

Reporte de gestión

Programa de formación e inclusión de nivel técnico superior para personas con discapacidad cognitiva: Capacitarte II

Noviembre de 2021

I Presentación

El 29 de mayo de 2017 se promulgó la Ley N°21.015, cuyo objetivo es incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, tanto en organismos públicos como privados. A tres años de su **implementación**, esta iniciativa ha jugado un rol fundamental al momento de facilitar la participación de este colectivo en el mundo del trabajo, pero sin duda, aún queda mucho por hacer.

Hemos detectado una brecha importante en la formación de las personas con discapacidad, para adquirir las competencias y conocimientos necesarios, para acceder y mantener un empleo en el mercado laboral formal, esto representa, uno de los desafíos claves a abordar, para así asegurar candidatos idóneos en los puestos ofrecidos por las organizaciones, y que éstos respondan a los intereses de las personas con discapacidad.

Por este motivo, Fundación Descubreme ha diseñado y actualmente ejecuta el **“Programa de formación en oficios e inclusión de nivel técnico superior para personas con discapacidad cognitiva: Capacitarte II”**, iniciativa que busca formar para el empleo e incluir laboralmente a personas con discapacidad cognitiva de la Región Metropolitana, y el cual es financiado mediante donaciones de empresas que deben dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral.

De esta manera, al finalizar los **cuatro años de ejecución** del programa, se espera que **540 personas con discapacidad cognitiva** de la Región Metropolitana se hayan visto beneficiadas.

Además, cabe destacar que producto de la emergencia sanitaria por la Covid-19, la ejecución de este programa consideró una importante innovación, por cuanto para poder reducir las brechas antes expuestas, se implementó un modelo de capacitación online, accesible, y que no sólo forma en oficios básicos y técnicos de nivel superior a las personas con discapacidad cognitiva, sino que también contribuye a desarrollar sus habilidades tecnológicas.

Por último, luego de un año y diez meses de ejecución, los principales indicadores del proyecto corresponden a la realización de **48 cursos de formación laboral** y la concreción de **21 inclusiones laborales**, logrando **capacitar un total de 360 personas** con discapacidad cognitiva a la fecha, en tanto que las donaciones hasta la fecha nos han permitido recaudar el **77%** del total requerido para la ejecución completa del proyecto.

2 Fundación Descúbreme

Hace 11 años Fundación Descúbreme surgió con la misión de promover la inclusión integral de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano. En este periodo, ha logrado sistematizar y consolidar modelos de gestión sostenibles y eficientes en materia de inversión social, capacitación, incidencia, consultoría y estudios, siendo una de las principales organizaciones que promueve la construcción de una cultura inclusiva a nivel nacional.

Respecto a inclusión laboral, el impacto de la gestión de Descúbreme se ha traducido en que, hasta el momento, **se ha apoyado a más de 3.800 personas con discapacidad cognitiva** para ser parte, de manera estable, del mercado laboral formal y apoyándolas en el tránsito hacia una vida independiente. Una pieza clave para desarrollar estos procesos corresponde a la formación para el trabajo que desde hace seis años entrega el Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) Descúbreme, al capacitar a jóvenes y adultos con discapacidad en oficios que, junto con responder a sus intereses personales, se vinculan fuertemente con las necesidades actuales del mercado laboral.

De manera paralela, para asegurar el éxito de estos procesos, se ha trabajado extensivamente con más de **170 empresas a nivel nacional**, con el fin de acompañarlas en la construcción de una cultura organizacional que valora la diversidad, con servicios dirigidos a la gestión de esta y a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

A nivel internacional, Fundación Descúbreme colabora con las fundaciones ONCE (España, Madrid), Corona (Colombia, Bogotá) y con la Fundación Saldarriaga Concha (Colombia, Bogotá), además, ha desarrollado redes con Inclusion Internacional (Reino Unido, Inglaterra), AESE (España, Madrid), Essl Foundation y Zero Project (Austria, Viena), y también es una entidad consultiva especial del Consejo Económico y Social. En el plano nacional, forma parte de redes como Red Incluye, de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), de la Comunidad de Organizaciones Solidarias (COS) y de las Red de Empresas Inclusivas (ReIN), también colabora con el sector público con la Subsecretaría del Trabajo y la Contraloría General de la República, y pertenece a la Mesa de diálogo sobre inclusión del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3 Sobre el Programa Capacitarte

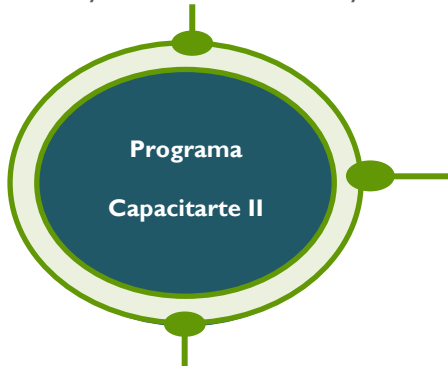
En el siguiente apartado se detallan las etapas anuales del programa, las que contemplan en primer lugar la capacitación y formación, luego la preparación para el empleo, y después la inclusión laboral. Posteriormente se presenta un diagrama con la estructura del programa Capacitarte II.

3.1 Etapas anuales del programa

Diagrama del programa Capacitarte II:

1. Capacitación y formación

Se potencia la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la capacitación en habilitación sociolaboral y oficios de nivel básico y técnico superior requeridos por el mercado laboral.



2. Preparación para el empleo

Los beneficiarios participan del proceso de práctica laboral, instancia en la cual ejercerán y reforzarán los contenidos aprendidos previamente.

3. Inclusión laboral

Los beneficiarios participan de procesos de reclutamiento y selección en puestos de trabajo que responden a sus intereses y requerimientos. Luego, ellos pueden comenzar a desempeñarse laboralmente con el apoyo del equipo profesional del programa.

Fuente: Elaboración propia

Los cuatro años de ejecución del programa Capacitarte II contemplan a partir de la misma estructura:



Fuente: Elaboración propia

4 Resultados a la fecha

Los resultados presentados a continuación corresponden a la ejecución del programa “Capacítate II” al 31 de octubre de 2021, es decir, hasta parte importante de su segundo año de implementación, y son presentados de acuerdo con cada uno de los componentes del programa: Cursos de Capacitación, Prácticas Laborales e Inclusiones Laborales.

4.1 Capacitación

El principal eje del programa corresponde a la formación para el trabajo de personas con discapacidad cognitiva, en oficios altamente demandados de nivel básico y técnico superior, los cuales responden tanto a los intereses de cada uno de los alumnos, así como a las necesidades del mercado laboral en la Región Metropolitana.

Este proceso formativo cuenta con la aprobación de Sence y la certificación de Chilevalora -cuando sea oportuno sumarla-, y se realiza de manera articulada con diversas organizaciones e instituciones que trabajan directamente con este colectivo. De esta manera, se busca disminuir la brecha en la formación para que las personas con discapacidad cognitiva tengan la oportunidad de acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones.

La formación laboral consta de dos etapas:

1. **Habilitación sociolaboral de los estudiantes**, donde desarrollan las competencias y habilidades necesarias para el trabajo, y
2. **Formación en oficios básicos** tales como Auxiliar Administrativo, Técnicas de Administración Básica de Bodega, Operario de Venta Asistida, Líneas de Producción de Alimentos, Auxiliar de Casino, entre otros, o;
Formación en oficios de nivel técnico superior tales como Higiene y Manipulación de Alimentos, Técnico en Administración, Computación, Asistente de Chef y Repostería, Técnico en Administración de Bodega y Líneas de Producción.

Teniendo en consideración lo anterior, durante el primer año de implementación se han desarrollado **12 cursos dobles**, de los cuales **8** han sido en **oficios básicos** y **4** de **nivel técnico superior**, lo que ha significado una inversión total de **\$474.986.000**. En el segundo año, al 31 de octubre de 2021 se han desarrollado **12 cursos dobles**, de los cuales **8** han sido en **oficios básicos** y **4** de **nivel de técnico superior**, lo que ha significado una inversión de **\$528.240.000**. Por lo tanto, en los dos años de desarrollo del programa **se han capacitado a 360 personas**, 180 personas por cada año.

Al 31 de octubre 2021:

360 Personas capacitadas

\$ 1.003.226.000

Invertidos en capacitación

24

Cursos de **habilitación sociolaboral**.

16

Cursos en **oficios básicos** tales como **administración, bodega, producción y venta asistida**.

8

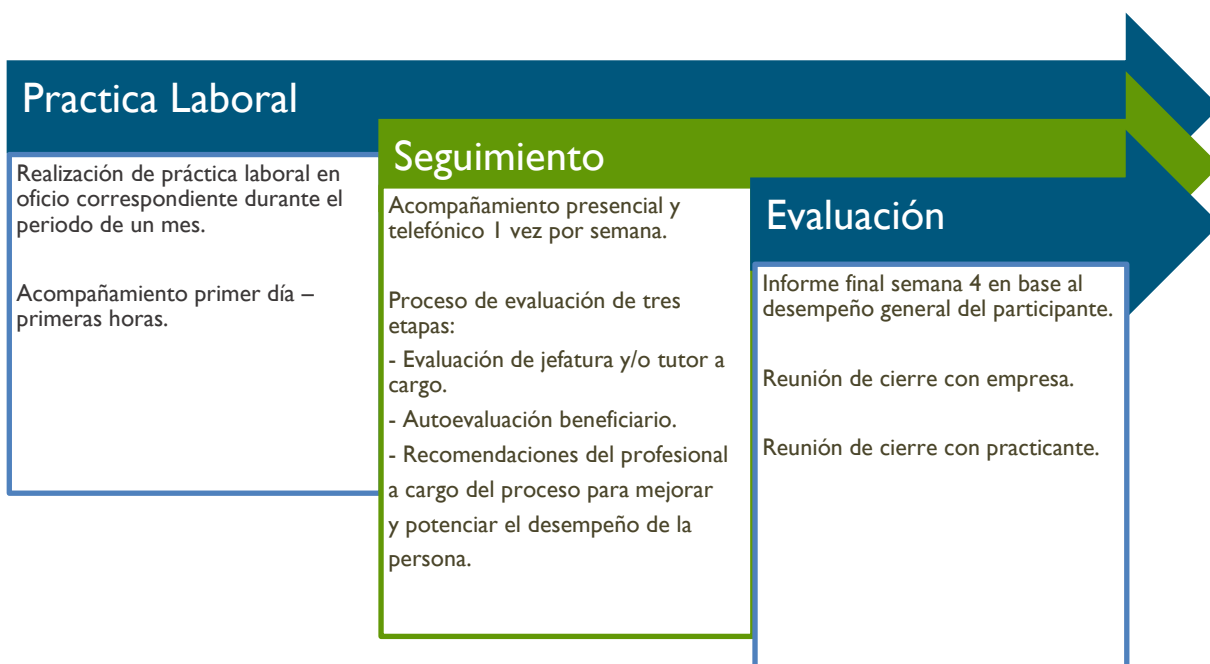
Cursos en **oficios de nivel superior** tales como **administración y computación**.

4.2 Práctica Laboral

El segundo componente de este programa está dado por el proceso de práctica laboral por el cual atraviesan las personas con discapacidad cognitiva beneficiadas por esta iniciativa.

A través de las prácticas laborales se busca que los beneficiarios del programa tengan un primer acercamiento al mundo del trabajo, el cual les permita reforzar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante el proceso de formación previo; además de posibilitarles la acumulación de experiencias sobre situaciones que se presentan en la vida laboral real, las que serán de gran utilidad en sus futuros procesos de inclusión.

El proceso de prácticas laborales está compuesto de las siguientes etapas:

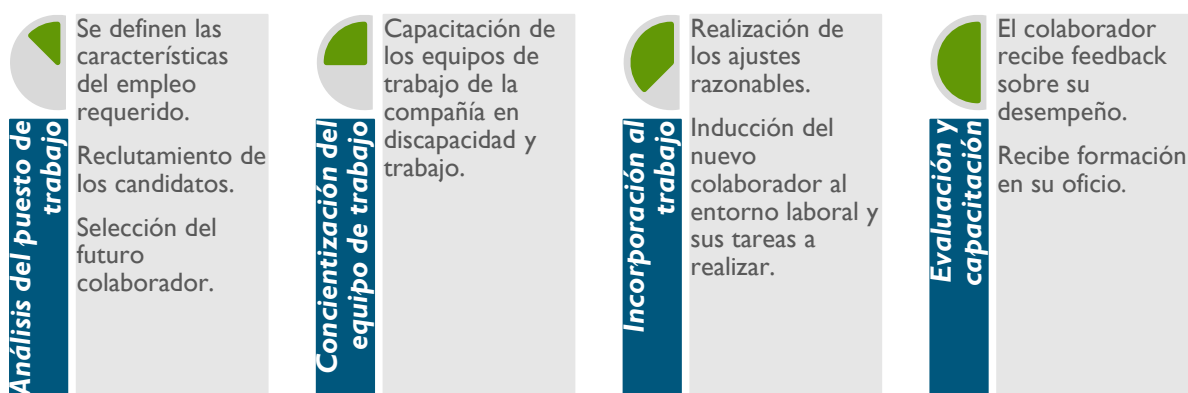


Fuente: Elaboración propia

4.3 Inclusión laboral

Un tercer eje del programa está compuesto por aquellas actividades orientadas a llevar a cabo procesos de prácticas e inclusión laboral de personas con discapacidad, exitosos y sostenibles. Para lograr esto, se implementa un modelo de intermediación laboral basado en la metodología del empleo con apoyo, la que se caracteriza por brindarle una orientación personalizada a la persona con discapacidad y al equipo con el que trabajará, para que ambas partes puedan cumplir con los requerimientos de una inclusión laboral exitosa, proceso y acompañamiento que tienen una duración de 12 meses continuos.

Este modelo de intermediación laboral implementado por Fundación Descúbreme está compuesto de las siguientes etapas:

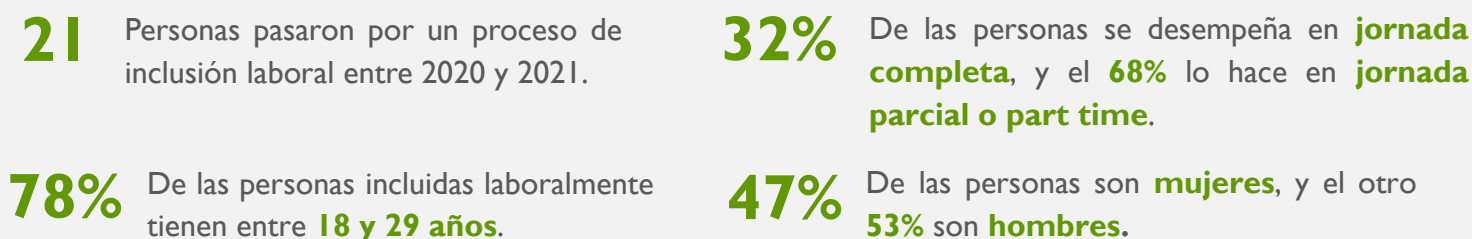


Fuente: Elaboración propia

Durante el primer año de ejecución del proyecto, los esfuerzos se focalizaron en la capacitación y formación de los beneficiarios. Al 31 de octubre de año 2021 se han realizado **21 procesos de inclusión**, de estas 4 inclusiones se realizaron durante el año 2020 y al 31 de octubre de 2021 se han concretado 17 procesos de inclusión. Cada proceso estuvo acompañado de una concientización a los equipos de trabajo a través de una charla, la que es elemental para la construcción de un entorno laboral inclusivo puesto que permite eliminar las barreras actitudinales y estereotipos asociados a discapacidad y trabajo.

Algunos de los cargos en los que se están realizando las inclusiones son: Operario Polifuncional, Asistente Administrativo, Administrativo de operaciones, Administrativo de RRHH, Cajero, Asistente de Sala, Administrativo Call Center, Auxiliar de Bodega, Auxiliar de Aseo, Reponedor y Auxiliar de Casino.

Inclusiones laborales realizadas al 31 de octubre de 2021



5 Impacto en la comunidad

El programa Capacitarte II sólo es posible gracias al apoyo de las empresas que han creído en él, demostrando un sólido compromiso con la promoción de los derechos a la formación y al empleo de las personas con discapacidad. Gracias a este compromiso, es posible aminorar la brecha en la participación de las personas con discapacidad, impactando de manera positiva en su desarrollo económico y social.

El impacto del programa Capacitarte II en las personas beneficiadas se presenta a continuación considerando el retorno a la inversión social proyectada al cuarto año del programa.

\$8.408.815

Inversión inicial en capacitación e
inclusión laboral por persona

\$1.366.500

Valor generado al año 1

\$5.921.500

Valor generado al año 2

\$12.298.500

Valor generado al año 3

\$17.764.500

Valor generado al año 4



111%

Retorno a la inversión
social

6 Testimonios

A continuación, se encuentran algunos testimonios de empresas y personas con discapacidad cognitiva que han sido incluidas laboralmente en el marco del programa capacitarte II. Los testimonios corresponden a las empresas Fresenius Kabi y Komatsu Cummins Chile, y las personas incluidas en la Sociedad de Fomento Fabril y en Little Caesars.

Grupo Fresenius Kabi “Una empresa puede ser más eficiente incorporando la diversidad”

Así define Alejandra Young, representante de la compañía global de atención médica que se especializa en medicamentos, tecnologías y servicios que se utilizan para ayudar a cuidar a pacientes con enfermedades crónicas, sobre lo que ha significado el proceso de inclusión laboral para la organización y sus colaboradores.

Alejandra Young, subgerente de Relaciones Laborales y Administración de Personas, nos cuenta sobre los orígenes y desafíos de las gestiones de diversidad e inclusión laboral al interior del Grupo Fresenius Kabi, destacando que surgen iniciativas incipientes en el año 2018 a partir de la fecha en que la normativa 21.015, también conocida como Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, entró en vigor.



Los orígenes y desafíos de la cultura inclusiva

“Hicimos algunas actividades, como un levantamiento de información sobre las personas con discapacidad que trabajan en nuestra empresa. Sin embargo, no sabíamos cómo partir, cómo se prepara un proyecto de inclusión, cuál era la estructura que debíamos tener. Descúbreme nos ayudó en esa estructura y también nos apoyó en temas de sensibilización y de cultura inclusiva”, indicó la subgerente regional.

Para esto elaboraron un programa de diversidad e inclusión y establecieron los pilares con que iban a trabajar para ir incorporando una visión inclusiva, reconociendo el gran desafío que tenían por delante en materia de concientización al interior de la empresa y la eliminación de las barreras actitudinales respecto al trabajo en equipos diversos. Para esto, ha sido fundamental el acompañamiento realizado por Fundación Descúbreme, han permitido avanzar en el establecimiento de protocolos internos en materia de diversidad e inclusión. Esto ha motivado a que la empresa quiera seguir avanzando, “con programas y capacitaciones sobre lenguaje inclusivo, por ejemplo, de manera que los líderes sean el

motor de estos procesos y puedan impulsar la incorporación de las personas con discapacidad en nuestra empresa”, enfatiza Alejandra.

Para la empresa Fresenius Kabi, es clave que los puestos no sean especiales para personas con discapacidad, sino que generar la posibilidad de que el cargo sea inclusivo y que para eso apoyan al área y capacitan al equipo, de manera de ir trabajando en conjunto con ellos.

Finalmente, Alejandra nos comparte lo que ha significado este proceso para la organización y sus colaboradores “nos humaniza, nos hace trabajar más en equipo y nos ayuda a trabajar nuestras propias barreras personales. Como trabajadores nos sentimos más involucrados con la compañía, sientes el aporte que haces a la sociedad.”

Komatsu Cummins Chile Ltda “Aportar a la capacitación de personas con discapacidad y ofrecer oportunidades de empleo, genera muchos beneficios humanos y laborales”

La empresa Komatsu sigue aportando a la inclusión, tal como lo ha hecho desde el año 2011. En alianza con Fundación Descúbreme han logrado que 225 personas con discapacidad cognitiva se capaciten en oficios que los preparan para el mundo laboral.

Komatsu Limited es una compañía japonesa, presente en Chile, que se dedica -principalmente- a la fábrica de maquinaria para la industria de la construcción y de la minería. Según nos cuenta Josefina Elissetche, jefa de Sustentabilidad de Komatsu Cummins Chile Ltda.- actualmente trabajan en la empresa 39 personas con discapacidad.



Los orígenes y desafíos de la cultura inclusiva

La inclusión no es un tema nuevo en esta empresa. El año 2011 crearon un programa llamado Reinventarse, que se enfocaba en la reinserción sociolaboral de jóvenes que habían infringido la ley siendo menores de edad. Mientras que el 2012 Komatsu Reman Center Chile impulsó un programa orientado a que mujeres privadas de libertad trabajaran en un taller de rebobinado, que la empresa montó al interior de la cárcel de mujeres de Antofagasta.

Posteriormente, -tal como destacan en su Memoria 2020- “impulsados por el compromiso de cimentar los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y equidad de género”, en el año 2015 iniciaron una alianza entre Komatsu Cummins y Fundación Descúbreme, con el fin de “desarrollar múltiples proyectos vinculados con la diversidad y

la inclusión laboral de personas con discapacidad en las comunidades donde la compañía se encuentra presente”.

A partir de alianza entre Komatsu Cummins y Fundación Descúbreme, 22 jóvenes con discapacidad cognitiva han tenido la oportunidad de realizar sus prácticas profesionales al interior de la empresa, en tanto que otros 13 han sido incluidos laboralmente en ella. A su vez, comentan que la empresa ha aportado significativamente a la realización de 15 cursos de capacitación en habilitación sociolaboral y oficios como administración y logística, con los cuales se han visto beneficiadas 225 personas con discapacidad cognitiva de distintas regiones del país; y se han involucrado cercanamente en proyectos de inversión social que benefician a esta población.

Al respecto, la jefa de sustentabilidad nos dice: “Fundación Descúbreme nos acompañó desde el comienzo en la incorporación de personas con discapacidad cognitiva. Con ellos aprendimos sobre inclusión de este colectivo, conceptos y evaluaciones de puestos de trabajo. Les agradecemos el acompañamiento y asesoría para lograr procesos de inclusión exitosos, siempre estando disponibles ante consultas que surgen desde las áreas que han hecho inclusiones. Además, como organización experta, nos han asesorado respecto a la ley de inclusión”.

El mensaje para las empresas que inician este camino es: “¡Que se atrevan! Al inicio hay que preparar la estrategia, apoyar al entorno (compañeros de trabajo) y hacer unos pequeños ajustes, pero finalmente se logra trabajar con estas personas con discapacidad y eso genera muchos beneficios humanos y laborales”.

Katherine Llanos “Quisiera decirles a los empleadores que no tengan miedo a incluir”

Actualmente se desempeña como asistente administrativa en Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA). Katherine tiene claro que la inclusión de las personas con discapacidad no es fácil, se requiere de capacitación y de una buena disposición por parte de las empresas.

A sus 31 años, ha tenido varias experiencias laborales. Según su experiencia buscando trabajo, Katherine ha observado que -pese a la cantidad de oportunidades que se abren gracias a la Ley de Inclusión-, los requisitos que ponen los empleadores son demasiados.



Para enfrentar esta situación, Katherine está consciente de la importancia de capacitarse y, por eso, se motivó a participar en el proyecto: Formación en oficios e inclusión de nivel técnico superior para Personas con Discapacidad Cognitiva (PcDC), en el cual -durante 8 meses- se especializó en computación. Posteriormente, también realizó un curso de Administración, lo que le abrió la oportunidad de su actual trabajo en SOFOFA.

Respecto a él, relata que es un área absolutamente distinta a las que se había desempeñado y que todos los días hace y aprende cosas nuevas. Eso le agrada. Además, la recibieron bien. “Me gusta porque es un equipo joven y me gusta lo que hago”, nos dice. Sin embargo, -en el actual contexto de pandemia-, ha debido lidiar con el teletrabajo ; “Es difícil incorporarse a hacer un trabajo nuevo sin una inducción presencial”, reflexiona.

Pizzería Little Caesars se suma al proceso de inclusión laboral en Chile

Una de estas personas es Arturo Araya, joven que el 13 mayo cumplirá 27 años, nos relató su actual experiencia de trabajo en la tradicional cadena de pizzas internacional, Little Caesars, quien emocionadamente nos comentó que después de estar por tres meses a prueba, hace unas semanas fue contratado indefinidamente, lo que significa una mejor situación económica para él y su familia.

Arturo nos comentó que antes de entrar a Little Caesars, el año pasado -antes de la pandemia- pasó por Cinemark donde estuvo algunos meses a cargo de informar a las personas respecto de las salas y películas que estaban exhibiendo. “Fue una buena experiencia”, reconoce.

Pero, producto de las medidas sanitarias por Covid-19 y la crisis que provocó esta situación en la industria del cine, Arturo fue desvinculado, alcanzando a estar algunos meses sin trabajo. Sin embargo, tras capacitarse, ingresó el 23 de diciembre a la empresa donde ha realizado distintas labores, pero principalmente en el área de la preparación de pizzas y el proceso de cocción. Tras casi cuatro meses, destaca que fue recibido “súper bien, incluso mejor que donde trabaja antes”, por la cercanía en la edad que tiene con sus actuales compañeros de labores.



7 Agradecimiento a empresas donantes

Los resultados presentados en este reporte no serían posibles sin el apoyo de las empresas que han aportado mediante donaciones para su ejecución en el marco de la implementación de la Ley N°21.015. Les invitamos a continuar apoyando la formación para el empleo y la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva durante los próximos años.



© Todos los derechos de propiedad intelectual, incluidos los derechos de autor y de marca, a los que se refiere el presente informe y sus materiales anexos o relacionados, son de exclusiva propiedad de Fundación Descubreme y/o de sus entidades relacionadas. Por lo tanto, está estrictamente prohibido su uso no autorizado, para fines comerciales, públicos o privados. Cualquier forma no autorizada de distribución, copia, duplicación, reproducción, o venta (total o parcial) del contenido de este informe, constituirá una infracción de los derechos de propiedad intelectual, sancionable por parte de Fundación Descubreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.