



REPÚBLICA DE CHILE

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



OFICIO. N° 0373

ANT.: Dto. N°65, de 2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley 20.422; Oficio Ord.N° 43/2025 de 23.01.2025 de SENADIS.

MAT.: Informa Excusas según Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, sobre cumplimiento de dotación anual institucional de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez.

Santo Domingo, **25/04/2025**

DE: FERNANDO RODRÍGUEZ LARRAÍN
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO

A: KAREN ASTORGA VILLAGRA
DIRECTORA NACIONAL (s) DEL SERVICIO NACIONAL DE LA
DISCAPACIDAD.

Junto con saludar, me dirijo a usted en el contexto de la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, cuyo Reglamento del Artículo 45 en su artículo 10 especifica que "...a lo menos un 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en cumplimiento a la obligación del inciso segundo del Artículo 45 de la ley N°20.422", agregando en su artículo 12 que las instituciones podrán excusarse del cumplimiento de la obligación señalada, mediante razones fundadas.

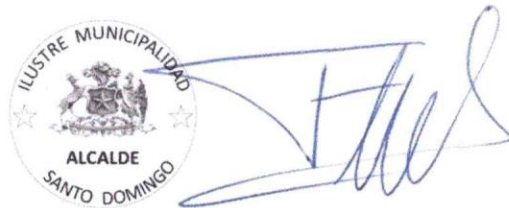
En función de lo anterior, nuestra institución se excusa de no dar cumplimiento a lo señalado en el citado artículo 10 del reglamento, para el periodo enero – diciembre 2024, debido a la/s siguientes razones:

La falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Al respecto, se puede mencionar que no se presentaron postulantes que informaran presentar discapacidad, durante el proceso de concursos públicos realizado durante el periodo 2024.

Al presente Oficio, se adjunta un breve informe relacionado a las buenas practicas que desarrolla la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo, en materia de inclusión de personas con discapacidad en su gestión interna.

Sin otro particular, se despide atentamente,



FERNANDO RODRÍGUEZ LARRAÍN
ALCALDE

IMV/vpv

DISTRIBUCIÓN DIGITAL: Intranet Municipal.

Av. Santa Teresa de Los Andes 1, Santo Domingo

www.santodomingo.cl

Susan Ramírez
Osorio

Firmado digitalmente por
Susan Ramírez Osorio
Fecha: 2025.04.25 10:22:23
+04'00'



Este es un documento oficial de la I. Municipalidad de Santo Domingo. Puede verificar su autenticidad escaneando este código QR o ingresando directamente a la página web: decretos.santodomingo.cl

INFORME

BUENAS PRÁCTICAS EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Ilustre Municipalidad de Santo Domingo ha incorporado, tanto, en su gestión interna como comunitaria buenas prácticas en relación a la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral municipal y ejecutado diversos programas comunitarios con el objeto de contribuir a garantizar la igualdad de oportunidades. Ambas iniciativas basadas en el enfoque de derechos.

En cuanto a inclusión de personas con discapacidad en el espacio municipal, se han realizado, entre otras, las siguientes acciones:

- Incorporar en el plan verano, la contratación de personas que presenten discapacidad, (plan verano que consiste en las diversas contrataciones requeridas para el apoyo de las actividades a realizar durante la época estival).
- Otorgamiento de ajustes necesarios, requeridos por funcionarios y funcionarias, que presentan discapacidad. Ajustes tales como modificaciones en los horarios de ingreso a labores presenciales, equipos computacionales apropiados, lupas eléctricas, entre otros.
- Funcionaria de la Dirección de Recursos Humanos se capacitó como gestora en inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Diseño y masificación en el municipio de procedimiento interno de contratación de personas con discapacidad, procedimiento aprobado por medio de decreto Alcaldicio N° 3380/2024.

Importante señalar que ya se realizaban acciones tendientes a apoyar la inclusión laboral, como la consulta en la ficha de postulación a los concursos públicos, si la persona presenta discapacidad y si requiere de algún tipo de apoyo, sin embargo, estos procesos no se encontraban formalizados.

Atte:

VICTORIA PINTO VALENCIA
Profesional Dirección de
Recursos Humanos
I. Municipalidad de Santo Domingo

Dirección de Recursos Humanos

Santo Domingo, abril 2025



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



REF.: Incorpora procedimiento de contratación de personas con discapacidad al Manual de procedimientos de ingreso del personal de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo.

DECRETO ALCALDICIO N° 3380

SANTO DOMINGO, 22/11/2024

VISTOS:

1. Las facultades contempladas en el artículo 56 y 63 que me confiere la Ley 18.695/88, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.
2. La facultad para representar a la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo, que emana de la sentencia de proclamación de Alcaldes dictada por el Tribunal Electoral Regional de Valparaíso, Rol N° 299-2021, de fecha 28 de junio de 2021, que me declara como alcalde definitivamente electo en la comuna de Santo Domingo.
3. El Decreto Alcaldicio N° 800, de fecha 29 de junio del año 2021, por el cual asumo como Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo, por el período 2021-2024.
4. El decreto Alcaldicio N° 2506 de fecha 19 de diciembre de 2023, que Aprueba y Fija el Plan Anual de Acción Municipal correspondiente al año 2024, de la I. Municipalidad de Santo Domingo.
5. El Decreto Alcaldicio N° 1586, de fecha 22 de diciembre de 2020, el que aprueba el manual de procedimiento de ingreso de personal de planta, a contrata y honorarios de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo.
6. El Decreto Alcaldicio N° 1954 de fecha 28 de diciembre del 2018, el que aprueba la actualización de la Política de Recursos Humanos de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo.
7. Lo señalado en la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

8. Lo señalado en la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
9. El Decreto Alcaldicio N° 829, de 31 de mayo de 2022, que aprueba el texto refundido de Reglamento Interno Municipal de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo, en particular en lo referido al ARTÍCULO 29, SOBRE LAS SUBROGANCIAS, en virtud del cual el Administrador Municipal Francisco Devia Castro, subroga al Alcalde Dino Lotito Flores, por encontrarse éste haciendo uso de su feriado legal correspondiente, desde el 19 de noviembre hasta el 29 de noviembre del año 2024, ambas fechas inclusive.

CONSIDERANDO

1. La necesidad de contar con un procedimiento para la contratación de personas con discapacidad que permita promover la inclusión laboral de éstas en igualdad de oportunidades y teniendo como fundamento el enfoque de derechos.
2. Que el Decreto 65, el que aprueba el reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, establece para los órganos de la Administración del Estado los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

DECRETO

1. **INCORPORESE**, al manual de procedimientos de ingreso de personal de planta, a contrata y honorarios de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo el procedimiento inclusivo para la contratación de personas con discapacidad, el cual deberá ser socializado con todos y todas los/las funcionarios/as del área municipal, por medio de correos institucionales, en el siguiente tenor:



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



Procedimiento Inclusivo

Para la contratación de personas con Discapacidad

Dirección de Recursos Humanos

Santo Domingo 2024

TABLA DE CONTENIDOS

Presentación
Marco conceptual
Objetivos, general y específicos
1° etapa: Reclutamiento
2° etapa: Selección
3° etapa: Inducción
4° etapa: Capacitación y formación
5° etapa: Mantención, evaluación y seguimiento
Anexos, PAT, modelo pauta de análisis de puesto de trabajo/Ficha única de postulación.
Bibliografía

I. PRESENTACIÓN.

La promulgación y posterior publicación de la Ley 21.015, en el año 2017, la cual incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad y directrices contenidas en la Política de la Dirección de Recursos Humanos, son una oportunidad para promover y sostener en el tiempo una cultura municipal inclusiva.

Se hace mención a la Política de la Dirección de Recursos Humanos, ya que uno de los principios rectores de ésta es la "inclusión laboral" de las personas con discapacidad, derivando de ésta política la toma de medidas prácticas por parte de la referida Dirección, como son el otorgamiento de ajustes necesarios dirigidos a funcionarios y funcionarias municipales que presentan algún grado de discapacidad, la incorporación en los procesos de contratación de personal, ya sea de planta, contrata o en otra calidad jurídica de acciones dirigidas a resguardar la igualdad de oportunidades en estos procesos, acciones como consultar en la ficha de postulación a concursos públicos si el postulante requiere de algún ajuste necesario, incorporar éstos ajustes en la etapa de selección, adecuando entrevistas laborales y otros instrumentos de selección a la situación específica de las personas con discapacidad, entre otras acciones, sin embargo, se hace necesario formalizar el procedimiento de contratación inclusivo con el fin de incorporar herramientas y hacer sostenible en el tiempo estas buenas prácticas como una forma de contribuir a abordar la temática desde un enfoque de derechos, respetando la diversidad inherente a un grupo social.

De lo anteriormente planteado deriva la elaboración de un procedimiento para la contratación y mantención de personas con discapacidad, el cual será complementado al manual de procedimiento de ingreso de personal de planta, a contrata y honorarios de la Dirección de Recursos Humanos existente.

Con el fin de conocer y comprender el actual escenario asociado a la temática a tratar, se presenta una breve contextualización:

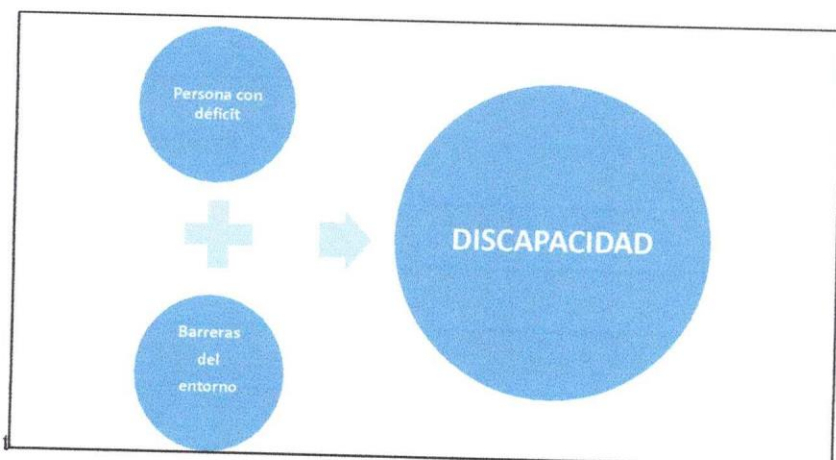
La discapacidad como fenómeno social ha ido evolucionando, transitando por distintos paradigmas que entregan las directrices desde donde se aborda el tema en la práctica. Un hecho trascendental en la mirada de la discapacidad y sus distintas dimensiones lo constituye la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por nuestro país en el año 2008, la cual instala el enfoque de derechos humanos como base para la plena inclusión social de las personas con discapacidad. Desde este enfoque las personas con discapacidad ya no se visualizan como objetos de políticas caritativas o asistencialistas, sino como sujetos de derechos humanos, por tanto, las desventajas sociales no deben ser eliminadas por la buena voluntad, sino porque estas desventajas son violatorias del goce y ejercicio de sus derechos.

Considerando este nuevo enfoque de derechos, nuestro país realiza acciones para concretar lo mandado por la referida Convención, siendo una de éstas acciones la entrada en vigencia de la Ley 20.422, en el año 2010, la que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.

Seguendo con las acciones desarrolladas por nuestro país, en el año 2017 se promulga la Ley 21.015, la que incentiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta norma tiene por objetivo promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito privado como en el público, para lo cual se establece una cuota de contratación mínima para aquellas instituciones de 100 o más trabajadores, establece también la selección preferente de personas con discapacidad, entre otras directrices.

Teniendo una breve descripción del escenario nacional en relación a la discapacidad, es necesario antes de dar continuidad al desarrollo de este documento presentar que se entiende por discapacidad desde el enfoque de derechos:

Discapacidad: "Concepto que evoluciona a través del tiempo y que resulta entre la interacción de las personas con deficiencias y las barreras de sus entornos. (Barreras físicas y actitudinales)". Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.



Persona con discapacidad: "Incluye a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras éstas puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás". Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

De los conceptos precedentes se desprende claramente el cambio de paradigma, indicando la Convención "que el centro ya no está en las personas y sus carencias, sino en la interacción de estas con los entornos y las dificultades que

este le presenta para participar en forma plena”, por tanto, contribuir a garantizar el pleno desarrollo de las personas con discapacidad es una tarea que se asume en sociedad, incorporando todos los ámbitos de desarrollo, salud, educación, entre otros.

II. MARCO CONCEPTUAL.

En este capítulo se presentan diversos conceptos y sus respectivas definiciones, los cuales son importantes de conocer e internalizar, como una forma de comprender y acercarse a la concepción actual de la discapacidad y sus implicancias:

Enfoque de derechos: “Modelo que reconoce las particulares características de las personas con discapacidad, de manera tal que se debe propender a que alcancen el desarrollo máximo de sus potencialidades, eliminando las barreras físicas e institucionales que impidan la plena participación de las personas con discapacidad en la vida comunitaria, al ejercicio de sus derechos, y al respeto de la dignidad inherente a todas las personas”. Política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad 2013-2020, Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013.

Igualdad de oportunidades: “Se reconoce la igualdad de las personas con discapacidad en relación a las personas sin discapacidad, en dignidad y derechos, tanto en la participación plena y efectiva en la vida en sociedad, como así también en los ámbitos educacional, laboral, económico, de accesibilidad universal y cultural, de modo tal que no se produzcan diferenciaciones arbitrarias en el ejercicio de sus derechos”. Política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad 2013-2020, Servicio Nacional de la Discapacidad, 2013.

Ajustes necesarios: “Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y practica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos”. Ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Entorno: “El medio ambiente, social, natural, y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital”. Ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



Ayudas técnicas: “Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad o desarrollar una vida independiente”. Ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

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, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

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 o en su mayor extensión posible”. Ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Inclusión laboral: “El proceso de mejora de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades “. Fundación Con Trabajo.

Barreras actitudinales o sociales: “Son aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad”. Red Incluye.

III. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL:

Complementar y Anexar en el manual de procedimiento de ingreso de personal de planta, a contrata y honorarios de la Municipalidad de Santo Domingo un procedimiento de contratación inclusivo, que promueva la incorporación de personas con discapacidad en el espacio laboral municipal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Incorporar en el procedimiento de contratación inclusivo medidas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, las cuales puedan ser una guía al momento de realizar concursos públicos u otras modalidades de contratación municipal.

Realizar acciones de difusión y sensibilización en temáticas de discapacidad dirigidas a funcionarios y funcionarias municipales, con el fin de contribuir a generar las condiciones tanto físicas como actitudinales de respeto y valorización de las singularidades de cada persona.

Desarrollar acciones que contribuyan a otorgar a cada persona con discapacidad los ajustes necesarios que requiera, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en cada etapa del proceso de contratación.

IV. ETAPAS DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

A continuación, se presentan las etapas del proceso de contratación, desde el reclutamiento, pasando por el proceso de selección, inducción, capacitación/formación y finalizando con la evaluación, mantención y seguimiento. Asimismo, se realiza una breve descripción de cada etapa y las consideraciones relativas al desarrollo de un proceso de contratación inclusivo.

1° ETAPA RECLUTAMIENTO:

Es el proceso para atraer candidatos para cubrir cargos vacantes.

En esta etapa se presenta la oferta laboral como proceso importante de la fase de reclutamiento y si bien el APT (análisis del puesto de trabajo) es un proceso transversal a las diferentes etapas de contratación, se presenta en esta etapa, porque es un factor importante, ya que entrega las diversas competencias requeridas y exigencias del cargo.

OFERTA LABORAL.

Es el proceso por el cual se ofrece un empleo, a través de distintos canales de comunicación y es la puerta de entrada a una posibilidad de empleo, la cual puede constituirse en una barrera de ingreso, por ende, es de suma importancia las medidas inclusivas que se puedan realizar.

CONSIDERACIONES DE UNA OFERTA LABORAL INCLUSIVA:

- **Que la oferta laboral explicita que se busca talento desde el enfoque inclusivo:** Esto se concreta al **comunicar claramente** la intención de la institución oferente de reclutar a personas en el contexto inclusivo, ya sea haciendo mención a normas relacionadas o declarando esta intención. No se debe dirigir la oferta exclusivamente a personas con discapacidad. (Dictamen ORD. N°1617/25 de la Dirección del Trabajo). Ejemplos:



" Te invitamos a formar parte de un espacio laboral donde se respetan y valoran las singularidades de cada persona y donde se entregan las herramientas para desarrollar plenamente sus talentos ".

"Oferta laboral se enmarca en la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral".



"Se requieren trabajadores con discapacidad que cuenten con certificación".

- **Que cumpla con parámetros de accesibilidad web.**

En este punto es necesario mencionar que independiente de la modalidad ocupada para socializar la oferta laboral, es decir sea esta vía interna o por medio de plataformas o por medio del servicio de terceros, se deben cumplir requisitos mínimos para que esta oferta sea perceptible por la gran mayoría de interesados/as.

Algunas medidas son:

- Aumentar el tamaño del texto.
- Que todas las interacciones puedan realizarse no solo con el teclado, ya que no todas las personas lo utilizan.
- Establecer un contraste adecuado entre el texto y el fondo de la imagen.
- Agregar descripciones alternativas a las imágenes, (Explicar el significado o la función de la imagen).
- Si el contenido tiene un video, este debe contar con subtítulos o transcripción).
- Evitar distracciones innecesarias, por ejemplo, imágenes que se muevan en forma autónoma y rápidamente, música de fondo.
- Eliminar o flexibilizar el límite de tiempo para completar formularios.
- Asegurarse que toda la información contenida en la oferta sea leída por un lector de pantalla.
- Cuidar la organización lógica y visual de la oferta. Separar la información en párrafos y listas, incluir subtítulos, si es necesario y tratar que todo el texto este en una sola columna.

Estándares de accesibilidad web la entregan WCAG, web content accessibility guidelines , (Directrices de accesibilidad para el contenido web).

- **La utilización de un lenguaje adecuado:**

Se recomienda:

- **Usar un lenguaje directo:** Entregando información en forma literal, con un lenguaje descriptivo, evitando figuras retóricas.
 - **Distinguir explícitamente entre los requisitos esenciales y los deseables en el puesto de trabajo:** Esta variable va ligada con el correcto uso del lenguaje, ya que se requiere que se encuentren bien definidos y comunicados los requisitos del cargo, diferenciando los requisitos esenciales de los deseables, con el fin de no generar confusión en el /la lector/a, la distinción debe hacerse de manera literal para que la oferta sea inclusiva.
 - **Si se hará mención a la discapacidad, considerar:** El uso de la terminología correcta, no hacer suposiciones ni asumir que el/la postulante requiere adaptaciones desde un prejuicio, sino que es necesario realizar la consulta al respecto, hablar a un ritmo y volumen normal, a no ser que postulante le haya indicado alguna adaptación, no gesticular ni sobredimensionar las dificultades de la comunicación que se presume tiene el/la postulante, dirigirse siempre al/la postulante.
- **Utilizar varios medios de comunicación** para presentar la oferta laboral, como en sitios o páginas web, ofertas en diarios, entre otros.

ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO - APT:

Es un proceso que consiste en evaluar e identificar las exigencias de los puestos de trabajo, por medio de la recogida de información, la que será de utilidad al momento de seleccionar a la persona idónea que cumpla con las competencias necesarias para el cargo vacante. Se evalúan no solo las competencias formales asociadas al conocimiento y experiencia para el cargo, sino también factores del entorno y su accesibilidad, variables sensoriales, entre otras. Manual aplicación de análisis del puesto de trabajo, Red incluye.

CONSIDERACIONES DEL ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO - APT:

- Se aplica a través de la observación directa del puesto de trabajo y de la entrevista de aquellas personas que tienen conocimiento de los requerimientos del cargo, entre otras jefaturas directas.
- Se observa tanto el espacio físico, como el recurso humano.
- En general el APT consta de SIETE PASOS, los que se describen a continuación:



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



- 1 Información general:** Se dan a conocer antecedentes generales de la Institución que ofrece el cargo, como el nombre, dirección, contacto de la Institución, entre otros.
- 2 Accesibilidad física:** Se deben considerar la accesibilidad del edificio, del lugar de trabajo, los espacios comunes, el acceso a través del transporte público y describir los obstáculos que se observan. Se recomienda anexar imágenes de los espacios.
- 3 Condiciones generales:** Se describen las condiciones del puesto de trabajo, como si se entrega uniforme, colación, horarios de colación, entre otros.
- 4 Condiciones contractuales:** Se especifican las condiciones del contrato, como tipo de contrato, horarios, beneficios, bonos, etc.
- 5 Requisitos del cargo:** Tales como nivel educacional, conocimientos técnicos requeridos, experiencias, etc.
- 6 Descripción del puesto de trabajo:** Se especifican las labores que deberá realizar el/la trabajador/a, esto en un lenguaje sencillo.
- 7 Exigencias del puesto de trabajo según factores de desempeño:** Es una descripción del potencial funcional que exige el puesto de trabajo, en los ámbitos físico, socio-relacionales, comunicacional, psíquico/mental, potencial de trabajo, del ambiente de trabajo, requerimientos de accesibilidad.

2° ETAPA SELECCIÓN:

Proceso que consiste en elegir a las personas más idóneas para ocupar el o los cargos o puesto vacante en una Institución, de acuerdo a determinados criterios y condiciones.

CONSIDERACIONES PARA UN PROCESO DE SELECCIÓN INCLUSIVO:

- Solicitar a postulantes que informen con anticipación si requieren de algún ajuste razonable, a través del formulario de postulación.
- Garantizar que el espacio físico donde se realicen las entrevistas, pruebas técnicas o psicológicas sea accesible. Se debe considerar desde el entorno, como acceso a transporte público, si se cuenta con estacionamientos exclusivos, servicios higiénicos inclusivos, entre otras variables.
- Orientar en la temática al equipo encargado de realizar las diferentes pruebas, (Sea este interno o externo), en cuanto a la necesidad potencial de realizar estos instrumentos considerando ajustes necesarios o también solicitar a este equipo tener conocimientos en la aplicación de instrumentos de selección inclusivos.



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



3° ETAPA INDUCCIÓN.

Esta etapa es el inicio del ciclo laboral de trabajadores y trabajadoras y consiste en orientar a este/a respecto de los productos o servicios que entrega la organización, su funcionamiento interno, normativas, visión y misión organizacional, toda información relevante para una incorporación exitosa laboral y socialmente.

CONSIDERACIONES PARA UN PROCESO DE INDUCCIÓN INCLUSIVO:

- Considerar que la información entregada es la misma que al resto de trabajadores/as, lo que podría tener modificaciones son los medios para comunicar esta información, considerando que se podría requerir de ajustes.
- Entregar orientaciones a trabajadores/as de la organización respecto de la incorporación de una persona con discapacidad, en especial al equipo receptor.
- Integrar en los procesos de inducción de todos y todas los/las nuevos/as trabajadores la concientización sobre discapacidad y diversidad, como un valor en la organización.

4° ETAPA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Esta etapa consiste en entregar las competencias específicas al/la trabajador/a recién incorporado/a a la organización, como también potenciar habilidades y conocimientos.

CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN INCLUSIVOS:

- Realizar las actividades de capacitación en espacios accesibles, entregando la mayor autonomía posible a las personas con discapacidad.
- Orientar a expositores, internos y externos, en temas de accesibilidad, en relación a la transmisión de conocimientos, en caso que la organización lo requiera. También se puede solicitar, al momento de contratación de una institución de capacitación externa, que esta tenga conocimientos en accesibilidad.
- Desarrollar presentaciones, lo más prácticas posibles, utilizando recursos lúdicos.
- Incorporar ajustes necesarios, en caso de ser requeridos.
- Se recomienda considerar los principios contenidos en el DUA, diseño universal para el aprendizaje, modelo que considera la diversidad inherente del ser humano y las formas variadas en las que se internalizan conocimientos.

5° ETAPA: MANTENCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Una vez finalizadas las etapas anteriores, la persona desarrolla las funciones para las que fue contratado/a, siendo los objetivos de esta fase la mantención de la persona en su cargo por el tiempo que lo establezca el contrato Y el desarrollo de un proceso de evaluación y seguimiento continuos de la situación de la persona con discapacidad en el ámbito laboral y del procedimiento de contratación.

CONSIDERACIONES INCLUSIVAS EN LA ETAPA DE MANTENCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

- Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento, que permitan identificar ámbitos de mejora en el proceso de contratación.
- Generar planes de mejora continua en el proceso de contratación.
- Considerar como fuentes de información primarias al momento de realizar una evaluación, a las propias personas con discapacidad y su entorno inmediato, como jefaturas directas y compañeros/as.
- Incorporar, si es necesario, otros ajustes razonables, tales como la adaptación y flexibilidad de funciones y de horarios, entre otros. Esto, ya que, durante el ciclo laboral de la persona, se pueden ir generando otras necesidades de adaptaciones.



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



ANEXOS:

PAUTA DE ANALISIS DE PUESTO DE TRABAJO.

I. INFORMACIÓN GENERAL:

FECHA DE VISITA/EVALUACIÓN	
NOMBRE DE EVALUADOR/A	
INSTITUCIÓN DE EVALUADOR/A	

II. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN:

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	
RUT	
GIRO	
DIRECCIÓN	
TELEFONO	
PÁGINA WEB	
Nº DE TRABAJADORES	
Nº DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	
EN CASO DE REQUERIRLO, CONTACTARSE CON:	
CARGO	
TELÉFONO	
EMAIL	

III.- ACCESIBILIDAD FÍSICA:

EDIFICIO



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



PUESTO DE TRABAJO
ESPACIOS COMUNES

IV. ASPECTOS GENERALES:

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	
UNIFORME/VESTUARIO		
COLACIÓN	HORARIO	
	COSTO/DEBE TRAER	
	CASINO	
SERVICIOS HIGIÉNICOS		

V. CONDICIONES CONTRACTUALES:

VARIABLE			DESCRIPCIÓN
TIPO DE CONTRATO	PLANTA	CONTRATA	HONORARIOS



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



JORNADA LABORAL	PARCIAL	COMPLETA	
HORARIO			
REMUNERACIÓN \$			
VALOR HORA EXTRA \$			
BONOS \$			

VI. REQUISITOS DEL CARGO:

VARIABLE	CARACTERISTICAS
NIVEL EDUCATIVO /FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL	
CONOCIMIENTOS REQUERIDOS, Manejo de inglés nivel medio, licencia de conducir clase A, , etc.	
REQUIERE EXPERIENCIA De cuánto tiempo	

VII. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO	
TAREAS	OPERACIONES



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



VIII. EXIGENCIAS DEL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN FACTORES DE DESEMPEÑO:

FACTOR DE DESEMPEÑO	REQUERIMIENTOS
FUNCIONAL-FÍSICO	
SENSORIAL	
COMUNICACIONAL	
PSIQUICO/MENTAL	
SOCIO-RELACIONAL	
DE TRABAJO	
AMBIENTE DE TRABAJO	
REQUERIMIENTO DE ACCESIBILIDAD	



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



FICHA ÚNICA DE POSTULACIÓN
(Postulación a concursos públicos)

IDENTIFICACIÓN DE POSTULANTE.		
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO
NOMBRES		
RUT	DOMICILIO PARTICULAR	
TELEFONO 1	TELEFONO 2 (Opcional)	CORREO ELECTRONICO (autorizado para el presente concurso)
SEÑALE EL CARGO - GRADO , ESCALAFON y UNIDAD A LOS QUE POSTULA:		
ANTECEDENTES LEY 21.015, la que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad.		
Si postulante presenta algún grado de discapacidad, favor señalar qué tipo y si requiere de ajustes necesarios, (Los ajustes necesarios son adecuaciones, modificaciones del entorno o material de pruebas a realizar, como por ejemplo ampliar la letra de pruebas escritas, etc), Este antecedente es requerido para resguardar la igualdad de oportunidades, no influirá en el proceso.		
TIPO DE DISCAPACIDAD		
AJUSTE NECESARIO QUE REQUIERE		



REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO



2. **NOTIFIQUESE**, el contenido del presente Decreto Alcaldicio a todos y todas los/las funcionarios/as del área municipal de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo.

Anótese, comuníquese, publíquese y archívese.


RENZZO ROJAS TRONCOSO
SECRETARIO MUNICIPAL


FRANCISCO DEVIA CASTRO
ALCALDE (S)

DRC/AGA/FMV/vpv
DISTRIBUCIÓN DIGITAL: INTRANET MUNICIPAL
INT-DEC-2885-MUNI-2024

Susan Ramírez Osorio
Firmado digitalmente por
Susan Ramírez Osorio
Fecha: 2024.11.25 12:00:17
+03'00'



Este es un documento oficial de la I. Municipalidad de Santo Domingo. Puede verificar su autenticidad escaneando este código QR o ingresando directamente a la página web: decretos.santodomingo.cl



Victoria Pinto Valencia <vpinto@santodomingo.cl>

Procedimiento inclusivo de contratación para el área municipal / Dirección de Recursos Humanos

Dirección Recursos Humanos <mailing@santodomingo.cl> 20 de diciembre de 2024, 16:37
Responder a: Dirección Recursos Humanos <mailing@santodomingo.cl>
Para: funcionarios-municipales@santodomingo.cl



DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DE SANTO DOMINGO

**Procedimiento inclusivo
para la contratación
de personas con
discapacidad**



Ver Decreto Municipal



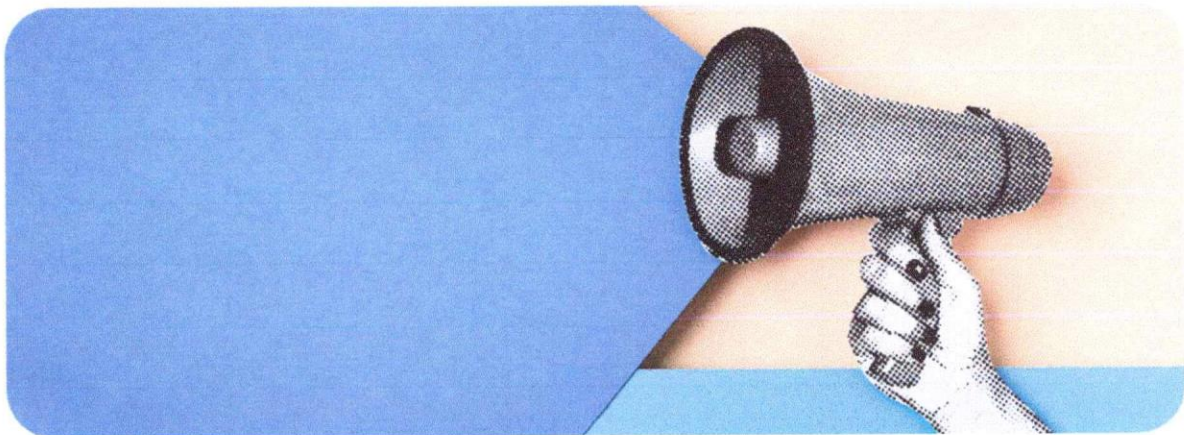
La **discapacidad** resulta entre la interacción de la persona con déficit y las barreras del entorno (barreras físicas y de actitudes)

ETAPAS DE CONTRATACIÓN

La Municipalidad cuenta con un procedimiento inclusivo de contratación que contribuye a asegurar la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad en las diversas etapas del proceso.

El proceso consta de **cinco etapas** que se inician con el **reclutamiento** y finalizan con el **seguimiento y evaluación** del proceso.

A continuación, se presentan las diferentes etapas y algunas recomendaciones inclusivas:

**1**

RECLUTAMIENTO

Oferta laboral:

- Publicar la oferta laboral en variados formatos y medios de comunicación.
- Tamaño de texto debe ser grande y con un marcado contraste entre el texto y el fondo.
- Utilizar un lenguaje simple y concreto.

Análisis del puesto de trabajo:

- Análisis de las competencias y exigencias del cargo, por ejemplo si es

necesario mantenerse de pie toda la jornada, si se requieren conocimientos computacionales, etc.



2

SELECCIÓN

- Solicitar a postulantes que informen con anticipación si requieren de algún ajuste razonable, a través del formulario de postulación.
- Garantizar que el espacio físico donde se realicen las entrevistas, pruebas técnicas o psicológicas sea accesible.
- Orientar en la temática al equipo encargado de realizar las diferentes pruebas.



3

INDUCCIÓN

- Considerar que la información entregada es la misma que al resto de trabajadores/as, lo que podría tener modificaciones son los medios para comunicar esta información.
- Entregar orientaciones a trabajadores/as de la organización respecto de la incorporación de una persona con discapacidad.
- Integrar en los procesos de inducción de todos y todas los/las nuevos/as trabajadores la concientización sobre discapacidad y diversidad, como un valor en la organización.



4

CAPACITACIÓN

- Realizar las actividades de capacitación en espacios accesibles
- Orientar a expositores, internos y externos, en temas de accesibilidad, en relación a la transmisión de conocimientos.
- Desarrollar presentaciones, lo más prácticas posibles, utilizando recursos lúdicos.
- Incorporar ajustes necesarios, en caso de ser requeridos.
- Se recomienda considerar los principios contenidos en el DUA, Diseño Universal para el Aprendizaje, modelo que considera la diversidad inherente del ser humano y las formas variadas en las que se internalizan conocimientos.



5

MANTENCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento, que permitan identificar ámbitos de mejora en el proceso de contratación.
- Generar planes de mejora continua en el proceso de contratación.
- Considerar como fuentes de información primarias al momento de realizar una evaluación, a las propias personas con discapacidad y su entorno inmediato.
- Incorporar, si es necesario, otros ajustes razonables, tales como la adaptación y flexibilidad de funciones y de horarios, entre otros.

NORMATIVAS VIGENTES



Decreto Alcaldicio 3380/2024
Incorpora procedimiento de contratación de personas con discapacidad al Manual de procedimientos de ingreso del personal de la Ilustre Municipalidad de Santo Domingo.

Documento



Ley 20.422

Año 2010: **Establece normas** sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.



Ley 21.015

Año 2017: **Incentiva la inclusión** de personas con discapacidad al mundo laboral.



Ley 21.690

Año 2024: **Introduce modificaciones** al código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

LA INCLUSIÓN ES UNA TAREA DE TODOS Y TODAS Y CADA DIRECCIÓN / UNIDAD MUNICIPAL TIENE ALGO QUE APORTAR

Mayores antecedentes consultar en la Dirección de Recursos Humanos con
Victoria Pinto Valencia al correo vpinto@santodomingo.cl o llamando al [\(32\) 2 381 612](tel:322381612)

This email was sent to funcionarios-municipales@santodomingo.cl
[why did I get this?](#) [unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)
Daniela · 1 Av. Sta. Teresa de Los Andes · [Santo Domingo](#) 266 · Chile





Se entrega el presente certificado a:

VICTORIA PINTO VALENCIA

RUT: 10.332.734-2

Por su aprobación del curso
"Gestión de la Inclusión Laboral de Personas con
Discapacidad, Liderando el Cambio en las Organizaciones".

Realizado entre octubre de 2022 y febrero 2023, con una
duración de 50 horas.



Dirección Ejecutiva Fundación ConTrabajo