

Reporte de gestión

Fortaleciendo la inclusión: programa para fomentar la capacitación y la inclusión en personas con discapacidad cognitiva

Noviembre de 2022

I Presentación

La pandemia de COVID-19 aceleró una serie de transformaciones que ya se estaban desarrollando en el ámbito laboral, tales como la digitalización de procesos y servicios, la adopción de modalidades híbridas o remotas para desarrollar el trabajo y la emergencia de nuevos cargos. En este contexto, es necesario implementar acciones que permitan acortar las brechas y eliminar las barreras que las personas con discapacidad pueden estar experimentando para incorporarse y permanecer en el mercado laboral.

Tomando esto en cuenta, Fundación DescubreME diseñó y se encuentra ejecutando la iniciativa llamada **“Fortaleciendo la inclusión: programa para fomentar la capacitación y la inclusión en personas con discapacidad cognitiva”** (en adelante, programa Capacitarte III).

Este proyecto contempla una duración de 3 años y comenzó a implementarse en el 2022 con el objetivo de continuar promoviendo la participación de este colectivo en el mercado laboral abierto a través de la entrega de formación para el empleo adaptada a los requerimientos actuales, la realización de procesos de intermediación laboral y el desarrollo de talleres de *outplacement* para quienes buscar reincorporarse a este ámbito.

De esta manera, al finalizar los tres años de ejecución del programa se espera que **1.065 personas con discapacidad cognitiva a lo largo del país** se hayan visto beneficiadas por esta iniciativa.

Es importante destacar que este programa no sólo considera la realización de capacitaciones en oficios básicos, sino que también imparte cursos especializados, los cuales tienen una duración de 8 meses y abordan temáticas como la administración, informática y la manipulación de alimentos. En adición a esto, como se mencionó anteriormente, la iniciativa lleva a cabo talleres de *outplacement* con el fin de apoyar a las personas con discapacidad que busquen nuevas oportunidades laborales en el mercado laboral abierto.

Así, luego de nueve meses de ejecución, los principales indicadores del proyecto corresponden a la realización de **29 cursos de formación laboral**, logrando **capacitar a un total de 255 personas** y se han llevado a cabo **7 procesos de inclusión laboral**. Además, se han desarrollado **23 charlas y talleres para empresas**, **17 charlas para personas con discapacidad cognitiva y su red de apoyo**, y **4 talleres de outplacement o de desarrollo de carrera**.

2 Fundación Descúbreme

Hace 12 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, estudios y cooperación internacional, siendo una de las principales organizaciones que promueve la construcción de una cultura inclusiva en nuestra región.

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 6.000 personas con discapacidad cognitiva** en sus procesos de preparación e incorporación al mercado laboral formal. 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 mundo del trabajo.

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 ésta y a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el plano internacional, Fundación Descúbreme posee el estatus de entidad consultiva del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en temas de discapacidad, es miembro de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), forma parte de la red internacional Inclusion International y está asociado a Philea. Además, es el principal aliado en Latinoamérica de Fundación Essl con su iniciativa Zero Project.

A nivel nacional, forma parte de la Comunidad de Organizaciones Solidarias, pertenece a Red Incluye, es miembro de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA y forma parte de diferentes Consejos de la Sociedad Civil pertenecientes a organismos públicos a lo largo del país.

3 Sobre el programa Capacitarte III

En el siguiente apartado, se detallan las etapas anuales del programa, las que corresponden a (1) capacitación y formación, (2) preparación para el empleo, (3) realización de los procesos de inclusión laboral y (4) instancias de mantención y desarrollo en el mundo del trabajo.

Etapas anuales del programa

Diagrama de los principales componentes del programa Capacitarte III:



4 Resultados a la fecha

Los resultados presentados a continuación corresponden a la ejecución del programa Capacitarte III al 30 de septiembre de 2022, es decir, nueve meses del primer año de implementación de esta iniciativa. Tomando esto en cuenta, los datos aquí presentados se organizan de acuerdo a cada uno de los componentes del programa; a saber, capacitación y formación, preparación para el empleo, inclusión laboral, y mantención y desarrollo en el mundo del trabajo.

4.1 Capacitación y formación

El primer eje del programa se basa en la entrega de capacitación para el empleo a personas con discapacidad cognitiva con el fin de promover el desarrollo de habilidades y competencias altamente requeridas por el mercado laboral nacional. Es importante mencionar que estas instancias se llevan a cabo mediante un trabajo articulado con diversas organizaciones e instituciones que trabajan directamente con y para personas pertenecientes a dicho colectivo.

Así, la formación para el empleo posee las siguientes etapas y opciones:

1. **Curso de alfabetización digital y apresto laboral:** aquí los estudiantes adquieren herramientas para manejar las diferentes tecnologías de la información y comunicación (TIC) y se fortalecen ciertas habilidades generales necesarias en el mundo del trabajo.
 2. **Cursos de oficios básicos:** la siguiente fase corresponde al aprendizaje de un oficio como administración, venta asistida, atención en servicios y manipulación de alimentos, entre otros.
 3. **Cursos de oficios especializados:** estas capacitaciones tienen una duración de 8 meses debido a que buscan profundizar en los conocimientos que los estudiantes poseen de los diferentes oficios, potenciando sus competencias en estas áreas. Algunas de las temáticas en las que los estudiantes pueden especializarse son administración, informática, manipulación de alimentos, repostería, y líneas de producción.
- Cabe mencionar que estas capacitaciones están dirigidas a personas con discapacidad cognitiva que ya han realizado una habilitación sociolaboral y un curso de oficio básico.

Al 30 de septiembre 2022:

255 Personas capacitadas

\$ 549.000.000

Invertidos en capacitación

12 Cursos de **alfabetización digital y apresto laboral**.

12 Cursos en **oficios básicos**, tales como **administración, bodega, y atención en servicios**.

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

Cursos por región:



4.2 Preparación para el empleo

4.2.1 Charlas para personas con discapacidad y su red de apoyo

Para asegurar el éxito y sostenibilidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en el mundo del trabajo, es clave entregarle a este colectivo y a su red de apoyo una serie de herramientas y lineamientos para guiar este proceso. De esta manera, el programa Capacitarte III realiza charlas en las que se abordan temáticas como la autonomía y la vida independiente, y también se asesora a los participantes sobre la manera de tramitar o renovar la Credencial de Discapacidad o una Pensión de Invalidez.

Charlas para personas con discapacidad y su red de apoyo al 30 de septiembre del 2022

17 Charlas para personas con discapacidad y su red de apoyo

4.2.2 Charlas y talleres para empresas y organizaciones

Otro aspecto crucial para desarrollar procesos de inclusión laboral sostenibles corresponde al trabajo de concientización que se debe llevar a cabo con las empresas y organizaciones que buscan conformar equipos de trabajo diversos. Tomando esto en cuenta, esta iniciativa considera la ejecución de diferentes charlas y talleres dirigidos a estos actores:

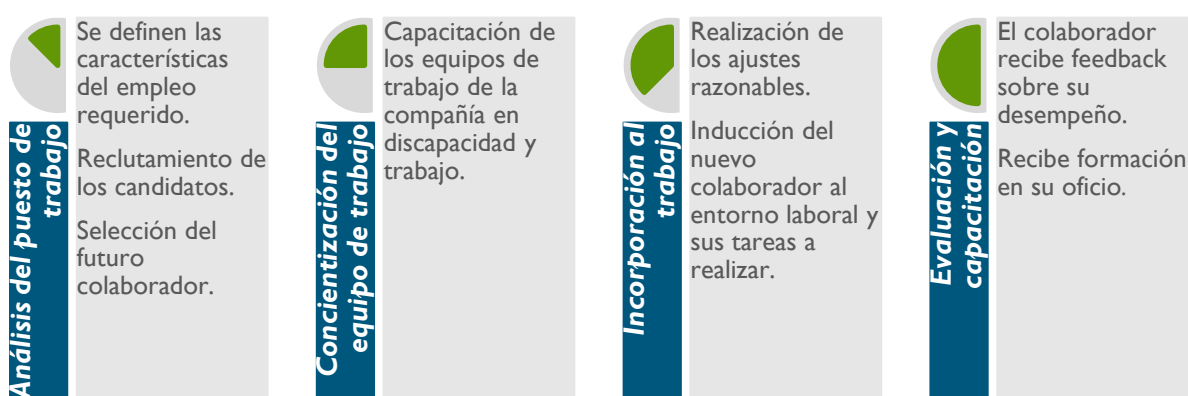
1. **Charlas de concientización abiertas:** son instancias en las que los colaboradores de las empresas pueden conocer la importancia de promover la inclusión y la gestión de la diversidad al interior de sus organizaciones.
2. **Charlas de concientización a los equipos de trabajo directo:** son espacios en los que los colaboradores que trabajarán junto a personas con discapacidad reciben orientación para eliminar prejuicios y creencias, además de recibir recomendaciones para apoyar a los nuevos colaboradores de la mejor manera posible.
3. **Talleres para empresas y organizaciones:** son instancias en los que los equipos de trabajo pueden profundizar en las temáticas vinculadas a discapacidad y el mundo laboral con el fin de avanzar hacia la construcción de una cultura organizacional inclusiva.

Charlas y talleres para empresas al 30 de septiembre de 2022

4.3 Inclusión laboral

Un tercer eje del programa está compuesto por aquellas actividades orientadas a llevar a cabo procesos de 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 el soporte necesario a las personas con discapacidad para que puedan desempeñarse de forma óptima y autónoma en el ámbito del trabajo, proceso y acompañamiento que tienen una duración de 12 meses continuos.

Este modelo de intermediación laboral está compuesto de las siguientes etapas:



Fuente: Elaboración propia

Hasta el 30 de septiembre del 2022, se han realizado **7 procesos de inclusión laboral** en diferentes empresas y organizaciones a lo largo del país.

Inclusiones laborales realizadas al 30 de septiembre de 2022

7

Personas pasaron por un proceso de inclusión laboral.

85,7%

De las personas se desempeña en **jornada completa**, y el **14,3%** lo hace en **jornada parcial o part time**.



El **42,9%** de los procesos de inclusión laboral se realizan en la **Región de Atacama**, un **28,6%** en la **Región del Biobío**, un **14,3%** en la **Región de Atacama** y un **14,3%** en la **Región Metropolitana**.

4.4 Mantención y desarrollo en el mundo del trabajo

Como se mencionó anteriormente, el programa Capacitarte III incorpora espacios para promover la permanencia y el desarrollo de las personas con discapacidad cognitiva en el ámbito del trabajo, los cuales están orientados a quienes han estado insertar en el mercado laboral y por diferentes razones han tenido que salir de él.

Esto se lleva a cabo mediante la realización de **talleres de outplacement**, en donde se entregan herramientas para que los participantes puedan identificar sus intereses, motivaciones y fortalezas laborales con el fin de postular a puestos de trabajo que cumplan con sus expectativas y proyecciones.

También, se desarrollan **talleres de desarrollo de carrera laboral**, los que buscan que las personas con discapacidad puedan tener los conocimientos y competencias para postular a un nuevo cargo dentro de las empresas y organizaciones en las que actualmente se encuentran trabajando.

Talleres de outplacement y de desarrollo de carrera laboral al 30 de septiembre del 2022:

2 Talleres de *outplacement*.

2 Talleres de desarrollo de carrera laboral.

5 Impacto en la comunidad

El programa Capacitarte III 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 educación y al empleo de las personas con discapacidad. Gracias a él, 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 de esta iniciativa en las personas beneficiadas se presenta a continuación considerando el retorno a la inversión social proyectada al tercer año del programa.

\$ 6.584.815

Inversión inicial en capacitación e
inclusión laboral por persona

\$4.411.393

Valor generado al año 1

\$14.998.737

Valor generado al año 2

\$29.997.475

Valor generado al año 3



355,6%

Retorno a la inversión
social

6 Testimonios

A continuación, se encuentran algunos testimonios de empresas que han apoyado al programa Capacítarte III.

Corona: “es crucial visibilizar la diversidad de manera activa”

Yoselin Sierra, subgerenta de talento, diversidad e inclusión de Corona indica que una parte fundamental de la estrategia corporativa de la empresa es visibilizar de manera activa la diversidad, y esta es una de las premisas que ella ha tomado como baje desde que se hizo cargo de esta área.



Con cerca de 2.500 trabajadores, Corona ha establecido una estrategia proactiva para incorporar personas con discapacidad a la organización desde hace 4 años. Más recientemente, a partir de marzo de 2022, se creó la Subgerencia de Talento, Diversidad e Inclusión, con el fin de fortalecer esta labor, con Yoselin Sierra liderando este desafío.

“Cuando comenzamos esta estrategia en 2018, buscamos alinearnos con los cambios sociales y conectar con aquellas causas que eran relevantes para con nuestros clientes. Sin embargo, al poco andar, nos dimos cuenta de que, tanto al interior como al exterior de Corona, la diversidad y la inclusión se transformaron en una demanda transversal, que debía ser parte de la estrategia corporativa y, por ende, de la estrategia de gestión de personas”, comenta la ejecutiva.

Desde su cargo, Yoselin explica que, para todos ha sido un desafío y que ha significado mucho aprendizaje. En esto destaca especialmente la labor de Fundación Descúbreme al señalar que “para Corona, la alianza que generamos ha sido clave. Desde el primer momento recibimos mucho apoyo para educarnos en hacer las cosas bien y en favor de generar una cultura inclusiva”.

En relación a cómo se han tenido que adaptar para incentivar y apoyar el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, ella explica que “nuestros equipos e instalaciones se han preparado de la mejor manera posible para poder recibir tanto a

nuestros colaboradores como a clientes con discapacidad. Por un lado, los equipos han sido concientizados sobre la experiencias de este colectivo. Por el otro lado, estamos trabajando en una tienda con atributos inclusivos, la que esperamos replicar en el corto y mediano plazo en otras ubicaciones. Y respecto a las personas que están siendo incluidas, hemos realizado algunos ajustes razonables, como flexibilizar sus jornadas laborales”, detalla.

Resumiendo, la experiencia, Yoselin manifiesta que han recibido muy buenos comentarios “de hecho, el 57% de las personas con discapacidad lleva más de 4 años trabajando en nuestra empresa. Y respecto a los equipos hay una muy buena acogida, pero sabemos que tenemos que seguir concientizando, entregando información y herramientas”.

A la hora de analizar el proceso vivido y aconsejar a quienes recién están empezando a recorrer este camino, reflexiona: “es necesario vencer el miedo a equivocarse, y estar dispuesto a aprender, de esta forma podemos acercarnos a quienes nos rodean y saber más de ellos y así se sientan parte del equipo, aportando desde su propia visión y experiencia.”.

Fundación Descúbreme firma acuerdos de colaboración con Essbio y Empresas Hualpén

Se trata de dos alianzas que permitirán desarrollar acciones para promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad cognitiva.

Fundación Descúbreme firmó un acuerdo de colaboración con la empresa Essbio con el objetivo de promover la inclusión en la gestión de la diversidad dentro de la organización y establecer una serie de acciones concretas que se desarrollarán en el corto y mediano plazo.

Por otro lado, el convenio con Empresas Hualpén busca fomentar la incorporación de personas con discapacidad cognitiva al interior de la compañía y se enmarca dentro de las iniciativas y programas que desarrolla Fundación Descúbreme.



Ambos convenios, los cuales tendrán una vigencia de 2 años, fueron firmados por nuestra coordinadora de la zona sur, Ruth Valenzuela, quien afirmó que se trata de “una tremenda iniciativa, felicitamos a estas empresas por su intención de agregar un valor extra a la inclusión laboral y que no se quede sólo en el cumplimiento de una normativa. Además, nos permitirán aportar con charlas en materia de inclusión y diversidad, procesos de inclusión laboral y construir una cultura inclusiva dentro de la organización”.

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. 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 Descúbreme 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 Descúbreme y/o sus entidades relacionadas, de conformidad a la ley.