

Anexos



Anexo 1. Recomendaciones del Modelo Territorial Pacto de Productividad para el Proceso de Inclusión Laboral

El Modelo Territorial de Inclusión Laboral Pacto de Productividad, propone una serie de recomendaciones en la implementación del proceso de inclusión laboral, que buscan ser las consideraciones mínimas necesarias para incorporar en los distintos momentos del proceso de formación y de empleo que se lleven a cabo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En otras palabras, son los criterios que pueden utilizarse para avanzar en un parámetro de evaluación de la calidad de los servicios.

Tomando la experiencia en Colombia y sus pautas de calidad, el Proyecto Pacto de Productividad Chile ha iniciado un proceso de ajuste y validación de ellas con diferentes actores del ecosistema de la inclusión laboral en Chile, para la construcción colectiva y local estas “Recomendaciones al proceso de inclusión laboral” pertinentes al contexto de Chile.

Una vez se establezca consenso de cuáles son las recomendaciones finales mínimas para el desarrollo de un proceso óptimo, podremos ir adoptándolas a nuestro quehacer, de acuerdo con el rol que cada uno juega y utilizar al mismo tiempo como un parámetro para medir el desempeño de otros actores en el ecosistema.

Estas recomendaciones están orientadas a los diferentes actores involucrados en los procesos de formación y empleo, organizadas en 3 diferentes grupos:

- * **Recomendaciones para considerar en la ruta de atención a las organizaciones empleadoras:**
- * **Recomendaciones para considerar en la etapa de vinculación laboral del trabajador con discapacidad**
- * **Recomendaciones para considerar en la ruta de atención a las personas con discapacidad en busca de empleo**

Recomendaciones para considerar en la ruta de atención a las organizaciones empleadoras

Orientaciones dirigidas a las organizaciones que realizan procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad (OMIL, Fundaciones, Consultoras) y apoyan los procesos al interior de las organizaciones empleadoras (públicas o privadas). Actualmente, dada la figura del Gestor/a de Inclusión Laboral en las empresas privadas, estas recomendaciones también pueden orientar su quehacer, con miras a la articulación con actores externos a la organización que también cumplan con estándares mínimos en su actuar.

1. Difusión de los servicios de la institución intermediadora	
1.1	Identifique el tejido empresarial y posibles organizaciones empleadoras existentes en el territorio donde usted prestará servicios
1.2	Cuente con equipo humano que diseñe e implemente estrategias de acercamiento y difusión de sus servicios de inclusión a organizaciones públicas y privadas para promover la contratación de personas con discapacidad.
1.3	Identifique posibles organizaciones empleadoras formalmente constituidas, con procesos de recursos humanos estructurados y en lo posible con procesos de certificación de calidad. Considere también el tamaño de la organización, lo cual determina la obligatoriedad del cumplimiento de la ley de inclusión laboral.
1.4	Difunda en gremios empresariales, entidades públicas, empresas privadas, organizaciones de personas con discapacidad, entre otros, la información sobre los servicios que presta para realizar orientación, asesoría y/o acompañamiento en inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. Evaluación inicial de la posible organización empleadora	
2.1	Identifique el interés y disposición de las organizaciones para gestar procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.
2.2	Realice evaluación inicial y defina si la organización quiere y puede vincular a personas con discapacidad; es importante el interés de la organización y su disposición a generar acciones necesarias para la contratación.

2.3	Analice si existen vacantes activas publicadas por la organización y establezca si el tipo de organización y puestos de trabajo ofertados son compatibles con los perfiles de candidatos con que usted cuenta.
3. Levantamiento y análisis de la información de la posible organización empleadora	
3.1	Levante información referente a ambiente organizacional, cultura interna, ambientes físicos, estructura, ubicación de la organización, definiendo facilitadores y barreras existentes para la inclusión laboral. Realice esto en forma presencial toda vez que sea posible.
3.2	Correlacione permanentemente las ofertas laborales con los intereses y competencias de la población con discapacidad con que cuenta en sus registros, siempre considerando el perfilamiento realizado a ellos previamente.
3.3	Identifique ajustes razonables necesarios de realizar en la organización y presente un plan para su implementación.
3.4	Acuerde con la organización que los puestos de trabajo deben ser objeto de análisis detallado para definir la vinculación laboral; los puestos de trabajo son los ya existentes, no se busca crear cargos especiales para personas con discapacidad.
3.5	Realice la evaluación de los puestos vacantes que de común acuerdo definieron con la organización. Si fuese necesario, articúlese con oferentes de estos servicios (análisis de puesto y plan de ajustes razonables) antes de vincular al trabajador con discapacidad.
3.6	Utilice siempre una pauta de registro al llevar a cabo las evaluaciones, para sistematizar la información y contar un respaldo del proceso realizado.
3.7	Evalúe nivel de satisfacción con las organizaciones que han recibido sus servicios, identificando expectativas originales, calidad y pertinencia de la propuesta de trabajo realizada.

4. Implementación de ajustes razonables en la organización empleadora	
4.1	Establezca acuerdos generales respecto a la necesidad de implementar ajustes razonables identificados y acompañe a la organización en su implementación.
4.2	Oriente a la organización para que cuente con herramientas que permitan que sus procesos de selección, contratación e inducción se desarrollen adecuadamente a las características de las personas y sin discriminación (pruebas psicotécnicas ajustadas, herramientas de perfilamiento por competencias, entre otras).
4.3	Realice en conjunto con la organización los ajustes razonables necesarios en los puestos de trabajo. Si usted no lo realiza, artículese con quienes ofrezcan estos servicios y establezca alianzas de servicios complementarios.
4.4	Infórmese de quienes ofrezcan herramientas de ajuste tecnológico para personas con discapacidad y establezca alianzas de servicios complementarios si lo requiere.
5. Plan de formación para la organización empleadora: Si la organización empleadora cuenta con Gestor/a de Inclusión Laboral, estas acciones estarán a su cargo. Como organización intermediadora artículese con él/ella cuando sea necesario.	
5.1	Diseñe planes de formación (reuniones, procedimientos, herramientas, cultura inclusiva) según diagnóstico de la organización, para informar, desmitificar y orientar los procesos de inclusión.
5.2	Presente una propuesta de plan de formación, acordando objetivos, tiempos, espacios y actividades. Establezca acuerdos y compromisos con la organización para la ejecución.
5.3	Cuando sea posible, comparta con la persona con discapacidad que se incorporará, el plan de formación antes de ejecutarlo, de modo de recibir su retroalimentación y aportes, que pueden nutrir las acciones desde sus propias vivencias.
5.4	Implemente el plan de formación pactado, cumpliendo con los tiempos y características establecidos.
5.5	Evalúe si el desarrollo del plan alcanzó los resultados esperados y cubre las expectativas, según el diagnóstico de la organización.

5.6	Identifique nuevas actividades necesarias de implementar, a partir del seguimiento al plan de formación
5.7	Manténgase al tanto de actividades relacionadas implementadas por otras instituciones dedicadas a la inclusión laboral, para definir redes de articulación y apoyo que enriquezcan el ejercicio de formación en el ecosistema.
5.8	Evalúe la satisfacción de los grupos específicos que participan dentro de la organización, con respecto al proceso de formación desarrollado. No olvide incluir a los grupos de personas con discapacidad, que pueden ya ser parte de los trabajadores o funcionarios de la organización.
5.9	Elabore un reporte de resultados del proceso de formación, como respaldo de las actividades desarrolladas y de la evaluación del proceso implementado.

Recomendaciones para considerar en la atención de personas con discapacidad en busca de empleo

Orientaciones dirigidas a las organizaciones que realizan procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad (OMIL, Fundaciones, Consultoras) y también para aquellas que se centran en la preparación y formación para el empleo de este mismo grupo (OTEC, Fundaciones, otros espacios de formación).

1. Difusión de los servicios de la institución prestadora de servicios a personas con discapacidad	
1.1	Identifique y mapee a las organizaciones existentes en el territorio donde usted prestará servicios
1.2	Utilice diferentes canales para que la información de sus servicios llegue a múltiples personas con discapacidad y no solo a quienes se acercan a las instituciones (utilice redes sociales, volantería, por ejemplo).
1.3	Artículese con instituciones o programas públicos/privados que cuenten con contactos de personas con discapacidad, para difundir sus servicios y facilitarles el acceso a ellos.

1.4	Garantice el acceso a la información de sus servicios y ofertas laborales, diseñando material accesible según corresponda: lengua de señas, subtítulos, lectura fácil, audio descripciones, macrotipo, uso de contraste, símbolos universales, entre otras.
2. Evaluación inicial y análisis de las características de la persona con discapacidad en busca de empleo	
2.1	Realice entrevistas con ajustes razonables requeridos por las personas, para identificar competencias requeridas por los perfiles de puestos ofertados.
2.2	Identifique necesidades de refuerzo en competencias laborales generales y/o en competencias específicas, para orientar su fortalecimiento.
2.3	Identifique necesidades y expectativas de formación, a fin de orientar al usuario para acceder a espacios de capacitación.
2.4	Elabore el perfil del candidato con información básica mínima (nivel educativo, formación para el trabajo, experiencia laboral, contratos previos, salarios, cargos ocupados, intereses, entre otros). No olvide incluir en el perfil las expectativas de la persona en relación con su proyecto de vida e intereses.
2.5	Considere el perfil funcional del usuario para el desempeño de actividades cotidianas (incluye aspectos de movilidad y transporte).
2.6	Utilice siempre una pauta de registro al llevar a cabo la evaluación y perfilamiento, a fin de sistematizar la información y respaldar el proceso realizado.
2.7	Considere que el usuario cuente con herramientas para la empleabilidad (CV en buen formato, conocimiento en modalidades de búsqueda de empleo, enfrentamiento de entrevista, entre otras).
2.8	Apóyese en redes o fuentes adicionales de información (familiares, profesionales, entre otros) en caso de requerir datos complementarios, considerando siempre la autorización de la persona usuaria.
2.9	Asegúrese que los instrumentos y reportes de perfilamiento no violen la protección legal de confidencialidad de la información y consentimiento informado.
2.10	Comparta con la persona usuaria la información específica que se obtiene en cada etapa del perfilamiento.

2.11	Articúlese con instituciones que no prestan servicios de intermediación, para promover su servicio de perfilamiento de usuarios.
2.12	Considere aplicar evaluación de satisfacción a sus usuarios, con respecto a las actividades de evaluación y proceso de perfilamiento.
2.13	Evalúe permanentemente las mejoras que podría implementar para ofrecer un buen proceso de evaluación y perfilamiento.
3. Preparación de la persona con discapacidad para el desempeño laboral	
Preparación y refuerzo de aspectos relacionados con el rol de empleado y con competencias laborales generales:	
3.1	Promueva el desarrollo de competencias en los usuarios, por ejemplo, generando alianzas con instituciones de formación donde derivar a sus usuarios.
3.2	Realice actividades que permitan la preparación de la persona para momentos específicos que podría enfrentar en la organización empleadora: procesos de selección, inducción, evaluación de desempeño y para procesos disciplinarios.
Actividades transversales relacionadas con la formación para el trabajo (Si es que usted realiza acciones de capacitación):	
3.3	Ajuste sus programas de formación a las demandas del mercado laboral y articúlelos con la formación por competencias, estableciendo: sector de ocupación, unidades de aprendizaje con tablas de saberes, metodología, aprendizajes y evaluación.
3.4	Implemente ajustes razonables y adecuaciones en los programas de formación y procesos de evaluación; considere estrategias pertinentes según necesidad del usuario.
3.5	Cuide que la formación en oficios que usted ofrezca se alinee con los catálogos de competencias laborales específicas vigentes.
3.6	Verifique si otras instituciones cuentan con programas en temáticas de su interés, para no duplicar oferta y/o para derivar a sus usuarios interesados en ello.
3.7	Evalúe periódicamente con las personas con discapacidad y/o con las organizaciones empleadoras, según sea el caso, sus programas de formación para el trabajo y detecte aspectos a mejorar y oportunidades de cambio.

3.8	En lo posible, ofrezca acompañamiento a otras instituciones dedicadas a la formación para el trabajo que no cuenten previamente con experiencia, para compartir prácticas y contribuir a fortalecer el ecosistema, a partir de la colaboración.
3.9	Si su organización es experta en formación de personas con discapacidad, considere la opción de propiciar espacios de formación dirigidos a otras instituciones y/o docentes.
Complemento de la preparación vía práctica laboral y formación para el trabajo:	
3.10	Mantenga contactos y alianzas con organizaciones que permitan desarrollar visitas, orientación, prácticas y/o pasantías como parte del proceso de formación para el trabajo.
3.11	Propicie que se implementen los ajustes razonables necesarios para la participación de las personas con discapacidad en procesos de formación en las organizaciones.
3.12	A partir de necesidades identificadas durante el proceso de seguimiento a la práctica, desarrolle acciones complementarias dirigidas a ajustar, corregir o complementar competencias laborales de la persona en práctica.
Actividades de articulación con otros actores del ecosistema	
3.13	Defina e implemente una ruta de articulación con otras instituciones de formación, para facilitar el acceso de los interesados a procesos disponibles y así no duplicar oferta y optimizar los recursos.
3.14	Cuando derive usuarios a otras organizaciones, asegúrese que los talleres, así como otros cursos de formación, sigan principios de diseño universal de aprendizaje y ajustes según necesidades de los usuarios.
4. Acompañamiento a la persona con discapacidad en la etapa de vinculación laboral	
Preselección de personas:	
4.1	Asegúrese de definir postulantes en base al perfil de competencias y perfil funcional de los candidatos, según necesidades del cargo vacante.

4.2	Asegúrese, previo a la postulación, que las necesidades/ expectativas de las personas con discapacidad coinciden con las necesidades del cargo y de la organización empleadora.
Remisión y selección de candidatos: Actualmente, dada la figura del Gestor/a de Inclusión Laboral en las empresas privadas, lo relativo al proceso de selección puede involucrar la participación del Gestor/a y por tanto como organización intermediadora es necesaria la articulación con esta figura de la organización empleadora.	
4.3	Apoye a las personas que lo necesiten para conseguir documentación requerida y como recomendación, considere en lo posible al menos una terna de candidatos, para que la propia organización que empleará defina la selección.
4.4	Si el candidato lo necesita, acompañelo en la selección, contratación y la inducción, de manera presencial y/o remota, a fin de garantizar que se cuente con ajustes necesarios para él o ella.
4.5	Acompañe el proceso de selección, apoyando a la organización en la implementación de ajustes y llevando a cabo las acciones acordadas con ella previamente.
4.7	Oriente a la organización empleadora en temas relacionados con los procesos de contratación y desmitificación de los imaginarios presentes; mantenga siempre actualizada la información sobre normativa relacionada con el tema de inclusión laboral para estas asesorías, al igual que los aspectos relacionados con el Registro Nacional de Discapacidad.
4.6	Apoye la inducción del nuevo trabajador, asegurando la implementación de ajustes que garanticen que el trabajador lleve a cabo su labor correctamente desde el primer día de trabajo; tenga en cuenta los procedimientos internos de la organización.
4.6	Comparta las vacantes disponibles no utilizadas con otras organizaciones interesadas y defina criterios de articulación permanente con ellas.
4.7	Genere alianzas con otras instituciones prestadoras de servicios de formación y/o empleo, para derivación de usuarios.

Recomendaciones para considerar en la etapa de vinculación laboral del trabajador con discapacidad

Orientaciones dirigidas a las organizaciones que realizan procesos de intermediación laboral para personas con discapacidad (OMIL, Fundaciones, Consultoras) y apoyan los procesos al interior de las organizaciones empleadoras (públicas o privadas). Estas recomendaciones abordan las acciones dirigidas tanto a la organización empleadora, como al trabajador con discapacidad.

Actualmente, dada la figura del Gestor/a de Inclusión Laboral en las empresas privadas, estas recomendaciones también pueden orientar su quehacer, con miras a la articulación con actores externos a la organización que también cumplan con estándares mínimos en su actuar.

1. Seguimiento del proceso de vinculación y seguimiento laboral: Si la organización empleadora cuenta con Gestor/a de Inclusión Laboral, posiblemente estas acciones estarán a su cargo. Como organización intermediadora artículese con él/ella cuando sea necesario.

1.1	Diseñe un plan de seguimiento de la vinculación laboral, considerando información del puesto de trabajo, de la persona con discapacidad, necesidades de ajustes en la organización y propuestas de apoyo a implementar (considere medios, frecuencia requeridos, además de la naturalización del apoyo en el tiempo).
1.2	Establezca acuerdos en la organización empleadora para implementar el plan de seguimiento laboral
1.3	Siempre que pueda, presente a la persona con discapacidad contratada, los acuerdos establecidos para la implementación del plan.
1.4	Gradúe el seguimiento laboral, considerando periodicidad mayor durante las primeras semanas, incorporando una dinámica participativa entre los involucrados y fomentando la autonomía y el rol del trabajador; propicie una transición paulatina desde el apoyo directo de su institución, hasta uno de apoyos naturales al interior de la organización.
1.5	Realice el seguimiento como se estableció en el plan acordado. Considere que siempre se pueden requerir ajustes razonables, en los tiempos y en los plazos de acuerdo con las necesidades de la persona y/o el empleador.

1.6	Utilice siempre una pauta de registro al llevar a cabo las sesiones de seguimiento laboral, para sistematizar la información y contar con una bitácora del proceso.
1.7	Brinde apoyo y orientaciones, tanto al trabajador como a la jefatura directa y compañeros de trabajo en el proceso de adaptación laboral.
1.8	Oriente a la organización en la realización de ajustes razonables a instrumentos de evaluación de desempeño utilizados por ellos.
1.9	Retroalimente tanto al empleador como a la persona frente a los hallazgos positivos y negativos, para implementar un plan de mejoras.
1.10	Haga parte, sólo cuando sea necesario y con autorización del interesado, a la red de apoyo de la persona con discapacidad como complemento al seguimiento, con el fin de tener aliados que faciliten la autonomía a partir de aspectos sociales, emocionales, entre otros.
1.11	Evalúe con la organización empleadora que ha recibido sus servicios, su nivel de satisfacción frente a la implementación de ajustes y acompañamiento al proceso.
1.12	Propicie espacios de articulación con otras organizaciones que implementen procesos de seguimiento, para intercambiar experiencias, metodologías y lecciones aprendidas.