixtura de métodos de respuesta, por una parte se utilizó la “Escala de Likert” y finalmente se utilizaron preguntas de tipo cerradas.

Al consultar sobre si ha vivenciado alguna situación de discriminación por discapacidad o condición de salud. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 21

Situación de discriminación por discapacidad o condición de salud.



Al consultar que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “ Se promueve una cultura y clima organizacional donde los funcionarios y funcionarias de la Universidad, tienen la responsabilidad de promover la Inclusión de Personas con Discapacidad en todas las actividades”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 22

Cultura y clima organizacional inclusivo.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

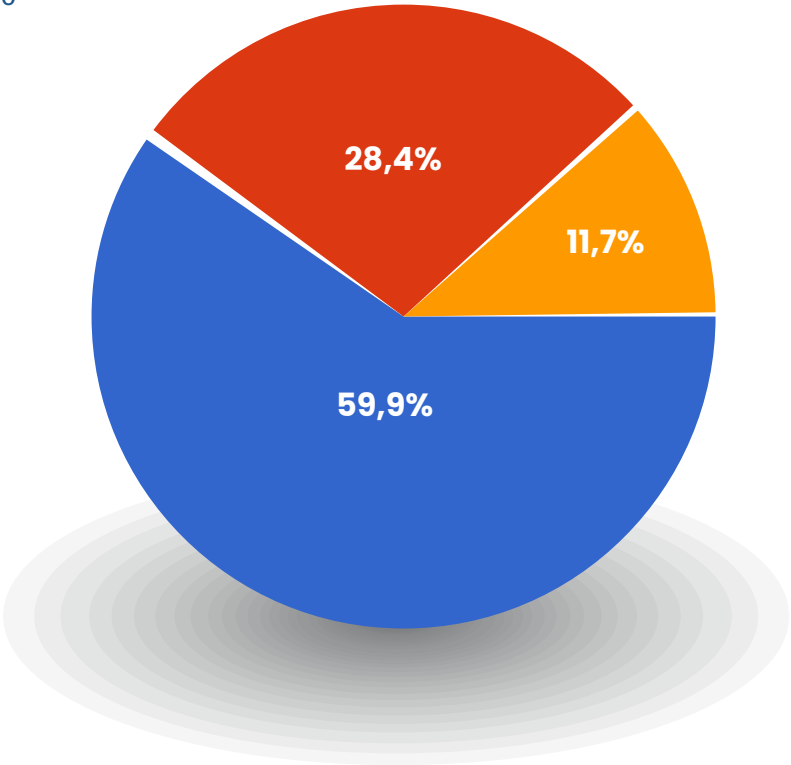


Tabla 19

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	194	59,9%
Algo de acuerdo	92	28,4%
Poco o nada de acuerdo	38	11,7%
Total	324	100%

Al consultar que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “La Universidad desarrolla capacitaciones a jefaturas para liderar la gestión de la Diversidad e Inclusión de las Personas con Discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 23
Capacitaciones a jefaturas.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

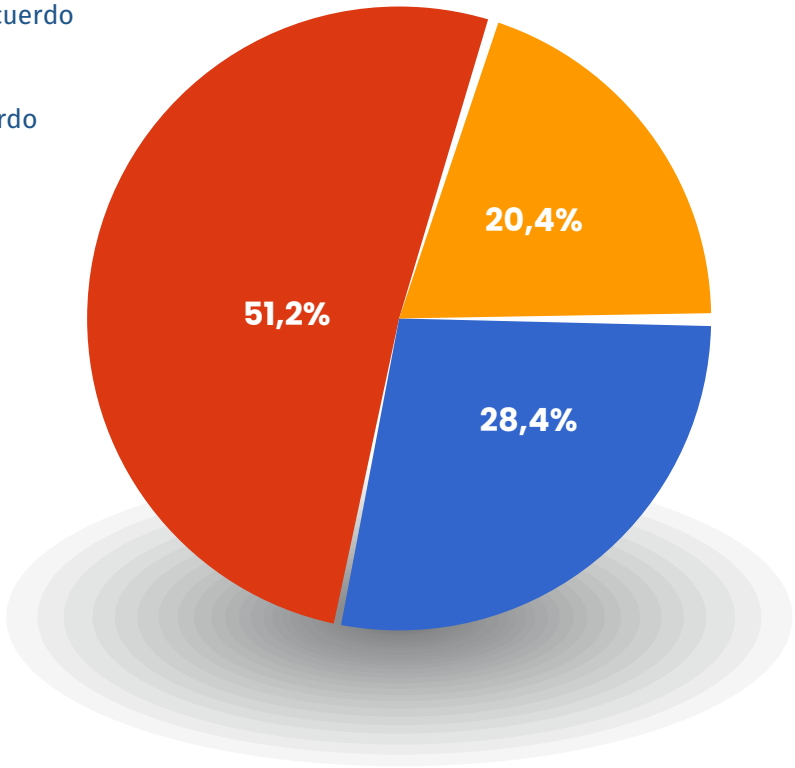


Tabla 20

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	92	28,4%
Algo de acuerdo	166	51,2%
Poco o nada de acuerdo	66	20,4%
Total	324	100%

Al consultar que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “La Universidad promueve el uso correcto del lenguaje en discapacidad”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 24

Promover el uso correcto del lenguaje.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

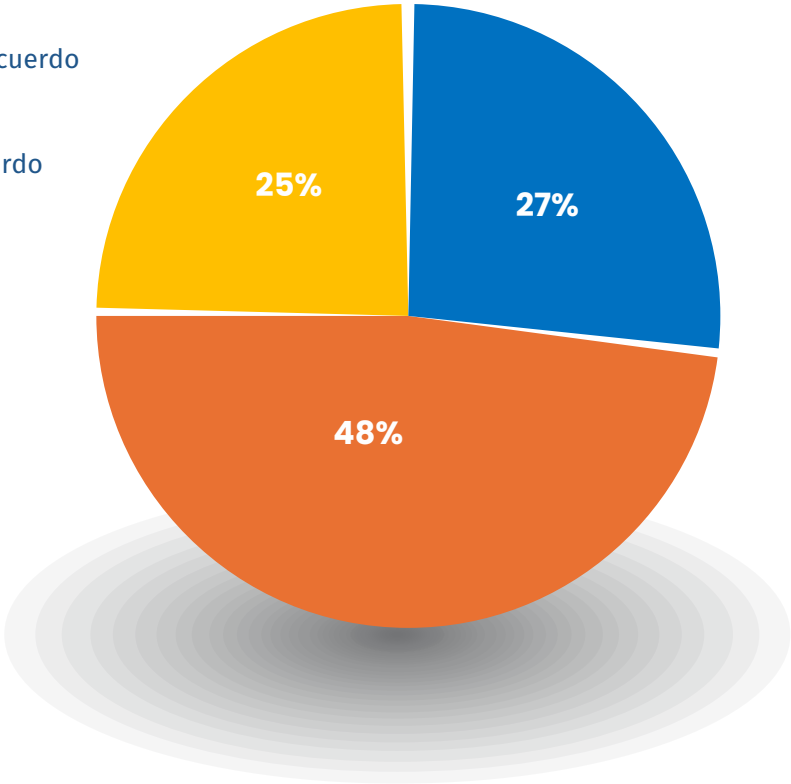


Tabla 21

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	87	27%
Algo de acuerdo	157	48%
Poco o nada de acuerdo	80	25%
Total	324	100%

Al consultar que tan de acuerdo esta con la siguiente frase: “Si tengo un problema de clima laboral sé que podré ser escuchado (a) y recibir la orientación pertinente”. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 25
Recibir orientación.

- Muy o bastante de acuerdo
- Algo de acuerdo
- Poco o nada de acuerdo

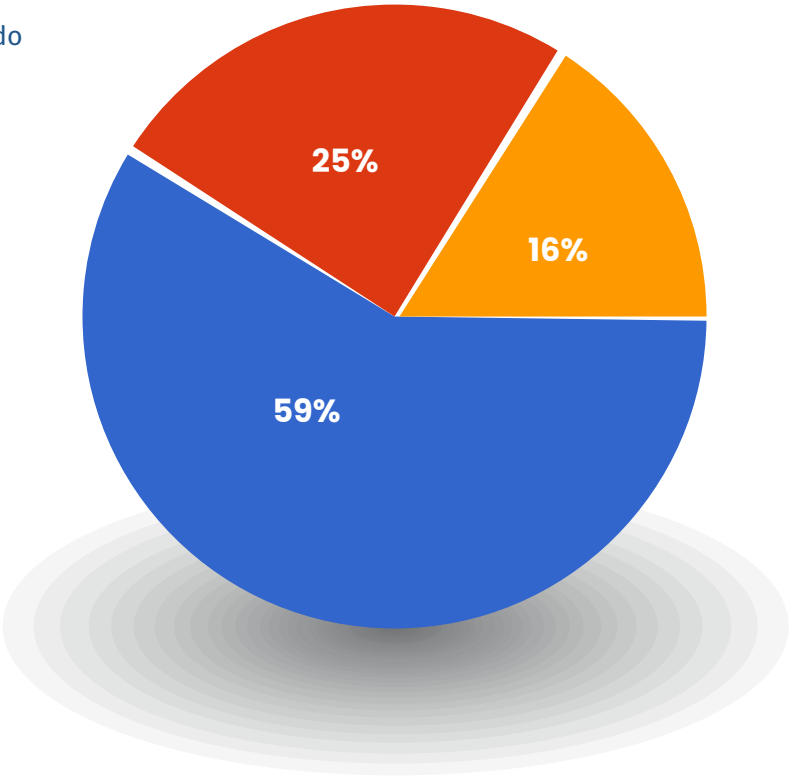


Tabla 22

Nivel de acuerdo y desacuerdo	Cantidad	Porcentaje
Muy o bastante de acuerdo	191	59%
Algo de acuerdo	81	25%
Poco o nada de acuerdo	52	16%
Total	324	100%

Al consultar sobre si se realiza charla de concientización en discapacidad. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 26
Realización de charlas de concientización.

- Si
- No
- No sabe

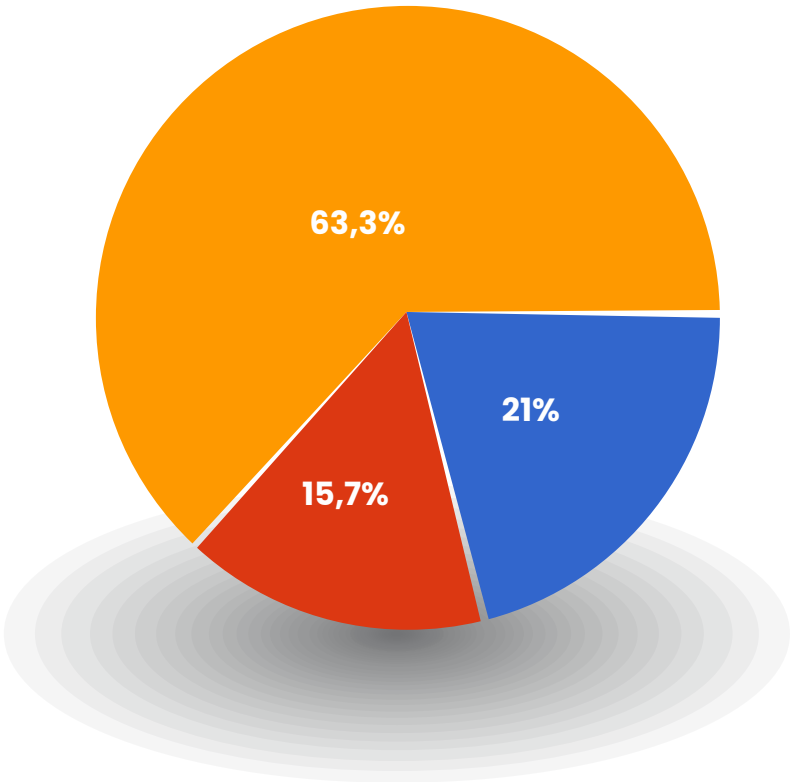


Tabla 23

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	68	21%
No	51	15,7%
No sabe	205	63,3%
Total	324	100%

Al consultar sobre si las charlas de concientización en discapacidad son una capacitación obligatoria en el proceso de incorporación a la Universidad. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 27
Proceso de Incorporación.

- Si
- No
- No sabe

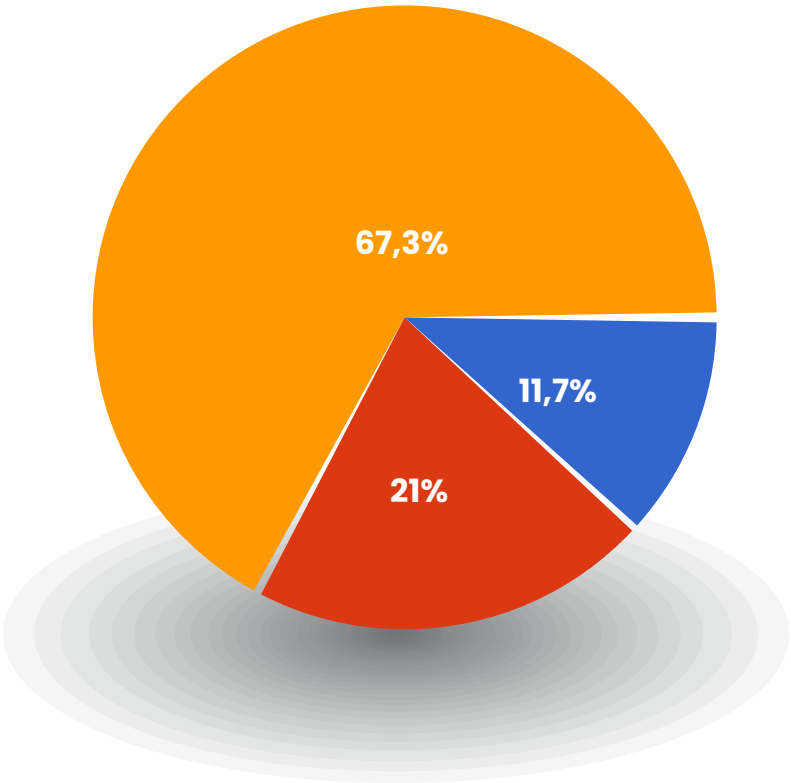


Tabla 24

Respuestas cerradas	Cantidad	Porcentaje
Si	38	11,7%
No	68	21%
No sabe	218	67,3%
Total	324	100%

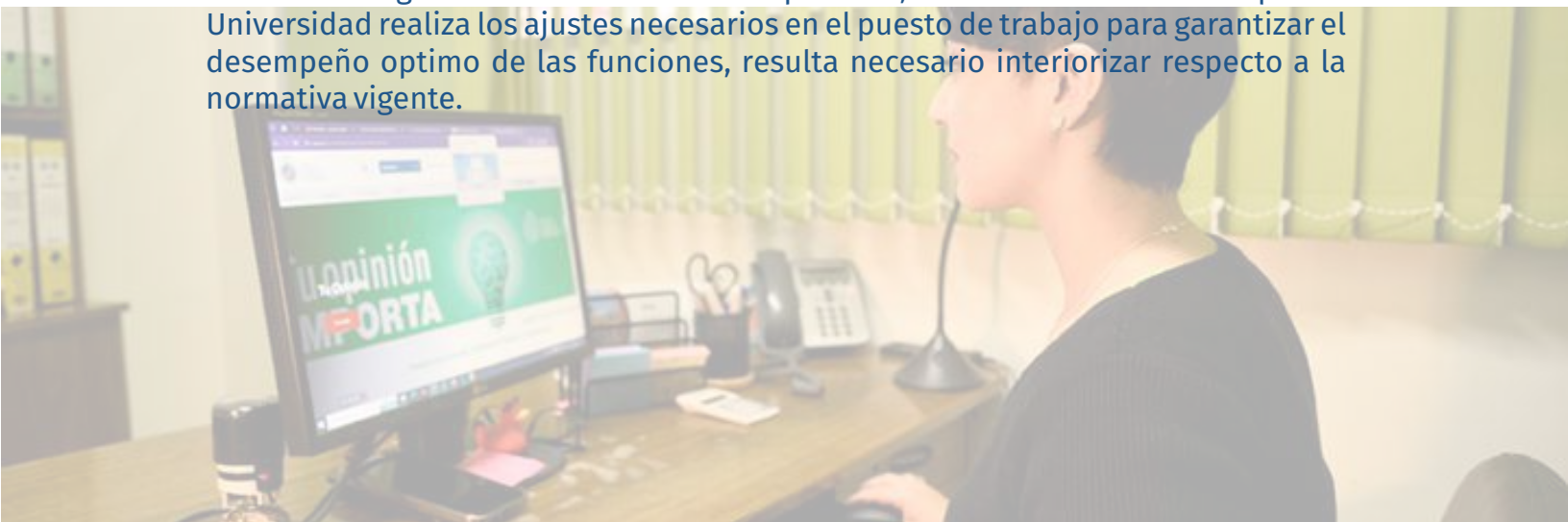
OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS GENERALES.



Los funcionarios y funcionarias encuestados perciben que la misión, visión y principios de la Universidad incluye un compromiso de brindar Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad. Así mismo, se reconoce que se cuenta con un protocolo de acción adecuado ante situaciones de discriminación, que señala que quienes formen parte de la Universidad han de reconocer que las diversas interrelaciones humanas que se dan al interior de ésta han de sustentarse en el contenido valórico con todos los integrantes de la comunidad universitaria.

Una de las brechas detectadas dice relación con el espacio físico y Accesibilidad Universal, puesto que las diferentes sedes no cuentan con la condición de que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible. No obstante, se sugiere realizar el máximo de ajustes estructurales posibles a las instalaciones a modo de facilitar el desplazamiento de todos los funcionarios y funcionarias. Lo anterior, tomando en cuenta todas las medidas que se consideren necesarias como alternativas paliativas a las condiciones de accesibilidad actuales.

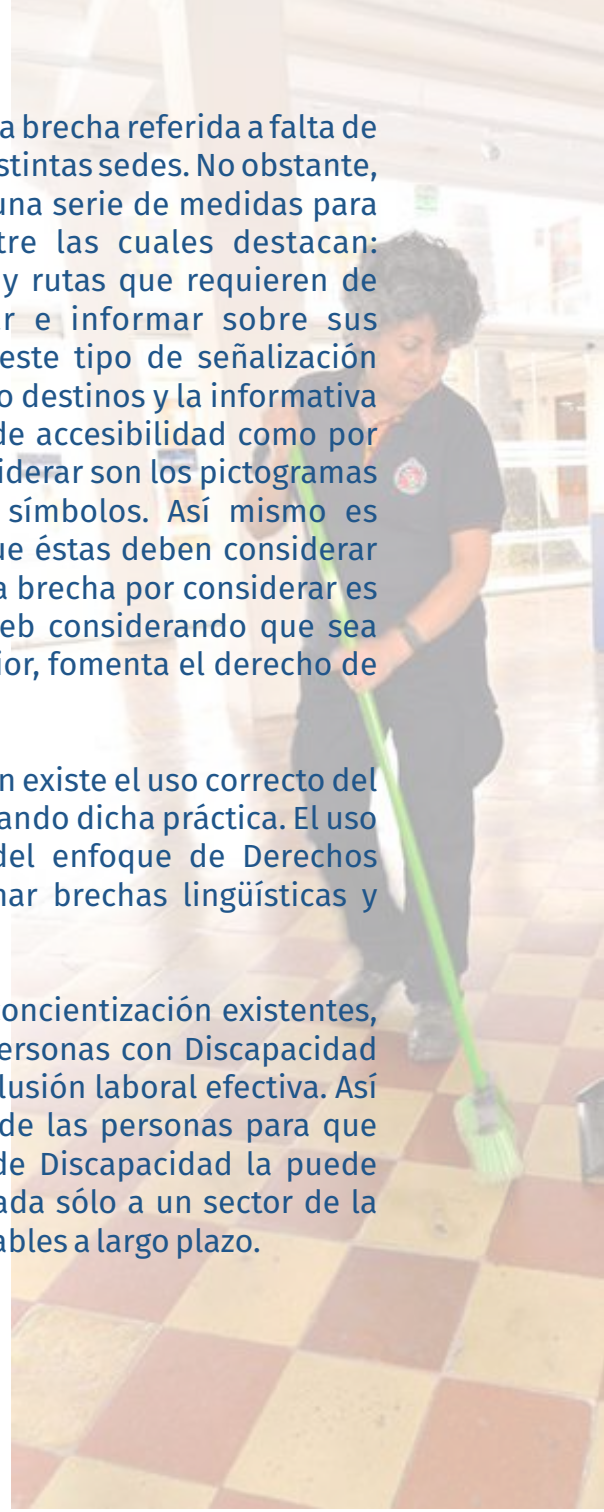
Otra brecha detectada, dice relación con el poco conocimiento referido a la normativa vigente en temas de discapacidad, si bien se reconoce que la Universidad realiza los ajustes necesarios en el puesto de trabajo para garantizar el desempeño óptimo de las funciones, resulta necesario interiorizar respecto a la normativa vigente.



En relación a información y comunicación se identifica una brecha referida a falta de señalización (carteles, iconos, figuras) al interior de las distintas sedes. No obstante, para acortar la brecha existente se puede disponer de una serie de medidas para facilitar su comprensión a diferentes personas entre las cuales destacan: Comunicar la accesibilidad de lugares, áreas, recintos y rutas que requieren de información y señalización adicional para destacar e informar sobre sus condiciones de accesibilidad. Reforzando lo anterior, este tipo de señalización puede ser: direccional la cual busca guiar hacia accesos o destinos y la informativa la que busca dar a conocer acerca de las condiciones de accesibilidad como por ejemplo: años y estacionamientos. Otro punto para considerar son los pictogramas o señales visuales que representan figuras, iconos, símbolos. Así mismo es importante considerar son las vías de evacuación ya que éstas deben considerar alternativas accesibles al interior de la Universidad. Otra brecha por considerar es la importancia de crear un portal con Accesibilidad Web considerando que sea perceptible, operable, comprensible y robusto. Lo anterior, fomenta el derecho de acceder a la información.

Por otra parte, referente a la cultura organizacional si bien existe el uso correcto del lenguaje en discapacidad es necesario continuar fomentando dicha práctica. El uso correcto del lenguaje se enmarca en la promoción del enfoque de Derechos Humanos y Discapacidad, dicho enfoque busca eliminar brechas lingüísticas y contribuir al actual proceso de transición conceptual.

Finalmente, resulta relevante mantener las charlas de concientización existentes, pues logran generar una buena disposición hacia las Personas con Discapacidad con el objetivo de disminuir barreras que impidan la inclusión laboral efectiva. Así mismo, se generan cambios en los modelos mentales de las personas para que comprendan entre otros aspectos que una Situación de Discapacidad la puede adquirir cualquier persona y no se encuentra concentrada sólo a un sector de la población lo que permite que las iniciativas sean sustentables a largo plazo.



ANEXO 1



Antecedentes personales.

- 1.¿En qué sede desempeña funciones actualmente?
- 2.¿A qué estamento pertenece?
- 3.Seleccione el rango en el que se encuentra su edad.

I. Políticas, Normas y Procedimientos.

Son aquellas orientaciones y lineamientos dirigidos a hacer efectivo el cumplimiento de la legislación relacionada con Personas con Discapacidad. Son el marco normativo al interior de la Universidad para promover prácticas inclusivas, contribuir a una cultura de respeto por la diversidad y garantizar el resguardo de los derechos de todas las personas en Igualdad de Oportunidades.

1. Marque aquellos aspectos desarrollados por la Universidad que usted conoce y/o identifica en materia de Inclusión Laboral (Puede marcar hasta 2 opciones).

- ☐ Misión, Visión y Principios.
- ☐ Política de Inclusión.
- ☐ Protocolo de Acción ante Situaciones de Discriminación.
- ☐ Comité – Cargo para la Inclusión de Personas con Discapacidad.
- ☐ Sistema de Representación para la Toma de Decisiones.
- ☐ Vínculos con Instituciones externas para la Inclusión Laboral.
- ☐ Todas.
- ☐ Ninguno.

2. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La misión, visión y principios de la Universidad incluyen un compromiso intencionado de brindar Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

3. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La Universidad cuenta con un protocolo de acción adecuado ante situaciones de discriminación”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

4. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La universidad cuenta con un comité - cargo que busca promover la Inclusión de Personas con Discapacidad”.

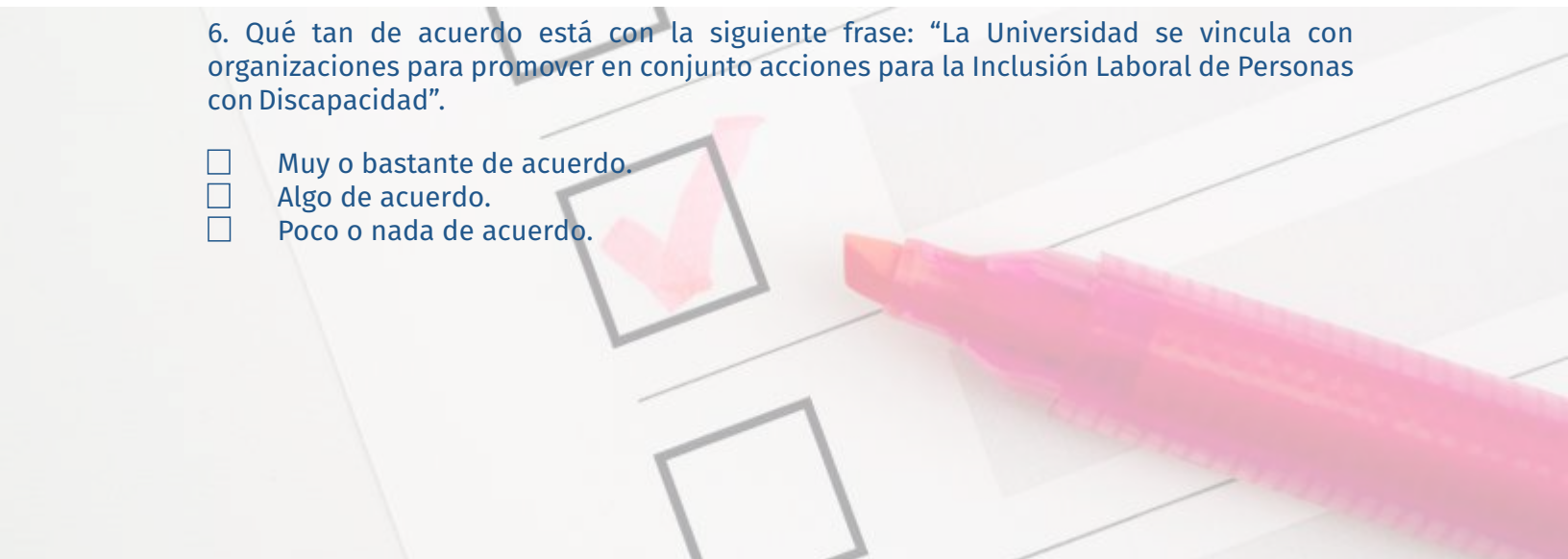
- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

5. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La Universidad promueve que todas las actividades realizadas durante la jornada de trabajo sean accesibles, considerando las normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

6. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La Universidad se vincula con organizaciones para promover en conjunto acciones para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.



II. Espacio físico y Accesibilidad Universal.

Contempla todas las condiciones del espacio físico como lo son: infraestructura, ambientes, objetos o instrumentos de trabajo, con el objetivo de asegurar la accesibilidad de los mismos, para que toda persona pueda aproximarse, acceder, usar y trasladarse de forma autónoma, cómoda, segura y sin interrupciones.

1. Según La Ley 20.422 Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, la Accesibilidad Universal es: “La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables para todas las personas”. ¿Conocía la definición señalada?

- ☐ Si.
- ☐ No.

2. En relación a Accesibilidad Universal, marque aquellos aspectos y/o medidas con las que la Universidad cuenta (Puede marcar hasta 2 opciones).

- ☐ Infraestructura accesible.
- ☐ Política de ajustes razonables o modificaciones del entorno para quien lo requiera.
- ☐ Sistema de apoyos para los estudiantes que lo requieran.
- ☐ Todos.
- ☐ Ninguno.

En este espacio puedes dejar un comentario de manera voluntaria respecto a la Accesibilidad Universal en general de nuestra Universidad, hacer levantamiento de alguna situación o consulta respectiva.

III. Aspectos Administrativos.

Constituyen todos aquellos procesos que implican la gestión de personas, ligados a procedimientos de Recursos Humanos incluyendo Procesos de Selección y Reclutamiento de personal, Planes de Capacitación e Inducción Laboral, así como Planes de Prevención de Riesgos y de Emergencia Inclusivos.

1. Los Ajustes Razonables son: “Todas las modificaciones y adaptaciones necesarias que no signifiquen una carga desproporcionada, con la finalidad de garantizar a las Personas con Discapacidad la igualdad de condiciones y el ejercicio de sus derechos”. ¿Conocía la definición señalada?

- ☐ Si.
- ☐ No.

2. ¿Su cargo actual le permite conocer los procesos de selección y/o reclutamiento y/o inducción laboral con los que cuenta la Universidad?

- ☐ Si.
- ☐ No.

3. ¿En cuál de los siguientes procesos se aplican ajustes que garanticen la Igualdad de Oportunidades en el caso de Personas con Discapacidad?

- ☐ Difusión de cargo (portales accesibles, difusión en medios para Personas con Discapacidad).
- ☐ Reclutamiento.
- ☐ Selección de Personal.
- ☐ Inducción Laboral.
- ☐ Planes de Capacitación.
- ☐ Prevención de Riesgos.
- ☐ Todos.
- ☐ Ninguno.
- ☐ No sabe.

4. Tomando en cuenta la definición de “Ajustes Razonables” ¿La Universidad realiza ajustes necesarios en el puesto de trabajo para garantizar el desempeño óptimo y permanencia del/la funcionaria (a) con discapacidad?

- ☐ Si.
- ☐ No.

5. ¿La Universidad considera la promoción, desarrollo profesional y carrera laboral de sus funcionarios (as) con discapacidad para acceder a cargos directivos o de alta responsabilidad al interior de ésta?

- ☐ Si.
- ☐ No.

6. ¿La Universidad dispone de un programa para funcionarios (as) que tengan una discapacidad o la hayan adquirido ejerciendo sus funciones?

- ☐ Si.
- ☐ No.



IV. Información y Comunicación.

Abarca todas aquellas acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal y laboral, así como la señalización de los edificios y métodos utilizados para comunicarse dentro del puesto de trabajo.

1. ¿Le parece que la Universidad cuenta con suficiente señalización (carteles, señaléticas, iconos, figuras) que faciliten la comprensión y circulación de todos los funcionarios (as) independientemente de su nivel de discapacidad y/o diversidad funcional?

- ☐ Si.
- ☐ No.

2. ¿El sitio web de la Universidad contempla las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web (WCAG)?

- ☐ Si.
- ☐ No.

3. ¿La Universidad incluye información sobre sus iniciativas de inclusión en discapacidad en sus publicaciones, boletines, anuncios u otros canales de comunicación?

- ☐ Si.
- ☐ No.



V. Cultura Organizacional.

Constituye el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción al interior de la Universidad.

1. ¿Has vivenciado alguna situación de discriminación por discapacidad o condición de salud?

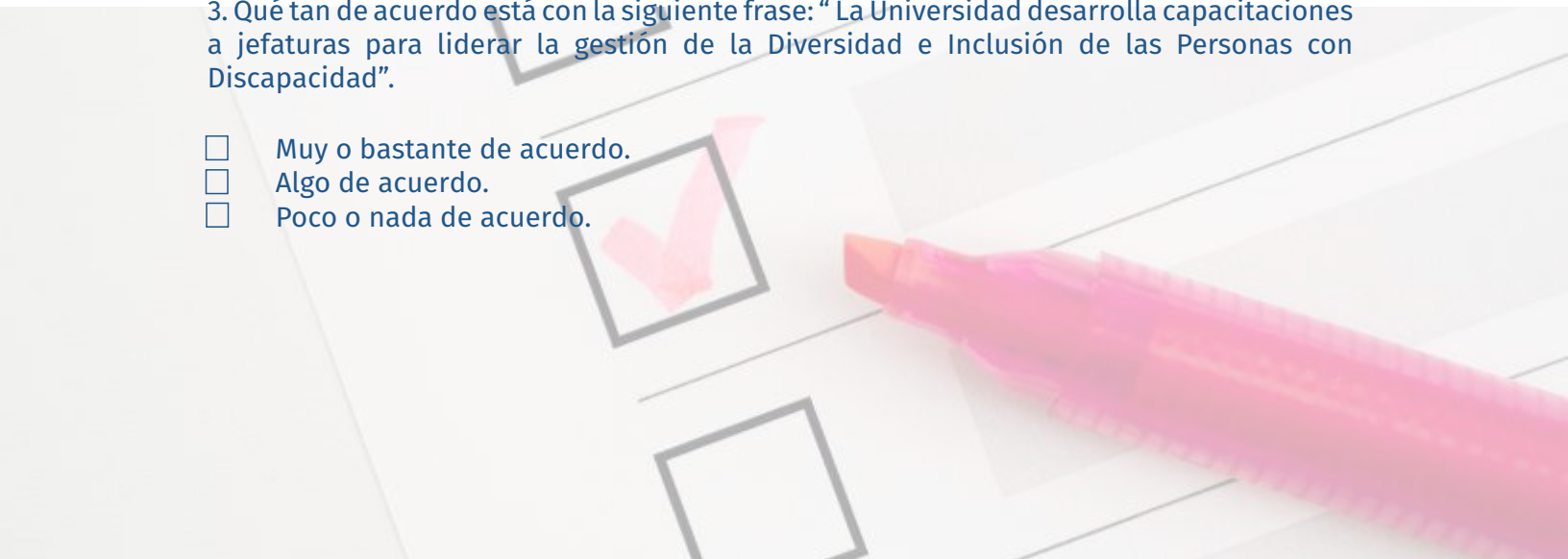
- ☐ Si y tengo Discapacidad o condición de salud permanente.
- ☐ Si y no tengo Discapacidad o condición de salud permanente.
- ☐ No y tengo Discapacidad o condición de salud permanente.
- ☐ No y no tengo Discapacidad o condición de salud permanente.

2. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “Se promueve una cultura y clima organizacional donde los/as funcionarios/as de la Universidad , tienen la responsabilidad de promover la Inclusión de Personas con Discapacidad en todas las actividades”

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

3. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “ La Universidad desarrolla capacitaciones a jefaturas para liderar la gestión de la Diversidad e Inclusión de las Personas con Discapacidad”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.



4. Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase: “La Universidad promueve el uso correcto del lenguaje en discapacidad”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

5. Qué tan de acuerdo está con la siguiente: “Si tengo un problema de clima laboral sé que podré ser escuchado (a) y recibir la orientación pertinente”.

- ☐ Muy o bastante de acuerdo.
- ☐ Algo de acuerdo.
- ☐ Poco o nada de acuerdo.

6. ¿Se realiza charla de concientización en discapacidad?

- ☐ Si.
- ☐ No.
- ☐ No sabe.

7. Respecto a las charlas de concientización en discapacidad ¿Es una capacitación obligatoria en el proceso de incorporación a la Universidad?

- ☐ Si.
- ☐ No.
- ☐ No sabe.



**BENEFICIOS & CALIDAD
DE VIDA**

**PROGRAMA DE INCLUSIÓN
LABORAL**



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO**