



PAUTA DE EVALUACIÓN FINAL

1. Antecedentes del participante

Datos Personales

Nombre	:	
Fecha de nacimiento	:	
Rut	:	
Correo electrónico	:	
Teléfono celular	:	
Cargo	:	
Área	:	
Dirección Particular	:	
Comuna y ciudad	:	



2. Antecedentes del OTEC

Nombre del OTEC	:	
Representante Legal	:	
Rut OTEC	:	
Correo electrónico	:	
Teléfono celular	:	
Dirección	:	
Comuna y ciudad	:	



Curso Gestor de Inclusión Laboral

50 hrs.

Aprendizajes Esperados	Contenidos
Identificar Aspectos Sobre Empleo Y Discapacidad Y La Igualdad De Oportunidades Laborales Para Todas Las Personas, Independientemente De Sus Capacidades Físicas O Mentales.	Módulo 1: Empleo y discapacidad • Historia de la discapacidad • La edad media • La discapacidad en la sociedad industrial • El trabajo y las personas con discapacidad • Perspectiva social de la discapacidad • la discapacidad y sus cifras en Chile • Total de la población con discapacidad en Chile • Condición socioeconómica de las personas con discapacidad • Desafíos de la inclusión laboral • El trabajo y las personas con discapacidad • Responsabilidad social empresarial • Actores involucrados en la inclusión laboral • Alcances del concepto de inclusión laboral en Chile • ¿Qué no es la inclusión laboral? • Los desafíos de la inclusión laboral en Chile • El proceso de la inclusión laboral inclusiva • Los pasos para la inclusión laboral: esquema metodológico • Uso de lenguaje inclusivo persona en situación de discapacidad.
Identificar Etapas Del Diagnóstico De Inclusión Laboral Y Oportunidades De Mejora En Los Procesos Y Prácticas De La Organización.	Módulo 2: Diagnóstico de inclusión laboral • ¿CUAL ES EL DESAFÍO DEL GESTOR DE INCLUSIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS? • MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE • Beneficiarios/as



	• ¿Pueden las personas con discapacidad firmar un contrato de trabajo? • ¿Cómo funciona el contrato de aprendizaje para personas con discapacidad? • ¿Cómo se pacta la remuneración de una persona con discapacidad? • ¿Qué tipo de jornada puede tener un trabajador con discapacidad? • Obligaciones del empleador de una persona con discapacidad • Afiliación de una persona con discapacidad al sistema privado de salud al ser contratada
Reconocer Los Aspectos Del Plan De Inclusión Laboral, Desde La Ley 21.015 Que Incluya Estrategias, Acciones Y Metas Específicas Para Promover La Inclusión Laboral En La Organización.	Módulo 3: Plan de inclusión laboral • Aplicación de la Ley 21.015 en el sector público II parte • Guía para la Gestión Inclusiva Institucional • Revisión paso a paso del proceso de reclutamiento y selección de una PcD
Aplicar La Competencias Transversales Del Gestor De Inclusión Laboral, Las Buenas Prácticas Y Las Herramientas Disponibles Para Promover La Inclusión Laboral En La Organización.	Módulo 4: Inclusión laboral y participación • COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL GESTOR DE INCLUSIÓN LABORAL DE PcD. • Comunicación efectiva • Trabajo en equipo • Resolución de problemas • Aprender a aprender • Adaptación al Cambio



INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN	PAUTA DE EVALUACIÓN; PUNTAJE TOTAL: 40 PUNTOS		
• Debe contestar con lápiz pasta color azul o negro; si requiere hacer una corrección tache la respuesta incorrecta y vuelva a marcar la que considere correcta • Sólo debe utilizar el espacio dispuesto para responder • Cuenta con 60 minutos para responder esta evaluación • Si tiene dudas acerca de la evaluación o alguno de sus puntos, consulte al evaluador sus inquietudes para que le sean aclaradas	AE 1: (ejercicio 1)	Nombre Ítem	Puntaje
		Selección Múltiple	10
	AE 2: (ejercicio 2)	Nombre Ítem	Puntaje
		Juego de Roles	10
	AE 3: (ejercicio 3)	Nombre Ítem	Puntaje
		Estudio de caso	10
	AE 4: (ejercicio 4)	Nombre Ítem	Puntaje
		Resolución de un problema	10
	Criterios de evaluación		
	PUNTAJE MÍNIMO PARA APROBAR: 16 puntos (40% de exigencia)		



AE 1: (ejercicio 1)	Nombre Ítem	Puntaje
	Selección múltiple	10

Instrucciones específicas

Marque con una X la letra de la alternativa que considere correcta.

Ejercicio

Pregunta 1: ¿Cuál de los siguientes periodos históricos se caracterizó por una visión negativa y excluyente hacia las personas con discapacidad, considerándolas una carga para la sociedad?

- a) La Edad Antigua
- b) La Edad Media
- c) La Revolución Industrial
- d) La época contemporánea

Respuesta correcta: b) La Edad Media

Durante la Edad Media, las personas con discapacidad a menudo eran vistas de manera negativa y excluyente. En muchos casos, se les consideraba una carga para la sociedad y se les atribuían características negativas, como estar poseídas por espíritus malignos o ser castigadas por sus pecados. Esta percepción llevó a que muchas personas con discapacidad fueran marginadas, maltratadas o incluso sometidas a prácticas de exorcismo y tortura.

En contraste, en otros periodos históricos, aunque también hubo actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, se pueden encontrar ejemplos de sociedades que mostraron mayor tolerancia y apoyo. Por ejemplo, en la Edad Antigua, algunas culturas, como la egipcia, mostraban cierto grado de inclusión hacia las personas con discapacidad.



Pregunta 2: En Chile, ¿cuál es una de las principales barreras socioeconómicas que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo?

- a) Falta de educación superior
- b) Discriminación laboral
- c) Ausencia de redes de apoyo
- d) Todas las anteriores

Respuesta correcta: d) Todas las anteriores

Las personas con discapacidad en Chile enfrentan múltiples barreras socioeconómicas que dificultan su acceso al empleo. Entre estas barreras se encuentran:

- **Falta de educación superior (a):** Muchas personas con discapacidad no tienen acceso a oportunidades educativas adecuadas, lo que limita sus posibilidades de adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para competir en el mercado laboral.
- **Discriminación laboral (b):** A pesar de las leyes y políticas que promueven la inclusión laboral, la discriminación y los prejuicios hacia las personas con discapacidad persisten en muchos lugares de trabajo, dificultando su contratación y mantenimiento del empleo.
- **Ausencia de redes de apoyo (c):** Las redes de apoyo, como programas de capacitación, asistencia técnica y asesoramiento, son esenciales para ayudar a las personas con discapacidad a integrarse en el mercado laboral. La falta de estas redes de apoyo puede ser un obstáculo significativo para su inclusión laboral.

Pregunta 3: ¿Cuál de las siguientes opciones NO es un componente clave del proceso de inclusión laboral inclusiva?

- a) Identificación de las necesidades de las personas con discapacidad
- b) Adaptación del puesto de trabajo
- c) Discriminación positiva hacia las personas con discapacidad
- d) Capacitación y sensibilización de los trabajadores

Respuesta correcta: c) Discriminación positiva hacia las personas con discapacidad

La discriminación positiva, aunque puede parecer una medida de inclusión, no es un componente clave del proceso de inclusión laboral inclusiva. La discriminación positiva implica tratar a las personas con discapacidad de manera preferencial, lo cual puede generar un entorno de desigualdad y resentimiento en el lugar de trabajo.



Pregunta 4: La responsabilidad social empresarial en el ámbito de la inclusión laboral se refiere a:

- a) El cumplimiento obligatorio de las leyes laborales
- b) La donación de dinero a organizaciones benéficas
- c) El compromiso voluntario de las empresas para promover la igualdad de oportunidades
- d) La contratación exclusiva de personas con discapacidad

Respuesta correcta: c) El compromiso voluntario de las empresas para promover la igualdad de oportunidades

La responsabilidad social empresarial (RSE) en el ámbito de la inclusión laboral se refiere al compromiso voluntario de las empresas para promover la igualdad de oportunidades. Las empresas que adoptan la RSE no solo cumplen con las leyes laborales, sino que también van más allá al implementar prácticas y políticas que fomentan un ambiente laboral inclusivo y diverso. Este compromiso incluye:

- Implementar programas de inclusión para personas con discapacidad.
- Ofrecer capacitación y desarrollo profesional para todos los empleados.
- Asegurar que las políticas de contratación y promoción sean justas y equitativas.
- Crear un entorno de trabajo accesible y acogedor para todos.

El objetivo es promover un entorno de trabajo inclusivo que valore la diversidad y brinde igualdad de oportunidades a todos los empleados, independientemente de sus capacidades.

Pregunta 5: ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre la inclusión laboral es FALSA?

- a) La inclusión laboral busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de empleo.
- b) La inclusión laboral implica adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad.
- c) La inclusión laboral se limita a la contratación de personas con discapacidad.
- d) La inclusión laboral contribuye a crear un ambiente de trabajo más diverso e inclusivo.

Respuesta correcta: c) La inclusión laboral se limita a la contratación de personas con discapacidad.

La afirmación c) es falsa porque la inclusión laboral no se limita únicamente a la contratación de personas con discapacidad. La inclusión laboral abarca una variedad de acciones y estrategias destinadas a garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan las mismas oportunidades de empleo y puedan participar plenamente en el entorno laboral.

AE 2: (ejercicio 2)	Nombre Ítem	Puntaje
	Juego de Roles	10

Instrucciones específicas

Responda cada una de las preguntas de selección múltiple asociadas al juego de roles.

Ejercicio

Escena: Primera reunión entre el gestor de inclusión laboral (Gestor) y el nuevo empleado con discapacidad (Empleado)

Gestor: ¡Hola! Bienvenido/a a nuestro equipo. Estoy encantado/a de tenerte aquí. ¿Cómo te has sentido hasta ahora?

Empleado: Gracias. Estoy emocionado/a por comenzar, aunque también un poco nervioso/a por las nuevas responsabilidades y el entorno.

Gestor: Es totalmente comprensible. Queremos asegurarnos de que tengas todo lo necesario para sentirte cómodo/a y desempeñar tus funciones de la mejor manera posible. ¿Hay algo específico que te preocupe o alguna necesidad que debamos atender?

Empleado: Bueno, me gustaría saber más sobre las adaptaciones que podrían estar disponibles para mí. Tengo algunas necesidades específicas en términos de accesibilidad.

Gestor: Claro, estamos aquí para apoyarte. Podemos proporcionarte adaptaciones como un espacio de trabajo accesible, tecnología asistiva, horarios flexibles y cualquier otra cosa que necesites para hacer tu trabajo de manera efectiva. ¿Hay alguna adaptación específica que tengas en mente?

Empleado: Sí, sería genial tener un software de reconocimiento de voz para facilitar la escritura y un espacio de trabajo ergonómico.



Gestor: Perfecto, haremos los arreglos necesarios para proporcionarte el software de reconocimiento de voz y adaptaremos tu espacio de trabajo. Además, estoy aquí para ayudarte con cualquier otro aspecto que puedas necesitar a lo largo de tu tiempo con nosotros. No dudes en comunicarte conmigo en cualquier momento.

Empleado: Muchas gracias. Me siento mucho más tranquilo/a sabiendo que tengo este apoyo.

Gestor: Es un placer ayudarte. Queremos que todos nuestros empleados se sientan valorados y apoyados. ¿Te gustaría conocer a algunos de tus compañeros de trabajo y hacer un recorrido por la oficina?

Empleado: ¡Claro! Eso suena genial.

Gestor: ¡Vamos entonces! Estoy seguro/a de que te llevarás muy bien con todos. Y recuerda, estamos aquí para asegurarnos de que tengas éxito.

Preguntas de selección múltiple, asociadas al Juego de Roles

1. ¿Cuál es el primer paso que debe tomar el gestor de inclusión laboral al recibir a un nuevo empleado con discapacidad?

- a) Realizar una evaluación de desempeño de inmediato
- b) Asegurarse de que el empleado conozca sus responsabilidades sin ofrecer apoyo adicional
- c) Dar la bienvenida al empleado y preguntar sobre sus necesidades específicas de adaptación

Respuesta: c) Dar la bienvenida al empleado y preguntar sobre sus necesidades específicas de adaptación

El primer paso que debe tomar el gestor de inclusión laboral al recibir a un nuevo empleado con discapacidad es dar la bienvenida al empleado y preguntar sobre sus necesidades específicas de adaptación. Este paso es fundamental para crear un ambiente inclusivo y acogedor desde el principio. Al preguntar sobre sus necesidades de adaptación, el gestor puede identificar y proporcionar los recursos y ajustes necesarios para que el empleado pueda desempeñar sus tareas de manera efectiva y sentirse apoyado en su nuevo entorno laboral.



2. ¿Qué debe hacer el gestor si el empleado solicita adaptaciones específicas, como software de reconocimiento de voz y un espacio de trabajo ergonómico?

- a) Negar la solicitud y pedir al empleado que se adapte al entorno existente
- b) Proporcionar las adaptaciones necesarias para asegurar que el empleado pueda trabajar de manera efectiva
- c) Informar al empleado que las adaptaciones serán proporcionadas, pero no tomar ninguna acción

Respuesta: b) Proporcionar las adaptaciones necesarias para asegurar que el empleado pueda trabajar de manera efectiva

Si un empleado solicita adaptaciones específicas, como software de reconocimiento de voz y un espacio de trabajo ergonómico, es crucial que el gestor proporcione estas adaptaciones. Estas medidas aseguran que el empleado pueda desempeñar sus tareas de manera efectiva, segura y cómoda. Además, proporcionar adaptaciones razonables es parte de crear un entorno de trabajo inclusivo y cumplir con las leyes y políticas de igualdad de oportunidades.

3. ¿Cuál es una de las principales responsabilidades del gestor de inclusión laboral durante la integración del nuevo empleado?

- a) Ignorar cualquier dificultad que el empleado pueda enfrentar
- b) Asegurar que el nuevo empleado tenga éxito proporcionando apoyo y recursos necesarios
- c) Asignar al empleado tareas que no requieran esfuerzo

Respuesta: b) Asegurar que el nuevo empleado tenga éxito proporcionando apoyo y recursos necesarios

Una de las principales responsabilidades del gestor de inclusión laboral durante la integración de un nuevo empleado es asegurarse de que el empleado tenga éxito proporcionando el apoyo y los recursos necesarios. Esto incluye ofrecer las adaptaciones requeridas, proporcionar orientación y capacitación, y estar disponible para resolver cualquier dificultad que el empleado pueda enfrentar. De esta manera, se crea un entorno de trabajo inclusivo y se asegura que el nuevo empleado pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y satisfactoria.



4. ¿Qué es importante que el gestor comunique al nuevo empleado con discapacidad durante su primera reunión?

- a) Que las expectativas de desempeño serán más altas que las de otros empleados
- b) Que puede contactar al gestor en cualquier momento para expresar preocupaciones o necesidades
- c) Que debe adaptarse rápidamente sin esperar apoyo adicional

Respuesta: b) Que puede contactar al gestor en cualquier momento para expresar preocupaciones o necesidades

Es fundamental que el gestor comunique al nuevo empleado con discapacidad que puede contactarlo en cualquier momento para expresar preocupaciones o necesidades. Esta comunicación abierta y accesible es clave para construir una relación de confianza y apoyo. Al saber que tiene un punto de contacto confiable, el empleado se sentirá más cómodo para abordar cualquier desafío que pueda surgir y buscar ayuda cuando sea necesario. Esto también permite al gestor proporcionar el apoyo adecuado y hacer ajustes razonables en el entorno laboral.

5. ¿Qué acción puede tomar el gestor para promover un ambiente inclusivo y acogedor en la oficina?

- a) No tomar ninguna acción adicional después de la reunión inicial
- b) Organizar una presentación del nuevo empleado a sus compañeros de trabajo y un recorrido por la oficina
- c) Asignar al nuevo empleado una tarea difícil desde el primer día

Respuesta: b) Organizar una presentación del nuevo empleado a sus compañeros de trabajo y un recorrido por la oficina

Para promover un ambiente inclusivo y acogedor en la oficina, es importante que el gestor tome medidas activas para integrar al nuevo empleado en el equipo. Organizar una presentación del nuevo empleado a sus compañeros de trabajo y un recorrido por la oficina son pasos esenciales para lograrlo. Esta acción ayuda al nuevo empleado a sentirse bienvenido y parte del equipo desde el primer día. Además, facilita el conocimiento mutuo entre los compañeros de trabajo y ayuda a establecer relaciones laborales positivas desde el principio.



AE 3: (ejercicio 3)	Nombre Ítem	Puntaje
	Estudio de caso	10

Instrucciones específicas

Lea atentamente el siguiente estudio de caso y responda cada pregunta asociada.

Ejercicio

Escenario:

Una institución pública de gran envergadura, dedicada a la atención de salud, se encuentra en proceso de implementar la Ley 21.015, que establece normas sobre integración social de personas con discapacidad. Como parte de este proceso, se ha elaborado una Guía para la Gestión Inclusiva Institucional, la cual detalla los pasos a seguir para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

1. ¿Cuál es el objetivo principal de la Ley 21.015 en Chile?

- a) Reducir los costos laborales
- b) Establecer normas sobre integración social de personas con discapacidad
- c) Mejorar la eficiencia operativa de las instituciones públicas

Respuesta: b) Establecer normas sobre integración social de personas con discapacidad

El objetivo principal de la Ley 21.015 en Chile es establecer normas sobre la integración social de personas con discapacidad. Esta ley busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral, garantizando que tengan las mismas oportunidades de empleo y participación en la sociedad. Para lograr esto, la ley establece medidas como la obligación de las empresas de contratar a un cierto porcentaje de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

2. ¿Qué documento se ha elaborado para guiar a la institución pública en la implementación de la Ley 21.015?

- a) Manual de Procedimientos Administrativos
- b) Guía para la Gestión Inclusiva Institucional
- c) Plan de Contingencia Institucional

Respuesta: b) Guía para la Gestión Inclusiva Institucional



La Guía para la Gestión Inclusiva Institucional se ha elaborado para guiar a la institución pública en la implementación de la Ley 21.015. Esta guía detalla los pasos a seguir y las mejores prácticas para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, asegurando que la institución cumpla con los requisitos establecidos por la ley. La guía incluye recomendaciones sobre cómo adaptar el entorno laboral, proporcionar apoyos y recursos adecuados, y fomentar una cultura inclusiva dentro de la organización.

3. ¿Qué aspecto es fundamental para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución pública mencionada?

- a) Incrementar la carga de trabajo de los empleados
- b) Implementar los pasos detallados en la Guía para la Gestión Inclusiva Institucional
- c) Reducir el número de empleados con discapacidad

Respuesta: b) Implementar los pasos detallados en la Guía para la Gestión Inclusiva Institucional

Para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución pública, es fundamental seguir los pasos detallados en la Guía para la Gestión Inclusiva Institucional. Esta guía proporciona un marco claro y específico para implementar prácticas inclusivas, hacer ajustes razonables en el entorno laboral y asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de empleo y participación que todos los empleados. Implementar estas recomendaciones es esencial para crear un ambiente de trabajo inclusivo y cumplir con las disposiciones de la Ley 21.015.

4. ¿Qué tipo de institución está involucrada en el proceso de implementación de la Ley 21.015?

- a) Una empresa privada de manufactura
- b) Una institución pública dedicada a la atención de salud
- c) Una ONG enfocada en el medio ambiente

Respuesta: b) Una institución pública dedicada a la atención de salud

El caso mencionado se refiere a una institución pública de gran envergadura, dedicada a la atención de salud, que está en proceso de implementar la Ley 21.015. Esta ley establece normas sobre la integración social de personas con discapacidad, y es especialmente relevante para instituciones públicas que deben garantizar la inclusión y accesibilidad en sus servicios y en su entorno laboral. Implementar la Guía para la Gestión Inclusiva Institucional ayuda a estas instituciones a cumplir con los requisitos de la ley y a fomentar un ambiente inclusivo para todos los empleados.



5. ¿Qué paso podría ser parte de la Guía para la Gestión Inclusiva Institucional para promover la inclusión laboral?

- a) Despedir a empleados sin discapacidad
- b) Proveer formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad a todo el personal
- c) Implementar horarios de trabajo más largos para personas con discapacidad

Respuesta: b) Proveer formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad a todo el personal

Proveer formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad a todo el personal es un paso fundamental para promover la inclusión laboral. Este tipo de formación ayuda a crear conciencia sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, fomenta una cultura de respeto y aceptación, y equipa a los empleados con el conocimiento y las habilidades necesarias para apoyar a sus compañeros con discapacidad de manera efectiva. La sensibilización y la educación son claves para reducir prejuicios y estereotipos, y para construir un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo.



AE 4: (ejercicio 4)	Nombre Ítem	Puntaje
	Resolución de un problema	10

Instrucciones específicas

Lea el siguiente problema y Complete las preguntas de selección múltiple según corresponda

Ejercicio

Escenario: María ha sido recientemente contratada como gestora de inclusión laboral en una empresa que ha decidido mejorar sus prácticas inclusivas para personas con discapacidad. En su primer mes, identifica varios problemas de comunicación y adaptación dentro del equipo que podrían dificultar la integración de nuevos empleados con discapacidad.

Problema: Uno de los empleados, Pedro, que tiene una discapacidad auditiva, ha expresado dificultades para seguir las reuniones del equipo debido a la falta de herramientas adecuadas y a la comunicación no inclusiva por parte de algunos compañeros de trabajo.

1. ¿Qué herramienta podría implementar María para mejorar la comunicación en las reuniones y asegurar que Pedro, con discapacidad auditiva, pueda seguir adecuadamente?

- a) Proporcionar documentos en braille
- b) Utilizar subtítulos en tiempo real durante las reuniones
- c) Asignar a Pedro tareas que no requieran asistir a reuniones

Respuesta: b) Utilizar subtítulos en tiempo real durante las reuniones

Utilizar subtítulos en tiempo real durante las reuniones es una herramienta efectiva para mejorar la comunicación y asegurar que Pedro, con discapacidad auditiva, pueda seguir adecuadamente. Los subtítulos en tiempo real permiten que Pedro lea lo que se está discutiendo en la reunión, asegurando que no se pierda ninguna información importante y pueda participar plenamente en la conversación.



2. ¿Qué estrategia debe seguir María para fomentar una mejor colaboración entre Pedro y sus compañeros de equipo?

- a) Organizar sesiones de formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad
- b) Evitar que Pedro participe en proyectos colaborativos
- c) Aumentar la carga laboral de Pedro para que demuestre su capacidad

Respuesta: a) Organizar sesiones de formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad

Organizar sesiones de formación y sensibilización sobre inclusión y discapacidad es una estrategia fundamental para fomentar una mejor colaboración entre Pedro y sus compañeros de equipo. Estas sesiones ayudan a educar a todos los empleados sobre las discapacidades, promover la empatía y el entendimiento, y reducir prejuicios y estereotipos. Al sensibilizar al equipo sobre las necesidades y derechos de las personas con discapacidad, se crea un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso, lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo.

3. ¿Cuál es el primer paso que debe tomar María al abordar las dificultades de adaptación que enfrenta Pedro en el entorno laboral?

- a) Reunirse con Pedro para identificar las barreras específicas que enfrenta
- b) Ignorar las preocupaciones de Pedro
- c) Reducir las responsabilidades de Pedro sin consultarlo

Respuesta: a) Reunirse con Pedro para identificar las barreras específicas que enfrenta

El primer paso que debe tomar María al abordar las dificultades de adaptación que enfrenta Pedro en el entorno laboral es reunirse con él para identificar las barreras específicas que enfrenta. Esta acción es esencial porque permite a María comprender las necesidades y desafíos particulares de Pedro, y así poder buscar soluciones efectivas y personalizadas para ayudarlo a adaptarse mejor al entorno de trabajo. Una conversación abierta y honesta también demuestra el compromiso de la institución con la inclusión y el apoyo a sus empleados.

4. ¿Cómo puede María desarrollar un enfoque de mejora continua para la inclusión laboral en la empresa?

- a) Mantenerse actualizada sobre las mejores prácticas y normativas en inclusión laboral
- b) Fomentar un ambiente de aprendizaje y feedback
- c) Ambas opciones anteriores

Respuesta: c) Ambas opciones anteriores

María puede desarrollar un enfoque de mejora continua para la inclusión laboral en la empresa al:

- **Mantenerse actualizada sobre las mejores prácticas y normativas en inclusión laboral:** Esto le permite estar informada sobre las últimas tendencias, investigaciones y cambios en las leyes y políticas relacionadas con la inclusión. Aplicar estas mejores prácticas ayudará a la empresa a mejorar constantemente sus políticas y procedimientos de inclusión.



- **Fomentar un ambiente de aprendizaje y feedback:** Crear un entorno donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y sugerencias es crucial para identificar áreas de mejora y hacer ajustes necesarios. El feedback continuo de los empleados puede proporcionar información valiosa para desarrollar estrategias más efectivas y inclusivas.

La combinación de estas dos acciones garantiza que la empresa no solo cumpla con las normativas de inclusión, sino que también se esfuerce continuamente por mejorar y adaptarse a las necesidades de sus empleados, promoviendo así un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.

5. ¿Qué estrategia debe utilizar María para asegurar una transición suave hacia un entorno de trabajo más inclusivo?

- a) Involucrar a todos los empleados en el proceso de cambio
- b) Comunicar claramente los cambios y el propósito detrás de ellos
- c) Ambas opciones anteriores

Respuesta: c) Ambas opciones anteriores

Para asegurar una transición suave hacia un entorno de trabajo más inclusivo, es crucial que María:

- **Involucre a todos los empleados en el proceso de cambio:** La inclusión es un esfuerzo colectivo y todos los empleados deben estar comprometidos y participar en el proceso. Esto puede incluir la participación en talleres, capacitaciones y la aportación de ideas para mejorar la inclusión.
- **Comunique claramente los cambios y el propósito detrás de ellos:** La transparencia en la comunicación es fundamental para que todos entiendan el porqué de los cambios y los beneficios que traerán. Esto ayuda a evitar malentendidos y resistencia al cambio.

Al combinar estas dos estrategias, María puede crear un ambiente de trabajo en el que todos los empleados se sientan parte del proceso de inclusión y comprendan su importancia. Esto no solo facilita una transición más suave, sino que también fortalece el compromiso y la cohesión del equipo.