

GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO TERRITORIAL PACTO DE PRODUCTIVIDAD (OTEC / CECCL)

Esta guía busca que las organizaciones a cargo de procesos de formación para el trabajo (OTEC), así como las que certifican competencias laborales (CECCL) que participan del proceso de transferencia de conocimiento del Proyecto Pacto de Productividad Chile, cuenten con orientaciones para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el curso y la formación virtual sincrónica.

A continuación, se detallan una serie de acciones consideradas necesarias e importantes para llevar a cabo un buen proceso de formación o de certificación de competencias en personas con discapacidad, las cuales le invitamos a desarrollar en su organización (se organizan en 3 apartados, que indican si las orientaciones van dirigidas a OTEC, CECCL o a ambos). Considere que el equipo profesional del Proyecto Pacto de Productividad Chile, está dispuesto a ofrecer un acompañamiento permanente a la implementación de las actividades. Así mismo, el equipo puede apoyarlo puntualmente en algunas de las actividades que encontrará a continuación, las cuales se identifican con (***)).

1. ORIENTACIONES PARA OTEC Y CECCL

PREPARE LA ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE PROCESOS DE FORMACIÓN O DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD: procure definir estrategias de articulación, así como condiciones iniciales de accesibilidad, que promuevan el uso efectivo de sus servicios por parte de las personas con discapacidad. Se sugieren las siguientes:

- a. Realice mapeo de actores (para identificar organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones de intermediación laboral, instituciones de rehabilitación, instituciones educativas, fundaciones, entre otros) con datos de contacto actualizados para el establecimiento de alianzas y acciones de articulación, donde promover los servicios que usted ofrece.
- b. Desarrolle un diagnóstico interno de barreras y facilitadores, para identificar características generales y evaluar el conocimiento de su organización frente a la atención de personas con discapacidad (***)).
- c. Construya con base en los hallazgos del diagnóstico un plan de ajustes razonables a implementar para garantizar el acceso a los procesos de formación o evaluación de competencias por parte de las personas con discapacidad.
- d. Prepare a los trabajadores de su organización sobre el abordaje de personas con discapacidad, así como en el manejo y uso de tecnologías más comunes para la comunicación.
- e. Articulé con las organizaciones de personas con discapacidad.
- f. Articulé con organizaciones de intermediación públicas y privadas para orientar sus procesos de formación a las dinámicas del mercado laboral del territorio.
- g. Difunda los procesos de formación y certificación de competencias que usted ofrece entre las organizaciones de personas con discapacidad, empresas públicas y privadas, gremios y organismos públicos, conjuntamente con el equipo de Pacto de Productividad Chile.

PREPARACIÓN DEL ENTORNO DE FORMACIÓN Y/O CERTIFICACIÓN: tenga en cuenta información para la implementación de ajustes razonables según las necesidades de las personas con discapacidad (relacionado con acceso al medio físico, adaptaciones al equipo, a herramientas de trabajo, higiene postural, normas ergonómicas y de seguridad, accesibilidad a la información/comunicaciones, adecuaciones curriculares, de la estrategia pedagógica y/o de procesos de evaluación). Este aspecto es muy importante, porque garantiza participación y permanencia de las personas con discapacidad en el proceso.

- a. Identifique el tipo de discapacidad de la población con la que va a interactuar, con el fin de garantizar los ajustes razonables pertinentes.

- b. Verifique si su organización cuenta con los ajustes razonables para garantizar la participación de las personas con discapacidad (incluye aspectos metodológicos y herramientas que se usarán como parte del proceso, acceso a los espacios, materiales, intérpretes/guías intérpretes, equipos informáticos, herramientas para la realización de prácticas, entre otros) (***)
- c. Si no cuenta con ellos, implemente ajustes razonables que se requieran según tipo de discapacidad (***)
- d. Haga énfasis en implementar ajustes relacionados con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC'S), dada la ayuda que la tecnología ofrece hoy para estos efectos.
- e. Utilice un formato que permita chequear la implementación de ajustes en cada etapa del proceso. (***)
- f. Promueva la participación de relatores de OTEC en el curso sin costo que ofrecerá el Proyecto Pacto de Productividad en alianza con la iniciativa Chile Facilitadores, el cual brindará herramientas para interactuar con personas con discapacidad e implementar ajustes razonables en procesos de formación para el trabajo. Es importante que los relatores participen de este o cualquier otro proceso en que se aborden estos temas, antes de iniciar los cursos que se ofrezcan a las personas con discapacidad.
- g. Identifique metodologías de evaluación que usará durante todo el proceso de formación e implemente de acuerdo con los tipos de discapacidad que tengan las personas que participen (***)

Actores sociales con los que se puede articular

- Organizaciones que ofrezcan servicios de implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad.
- Organizaciones especializadas en realizar diagnósticos de facilitadores y barreras.

Herramientas de apoyo para la actividad

- Formato seguimiento interno a Programa de formación para el trabajo (los apartados 1, 2 y 4), para validar la implementación de ajustes en cada una de las etapas del proceso de formación.

2. ORIENTACIONES PARA CECCL

SUGERENCIAS PARA LAS ORGANIZACIONES QUE REALIZAN CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

- a. Identifique e implemente ajustes razonables requeridos por las personas con discapacidad que estén en proceso de certificación de competencias (***)
- b. Prepare a los profesionales evaluadores que desarrollarán procesos de certificación de competencias en cuanto a interacción con personas con discapacidad.
- c. En caso de compartir información o documentos (informativos, material) para la preparación de la persona con discapacidad para el proceso de certificación de competencias, verifique que la información esté en formatos accesibles y se envíe por diferentes canales de comunicación según necesidad de las personas (correo electrónico, documentos en físico, audios, videos, entre otros).
- d. Considere los ajustes razonables necesarios según tipo de discapacidad, para la evaluación/certificación de competencias (***)
- e. Cuenten con acciones de retroalimentación para la persona con discapacidad que participa de la certificación por competencias como parte del proceso.

Actores sociales con los que se puede articular

- Organizaciones dedicadas a formación para el trabajo.
- Identifique expertos que puedan apoyarle en la implementación de ajustes razonables que se requieran para los procesos de evaluación.

- Organizaciones que presten servicios de interpretación en lengua de señas.
- Organizaciones de personas con discapacidad.
- Participe de las reuniones, mesas de trabajo, comités o redes que convoque el Equipo de Pacto de Productividad Chile o cualquier otra organización que promueva la formación para el trabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de compartir experiencias, buenas prácticas y propuestas de trabajo en red que permitan mejorar el panorama de la inclusión laboral de la población en Chile

Herramientas de apoyo para la actividad

- Guía de aplicación y formato de perfilamiento basado en competencias laborales generales para personas con discapacidad
- Herramientas para el diagnóstico de facilitadores y barreras.
- Pautas para escribir textos en lectura fácil.

3. ORIENTACIONES PARA OTEC

SELECCIÓN DE CURSOS DE MAYOR DEMANDA Y CURSOS RELACIONADOS CON LAS TIC'S: es importante conocer las ocupaciones que el mercado laboral está demandando, con el fin de formar para generar mayores y reales oportunidades de ser empleados. Por otra parte, el Proyecto Pacto de Productividad Chile promueve la priorización de cursos relacionados con las TIC'S, dado que el mercado laboral demanda con mayor necesidad este tipo de competencias. Para la selección de cursos, se sugiere:

- a. Identifique si existen observatorios laborales y ocupacionales, instancias que monitorean el comportamiento de las ocupaciones de mayor demanda. Se puede apoyar también en información que genere el Proyecto Pacto de Productividad al respecto.
- b. Contacte organizaciones de intermediación laboral, para conocer las ocupaciones con mayor demanda (***)
- c. Seleccione cursos que se ajusten a las necesidades del mercado laboral y como sugerencia priorice aquellos relacionados con TIC'S. También procure un enfoque de género, para garantizar oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

Actores sociales con los que se puede articular

- Observatorios laborales de la región, quienes brindan información general de las dinámicas del mercado laboral del territorio.
- Oficinas de intermediación laboral públicas (OMIL) y organizaciones privadas de intermediación (Fundaciones/Consultoras), quienes tienen relacionamiento directo con las empresas y cuentan con información relacionada con las principales vacantes que se generan por parte de las mismas en el territorio.
- Gremios empresariales, quienes tienen relacionamiento directo con las empresas y su realidad.

Herramientas de apoyo para la actividad

- Formato de seguimiento interno a Programa de formación para el trabajo.

PREPARACIÓN DE JORNADAS INFORMATIVAS Y DE INSCRIPCIÓN EN CURSOS: es importante brindar información a las personas interesadas en la formación, además de caracterizar a los potenciales participantes del curso con información que pueda ser útil a la organización. Se sugiere:

- a. Establezca mecanismos de comunicación efectivos con todas las personas con discapacidad, teniendo en cuenta ajustes razonables requeridos para informar sobre fechas, medios o lugares y horas de inscripción: utilice correos electrónicos, publicaciones por web, llamadas telefónicas, mensajes de texto, mensajería de WhatsApp, entre otros según pertinencia (**).
- b. Indique los requisitos que son indispensables para la inscripción.
- c. Elabore un tutorial en caso de ser necesario, para facilitar el proceso de inscripción teniendo en cuenta la implementación de ajustes razonables para cada tipo de discapacidad (**).
- d. Si el proceso de inscripción es a través de plataforma electrónica, verifique que ésta sea accesible, especialmente para personas que usan lectores de pantalla.
- e. Si existe inscripción presencial, garantice ajustes razonables que permitan participación de todas las personas con discapacidad (accesibilidad al entorno físico y accesibilidad a la información y comunicaciones) (**).
- f. Brinde información sobre el proceso que se desarrollará posterior a la inscripción, siempre teniendo en cuenta los ajustes razonables (por escrito, por celular, por red fija, envío de mensajes de audio, por WhatsApp u otro medio pertinente).

Actores sociales con los que se puede articular:

- Organizaciones de personas con discapacidad con quienes pueden establecer alianzas o actividades de articulación para promover la participación de la población.
- Organizaciones de intermediación laboral que tengan necesidades de formación para personas con discapacidad identificadas, que permita mejorar su perfil laboral.
- Empresas que tengan necesidades de formación de personas con discapacidad que ya tengan vinculadas.
- Instituciones que prestan servicios complementarios (no de intermediación) a personas con discapacidad y que pueden tener interés en capacitarse.
- Otras organizaciones que puedan tener información o bases de datos de personas con discapacidad del territorio.
- Mesas, alianzas o grupos que trabajen por la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en el territorio.

Herramientas de apoyo para la actividad:

- Se sugiere que cada organización dedicada a la formación pueda elaborar una lista con las actividades importantes de realizar en este tipo de jornadas, para garantizar el cumplimiento de las mismas, haciendo un chequeo de ellas.

PERFILAMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: un proceso de formación para el trabajo requiere de conocer si las personas que participarán cuentan con las competencias e intereses para ello, de manera de evitar deserciones y tener mayor sostenibilidad en los procesos. Un buen perfilamiento permite tener un mayor acercamiento a este propósito. Al respecto se recomienda:

- a. Establezca como parte del proceso de formación la actividad de perfilamiento.
- b. Forme al equipo de trabajo en procesos de perfilamiento por competencias, de manera de contar con personal preparado para estos efectos.

- c. Implemente un instrumento para el desarrollo de entrevistas de perfilamiento por competencias, con los ajustes razonables necesarios (***)
- d. Entregue retroalimentación a cada postulante, de acuerdo con los resultados del perfilamiento.
- e. Conforme los grupos para cada proceso de formación y brinde toda la información relacionada con el ingreso a la formación a las personas con discapacidad

Actores sociales con los que se puede articular

- Organizaciones de personas con discapacidad.
- Organizaciones con experiencia en procesos de perfilamiento por competencias.
- Organizaciones expertas en la implementación de ajustes razonables para personas con discapacidad.

Herramientas de apoyo para la actividad

- Formato de entrevista por competencias

SEGUIMIENTO AL DESARROLLO DE LOS CURSOS: esto permite contar con información de primera mano a fin de implementar acciones que permitan el desarrollo de cursos sin mayores dificultades.

- a. Asegúrese que al inicio del curso todos los participantes con discapacidad han recibido información clara y oportuna respecto a los diferentes elementos que lo componen, incluyendo acuerdos, reglamentos internos, parámetros de calificación o cualquier elemento que le facilite alcanzar las metas de su formación.
- b. Defina cuáles serán las herramientas de seguimiento a la formación que le permitan identificar oportunidades de mejora durante el proceso.
- c. Realice seguimiento al equipo de relatores y a las personas con discapacidad que están en el proceso de formación.
- d. Implemente acciones de mejora de acuerdo con los hallazgos.

Actores sociales con los que se puede articular:

- Organizaciones que presten servicios de interpretación en lengua de señas.
- Organizaciones expertas en Diseño universal para el aprendizaje que puedan contribuir en los ajustes que la organización esté implementando.
- Organizaciones de personas con discapacidad para la identificación de la población objetivo, acompañamiento y validación de la implementación de los ajustes.

BÚSQUEDA Y ASESORÍA CON EMPRESAS PARA LA FASE PRÁCTICA DE LA FORMACIÓN: algunos procesos de formación incluyen una etapa práctica en empresas, por lo cual las organizaciones de formación para el trabajo deben promover que dichos espacios estén preparados para recibir a personas con discapacidad en práctica, considerando criterios de accesibilidad. Se sugiere:

- a. Identifique empresas interesadas en contar con practicantes con discapacidad, lo cual se puede convertir en una oportunidad de aprendizaje para futuros procesos de inclusión laboral. También puede tener en cuenta empresas que ya tengan programas de inclusión. (***)
- b. Promueva que la práctica esté directamente relacionada con la formación recibida por las personas con discapacidad (que va a poder aplicar los conocimientos y adquirir nuevos relacionados). (***)
- c. Aplique una lista de chequeo que permita identificar facilitadores y barreras de las empresas, así como acciones que favorecen la inclusión y oportunidades de mejora o brechas donde implementar ajustes. (***)

- d. Acompañe y oriente a la empresa para la implementación de ajustes necesarios para iniciar la fase práctica.
- e. Desarrolle talleres de orientación en temas de discapacidad, inclusión y ajustes, que involucren trabajadores del área de gestión de personas, jefes inmediatos y compañeros de trabajo de los practicantes, para contribuir a desmitificar los imaginarios o sesgos frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, además de brindar herramientas que faciliten la interacción y comunicación. (***)
- f. Involucre a la empresa en el proceso de selección de los practicantes. (***)
- g. Establezca herramientas de seguimiento a la etapa práctica (empresa y practicantes) que le permitan identificar oportunidades de mejora durante el proceso. (***)
- h. Promueva que las empresas establezcan como algo habitual, la contratación de un porcentaje de personas con discapacidad que hacen la etapa práctica.

ACOMPañAMIENTO A RELATORES Y OTROS TRABAJADORES RELACIONADOS: los relatores y trabajadores de las organizaciones de formación son actores fundamentales en los procesos de capacitación, dada la relación directa con los participantes de los cursos. El acompañamiento a los relatores permite conocer las buenas prácticas y las oportunidades de mejora que se implementen, con el fin de fortalecer o ajustar los procesos en el momento adecuado, evitando deserciones o frustraciones de los participantes. Se sugieren las siguientes acciones:

- a. Implemente estrategias para conocer el avance del proceso de formación de personas con discapacidad (reuniones, buzón de correo electrónico para compartir dificultades y aciertos, entre otras) (***)
- b. Prepare y acompañe al equipo de relatores, para despejar dudas y dificultades del proceso de formación y actualizarse respecto al diseño universal de aprendizaje (DUA) (***)
- c. Elabore una estrategia que permita evaluar el desempeño de los relatores por parte de las personas con discapacidad que están en cursos, retroalimente a los involucrados e implemente acciones de mejora si es necesario.

Actores sociales con los que se puede articular:

Participe de las reuniones, mesas de trabajo o comités que convoque el Equipo Pacto de Productividad Chile o cualquier otra organización que promueva la formación para el trabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad con el fin de compartir experiencias, buenas prácticas y propuestas de trabajo en red que permitan mejorar el panorama de la inclusión laboral de la población en Chile.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE ESTOS PROCESOS Y CONSTRUCCIÓN DE PROTOCOLOS DE INCLUSIÓN LABORAL

Sistematizar información y prácticas, permite contar con una línea de base que sirva para medir el impacto de los procesos, además de orientar la implementación de procesos futuros con menos dificultades o errores. Adicionalmente, las organizaciones que sistematizan sus prácticas se convierten en modelo o referentes para otras organizaciones que quieran desarrollar acciones similares. Se sugiere:

- a. Delege a un equipo de profesionales para que desarrolle durante esta fase práctica del Proyecto un ejercicio de sistematización de la experiencia de su organización.
- b. Defina desde el inicio la forma de recolección y análisis de la información, revisando que pueda contar con los recursos técnicos y económicos para dicho proceso de sistematización.
- c. Diseñe herramientas que le faciliten levantar la información necesaria para sistematizar su experiencia: bases de datos, registros, encuestas de satisfacción, entre otros.
- d. Considere apoyarse en herramientas y estrategias de sistematización que se propondrán desde Pacto de Productividad en los espacios de articulación con otros actores sociales.
- e. Elabore o ajuste su plan de trabajo anual (Plan Operativo de Acción – POA) incluyendo acciones de implementación de ajustes razonables y otras acciones en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.
- f. Realice seguimiento al proceso de sistematización y al cumplimiento de su POA e implemente acciones de mejora en caso de que sea necesario. El equipo Pacto de Productividad Chile desarrollará adicionalmente actividades de seguimiento y acompañamiento a cada organización, para apoyar la implementación de acciones incluidas en cada POA.
- g. Elabore un documento final con los resultados de la sistematización que sea público y sirva como experiencia para otros actores sociales.
- h. Con base en los informes de avance que su organización y los demás participantes de esta fase práctica brinden, se podrán crear nuevas estrategias en el territorio a favor de la inclusión laboral e implementar planes de mejora en las rutas de atención, reduciendo brechas para la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La información que su organización suministre es parte fundamental del proceso de sistematización del Proyecto Pacto de Productividad Chile, del que usted forma parte activa.
- i. Elabore un documento final con los resultados de la sistematización que sea público y sirva como experiencia para otros actores sociales.

El Equipo Pacto de Productividad Chile podrá brindarle acompañamiento para desarrollar las acciones anteriores mencionadas.

ANEXO 1

ACTORES SOCIALES DEL ECOSISTEMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE

Las siguientes instituciones u organizaciones inciden de manera directa o indirecta en la ruta que las personas con discapacidad y las empresas transitan para su encuentro dentro de un proceso de inclusión laboral. La implementación de un Modelo como el propuesto por parte de Pacto de Productividad dentro de un mismo territorio, requiere de la articulación de estos diferentes actores sociales para garantizar la calidad y equidad en dicho proceso, incluyéndolo a usted como organización parte de este ecosistema.

- **Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), otros centros de formación/educación para el trabajo y Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL):** organizaciones que desarrollan acciones con el fin de generar y fortalecer competencias para el trabajo (OTEC), así como la evaluación y certificación de competencias laborales (CECCL). Se contempla la educación para el trabajo, la formación en oficios, la educación técnica, y universitaria.
- **OMIL e instituciones privadas prestadoras de servicios de intermediación laboral:** aquí, las personas pueden encontrar la información que requieren acerca de vacantes, postularse a procesos de selección, siempre contando con un acompañamiento idóneo. A su vez, las empresas pueden hacer uso de los servicios para identificar potenciales empleados según perfil requerido.
- **Empresas presentes en la región:** con ellas se pueden desarrollar actividades de acercamiento, concientización e información sobre los beneficios de la inclusión laboral, diagnóstico de barreras y facilitadores para la inclusión, planes de ajustes, procesos de capacitación y preparación de las empresas, además del acompañamiento a las oportunidades y vinculaciones generadas.
- **Gremios empresariales:** facilitan el acercamiento, concientización e información a empresas sobre las acciones a desarrollar e impulsan la vinculación laboral de personas con o sin discapacidad.
- **Instituciones prestadoras de servicios complementarios para personas con discapacidad:** fundaciones, corporaciones e instituciones, que generan procesos previos y sientan bases de la inclusión laboral. Algunas prestan servicios de asesoría que abarcan distintos momentos, desde la preparación a empresas (diagnóstico e implementación de ajustes), preparación a las personas (perfilamiento) y asesoría en la vinculación (selección, inducción, acompañamiento).
- **Organizaciones de personas con discapacidad:** instancias locales, regionales o nacionales que agrupan y representan a las personas con discapacidad. El rol de las Organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de intermediación laboral es el de servir de puente entre las personas con discapacidad que agrupan y la oferta de servicios existentes.
- **Mesas, alianzas o grupos:** espacios de encuentro, articulación, retroalimentación e intercambio de información y buenas prácticas entre los actores sociales del ecosistema de formación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Buscan compartir experiencias, mejorar el panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y monitorear la realidad para la toma de decisiones conjuntas en pro de un objetivo común.