

# Experiencia de fortalecimiento de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de Maipú en la adquisición del Modelo Territorial Pacto de Productividad.

“Aplicación de la Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras en la empresa Virutex Ilko”

Marzo 2023



Pacto de  
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN  
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



# Experiencia de fortalecimiento de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de Maipú en la adquisición del Modelo Territorial Pacto de Productividad.

“Aplicación de la Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras en la empresa Virutex Ilko”

**Experiencia de fortalecimiento de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de Maipú en la adquisición del Modelo Territorial Pacto de Productividad.**

**“Aplicación de la Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras en la empresa Virutex Ilko”**

Providencia, Region Metropolitana. Chile  
Marzo 2023

**Ilustre Municipalidad de Maipú**  
Tomás Vodanovic  
Alcalde de la Municipalidad de Maipú

**Empresa Virutex Ilko**  
Karla Sepúlveda  
Gerente Legal y RSE

**Proyecto Pacto de Productividad**  
Ingrid Rojas  
Gerente Proyecto Pacto de Productividad Chile

**Elaboración y de informe de Diagnóstico de Facilitadores y Barreras de Virutex Ilko**  
Navira Espinoza Guzmán  
*Profesional de Inclusión Laboral de la OMIL de Maipú*

**Elaboración, planificación y edición documento de buena práctica**  
Angela Díaz Gómez  
*Coordinadora Técnica - Proyecto Pacto de Productividad Chile*

Daniel Rojas Saavedra  
*Consultor técnico - Proyecto Pacto de Productividad Chile*

Karen Gutiérrez Guzmán  
*Analista en Inclusión laboral - Proyecto Pacto de Productividad Chile*

**Concepto, diseño y diagramación**  
Antonia Berger

Marzo 2023



# Índice de contenidos

<b>Testimonios</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>Antecedentes</b>	<b>8</b>
<b>Modelo Territorial en el Proyecto Pacto de Productividad</b>	<b>10</b>
<b>OMIL de la Ilustre Municipalidad de Maipú</b>	<b>12</b>
<b>Empresa Virutex Ilko S.A.</b>	<b>16</b>
<b>Relación entre Pacto de Productividad Chile, OMIL de Maipú y empresa Virutex Ilko.</b>	<b>18</b>
<b>Experiencia de implementación de acciones del modelo Pacto de Productividad entre OMIL Maipú y Virutex Ilko</b>	<b>22</b>
<b>Resultados y aprendizajes</b>	<b>30</b>
<b>Reflexiones finales</b>	<b>34</b>
<b>Anexos</b>	<b>36</b>

# Testimonios

## TESTIMONIO

### Tomás Vodanovic

Alcalde de la Ilustre  
Municipalidad de Maipú



*Nuestro municipio ha establecido una alianza estratégica con el proyecto Pacto de Productividad y la empresa Virutex Ilko, con el objetivo de fomentar el desarrollo económico y social de nuestra comuna. Esta alianza se materializa impulsando la creación de empleo, el emprendimiento y la innovación en Maipú, en especial para las personas con discapacidad, transformando este proyecto en un gran avance para nuestra comuna, ya que realza la gestión que la Oficina Municipal de Información Laboral, OMIL, realiza día a día.*

*Quiero destacar que el municipio se ha comprometido en trabajar con fuerza en esta área, con el propósito*

*de que los beneficios se traduzcan en oportunidades para nuestras vecinas y vecinos. Esperamos poder generar un ambiente favorable para el desarrollo de empresas y emprendimientos locales, propiciando una economía más dinámica y generando empleo para nuestros habitantes.*

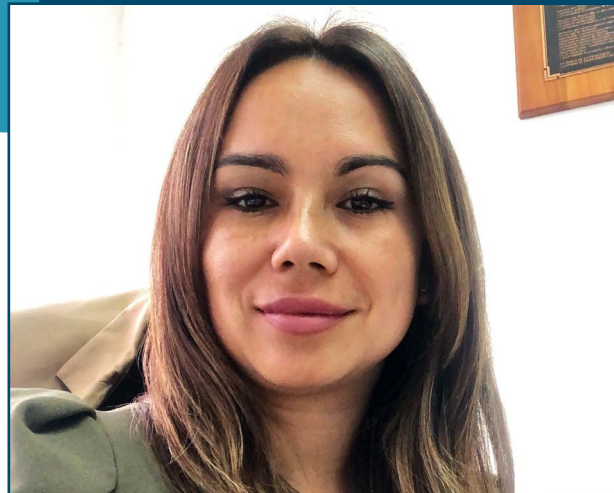
*Por último, es importante destacar el trabajo del Departamento de Desarrollo Económico Local de nuestra comuna que lidera estas iniciativas y nos compromete a que juntos sigamos creando un futuro mejor para Maipú.*

*Un saludo cordial.*

## TESTIMONIO

## Karla Sepúlveda

Gerente Legal y RSE,  
Empresa Virutex Ilko



*“Nuestra constante búsqueda de mejora continua en todas las áreas de la compañía, nos llevó a realizar este trabajo con la Municipalidad de Maipú y Pacto de Productividad, con la finalidad de detectar cuales son los puntos que debemos mejorar o perfeccionar para hacer de nuestra empresa un mejor lugar para todas las personas que forman parte ella o para quienes se quieran integrar a ella sin que el espacio físico o la cultura de la compañía sea un impedimento. Es un compromiso que nace con la compañía desde su fundación en 1945 y que, pese a todos los cambios y paso del tiempo, se mantiene intacto, transmitiéndose este espíritu de*

*colaboración entre todas las personas que formamos parte de ella. Sin duda, este proceso nos enriqueció como compañía y como personas a todo el equipo que participó y que seguiremos trabajando por hacer de Virutex Ilko una de las mejores empresas para el mundo.”*

## TESTIMONIO

## Ingrid Rojas Fuenzalida

Gerente Proyecto Pacto  
de Productividad Chile



*Para Pacto de Productividad es muy importante confirmar que nuestro proceso de transferencia tiene impacto en las organizaciones del ecosistema de la inclusión y que promover la colaboración es clave para avanzar y mejorar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad.*

*Agradecemos el compromiso de la Municipalidad de Maipú que hoy cuenta con herramientas concretas para seguir amplificando su rol de facilitador con empleadores, mejorando las condiciones para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.*

*Así mismo, agradecemos a la Empresa Virutex Ilko, quien aceptó ser una de las compañías pioneras en implementar la herramienta para el diagnóstico en sus instalaciones, con el fin de identificar y abordar las brechas existentes en la organización para la inclusión de personas con discapacidad.*

*Las alianzas como las que destacamos hoy, reflejan que la colaboración público privada es una modalidad de trabajo virtuosa, que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el país.*

# Introducción

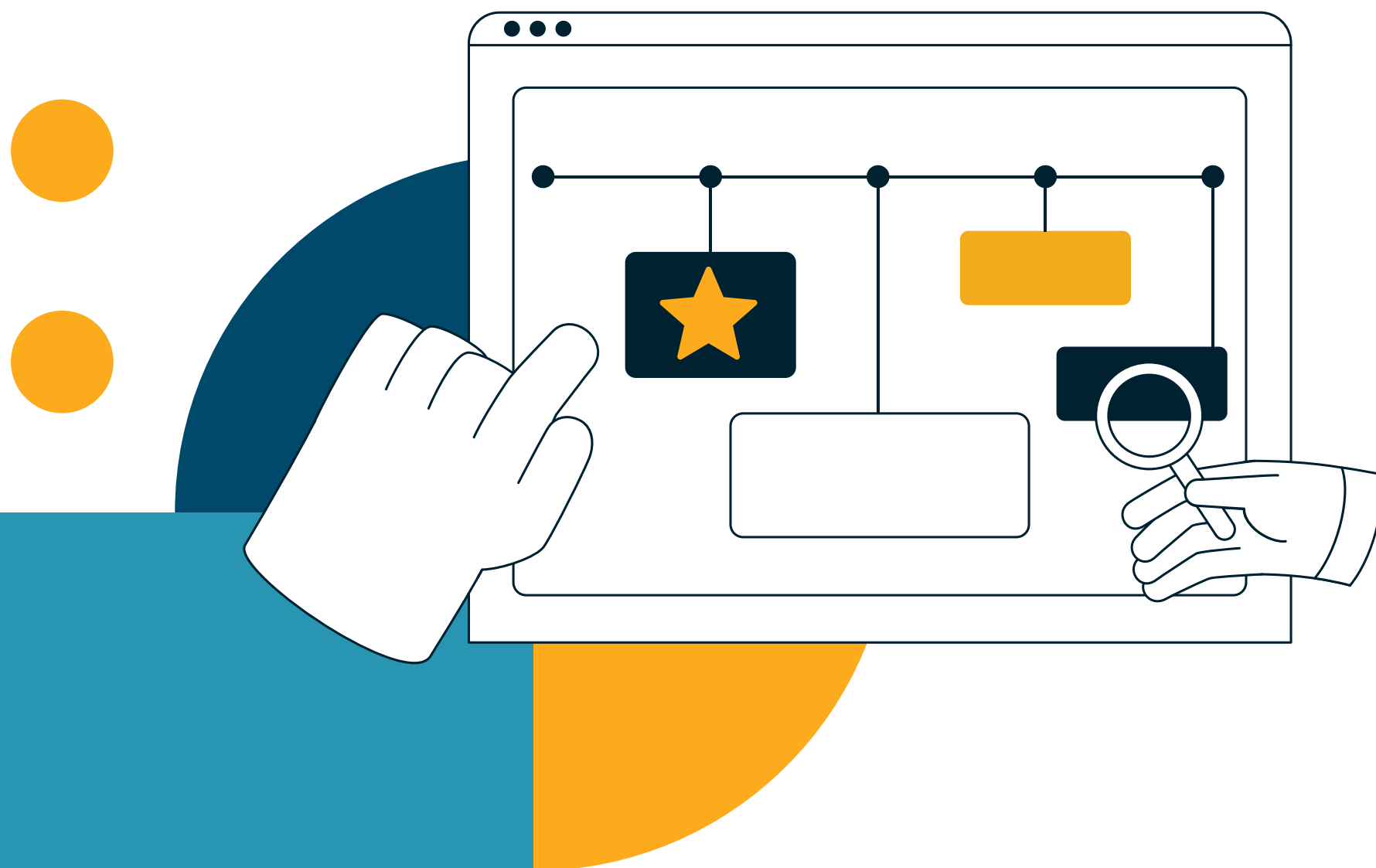


Como parte de las iniciativas que el proyecto Pacto de Productividad se propone implementar, está la idea de relevar las buenas acciones o prácticas que, por su implementación y puesta en ejecución en el territorio, puedan servir de ejemplo para replicar y aportar al fortalecimiento del ecosistema de la inclusión laboral en el país.

Es así, como en el desarrollo del proyecto, se han generado lazos con diversas organizaciones que juegan un rol importante en los procesos de inclusión laboral, siendo las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), actores clave en ello. En esta línea, se genera un lazo con la OMIL de la comuna de Maipú, a quienes en principio se les invita a conocer del Modelo Territorial Pacto de Productividad, formar parte de las actividades de transferencia de conocimiento, apropiarse del material y herramientas que el proyecto va poniendo a disposición de quienes se van sumando, de modo de probar, aplicar y vivenciar si el material dispuesto está siendo útil al fortalecimiento de las organizaciones, los equipos profesionales y las personas con discapacidad (PcD) en sus procesos de inclusión laboral.

En el presente documento buscamos dar cuenta de una experiencia particular desarrollada con la OMIL de Maipú, organización que es parte del ecosistema de la inclusión laboral en el país, quienes por el interés de fortalecer sus servicios dirigidos a empleadores y favorecer la contratación de personas con discapacidad, pusieron en práctica una de las herramientas dispuesta por el Proyecto Pacto de Productividad Chile, aplicándola en la empresa Virutex Ilko, organización interesada en adoptar las medidas necesarias para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad dentro de sus espacios de trabajo. Esta experiencia se configura como una buena práctica que puede ser replicada por otras organizaciones, resaltando la importancia de la articulación de los empleadores con las organizaciones especializadas que entregan servicios de orientación y acompañamiento en procesos de intermediación laboral, experiencia con la que esperamos contribuir a seguir fortaleciendo los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile.

# Antecedentes



Históricamente las personas con discapacidad han sido víctimas de discriminación, rechazo y marginación en diferentes ámbitos y el entorno laboral no ha sido la excepción, abordando a la persona con discapacidad bajo el modelo médico/rehabilitador, como sujeto de asistencia, escasos niveles de autonomía y poca oportunidad para el desarrollo de sus competencias.

El marco normativo actual a nivel internacional implica cambios sociales de gran relevancia, que buscan brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de ocupar el lugar que les corresponde como ciudadanos, en materia de educación, formación, empleo, recreación, deporte, cultura, participación social y política, entre otros ámbitos de la vida en sociedad.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de 2006, ratificada en el año 2008 por nuestro país, forma parte del marco internacional que, como un paraguas, debe alcanzar a toda norma o disposición que apunte al respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Es así como en el año 2017, se promulga en Chile la ley 21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, buscando instalar una medida de acción positiva que contribuya al respeto del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, generando mayores oportunidades de empleo para ellas, al implementar la obligación de una cuota mínima del 1% de trabajadores en las plantillas de organizaciones públicas y privadas, que cuenten con 100 trabajadores o más. Sumado a esto, en el año 2020, se promulga la ley 21.275 que modifica el Código del Trabajo y exige a estas empresas, adoptar medidas que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la calificación de competencias de un profesional del área de recursos humanos como Gestor en Inclusión, quien deberá llevar a la práctica diferentes acciones para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de los espacios de trabajo.

Buscando hacer una contribución para dar cumplimiento la ley de inclusión 21.015 con estándares de calidad mínimos, en enero de 2020 comienza la ejecución del Proyecto Pacto de Productividad en Chile cuyo propósito es implementar una réplica de la experiencia colombiana, en base al Modelo Territorial colaborativo de inclusión laboral en el país, con el fin de promover la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, a través de la articulación de los principales actores sociales públicos y privados involucrados en procesos de formación para el trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad.

# Modelo Territorial en el Proyecto Pacto de Productividad

**El modelo territorial Pacto de Productividad, plantea que tanto las personas con discapacidad como sus posibles empleadores, deben recorrer una ruta de acciones que les permita estar preparados de manera efectiva y natural para la inclusión, contando con el acompañamiento y participación de los otros actores del ecosistema del empleo en cada territorio.**



Dicho recorrido o ruta se facilita en la medida en que, para su implementación, se debe partir de la identificación de dichos actores sociales, a quienes se busca asesorar, acompañar y orientar con el propósito de lograr la apropiación y calificación de su rol dentro de esta dinámica, beneficiando sus propias misiones institucionales y favoreciendo el desarrollo de sinergias de articulación entre ellos. Al mismo tiempo, se busca que los diversos actores sociales que participan de esos momentos o etapas de la ruta de atención por las que transitan las personas con discapacidad y los empleadores públicos o privados, cuenten con las bases conceptuales y herramientas necesarias para llevar a cabo un proceso de inclusión laboral de calidad, efectivo y pertinente.

Para cada una de las etapas, el Modelo territorial ha diseñado diferentes metodologías, herramientas y estrategias, que contribuyen a facilitar el accionar de los diferentes actores, las cuales se han construido a partir de buenas prácticas y la experiencia de implementación originalmente en Colombia. Dicho material se pone a disposición a partir del proyecto, a los diferentes actores clave del ecosistema, entre ellos, uno de los más importantes, las oficinas municipales de empleo, más conocidas como OMIL, muchas de las cuales recién inician su experiencia en el tema, pero también hay quienes ya tienen un bagaje y desarrollo en la temática y pueden fortalecer sus procesos, implementando herramientas complementarias y de apoyo que contribuyan a mejorar cada vez más su servicio a la comunidad.

Es así, como la experiencia que se aborda en este documento da cuenta de cómo la contribución inicial del proyecto Pacto de Productividad Chile, se transforma en un impulso para que la OMIL de Maipú apropiara una de las herramientas puesta a disposición por el Modelo Pacto de Productividad y fuera aplicada en la empresa Virutex Ilko, evidenciando el aporte de este material complementario a los servicios especializados que entregan las OMIL a la comunidad, así también, se destaca las competencias técnica del equipo de la OMIL de Maipú al visualizar oportunidades de mejora, adoptar una nueva herramienta de aplicación y su ejecución en terreno. Experiencia favorable no solo para su propio equipo profesional, sino que también contribuye y colabora con otros actores en la misma línea, intermediadores laborales de personas con discapacidad, para que accedan, incorporen y apliquen este instrumento adecuándose a las necesidades y características de la organización donde se utilice.



# OMIL de la Ilustre Municipalidad de Maipú

El sistema de intermediación laboral surgió en Chile en 1976 con la fundación del SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), que es un organismo técnico, descentralizado del Estado que se relaciona a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La misión institucional de Sence es “Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de todas las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, incorporando la transversalización de perspectiva de género y la de derechos fundamentales, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación”. Para cumplir con dicha misión, Sence en alianza con las municipalidades que cuentan con OMIL (318 a nivel nacional) incentivan la inserción laboral de personas vulnerables en los territorios, siendo parte de ellas las personas con discapacidad.

Dicho lo anterior, las oficinas municipales de información laboral son un actor fundamental en el ecosistema de la inclusión laboral y por tanto para el proyecto Pacto de Productividad Chile, pues su quehacer en la intermediación de personas con discapacidad debe estar alineado con los mandatos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lineamientos que sustentan y promueve el proyecto. En este sentido, el lazo generado entre el proyecto Pacto de Productividad Chile y la OMIL de Maipú, permite evidenciar el propósito del proyecto, de contribuir a fortalecer el ecosistema, aportando con orientaciones técnicas, información y/o material que pueda ser de utilidad a las organizaciones que operan en los procesos de inclusión laboral.

La OMIL de Maipú ofrece sus servicios a la comunidad, apoyando y fortaleciendo el encuentro de los vecinos y vecinas de la comuna con los empleadores del territorio que disponen de vacantes laborales a cubrir. De este modo, la OMIL acompaña a sus usuarios en la búsqueda de vacantes laborales según sus intereses/experiencias, acompañamiento en la postulación de forma online y les ofrece periódicamente talleres de apresto laboral, donde abordan los principales temas para la preparación del proceso de entrevista, tomar conocimientos de las pruebas psicológicas que pueden enfrentar, apoyo en el diseño de un adecuado currículum vitae, entre otros.





Foto en la Empresa Virutex Ilko, en la reunión donde la OMIL de Maipú entrega del informe de recomendaciones para la Inclusión laboral de personas con discapacidad, basado en la Lista de Chequeo de Facilitadores y Barreras.

De izquierda a derecha aparecen: Daniel Rojas, Consultor Técnico de Pacto de Productividad; Aleyda León, Coordinadora Equidad & Inclusión; Navira Espinoza, Profesional de inclusión OMIL Maipú 2023.

Así también, la OMIL de Maipú, ofrece servicios a los empleadores del sector, entregando de forma gratuita acompañamiento en la publicación de las ofertas laborales en la oficina central de la Municipalidad de Maipú y en los principales portales web de empleos. Además, la OMIL les envían postulantes a los empleadores en relación con sus vacantes publicadas para participar del proceso de selección. Finalmente, invita a los empleadores periódicamente a seminarios, talleres y ferias laborales para que estén actualizados respecto a las características del ecosistema de la inclusión y favorecer el trabajo articulado.

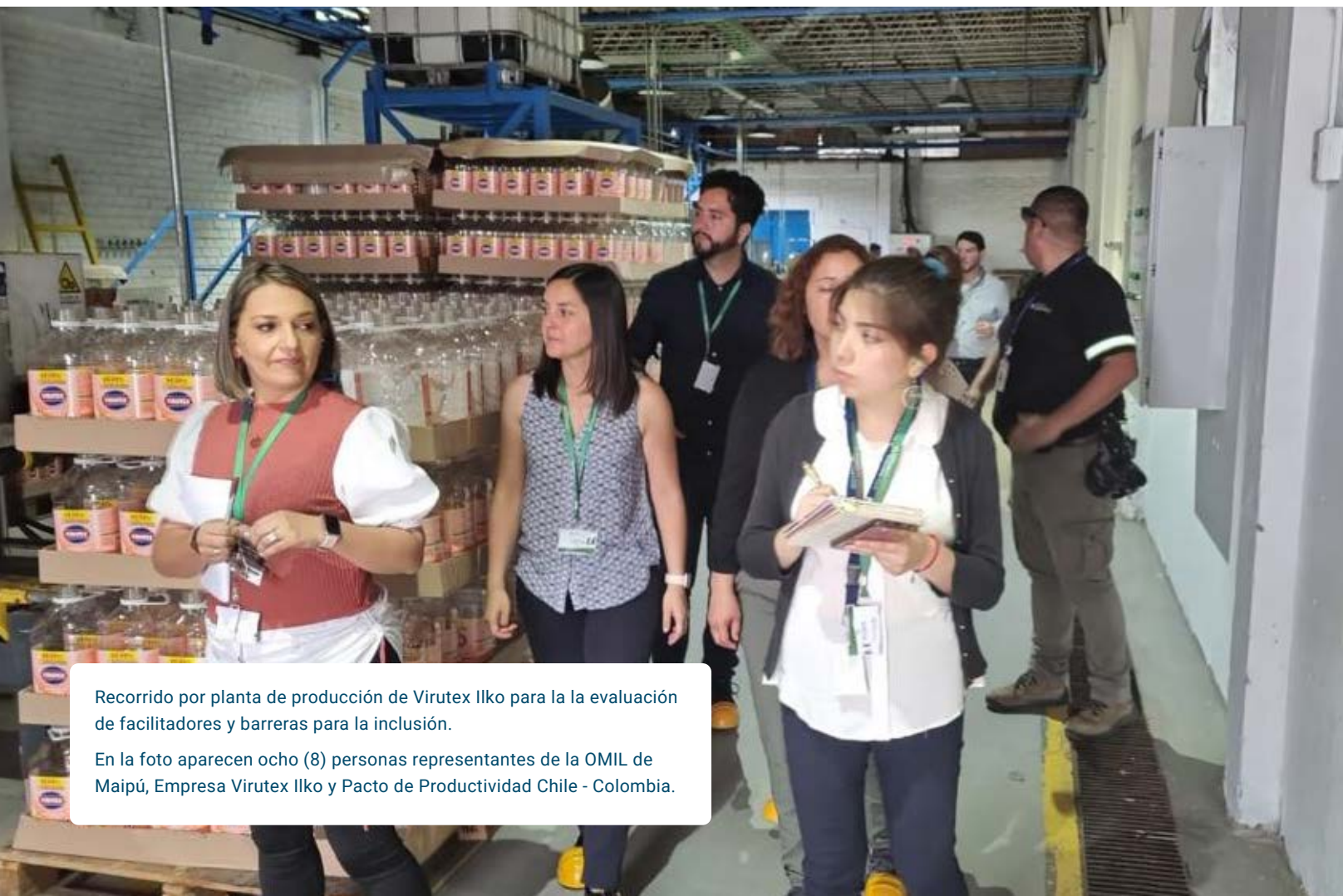
La OMIL cuenta con un Área de Inclusión laboral de Personas con Discapacidad, la cual aborda las necesidades de apoyo a los usuarios y empresas en esta línea.

Los servicios ofrecidos por la OMIL de Maipú a los usuarios con discapacidad son:

- ✓ **Evaluación de perfil laboral.**
- ✓ **Búsqueda de empleo**
- ✓ **Aprestos laborales individuales (confección de currículum vitae, simulación de participación en entrevistas, etc.)**
- ✓ **Taller de apresto laboral**
- ✓ **Cursos de capacitación para Personas con discapacidad.**
- ✓ **Apoyo a emprendimientos de Personas con discapacidad.**

Los servicios ofrecidos por la OMIL de Maipú a las empresas son:

- ✓ **Capacitación a los equipos de trabajo en temáticas de inclusión**
- ✓ **Asesoría a empresas en Ley N.º 21.015 y Ley N.º 21.275.**
- ✓ **Análisis de puesto de trabajo**



Recorrido por planta de producción de Virutex Ilko para la evaluación de facilitadores y barreras para la inclusión.

En la foto aparecen ocho (8) personas representantes de la OMIL de Maipú, Empresa Virutex Ilko y Pacto de Productividad Chile - Colombia.

# Empresa Virutex Ilko S.A.



La organización fue fundada en 1945 y en ese momento se dedicaba principalmente a la fabricación y venta de productos de limpieza, entre los que se destacan virutillas, esponjas de acero y otros artículos para el hogar. De esta línea de producción nació una de las primeras marcas que introdujo la empresa al mercado chileno: Virutex.

En la década de 1950 los productos fabricados por la empresa se hicieron populares y comenzaron a llegar a un número de usuarios cada vez mayor. Como consecuencia de lo anterior, construyeron las primeras máquinas de virutilla y lana para cubrir la demanda y optimizar las operaciones de la planta en la comuna de Cerrillos, Santiago de Chile, donde -desde la década de 1970- comenzó la fabricación de una nueva línea de productos de cocina bajo la marca Ilko.

En las décadas de 1980, 1990 y principios de la década de 2000, la empresa se expandió al mercado latinoamericano y estableció operaciones en Argentina, Perú, Colombia, México y Asia.

La creación de fábricas con altos estándares de calidad, con procesos conscientes del impacto social, medioambiental y económico, caracterizan las operaciones en Chile, Perú y Colombia, así como la modernización de sus procesos, reducción de la Huella de Carbono y disposición de residuos, a lo que se suman alianzas con organizaciones recicladoras locales que fomentan la economía circular, agregando valor a la organización.

En coherencia con la historia y valores que fundaron la compañía, desde 2020 se establece una Estrategia de Sustentabilidad para el período 2020-2025, que responde a los compromisos sociales y ambientales que caracterizan a la empresa y define metas concretas a cumplir en cinco focos de acción. En abril de 2022 Virutex Ilko recibió certificación como "Empresa B" para todas sus marcas y procesos en cada país donde está presente, ingresando a una especial comunidad de más de 6.500 empresas a nivel mundial enfocadas en lograr el éxito empresarial a través del bienestar de las personas, las comunidades y el medio ambiente.

En junio de 2022, H.I.G. Capital, fondo de inversión de capital privado reconocido internacionalmente, ingresa a la propiedad de Virutex Ilko con la finalidad de fortalecer las operaciones de la empresa e impulsar su crecimiento en los mercados de Argentina, Colombia, Perú y México (Virutex ILKO S.A, 2022)

# Relación entre Pacto de Productividad Chile, OMIL de Maipú y empresa Virutex Ilko



En el marco del proceso de transferencia de conocimientos iniciado por el proyecto Pacto de Productividad Chile a mediados del año 2020, se invitó a participar a los diferentes actores sociales, públicos y privados, involucrados en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en la Región Metropolitana, con el objetivo de que estas organizaciones conocieran la propuesta del Modelo Territorial Pacto de Productividad y fueran apropiando en su quehacer los componentes que lo enmarcan, de manera de validar la pertinencia de las recomendaciones que desde el Modelo emanan para avanzar en una propuesta de acciones mínimas que apunten a reforzar la calidad en la ejecución de procesos de intermediación laboral, basados en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) y el Modelo Social.

La OMIL de Maipú es uno de los actores sociales que aceptó participar del proyecto piloto, que inició el año 2020 con actividades dirigidas a organizaciones de intermediación laboral. A finales del año 2020 y principios del 2021, la OMIL de Maipú fue una de las organizaciones pioneras en incorporarse al “Aula Virtual Pacto de Productividad”, acercándose concretamente a la propuesta del Modelo territorial, abordando conceptos y contenidos fundamentales relacionados a discapacidad e inclusión laboral basados en la CDPCD y el Modelo Social de la Discapacidad. Así también, pudieron acercarse y conocer el Modelo territorial, y apropiar los componentes de la propuesta que les hicieran mayor sentido, conocer una serie de herramientas técnicas de aplicación que se pusieron a disposición por parte del proyecto, para contribuir a fortalecer las rutas de servicio de atención a sus usuarios y empleadores en esta línea.

Finalizado el proceso en aula virtual, el proyecto Pacto de Productividad Chile desarrolló una serie de talleres sincrónicos de manera virtual, dirigidos a todas las organizaciones de intermediación laboral participantes del proceso de transferencia de conocimientos, espacio donde se reforzaron contenidos del Aula Virtual, se compartieron experiencias, se abordaron inquietudes de las organizaciones y se realizaron actividades prácticas en grupo, para conocer en mayor detalle la aplicación y uso de las herramientas técnicas.

Dentro de las principales herramientas que se abordaron en talleres está la “Herramienta para el desarrollo de entrevistas por competencias” y la

**“Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras”**, siendo esta última un material innovador, que generó bastante interés de un número importante de organizaciones, entre ellas la OMIL de Maipú.

Como continuidad a la propuesta de instalar o reforzar capacidad técnica en las organizaciones del ecosistema, el proyecto realizó una siguiente etapa de acompañamiento de manera individual con cada una de ellas. Durante esta etapa, según el interés y necesidad planteado por la organización, se acompañó al equipo técnico de la OMIL de Maipú en la realización de un autodiagnóstico de sus rutas de atención hacia los usuarios con discapacidad y empleadores, para contrastar con las recomendaciones propuestas por el proyecto respecto a las acciones mínimas para realizar procesos de intermediación de personas con discapacidad incluidas en la “Guía para la implementación del Modelo Territorial Pacto de Productividad”.

Durante este proceso, la OMIL de Maipú evidenció las oportunidades de mejoras, priorizando el fortalecimiento del abordaje a los empleadores, evaluando la herramienta “Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras” como un material innovador que no está considerado en las OMIL y que puede ser beneficioso para el trabajo que realizan con los empleadores al visualizar las condiciones laborales y ajustes necesarios para futuras contrataciones de PcD.

Por otra parte, desde la propuesta del Modelo Territorial, se hace fundamental que los empleadores conozcan su rol en el ecosistema, manejen conceptos mínimos en discapacidad e inclusión, y conozcan quienes son los actores sociales especializados en procesos de intermediación laboral en los cuales apoyarse para realizar procesos de contratación de PcD responsables, efectivos y sostenibles en el tiempo. Por ello, a lo largo del desarrollo del proyecto, también se realizaron ciclos de transferencia de conocimientos dirigidos a empleadores, organizaciones protagonistas dentro del Modelo Territorial Pacto de Productividad.

La estrategia y metodología para los empleadores, fue similar a lo descrito en la relación con organizaciones intermediadoras, sólo con distinta perspectiva del proceso. En este sentido invitó a empleadores a participar en primera instancia del “Aula virtual de Pacto de Productividad”, posteriormente, a una serie talleres para resolver las dudas, conocer en mayor detalle las herramientas técnicas puestas a disposición, saber de

su aplicación y conocer cuáles son las organizaciones especializadas en intermediación laboral del ecosistema en quien apoyarse para abordar las brechas en la contratación de PcD.

La empresa Virutex Ilko, fue una de las empresas participantes con gran interés y entusiasmo en apropiarse la propuesta del modelo territorial para fortalecer sus espacios de trabajo en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así mismo, se mostraron dispuestos a llevar a cabo un proceso de acompañamiento por parte del equipo técnico de Pacto de Productividad en la aplicación de un formato de autodiagnóstico puesto a disposición por el proyecto, para que la compañía pudiese evaluar a grandes rasgos, las condiciones actuales de la empresa para recibir personas con discapacidad, las brechas existentes y las necesidades de apoyo para estos procesos.

Como resultado del ejercicio de autodiagnóstico, la empresa Virutex Ilko, acompañada del equipo técnico de Pacto de Productividad, levantó la necesidad de realizar un diagnóstico empresarial más profundo, que les orientara en las acciones y ajustes necesarios para abordar las brechas visualizadas y avanzar como organización en proceso de contratación inclusivos.

En este sentido, y en línea al interés de la OMIL de Maipú de poner en práctica la herramienta “Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras”, el proyecto Pacto de Productividad promovió la articulación territorial de estas dos organizaciones, con el fin de generar trabajo de alianza entre quien requiere de apoyos especializados con el actor social que presta dichos apoyos, en pos de fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el territorio.

Esta experiencia se detalla en mayor profundidad en el capítulo a continuación, lo que dio pie a sistematizar este proceso piloto, como un ejercicio de buena práctica, articulación de los principales actores del ecosistema de la inclusión y la aplicación en terreno de la herramienta “Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras”, de manera de producir un material de apoyo concreto que contribuya al fortalecimiento de los servicios que ofrecen las organizaciones intermediadoras a empleadores en búsqueda de orientación y acompañamiento para realizar procesos de intermediación laboral efectivos.

# Experiencia de implementación de acciones del modelo Pacto de Productividad entre OMIL Maipú y Virutex Ilko



A partir del autodiagnóstico que la OMIL de Maipú desarrolló con la colaboración del proyecto Pacto de Productividad Chile, se evidenció que a la fecha se habían generado acciones positivas para el fortalecimiento de sus servicios, principalmente para dar respuesta a las personas con discapacidad de la comuna en búsqueda de vacantes laborales, con el fin de atender sus necesidades en este ámbito de manera oportuna y pertinentemente.

No obstante, al evaluar el proceso de abordaje a las necesidades de los empleadores en busca de candidatos con discapacidad que acuden a la OMIL de Maipú, y contrarrestando con el material y herramientas puestas a disposición por el Modelo territorial, el equipo técnico de la OMIL levantó la necesidad de fortalecer sus servicios para acercarse de otra manera a los empleadores y dar respuesta efectiva a las necesidades actuales para la colocación de trabajadores con discapacidad.

En este sentido, la OMIL de Maipú, levanto el desafío de fortalecer la ruta de atención a empleadores con el ejercicio piloto de aplicación práctica de la herramienta Lista de Chequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras, a modo de nutrir las acciones que se desarrollan en el proceso de levantamiento de información para el diagnóstico inicial de las condiciones de las empresas, con miras a la contratación e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para abordar el desafío, en coordinación con el equipo técnico del proyecto Pacto de Productividad, se definieron una serie de acciones necesarias en un plan de trabajo, dentro de estas, reuniones de orientación entre el equipo técnico del proyecto Pacto de Productividad con la OMIL de Maipú, reuniones de modelamiento para la aplicación práctica de la herramienta en las empresas y gestiones para levantar opciones de organizaciones que estuvieran interesadas en realizar un proceso de diagnóstico y en donde la OMIL de Maipú, pudiera realizar un piloto de aplicación de la herramienta.

Durante este proceso, el proyecto Pacto de Productividad, realiza la articulación de la OMIL de Maipú con Virutex Ilko, empresa quien dentro de su propio autodiagnóstico visualizó la necesidad de realizar acciones concretas para favorecer los procesos de inclusión, requiriendo de alguna organización especialista en intermediación laboral que les apoyara. Es así, como el equipo técnico del proyecto genero espacios de reuniones virtuales entre el equipo técnico de OMIL Maipú y la Coordinadora de

Equidad de Género, Inclusión y RSE de Virutex Ilko, acordando finalmente la realización de un proceso piloto de aplicación de la herramienta “Lista de Chequeo de Facilitadores y Barreras” como parte del diagnóstico inicial que requería la empresa.

De las distintas instancias de coordinación entre ambas organizaciones, se concretó una primera visita del equipo técnico de la OMIL de Maipú a la empresa Virutex Ilko, donde se realizó un primer recorrido de sus instalaciones, indagando con los representantes de la empresa sobre los puestos de trabajo de mayor rotación y realizando el análisis de las características y exigencias de estos, específicamente evaluando el cargo de operario en producción, como parte complementaria al proceso de diagnóstico inicial de la empresa, de modo de contar mayor información para entregar las sugerencias correspondientes de ajustes razonables para la incorporación de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Posteriormente, se realizó una segunda visita a la empresa, liderada por el equipo técnico de Pacto de Productividad de Chile y Pacto de Productividad Colombia, en conjunto con el equipo técnico de la OMIL de Maipú, para aplicar la herramienta “Lista de chequeo de facilitadores y barreras en la empresa”. En esta oportunidad se convocó en una primera parte a los principales actores involucrados en el proceso de contratación de personas de la organización, entre ellos, la Gerenta Legal y RSE, Jefe de Sustentabilidad, la Subgerenta de personas, Encargado Reclutamiento y Selección, Encargados/as de Prevención de Riesgo, Coordinadora Equidad Inclusión y RSE, Jefa de Talento y Desarrollo Organizacional, entre otros/as; con el fin de levantar información relevante de sus procesos y procedimientos para la contratación de personas. Luego, se realizó un recorrido de las principales áreas productivas de la empresa, evaluando a partir de la aplicación de la herramienta, las condiciones de la empresa en lo que respecta a los factores ambientales que podrían actuar como facilitadores o como barreras, en la realización de procesos de intermediación en el futuro. Se realizó un levantamiento detallado de todas estas barreras y facilitadores, los cuales serían analizados posteriormente, con el fin de entregar un informe diagnóstico que diera cuenta de las principales brechas a abordar en la organización y ofrecer una propuesta de plan de ajustes necesarios de implementar, para la inclusión de personas con discapacidad.



Dado que la aplicación de la herramienta es un proceso largo, que demanda un tiempo considerable, a fin de dar continuidad al proceso de levantamiento de información restante, se coordina una tercera y cuarta reuniones en modalidad virtual, lideradas por el equipo de Pacto de Productividad de Chile – Colombia, en conjunto con el equipo técnico de OMIL Maipú, instancias en las que se entrevistó de manera grupal al encargado Reclutamiento y Selección, en conjunto con la Subgerenta de personas, y posteriormente a la Jefa de Talento y Desarrollo Organizacional de la empresa con el fin de nutrir la información recabada.

Tras el levantamiento de esta información, la profesional de inclusión laboral de OMIL de Maipú, elaboró un informe técnico sobre las condiciones laborales según la información entregada por la empresa, junto a un plan ajustes con sugerencias para abordar los distintos obstaculizadores evidenciados que interfieren en los procesos de inclusión laboral de PcD, con el fin de que Virutex Ilko pueda contar con una “radiografía” de su situación actual en la temática y conozca de los ajustes sugeridos para fortalecer sus procesos y procedimientos de contratación de personas con discapacidad.

Foto (2) de recorrido por planta de producción Empresa Virutex Ilko donde Jefe de Planta explica el proceso de producción.

En la foto aparecen diez (10) personas representantes de la OMIL de Maipú, Empresa Virutex Ilko y Pacto de Productividad Chile - Colombia.



puedan acceder al desarrollo técnico realizado en el cual se basa esta experiencia de buena práctica en inclusión laboral.

Esta experiencia resalta el interés de la OMIL de Maipú por incorporar nuevas herramientas técnicas a su ruta de servicios y el fortalecimiento de estas en las acciones que ya vienen desarrollando hacia los empleadores, con el fin de realizar procesos de intermediación que aseguren espacios de trabajo adecuados a los requerimientos de personas con discapacidad en las empresas.

Con esto se evidencia el alto nivel técnico que puede ofrecer en sus servicios la OMIL y, por ende, la alta capacidad técnica de los profesionales encargados de los procesos de intermediación laboral y que lideraron la aplicación de la nueva herramienta y ejecución del diagnóstico en la empresa.

Si bien, la demanda de horas profesionales para la aplicación del instrumento es alta, sin dudas este ejercicio contribuye a proyectar

En marzo de 2023, el proyecto Pacto de Productividad Chile, apoya la coordinación final de este proceso donde la OMIL de Maipú expuso los resultados del informe diagnóstico a las principales gerencias y jefaturas de las áreas involucradas, abordando los principales facilitadores que actualmente presenta la empresa para la inclusión de personas con discapacidad, y por otro lado, las principales barreras por áreas y procesos que evalúa la herramienta, visualizando los desafíos de la organización en esta temática.

Para el cierre de las brechas expuestas, la OMIL de Maipú entregó un Plan de Ajustes en línea al diagnóstico ejecutado, con sugerencias prácticas de acciones a implementar al corto, mediano y largo plazo, y con esta información, la empresa pueda priorizar sus recursos e ir avanzando en acciones que aseguren el acceso de las personas con discapacidad a Virutex Ilko en igualdad de oportunidades como cualquier trabajador.

Tanto el informe diagnóstico y Plan de Ajustes se anexan al final de este documento con el propósito de que los actores sociales del ecosistema





adecuados procesos de inclusión laboral, pues permite pesquisar las condiciones ambientales físicas y sociales de los espacios donde se van a realizar dichos procesos, levantando las principales brechas y ajustes necesarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad, lo que a la larga permitirá llevar a cabo procesos más eficientes, que eviten que dichos obstaculizadores jueguen en contra de la incorporación y sobre todo de la permanencia de personas con discapacidad.

Así también, se destaca el vínculo de trabajo entre ambos actores principales de esta experiencia, realizando entonces que nuestro ecosistema nacional cuenta con la existencia de servicios públicos en el territorio que pueden entregar apoyos técnicos a la comunidad, de alta calidad, donde los empleadores pueden apoyarse profesionalmente para favorecer que sus espacios de trabajo cuenten con mejores condiciones para recibir a personas con discapacidad.

La sistematización de esta experiencia se constituye a partir de ahora en un recurso complementario al conocimiento e información con que los profesionales intermediadores podrán contar, como parte de una práctica formativa constante en favor de la entrega de servicios cada vez más especializados y el acceso de públicos objetivos diversos.

A partir del interés de la OMIL de Maipú en aplicar esta herramienta puesta a disposición por el proyecto Pacto de Productividad Chile y el interés de la empresa Virutex Ilko para realizar un proceso de elaboración de un diagnóstico apoyados por una organización experta externa, contamos hoy con un material de aporte al ecosistema de la inclusión laboral, contribuyendo no solo a las organizaciones involucradas y equipos, sino que también colaborando con esta experiencia a que otros actores del ecosistema, empleadores e intermediadores laborales de personas con discapacidad, puedan acceder a esta buena práctica y se motiven en trabajar articuladamente, promoviendo el derecho de las personas con discapacidad a incluirse laboralmente en espacios abiertos, accesibles e inclusivos.



Reunión en la Empresa Virutex Ilko, donde la OMIL de Maipú entrega del informe de recomendaciones para la Inclusión laboral de personas con discapacidad, basado en la Lista de Chequeo de Facilitadores y Barreras. En la foto aparecen diez (10) personas sentadas en una mesa conversando sobre las recomendaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa.



Foto en el frontis de la empresa Virutex Ilko para finalizar proceso de entrega de recomendaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad en la empresa. En esta, aparecen: Representantes de la OMIL de Maipú, Empresa Virutex Ilko, Pacto de Productividad Chile.

# Resultados y aprendizajes



La experiencia sistematizada en este documento, enmarcada en la aplicación de la herramienta “Lista de Chequeo de Facilitadores y Barreras” por la OMIL de Maipú en la empresa Virutex Ilko es, desde la mirada del proyecto Pacto de productividad Chile, una oportunidad de impactar el ecosistema de la inclusión laboral, particularmente en los procesos que se llevan a cabo para la intermediación laboral, a través de la transferencia de conocimientos y la instalación de capacidad en los actores relevantes involucrados en estas acciones.

Para la OMIL de Maipú, esta primera experiencia de aplicación de la herramienta resulta en un aporte directo para el equipo técnico que aborda las necesidades de los empleadores usuarios de los servicios de OMIL, puesto que, al realizar el ejercicio de aplicación, ya cuentan con la experiencia práctica de levantar este tipo de información y el análisis de la relevancia de contar con este material para realizar mejores procesos de inclusión. Al mismo tiempo, la experiencia ganada les desafía a replicar este proceso con nuevas empresas y transmitir su experiencia a quienes requieran contar con este apoyo, a modo de modelo para sus propios pares.

Como parte de la experiencia, el equipo de la OMIL elaboró y entregó un documento que evidencia las condiciones actuales de la empresa Virutex Ilko, dando cuenta de los facilitadores que hasta la fecha han ido generando para la incorporación y desempeño de colaboradores con

discapacidad, pero al mismo tiempo, evidencia los obstaculizadores o barreras que están impactando negativamente en los procesos de intermediación, entregando una serie de recomendaciones y propuestas de ajustes a implementar por parte de la empresa, utilizando un lenguaje sencillo y con ejemplos concretos, que permitan a la organización tener claridad de donde enfocar los esfuerzos, para lograr mejoras en sus niveles de accesibilidad física, ambiente social, haciendo de sus procedimientos, protocolos y políticas componentes inclusivos de una organización que busca promover la diversidad. A partir de esto, la OMIL ratifica su compromiso en seguir apoyando a la empresa para la orientación en la implementación de las mejoras necesarias, para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En palabras de la Gerenta Legal y RSE, Karla Sepúlveda, “el resultado de esta experiencia para la empresa Virutex Ilko, ha sido enriquecedora, pues nos ha permitido detectar las brechas que debemos ir mejorando, poniendo énfasis es los procesos, ambientes y lugares de trabajo para las personas que se desempeñan en la empresa, considerando que a lo largo del tiempo la organización ha realizado cambios y adecuaciones no sólo por el cumplimiento legal de la contratación de personas con discapacidad, sino que pensando en mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores”.

La empresa considera que el cambio más desafiante es sin duda la implementación de los ajustes y adecuaciones físicas a la infraestructura de la planta, reflejados como brechas en el diagnóstico presentado por la OMIL, puesto que hasta el momento no han requerido grandes modificaciones, sólo adaptaciones de equipamiento o implementos de seguridad atendiendo a las necesidades de los colaboradores con discapacidad ya contratados por la empresa. No obstante, reafirman su compromiso con este proceso y la necesidad de mejorar sus espacios de trabajo.

Por otro lado, cabe mencionar que, como parte de la experiencia, la principal dificultad referida por la OMIL en la aplicación de la herramienta y posterior entrega de resultados son los tiempos extensos requeridos para llevar a cabo este proceso de manera adecuada, considerando la alta demanda que presentan los equipos encargados de los procesos de intermediación laboral. Sin embargo, esta iniciativa generó un aprendizaje por parte del equipo técnico de la OMIL, visibilizando la necesidad de



Foto reunión final de entrega de recomendaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad donde aparece Aleyda León, Coordinadora Equidad & Inclusión, Empresa Virutex Ilko.

organizar el proceso de aplicación, protocolizando las etapas a seguir e involucrando a los distintos profesionales que trabajan atendiendo las necesidades de los empleadores, particularmente incorporando al profesional encargado de relacionarse con las empresas, para contar con una pesquisa inicial sobre las condiciones laborales y experiencia en procesos de inclusión laboral previos, con el fin de que esta información sea traspasada posteriormente al área de inclusión laboral, y con esta base de información, puedan aplicar la herramienta de forma conjunta y detallada, optimizando recursos humanos dispuestos y sus tiempos.

No obstante, en palabras de la Encargada OMIL, Mariela Villanueva resaltó que “es importante que otras organizaciones de intermediación laboral puedan realizar este proceso de fortalecimiento de sus servicios para responder a las necesidades de los empleadores, pues la colocación de personas con discapacidad no es sinónimo de inclusión, ya que tras la aplicación de la herramienta se ha desarrollado el aprendizaje de evaluar de manera específica las condiciones físicas y actitudinales de la empresa, de modo de guiar en la implementación de ajustes necesarios, con el fin de concretar procesos de intermediación laboral sostenibles en el tiempo e impactar positivamente en la calidad de vida de las personas con discapacidad que vayan a ser parte de la organización”.

# Reflexiones finales



Desde la propuesta del Modelo Territorial Pacto de Productividad y el foco en aportar en la dinamización de la participación de la fuerza laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral del país, la experiencia de trabajo desarrollado por la OMIL de Maipú en la empresa Virutex Ilko, da cuenta de la importancia de que los actores relevantes y claves que forman parte del ecosistema de la inclusión se conozcan, interactúen, compartan necesidades y la oferta programática existente, que puede contribuir a cubrir dichos requerimientos.

A partir de esta experiencia, destacando la capacidad técnica de los equipos de las OMIL y el interés de los empleadores como Virutex Ilko, en avanzar para incluir personas con discapacidad, es posible afirmar que este fortalecimiento técnico y alianza de actores, contribuirá con esta sistematización de la vivencia a que otros actores del ecosistema puedan replicar esta iniciativa, fortalecer el trabajo articulado con los empleadores de personas con discapacidad y poniendo énfasis en la relevancia que tiene el ambiente físico y social en la limitación del desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Como desafío, el proyecto Pacto de Productividad Chile se ha propuesto difundir esta experiencia de buena práctica en inclusión a los diferentes actores sociales involucrados del ecosistema, traspasando este documento a un formato gráfico amigable para que cualquier organización que desee acceder a la información pueda hacerlo y replicar acciones en pro de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el territorio.

# Anexos

**INFORME DE DIAGNÓSTICO DE FACILITADORES Y BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN  
LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**EMPRESA VIRUTEX ILKO**

**Institución que lo realiza:**

OMIL. Departamento Maipú Emprende. I. Municipalidad de Maipú

**Institución Asesora:**

Proyecto Pacto de Productividad Chile y Programa Pacto de Productividad Colombia.

**Profesional que lo realiza:**

Navira Espinoza Guzmán, Encargada de Inclusión laboral OMIL Maipú.

Santiago, diciembre de 2022

## Introducción

La OMIL de Maipú ofrece sus servicios a la comunidad, apoyando y fortaleciendo el encuentro de los vecinos y vecinas de la comuna con los empleadores del territorio que disponen de vacantes laborales a cubrir. Entorno a esto y el interés de fortalecer sus servicios y que se enmarque en lograr una colocación laboral efectiva e inclusiva, se busca trabajar en conjunto al Proyecto Pacto de Productividad Chile (en adelante PPCh) para fortalecer los servicios entregados tanto a las PcD y las empresas. El proyecto PPCh desde el 2020 están trabajando en la validación, ajuste y transferencia de su Modelo Territorial y colaborativo Pacto de Productividad, con el fin de dejar capacidad instalada en las organizaciones del ecosistema de la inclusión y fortalecer los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En este contexto, la OMIL de Maipú, quien es parte de PPCh, se articula con la Empresa Virutex Ilko, quien participó de un proceso de transferencia del Modelo territorial para avanzar según sus necesidades en un diagnóstico de brechas presentes en sus espacios de trabajo que obstaculizan la inclusión laboral, con el fin de contar con la ayuda de la organización intermediadora y generar un plan de ajustes para favorecer la contratación de personas con discapacidad.

Para este fin, PPCh pone a disposición la herramienta “Lista de Chuequeo para el Diagnóstico de Facilitadores y Barreras en la Empresa” que es un insumo que la OMIL de Maipú por el interés de la Empresa Virutex Ilko han decidido ejecutar a modo de piloto con el apoyo del proyecto PPCh, para detectar las brechas existentes en los procesos y entornos laborales al interior de la empresa, visualizar los ajustes necesarios para fomentar la contratación de personas con discapacidad y acordar en conjunto los tiempos y acciones a realizar al corto, mediano y largo plazo.

Desde el área de Inclusión laboral de la OMIL de Maipú, agradecemos el compromiso de todos/as los/as colaboradores/as que participaron de este Diagnóstico tanto abriéndonos sus puertas y brindando información desde la empresa Virutex Ilko, como el asesoramiento y acompañamiento durante todo el proceso por parte de Pacto de Productividad Chile y Colombia, siendo este diagnóstico, el primer paso, para lograr un proceso de inclusión efectivo.

### **Objetivos del Diagnóstico:**

- Identificar y evaluar los diferentes aspectos del entorno laboral (físicos, actitudinales, procedimental) que puedan incidir como facilitadores o barreras en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, presentes en la Empresa Virutex Ilko.
- Brindar recomendaciones a la alta dirección de la empresa para que se puedan incorporar los ajustes razonables o modificaciones necesarias, teniendo en cuenta los diferentes tipos de discapacidad de los potenciales empleados/as, en relación con los espacios físicos, mobiliario, comunicación, educación o formación, apoyo y relaciones, así como a los procesos y políticas internas de la empresa.

- Dar continuidad a un proceso de ejecución del plan de ajustes sugerido con la asesoría y acompañamiento técnico a la empresa, para la generación de espacios inclusivos que resguarden el derecho de las PcD a incluirse laboralmente en un mercado abierto, accesible y sin discriminaciones.
- Levantar esta experiencia de acciones en terreno para diseñar un documento que evidencie la articulación entre las organizaciones intermediadoras (en este caso la OMIL de Maipú) y empresas Virutex Ilko, como una buena práctica en la inclusión laboral de personas con discapacidad y aportar al ecosistema de la inclusión.



**Generalidades sobre la Empresa:**

La organización fue fundada en 1945 y en ese momento se dedicaba principalmente a la fabricación y venta de productos de limpieza, entre los que se destacan virutillas, esponjas de acero y otros artículos para el hogar. De esta línea de producción nació una de las primeras marcas que introdujo la empresa al mercado chileno: Virutex.

En la década de 1950 los productos fabricados por la empresa se hicieron populares y comenzaron a llegar a un número de usuarios cada vez mayor. Como consecuencia de lo anterior, construyeron las primeras máquinas de virutilla y lana para cubrir la demanda y optimizar las operaciones de la planta en la comuna de Cerrillos, Santiago de Chile, donde -desde la década de 1970- comenzó la fabricación de una nueva línea de productos de cocina bajo la marca Ilko .

En las décadas de 1980, 1990 y principios de la década de 2000, la empresa se expandió al mercado latinoamericano y estableció operaciones en Argentina, Perú, Colombia, México y Asia.

La creación de fábricas con altos estándares de calidad, con procesos conscientes del impacto social, medioambiental y económico, caracterizan las operaciones en Chile, Perú y Colombia, así como la modernización de sus procesos, reducción de la Huella de Carbono y disposición de residuos, a lo que se suman alianzas con organizaciones recicladoras locales que fomentan la economía circular, agregando valor a la organización.

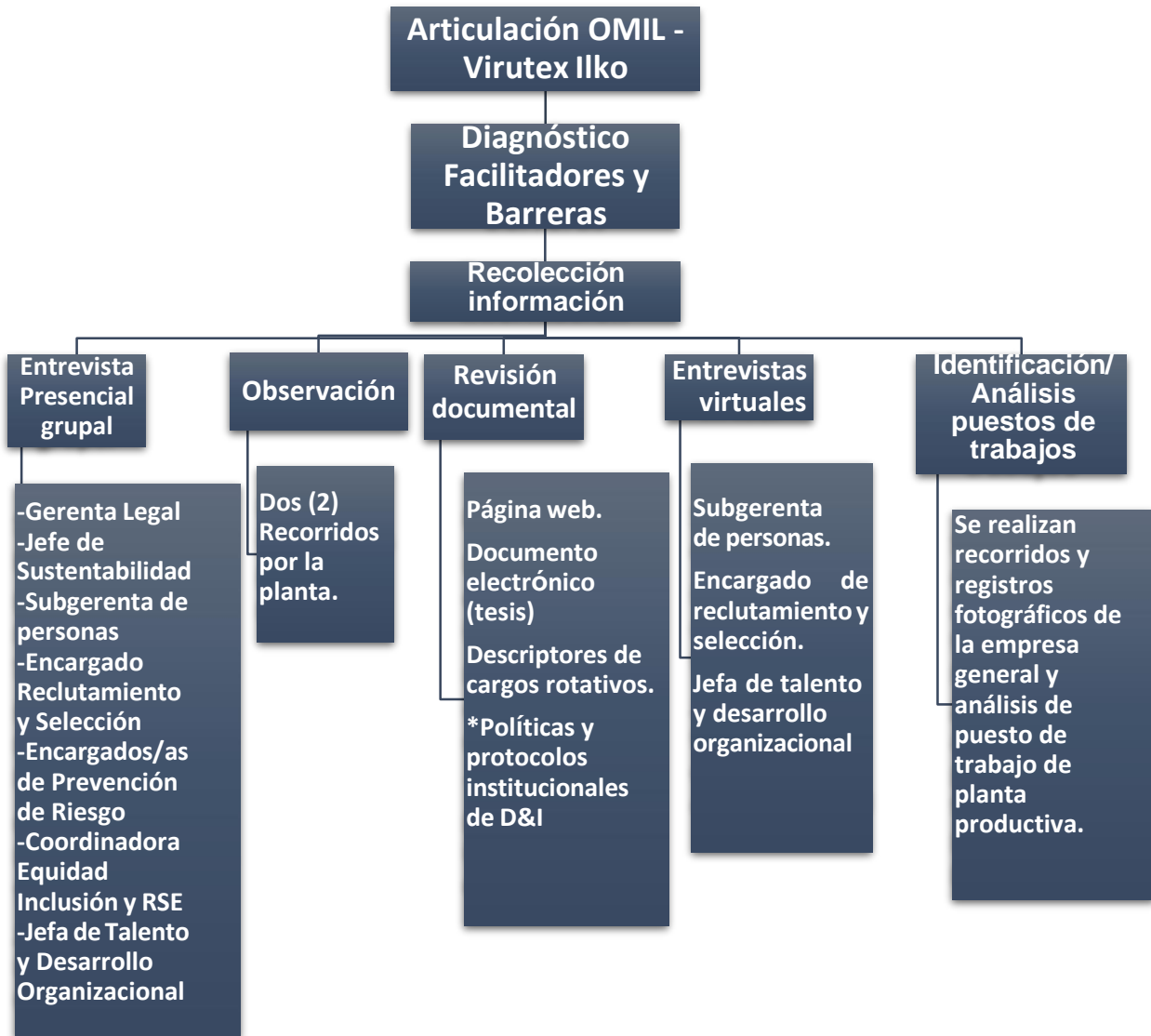
En coherencia con la historia y valores que fundaron la compañía, desde 2020 se establece una Estrategia de Sustentabilidad para el período 2020-2025, que responde a los compromisos sociales y ambientales que caracterizan a la empresa y define metas concretas a cumplir en cinco focos de acción. En abril de 2022 Virutex Ilko recibió certificación como “Empresa B” para todas sus marcas y procesos en cada país donde está presente, ingresando a una especial comunidad de más de 6.500 empresas a nivel mundial enfocadas en lograr el éxito empresarial a través del bienestar de las personas, las comunidades y el medio ambiente.

En junio de 2022, H.I.G. Capital, fondo de inversión de capital privado reconocido internacionalmente, ingresa a la propiedad de Virutex Ilko con la finalidad de fortalecer las operaciones de la empresa e impulsar su crecimiento y expansión internacional en los mercados de Argentina, Colombia, Perú y México (video corporativo Virutex Ilko)



### Proceso para el Diagnóstico:

A continuación, se resumen las principales actividades llevadas a cabo para el ejercicio de construcción del Diagnóstico.



El proceso se llevó a cabo ante distintas instancias realizadas, las cuales se detallan a continuación:

El día 02 de septiembre de 2022, se realiza contacto desde el área de Inclusión laboral de la OMIL de Maipú con la Coordinadora de Equidad de Inclusión y RSE de la empresa Virutex Ilko, a través de correo electrónico. Para posteriormente el día 09 de septiembre de 2022 realizar una primera reunión vía online.

Según lo acordado en la reunión y ante la necesidad de comenzar un proceso de inclusión por parte de la empresa mencionada, se realiza una visita y recorrido presencial de parte de la Encargada de Inclusión de la OMIL de Maipú en Empresa Virutex Ilko el día 25 de septiembre, liderado por la Coordinadora de Equidad de Inclusión y RSE y acompañamiento en terreno del equipo de Prevención de Riesgo. En esta instancia se realiza un recorrido por la empresa mostrando las instalaciones de forma general y se realiza el análisis de puesto de trabajo para el cargo operario de producción, al presentar mayor rotación.

Posteriormente, se realiza una reunión online el 19 de octubre de 2022 para realizar un proceso de caracterización inicial de la empresa, levantando información sobre la experiencia previa de la empresa en temas de inclusión laboral con la asistencia de la Coordinadora de Equidad de Inclusión y RSE. Esta instancia previamente fue asesorada por el equipo técnico de Pacto de Productividad Chile para que la OMIL de Maipú pudiera levantar la información inicial necesaria para dar continuidad al proceso. Posterior a la reunión, queda pendiente el levantamiento de alguna información más detallada, por lo que la Coordinadora se compromete a continuar la caracterización empresarial con los actores claves para ello.

El día 25 de noviembre de 2022 se realiza una segunda reunión presencial en la Empresa Virutex Ilko y recorrido por sus instalaciones. Instancia liderada por el equipo de Pacto de Productividad de Colombia y Chile, con el acompañamiento de la OMIL de Maipú, donde asistió el Coordinador OMIL, encargada de inclusión laboral y ejecutiva de atención al público. Así también, por parte de la empresa Virutex Ilko participaron los distintos actores claves interesados en realizar un proceso de ajustes de las condiciones laborales y favorecer la inclusión de colaboradores con discapacidad en los distintos espacios de trabajos, dentro de ellos, la Gerente Legal y RSE, Jefe de Sustentabilidad, Subgerente de personas, Encargado Reclutamiento y Selección, Encargados/as de Prevención de Riesgo, Coordinadora Equidad Inclusión y RSE, Jefa de Talento y Desarrollo Organizacional, entre otros/as. En esta instancia se realiza la aplicación de la herramienta puesta a disposición por el proyecto Pacto de Productividad, "Listado de Chequeo para el diagnóstico de Facilitadores y Barreras en la empresa" para la inclusión de PcD, con el fin de evidenciar las condiciones laborales que facilitan los procesos de inclusión laboral y las barreras que se deben abordar a través de un plan de ajustes para crear espacios de trabajos más inclusivos.

Posteriormente, el día 06 de diciembre de 2022 vía online, se da continuidad al proceso de levantamiento de información llevado a cabo, instancia liderada por el equipo de Pacto de Productividad de Colombia y Chile. En reunión se entrevista al Encargado Reclutamiento y Selección, siendo acompañado por la Subgerente de personas, jefa de Talento y Desarrollo Organizacional desde Virutex Ilko. Además de la participación desde la encargada de Inclusión laboral y Relacionadora de Empresa por parte de OMIL Maipú.

Finalmente, se realiza una tercera entrevista online el 15 de diciembre de 2022 para finalizar el proceso de levantamiento de información de las áreas, reunión liderada por el Pacto de Productividad Chile, acompañado de profesional de inclusión de OMIL de Maipú, con el fin de realizar una entrevista al área de Talento y Desarrollo Organizacional de la empresa Virutex Ilko.

## Marco Conceptual

Este documento, se enmarca desde las normativas legales nacionales que surgen de la ratificación del Estado de Chile del 2008 en ser parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, cuyo fin se basa en establecer compromisos para velar por la plena inclusión social de las personas con discapacidad, permitiendo ser la base para promulgar leyes que fomenten la inclusión de PcD, las cuales se detallan a continuación:

### **Lev N° 20.422:**

La ley N.º 20.422 (BCN, 2010), la cual entró en vigor El 10 de febrero de 2010, la cual establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las PcD. Es decir, que esta ley se basa en los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Permitiendo generar un amparo que resguarde los Derechos y participación plena de PcD en los distintos espacios donde se desenvuelvan.

De este modo, algunas de los lineamientos que menciona esta ley son:

- Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las PcD, estableciendo normas de no discriminación, para ello, busca generar medidas de accesibilidad, realización de ajustes razonables y prevención de conductas de acoso, en los diferentes ámbitos de participación social, siendo el mercado laboral uno de ellos.
- Asimismo, las PcD tienen derecho al uso de ayudas técnicas (audífonos, bastones, muletas, etc.) con el fin de prevenir la progresión de su discapacidad, mejorar o recuperar su funcionalidad, por lo que los espacios de participación social deben estar adaptados a las características de todas las personas abordando los principios del Diseño Universal, garantizados por la ley.

Además, la ley en su artículo 8 menciona el Derecho a Ajustes Razonables, los que se definen como:

Medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz 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 en los diferentes ámbitos de participación.

Cabe destacar que estas adecuaciones no son un privilegio o beneficio para las personas con discapacidad, por lo que se debe concientizar en las organizaciones como parte de sus derechos fundamentales a la participación en equidad de condiciones, para evitar discriminación por parte de las personas sin discapacidad de la empresa.

Asimismo, el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2022) señala que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debe contener ajustes y servicios de apoyo que permitan que trabajadores/as con discapacidad pueden desempeñarse en los servicios de forma óptima.

### **Ley N° 21.015**

También, este diagnóstico se ampara bajo la ley N° 21.015 (BCN, 2018) cuya entrada en vigor fue el 1 de abril de 2018, la cual tiene por finalidad promover la inclusión laboral eficaz de las PcD en el mundo laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

En torno a lo anterior, las empresas con 100 o más trabajadores/as están obligadas a contratar al menos el 1% de PcD en sus dotaciones anuales. Debiendo generar los ajustes razonables para realizar los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y evaluación, acordes a las necesidades de apoyo de las PcD, favoreciendo un ambiente laboral sin discriminación, abierto y accesible.

### **Ley N° 21.275**

En cuanto a la ley N° 21.275 (BCN, 2022), que entró en vigor el 1 de noviembre de 2022, exige a las empresas que se rigen bajo la ley de inclusión laboral anteriormente nombrada, la adopción de medidas que faciliten los procesos de contratación de trabajadores/as con discapacidad. Para ello, la ley exige que:

- Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con RRHH, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de PcD.
- Las empresas deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, asimismo procesos de capacitaciones, etc., dentro de la compañía para favorecer un clima laboral inclusivo.

En síntesis, el/la Gestor/a en Inclusión, debe favorecer los procesos de ajustes, capacitación e inclusión de PcD al interior de la empresa. Para ello, es necesario que la o las personas que cumplan con este cargo se articule con distintas organizaciones del ecosistema de la inclusión, con el fin de levantar diagnósticos y generar acuerdos de compromiso en ambas partes, como el que se está llevando a cabo entre la empresa Virutex Ilko y la OMIL de Maipú.

### **Concepto de Discapacidad:**

Desde el Modelo Social que rige en la actualidad a nivel internacional, la discapacidad se define como un producto social, generado por la interacción de las personas con deficiencias o limitaciones funcionales y un entorno que les presenta barreras y obstáculos que evitan la participación plena y efectiva en la sociedad de la persona, en igualdad de oportunidades con los demás.



Para este Diagnóstico se toman en cuenta discapacidades: Físicas (F), Auditivas (A), Visuales (V), Cognitivas (C), Sordoceguera (SC), Psicosocial (PS).

Cabe destacar que la discapacidad ya no es percibida como un atributo de la persona, sino como el resultado negativo de una persona con una condición de salud en particular y obstaculizadores del entorno que restringen la participación social plena de la persona, resultando la Discapacidad.

Si el entorno considerara los ajustes necesarios para facilitar la participación de todas las personas con sus características particulares de salud, se hablaría de Funcionalidad.

### **Herramienta “Lista de Chequeo de Facilitadores y Barreras en la empresa”**

Este instrumento fue elaborado por el Programa Pacto de Productividad Colombia, transferido al Proyecto Pacto de Productividad Chile, el cual fue ajustado a la realidad local para ser utilizado por profesionales que trabajan para generar espacios laborales inclusivos.

La construcción de este instrumento está basada en la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF), desarrollado por la Organización Mundial de la Salud ONU y que evalúa el funcionamiento y discapacidad tanto a nivel individual como territorial.

Los dominios que evalúa este instrumento son los siguientes:



El levantamiento de información se desarrolla evaluando cada dominio mencionado anteriormente teniendo en cuenta cada tipo de discapacidad, evaluando si en la empresa son aspectos visualizados como barreras, barreras parciales o facilitadores, para la inclusión de personas con discapacidad. Estas categorías de evaluación se describen en la siguiente tabla:

<b>FACILITADOR</b>	<b>F</b>	Nada por hacer	El aspecto es un <b>FACILITADOR</b> para el desempeño del trabajador o la realización del proceso de inclusión laboral, indicando que la empresa no debe realizar ajustes razonables.
<b>PARCIAL</b>	<b>P</b>	Barrera parcial	El aspecto representa una barrera que afecta parcialmente la autonomía o desempeño del trabajador o la realización del proceso de inclusión laboral, indicando que la empresa requeriría implementar un ajuste razonable para superar la barrera.
<b>BARRERA</b>	<b>B</b>	Se requiere ajuste	El aspecto representa una <b>BARRERA</b> para el desempeño del trabajador o la realización del proceso de inclusión laboral, indicando que la empresa debe implementar un ajuste razonable, para superar la barrera.
<b>NO APLICA</b>	<b>N.A</b>	No aplica	No aplica el ítem para un tipo de discapacidad o para el entorno evaluado.

**Tabla 1:** Definición de Barreras parciales y totales, junto con facilitadores para categorizar en los dominios de hallazgos.

## INFORMACIÓN RECAUDADA DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

### Hallazgos Productos y servicios:

A continuación, se comparten los principales hallazgos relacionados con los Productos y Servicios, relacionados con: cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de una persona.

Para este factor o dominio, la información se divide en:

- ▀ Movilidad y Transporte
- ▀ Diseño, Construcción y Arquitectura
- ▀ Comunicación
- ▀ Educación / Capacitación
- ▀ Mobiliario y Equipos

### Movilidad y Transporte

*Este análisis hace referencia a medios de transporte que disponga la empresa Virtutex Ilko o utilice el/la trabajador/a para desplazarse desde su domicilio al lugar de trabajo. Aquí secontempla las barreras y facilitadores que existan a este nivel.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Al sitio de trabajo se puede llegar fácilmente en transporte público o de la empresa.	P	NA	P	NA	P	NA
Hay transporte público accesible o adaptado para usuarios de ayudas técnicas (como sillas de ruedas o caminadores) para llegar cerca al sitio de trabajo.	P	NA	P	NA	P	NA
Las vías cercanas (andenes y calles) para llegar a la empresa son accesibles.	P	NA	P	NA	P	NA

**Tabla 2:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barrera Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Movilidad y Transporte.

Actualmente la empresa se encuentra realizando trabajos en modalidad mixta, por lo que, los cargos administrativos se llevan a cabo en modalidad de teletrabajo parcialmente y los cargos operarios se realizan de manera presencial. De la información recabada en las entrevistas se menciona que para el próximo año se espera que la modalidad de trabajo sea completamente presencial.



La empresa cuenta con transporte privado (Van de acercamiento) para el traslado de los/as colaboradores/as desde y hacia la empresa. El recorrido comienza desde Peñalolén y presenta una capacidad para 20 personas. Cabe destacar, que su servicio sólo se realiza para personas que trabajan en turnos nocturnos. Asimismo, según lo mencionado en entrevistas a los colaboradores/as de la empresa, el transporte privado no considera accesibilidad universal puesto que no han tenido la experiencia de necesitar que una persona con discapacidad física movilidad reducida ocupe este servicio.

Así mismo, existe transporte del servicio público *Transantiago* para llegar a la empresa, el cual, si considera aspectos mínimos de diseño universal, como rampa, señal sonora para anunciar parada, cuando se abren y cierran las puertas, espacio preferente para personas usuarias de sillas de ruedas y asientos preferentes para personas con discapacidad.

Detalle de los posibles recorridos:

- Desde Plaza Maipú, es posible tomar los recorridos **104 Y 118** de forma directa, además también llegan a la empresa los recorridos **348 - 105 – 108 - 109** que pueden servir si el lugar de residencia del/ de la colaborador/a queda en el recorrido de estas.

El paradero se ubica a 450 metros de distancia de la puerta de acceso principal, y se debe cruzar la calle Av. Pedro Aguirre Cerda, para llegar a esta (Imagen 1). El paradero cuenta con sistema podo táctil hasta la entrada de la empresa (Imagen 2 y 3). Sin embargo, el cruce, cuenta con semáforo peatonal y no presenta señal sonora para anunciar la posibilidad de cruce seguro.



**Imagen 1:** Paradero de transporte público y cruce para llegar a la empresa Virutex Ilko



**Imagen 2:** Entrada a Virutex Ilko por AV Pedro Aguirre Cerda



**Imagen 3:** Vereda transitada para ingreso a Virutex Ilko

Por otro lado, la estación de Metro más cercana es **Cerillos** y se encuentra a 3,3 km de distancia de la empresa Virutex Ilko, la cual es una estación nueva, que cuenta con accesibilidad universal, disponiendo de ascensor. Sin embargo, se estiman al menos 40 minutos caminando hacia la empresa, por lo que se convierte en una dificultad de utilizar cómo único medio de transporte para llegar al puesto de trabajo.

Finalmente, se puede utilizar transporte privado para llegar a la empresa, contando con 3 estacionamientos disponibles, sin embargo, ninguno de estos presenta demarcaciones en el pavimento y/o letrero que indique la preferencia para PcD que lo puedan requerir. El uso de estos es por orden de llegada y uno de ellos presenta 4 peldaños para poder ingresar a la planta principal.

En síntesis, los Facilitadores y Barreras evidenciados en torno a la accesibilidad en este dominio son:

<b>Facilitadores</b>	<b>Barreras – Barreras Parciales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>El paradero de transporte público que se encuentra más cercano a la empresa cuenta con medidas de accesibilidad básicas para la llegada de personas con discapacidad, sistema podotactil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien, la empresa no ha tenido la experiencia de PcD que requieran del transporte de Van privado, se sugiere tener en consideración para futuras contrataciones de PcD que lo necesitara.</li> </ul>



hasta la entrada de la empresa, y los buses también cuentan con medidas de accesibilidad, lo que facilitaría el desplazamiento de PcD física, personas con movilidad reducida, PcD visual y sordoceguera principalmente.

- La ubicación de la empresa es alejada de la comuna de Maipú, por lo que los/as trabajadores/as en ocasiones deben tomar 2 buses de transporte público para su llegada. Esto podría ser una barrera para personas que presenten dificultades en reconocer el recorrido del transporte, ubicación, alteración de la atención y memoria, como PcD cognitiva, por lo que se sugeriría tener una estación de recogida desde metro Plaza Maipú para las PcD que pudieran requerirlo.
- El cruce con semáforo peatonal que permite el acceso a la empresa no presenta señal sonora, lo que podría dificultar la autonomía de PcD visual y sordoceguera principalmente.
- No existe estacionamiento preferente para PcD y con ajustes de accesibilidad universal, lo que dificulta la movilización para PcD física, visual y sordoceguera principalmente, se sugiere considerar implementación.

**DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y ARQUITECTURA:**

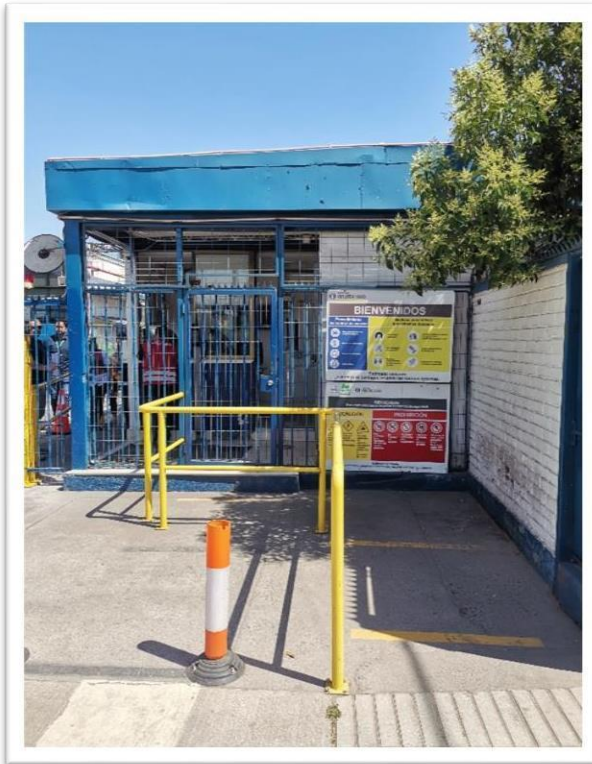
*Hace mención a las condiciones físicas de la empresa Virutex Ilko, su infraestructura y requerimientos básicos de seguridad para los colaboradores, los cuales posibilitan o no la realización de su trabajo.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Las áreas comunes de circulación o para el desplazamiento dentro de la empresa son accesibles.	B	NA	B	NA	B	NA
El ingreso a la empresa desde el exterior es accesible.	P	NA	P	NA	B	NA
El ancho de las puertas y/o ascensores es mayor o igual a 90 cm.	B	NA	B	NA	B	NA
Las aplicaciones de pared para interruptores de luz, equipos, sensores, citófonos, timbres, así como las manillas de puertas y ventanas, están a una altura entre 40 a 140 cm.	B	NA	B	NA	B	NA
Las salidas de emergencia tienen un recorrido libre de obstáculos.	F	F	F	NA	F	NA
El sistema de alarma es sonoro.	NA	NA	F	NA	B	NA
El sistema de alarma utiliza luz.	NA	F	NA	NA	B	NA
Las paredes de las áreas de circulación están libres de obstáculos sobresalientes ubicados a alturas medias.	F	NA	F	NA	F	NA
El inicio y el final de la escalera están señalizados con una franja de textura y color diferente.	NA	NA	B	NA	B	NA
La textura o superficie del piso es regular (lisa) y antideslizante	P	NA	P	NA	P	NA
Existen ascensores o rampas con pendiente adecuada entre 8% y 10%	P	NA	P	NA	P	NA
Hay puertas de vidrio con señalización de alto contraste.	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Existe al menos un baño accesible (que permite el ingreso y circulación interior con silla de ruedas, pudiendo la persona llegar al lavamanos y trasladarse a inodoro, con barras de apoyo).	B	NA	NA	NA	NA	NA

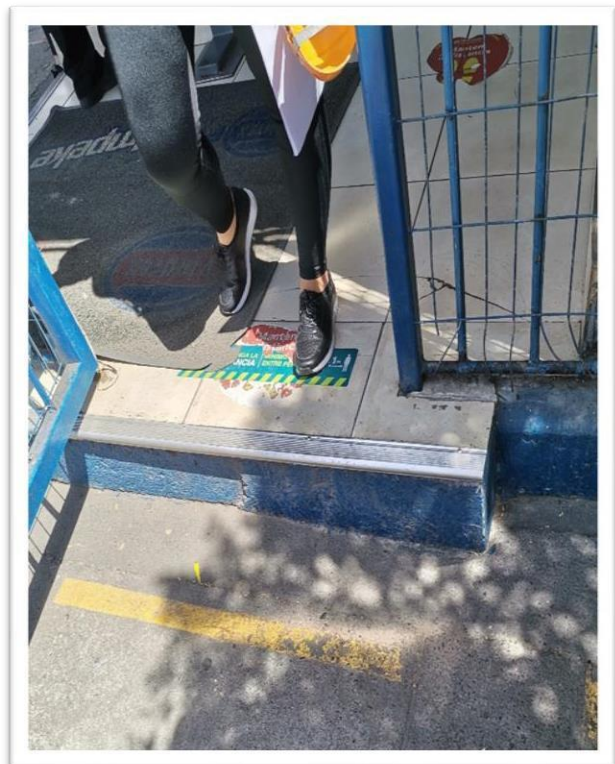
**Tabla 3:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barrera Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Diseño, Construcción y Arquitectura



El ingreso principal de la empresa es por Av. Pedro Aguirre Cerda 7875, en donde se observa ser de difícil acceso, puesto que existen barandas metálicas y peldaño de ingreso que dificultan el acceso de PcD física o personas con movilidad reducida, usuarias de ayudas técnicas como silla de ruedas, bastones o andadores (imagen 4). Para ingresar específicamente a la empresa, la persona debe cruzar a través de una puerta de reja la cual presenta un ancho igual a 90 cm, por la cual se accede a la caseta de portería. Cabe destacar que para cruzar la puerta de reja se debe subir un escalón de 10 centímetros aproximadamente para acceder a la empresa (Imagen 5).

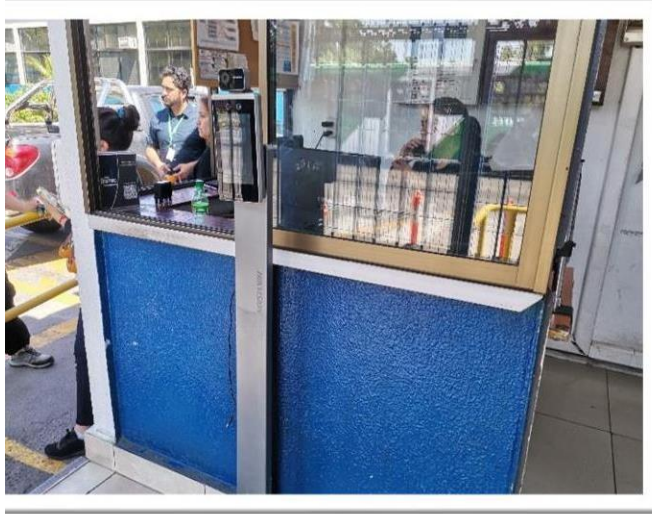


**Imagen 4:** Barras metálicas no modificables en acceso principal a empresa Virutex Ilko

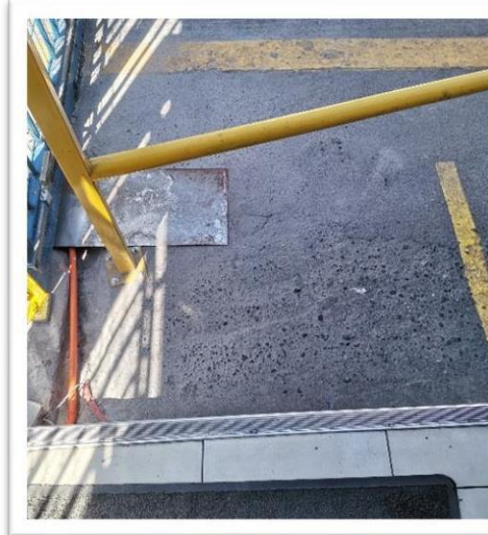


**Imagen 5:** Peldaño de 10 cm aprox, en puerta de ingreso a empresa Virutex Ilko.

Como protocolo de ingreso, existe una persona que controla el ingreso de todos/as los/as personas, donde deben medir su temperatura corporal a través de un termómetro digital, cuya altura es superior a 140 cm del suelo (Imagen 6), para después, ingresar a la planta, en donde existe otro peldaño de bajada, que no presenta demarcación del límite de seguridad (Imagen 7).

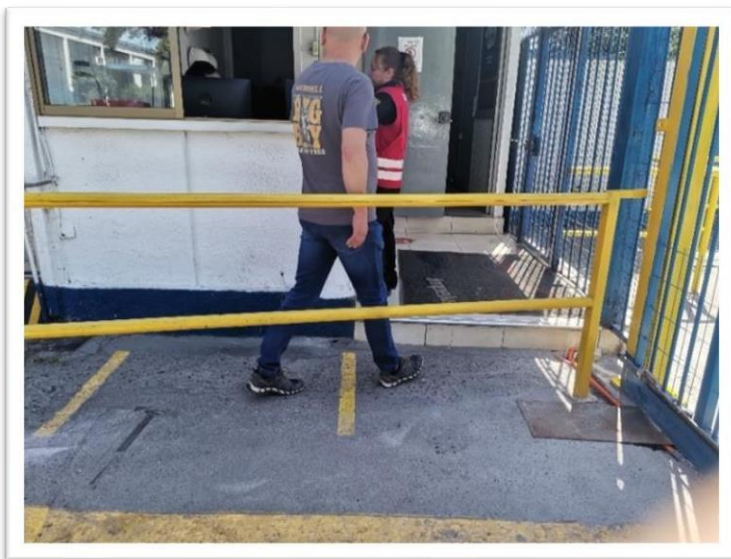


**Imagen 6:** Tablet medidor de temperatura corporal superior al máximo sugerido de 140 cm del suelo.



**Imagen 7:** Peldaño de bajada de 10 cm aprox de alto para continuar el ingreso a la empresa.

Al bajar, la persona debe transitar por zona demarcada por baranda metálica, la cual presenta en su zona de menor anchura 90 cm para desplazarse (Imagen 8). Después el/la trabajador/a debe registrar su asistencia y salida en el sistema de reloj control, al cual para acceder cuenta con un espacio máximo de ancho de 75 cm aproximadamente y su altura se encuentra en el límite sugerido de 140 cm. Por otro lado, para marcar horario, la persona debe disponer su dedo índice en el lector (Imagen 9).

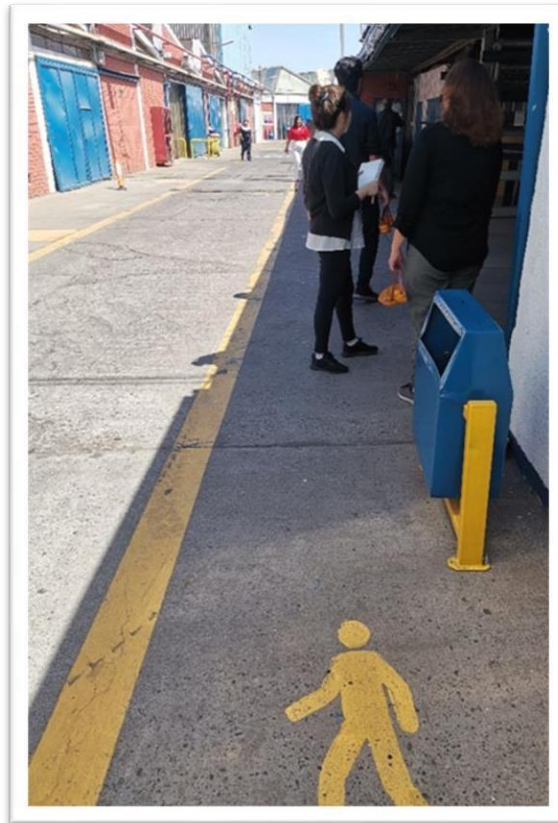


**Imagen 8:** Zona de ingreso a empresa Virutex, después de ingreso por portería



**Imagen 9:** Zona de acceso a reloj control.

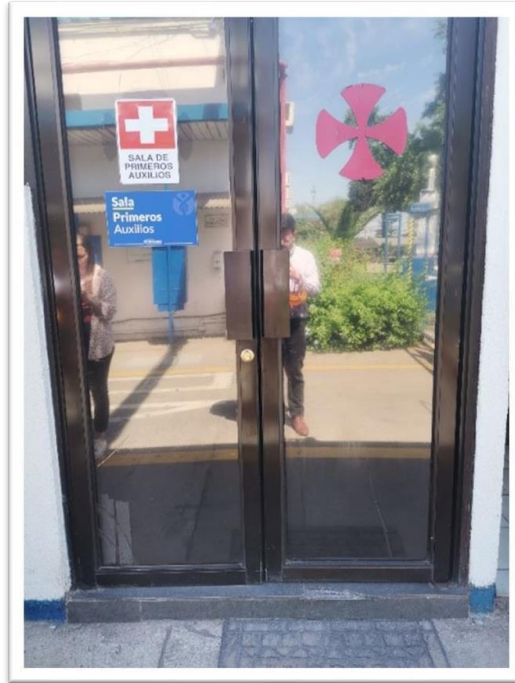
Por otro lado, se observa que la deambulaci3n por los exteriores de las distintas plantas y oficinas cuenta con pavimento no regular en todo el trayecto. As3 tambi3n, se observ3 que la zona destinada para tr3nsito peatonal demarcadas con color amarillo cuenta con suficiente espacio para transitar, pero existen elementos que obstaculizan el tr3nsito y estrechan el espacio para avanzar (Imagen 10). Adem3s, durante el recorrido se observa el tr3nsito de camiones de alto tonelaje.



**Imagen 10:** Zona de paso peatonal y basurero al interior de la empresa.

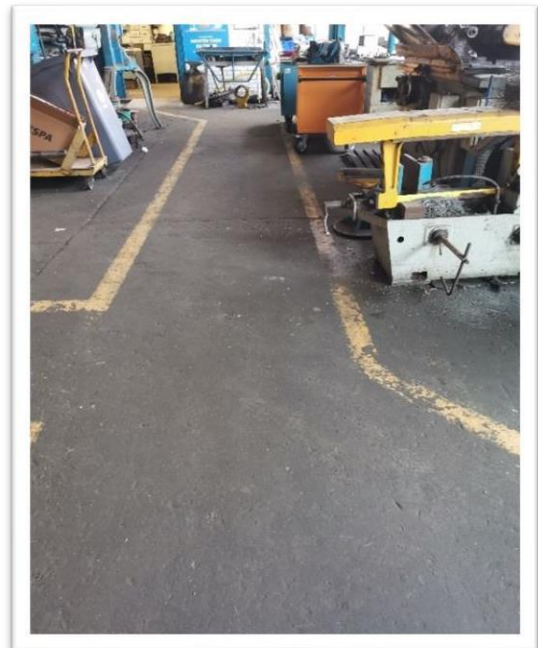
***Con respecto a espacios comunes:***

La sala de primeros auxilios presenta 2 puertas abatibles con asas para su apertura en donde se debe quitar el seguro en la parte superior para la apertura de ambas. Junto a ello, se observa un peldaño para su ingreso de aproximadamente 8 cm de alto (Imagen 11). Al abrir ambas puertas se observa pasillo accesible, sin embargo, para entrar a la sala donde se dispone la camilla, la puerta presenta una medida menor a 90 cm.



**Imagen 11:** Sala de Primeros Auxilios, asas y peldaño.

Con respecto al área de Mantenición, en este espacio se realizan las mantenciones a la distinta maquinarias e infraestructuras que se ven deterioradas con el tiempo. El piso se encuentra pavimentado presentando tramos irregulares (Imagen 12 a.). Cabe mencionar, que para trabajar en esta área se solicitan exámenes médicos específicos y de visión, ya que algunos trabajos de mantención se realizan en altura. Una vez dentro del área de mantención, se observa que cuenta con demarcación de desplazamiento (imagen 12 b.). Así también, se percibe un olor denso posiblemente de insumos para la mantención de las maquinarias, observándose que no cuenta con sistema de ventilación, sólo la puerta principal.



**Imagen 12 a – 12 b:** Piso sala de mantención de maquinarias y demarcación de desplazamiento.



Asimismo, se observó como ejemplo en la Planta química, que el piso no es regular en todos los tramos para el desplazamiento, presentando desniveles (Imagen 13).



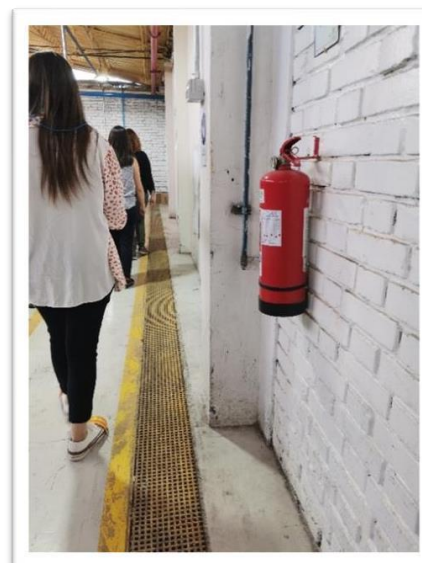
**Imagen 13:** Desnivel tramo planta química

Desde el área de prevención de riesgo, nos informaron que se realizan simulaciones de emergencias para preparar a los/as trabajadores/as en el seguimiento de los protocolos establecidos, pero se desconoce si han presentado ajustes para la participación de PcD y sus necesidades.

Durante el recorrido se observa que las maquinarias y espacios de trabajo en general cuentan con señalización de precaución del peligro existente las que deben considerar los/as trabajadores/as, pero no se encuentran en buen estado (Imagen 14). Así mismo, se observa que el extintor de la planta química se encuentra cercano a la entrada y se ubica a una altura que cumple con las Normas NCh 1433, a una altura mínima de 20 cm y una altura máxima de 130 cm (Imagen 15).

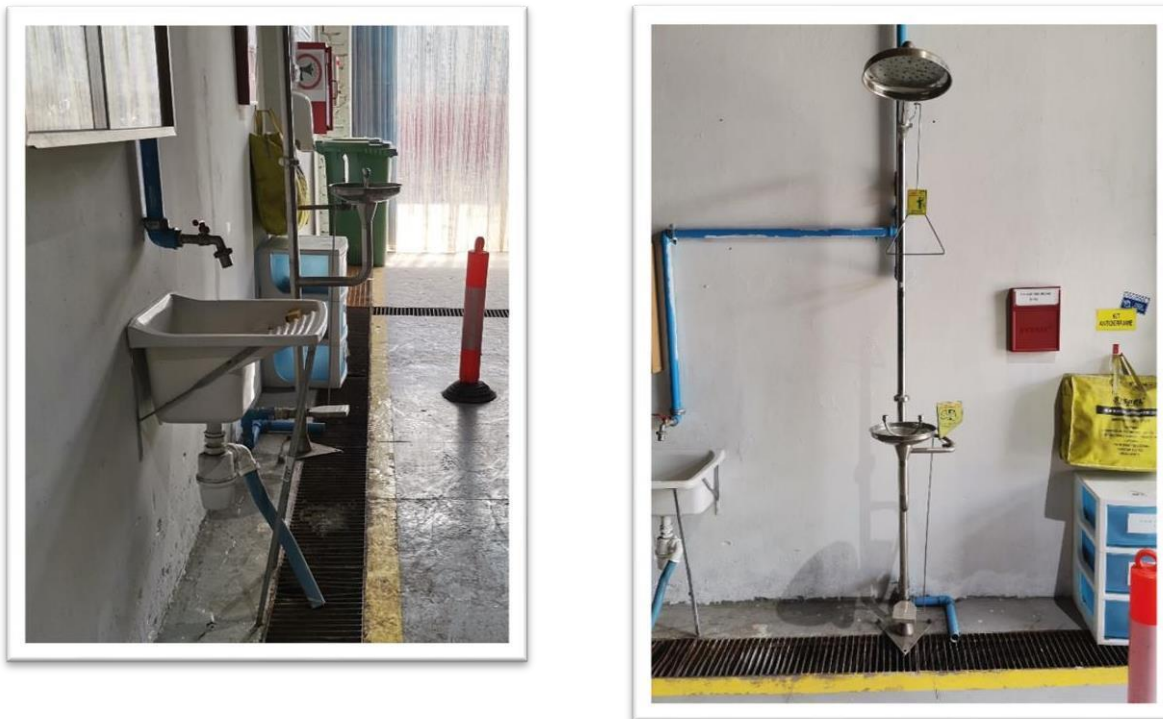


**Imagen 14:** Señaléticas de precaución de seguridad y vía de evacuación



**Imagen 15:** Extintor ubicado en Planta Química

Continuando el recorrido por la planta química, se observó que el uso de lavamanos y ducha de emergencia no cuenta con conexión directa a sistema de alcantarillado (Imagen 16), generando que el piso se encuentre mojado en caso de uso. Asimismo, se observó que en la producción de artículos desinfectantes como limpia piso, el pavimento también se encontraba mojado.



**Imagen 16:** Lavamanos y ducha Planta Química

Durante el recorrido en general, se observa que algunas de las puertas de acceso a las diferentes oficinas y dependencias no presentan un ancho mayor o igual a 90 cm, en específico baños, puerta de ingreso, sala de capacitaciones, etc. Cabe destacar que el casino si presenta estas medidas, al igual que el edificio de alta gerencia y RRHH. La empresa no cuenta con ascensor.

Otro elemento observado, es que la empresa presenta constantes escaleras, las cuales en su mayoría no se encuentran señalizadas al inicio y al final con franja de seguridad de textura y color diferente al pavimento táctil. Sin embargo, en el caso de la oficina de Ventas y Marketing, junto con Gerencia, las escaleras presentan antideslizante y baranda en todo su recorrido. Asimismo, la textura o superficie del piso es regular (lisa). No así en escaleras correspondiente a la planta de metalurgia.

#### **Otras dependencias de uso común: Casino.**

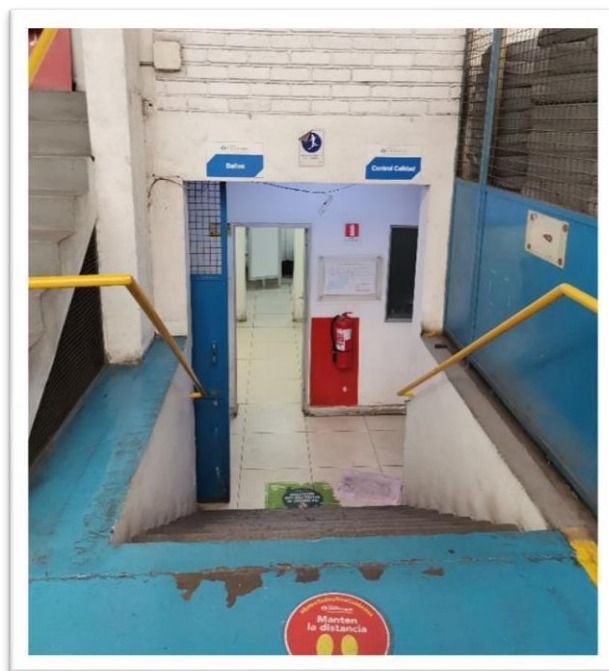
Para el acceso al casino de la empresa, se debe subir un peldaño o transitar por una de las dos rampas, las cuales se observan que presentan una pendiente entre 8% y 10%, lo cual es un facilitador para la movilización de PcD física, visual y sordoceguera. Cabe señalar que ninguna de las rampas presenta pasamanos, ni pavimento táctil de alerta o detención. Asimismo, tampoco presentan bordes de protección laterales de al menos 10 cm para evitar la caída accidental de la persona.

Al ingresar se debe transitar por una puerta de vidrio mayor a 90 cm de ancho, con apertura manual. Existe una puerta distinta para ingreso y salida, ambas con las mismas características. En su interior, se encuentra un piso de cerámica (regular). Las mesas para almorzar se encuentran separadas por una mampara de plástico transparente, como medida de prevención contra COVID-19. Cada mesa cuenta con 4 puestos. El casino cuenta con alimentación que debe costear la persona.

Para obtener el alimento la persona debe transitar por un bufet con estaciones para tomar los distintos implementos, comenzando con los cubiertos, para posteriormente obtener la bandeja y los alimentos que son entregados por los/as encargados/as. Cabe destacar que la altura del mesón es de 90 cm aprox. No se observó mesas con escotadura y la distancia entre mesas es menor a 80 cm.

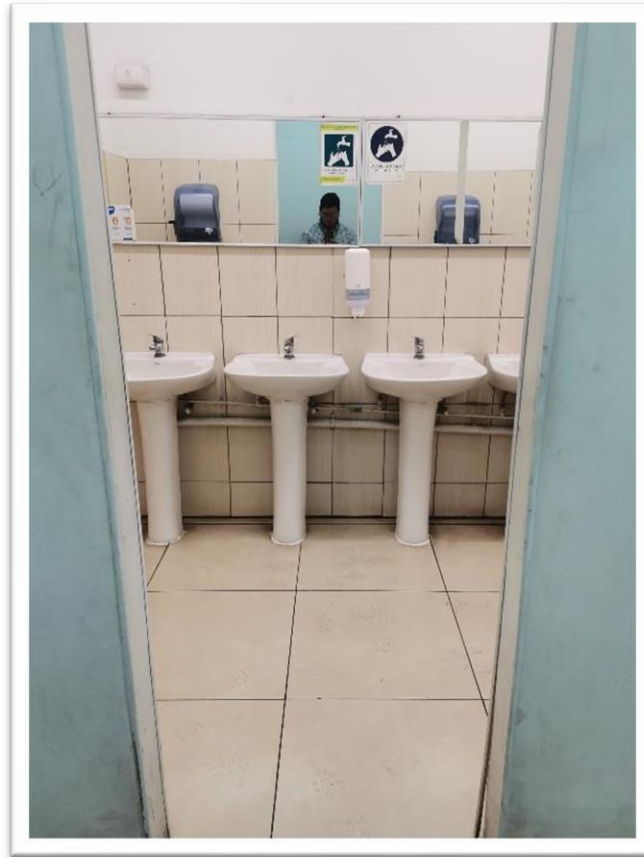
En cuanto a servicios sanitarios, cada área (planta productora, ventas y marketing, gerencia, etc.) presenta sus propios baños, no se observó ningún baño con principios de accesibilidad universal que permita el ingreso y circulación interior para personas con movilidad reducida, usuarias de ayudas técnicas, u PcD Física. Al interior de los baños en general se observa que la altura de lavamanos y llave de agua, no presentan diseño universal.

En específico, los baños de la planta metalúrgica se encuentran separados por sexo. En donde para ingresar al baño de hombres, se debe dirigir al piso -1, bajando por una escalera, de al menos 10 peldaños de pavimento no siendo regular en cada uno de ellos, sin señalización y antideslizante. Dicha escalera cuenta con pasamano en todo su trayecto (Imagen 17).



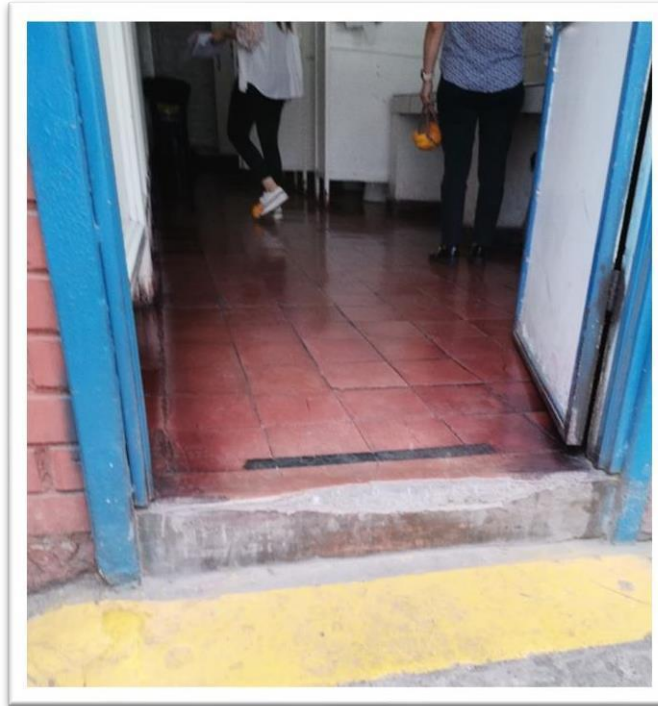
**Imagen 17:** Acceso a baño para hombres, planta metalúrgica

Continuando con lo anterior, los baños se encuentran separados, con espacio común donde se disponen los lavamanos, junto con espejo, el cual se encuentra a una altura superior a 80 cm del suelo, no partiendo inmediatamente sobre el lavamanos. El lavamanos presenta pedestal y cuenta con grifería de tipo monomando, asimismo la puerta de ingreso hacia este mide 90 cm aprox (Imagen 18).



**Imagen 18:** Baños para hombre, planta metalúrgica

Esta situación es similar en los baños que existen a lo largo de la empresa. Sin embargo, algunos presentan un peldaño de 10 cm aprox mínimo para poder ingresar (Imagen 19).



**Imagen 19:** Acceso a baños y camarines para mujeres

En cuanto a camarines y duchas, estos se encuentran ubicados en lugares distintos según sexo hombre y mujer. En el caso de camarines para mujeres, al ingresar se debe subir un peldaño y pasar por el baño para posteriormente llegar a camarines y duchas. La empresa dispone de casilleros, los cuales se ubican en este sector. El camarín es compartido, con bancas de madera en el medio de ellos.

Las duchas cuentan con cortinas y separación entre ellas, para ingresar se debe bajar un peldaño de alrededor 5 cm aprox. Cuentan con llave independiente para agua fría y caliente, además no se observan pasamanos ni baranda de seguridad.

En cuanto a los lavamanos podemos observar que tienen en promedio una altura de 90 a 105 cm. En cuanto al acceso de ingreso a estos, el ancho de las puertas es de 75 cm.

Actualmente se puede observar que la empresa Virutex Ilko mantiene su arquitectura antigua, por el diseño de la infraestructura no aborda los principios de diseño y accesibilidad universales.

En resumen, los facilitadores y barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

<b>Facilitadores</b>	<b>Barreras – Barreras Parciales.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona en portería encargada de monitorear el ingreso a la empresa resuelve dudas y está al tanto de cualquier dificultad que pueda existir. Junto a ello, personas en casino encargadas de entregar alimento, cumplen un rol similar.</li> <li>• Salidas de emergencia tienen un recorrido libre de obstáculos. Además de considerar que existe sistema de alarma sonoro y lumínico, lo que permite que PcD visual y auditiva se encuentren informadas. Se sugiere fortalecer los protocolos de emergencias abordando las diferentes necesidades de apoyos de otras PcD, ejemplo para personas con sordoceguera, tomando medidas de tutores/as o encargados/as de acompañar a las personas que requieran de este apoyo para ejecutarlo que estipula el protocolo.</li> <li>• Paredes de áreas de circulación están libres de obstáculos sobresalientes ubicados a alturas medias, debido a constante supervisión de Prevención de Riesgos, lo que genera que sea un facilitador para la movilidad de PsD física, visual y sordoceguera principalmente, en caso de emergencias.</li> <li>• Área de metalurgia se encarga de monitorear maquinarias dañadas o con desperfectos de forma regular.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los escalones y barandas metálicas no modificables generan un obstaculizador para PcD física, movilidad reducida, visual, sordoceguera. Además, que restringe la autonomía para personas usuarias de ayudas técnicas como: silla de ruedas, bastones, andadores, etc. Así también, el estrecho espacio para acceder al sistema de reloj control y su altura podría dificultar el acceso a personas con características similares a las mencionadas anteriormente.</li> <li>• El desplazamiento por la empresa de forma general presenta obstaculizadores físicos que dificultan el tránsito de personas con movilidad reducida. Se sugiere eliminar cualquier obstaculizador en las vías de desplazamiento peatonal (como basureros, maquinarias, insumos) disponer de rampas en los lugares de mayor tránsito de trabajadores y eliminar obstaculizadores de escalones únicos que impiden la autonomía de PcD. Asimismo, se sugiere resguardar que las áreas que presentan el piso mojado puedan abordarse para reducir la posibilidad de accidentes de personas con movilidad reducida, discapacidad visual, etc.</li> <li>• El acceso a áreas de uso común como baños o áreas donde se puedan desempeñar PcD, se sugiere considerar que la gran cantidad de peldaños para el acceso a estas constituye un factor de peligro para todas las personas, enfatizando las personas con movilidad reducida, discapacidad visual, sordoceguera, etc. Pudiéndose levantar la necesidad de ajustes físicos y operacional.</li> <li>• Junto con lo mencionado anteriormente, los peldaños no presentan demarcación de alto contraste, para favorecer a personas con baja visión, además de falta de sistema Braille o estructuras con relieve</li> </ul>



que permita el reconocimiento del lugar de forma táctil, para personas ciegas.

- En el caso de PcD auditiva, se sugiere que al ingreso se cuente con letrero con información escrita que indique los pasos que se deben llevar a cabo como protocolo para orientar a la persona y favorecer su autonomía. En el caso de contratar una persona con discapacidad auditiva que no tenga lecto-escritura y se comunique a través de Lengua de Señas Chilenas, se sugiere considerar capacitación de las señas básicas para entregar la información y orientación necesarias.
- En el área de mantenciones, se observan distintos obstáculos como piso irregular que podrían dificultar la movilidad de una persona con baja visión, movilidad reducida, o que utilice ayudas técnicas para su autonomía en la movilidad, se sugiere considerar ajustes necesarios.
- En casino, existe estrechez para desplazamiento de personas con movilidad o usuarias de ayudas técnicas, por lo que se sugiere reacomodar los inmuebles para favorecer el desplazamiento óptimo de todas las personas.
- Así también, para favorecer la autonomía de personas con baja visión y discapacidad auditiva, se sugiere presentar la información del paso a paso y opciones de almuerzo de manera escrita.
- Se observa que la empresa no se cuenta con baños con accesibilidad universal, por lo que se sugiere considerar para favorecer a todas las personas que lo requieran, con discapacidad o limitación funcional temporal (embarazadas, personas con movilidad reducidas,

	usuarios de ayudas técnicas, usuario de ayudas ortopédicas por lesión) <ul style="list-style-type: none"> <li>De modo general, la infraestructura a presenta un diseño que presenta obstaculizadores para el desplazamiento autónomo de las PcD, se sugiere evaluar ajustes abordando los principios de accesibilidad y diseño universales.</li> </ul>
--	--

### **Productos y tecnología para la comunicación:**

Hace mención a los diferentes medios comunicativos que utilice la empresa para socializar la información corporativa a los empleados, escenarios para ello y manejo de la información en general al interior de la compañía.

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
La interacción entre trabajadores y jefes para el ejercicio de las funciones puede darse de manera oral, visual, escrita y demostrativa.	NA	P	P	P	B	NA
Se usa correo electrónico, multimedia, intranet, mensajes de texto como medio de comunicación	P	P	P	P	P	P

**Tabla 4:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barrera Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Productos y tecnología para la comunicación.

El área de Comunicación de Virutex Ilko tanto interna como externa, se encuentra a cargo del equipo de comunicaciones en Colombia. De este modo, el equipo de Colombia maneja las RRSS e informaciones solicitadas desde Chile.

El área de comunicaciones de Chile cuenta con un profesional periodista y diseñadora gráfica, quienes no se encuentran presencialmente en la empresa, lo que en las entrevistas realizadas se levanta como una problemática para entregar comunicados internos de manera eficiente a todos/as los/as colaboradores/as.

La empresa cuenta con pantallas en la que se comparte la información interna de la empresa y se encuentran en áreas comunes, como casino, camarines, etc., en torno a estas, los entrevistados mencionan que el volumen es bajo, pero presentan subtítulos para favorecer el acceso a la información. Asimismo, los/as colaboradores/as mencionan que la información no se percibe fácilmente siendo un medio de comunicación que no cumple con el objetivo y mencionan que muchas veces es ignorado.

El medio de comunicación de mayor uso, en el caso de los/as colaboradores/as que trabajan en planta de producción, bodega, picking, entre otros, es mensajería de texto a través de la aplicación de WhatsApp, generando grupos de comunicación asociado a los números de teléfono particulares de los/as trabajadores/as, junto con conversaciones entre pasillos.



Sin embargo, el uso de este medio de comunicación no se considera por la empresa como medio oficial de información.

Por otro lado, existe otro medio de comunicación a través de correo electrónico institucional de la empresa, pero éste, no puede ser utilizado por todos/as los/as colaboradores/as, siendo un canal de comunicación utilizado por áreas administrativas, Gerencias, Marketing y Ventas, RRHH, excluyéndose al personal operario.

En síntesis, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

Facilitadores	Barreras
<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa cuenta con canales de comunicaciones establecidos como pantallas de televisión, correos electrónicos y los comunicados presentan algunos ajustes para la accesibilidad de la información. Se sugiere potenciar estos para favorecer la accesibilidad de información a todos/as los colaboradores/as en equidad de condiciones.</li> </ul>	<p>Falta establecer un canal de comunicación completamente accesible para los/as Colaboradores/as para que puedan acceder en igualdad de oportunidades a la información de actividades extraprogramáticas, capacitaciones, información general de la empresa, logros y avances.</p> <p>Se sugiere establecer un canal de comunicación transversal y que el contenido sea accesible para considerar las necesidades de las PcD y favorecer el acceso de información en equidad de condiciones.</p>

### **Educación/ Capacitación – Proceso de contratación:**

*En este capítulo se identifican todas las barreras y facilitadores que tenga la empresa en los procesos de capacitación y formación que tenga para sus empleados, identificando procesos, programas de formación, mecanismos de evaluación, ayudas didácticas utilizadas y metodologías entre otras.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Las capacitaciones o procesos de inducción se hacen principalmente con el apoyo de medios audiovisuales (videos)	NA	P	P	NA	B	NA
Las capacitaciones o procesos de inducción se hacen principalmente con el apoyo de ayudas visuales (material gráfico, presentaciones en PPT, folletería)	NA	P	B	P	B	P
Las capacitaciones o procesos de inducción se hacen principalmente con ejercicios demostrativos o de tipo práctico.	NA	P	P	P	P	P

**Tabla 5:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera y F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Educación/ Capacitación

### ***Proceso de Convocatoria, Reclutamiento y Selección:***

Con respecto al proceso de reclutamiento y selección, se pudo recabar información del paso a paso que realiza la empresa, estructurado en las siguientes etapas:

- 1) Desde las distintas áreas en las que se requieren contratar a nuevos empleadores/as, se realiza una solicitud al área encargada de Reclutamiento y Selección, con el propósito que comience la convocatoria. La publicación de ofertas laborales se realiza a través de distintas plataformas online como BNE y Laborum. También mencionan haber realizado la articulación con OMIL de Cerrillos, pero los/as postulantes que ha referido la OMIL no cumplen con el perfil deseado solicitado, en la mayoría perfiles de operarios para trabajar con alta carga física.

Asimismo, mencionan que las ofertas laborales no son excluyentes para PcD, por lo que, al momento de publicar la vacante, se informa que el puesto se rige bajo la ley N.º 21.015. Esto se ampara, bajo la política de Inclusión y Diversidad de la empresa, la cual se encuentra en proceso de revisión para su posterior aprobación.

- 2) Una vez postulan candidatos al cargo, desde el área encargada del Reclutamiento y Selección se contacta vía telefónica con las personas, con el fin de consultar si aún existe interés en el cargo y se le comparte carta oferta para continuar el proceso.
- 3) En caso de que la persona confirme interés en el cargo según lo estipulado en la carta de oferta laboral, se les solicita algunos antecedentes y documentos básicos para coordinar una entrevista online con el área de reclutamiento y selección, a través de Teams. En esta oportunidad se revisa el Curriculum Vitae de la persona y documentos solicitados.
- 4) Al finalizar la entrevista, desde el Área de Reclutamiento y Selección se envían los archivos de las personas que participaron de la instancia online a través de correo electrónico a las jefaturas que solicitaron el cargo. Junto a lo anterior, se adjunta una reseña en torno a lo observado de las competencias y el perfil funcional de la persona. Cabe mencionar que no todos los/as postulantes continúan en la siguiente etapa, por lo que la entrevista online se constituye como primer filtro de proceso de selección.
- 5) Previo a la entrevista con jefatura que solicita el cargo, al postulante se le aplica el test DISC, por psicólogo externo a la empresa. Este consiste en un cuestionario en donde la persona debe resolver casos hipotéticos según su percepción, y de este modo, se obtiene una descripción de su perfil personal y laboral.

- 6) Una vez pasado el primer filtro y test DISC, el/la postulante asiste a una entrevista presencial con la jefatura que solicita el cargo. En esta instancia, se consulta a la persona su experiencia previa en el cargo, conocimientos y se realiza una prueba práctica. Cabe mencionar que cada jefatura aplica las evaluaciones que considere pertinentes evidenciar las competencias necesarias para desempeñar el cargo específico, por ejemplo, desde Ventas se puede solicitar a la persona a través de instrucciones escrita que realice un ejercicio piloto de planeación y análisis de ventas.
- 7) Finalmente, se realiza una revisión de los resultados del proceso de los/as postulantes, considerando políticas de equidad de género dentro de la empresa. Una vez se obtienen los/as candidatos/as seleccionados para el cargo, estos/as son informados/as y se les entrega la carta de oferta para ser firmada, en torno a las condiciones del cargo. La persona cuenta con alrededor de 2 días para que revise la propuesta y confirme a través de llamada telefónica el interés al cargo. Por último, en caso de que la persona confirme interés en la oferta, debe enviar documentación correspondiente para la contratación, junto con asistir al proceso de inducción a cargo nuevamente del área de Reclutamiento y selección.

En caso de que ninguna persona cumpla con el perfil esperado, se vuelve a subir la oferta de empleo en las mismas plataformas previamente señaladas para realizar el proceso.

#### ***Proceso de Inducción:***

Actualmente la inducción corporativa se realiza durante 1 día de forma presencial con el Encargado de Reclutamiento y Selección de personas quien resuelve dudas de forma inmediata.

La modalidad de la inducción es a través de comunicación verbal, acompañada de apoyo visual en formato Power Point (PPT) con la información de la empresa y proceso. Esta presentación incorpora videos, los cuales presentan subtítulos para PcD auditiva.

Junto a lo anterior, la persona asiste a reunión con el área de prevención de riesgos y el equipo de informaciones, con el fin de realizar una charla sobre seguridad dentro del recinto, remuneraciones y fecha de pago, entrega de uniforme, etc. Esta charla es a través de comunicación oral, sin apoyos de material audiovisual. Las charlas se realizan de forma grupal o personalizada, según la cantidad de trabajadores/as que ingresan. Luego, se realiza una demostración práctica de cómo realizar la operación.

En los próximos días (1 a 2 semanas aprox), se realiza el Proceso de Adecuación a la Cultura (PAC), el cual consiste en realizar reuniones con personas claves de las diferentes áreas de la empresa, con el fin de acercar al nuevo colaborador/a a la cultura organizacional y valores impulsados por la empresa. Para ello, se trabaja con una planilla Excel en donde se organizan y comprometen los distintos actores de la empresa para agendar una reunión y conversar sobre la cultura organizacional y valores, y como esto impacta en el rol que cumple y su influencia en el clima laboral. En caso de que no se logre concretar la reunión en los plazos establecidos (2 semanas), esta se debe reagendar entre los/as nuevos/as colaboradores/as y respectivas gerencias y líderes.

Si bien no se incluye dentro de un protocolo, se espera que los/as Encargados de Reclutamiento y Selección realicen al mes de ingreso de los/as nuevos/as colaboradores/as un proceso de seguimiento, en donde se consulta expectativas y compromisos cumplidos.

Cabe destacar que los/as funcionarios/as a cargo de selección de personal mencionan no poseer conocimiento sobre cómo realizar ajustes razonables según las necesidades específicas de PcD, pero tienen el interés de trabajar en torno a estos. Para ello, Aleyda León, Encargada del Área de Inclusión a nivel normativo, entregó recomendaciones de ajustes razonables, para poder formalizar un protocolo ajustado e inclusivo para las PcD.

### **Proceso de Capacitación – Formación trabajadores/as:**

En cuanto a capacitación, si bien existe el área de Talento y Desarrollo Organizacional que se encarga de este ámbito, han existido capacitaciones en torno a temas como: violencia intrafamiliar, corresponsabilidad, masculinidad positiva y equidad de género, realizadas desde el área de Inclusión y RSE. Estas capacitaciones se llevaron a cabo de forma presencial, por una consultora externa y fue dirigida principalmente a operarios de producción.

Cabe mencionar que según el discurso de los/as entrevistados/as, no existe una comunicación efectiva en torno a las actividades que realizan entre las diferentes áreas, situación que dificulta el conocimiento de las prácticas que realizan cada una.

Asimismo, el área de Prevención de riesgo constantemente realiza capacitaciones a los/as trabajadores/as sobre seguridad y uso de EPP.

Desde el área de Talento y Desarrollo Organizacional, llevan a cabo el siguiente proceso para poder generar un plan de capacitación 2023:

- 1) En base a la evaluación de desempeño realizado el 2022, la cual midió las competencias laborales de los/as colaboradores/as. Esta evaluación está a cargo del equipo de Comunicaciones desde Colombia. Se levantó como principal necesidad en la compañía la brecha en el uso de tecnologías (manejo de correo institucional, plataformas de trabajo, manejo en ofimática, entre otras.)
- 2) Reunión entre jefaturas y el área de Talento y Desarrollo Organizacional para evaluar el diseño y construcción de un plan de formación para los/as colaboradores/as, para coordinar fechas para llevar a cabo las capacitaciones en el 2023.

Por otro lado, la empresa gestiona capacitaciones costeados por Franquicia Tributaria a través de un organismo de formación externo (INACAP, AIEP, etc.), en donde los/as colaboradores/as tienen libre elección de tomar el curso que es de su interés. La participación de los/as colaboradores/as se gestiona a través del Sindicato, ya que cuentan con un máximo de 20 cupos.

En resumen, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

<b>Facilitadores</b>	<b>Barreras</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un proceso de reclutamiento y selección establecido en etapas, lo que facilita el realizar ajustes en las que se requiera para favorecer la inclusión de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sugiere ajustar material audiovisual de la inducción y capacitaciones considerando a las personas con discapacidad visual y cognitiva. (formato de información con</li> </ul>



personas con discapacidad en este. Así también el Área tiene el interés de revisar y ajustar este protocolo.

- Encargado de reclutamiento participa en todo el proceso de contacto con el/a nuevo/a colaborador/a hasta su proceso de capacitación, entregando información inmediata sobre dudas del proceso, siendo un actor fundamental para detectar ajustes que requiera la persona en este proceso.
- Las charlas de inducción se pueden realizar de forma individual, lo que es un facilitador para las PcD cognitiva y psicosocial que puedan ingresar a la empresa y requieran de una atención individual.
- Los materiales audiovisuales utilizados en el proceso de inducción consideran ajustes para el acceso a la información de PcD. Se sugiere potenciar para que estos sean totalmente accesibles.
- Se realiza una demostración práctica de cómo realizar la operación, lo cual facilita la comprensión de los empleadores/as, sobre todo para PcD cognitiva.

apoyo de imágenes concretas, información concreta en formato lectura fácil, favorecer información con contraste, Interpretación en Lengua de Señas Chilenas, entre otros)

- Falta de oficialización de protocolos que formalicen el proceso de inducción y capacitación con ajustes para favorecer los procesos de inclusión laboral.
- La comunicación entre áreas en cuanto a información, capacitaciones, talleres e iniciativas para los colaboradores y colaboradoras no es efectiva, se sugiere coordinación y planificación en conjunto de acciones que puedan favorecer la inclusión laboral de PcD.
- Se sugiere que la evaluación de desempeño laboral debe considerar las características de las PcD según tipo para favorecer su plena participación y demostrar según competencias su desempeño laboral. Con esto evitar calificaciones deficientes por motivos asociados a falta de accesibilidad del instrumento como, por ejemplo: no comprender las preguntas, no presentar lectoescritura, se utilice un lenguaje complejo, etc. Siendo una barrera para PcD visual, sordoceguera y cognitiva, colaboradores/as que no sepan leer, etc., principalmente.
- Se levanta la información que el área de capacitación no cuenta con herramientas sobre diseño y metodología que incluya las necesidades de apoyo para procesos de formación donde participen personas con discapacidad. Se sugiere articular con organizaciones especialistas en metodología y procesos de formación inclusivos, como OTEC que trabajen en línea de discapacidad de SENCE o Fundaciones especialistas en discapacidad.

### Tecnología para el Empleo / Equipamiento ámbito laboral:

*Este capítulo hace referencia a los implementos, programas, maquinaria, equipos y herramientas entregados y utilizados por los empleados, los cuales son necesarios para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo al puesto de trabajo.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Las estaciones de trabajo de la empresa son susceptibles a ser ajustadas en su tamaño o altura a la talla o situación física del trabajador.	P	NA	P	NA	P	NA
La empresa cuenta con equipos y herramientas susceptibles a ser ajustadas en su funcionalidad para un mejor desempeño de los trabajadores.	B	B	B	B	B	NA

**Tabla 6:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barrera Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Tecnología para el Empleo / Equipamiento ámbito laboral:

Los/as trabajadores/as disponen en su puesto de trabajo de los equipos técnicos, herramientas, unidades para control y registro, y otros elementos necesarios para el desempeño de las funciones. Por ejemplo, el reloj control no cuenta un sistema basado en diseño universal y no es susceptible a ajustes (Imagen 20).



**Imagen 20:** Reloj Control

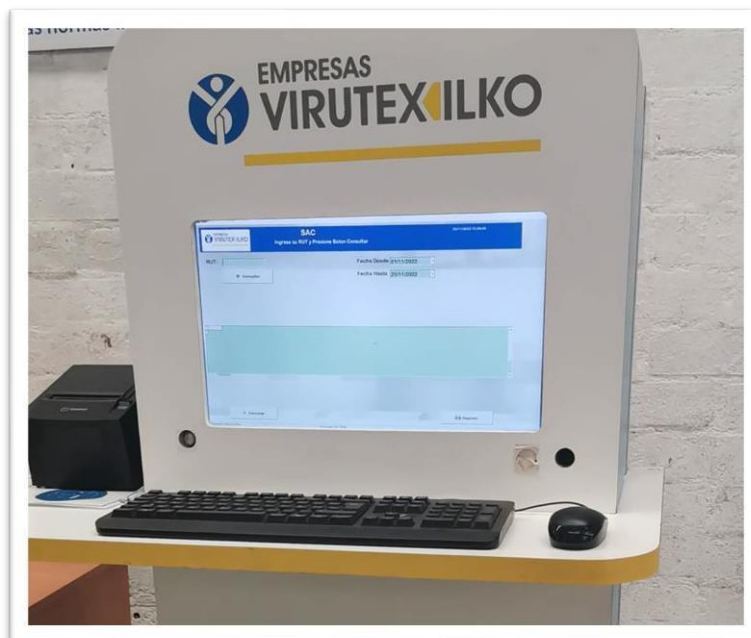
Asimismo, el diseño de las estaciones de trabajo y del mobiliario no es adaptable para el desempeño de los/as trabajadores/as con características particulares. En las áreas de producción y bodega, se observa la misma situación, ya que existen maquinas definidas, que no son modificables en altura y disposición. En el caso del área de ventas las superficies de trabajo y/o silla son regulables en altura, espacios y ubicación de dispositivos.

Cabe destacar que la empresa ha tenido y tiene colaboradores/as con algún tipo de discapacidad, en específico PcD física y auditiva, realizando algún tipo ajustes y adaptaciones, así también nos menciona que los mismos colaboradores/as se han adaptado a sus puestos de trabajo.

Por otro lado, el área de Operario de Producción presenta una organización laboral donde los colaboradores/as deben rotar en los puestos de trabajo debiendo realizar diferentes funciones dependiendo del cargo desempeñado.

El inmobiliario del área operaria, los mesones de trabajo cuentan con distintos tipos de altura, en su mayoría 90 cm, se desconoce si se pueden adecuar la altura. Desde el área administrativa las áreas de trabajo y desplazamiento son de menos de 90 cm de ancho.

El área de operaciones cuenta con un computador (Imagen 21), en donde se registran las metas de los/as colaboradores/as. Este se encuentra a una altura de a 140 cm aprox de altura desde el suelo, disponiendo de teclado sin relieve o sistema Braille y mouse inalámbrico estándar. El monitor no presenta lector de pantalla y se observan letras de tamaño pequeño. Para el ingreso a la plataforma, la persona debe disponer de su Rut en la pantalla.



**Imagen 21:** Computador de registro de metas de colaboradores/as

En resumen, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

Facilitadores	Barreras
<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposición de la empresa para realizar ajustes que favorezcan la accesibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumentos y materiales utilizados para el trabajo no cuentan con accesibilidad universal, como el reloj control y computador registrador de metas. Se sugiere realizar los ajustes considerando medidas de diseño universal.</li> <li>La organización de rotación de los/as colaboradores/as en los puesto de trabajos y funciones, es una medida que se podría modificar en el caso de que se contrate personas con discapacidad que tengan las competencias y habilidades para desempeñar óptimamente un puesto laboral, favoreciendo su adaptación, desarrollo y estabilidad laboral.</li> </ul>

### **Entorno natural o cambios derivados de la actividad humana:**

A continuación, se identifican las barreras y facilitadores que tenga la empresa Virutex Ilko, relacionadas con su ubicación geográfica y algunos factores físicos que pueden incidir en el desempeño laboral de los trabajadores: Geografía física (incluye relieve, hidrografía); Luz (iluminación natural o artificial); Sonido (intensidad, cualidad); Vibración; Cualidad del aire.

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
La iluminación es confortable para la ejecución de tareas, recibir información, percibir objetos y desplazarse.	F	F	F	NA	F	NA
El nivel de ruido de las áreas de trabajo permite la recepción adecuada de la información sonora	NA	P	P	NA	p	NA
Hay circulación de aire por sistema natural o artificial y elementos de protección en caso de requerirse.	F	F	F	F	F	F
La temperatura interna tiene un promedio adecuado. (23 – 26 grados Cº)	P	P	P	P	P	P

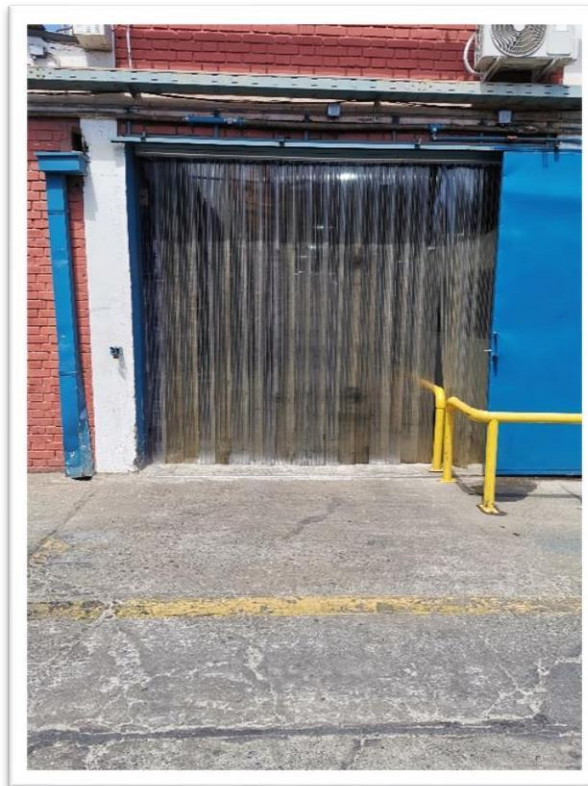
**Tabla 7:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera y F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Entorno natural o cambios derivados de la actividad humana:



La iluminación es confortable para la ejecución de tareas, recibir información, percibir objetos y desplazarse. Asimismo, desde Prevención de Riesgo se asegura el cumplimiento de las Normas ISO.

Cabe destacar que, dentro de la planta productiva, está presente un nivel de ruidos elevado. Por otro lado, desde prevención de riesgo se solicita que los/as trabajadores/as utilicen EPP como protecciones auditivas, no obstante, se observó que no todos los/as trabajadores/as los utilizaban.

En el área de producción, no se perciben vibraciones. Por otro lado, hay sistema de ventilación natural, a través de la puerta del recinto, la cual se encuentra protegida por cintas plásticas para su ingreso y salida (Imagen 22). Cabe destacar que, en labores asociadas al área administrativa, como Marketing y Ventas, junto con Gerencia y RRHH, se cuenta con ventilación artificial y en algunos casos natural, a través de ventana.



**Imagen 22:** Ingreso a planta de producción

En resumen, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

Facilitadores	Barreras – Barreras Parciales.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iluminación confortable y ventilación a través de sistema natural y/o artificial, según el área de trabajo.</li> <li>• Los colaboradores/as con discapacidad que son parte de la empresa ya han utilizado los instrumentos y EPP que entrega la empresa, por lo que se tiene un acercamiento en torno a que ajustes realizaron y se requieren realizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evidencia que el área de producción presenta alto niveles de ruido, pudiendo dificultar la comunicación y comprensión de instrucciones entregadas desde jefatura. Se sugiere organizar el trabajo considerando la entrega de información en un espacio óptimo para la comprensión y resolución de dudas, teniendo en cuenta las necesidades de apoyo que pueden presentar las PcD, como por ejemplo PcD cognitiva.</li> <li>• Se evidencia escasa adherencia por parte de los/as colaboradores/as en el uso de EPP. Se sugiere reforzar el seguimiento de los protocolos de seguridad y usos de EPP, considerando las necesidades de acompañamiento que requieren PcD para su adaptación e interiorización de los protocolos.</li> </ul>

## **Apoyo y Relaciones**

*Influyen en el comportamiento y la vida social del individuo en todos los ámbitos, desde las relaciones interpersonales y las asociaciones comunitarias hasta las estructuras políticas, económicas y legales.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Se realiza trabajo en equipo, se recibe asistencia para resolver dudas o corregir errores y apoyo para obtener protección y bienestar.	NA	P	F	F	P	F
Los directivos de la empresa están realmente interesados en desarrollar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad teniendo en cuenta la implementación de ajustes razonables.	F	F	F	F	F	F

**Tabla 8:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barreras Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Apoyo y Relaciones

Se destaca que los/as directivos/as presentan un real compromiso e interés en las temáticas de diversidad e inclusión de PcD. También declaran estar dispuestos/as a implementar ajustes razonables y generar espacios accesibles e inclusivos dentro de la empresa para las personas con discapacidad.

En el desarrollo de las distintas labores y áreas se cuenta con un/a supervisor/a, que acompaña y monitorea los procesos, como es en el caso de planta productiva, lo que permite poder resolver dudas al instante. Asimismo, se evidencia que existe un gran sentido de trabajo en equipo que permite la interacción y apoyo entre compañeros/as.

Cabe destacar que según el discurso de los/as entrevistados/as las personas con discapacidad que han trabajado en la empresa, no han pasado por un proceso de inclusión laboral protocolizado, si no que trabajadores/as ya contratados certificaron su discapacidad.

En síntesis, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

<b>Facilitadores</b>	<b>Barreras</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso desde gerencia de la empresa a implementar ajustes razonables y generar espacios accesibles e inclusivos dentro de la empresa para incluir personas con discapacidad.</li> <li>• Se cuenta con supervisor/ar en cada momento del trabajo en áreas productiva, permitiendo resolver dudas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisor/as de áreas no cuentan con herramientas para adaptar instrucciones, información e interactuar con PcD. Asimismo, no existe un protocolo guía de parte de la empresa para apoyar este proceso. Se sugiere charlas de concientización y capacitación en la interacción de PcD y herramientas para ajustar información.</li> </ul>

## **Actitudes:**

*Actitudes de conocidos, compañeros, colegas y miembros de la comunidad, personas en cargos de autoridad, personas en cargos subordinados. Este capítulo hace referencia a la manera de relacionamiento y vínculo que se establece en la compañía, en los diferentes niveles jerárquicos, teniendo en cuenta la inclusión laboral de personas con discapacidad, imaginarios, prejuicios o posturas que se puedan generar al respecto.*

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Se percibe aceptación y apoyo hacia las personas con discapacidad por parte de jefes y directivos	F	F	F	F	F	F
Se percibe aceptación y apoyo hacia las personas con discapacidad por parte de compañeros o colaboradores en General	P	P	B	B	B	B

**Tabla 9:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera; P: Barrera Parcial; F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Actitudes

Se evidencia que desde jefaturas y directivos/as existe apertura y actitudes positivas hacia la diversidad e inclusión de PcD, a la vez se observa el interés de desarrollar un equipo diverso dentro de su organización y desean mejorar este aspecto en su organización. Asimismo, con líderes y jefes/as de operaciones.

Por otro lado, algunos de los/as colaboradores/as han presentado experiencias previas en compartir con compañeros/as con discapacidad que no fue exitosa, principalmente PcD psicosocial. Esto genera dudas sobre los procesos nuevos de inclusión que se puedan generar en su área de trabajo, considerando que, bajo su discurso, no se imaginan la contratación de PcD visual, cognitiva dentro de los puestos de trabajo.

Según las entrevistas, esta situación generó dificultad en el clima laboral, debido a supuestos beneficios que tenía la PcD, que, al fin y al cabo, fueron ajustes razonables (horario de ingreso variable por necesidad de salud y horas de control médico, no rotación de funciones en el área, etc.), generando que él o la trabajador/a renunciara al puesto de trabajo y otra persona fuera desvinculada por recorte de personal. Cabe destacar que la Encargada de Diversidad y RSE, menciona haber buscado alternativas ante esta situación.

En resumen, los facilitadores y barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

Facilitadores	Barreras
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso desde gerencia de la empresa a realizar acciones positivas para incentivar la inclusión laboral de PcD, considerando la necesidad de generar un clima laboral adecuado e informado en este ámbito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de un proceso de concientización efectivo para entregar información sobre este a los/as colaboradores/as directo donde ingresará la persona con discapacidad y así favorecer espacios de trabajos inclusivos, sin discriminación.</li> </ul>

### Servicios, Sistemas y Políticas laborales y de empleo:

En este capítulo se identifican todas las barreras y facilitadores que tenga la empresa, relacionadas con los servicios que ofrece, las políticas y sistemas instaurados, los cuales pueden contener la línea de inclusión laboral de personas con discapacidad, diversidad o responsabilidad social.

Aspectos Analizados	F	A	V	C	SC	PS
Los procesos de gestión de personas están bien estructurados, documentados y permiten ser ajustados para desarrollar buenas prácticas de inclusión laboral.	P	P	P	P	P	P
Existen políticas de Responsabilidad social que visibilicen el interés de la empresa por la aceptación de la diversidad y la inclusión de grupos vulnerables.	P	P	P	P	P	P
La empresa cuenta con sistemas de gestión para la certificación de normas o calidad que permiten ajustes respecto a perfiles y plan de carrera de los trabajadores.						
La empresa hace contratación directa de sus trabajadores o tiene injerencia respecto a sus contratados cuando la vinculación se hace mediante un tercero.	F	F	F	F	F	F
En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene en cuenta a los trabajadores con discapacidad en sus políticas, actividades y programas de prevención de riesgos laborales	B	P	B	B	B	B

**Tabla 10:** Barreras y facilitadores según tipo de discapacidad (**F:** Física; **A:** Auditiva; **V:** Visual; **C:** Cognitiva; **SC:** Sordoceguera; **PS:** Psicosocial), en donde B: Barrera y F: Facilitador; NA: No Aplica, para el dominio Servicios, Sistemas y Políticas laborales y de empleo

Actualmente la empresa cuenta con un proceso de gestión de personas, desde el proceso de convocatoria, reclutamiento, selección, contratación e inducción de los/as colaboradores/as, pero este, no contempla ajustes en torno a las necesidades de las PcD. Sin embargo, se encuentra en revisión políticas de inclusión con el fin de formalizar y buscar estrategias prácticas en este ámbito, puesto que se encuentra dentro de las políticas de responsabilidad social, centrada en diversidad e inclusión en la empresa.

Por otro lado, la estructura organizacional en términos de la definición de los cargos, requerimientos, posibilidades de flexibilización, etc., hasta ahora se evidencian rígidos, lo que podría obstaculizar la implementación de ajustes razonables necesarios para la inclusión laboral de PcD. Asimismo, la empresa no ha realizado procesos de inclusión a la actualidad, pero han realizado ajustes que permiten abordar las necesidades de colaboradores/as condiscapacidad ya contratados desde antes de certificar su discapacidad, pero aún no están establecidos estos tipos de apoyos en protocolos oficiales ajustados para incluir las características de esta población.

En el caso de PcD auditiva no existe un protocolo documentado sobre los procesos de gestión de personas, pero aun así existe mayor conocimiento sobre este tipo de discapacidad, por lo que existe un protocolo socializado, pero no documentado. Asimismo, en el caso de PcD visual, física, cognitiva, psicosocial y sordoceguera, no existe un protocolo de los procesos de gestión de personas, documentado ni estructurado, lo cual, queda a criterio del/la reclutador/a.

Por otro lado, la empresa realiza directamente el proceso para la selección de los/as candidatos/as al cargo, es decir que no se realiza subcontratación de proveedores externos.

En síntesis, los Facilitadores y Barreras en torno a la accesibilidad en este dominio son:

<b>Facilitadores</b>	<b>Barreras</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa cuenta con políticas de Responsabilidad Social ligadas en el ámbito de inclusión. Se encuentra en periodo de ajustes y formalización.</li> <li>• Contratación de personal a cargo de la empresa, no por proveedores externos. Si bien el personal está en proceso de capacitación en temas de inclusión, el poder conocer a la persona desde la entrevista es un facilitador, que permite dar cuenta desde un principio las necesidades e implementación de ajustes razonables de forma directa para favorecer su proceso de inclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa no cuenta con un proceso de gestión de personas inclusivo, desde el proceso de convocatoria hasta el proceso de selección e inducción de los/as colaboradores/as. Se sugiere revisar detalladamente el proceso por etapas y visualizar alternativas de ajustes para que este sea inclusivo para PcD y favorecer el acceso en igualdad de oportunidades.</li> </ul>

**PLAN DE AJUSTES:** A continuación, se entregan sugerencias en torno a las barreras en temas de inclusión expuestas anteriormente, con el fin de priorizar y conocer aspectos a desarrollar en un futuro, considerando los recursos con los que dispone la empresa. Esto, con el propósito de fomentar un proceso inclusivo exitoso.

### Dominio Movilidad y transporte

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años o más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien existe transporte para colaboradores/as (Van), esta no considera ajustes necesarios para PcD (específicamente para personas con movilidad reducida).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualmente no cuentan con PcD física que requieran de un servicio adaptado, pero para lograr una empresa inclusiva y que permita contratar a PcD, es necesario gestionar con empresa de transporte una Van que aborde las necesidades de apoyo cuando se requiera.</li> </ul>	x			<ul style="list-style-type: none"> <li>Reclutamiento y selección</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Para llegar en transporte público hacia la empresa, el paradero ni el cruce peatonal cuentan con ajustes razonables para PcD (señal sonora y guía podotactil para PcD visual).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere conversar con Municipalidad, con el fin de poder gestionar ajustes de accesibilidad universal necesario para permitir la autonomía de las PcD que ingresen a la empresa.</li> </ul>		x		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerenta Legal y RSE</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de estacionamiento accesible y preferente para PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destinar una zona de estacionamiento para PcD, el cual debe estar demarcado y/o señalizado con letrero, junto con encontrarse ubicado cerca del acceso al puesto a la empresa. Se podría disponer en el estacionamiento 1 y 2, puesto que el 3 presenta escalera para acceder a la empresa.</li> </ul>	x			<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgos</li> </ul>

### Diseño, Construcción y Arquitectura

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años o más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observa dificultad en el ingreso a la empresa, por factores ambientales físicos (escalón de entrada, reja de ingreso con brazo hidráulico y barandas metálicas no modificables y ausencia de señalética de orientación para el ingreso).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere eliminar todos los factores ambientales físicos que interfieren en el ingreso de PcD, específicamente personas con movilidad reducida, personas usuarias de ayudas técnicas (personas con burrito, muletas, bastones, silla de ruedas, etc.)</li> <li>Asimismo, se recomienda incorporar señaléticas correspondientes para permitir el ingreso autónomo de las PcD. Por ejemplo, que el ingreso cuente con un letrero que indique los pasos que se deben llevar a cabo previo al ingreso, es decir a: como ingresar por la puerta y no por el portón por medidas de seguridad, toma de temperatura, marcar hora de ingreso, etc.</li> </ul>		x	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reloj control no considera aspectos de accesibilidad para PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere evaluar la forma de registrar el ingreso y/o salida de los/as colaboradores/as con un mecanismo y en un espacio que responda a las necesidades de PcD. Por ejemplo: adaptar el espacio y altura disponible para ingresar al reloj control, para favorecer la autonomía de las PcD.</li> </ul>		x		<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observa que el ingreso a los distintos espacios como oficinas, baños, casino, picking, etc., y aquellos espacios que presentan peldaños para su ingreso, cuentan con barreras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere considerar demarcaciones de alto contraste y antideslizante, en espacios de trabajo y uso común. En el caso de PcD visual, es necesario incorporar señaléticas de orientación en sistema braille y guía podotactil.</li> </ul>	x			<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgo</li> </ul>



ambientales de tipo física para el acceso autónomo de PcD.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>El espacio para transitar al interior del casino es reducido, dificultando el desplazamiento de PcD, específicamente personas con movilidad reducida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se recomienda redistribución de mesas, permitiendo dejar mayor espacio para el tránsito autónomo entre ellas. Si bien, destacar que el ingreso cuenta con rampa, verificar que están cumplan con accesibilidad universal, por ejemplo: disponer de baranda en todo su trayecto, con un ancho mínimo de 90 cm, un espacio libre y sin pendiente de 150 cm x 150 cm al inicio y al final de la rampa para maniobrar la silla de ruedas y poder girar sobre su eje, etc. Además de considerar que las puertas no sean un obstaculizador, por ejemplo, dejándolas abiertas durante horario de colación. En caso de más rampas que estás cumplan con las características mencionadas.</li> </ul>	x			<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observa en planta química barreras físicas que desfavorecen la seguridad de los/as colaboradores/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere monitorear espacios que se encuentren húmedos, por ejemplo, en planta química, con el fin de resguardar la seguridad de los/as colaboradores/as. Para ello es se recomienda realizar supervisión de este y secado constante. Asimismo, verificar alcantarillado.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevención de Riesgo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empresa no cuenta con ascensor que facilite desplazamiento hacia pisos superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien la empresa no cuenta con ascensor que facilite el desplazamiento en áreas donde se disponen de más de un nivel, cómo áreas administrativas, se sugiere que las funciones que lleve a cabo la persona, junto con todos los implementos que utilice, como impresora, computador, etc., se encuentren en el primer nivel.</li> </ul>		X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerenta Legal y RSE</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>No se disponen de baños con accesibilidad universal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contar con al menos 1 baño con accesibilidad universal por planta (metalúrgica, químicos, área administrativa, etc.) Además, considerar que, en caso de requerir ajustes específicos, es necesario verlos de forma independiente. Ejemplo: disponer de</li> </ul>		x	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerenta Legal y RSE</li> </ul>

	señaléticas paso a paso de cómo encontrar implementos para lavarse manos, en caso de que una persona lo requiera.				
--	---	--	--	--	--

### Dominio Productos y tecnología para la comunicación:

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años o más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observa que existen diferentes canales de comunicación formales e informales, por ejemplo: correo institucional, WhatsApp, pantallas LCD, entre otros. Situación que dificulta que la información llegue de forma correcta a todos/as los/as colaboradores/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere potenciar el canal de información más transversal para favorecer el acceso a información de todas las personas considerando sus características particulares, por ejemplo: que considere audios, imágenes de apoyo, audio descripción de imágenes, subtítulo, interpretación de LSCH, información en lectura fácil de ser necesaria, etc.</li> <li>Junto a lo anterior, se sugiere que líderes y supervisores/a mantengan un canal con jefatura de forma directa y que posteriormente ellos/as refuercen la información entregada a sus colaboradores/as</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de comunicación es Virutex Ilko Chile – Colombia.</li> </ul>

### Dominio Educación/Capacitación – Proceso de contratación:

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años o más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el momento de reclutar a nuevos colaboradores junto con la selección de estos, no se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere volver a revisar los protocolos establecidos con el fin de Incorporar ajustes razonables requeridos para garantizar el acceso de PcD en igualdad de oportunidades</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Atracción de talentos –</li> </ul>

consideran ajustes para PcD dentro de los protocolos establecidos.	que el resto de los/as colaboradores/as. Por ejemplo, cambiar entrevista con psicólogo la cual es escrita, por una entrevista por competencias.				<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de Personas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de protocolo y diseño accesible de capacitación para abordar el acceso a la información de PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere que, en el protocolo del área de capacitación, se contemple el diseño universal, considerando las características particulares de PcD, Por ejemplo, que se realiza una contextualización previa a los/as participantes de la actividad y consulta sobre si requieren ajustes o algún apoyo en estas. Información que se proporcione en capacitación que considere audios, imágenes de apoyo, audio descripción de imágenes, subtítulo, interpretación de LSCH, información en lectura fácil de ser necesaria, etc.</li> </ul>	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Capacitación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de fortalecer la comunicación entre las distintas áreas involucradas en el proceso de inclusión laboral de PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer en un cronograma de las diferentes áreas, reuniones periódicas para abordar las acciones vinculadas a la inclusión laboral de PcD.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencias.</li> </ul>

### Dominio Tecnología Para el Empleo / Equipamiento Ámbito Laboral:

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años o más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se observa que el uso de materiales para tecnologías para el empleo, como Teams, correo electrónico, etc., no es conocido por todos/as los/as trabajadores/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar el medio más eficiente para comunicarse entre colaboradores/as, líderes y jefatura. Asimismo, destacar que este que considere las necesidades de apoyo para todas las personas.</li> </ul>	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Capacitación</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa rotación de personas en las funciones de algunas estaciones de trabajo, porejemplo: área de químicos, lo que puede dificultar la adaptación de una persona a un puesto de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar APT por cada puesto de trabajo, o en base a los que presentan mayor rotación, con el fin de determinar las funciones y competencias necesarias a desempeñar. En torno a ello, es necesario buscar a la persona con las competencias y perfil funcional idóneo para cumplir ese cargo. En torno a ello, el ser necesario la adaptación del/ de la colaborador/a flexibilizar la rotación de funciones</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de Personas – Atracción de talentos.</li> </ul>
---	---	---	---	--	--

### Entorno Natural o Cambios Derivados de la Actividad Humana:

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El área de producción presenta un alto nivel de ruido, por lo que se considera los EPP correspondientes. Esto dificulta el acceso a la comunicación dentro de este espacio de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para lograr una recepción adecuada de la información, se espera que la entrega de información sea previa al inicio del proceso de producción, para lograr una real comprensión de los/as trabajadores/as en las instrucciones. Junto con ejemplos concretos de cómo realizar la producción.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de Personas – Prevención de Riesgos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de EPP durante la mayoría de la jornada laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda revisar los protocolos establecidos desde prevención de riesgo, con el fin que se consideren las particularidades de PcD, junto con asegurar el uso de EPP por todos/as los/as colaboradores/as en igualdad de condiciones.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de personas – Prevención de Riesgos.</li> </ul>

### Apoyo y Relaciones

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisores/as mencionan la necesidad de contar con mayor herramienta para adaptar los procedimientos y entregar información de forma adecuada para PcD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere establecer en un cronograma un ciclo de charlas, talleres y capacitaciones permanentes en temas de inclusión de PcD, junto con recibir acompañamiento de cómo realizar ajustes razonables, por ejemplo, en caso de PcD, hablar de forma lenta, escribir la información, aprender LSCH, etc. Esto para fomentar accesibilidad al momento de entregar información a todo/as los/s trabajadores/as.</li> </ul>	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de Capacitación.</li> </ul>

### Actitudes:

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si bien se han realizado, proceso de reconversión laboral de PcD dentro de la empresa desde el área de operaciones y picking. Los/as jefes de áreas refieren que el ambiente laboral (especialmente actitud de colaboradores/as) no favorece actualmente los procesos de inclusión laboral. Esto, debido a la falta de un adecuado proceso de concientización, que sea organizado durante el tiempo y que ratifique que no existan actitudes de discriminación hacia PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sugiere realizar encuestas a los colaboradores sobre los imaginarios en discapacidad e inclusión laboral, miedos y resistencias, con el fin de posteriormente organizar en un cronograma una serie de charlas, talleres y capacitaciones que borden estos temas y que considere audios, imágenes de apoyo, audio descripción de imágenes, subtítulo, interpretación de LSCH, información en lectura fácil de ser necesaria, etc. Con el propósito de que los espacios de trabajos sean adecuados para los futuros procesos de inclusión laboral.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de personas – Área Capacitaciones – Área diversidad e inclusión.</li> </ul>

**Servicios, Sistemas y Políticas Laborales y de Empleo:**

Hallazgo - Barrera Parcial/ Total	Ajuste u Oportunidad de Mejora	6 meses	1,5 años	2 años más	Responsable de la Empresa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien la empresa cuenta con un proceso de gestión de personas, este no presenta ajustes en torno a necesidades que puedan presentar PcD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar protocolos y documentos en temas de gestión de persona, para incluir ajustes que favorezca la igualdad de oportunidades de PcD en todos los procesos.</li> </ul>	X	X		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de Personas.</li> </ul>

### Referencias Bibliográficas:

Virutex ILKO S.A (2022). Video corporativo “Historia Empresas Virutexllko”. Área de Comunicaciones.

BCN. (2022). Ley 21.275. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763&idParte=10168242>

BCN. (2018). Ley 21.015. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=>

BCN. (2010). Ley 20.422. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010\\_ley20422\\_chl\\_0.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf)

Dirección del Trabajo. (2022). Código del Trabajo, Artículo 154. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145743.html>

**ANEXO: ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO****1.- INFORMACIÓN GENERAL****NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO: Operario de Producción****FECHA VISITA: 20 de septiembre de 2022****NOMBRE E INSTITUCIÓN DE EVALUADOR: Navira Espinoza Guzmán, OMIL Maipú****ANTECEDENTES DE LA EMPRESA**

NOMBRE EMPRESA: Virutex Ilko
RUT: 93550000-1
GIRO: Metalurgia y venta de productos de aseo
DIRECCIÓN :Camino Melipilla 7875
COMUNA: Cerrillos
Persona Contacto:
Cargo: Coordinadora Equidad Inclusión y RSE
Email: aleyda.leon@virutexilko.cl
Teléfono: 995475648

**2.- ACCESIBILIDAD FÍSICA****EDIFICIO**

Virutex Ilko cuenta con 3 entradas 1, 2 y 3, en donde el ingreso principal es por Camino Melipilla, correspondiente a la entrada 1. El protocolo de ingreso consiste en que el/a colaborador/a deba ingresar por una puerta con brazo hidráulico, pasando por barandas no modificables en todo el trayecto. Posterior a ello, la persona debe tomar la temperatura a través de una Tablet, para luego bajar un desnivel y transitar por zona demarcada. Después la persona debe transitar por un panel desinfectante ante le covid 19. También hay ingreso de vehículo, cuyo portón se encuentra al lado de la puerta de ingreso. Se observa tránsito de vehículos de tonelaje alto.

Una vez ingresa la persona, esta debe marcar su horario de entrada y salida, en el reloj control, en donde debe colocar su huella digital. Los marcadores se encuentran a una altura difícil de acceder para personas en SR o de talla baja.

La entrada 2 y 3 también cuentan con estacionamiento. Primero se debe ingresar por el estacionamiento 2 y una vez esté complete sus cupos, es posible utilizar el 3. Ningún estacionamiento cuenta con señalética para personas en situación de discapacidad que se desplacen en silla de ruedas (en adelante SR). Asimismo, para pasar del estacionamiento 2 a los puestos de trabajo, se dispone de una escalera, de alrededor de 5 peldaños y la cual presenta pasamanos en todo su trayecto.

La empresa se distribuye físicamente según las funciones por área.



## **ESTACION DE TRABAJO**

Desde la entrada para dirigirse al sector de producción se debe transitar por un camino pavimentado. Hay que considerar que el lugar donde transita la persona se encuentra demarcado para el tránsito de peatones. Al ingresar se encuentran estaciones de producción, con distintas maquinarias, en donde por un lado está el proceso de envasado y etiquetado de productos líquidos, como detergente lavalozas y cloro. El proceso de producción es principalmente llevado a cabo por máquina, en donde se repite el proceso de forma similar en la máquina (colocar el envase del producto, etiquetar, colocar caja). El sellado del producto en ocasiones es manual.

Se observa camino pavimentado al interior, con algunos desniveles y pavimento irregular. Cabe destacar que se debe transitar con elementos de seguridad como audífonos, mascarilla y antiparras. Se observa piso húmedo y mojado en ocasiones, debido a la producción de químicos líquidos.

Cabe destacar que existe rotación de las funciones del cargo dentro de un mismo proceso, en donde se trabaja alrededor de 30 minutos y se realizan rotaciones por cada puesto de trabajo, además de 15 minutos de descanso.

Las máquinas y/o productos que se observan en esta planta son:

- Máquina sopladora de envase.
- Máquina Volumétrica (lava loza).
- Limpia piso.
- Cloro piscina: Sólo por temporada.

## ESPACIOS DE USO COMUN

**Casino:** Para ingresar al casino, se debe subir un peldaño o transitar por una rampa, la cual se observa tiene un ángulo de inclinación entre 8% a 10%. Cabe destacar que esta no presenta baranda. Al ingresar se debe transitar por una puerta transparente con apertura manual. La sala cuenta con piso de cerámica y se observan puertas distintas para ingresar y salir de las mismas características. Las mesas para almorzar están con separación de mampara de plástico para proteger contra Covid 19. Cada mesa cuenta con 4 cupos.

Para obtener el alimento la persona debe transitar por un bufé con estaciones donde se entregan los distintos implementos, comenzando con los cubiertos, para posteriormente obtener la bandeja y los alimentos que son entregados por las encargadas. Cabe destacar que la altura del mesón no es apta para personas que se desplacen en SR. Las mesas tampoco presentan adaptaciones como escotadura. Asimismo, tampoco hay sistema Braille en el casino. La distancia entre mesas puede dificultar el tránsito de silla de ruedas.

**Camarines, baños y duchas:** Los camarines se encuentran separados por sexo hombre y mujer. Para ingresar se debe bajar un peldaño y pasar por el baño para posteriormente llegar a camarines y duchas. La empresa dispone de casilleros, los cuales se ubican en este sector. El camarín es compartido, en donde se disponen bancas de madera en el centro de ellos. Las duchas cuentan con cortinas y separación entre ellas. Para su ingreso se debe bajar un peldaño de alrededor 10 cm. No se cuenta con baños de accesibilidad universal, tampoco pasamanos y barandas de seguridad. El lavamanos cuenta con llave de manilla móvil donde se separa agua caliente de fría junto con espejos en altura, en donde también se dispone una pantalla informativa.

**Sala de Primeros Auxilios:** La sala de primeros auxilios presenta 2 puertas con manillas en donde se debe quitar el seguro en la parte superior para la apertura de ambas. Junto a ello, se observa un peldaño para su ingreso (Imagen 11). Al abrir ambas puertas se observa pasillo accesible, sin embargo, para entrar a la sala donde se dispone la camilla, la puerta presenta una medida menor a 90 cm.

### 3.- CONDICIONES GENERALES

Aspecto	Descripción	
<b>Uniforme y/o Vestuario</b>	Lo facilita la empresa, también implementos de seguridad según zona (audífonos) y estación del año (bloqueador desde finales de septiembre)	
<b>Colación</b>	<b>Horario</b>	Variable
	<b>Costos de la colación</b>	Costeado por persona a un valor mínimo
	<b>Casino/Comedor</b>	Si
<b>Vestidor, Casilleros, Baños</b>	Empresa cuenta con casilleros, y candados, los cuales también pueden ser traídos por la persona. Asimismo, con vestidores y baños en los distintos puntos de la empresa según las funciones.	
<b>Bus de Acercamiento</b>	Parte desde Peñalolén y realiza sus funciones sólo paraturnos nocturnos	

#### 4.- CONDICIONES CONTRACTUALES

<b>Aspecto</b>	<b>Descripción</b>			
<b>Jornada Laboral</b>	<b>Parcial</b>	<b>A definir</b>		
	<b>Completa</b>	<b>A definir</b>		
<b>Horario</b>	<b>A definir</b>			
<b>Tipo de contrato (marcar y describir si es necesario)</b>	<b>Plazo Fijo</b>	<b>Plazo Indefinido</b>	<b>Contrata</b>	<b>Honorarios</b>
	<b>A definir</b>			
<b>Remuneración</b>	<b>\$ A definir</b>			
<b>Beneficios, gratificaciones, bonos: A definir</b>				

#### 5.- REQUISITOS DEL CARGO

<b>Aspecto</b>	<b>Características</b>
<b>NIVEL EDUCATIVO Y/O FORMACIÓN</b>	Enseñanza Media completa. Deseable formación Técnica relacionado con el área de producción.
<b>CONOCIMIENTOS REQUERIDOS (manejo de equipos o herramientas, nivel usuario computación, etc.)</b>	Conocimiento en equipos y maquinarias de baja, mediana y alta complejidad, eléctricas o mecánicas de acuerdo con las instrucciones de producción.
<b>EXPERIENCIA PREVIA</b>	Mínimo: 6 meses. Deseable 2 años de experiencia en empresa productiva.

#### 6.- DESCRIPCIÓN GENERAL

Maquina Volumétrica (lava loza):

<b>TAREAS</b>	<b>OPERACIONES</b>
<b>Disponer de material en cinta</b>	- Tomar envase que se encuentra en mesón o agacharse en el caso que se encuentre en suelo.
<b>Monitorear proceso de maquina</b>	- Supervisar que maquina coloque etiqueta. - Supervisar que maquina coloque el contenido dentro del envase (automático). - Supervisar que cinta continúe funcionando hacia el siguiente proceso.

<b>Envasar producto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colocar tapa en producto, girándola para cerrar.</li> <li>- Armar caja para disponer productos.</li> <li>- Tomar envase y colocar en la caja de forma ordenada (aprox 8 botellas de 2lt por caja)</li> </ul>
<b>Sellar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cerrar caja y sellar con cinta adhesiva</li> <li>- Monitorear que lote se encuentre correcto encaja.</li> </ul>

Cabe señalar que independiente del producto que se fabrique, se realiza rotación del puesto detrabajo, cambiando las funciones que se llevan a cabo. La rotación suele ser cada vez que se completan 2 pallets y según decisión de los/as líderes que supervisan el proceso.

## **7.- EXIGENCIAS DEL PUESTO DE TRABAJO**

### **FACTOR FUNCIONAL/FÍSICO:**

Con respecto a postura el trabajo exige permanecer de pie durante la mayor parte de la jornada laboral, pero permite caminar o sentarse por momentos breves (durante break). Asimismo, el trabajo exige caminar durante la jornada laboral, pero solo durante trayectos cortos, como ir por material.

Asimismo, el trabajo exige de forma ocasional adoptar posturas diferentes a estar de pie, como agacharse o inclinarse en caso de que el objeto se caiga al suelo. Asimismo, el puesto en sí no exige subir y bajar escaleras, sino que se debe realizar ocasionalmente, para acceder a oficinas y/o espacios comunes.

Con respecto a levantar objetos este dependerá del producto, en este caso, implica la necesidad de levantar objetos de hasta 15 Kg. Asimismo, se requiere que se lleven a cabo movimiento de extremidades superiores hasta un alcance de 60 cm, de forma continua.

Por otro lado, el trabajo exige realizar actividades que requieran precisión, coordinación o sensibilidad táctil fina, puesto que se deben disponer las cajas y los implementos de manera ordenada, precisa y de coordinación de EESS para lograr completar el circuito.

En cuanto a movilidad de EEII, el trabajo sólo exige realizar actividades que requieran una movilidad limitada de las articulaciones de los miembros inferiores: caminar esporádicamente y mantener postura de pie.

### **FACTOR SENSORIAL/COMUNICACIONAL:**

Con respecto a visión próxima, el puesto de trabajo exige realizar actividades que requieran una agudeza visual moderada a corta distancia: leer, escribir, con el fin de resguardar detalles de la producción y lectura de manuales de instrucciones en caso de olvidar el procedimiento. Esta información se dispone en la planta. En cuanto a visión lejana, el trabajo exige realizar actividades que requieran una agudeza visual moderada a larga distancia.

Por otro lado, el trabajo exige diferenciar colores, pero sólo implica hacerlo en el caso de colores de gran contraste y con una buena iluminación, específicamente al accionar botones de las maquinarias necesarias para comenzar la producción. Asimismo, es necesario presentar una óptima visión en perspectiva, permitiendo evaluar la distancia de los objetos lejanos de manera óptima, esto con el fin de prevenir accidentes por atrapamiento.

Cabe mencionar que el trabajo puede ser realizado por personas sordas o con capacidad auditiva disminuida, puesto que para el caso de alarma de emergencia esta es sonora y lumínica. Asimismo, el trabajo puede ser realizado por personas que no son capaces de

comunicarse verbalmente con claridad (si logra comunicarse es través de señas o de manera escrita).

#### **FACTOR PSÍQUICO/MENTAL:**

Con respecto a atención, el trabajo requiere una buena capacidad de concentración y atención, y se exige mantenerlas durante largo periodos de tiempo, incluso en condiciones adversas, con el fin de mantener la línea de producción en orden y la calidad del producto. Cabe mencionar que se realizan descansos cada 25 min aprox para no generar fatiga en los/as colaboradores/as.

En cuanto a memoria, se requiere una capacidad moderada de retención de datos. El olvido ocasional de un dato no pone en peligro el desempeño, puesto que dentro de las instalaciones se disponen las instrucciones y/o recordatorios de la operación de las maquinarias, en caso de olvido. Además, se cuenta con supervisores

Con respecto a tolerancia al cambio, el trabajo no implica la adaptación a situaciones nuevas por parte del/de la trabajador/a, dado su rutina y procedimiento, el cual es fijo. Asimismo, con respecto a estabilidad emocional el trabajo puede ser realizado por personas que presenten ocasionales altibajos emocionales. Puede perder la serenidad ante estímulos externos de cierta importancia, puesto que no involucra atención a público.

#### **FACTOR SOCIO-RELACIONALES:**

En cuanto a capacidad para trabajar en equipo, el trabajo demanda que el/a colaborador/a se relacione habitualmente con otros/as para el desarrollo de tareas laborales. Aunque al momento de realizar la labor se espera que esta sea independiente.

Con respecto a manejo de tensiones y conflictos, el trabajo no requiere de manejo de situaciones complejas y no debe resolver problemas, pues tiende a ser un trabajo rutinario y supervisado.

En cuanto a traslado, ya sea para espacios comunes o que requiera el puesto laboral, el trabajo requiere que la persona pueda trasladarse en forma independiente y/o usando ayudas técnicas, sin asistencia de terceros.

#### **POTENCIAL DE TRABAJO:**

El trabajo requiere máximo cumplimiento de todos los hábitos básicos (asistencia, puntualidad y permanencia). Se cuenta con marcador de ingreso y salida. Con respecto a motivación, la labor puede ser realizada por personas que no se encuentran altamente motivadas hacia la tarea, gracias a que las funciones del cargo tienden a la automatización.

En cuanto a decisión e iniciativa, el trabajo sólo requiere tomar decisiones de acuerdo con criterios previamente establecidos, puesto que como se mencionó anteriormente el/la colaborador/a cuenta con supervisión constante. Sin embargo, en caso de dificultades y emergencias, el trabajo puede ser realizado por personas cuyos conocimientos y experiencia le permita adoptar las decisiones.

Con respecto a tolerancia al estrés, el trabajo no requiere que el/la colaborador/a esté sometido a tensión alguna asociada a la tarea.

En cuanto a habilidades de lecto-escritura, el puesto de trabajo requiere del uso esporádico de estas, al momento de leer las instrucciones o documentos que se le presentan.

### **AMBIENTE DE TRABAJO:**

Ruido: El trabajo se desarrolla constantemente en ambiente con altos niveles de ruido. Sin embargo, se utilizan audífonos protectores para prevenir problemas de salud en la persona.

Iluminación: El trabajo se desarrolla en condiciones de iluminación normales. Desde prevención de riesgo se menciona cumplir con todos los parámetros dentro de las normas de seguridad europeas CEN-TC169.

Ventilación: El trabajo se desarrolla en ambientes con escasa ventilación natural, puesto que no presenta ventanas. Esta situación genera que dentro de la planta existan aromas asociados a los productos.

Temperatura: Esta puede variar de la temperatura ambiente promedio (entre 18°C y 26°C), dependiendo de la estación del año, llegando a tener temperaturas inferiores y mayores a las mencionadas. Cabe destacar que, en estaciones desde finales de septiembre en adelante, la empresa entrega protección UV adecuada como bloqueador solar.

Humedad: Los puestos de trabajo se desarrollan en ambientes húmedos, puesto que los productos trabajados generan que en ocasiones el piso se encuentre mojado y/o exista un constante contacto con agua.

Vibración: El trabajo no requiere el uso de equipo vibratorio o sólo requiere utilizar equipo de baja vibración (taladros, máquinas de coser eléctricas, etc.), dependiendo de la maquina a utilizar.

### **REQUERIMIENTOS DE ACCESIBILIDAD:**

Se observa que los diversos puestos de trabajos que proporciona la empresa no presentan accesibilidad universal para la autonomía en el desplazamiento de personas con movilidad reducida. Puesto que la infraestructura y herramientas con las que dispone la empresa para ejercer el trabajo, no se ajustan a las necesidades de PcD. Por ejemplo, se observan barreras físicas como constantes escaleras, ausencia de baño universal, etc.

### **8.- OBSERVACIONES Y COMENTARIOS**

Tras lo expuesto, actualmente en la empresa Virutex Iiko, se observan barreras físicas para que PcD puedan ejercer su labor. Debido a la ausencia de baño con accesibilidad universal, se sugiere no contratar a personas que se desplacen en SR, hasta que se brinden las condiciones básicas.

En caso de personas con movilidad reducida y PcD intelectual que presenten dificultad en comprender nuevas instrucciones y adaptarse al trabajo, se sugiere como ajuste razonable, que la persona pueda permanecer en una función determinada en el área de producción, esto con el fin de que la persona se logre adaptar al puesto de trabajo.



# Pacto de productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN  
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD