

MÓDULO 5: Procesos de intermediación laboral

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INCLUSIVA AL
INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES



Para que la inclusión laboral exista, se sostenga en el tiempo y aporte valor a las personas y a la empresa misma, debe estar incorporada en la estrategia general de la organización como lineamiento base.

La elaboración de un marco de planificación en inclusión debe considerar tres etapas:

1. Elaborar un diagnóstico de la realidad
¿DÓNDE ESTAMOS?
2. Visión y objetivos del proceso de inclusión
¿DÓNDE QUEREMOS IR?
3. Medios e instrumentos para la inclusión
¿CÓMO LO VAMOS A HACER?

Contenido basado en Cómo desarrollar una estrategia de inclusión laboral escrito por María José López (2021), Directora Ejecutiva de Fundación con Trabajo.

Etapa de diagnóstico

Antes de definir una estrategia es necesario realizar un diagnóstico, en el cual se levante información de la organización en relación a inclusión y diversidad.

En esta etapa, se recomienda el uso de realizar encuestas, talleres o workshops, análisis FODA o conversatorios, que permitan entender la visión los equipos en cuanto a la incorporación de personas en situación de discapacidad, analizando fortalezas y debilidades internas, y las oportunidades y amenazas externas la organización en cuanto a inclusión.

Para que la información levantada sea fidedigna, es necesario utilizar instrumentos estandarizados y favorecer una cultura propicia en el que las y los trabajadores sientan motivación y seguridad para contestar. En este proceso, es fundamental tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Favorecer dinámicas de trabajo colaborativo y horizontales.
- Indagar en las motivaciones para hacer inclusión.
- Promover el aprendizaje continuo como parte de la cultura organizacional.
- Escuchar a las personas involucradas en procesos de inclusión: personas en situación de discapacidad que se incorporan a la organización o que ya forman parte de ella; y equipos a los que se van a incorporar personas con diversidad funcional.
- Identificar mitos y prejuicios presentes.

Etapa de definición de visión y objetivos del proceso de inclusión

Previo a definir a la meta, se debe conocer y analizar a la organización y sus componentes, tales como su cultura, el compromiso de las personas que ejercen roles de liderazgo y la noción de los equipos en relación a la inclusión. Así también es necesario observar las experiencias previas de inclusión y la forma en la que se ha actuado.

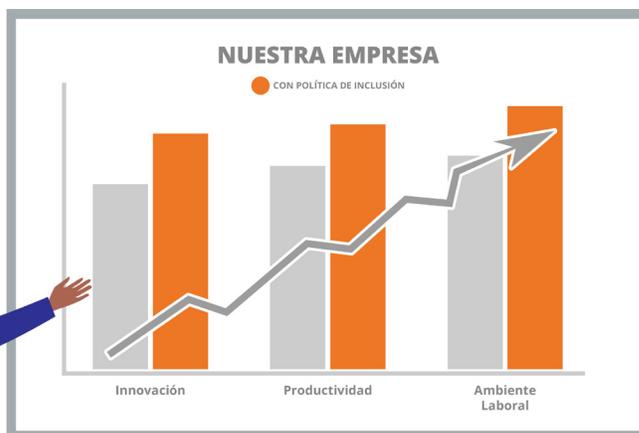
Con este diagnóstico, se podrán fijar los objetivos específicos que se esperan en inclusión:

Visión: Se espera que sea realista pero también ambiciosa. La inclusión que se sostiene en el tiempo se relaciona directamente con la valoración que los equipos le den a esta, en pro de un objetivo compartido, por medio de la cohesión y compromiso con la meta esperada a nivel organizacional.

Etapa de definición de medios e instrumentos para la inclusión

Luego de definir la visión y los objetivos estratégicos en miras de una cultura organizacional inclusiva, será momento de diseñar las acciones que permitan alcanzarlos. Considere que el propósito principal no es planificar, sino generar las condiciones adecuadas y necesarias para que las cosas ocurran como esperamos. El diseño de estas acciones deberá considerar los siguientes puntos:

- 1 Objetivos estratégicos:** Contenidos en la visión
- 2 Públicos involucrados:** Considera a las personas a las cuales está destinada la acción a definir, es decir, a quiénes deseamos impactar con esta estrategia:
 - Nuevas incorporaciones de personas en situación de discapacidad.
 - Equipos que se van a involucrar en procesos de inclusión laboral.
 - Personas que lideran el cambio a nivel interno.
 - Entre otros.
- 3 Valor:** Establecer los compromisos de la empresa en cuanto a inclusión respecto al público involucrado en este proceso.
- 4 Recursos requeridos:** Se deben señalar los recursos humanos y financieros con los que se debe contar para avanzar en esta materia, así como la instrucción que deberán recibir las personas involucradas, las reestructuraciones en los equipos, el tiempo que tomará la implementación de medidas y acciones, los insumos que se brindarán, etc.



- 5 Monitoreo:** Como parte del proceso, se deben definir resultados alcanzables e indicadores de medición para cada etapa del proceso y para público involucrado, con el objetivo de modo tener generar un análisis profundo que le permita a las organizaciones seguir avanzando en inclusión como método de mejora continua.

Referencias

López, María José. (2021). *Cómo desarrollar una estrategia de inclusión laboral*. Fundación con Trabajo.