

# Caja de Herramientas

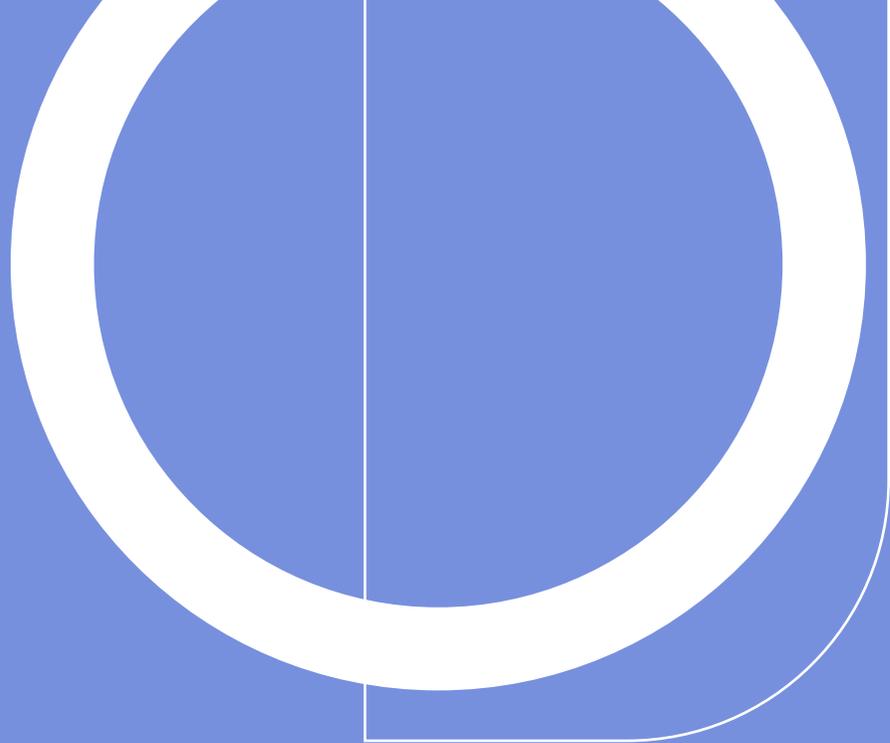
sobre diversidad, equidad  
e inclusión

## GUÍA PARA EMPLEADORES:

Inducción y Onboarding Inclusivo  
de Talento Diverso

### NIVEL BÁSICO

Dimensión: Inclusión y Equidad Laboral



# INTRODUCCIÓN

En el marco de una gestión humana comprometida con la equidad y el respeto por las diferencias, la incorporación de talento diverso a las organizaciones requiere acciones más allá de la contratación. Es fundamental asegurar que cada persona que ingresa a la compañía pueda integrarse de manera plena, segura y respetuosa.

El proceso de inducción y onboarding inclusivo constituye una etapa clave para promover entornos laborales donde todas las personas independientemente de su género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o contexto sociocultural. De esta manera, se promueve el valor de estas personas que poseen habilidades y talentos para aportar en el desarrollo de la organización. Su adecuada implementación fortalece la cultura organizacional, mejora la retención del talento y potencia el desempeño de los equipos.



# La Inducción y Adaptación Organizacional

## Definición

“Proceso de bienvenida y adaptación de las personas nuevas al entorno organizacional.”

Cuando se trata de talento diverso, esta etapa exige una planificación consciente, que contemple las particularidades de cada perfil e incorpore principios de accesibilidad, equidad e inclusión desde el primer contacto con la organización.

## Elementos Clave para un Proceso de Inducción y Onboarding Inclusivo

### 1. Comunicación clara, empática y accesible

Es fundamental que la información proporcionada durante la inducción sea comprensible, oportuna y adaptada a las distintas necesidades de las personas nuevas. Esto implica utilizar canales accesibles, lenguaje claro y materiales adaptados.

### Ejemplos

- ✦ Incorporar subtítulos o interpretación en lengua de señas en los videos institucionales.
- ✦ Proporcionar documentos en lectura fácil para personas neurodivergentes.
- ✦ Traducir materiales esenciales a otros idiomas cuando se incorpora talento migrante.
- ✦ Evitar tecnicismos o jergas que puedan dificultar la comprensión.



## 2. Asignación de una persona mentora o “buddy” con enfoque inclusivo

Designar una persona de apoyo durante las primeras semanas permite brindar orientación, resolver dudas y facilitar la integración cultural y social de la persona recién incorporada. Este acompañamiento debe realizarse desde una perspectiva empática y respetuosa de la diversidad.

### Ejemplos

- ★ Asignar un mentor previamente sensibilizado en temas de diversidad e inclusión.
- ★ Vincular a la persona nueva con un colega que haya atravesado una experiencia de adaptación similar (por ejemplo, una persona migrante o con discapacidad).
- ★ Garantizar que el acompañamiento contemple tanto aspectos técnicos como relacionales.

## 3. Sensibilización previa del equipo de trabajo

La integración de una persona perteneciente a un grupo históricamente excluido requiere una preparación adecuada del entorno. Es esencial trabajar con los equipos receptores para generar condiciones de respeto, apertura y colaboración.

### Ejemplos

- ★ Realizar sesiones informativas sobre diversidad, equidad e inclusión antes del ingreso de una persona trans o con discapacidad.
- ★ Difundir guías prácticas sobre lenguaje inclusivo y trato respetuoso.
- ★ Generar espacios de diálogo donde el equipo pueda expresar inquietudes y comprometerse con el acompañamiento del nuevo colaborador o colaboradora.





## 4. Infraestructura y condiciones de trabajo accesibles

La accesibilidad física, tecnológica y organizacional es un componente indispensable de un entorno laboral inclusivo. La empresa debe asegurar que las personas diversas puedan desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones, realizando los ajustes razonables que sean necesarios.

### Ejemplos

- ★ Garantizar la adecuación de los espacios físicos para personas con movilidad reducida (mesas regulables, rampas, baños accesibles).
- ★ Adaptar plataformas digitales para su uso con lectores de pantalla u otras herramientas de apoyo.
- ★ Ofrecer espacios de descanso sensorial para personas neurodivergentes.
- ★ Establecer modalidades de trabajo flexibles, especialmente para personas con responsabilidades de cuidado o condiciones de salud particulares.

## 5. Seguimiento y retroalimentación continua

La inclusión no se logra con una sola acción. Es necesario dar continuidad al proceso de inducción mediante espacios de retroalimentación que permitan identificar barreras, resolver dificultades y ajustar las estrategias implementadas.

### Ejemplos

- ★ Realizar reuniones individuales de seguimiento a los 15, 30 y 60 días posteriores al ingreso.
- ★ Aplicar encuestas de satisfacción con enfoque inclusivo.
- ★ Recoger información cualitativa del mentor y del equipo de trabajo para identificar oportunidades de mejora.
- ★ Incorporar sistemáticamente las lecciones aprendidas en futuras inducciones.



## Casos Prácticos Integrados

### Ingreso de una persona con discapacidad auditiva

- ★ Videos institucionales con lengua de señas o subtitulación.
- ★ Acompañamiento de intérprete durante los primeros encuentros.
- ★ Materiales escritos claros y bien estructurados para consulta posterior.

### Ingreso de una persona migrante

- ★ Información básica sobre el contexto laboral, derechos y deberes en el país.
- ★ Mentoría cultural que facilite la adaptación a normas, costumbres y dinámicas internas.
- ★ Acceso a herramientas de comunicación en su idioma materno cuando sea posible.

### Ingreso de una persona mayor de 50 años en transición laboral

- ★ Inducción pausada con énfasis en herramientas digitales.
- ★ Asignación de un referente para resolver dudas tecnológicas.
- ★ Reconocimiento de su experiencia previa como valor para el equipo.



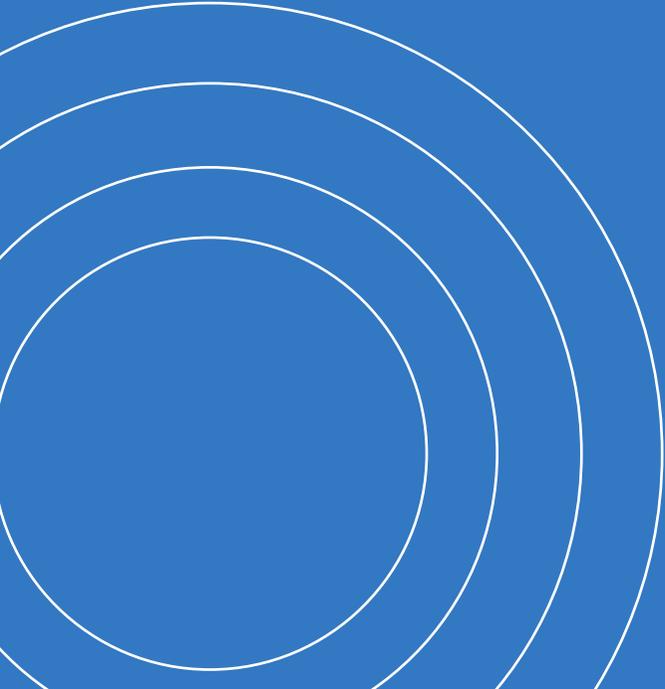
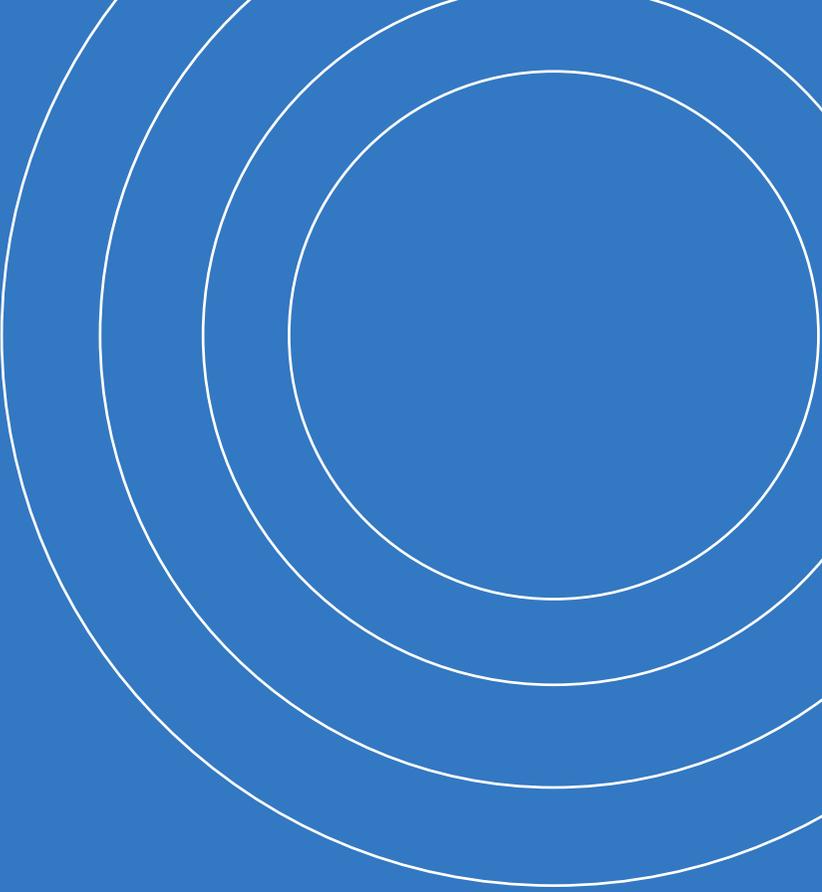
# CONCLUSIÓN

El onboarding inclusivo representa un compromiso real con la diversidad y la equidad en el entorno laboral. Su implementación adecuada permite consolidar equipos más representativos, comprometidos y cohesionados, al tiempo que promueve el desarrollo personal y profesional de todas las personas que ingresan a la organización.

Incorporar estas prácticas no solo mejora la experiencia individual de quienes inician su vinculación, sino que posiciona a la empresa como un referente en responsabilidad social, sostenibilidad e innovación.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DANE. (2021). Gran encuesta integrada de hogares. Recuperado de <https://www.dane.gov.co>
- Fundación ONCE. (2020). Guía de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Madrid: Fundación ONCE.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2023). Lineamientos para la inclusión laboral de poblaciones diversas. Bogotá: MinTrabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). La inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo. Ginebra: OIT.
- Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión. (2022). Manual para procesos inclusivos en el ciclo de vida laboral. Santiago: REDI.



[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)