

## **Informe Inicial**

# **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

**FUNDACIÓN TACAL CHILE**

**Independencia. Región Metropolitana.**

**Abril 2015**

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	3
2.	Objetivos generales y específicos .....	4
3.	Modelo metodológico o de gestión de la institución. ....	5
4.	Desarrollo de las etapas del proyecto .....	6
4.1.	Difusión.....	6
4.2.	Convocatoria y selección de beneficiarios.....	7
4.3.	Capacitación .....	8
4.4.	Práctica laboral.....	12
4.5.	Intermediación laboral .....	12
4.6.	Inserción laboral.....	14
4.7.	Acompañamiento transversal .....	14
4.8.	Seguimiento ex - post .....	16
5.	Descripción cualitativa de recursos .....	17
6.	Anexos.....	19
6.1.	Carta gantt.....	19
6.2.	Tabla de indicadores.....	20
6.3.	Certificado de antecedentes laborales y previsionales otec.....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

Según el primer estudio nacional de la discapacidad, realizado por Instituto Nacional de Estadística INE y el Fondo Nacional de la Discapacidad FONADIS en el 2004, ENDISC 2004, en Chile se registra un 12,9% de prevalencia de discapacidad, 2.068.072 personas viven con un grado de discapacidad en nuestro país, es decir 1 de cada 8 personas vive en situación de discapacidad a nivel nacional, ciertamente en materia de empleo solo el 29,2% de las personas con discapacidad mayores de 15 años realiza trabajo remunerado (569.745 personas). De aquellas que no tienen empleo remunerado el 40% es jefe(a) de familia, la cifra en Chile en materia de discapacidad y empleo nos muestran una realidad poco alentadora. Por lo anterior, fortalecer las competencias laborales y de empleabilidad de personas en situación de discapacidad apoyará su proceso de inclusión laboral. Es por esto, que el proyecto cobra gran relevancia por cuanto aspira a disminuir los prejuicios de la sociedad y aumentar significativamente el número de personas con discapacidad que acceden a un trabajo.

Fundación Tacal Chile, se crea el año 2013, bajo la necesidad de fortalecer procesos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, a través, de la expertis de los profesionales que la componen, es así, como se crea una empresa B, que se preocupa de mostrar y evidenciar que una persona con discapacidad puede ejecutar las funciones laborales que se le designan, donde la utilidad en su 100% es reinvertida en la mantención de la misma. Cuando se comienza un trabajo en el sector empresarial se muestra esta empresa con sus aportes en términos de ejecución laboral con sus resultados y cumplimiento de metas. Fundación Tacal Chile busca apoyar la generación de una política inclusiva en el sector empresarial, bajo condiciones de empleo decente y con el cumplimiento de derechos y deberes que un trabajador debe ejercer al momento de ser parte de una organización. Para cumplir en forma eficiente y eficaz esta misión, Fundación Tacal Chile ejecuta los Programas de Capacitación e Inclusión Laboral con la OTEC Fundación Tacal, que entre sus logros tiene más de 2.200 personas con discapacidad incluidas en un empleo regular. Fundación Tacal es líder en Chile y América Latina en procesos de Inclusión Laboral.

La Región Metropolitana tiene 6.061.185 millones de habitantes, consintiendo el 40% de la población nacional. Según el último estudio la encuesta de ocupación y desocupación en el gran Santiago de Septiembre- Noviembre del 2014 el Desempleo alcanza el 6.1%. En el periodo 2003-2010 la región ha sido la más dinámica en el crecimiento en el país, promediando un aumento anual del PIB de 65% de acuerdo al Banco Central, siendo la RM considerada entre las 200 áreas metropolitanas más dinámicas del mundo. En el ámbito de la Discapacidad, el 71% de la población en edad laboral, se encuentra Cesante o desempleada (Endisc 2004). La relación de desempleo entre las personas sin discapacidad y en situación de discapacidad, es altamente preocupante. Fundación Tacal, es la OTEC de Fundación Tacal Chile y tiene más de 29 años de experiencia en el trabajo de Inclusión Laboral. Una persona en situación de discapacidad tiene menos posibilidades de acceder a la oferta de capacitación pública y privada, dado que no se otorgan las facilidades de acceso

para cumplir con la Igualdad de Oportunidades que establece la Convención Nacional de Derechos Humanos del siglo 21. A esto se suma la ignorancia, desconocimiento y falta de sensibilidad de la sociedad en general, que aún visualiza a la población en situación de discapacidad bajo una mirada asistencialista y no de derecho.

El presente proyecto tiene como objetivo general: "Intencionar el proceso de inclusión laboral de 50 personas en situación de discapacidad, cesantes o desempleadas, mayores de 18 años, residentes en la Región Metropolitana, a través, del Fortalecimiento de las competencias técnicas y de empleabilidad, a objeto de facilitar la incorporación a un empleo competitivo durante el año 2015". El proyecto considera la implementación de 3 cursos de capacitación de "**Asistentes Administrativos Poli funcional**", los que tienen una duración de 350 horas en oficio y 100 horas en empleabilidad, posteriormente cada participante egresado exitosamente de la etapa lectiva, realizará una Práctica Laboral de 180 horas en empresas asociadas, esto como estrategia que facilite la inclusión laboral. Todo el proceso será acompañado y guiado por profesionales de la fundación, a través del cual, se fortalecerán destrezas, competencias y se forman hábitos laborales, todos requisitos para desempeñarse adecuadamente en un empleo.

## 2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

A continuación se presentan los objetivos, tanto general como específicos, del Proyecto "Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad" de acuerdo a lo presentado en propuesta inicial.

- **Objetivo general:**

Intencionar el proceso de inclusión laboral de 50 personas en situación de discapacidad, cesantes o desempleadas, entre 18 y 65 años de edad, residentes en la Región Metropolitana, a través, del Fortalecimiento de las competencias técnicas y de empleabilidad, a objeto de facilitar la incorporación a un empleo competitivo durante el año 2015.

- **Objetivos específicos:**

1. Seleccionar a 50 personas en situación de discapacidad para participar en el proyecto que se ejecutará durante el año 2015 en la RM.
2. Capacitar en un oficio administrativo a 50 personas en situación de discapacidad durante el año 2015 en la RM.
3. Fortalecer las competencias blandas de las 50 personas en situación de discapacidad que participan del proyecto.
4. Generar cupos para 50 prácticas laborales en el área administrativa en diferentes empresas de la RM.
5. Generar a lo menos 30 cupos laborales en el área administrativa en diferentes empresas de la RM.
6. Apoyar la Empleabilidad y continuidad laboral de los trabajadores, a través, de un proceso de seguimiento personalizado a cada persona contratada.

### 3. MODELO METODOLÓGICO O DE GESTION DE LA INSTITUCIÓN.

- **Metodología Fase Lectiva**

En Fundación Tacal utilizamos la metodología “aprender haciendo”, es decir, aprender a trabajar ejecutando actividades productivas reales, y se complementa con el Modelo de Competencias Laborales.

La metodología de Fundación Tacal simula un contexto laboral y genera modelos para desarrollar las competencias que requieren cada una de las personas que se están formando. A través de este proceso, se adquieren destrezas, competencias y se forman hábitos laborales, todos requisitos para desempeñarse adecuadamente en un empleo.

Las personas en situación de discapacidad ejecutan trabajos administrativos reales que responden a las labores que deberán desempeñar en el área administrativa.

La estructura física y la dinámica de trabajo, han sido diseñadas para cumplir los objetivos de aprendizaje del modelo de formación.

El aprendizaje de la tarea no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para descubrir y explorar las capacidades y habilidades que cada persona tiene, hacerlas funcionales y orientarlas hacia la integración para la vida y el trabajo.

El proceso de formación estimula que cada persona logre autonomía, mejore su autoestima y desarrolle al máximo sus capacidades. Esto es un proceso que parte por conocer e identificar las potencialidades de cada persona. Luego, facilitar y prestar apoyo para desarrollar las competencias necesarias para una inclusión laboral efectiva.

- **En Práctica laboral**

Una vez finalizada la fase lectiva, las personas realizan una práctica del oficio aprendido y de las competencias adquiridas, en un centro de práctica asociado a Fundación Tacal. Es la empresa quien acoge y acompaña el acercamiento a un empleo con la supervisión del equipo de inclusión laboral de la institución.

- **Inserción laboral**

Una vez que las personas que se han formado en Fundación Tacal han adquirido las competencias necesarias para incorporarse al mundo laboral, se inicia el “proceso de inclusión”, el cual consiste en identificar las competencias, habilidades y destrezas que requiere un determinado puesto de trabajo. Posteriormente se realiza una selección interna y se escoge a la persona idónea para el cargo.

#### 4. DESARROLLO DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO

A continuación, se detalla la planificación de cada una de las etapas del proyecto, éstas se encuentran también en la Carta Gantt del Proyecto. (Anexo 6.1, pág. X)

##### 4.1. Difusión

• Fecha de inicio:	1 de abril 2015	
• Fecha de término:	30 Diciembre 2015	
• Lugar de realización:	Fundación Tacal. Adolfo Ibáñez 469, Independencia.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeter
Cargo	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
Teléfono	56-2-27351969	

Metodología durante las etapas:		
Actividad	Descripción	Instrumentos
1. Convocatoria	En esta etapa se contempla una difusión gráfica ubicada en distintos puntos, como por ejemplo: Metro, COMPIN, Municipios, Servicios de Salud, Escuelas con PIE, entre otros. Se elaborarán Afiches, dípticos y separadores de libros. Se sumará además nuestra presencia en las diferentes Ferias Laborales y Encuentros Comunales que existan. Así mismo, se considera la difusión en diarios, como Publimetro, radios y TV. Otro canal importante son las redes sociales, para ello se realizará difusión en la página web ( <a href="http://www.fundaciontacal.cl">www.fundaciontacal.cl</a> ), y twitter de Fundación Tacal (@Fundacion_Tacal).	Prensa, radio, redes sociales, instituciones, empresas y otros
2. Búsqueda de Empresas	Dar a conocer el grupo de PcD capacitadas y el programa Servicios Sociales. A través de reuniones con Empresas y Capacitación en Empresas de Región Metropolitana.	Presentaciones motivacionales apoyadas con Power Point, videos y otros
3. Etapa de Ejecución	En esta etapa, se considera principalmente la difusión en las redes sociales, radio y TV para mostrar los avances del proyecto.	Entrevistas, Afiches, dípticos y otros similares
4. Certificación	Ceremonia de certificación y cierre del proyecto, extendiendo invitaciones a participantes del proyecto, familiares, autoridades, representantes de empresas.	Invitaciones, Certificados de asistencia y participación.

#### 4.2. Convocatoria y Selección de beneficiarios

• Fecha de inicio:	1 de Abril 2015	
• Fecha de término:	31 de julio 2015	
• Lugar de realización:	Fundación Tacal. Adolfo Ibáñez 469, Independencia. Santiago. RM.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeter
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
Teléfono:	56-2-27351969	

Metodología:		
Actividad	Descripción	Instrumento
1.Convocatoria	Difusión en redes sociales, medios masivos de comunicación de circulación regional y nacional	Prensa, radio, redes sociales, instituciones, empresas y otros
2.Selección candidatos	Entrevista personal equipo profesional F. Tacal	Entrevista de selección

Para el proceso de convocatoria se considera la realización de charlas, reuniones en colegios con directores y apoderados donde se explicitará la relevancia de la participación para generar autonomía de los posibles participantes, se coordinarán reuniones con redes provinciales y locales (COTEP, oficina de discapacidad, OMIL, organizaciones de y para personas con discapacidad, entre otros).

Luego de implementar las estrategias de difusión para dar a conocer la oferta de Fundación Tacal, referida al proyecto de Inclusión Laboral para personas en situación de discapacidad, se procede a la selección de participantes.

El objetivo de esta etapa es determinar si una persona, en este caso en situación de discapacidad, cumple los requisitos para ingresar al Programa de Capacitación y Colocación Laboral.

Se da inicio a este proceso con la entrevista a la persona en situación de discapacidad, la cual se presenta con cédula de identidad y credencial de discapacidad y/o informe médico actualizado. La selección de los alumnos se hace a través de una entrevista de ingreso, donde se aplica una Ficha de entrevista que registra entre otros: Los antecedentes personales, familiares, informe médicos, formación, historia laboral, análisis ocupacional, prueba de funciones cognitivas superiores, contexto social y la identificación del entrevistado. Esta entrevista es realizada por un profesional (terapeuta ocupacional, psicóloga, trabajador social u otros) perteneciente a la unidad técnica de la Fundación, quien evalúa preliminarmente las potencialidades del postulante, su motivación por ingresar al programa de capacitación, junto a lo anterior y dada la naturaleza del curso se realizan pruebas tendientes a verificar ciertas competencias en

las áreas de lecto – escritura, operaciones matemáticas y conocimiento informático. El postulante debe rendir una prueba práctica en un PC, demostrando dominio básico en Office e Internet.

Al finalizar el proceso de entrevista el/la profesional que realizó la evaluación comunica la decisión al postulante. De cumplir con el perfil y demostrar su motivación por capacitarse y trabajar, se le informa el calendario de actividades del curso.

En caso de existir sobre demanda, se generarán listas de espera, priorizando el cumplimiento del perfil señalado en la postulación. Se acudirá a dicha lista en caso de que alguno de los beneficiarios seleccionados se retire del Programa.

De no cumplir con el perfil, se le explican las razones y se ofrecen alternativas de derivación, cuando así lo amerita el caso.

#### 4.3. Capacitación

• Fecha de inicio:	18 Mayo 2015	
• Fecha de término:	24 Septiembre 2015	
• Lugar de realización:	Fundación Tacal. Adolfo Ibáñez 469, Independencia. Santiago. RM.	
Personas responsables:	Paula Streeter	Victoria Jara
Cargo:	Gerente de Inclusión y Gestión	Subgerente Técnico
Correo electrónico:	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:v.jara@fundaciontacal.cl">v.jara@fundaciontacal.cl</a>
Teléfono:	227351969	

El proyecto considera la implementación de 3 cursos de capacitación de **"Asistentes Administrativos Poli funcional"**, los que tienen una duración de 350 horas en oficio y 100 horas en empleabilidad.

El horario de los cursos será de 5 horas diarias, teniendo una duración de 90 días en su fase lectiva, preferentemente se distribuirá de la siguiente manera:

- a) 2 Cursos de las 08:30 a las 13:30 horas.
- b) 1 Curso de las 13:00 a las 18:00 horas.

La programación considera iniciar los 3 cursos en forma paralela. Lo anterior, estará sujeto a la disponibilidad de los participantes.

El área formativa se distribuirá de la siguiente manera:



<b>Oficio:</b> Se impartirán los siguientes 9 módulos:		
<b>Módulo</b>	<b>Contenido</b>	<b>Duración</b>
Fundamentos de la administración	Origen de la administración-conceptos básicos de la administración tipo de administración	10
Herramientas computacionales	Microsoft Word, excel, power point, internet. Nociones Outlook.	50
Elaboración documentos administrativos	Redacción y elaboración de documentos varios.	40
Técnicas de registro y organización del tiempo	Concepto organización del tiempo-técnicas de organización del tiempo-Concepto planificación estratégica-Técnicas de registro manual y digital.	40
Lenguaje y comunicación como herramientas para el trabajo	Concepto de comunicación-Tipos y niveles de comunicación-métodos comunicacionales- lenguaje entorno laboral.	30
Atención al cliente	Concepto atención al cliente-técnicas de atención al cliente-lenguaje adecuado en la atención al cliente.	30
Prácticas de contabilidad básica	Concepto contabilidad-documentos bancarios-boletas electrónicas-finiquitos-liquidación de sueldo. Guías de despacho, otros.	50
Administración de recursos humanos	Cultura organizacional-reclutamiento y selección-contrato de trabajo-cargos y funciones-comité paritario-accidentes de trabajo-licencias médicas, otros.	50
Ventas	Concepto buen comunicador- técnicas de ventas-tipos de clientes-criterios de atención según tipo de cliente- call center.	50
Duración total (horas)		350

<b>En Empleabilidad:</b> Se realizarán 6 módulos compuestos de la siguiente manera:		
<b>Módulo</b>	<b>Contenido</b>	<b>Duración</b>
Herramientas de autocuidado.	Presentación personal-autoestima-autocuidado-habilidades sociales-ergonomía.	20 horas.
Herramientas instrumentales básicas para fomentar autonomía.	Movilidad en la comunidad-trámites bancarios y personales- recursos comunitarios-autonomía y vida independiente	20 horas.

Resolución de conflictos en el contexto laboral.	Comunicación y asertividad-liderazgo-trabajo en equipo-resolución de conflictos.	20 horas.
Derechos y deberes de trabajador.	Derechos y deberes del trabajador (código del trabajo, normativa vigente).	10 horas
Fortalecimiento del rol del trabajador.	Rol del trabajador-efectividad personal.	10 horas
Fortalecer la participación en proceso de selección de personal de las personas con discapacidad.	Concepto reclutamiento y proceso de selección-elaboración currículum vitae.	20 horas.
Duración total (horas)		100

Para consignar la asistencia, se llevará un registro de asistencia diario por curso con la firma del participante.

En relación a la **evaluación** de cada curso se realizará a través de dos maneras:

- 75% de asistencia al curso
- Evaluación de cada módulo superior a nota 4.0. Cada módulo será evaluado con prueba escrita u oral, revisando los contenidos impartidos en el módulo. La escala será de 1 a 7, siendo desde el 4.0 el aprobatorio.

#### **Nivelación de contenidos:**

Cuando el caso lo amerite, se diseñará un formato de **nivelación individual** según las características del participante con la intención de alcanzar a obtener los contenidos laborales que le permita desarrollarse en un ambiente de trabajo digno. Dicha programación se enviará previamente para validación de contraparte técnica.

**Procedimiento de contingencias:** Se realizará un trabajo preventivo, motivando diariamente a los participantes en el aprendizaje adquirido, revisando expectativas y vinculándolas al mercado laboral. Semanalmente se realizará encuadres que expliquen la relevancia de la asistencia, puntualidad y participación activa de las clases para finalmente adquirir la posibilidad de un trabajo digno. Si algún participante llegase a faltar de manera injustificada se realizará llamado telefónico y/o correo electrónico para conocer la situación del alumno, con la intención de apoyarlo y reintegrarlo al curso. Si existiese un tema médico se justificará con el documento médico respectivo, si se está a tiempo para reemplazar correrá lista de espera.

**Metodología del cuidado infantil:** Tendrá prioridad la población más vulnerable sin redes sociales, hijos preescolares de los participantes que no cuenten con redes de apoyo ni oferta pública disponible. Considera tanto la fase lectiva del estudiante, como su período de práctica laboral. Se priorizará a niños en etapa preescolar que no están

cubiertos por la oferta pública. El jardín deberá contar con rol JUNJI y todos sus permisos al día. No se habilitará sala cuna o jardín infantil en la Fundación.

Horario del mismo: Durante la duración del curso al que asista el participante (fase lectiva y fase práctica).

### **Seguro de beneficiarios(as):**

El seguro, cubre los riesgos o contingencias de accidentes que se produzcan con ocasión de la asistencia a las actividades de capacitación, cubriendo los siniestros que pudieren producirse en el establecimiento y durante el trayecto de ida y vuelta al mismo.

También, se considera que los asegurados de este seguro, pueden no tener acceso a Fonasa o Isapres.

Los alumnos pueden reemplazarse entre sí.

### Cobertura:

Según condiciones generales de la Póliza de Accidentes Personales, inscrita en el registro de pólizas bajo el código POL 3 2013 0667

Se deja expresamente estipulado que la presente póliza cubre solo los siguientes planes:

- Plan A Muerte por Accidente
- Plan B Incapacidad Permanente
- Plan D Reembolsos Gastos de Asistencia Médica, Farmacéutica y Hospitalaria.

Bonificación por movilización para traslado del accidentado hasta el centro asistencial y de este a su hogar

### Monto asegurado por cobertura:

- Muerte Accidental UF 250.-
- Incapacidad temporal opermanente por Accidente (incluido desmembramiento) UF 250.
- Gastos médicos y hospitalización por accidente, incluyendo todo tipo de exámenes, derechos de pabellón honorarios médicos y arsenalería, fármacos, insumos, proceso de rehabilitación y otros. (No afiliados a ISAPRE Y FONASA) UF 25.- por evento.
- Bonificación por movilización para traslado del accidentado hasta el centro asistencial y de este a su hogar sin excluir ningún tipo de gasto por este concepto. Deberá entenderse que se reembolsaran todos los gastos en que incurra el beneficiario producto del traslado hacia y desde un centro hospitalario en cualquier medio de transporte que utilice. (No afiliados a ISAPRE Y FONASA) UF 20.- por evento.
- Prima por persona por el período de 7 meses, hasta el 31 de diciembre de 2015:

- UF 0.35 más IVA por persona
- Cía. que cubre el riesgo: Aseguradora Magallanes.

#### 4.4. Práctica Laboral

• Fecha de inicio:	28 Septiembre 2015	
• Fecha de término:	29 de Octubre 2015	
• Lugar de realización:	Santiago. RM.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeter
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
Teléfono:	56-2-27351969	

La práctica laboral constará de 180 horas, distribuidas en una jornada laboral completa de 8 horas diarias, esto considera 22,5 días. Los profesionales del proyecto realizarán las evaluaciones de puestos de trabajo y se seleccionará a los usuarios más competentes para cada cargo, realizando la inducción a los pares y jefaturas (Capacitación: Cómo Ver y Abordar la Discapacidad, desde la mirada del derecho e Igualdad de Oportunidades). En esta etapa, se evalúa la necesidad de incorporar o no las adecuaciones necesarias para que el trabajador pueda ejercer su rol en forma óptima dentro de la organización.

Durante la práctica laboral, se aplican instrumentos de evaluación para medir desempeño en el oficio y conductas laborales (habilidades blandas). La retroalimentación se realiza con la persona en práctica y su jefatura directa. La práctica se aprueba por asistencia.

#### 4.5. Intermediación Laboral

• Fecha de inicio:	18 Mayo 2015	
• Fecha de término:	30 de diciembre 2015	
• Lugar de realización:	Santiago. RM.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeter
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
Teléfono:	56-2-27351969	

Una carencia histórica de los procesos de formación y capacitación, es la ausencia de acompañamiento en la búsqueda e inicio de la trayectoria laboral. Particularmente en el caso de las personas en situación de discapacidad, esto constituye un elemento crítico para una inserción laboral efectiva. No basta sólo con formar, hay que acompañar y promover la inclusión laboral, de esto trata la intermediación laboral.

El objetivo de esta etapa es ser un intermediario efectivo entre la oferta y la demanda de

trabajo. El objetivo no es sólo colocar rápidamente a las personas en las vacantes existentes; sino que también hacer un ajuste de calidad al colocar al trabajador más idóneo en el empleo correcto.

- **Etapas/ Metodología:**

- **Detección de oportunidades laborales:**

Es responsabilidad del/la Gerente de Inclusión Laboral y Gestión, establecer contactos con empresas que ofrezcan oportunidades de empleo o práctica laboral para personas en situación de discapacidad. Fundación Tacal, cuenta con importantes alianzas estratégicas con empresas con las cuales mantiene contacto y con las que ha tenido exitosas colocaciones. Además de las empresas actuales, la unidad a cargo está permanentemente abriendo nuevas oportunidades de práctica y empleo para los beneficiarios de la Fundación.

Cabe mencionar, que el trabajo que realiza la Unidad Técnica, tiene como objetivo levantar ofertas de práctica laboral que tengan una posibilidad real de colocación laboral formal una vez finalizada ésta; siempre y cuando el practicante haya tenido una buena evaluación de desempeño.

Una vez establecido el contacto con la empresa, se efectúa una visita a la empresa para evaluar los requisitos del cargo y condiciones de trabajo. Estas evaluaciones se registran en la Evaluación de Puesto de Trabajo (EPT).

- La Evaluación del Puesto de Trabajo tiene por objeto determinar los antecedentes generales de las empresas, las características de ésta, y principalmente las características del puesto de trabajo (descripción, funciones, tareas), clasificación del trabajo (nivel de exigencias por área física, cognitiva y socio- emocional), condiciones ambientales (frio, calor, humedad, ruido, olores, ventilación, otros); condiciones contextuales (utilización de uniforme, incluye colación, buses de acercamiento, entre otras.), y por último identifica las condiciones contractuales, como duración de la jornada, tipo de contrato, existencia de turnos, horario, días de pago, beneficios y bonos).
- Una vez que se cuenta con la EPT se procede a la búsqueda de la persona en situación de discapacidad más idónea para el puesto. Identificados los requerimientos del cargo, los profesionales de la Unidad Técnica seleccionan al postulante más apto de acuerdo a las competencias laborales de los beneficiarios. La selección del postulante se basa en la Evaluación por Competencias y en la Evaluación de Puesto de Trabajo.
- Una vez seleccionado el beneficiario, se le informa de la oferta de práctica laboral o trabajo, si éste acepta, y en caso de ser necesario, se le informa al representante o

tutor sobre las características del cargo y se le solicita apoyo para enseñarle el traslado de su casa a la empresa y viceversa. Este trabajo es apoyado por los terapeutas Ocupacionales de la Fundación.

- Cada 10 días, durante todo el proceso de práctica laboral, esto es 22,5 días en total, las Personas con discapacidad (PcD) son visitadas en promedio 2 veces por los profesionales del equipo de Inclusión Laboral, quienes van reforzando en la misma empresa las conductas destacadas por el trabajador. Cuando se presenta un bajo rendimiento, desmotivación u otros problemas, se analizan las causas junto al empleador y potencial trabajador, y se ponen en práctica las estrategias para superarlo. En resumen, la persona es visitada en 2 ocasiones por el Terapeuta Ocupacional, quien evalúa junto a la Jefatura su desempeño y adaptación al puesto de trabajo, realizando todas las gestiones pertinentes para fortalecer su permanencia en la Empresa.

#### 4.6. Inserción Laboral

• Fecha de inicio:	30 de octubre 2015	
• Fecha de término:	30 Diciembre 2015	
• Lugar de realización:	Santiago. Región Metropolitana.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeter
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
# Teléfono:	56-2-27351969	

La experiencia de Fundación Tacal, avala que es necesario que el proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad sea llevado a cabo por equipos profesionales especializados que cuenten con las competencias necesarias para asegurar el éxito.

El proyecto considera la intermediación laboral del 100% de los estudiantes que finalicen la práctica laboral y se propone como meta que el 60% de ellos celebre un contrato de trabajo. Es decir, si finalizan la fase lectiva - práctica, 50 alumnos, los 50 serán intermediados laboralmente y esperamos que 30 de ellos finalicen con su contrato laboral firmado.

#### 4.7. Acompañamiento transversal

• Fecha de inicio:	04 Mayo 2015	
• Fecha de término:	30 Diciembre 2015	
• Lugar de realización:	Fundación Tacal. Adolfo Ibáñez 469, Independencia. Santiago. RM.	
• Personas	Soledad Narbona	Paula Streeter

responsables:		
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeter@fundaciontacal.cl">p.streeter@fundaciontacal.cl</a>
# Teléfono:	56-2-27351969	

- Durante la ejecución del Proyecto: el proceso de acompañamiento se diseña a partir de la **evaluación inicial del alumno**, donde se revisa qué tipo de acompañamiento requiere. Por ejemplo: Habrá casos donde se deberá supervisar y fortalecer a diario las habilidades blandas (Higiene Personal, Autonomía en el traslado, Comunicación, Relaciones interpersonales, resolución de conflictos, responsabilidad, etc.). Así mismo, se evaluará en forma permanente el desarrollo en lo técnico, proporcionando los refuerzos necesarios, ejemplo: fortalecimiento en Office, contabilidad, otros. El avance en esta tarea, se mide a través de la evaluación del profesor y el profesional que aborda la Empleabilidad. Cuando el caso lo amerita, se realizan además derivaciones, en temas sociales, psicológicos o médicos, a través, de las redes gestionadas por Fundación Tacal.
- Durante la **fase de capacitación** el equipo profesional de Fundación Tacal (terapeuta ocupacional, asistente social, psicólogo, ingeniero comercial, contador, otros), realizará intervenciones y/o adecuaciones para que el alumno adquiera las competencias de manera adecuada.
- En la **fase de práctica laboral** se realizará un acompañamiento cada 10 días donde se visitará en la empresa al trabajador y se conversará con él o ella para evaluar su desempeño. Lo mismo se realizará con jefatura, para favorecer un proceso de inclusión laboral. Las actividades consideran: clases expositivas en aula de parte del Formador - Relator, trabajos grupales de los participantes en formato digital, exposiciones de los estudiantes, debates y otros. La metodología es 100% Aprender Haciendo, el curso el 100% digital, a objeto de reforzar la práctica en office. Cada módulo será evaluado bajo formato de prueba, lo que se constituirá en un imput para reforzar los conocimientos y habilidades de los participantes
- **Acompañamiento en la incorporación al trabajo**

El beneficiario seleccionado es acompañado el primer día de ingreso al trabajo por un profesional idóneo del equipo técnico, con el objetivo de facilitar la incorporación tomando los acuerdos generales necesarios para un buen desempeño.

Los profesionales de la Unidad Técnica actúan como intermediario entre el beneficiario y la empresa, asesorando tanto a la empresa como a la familia, frente a cualquier situación que se dé en el proceso de inserción laboral.

Es responsabilidad de un integrante de la Unidad Técnica, averiguar en la empresa la documentación exigida para el beneficiario que será contratado. Entonces, se contacta

al joven y se le informa de la documentación que debe gestionar para dar inicio a su contrato de trabajo.

#### 4.8. Seguimiento ex - post

• Fecha de inicio:	Enero 2016	
• Fecha de término:	Junio 2016	
• Lugar de realización:	Santiago. RM.	
• Personas responsables:	Soledad Narbona	Paula Streeeter
Cargo:	Gerente	Gerente de Inclusión y Gestión
Correo electrónico:	<a href="mailto:s.narbona@fundaciontacal.cl">s.narbona@fundaciontacal.cl</a>	<a href="mailto:p.streeeter@fundaciontacal.cl">p.streeeter@fundaciontacal.cl</a>
# Teléfono:	56-2-27351969	

- **Seguimiento en Puesto de trabajo:**

Finalizado el tiempo de ejecución del proyecto, se realizará seguimiento de los beneficiarios por 6 meses. El plan contempla visitas mensuales y seguimiento telefónico, donde se conversará con el beneficiario y el supervisor o jefe directo, revisando el comportamiento laboral del trabajador y cómo se ha incluido en la empresa. Se utilizará como instrumento una pauta de seguimiento que contemple actividades laborales y conductuales. En caso de que la persona sea desvinculada por la Empresa, se evaluará su comportamiento y desempeño a objeto de considerar el tipo de apoyo a entregar que puede ir desde reforzamiento de conocimientos técnicos a la búsqueda de otra oferta laboral.



## 5. DESCRIPCIÓN CUALITATIVA DE CADA RECURSO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

<b>GASTOS DE OPERACIÓN</b>	
<b>ÍTEM</b>	<b>BREVE DESCRIPCIÓN DEL GASTO CONTEMPLADO EN EL ÍTEM PRESUPUESTARIO</b>
Aporte al beneficiario(a)	Consiste en un Bono de contratación por \$60.000.- por única vez a todas las personas que firmen su contrato, esto a modo de asegurar la asistencia en el primer mes de trabajo.
Aporte colación y movilización	Se entregará a cada trabajador un subsidio de locomoción y colación de \$5.000 por día asistido. Esto cubre un total de 90 días fase lectiva y 23 días en fase práctica.
Cédulas de identidad	Se considera el pago de la renovación y/o obtención de la nueva cédula de identidad para todos aquellos que no la tengan.
Trámites y certificados	Se contempla un fondo para la obtención de los certificados que requiera el potencial empleador (Certificado de residencia; de antecedentes, de estudios, entre otros)
Cuidado de hijos(as) de beneficiarios (as)	Se considera un fondo para apoyar el cuidado infantil de aquellos trabajadores que lo requieran, mediante la contratación de jardín infantil o sala cuna.
Servicios de capacitación. Pago OTEC	Se considera a los servicios de capacitación brindada por la OTEC a los 50 alumnos. Incluye los siguientes servicios y/o productos: 350 hrs capacitación lectiva y 100 hrs. formación en empleabilidad. Incluye equipo multidisciplinario, acompañamiento y disposición de equipos audiovisuales: data show, notebook, telón y PC para cada alumno.
Servicios de colocación y seguimiento	Se considera bajo aporte de la fundación durante los 6 meses post contratación (ex post). Este costo es asumido por la Institución.
Seguros de beneficiarios (as)	Se contempla un Seguro para cada participante detallado en la Ficha del proyecto. Cubre a los estudiantes desde el inicio de la capacitación hasta el día 31 de Diciembre 2015
Comunicación y difusión	Se considera la elaboración de material gráfico como: afiches informativos, dípticos y separadores de libros, cuyas propuestas serán visadas previamente por la Subsecretaría del Trabajo. Esta publicidad se subirá a las redes sociales y se publicará en físico en lugares públicos. Se consideran los honorarios de especialistas en medios y comunicación para el diseño de la estrategia de difusión. Se considera además, el pago por sitios web y otros que aporten a la difusión del proyecto. Consta también de la ceremonia de cierre del Programa donde se certificarán a los beneficiarios. En este espacio se considera la entrega del certificado que acredita la participación y aprobación del curso. Contempla arriendo de audio, sala y servicios de banquetería.
Indumentaria de beneficiarios (as)	Se considera un bono de Vestuario \$60.000.- a las personas que finalicen la fase lectiva e inicien su práctica. El bono puede utilizarse para la compra de zapatos, pantalones, camisas y/o blusas, falda de vestir, chaqueta y chaleco. Dependiendo las necesidades del beneficiario. Un profesional de Fundación Tacal acompañará y asesorará al estudiante en la adquisición de su

	indumentaria para incorporarse al mercado laboral. Esto se concretará una vez finalizada la fase lectiva y no consiste en bono directo al beneficiario(a).
Material didáctico y/o educativo	Se considera la entrega de 1 pendrive + 1 cuaderno + 1 lápiz, al inicio del curso para cada participante.
Arriendo equipos informáticos capacitaciones	Se considera como aporte valorizado del ejecutor
Arriendo infraestructura capacitaciones	Se considera como aporte valorizado del ejecutor
Arriendo equipamiento audiovisual	Se considera como aporte valorizado del ejecutor
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>ÍTEM</b>	<b>BREVE DESCRIPCIÓN DEL GASTO CONTEMPLADO EN EL ÍTEM PRESUPUESTARIO</b>
Coordinador(a) (responsable del proyecto):	Soledad Narbona R., encargada de la planificación, organización y coordinación de las actividades a realizar en la ejecución del proyecto. Se considera como aporte Ejecutor
Monitores y apoyos psicosociales:	Paula Streeter, Camilo Órdenes, Eyleen Ramírez, Francisca Droguett, Manuel Soto. Equipo profesional que realiza selección de beneficiarios, acompañamiento técnico y empleabilidad. Se considera como aporte Ejecutor
Secretaria:	Leticia Leal, apoyo en gestiones internas y de coordinación para la realización del proyecto. Se considera como aporte Ejecutor
Apoyo administrativo:	Leticia Leal: Asistente Administrativo: Lleva la asistencia y respaldos por inasistencia de los alumnos.Recepcionista, encargada de la recepción de los beneficiarios y de agendar las entrevistas de los postulantes al Programa. Patricia Méndez, apoyo en proceso contable y rendiciones. Se considera como aporte Ejecutor
Material de Oficina	Se considera como aporte Ejecutor
Impresión / fotocopias / encuadernación	Considera la compra de tintas o tóners para impresoras, servicios de fotocopias o impresiones, anillados y/o encuadernaciones del material educativo. Tales como: Apuntes y ejercicios para los participantes Material de apoyo para los participantes Evaluaciones de los participantes Listado para la firma de beneficios entregados Rendiciones e informes mensuales Informes del proyecto Todo tipo de comunicación formal con MINTRAB Certificados de los participantes Fichas de ingreso
Materiales y útiles de aseo	Se considera como aporte Ejecutor
Arriendo infraestructura o recinto	Se considera como aporte Ejecutor
Servicios básicos	Se considera como aporte Ejecutor

## 6. ANEXOS

### 6.1. Carta Gantt

EJECUCIÓN DE PROYECTO: "Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad" 2015

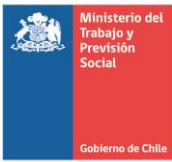
Meses	EJECUCIÓN DE PROYECTO: "Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad" 2015																						
	abril					mayo				junio					julio				agosto				
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23
Semanas	01-abr	06-abr	13-abr	20-abr	27-abr	04-may	11-may	18-may	25-may	01-jun	08-jun	15-jun	22-jun	29-jun	06-jul	13-jul	20-jul	27-jul	03-ago	10-ago	17-ago	24-ago	31-ago
ETAPAS	Difusión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Convocatoria y selección de beneficiarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
	Capacitación							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Práctica Laboral																						
	Intermediación							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Inserción Laboral																						
	Acompañamiento					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Subsidios Beneficiarios							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Seguimiento ex post																						

																VIGENCIA CONVENIO										
septiembre				octubre				noviembre				diciembre				ene-16				feb-16						
S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47	S48	S49	
07-sep	14-sep	21-sep	28-sep	05-oct	12-oct	19-oct	26-oct	02-nov	09-nov	16-nov	23-nov	30-nov	07-dic	14-dic	21-dic	28-dic	04-ene	11-ene	18-ene	25-ene	01-feb	08-feb	15-feb	22-feb	28-feb	
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
X	X	X																								
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X										
																	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

## 6.2. TABLA DE INDICADORES.

Etapa	Nombre del Indicador	Meta descriptiva con % de acuerdo a propuesta	Indicadores Fórmula de Cálculo	Medios de verificación en correlación a indicadores
<b>Convocatoria y selección</b>	Actividades de convocatoria	10 actividades de convocatoria realizadas para la selección de potenciales beneficiarios.	Nº de actividades de convocatoria realizadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Actas de reunión y/o asistencia.</li> <li>↑ Fotografías.</li> </ul>
	Beneficiarios seleccionados	100% de beneficiarios seleccionados según cobertura adjudicada.	$(\text{N}^\circ \text{ de seleccionados que cumplen requisitos} / \text{N}^\circ \text{ de beneficiarios según cobertura}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ficha de inscripción.</li> <li>↑ Resumen listado de seleccionados.</li> <li>↑ Lista de espera.</li> </ul>
<b>Difusión</b>	Plan de difusión	100% de las actividades propuestas en el plan de difusión, son realizadas.	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas} / \text{N}^\circ \text{ de actividades propuestas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Copia del medio de difusión utilizado (folletería, pendón, publicaciones en diarios, difusión radial, fotografías, entre otros).</li> </ul>
<b>Capacitación</b>	Término de Capacitación	> o = 80% de los usuarios aprueba la etapa de capacitación.	$(\text{N}^\circ \text{ de personas certificadas} / \text{N}^\circ \text{ de beneficiarios adjudicados}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Certificado emitido por OTEC que señale calificación y % de asistencia.</li> </ul>
	Horas de Capacitación	Se dicta el 100% de las horas programadas en el plan de capacitación de cada oficio propuesto.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas impartidas} / \text{N}^\circ \text{ de horas programadas}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Libro de asistencia.</li> </ul>
<b>Práctica Laboral</b>	Beneficiarios en práctica laboral	> o = 80% de los egresados de la capacitación realiza práctica laboral.	$(\text{N}^\circ \text{ de beneficiarios que realizan práctica laborales} / \text{N}^\circ \text{ de beneficiarios egresados de capacitación}) \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Convenios de práctica firmados.</li> <li>↑ Certificado de asistencia de práctica.</li> </ul>
<b>Intermediación</b>	Empresas contactadas	10 empresas contactadas en los rubros de acuerdo al	Nº de empresas contactadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Cartas de compromiso.</li> <li>↑ Actas de</li> </ul>

		oficio capacitado.		Reuniones. ↑ Registro de contactos (Base de datos de las empresas contactadas).
	Beneficiarios intermediados	100% de los egresados de la capacitación son intermediados laboralmente.	(N° de beneficiarios intermediados / N° de beneficiarios egresados de la capacitación) x 100	↑ Plan de intermediación firmado por beneficiario y ejecutor.
<b>Inserción Laboral</b>	Beneficiarios insertos	> o = 60% de los beneficiarios son insertos laboralmente.	(N° de personas insertas laboralmente / N° de cupos adjudicados) x 100	↑ Copia Contratos de trabajo y anexos correspondientes
<b>Acompañamiento</b>	Acompañamiento	100% de los beneficiarios contó con apoyo y acompañamiento durante la ejecución del proyecto.	(N° de usuarios con acompañamiento individual-grupal / N° de beneficiarios adjudicados)	↑ Bitácora o actas de actividades individuales y grupales.



**6.3.** Certificado de antecedentes laborales y previsionales de organismos subcontratados (OTEC)