

# Empresa Inclusiva – Antofagasta

Generar espacios laborales para las personas con discapacidad cognitiva





FUNDACION  
**DESCUBREME**

[www.descubreme.cl](http://www.descubreme.cl)

## Índice

<b>Carta directora ejecutiva Fundación Descúbreme .....</b>	<b>5</b>
---	----------

### **En qué consiste el programa de Empresa Inclusiva – Antofagasta**

.....	7
• Nuestra labor como Fundación Descúbreme .....	8
• Las personas con discapacidad cognitiva, colaboradores desde un rol productivo .....	9
- Contratación de personas con discapacidad .....	9
- Índice de rotación laboral de personas con discapacidad .....	10
- Índices de licencias médicas y ausentismo .....	10

### **Datos y estadísticas de discapacidad en la región de Antofagasta**

.....	11
• Descripción de la población regional según situación de discapacidad en ciudadanos de 18 años y más .....	12
• Porcentaje de la población adulta según situación de discapacidad ...	12
• Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad según sexo .....	12
• Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad por grupo de edad .....	13

### **Principales indicadores del programa Empresa Inclusiva –**

<b>Antofagasta .....</b>	<b>14</b>
• Caracterización demográfica en relación a los procesos de inclusión laboral.....	15
• Empresas que han generado e impulsado procesos inclusivos en la conformación de sus equipos de trabajo .....	16
• Diversificación de oficios .....	16
• Distribución por cargo .....	17

<b>Casos de éxitos 2018 del programa .....</b>	<b>18</b>
--	-----------

<b>Hitos del programa .....</b>	<b>23</b>
---------------------------------	-----------



**MINERA  
ESCONDIDA**



**BHP**

# Carta directora ejecutiva Fundación Descúbreme



Ser aliados estratégicos de las empresas para la promoción del derecho al empleo de las personas con discapacidad cognitiva, es el marco en el cual, hace 4 años, surge el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*. Iniciativa impulsada por Minera Escondida que ha confiado en Fundación Descúbreme para construir una cultura inclusiva en la ciudad, a través del desarrollo de procesos de inclusión laboral en las empresas locales, fomentando una visión donde las personas con discapacidad cognitiva se desempeñen y sean percibidos como colaboradores productivos que agregan valor a la compañía en la cual se incorporan.

A diferencia de años anteriores, la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión laboral, normativa que establece una cuota de contratación de personas con discapacidad del 1% en empresas con más de 100 trabajadores, ha marcado un hito en esta materia, derribando barreras importantes para la incorporación de esta población al mercado laboral abierto.

Este modelo de inclusión laboral ha fundado las bases en la región para una efectiva implementación de esta normativa, ya que se comprende como una estrategia de inversión social de alto impacto, en términos de fomentar una mejor calidad de vida y autonomía en las personas con discapacidad cognitiva, a partir del ejercicio efectivo del derecho a un trabajo decente, en condiciones de igualdad. Con ello, el programa abre espacios a que tanto las empresas como esta población cuenten con una metodología validada a nivel internacional, como lo es el empleo con apoyo, que, desde una lógica integral, facilita no sólo la incorporación al trabajo, sino también el desarrollo en el mismo.

Como siempre, agradecemos a Minera Escondida por confiar en nosotros, a las empresas de Antofagasta y a las personas con discapacidad cognitiva que hoy participan del mundo laboral, por dejarnos ser parte de un proceso de construcción de una cultura más inclusiva, donde todos sean partícipes del desarrollo.

Los invitamos a seguir comprometidos y avanzar en el desafío de que todos seamos parte de un desarrollo sostenible, donde el crecimiento económico sea inclusivo y vaya de la mano de iniciativas como el programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, que surge desde la estrategia y valores corporativos de Minera Escondida, como una compañía que quiere construir una cultura inclusiva no sólo en el ámbito empresarial, sino en toda la ciudad.

Carola Rubia D.  
Directora Ejecutiva  
Fundación Descúbreme

## **En qué consiste el programa de Empresa Inclusiva – Antofagasta**



etapa del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, iniciativa liderada por Fundación Descúbreme y apoyada por Minera Escondida, cuyo objetivo es promover y generar una cultura laboral inclusiva que impulse ambientes de trabajo diversos y enfocados en valores como la no discriminación, tolerancia e igualdad de oportunidades.

Enfocándonos en las personas este programa ha permitido reforzar las habilidades sociales y laborales de esta población, facilitando su real participación en la sociedad y esclareciendo mitos respecto a su capacidad y potencial productivo.

## **Nuestra labor como Fundación Descúbreme**

Fundación Descúbreme es una organización sin fines de lucro cuya misión es promover la inclusión integral de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano, con especial énfasis en lo que se refiere a la inclusión laboral.

Por esto, a través de su área de Gestión Empresarial Inclusiva, promueve procesos de cambio organizacional para que las empresas, sus colaboradores y comunidades sean parte de una transformación que les permita contar con equipos de trabajo diversos, motivados, productivos y eficientes, que, además, sean fuente de creatividad e innovación.

Establecemos alianzas con aquellas empresas que buscan comprometerse activamente con la gestión de la diversidad, lo que amplía las oportunidades de desarrollo en la ciudad de Antofagasta y genera empleos de calidad con condiciones de contratación, desde un enfoque de derechos, dignas que permitan superar la vulnerabilidad y mejorar la vida de las personas con discapacidad cognitiva.

Las exigencias del mercado global han obligado a las empresas a plantearse el tema de la discapacidad de manera responsable mediante una política de recursos humanos inclusiva que abra sus puertas a las personas con discapacidad cognitiva, como una estrategia de inversión social.

Por esto, uno de los principales desafíos para el sector empresarial, en la actualidad, es transformar una actividad determinada en una estrategia de negocios sustentable, visibilizando en la gestión de la diversidad una captura de valor, que va más allá de la inclusión laboral como una acción aislada.

En este contexto, Minera Escondida, en su interés por realizar contribuciones significativas al desarrollo social de Antofagasta, comenzó a plantear alternativas para que las empresas de la ciudad formaran parte de un programa integral de inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva.

Así, durante el año 2014, se ejecutó la primera

## Las personas con discapacidad cognitiva, colaboradores desde un rol productivo

Desde el 1 de abril de 2018, entró en vigencia en nuestro país la **Ley N° 21.015**, que incentiva la contratación de personas con discapacidad a través del establecimiento de un **1%** de contratación obligatoria de este colectivo en empresas, públicas y privadas, de 100 o más trabajadores.

La iniciativa tiene como objetivo fomentar el acceso y permanencia de las personas con discapacidad en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible, lo que se ha vuelto un desafío para las empresas, considerando las barreras existentes y la transformación de la cultura organizacional que se debe llevar a cabo.

Las primeras barreras que se deben derribar son los prejuicios que existen respecto a la capacidad laboral de las personas con discapacidad y destacar los beneficios asociados a la inclusión cuando los procesos son realizados de manera responsable, desde un enfoque de derechos humanos, que pone al centro a la persona, concibiéndolo como un igual que requiere paridad de condiciones y apoyos para desempeñarse óptimamente.



Incluir a personas con discapacidad dentro de una empresa, genera un impacto muy positivo, según la Guía para la contratación de personas con discapacidad (Sofofa y OIT, 2013), conlleva:

- Mejoras en el clima laboral y disminución del ausentismo.
- Atrae a potenciales inversionistas.
- Fideliza a clientes y consumidores.
- Atrae al talento humano.
- Abre las puertas a nuevos mercados.
- Incentiva la innovación.
- Mejorar la reputación corporativa.

Es importante mencionar que los beneficios asociados a una dotación diversa deben ser gestionados para lograr los objetivos propuestos y alcanzar el éxito. La mera contratación de una persona con discapacidad, así como cualquier otra, no asegura un desempeño adecuado, esta incorporación debe ser gestionada, teniendo claras las necesidades e intereses particulares de la persona, así como sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Además, de acuerdo con nuestra experiencia, podemos indicar que las personas con discapacidad, incluidas al mundo laboral, demuestran mejores índices que su contraparte sin discapacidad en los siguientes indicadores:

## Contratación de personas con discapacidad

A partir de nuestra experiencia y con datos extraídos de un estudio<sup>1</sup> realizado en **2016** sobre el impacto de la inclusión laboral en **58** empresas nacionales, podemos decir que, en relación al tipo de contrato de los colaboradores, se registra que el **86%** de las personas sin situación de discapacidad tiene contrato indefinido, versus **97%** de los colaboradores que tienen discapacidad. Esto da cuenta que, en las empresas dónde se realiza inclusión, tienen un trabajador más estable que su contraparte sin discapacidad. Este dato también releva que las personas con discapacidad ya han pasado las pruebas correspondientes de contratación a plazo, desempeñando un buen trabajo y adquiriendo un tipo de contrato indefinido.

## Índice de rotación laboral de personas con discapacidad

Otros datos del estudio nos indican que el índice de rotación fue de un **27%** anual promedio para las personas que no tienen discapacidad; mientras que, en los grupos comparativos de personas en situación de discapacidad, el índice se reduce a un **6%**.

Una menor rotación de las personas en situación de discapacidad implica eficiencia en la gestión de recursos. Esta eficiencia se calcula de los recursos tangibles e intangibles involucrados en los procesos de incorporación y desvinculación de un empleado, así como de la búsqueda de su vacante, su proceso de reclutamiento y selección, hasta la fase en que la persona alcanza los niveles de productividad esperados.

## Índices de licencias médicas y ausentismo

A partir de los resultados del estudio, las personas sin discapacidad faltan anualmente, en promedio, **14.5** días; mientras que las personas con discapacidad faltan en promedio **11.5** días (**20%** menos al año). En términos de impacto económico, al igual que la rotación, un promedio de ganancia de días laborales efectivamente trabajados, reporta a la empresa un beneficio significativo, que varía de acuerdo con el tipo de cargo.

Por todo lo anterior, los resultados relacionados a rotación laboral, licencias y ausentismos, permiten demostrar con números, que se elimina una barrera constante al interior de las empresas: el prejuicio que las personas con discapacidad no duran en sus trabajos, renuncian, y se enferman más o faltan más.

Es importante mencionar que el trabajo es considerado una actividad trascendental para el ser humano, ya que aporta sentido y significado a su existencia. Además, en el caso de las personas con discapacidad cognitiva, se presenta como una herramienta que fortalece los procesos de vida independiente, la construcción del rol adulto, favorece la participación social y mejora la calidad de vida de todo el grupo familiar.

<sup>1</sup> El valor de la diversidad, impactos en el desempeño organizacional. Documento elaborado por Aha! Global Consulting, en conjunto con Fundación Descúbreme – Santiago de Chile, 2016.

# **Datos y estadísticas de discapacidad en la región de Antofagasta**

De acuerdo con los datos entregados en el segundo Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015), estas son las estadísticas de discapacidad en la región de Antofagasta.

La prevalencia de la discapacidad en la población de entre 2 años y más es de un **7,9%**, equivalente a **43.568** personas.

## Descripción de la población regional según situación de discapacidad en ciudadanos de 18 años y más

Personas sin situación de discapacidad		Personas en situación de discapacidad		Total	
N°	%	N°	%	N°	%
367.586	90,7%	37.583	9,3%	405.169	100%

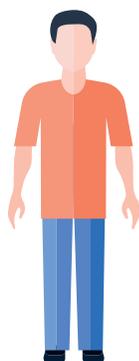
Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015)

## Porcentaje de la población adulta según situación de discapacidad



Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015)

## Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad según sexo



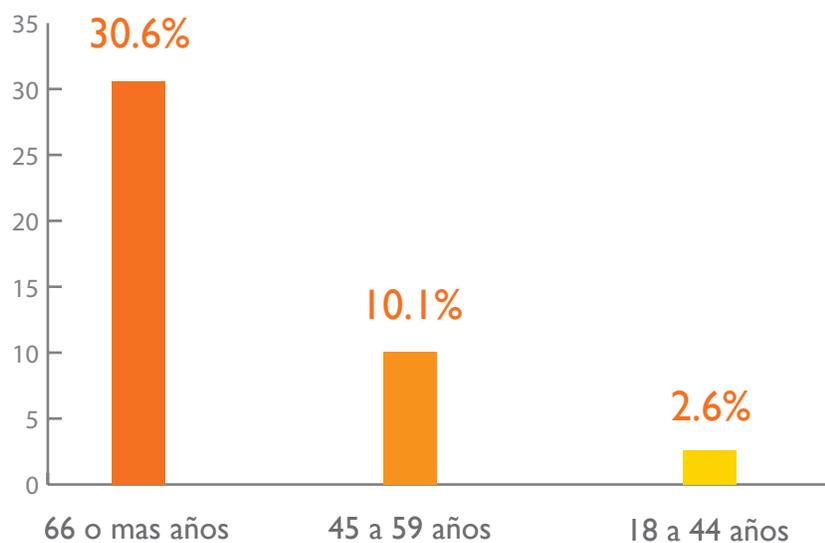
Del **100%** de la población masculina de la región de Antofagasta, el **2,9%** presenta discapacidad.



Del **100%** de la población femenina de la región de Antofagasta, el **11,8%** presenta discapacidad.

Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015)

## Porcentaje de la población adulta en situación de discapacidad por grupo de edad



Fuente: Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC 2015)

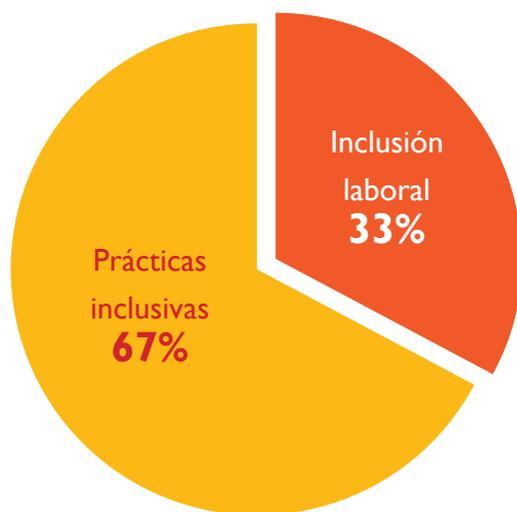
## **Principales indicadores del programa Empresa Inclusiva – Antofagasta**

Algunos de los principales indicadores de inclusión laboral en Antofagasta, de acuerdo con los resultados obtenidos por el programa al día de hoy, son los siguientes:

## Caracterización demográfica en relación a los procesos de inclusión laboral

Con relación al sexo de las personas con discapacidad cognitiva que han participado de nuestros procesos de inclusión (ya sea a través de prácticas laborales y procesos de inclusión laboral), en el marco del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, se puede señalar que la tasa de participación de los hombres es de un **76,92%**, mientras que la de las mujeres representan el **23,08%**. Lo anterior, evidencia la forma en que se replica la brecha de género con respecto a la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, ya que para aquellas que presentan condición de discapacidad, al parecer existe una doble discriminación que no ha sido abordada para este grupo poblacional en particular.

### Modalidades



Fuente: Área de estudios y asuntos públicos de Fundación Descúbreme

## Empresas que han generado e impulsado procesos inclusivos en la conformación de sus equipos de trabajo

Desde agosto de 2017 y agosto de 2018, en el marco del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, 16 empresas han generado e impulsado procesos inclusivos en la conformación de sus equipos de trabajo:

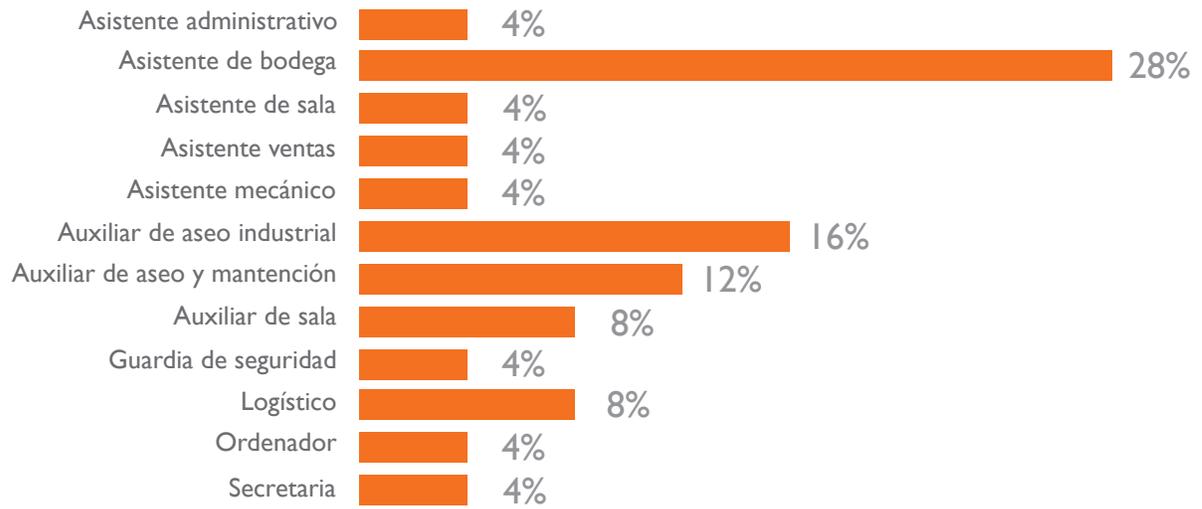
Empresa	Año	Cantidad de inclusiones
Sodexo Mantos Blancos	2017	1
Sodexo Operación Recinto Penitenciario	2017	2
Newrest	2017	2
Walmart	2017	3
Deportivo Minera Escondida	2017	2
Komatsu	2018	1
Feal service	2018	1
Newrest	2018	2
Salcobrand	2018	2
Algorta Norte	2018	3
Minera Yamana Gold	2018	1
Dijon	2018	1
Tecnologías Cobra	2018	1
Lyplas	2018	1
Viggo	2018	1
Vulco	2018	1
<b>Total</b>	<b>2018</b>	<b>25</b>

Fuente: Área de gestión empresarial inclusiva de Fundación Descúbreme. Resultados obtenidos entre agosto 2017 y agosto 2018.

## Diversificación de oficios

Uno de los grandes desafíos del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta* es ampliar las oportunidades laborales para personas con discapacidad cognitiva y, de esta manera, responder a sus múltiples intereses y capacidades. Por esto, diversificar oficios y romper estereotipos habla de un real proceso de inclusión.

## Distribución por cargo



Fuente: Área de estudios y asuntos públicos de Fundación Descúbreme

## **Casos de éxitos 2018 del programa**

**Nombre:** Joseph Villarroel

**Edad:** 24 años

**Empresa:** Abcdin - Dijon

**Cargo:** asistente de venta

Joseph vive junto a sus padres, hermana, sobrino y abuelos. Se describe como una persona tranquila, responsable, respetuosa y un poco mal genio, especialmente, cuando, Colo Colo, su equipo favorito, pierde. Tiene muy claro que su familia es un pilar fundamental para él, ya que gracias a ellos ha podido cumplir la mayoría de sus metas en la vida.

Desde abril de este año, de lunes a viernes, sale a trabajar al local de Dijon, ubicado en Arturo Prat #506, donde su principal labor es mantener el orden de las ciento de prendas de vestir que, día a día, se prueban los clientes. “Cuando comencé a trabajar, tenía mucho miedo de no hacer bien la pega y que mis compañeros no me aceptaran. Tuve mucha suerte, ya que fue todo lo contrario. Mis compañeras son súper simpáticas, soy el único hombre que trabaja con ellas, y me integraron de inmediato, así que me siento muy feliz con lo que hago”, declaró Joseph.



Su inclusión ha sido muy bien evaluada por su equipo de trabajo. Lo que más destacan de él es su compromiso laboral. “Joseph es una persona con muchas ganas de aprender cosas nuevas. Es respetuoso, responsable y con muy buena disposición en todo lo que se le pide que haga, con sus tareas ya definidas y muy bien logradas; un trabajador incondicional”, manifestó Claudia Carus, Jefa de Administración del local.

Para Joseph, esta oportunidad ha sido tomada con gran responsabilidad ya que gracias a este trabajo ha logrado independencia, se ha sentido más útil y ha podido ser un aporte para su familia. Respecto a su futuro espera poder seguir desarrollándose en su trabajo, “ojalá permanecer por mucho tiempo acá y, a futuro, poder aprender cosas nuevas, para ganar más platita y así poder ayudar en mi casa”.

“Dijon es una empresa que se preocupa de sus trabajadores, por eso estamos dentro de las primeras empresas con inclusión de personas con discapacidad. Esto nos tiene muy contentos, ya que esta experiencia nos ha brindado grandes resultados”, explicó Claudia Carus.

**Nombre: Cecilia Araya**

**Edad: 32 años.**

**Empresa: Salcobrand**

**Cargo: Bodeguera**

Todos los días, a las 07:00 de la mañana, Cecilia se levanta y se prepara para ir a su trabajo. A las 08:00 ya está lista para tomar la locomoción.

Actualmente, se desempeña como bodeguera de Salcobrand -realizando turnos rotativos, cinco días a la semana- donde sus principales labores son mantener el orden en la bodega, descargar los camiones, poner precio a los productos para luego ir reponiendo en la farmacia. “A veces es un poco agotador, como cualquier trabajo, pero me gusta, eso es lo importante”.

Para Cecilia esta oportunidad ha sido un gran avance en su vida, ya que le ha permitido generar sus propios ingresos, además de realizar una actividad que realmente le gusta. “A través de este trabajo he podido organizarme en muchos sentidos, principalmente económicos. Además, aprendí a crear listados y contar en el computador, algo que no sabía”.

Quizás una de las características que distinguen a Cecilia es su timidez, sin embargo, este tema no ha sido impedimento para mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo. “Hasta el momento no he tenido ningún problema con mis compañeros, comparto con todos”.

Para Alberto Barraza, Jefe de Local Farmacias Salcobrand, la incorporación de Cecilia ha sido muy armónica, tanto por sus ganas y disposición por querer siempre aprender algo nuevo, como por su alegría. “Ha sido una experiencia enriquecedora, tanto para mí como para mi equipo. Hemos aprendido a conocerla, y a pesar de los prejuicios que uno tenía, Cecilia nos ha demostrado que su hipocusia no es una limitación, en ningún sentido, es una persona totalmente autónoma, proactiva, con un gran compromiso profesional. Estoy muy feliz con su incorporación”.



**Nombre: Carol Gutiérrez**

**Edad: 31 años.**

**Empresa: Sodexo**

**Cargo: Auxiliar de casino**

Carol tiene 31 años y está feliz. Tiene un empleo que le permite ser independiente, crecer como persona, ahorrar y tener mayores responsabilidades económicas dentro del hogar.

Hace cinco meses que está trabajando en Sodexo, como auxiliar de casino, donde su principal tarea es entregar bebestibles y colaciones a los comensales. Su jornada de trabajo es de 12 horas, con turno de 4x3, de lunes a jueves.

Carol ha sido evaluada exitosamente, tanto por sus pares como por su jefatura. “Ha sido una experiencia positiva dentro del equipo, con muchos miedos en un principio ya que, como nueva experiencia en temas de inclusión laboral, pensábamos que no contábamos con las herramientas para tomar este desafío, pero con el apoyo de la Fundación Descúbreme y de nuestro cliente Mantos Copper logramos resultados satisfactorios con Carol en corto tiempo”, manifestó Hugo Calderón Orellana, Jefe de Operaciones de Sodexo en faena Mantos Blancos.

Sobre la integración de Carol a Sodexo, Hugo señaló que “nos dimos cuenta de que su compromiso fue tremendo el cual nos llevó a verla como una integrante más del equipo en corto tiempo. Carol no ha faltado nunca a su trabajo como tampoco ha llegado tarde a sus funciones, por cual es un ejemplo a seguir”.



Carol se define como una mujer luchadora, tranquila y un poco tímida. “Ahora estoy más contenta conmigo misma. Por primera vez tengo un trabajo que realmente me gusta. Todos mis logros laborales los he podido conseguir gracias a mi perseverancia y apoyo de mi familia”, declaró con mucho orgullo.

abcdn

*Dijon*



*sodexo*

## Hitos del programa

## Temple Grandin en Antofagasta



Con el objetivo de seguir aportando en el conocimiento que las empresas poseen respecto a lo que significa la inclusión laboral, Fundación Descúbreme trajo en noviembre de 2017 a Temple Grandin, una referente internacional y fuente de inspiración para personas con autismo de todas las edades y sus familias, ya que a través de su extraordinario testimonio personal ha logrado dar a conocer qué son los Trastornos del Espectro Autista (TEA) y cómo funciona la mente de quienes presentan este diagnóstico.

En noviembre de 2017, por primera vez en Antofagasta, participó en un seminario que contó con la presencia de 200 personas. En esta oportunidad dio a conocer su forma de pensar y ver el mundo. “Mi mente me permite pensar en imágenes, lo que me ayuda a resolver problemas que los cerebros neurotípicos no podrían realizar”, explicó a la concurrencia.

La actividad contó con la presencia de Daniel Concha, ex Director Nacional de Senadis a la fecha del evento; Fabiola Rivero, Gobernadora de Antofagasta; Loreto Nogales, seremi de Desarrollo Social y María Inés Verdugo, Directora Regional de Senadis; entre otras autoridades.

## Fundación Descúbreme y Minera Escondida analizan primer mes de la Ley de inclusión laboral

En mayo de 2018 se llevó a cabo un encuentro organizado por Fundación Descúbreme y Minera Escondida, en el marco del programa *Empresa Inclusiva – Antofagasta*, para conversar sobre la implementación de la Ley N° 21.015, la cual entró en vigor el 1° de abril.

Durante la actividad, el representante de Minera Escondida, Marcelo Glavic, señaló que “la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral representa una gran oportunidad de promover la diversidad, impactando positivamente aspectos tan importantes como la productividad, la gestión de riesgos, los procesos de innovación y los ambientes laborales, entre otros”.

Asimismo, el Gerente del área de Gestión Empresarial Inclusiva de Fundación Descúbreme, Andrés Beroggi, explicó que “es necesario tener un ambiente diverso y políticas que incentiven la inclusión dentro de las organizaciones, además se ha estudiado que la inclusión laboral produce una serie de beneficios a las empresas ya que contratar a personas con discapacidad permite eliminar una serie de prejuicios sobre su capacidad laboral”.

El encuentro, el cual contó con la presencia de aproximadamente 50 personas, tuvo la participación del María Inés Verdugo, Directora Regional de Senadis Antofagasta; Álvaro Le Blanc, seremi del Trabajo de la Región de Antofagasta y María Fernanda Alcayaga, seremi de Desarrollo Social de la Región de Antofagasta, entre otras autoridades presentes.





**Programa Empresa Inclusiva – Antofagasta**