

CUESTIONARIO DE AUTODIAGNÓSTICO

CULTURA INCLUSIVA

Directora general
Verónica Prado

Herramienta gratuita de autodiagnóstico para
detectar oportunidades y puntos de partida
dentro de las organizaciones

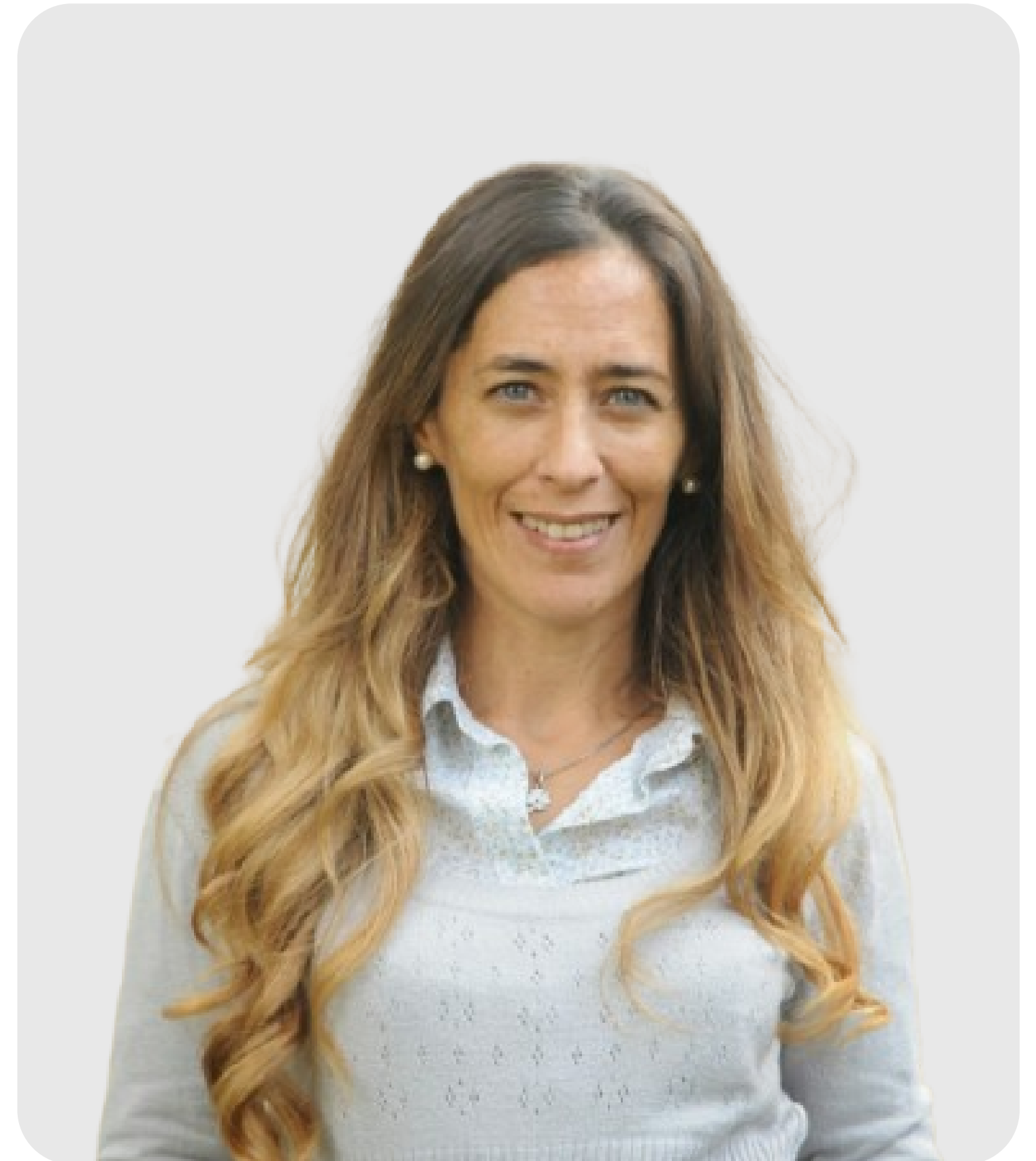
VERÓNICA PRADO

CULTURA INCLUSIVA

Asesoro empresas, organismos públicos y ONGs en el fortalecimiento de su cultura organizacional, el desarrollo de equipos diversos y la mejora de la productividad a través de prácticas de liderazgo inclusivo.

Acompaño a organizaciones desarrollando equipos de alto rendimiento, integrando diversidad, eficiencia e impacto social.

Cuento con experiencia en el sector privado, estatal y en el tercer sector, lo que me permite optimizar la gestión interna, promover entornos laborales más equitativos y contribuir a la sostenibilidad organizacional desde una mirada estratégica y orientada a resultados.





Introducción

Este cuestionario de autodiagnóstico inicial permite a las organizaciones evaluar de manera sencilla y estructurada el nivel de desarrollo de su cultura inclusiva y accesible.

Está pensado para ser autoadministrado por áreas de Recursos Humanos, equipos de gestión o referentes institucionales.

El objetivo no es auditar ni certificar, sino ofrecer una primera aproximación que permita identificar prácticas existentes y oportunidades de fortalecimiento.

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Lee atentamente cada ítem y asigna el puntaje que mejor represente la realidad actual de tu organización.

Puntaje	Significado
1	No se realiza / No existe / Se desconoce
2	Se realiza parcialmente o de manera informal
3	Se encuentra implementado de forma sistemática

A. Gobernanza, liderazgo y marco institucional

1. Tu organización cuenta con una política formal de inclusión y accesibilidad conocida por el personal. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
2. La alta dirección y los mandos medios expresan un compromiso visible con la inclusión. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
3. Se miden y registran avances relacionados con acciones de inclusión. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
4. La accesibilidad es considerada un principio transversal en la toma de decisiones. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
5. La organización comunica su compromiso con la inclusión de forma interna o externa. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
6. Se promueve la inclusión de personas con discapacidad en la cadena de valor. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

B. Gestión de personas y prácticas de RR.HH

7. Los procesos de selección garantizan igualdad de oportunidades. Puntaje: 1
☐ 2 ☐ 3 ☐
8. Se contemplan y gestionan ajustes razonables en los puestos de trabajo. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
9. Las personas con discapacidad participan en decisiones que afectan su trabajo. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
10. Existen canales claros para consultas o denuncias ante situaciones de discriminación. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
11. Los procesos de evaluación de desempeño consideran criterios inclusivos. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐
12. Se fomenta la diversidad en la conformación de equipos. Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

C. Accesibilidad física, digital y comunicacional

13. Los espacios físicos cumplen criterios básicos de accesibilidad.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

14. Los entornos digitales institucionales son accesibles.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

15. La comunicación interna y externa utiliza lenguaje claro y accesible. Puntaje:

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

16. La información institucional se ofrece en formatos accesibles. (lenguaje claro y lectura fácil)

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

D. Cultura organizacional y sensibilización

17. El lenguaje institucional es respetuoso y no discriminatorio.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

18. Se realizan instancias de capacitación vinculadas a inclusión y diversidad.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

19. Se desarrollan acciones de sensibilización sobre inclusión.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

20. Los liderazgos promueven un clima laboral respetuoso y equitativo.

Puntaje: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- Para cada categoría, suma los puntajes de los ítems correspondientes y divídelos por la cantidad de ítems. Obtendrás un promedio por categoría.
- Luego, suma los cuatro promedios y dividi el total por 4 para obtener el Índice Global de Cultura Inclusiva (IGCI).
- El nivel obtenido corresponde al resultado global del cuestionario. Los promedios por categoría permiten identificar áreas de mayor desarrollo y oportunidades de fortalecimiento.

R E S U L T A D O S

1.00 – 1.79 INICIAL

El resultado refleja un punto de partida desde el cual comenzar a desarrollar acciones en inclusión.

1.80 – 2.39 EN DESARROLLO

El resultado muestra avances que pueden fortalecerse y organizarse de manera progresiva.

2.40 – 3.00 CONSOLIDADA

El resultado indica un nivel de integración sostenida de la inclusión en la organización.

ANTES DE DESPEDIARNOS

Si este autodiagnóstico te despertó preguntas o interés por avanzar hacia una cultura organizacional más diversa, equitativa e inclusiva, ese ya es un primer paso valioso. No es necesario que tu organización tenga todas las respuestas ni sepa cómo llevar adelante este proceso.

La transformación cultural en DEI se construye con acompañamiento, estrategia y decisiones sostenidas en el tiempo.

Si desean profundizar este diagnóstico y convertirlo en un plan de acción con impacto social real, pueden contar con mi acompañamiento profesional para diseñar e implementar ese camino.

Verónica Prado

Phone: +54 9 1131125331