

# Pacto de Productividad

Memoria 2020 — 2024  
Chile



Trabajando unidos por la inclusión  
laboral para personas con discapacidad  
en Latinoamérica



Pacto de  
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN  
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## Memoria Pacto de Productividad Chile Proyecto Fundación Descúbreme – BID Lab

### Contexto

En enero 2020 comienza la ejecución del Proyecto Pacto de Productividad en Chile cuyo propósito es implementar una réplica de la experiencia colombiana, en base al Modelo Territorial colaborativo de inclusión laboral en el país, con el fin de promover la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, a través de la articulación de los principales actores sociales públicos y privados involucrados en procesos de formación para el trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Providencia, Región Metropolitana, Chile.  
Mayo 2024



Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa, así como tampoco del Comité de Donantes de BID Lab ni de los países que representa.



### Representantes de la Unidad Ejecutora

María Catalina Saieh G.  
*Presidenta Fundación Descúbreme*

Carola Rubia D.  
*Directora Ejecutiva Fundación Descúbreme*

### Representantes Banco Interamericano del Desarrollo (BID)

Florencia Attademo-Hirt  
*Representante Grupo BID en Chile*

Carolina Carrasco E.  
*Especialista Líder BID Lab*

### Equipo Proyecto Pacto de Productividad Chile

Ingrid Rojas F.  
*Gerente*

Carolina Von Hausen C.  
*Coordinadora de Proyectos*

Daniel Rojas S.  
*Consultor Técnico*

David Levipil A.  
*Coordinador Financiero*

### Profesionales que formaron parte del equipo

Ángela Díaz G.  
*Coordinadora Técnica*

Karen Gutierrez G.  
*Analista en inclusión*

Moisés Silva C.  
*Coordinador*

Vivian Díaz A.  
*Coordinadora Proyecto*

Magdalena Rossetti Y.  
*Coordinadora Proyecto*

### Equipo Programa Pacto de Productividad Colombia

Alejandra León R.  
*Directora*

Elsy Rodríguez G.  
*Coordinadora Proyecto*

Jineth Soto P.  
*Consultora*

Paola Mahecha G.  
*Consultora*

### Concepto y diseño

Antonia Berger G.

### Edición

Nicole Inostroza M.

# Pacto de Productividad

## Memoria 2024 — Chile

Trabajando unidos por la inclusión  
laboral para personas con discapacidad  
en Latinoamérica



# Índice de contenidos

<b>1. Introducción</b> .....	<b>6</b>
• Palabras de contextualización.....	8
<b>2. Antecedentes del proyecto</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Descripción del proyecto</b> .....	<b>16</b>
• Componente I – Movilización y articulación de actores del ecosistema.....	17
• Componente II – Desarrollo e implementación de procesos de gestión de calidad.....	18
• Componente III – Asesorar procesos de capacitación e inclusión laboral.....	19
• Componente IV – Generación de conocimiento, innovación y emprendimiento para la inclusión.....	21
<b>4. El Modelo</b> .....	<b>22</b>
<b>5. Principales resultados del proyecto</b> .....	<b>28</b>
• Formación para el trabajo.....	30
• Intermediación laboral privada y pública.....	34
• Empleadores públicos y privados.....	38
• Organismos públicos.....	40
• Organizaciones de personas con discapacidad.....	42
<b>6. Otros resultados de la ejecución del Proyecto Pacto de Productividad Chile</b> .....	<b>44</b>
• Estudio de evaluación de impacto y procesos de la Ley N°21.015 de inclusión laboral.....	45
• Buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad .....	48
• Programa de Innovación para la Inclusión (ICT Innovation for Inclusion).....	52
• Comité Global Proyectos BID sobre inclusión laboral.....	60
<b>7. Testimonios</b> .....	<b>64</b>
• Williams Cuevas Herrera, Encargado de procesos informáticos del Programa de Capacitación e Inclusión Laboral de Fundación LUZ .....	65
• Christian Muñoz, Presidente de Fundación de Sordos Chilenos .....	65
• Romanina Morales Beltra, Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) .....	66
• Jorge Gandara Cameron, Gerente del OTEC Beneduc.....	66
• Cristóbal Díaz Bahamondes, Profesional de Inclusión Laboral Programa FOMIL de la Oficina Municipal de Información Laboral de la comuna de Curicó .....	68
• Pilar Cabrera, Jefa de Gestión de Personas de Empresa Exportadora Andinexia .....	68
<b>8. Reflexiones finales</b> .....	<b>70</b>

# 1. Introducción

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de BID Lab, en conjunto con la Fundación Descúbreme, materializan el Proyecto Pacto de Productividad Chile, entre los años 2019 y 2024, cuyo propósito es fortalecer el ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de una plataforma público-privada que promueva la articulación de actores sociales a favor de esta temática.

El Proyecto se inspira en el Modelo Territorial de Inclusión Laboral, cuyo diseño inicial, apoyado igualmente por el BID, estuvo a cargo del Programa Pacto de Productividad de Colombia entre los años 2008 y 2014, con el cual se buscó generar acciones a favor del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, basándose en el enfoque de derechos y una estrategia de articulación de actores acorde con la dinámica del mercado laboral, teniendo a las empresas y a este grupo de la población como protagonistas del ecosistema de la inclusión laboral.

El presente documento resume el desarrollo y los alcances del Modelo ajustado al contexto de Chile, presenta los resultados más significativos de esta apuesta y comparte testimonios y lecciones aprendidas de este Proyecto que debió

enfrentarse a los retos de la situación de pandemia que atravesó el mundo en los dos primeros años de ejecución, sin dejar a un lado el cumplimiento de su propósito.

Con Pacto de Productividad Chile, se ha logrado avanzar en el fortalecimiento de los roles de los principales actores sociales que ofrecen servicios de capacitación e intermediación, de las empresas, las organizaciones de personas con discapacidad y las instituciones públicas que apuestan a mejorar las rutas de atención a favor de este colectivo y de los empleadores, aportando a una mayor sostenibilidad e impacto en la implementación de la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.



## Socios estratégicos



## Aliados estratégicos





## Florencia Attademo-Hirt

Representante Grupo BID en Chile

La Diversidad y la Inclusión son pilares importantes del accionar del Grupo BID. En particular, se proyecta que, en América Latina y el Caribe, las personas con discapacidad llegarán a ser 150 millones de personas en 2050, casi el doble que en 2020. ¿Cómo impulsar el trabajo colaborativo desde todos los sectores de la sociedad con el fin de eliminar barreras que limitan el desarrollo en pleno potencial de las personas con discapacidad y perpetúa la existencia de brechas sociales y económicas?

La infraestructura inaccesible, la provisión de servicios no inclusivos, la falta de ajustes razonables en el lugar de trabajo o establecimientos de educación y de atención de salud, así como los sesgos culturales, son todos factores que limitan la plena inclusión, a los que se suma la exclusión digital, evidente durante la pandemia, y creciente dado el avance vertiginoso de las nuevas tecnologías que no va a la par con el desarrollo de habilidades digitales de la población. En el Grupo BID, incluido BID Lab, hemos impulsado diversas iniciativas en los últimos años, que buscan generar conocimiento, datos y evidencia, para brindar oportunidades concretas a las personas con discapacidad, tal como ha

sido la experiencia del Proyecto Pacto de Productividad Chile, cofinanciado por BID Lab entre 2019 y 2024, alianza publico-privada que, aprovechando las oportunidades que ofrece la Ley de Inclusión Laboral aprobada en 2018 en Chile, busca fortalecer la intermediación laboral de las personas con discapacidad, con el objetivo de aumentar la proporción de dichas personas que acceden a empleos de calidad, tanto en el sector público como privado.

En esta publicación, se sistematizan los principales aprendizajes del programa, tales como: la importancia del compromiso desde el liderazgo y visión de largo plazo respecto a los beneficios de la diversidad en las organizaciones; el desarrollo de cultura, políticas y procesos inclusivos, involucrando a todos los colaboradores y teniendo siempre en el centro a las personas; la implementación de ajustes razonables y sistemas accesibles en los que la tecnología puede jugar un rol facilitador muy importante. Esperamos que esta experiencia sienta las bases para la consolidación de una alianza de largo aliento que genere oportunidades laborales de calidad para las personas con discapacidad de todo el país.



## Carola Rubia Durán

Directora Ejecutiva Fundación Descúbreme

Todo comenzó en Uruguay, en el año 2017, en la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS), donde la Fundación Corona, a través de Alejandra León, presentaron el Modelo Territorial Pacto de Productividad, ejecutado en Colombia.

Recuerdo claramente el momento de la presentación del Modelo que captó la atención de todos los participantes, promoviendo una instancia de diálogo. A partir de ahí, se planteó al equipo de la Fundación Descúbreme la posibilidad de evaluar la viabilidad de implementar este modelo en Chile.

Posteriormente, nos pusimos en contacto con el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) Chile, quienes ya estaban en conocimiento del Modelo, y gracias al apoyo de Fundación Corona se pudo continuar con el diálogo con el BID en Colombia.

Ambos equipos del BID, Chile y Colombia, consideraron viable la propuesta, lo que allanó el camino para la financiación por parte del BID en Chile. Sin embargo, nos encontramos con la dificultad de que el BID solo cubriría el 50% de la implementación. En ese momento, presentamos la iniciativa ante los directores, área legal y corporativa, lo cual finalmente posibilitó la postulación.

Dicha postulación fue un trabajo extenso, donde finalmente queda consolidado el Proyecto Pacto de Productividad, el cual, de la mano con Fundación Corona y Saldarriaga Concha, demoró cerca de un año. Durante ese tiempo, junto a Catalina Saieh, presidenta de Fundación Descúbreme, realizamos una ronda de reuniones con actores relevantes en el ecosistema de la inclusión laboral, presentándoles el proyecto e invitándolos a formar parte del Consejo Consultivo, instancia que representa la gobernanza de este proyecto, siempre motivados por el propósito común de promover el bienestar y la inclusión de las personas con discapacidad.

En el mes de diciembre 2019, se recibe la noticia del apoyo del BID a la iniciativa, aportando con un presupuesto final del 40% por tres años. Fundación Descúbreme se comprometió a financiar el 60% restante para su ejecución.

Para nosotros en Fundación Descúbreme, la inclusión de personas con discapacidad cognitiva siempre ha sido una prioridad. En este proyecto, vimos una oportunidad única para abordar temas que afectan directamente a este grupo, a través de la colaboración con otras discapacidades. Por eso, decidimos respaldar el proyecto.

Por otro lado, este proyecto fue una verdadera apuesta, donde se enfatizó la transparencia, el trabajo en equipo, el compromiso y el impacto. Fundación Descúbreme no había participado previamente en una iniciativa de esta envergadura, lo que generó confianza entre los actores relevantes que se unieron al Consejo Consultivo. Esta confianza ha perdurado a lo largo de estos cuatro años de ejecución, lo que demuestra que fue una apuesta acertada y oportuna, especialmente después de la promulgación de las leyes N°21.015 y N°21.275, que complementaron la ejecución del proyecto.

Hoy, al mirar atrás, me siento gratificada por haber tomado esta decisión a pesar

de las dificultades a nivel mundial, como la crisis sanitaria. Fundación Descúbreme, con su visión de posicionar a Chile en el camino hacia la inclusión, lideró y mostró a otros la dirección a seguir, dejando de lado intereses personales u organizacionales. No solo los actores directamente involucrados se sumaron al proyecto, sino también aquellos que no tenían relación directa con el ámbito, como organizaciones de la sociedad civil y diferentes gobiernos. Todos han seguido apostando por la inclusión promovida por Fundación Descúbreme.

Será difícil que alguien pueda limitar el alcance de este proyecto que ya ha comenzado a transformar vidas.



## Daniel Concha Gamboa

Director Nacional de Senadis  
Representante del Consejo Consultivo

La autonomía y la vida independiente como principios de la Convención por los Derechos de las Personas con Discapacidad es fundamental para que el modelo de derechos humanos se haga carne en nuestra sociedad y transforme la vida de las personas con discapacidad y sus familias.

Una de esas formas de transformación es que la inclusión laboral sea plena y efectiva, para lo que se requiere no solo pensar en el ingreso, sino también en permanencia y egreso de los puestos laborales por parte de las personas con discapacidad con todos los apoyos y en igualdad de condiciones.

La Ley N°21.015 y la Ley N°21.275 nos permitieron dar saltos cualitativos en ello, pero sin duda esto debe ser acompañado de un trabajo intersectorial que nos permita generar el cambio cultural que se requiere. En esta ruta, la articulación público-privada es fundamental, por lo que, desde SENADIS, realizamos un trabajo constante en concienciación, capacitación y búsqueda de apalancamiento de recursos.

En esta inmensa tarea, sin embargo, no estamos solos, nos acompañan grandes aliados como Pacto de Productividad, que en estos tres años generó la sinergia

necesaria para un modelo de gestión de la inclusión laboral, con diferentes actores sentados a la mesa, que aprendimos a estar más cerca y a pensarnos en conjunto para un desafío que beneficie no solo a las personas con discapacidad, sino a todos los y las involucrados/as en el proceso de inclusión laboral, en suma, a la sociedad en su conjunto.

Esperamos entonces que Pacto de Productividad tenga una larga vida, que le permita seguir articulando en los territorios miradas y acciones públicas y privadas que desplieguen el ecosistema de inclusión laboral.

Así, desde el Servicio Nacional de la Discapacidad esperamos seguir acompañando a Pacto en un proceso de retroalimentación constante que nos permita andar con un horizonte compartido: la inclusión laboral plena y efectiva de las personas con discapacidad.

# 2. Antecedentes del proyecto



Históricamente, las personas con discapacidad han sido discriminadas, rechazadas y marginadas de los diferentes ámbitos de participación social, siendo el entorno laboral uno de los más importantes ámbitos de exclusión en la vida adulta, abordando a este grupo social bajo la mirada del asistencialismo. En torno a esta mirada, se han construido sesgos sobre su autonomía y poca oportunidad para el desarrollo de sus competencias, enmarcados en el Modelo médico/rehabilitador aún presente en la sociedad.

El marco normativo internacional implica la necesidad de implementar cambios sociales de gran relevancia, que promuevan que las personas con discapacidad ocupen el lugar que les corresponde como

ciudadanos en materia de educación, formación, empleo, recreación, deporte, cultura, participación social y política, entre otros ámbitos de participación social.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU de 2006 (en adelante CDPD), ratificada por el Estado de Chile en 2008, enmarca toda norma o disposición del Estado que apunte al respeto de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su participación en todos los ámbitos del desarrollo humano, siendo tratadas como sujetos de derecho y ya no de caridad y/o protección por su vulnerabilidad, sino como seres humanos con derechos al igual que todos.

Uno de los ámbitos con menor participación de las personas con discapacidad es el mercado laboral, aun cuando el trabajo es considerado una actividad trascendental para el ser humano. El trabajo aporta sentido y significado para el desarrollo integral, ya que permite fortalecer los procesos de autonomía y de vida independiente al contribuir en la configuración de la vida adulta, favoreciendo los procesos de participación social y mejorando con ello directamente la calidad de vida. Siendo así, no solo el acceso, sino también el desarrollo en el trabajo es preponderante para este colectivo.

En Chile, solo el 39,3% de las personas con discapacidad mantienen una ocupación laboral, en comparación con un 64% de las personas sin discapacidad; además, el salario promedio de las personas con discapacidad es un 35% inferior al salario promedio de quienes no la tienen. Asimismo, en Chile se confirma la tendencia relativa a la existencia de una brecha de género en el acceso al mercado laboral: a pesar de que el 65% de las personas con discapacidad son mujeres, del total de personas empleadas, solo un 35% pertenece al género femenino<sup>1</sup>. Estas brechas se observan también por el tipo de ocupación al que acceden, ya que un 96% pertenece a ocupaciones de baja

calificación, como operario o personal de apoyo (SENADIS, 2015).

Para abordar las brechas mencionadas, en junio de 2017 en Chile, se promulgó la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral<sup>2</sup>, que estipula la obligatoriedad de incorporar una cuota de contratación de personas con discapacidad equivalente al 1% de la planta laboral, para empleadores públicos y privados con 100 o más trabajadores. La entrada en vigor de esta ley abre más de 2.500 cupos laborales en 158 instituciones del sector público y 25.000 cupos laborales en 7.600 empresas del sector privado. Sin embargo, al igual que en el resto del mundo, en Chile no existe una ruta clara y articulada para la capacitación, formación técnica y profesional, y posterior inclusión laboral de personas de este colectivo que garantice la implementación integral de esta normativa.

El cumplimiento de la Ley N°21.015 por parte de los empleadores públicos y privados solo es posible en la medida que se fortalezca la articulación de los servicios de intermediación laboral existentes y se desarrolle una adecuación a los requerimientos del mercado laboral. A modo de ejemplo, solo en la Región Metropolitana, existen más de 40 Oficinas Municipales de Información Laboral



Reunión Pacto de Productividad enero 2020.

(OMIL), además de consultoras privadas y organizaciones de la sociedad civil, algunas con más de 20 años realizando procesos de inclusión laboral de manera aislada.

Desde esta perspectiva, como punto de partida **resulta fundamental promover un modelo territorial local, que articule los procesos de capacitación e intermediación laboral desde un trabajo colaborativo entre las entidades involucradas y con estándares de calidad que garantice el**

**abordaje de las necesidades de apoyos de las personas con discapacidad y empleadores, y que, en el corto/mediano plazo, permitan contar con personas mejor preparadas para el mundo del trabajo y que se constituyan en un real aporte para el sector productivo del país, de tal modo que sean contratadas por el valor de su trabajo y competencias, más allá del cumplimiento de una normativa o como iniciativa aislada de responsabilidad social.**

1 <http://www.mintrab.gob.cl/12-mil-personas-con-discapacidad-se-han-incorporado-al-mercado-laboral-en-el-ultimo-ano/>

2 <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html>



# 3. Descripción del proyecto



Para la implementación del Proyecto Pacto de Productividad Chile, y dar respuesta a la situación del ecosistema de inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, se plantea consolidar una plataforma sólida de colaboración público-privada que fomente la articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del territorio, brindando una mayor sostenibilidad e impacto de la implementación de la Ley N°21.015 y los desafíos que esto conlleva, mitigando las brechas que históricamente han tenido que enfrentar las personas con discapacidad, y resguardando la implementación de ajustes necesarios en los entornos laborales para la contratación, mantención y desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones públicas y privadas.

En este contexto, para la implementación y ejecución del Proyecto, se definieron los siguientes componentes y acciones ejecutadas:

## Componente I — Movilización y articulación de actores del ecosistema

El primer componente permitió sentar las bases conceptuales, logísticas y de gobernanza del Proyecto, para facilitar posteriormente el avance de los demás componentes, los cuales fueron desarrollados simultáneamente, reconociendo las particularidades del contexto político e institucional, así como las demandas de ajuste en su diseño original a causa de la situación de pandemia que se vivió en el mundo con mayor impacto, justo durante los dos primeros años de inicio del Proyecto.

Durante este periodo, se llevó a cabo, como parte fundamental para la ejecución de los demás componentes, la realización de un **Diagnóstico Participativo**, en el que se efectuó, como punto de partida, un mapeo inicial de los *principales actores sociales involucrados en el ecosistema en los procesos de formación e intermediación laboral de las personas con discapacidad*. Desde ellos, se confirmó la falta de espacios de comunicación, interacción y trabajo sinérgico entre sí y el desconocimiento del rol de cada actor social, su capacidad técnica y administrativa para solventar las brechas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El resultado de este ejercicio fue un insumo sociabilizado entre los participantes y la gobernanza, y con ello, el punto de partida para revisar el Modelo propuesto por el equipo asesor del Programa Pacto de Productividad Colombia, validar su aplicabilidad en Chile y ajustarlo al contexto local.

## Componente II — Desarrollo e implementación de procesos de gestión de calidad

El segundo componente permitió avanzar en la ejecución del Proyecto a través de la capacitación de los principales actores del ecosistema levantados en el diagnóstico inicial, involucrados en los procesos de formación e intermediación laboral de personas con discapacidad. Para esto, se tuvo como hilo conductor las características y alcances del Modelo Territorial, alineando conceptualmente a los equipos de trabajo que prestan servicios de apoyo a la inclusión laboral respecto al concepto de discapacidad y a la normativa nacional e internacional en la temática. Con este ejercicio, se puso además a disposición de las organizaciones participantes material para fortalecer y garantizar mejores procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad bajo un enfoque de derechos.

El Plan de Transferencia de Conocimientos originalmente incluía actividades virtuales y presenciales, las cuales fueron modificadas en estructura y contenido gracias a un

trabajo colaborativo de los equipos de Chile y Colombia, debido a la situación de pandemia producto del COVID-19. De esta manera, se pasó a un plan de formación que incluyó un formato virtual asincrónico (a través de la Escuela Virtual de Pacto de Productividad Colombia) y virtual sincrónicos (a través de talleres por la plataforma Zoom). Cabe destacar que esta dificultad fue sorteada con eficacia por los equipos técnicos de ambos países y que se realizaron los ajustes necesarios considerando el contexto chileno en relación con los intereses, lenguaje y necesidad de información, sin dejar de lado los objetivos del Proyecto.

Posterior a la primera parte del desarrollo del Plan, se realizó una evaluación que derivó en un segundo ajuste al proceso formativo, especialmente en la reducción del tiempo de dedicación virtual por parte de los participantes, entendiendo que posteriormente cada organización debía realizar la puesta en práctica de los contenidos y herramientas adquiridas según sus necesidades particulares, a través del acompañamiento técnico del Proyecto.

En paralelo, y con el fin de contribuir a dejar capacidad instalada en los principales actores relacionados con la capacitación para el trabajo, en alianza con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se instala en su plataforma [www.chilefacilitadores.cl](http://www.chilefacilitadores.cl), una ruta formativa diseñada por el Proyecto, dirigida a personas relatoras y docentes encargadas de los procesos de formación

### Actores sociales identificados que participaron en proceso de transferencia en el Componente II

Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)

Centro de Evaluación de Competencias Laborales, (CECCL)

Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)

Servicios privados de intermediación laboral

Organizaciones de personas con discapacidad

Instituciones públicas

Empleadores públicos y privados

Gremios y redes empresariales

de las personas con discapacidad con el fin de transferir, en el marco del Modelo, lineamientos conceptuales y herramientas para garantizar la participación de este colectivo en igualdad de oportunidades en los servicios ofrecidos por los OTEC.

Así también, se diseñó un curso básico y accesible para poner a disposición de la Dirección Nacional del Servicio Civil, instalado permanentemente en su plataforma de formación Campus Virtual, dirigido a las personas funcionarias de los Servicios Públicos, con el fin de promover entornos laborales cada vez más inclusivos, disminuyendo las brechas de acceso, mantención y progresión de las personas con discapacidad en los cargos públicos.

## Componente III — Asesorar procesos de capacitación e inclusión laboral

Durante la ejecución del tercer componente, se realizó la segunda fase del Plan de Transferencia, donde las organizaciones participantes (especialmente las dedicadas a ofrecer servicios de capacitación y de intermediación laboral) pudieron implementar acciones concretas en sus espacios de trabajo según los conocimientos y herramientas adquiridas, enmarcadas en el Modelo Pacto de Productividad.

Con el acompañamiento técnico del equipo, las organizaciones realizaron un autodiagnóstico, basado en las guías y otras herramientas que facilitan la



Taller ejecutado por equipo técnico del Proyecto Pacto de Productividad Chile sobre los conceptos de discapacidad e inclusión a colaboradores de la Corporación Santiago 2023.

implementación del Modelo. Con el autodiagnóstico, las organizaciones participantes logran levantar las principales brechas en sus servicios y avanzar en la construcción para plasmarlo en un Plan de Trabajo, el cual estableció diferentes acciones concretas para el fortalecimiento tanto de los equipos de trabajo como de su ruta de atención a las personas con discapacidad y empleadores, aportando a la inclusión laboral.

En un comienzo, y en situación de pandemia, se tuvo que adaptar el acompañamiento a modalidad virtual, lo que permitió ampliar la cobertura a organizaciones de regiones, favoreciendo la validación de las recomendaciones y la caja de herramientas propuestas por el Modelo, contribuyendo así con los objetivos del Proyecto.

## Componente IV — Generación de conocimiento, innovación y emprendimiento para la inclusión

El cuarto componente abarcó varias acciones: por un lado, permitió validar los ajustes que se fueron realizando a la propuesta inicial del Modelo Territorial de Chile, los cuales fueron identificados a lo largo del desarrollo del Plan de Transferencia y de la puesta en práctica de las recomendaciones y la caja de herramientas realizadas por las organizaciones participantes con el acompañamiento técnico del equipo del Proyecto.

Lo anterior dio como resultado una nueva versión del Modelo Territorial que hoy está a disposición del ecosistema de la inclusión laboral de nuestro país.

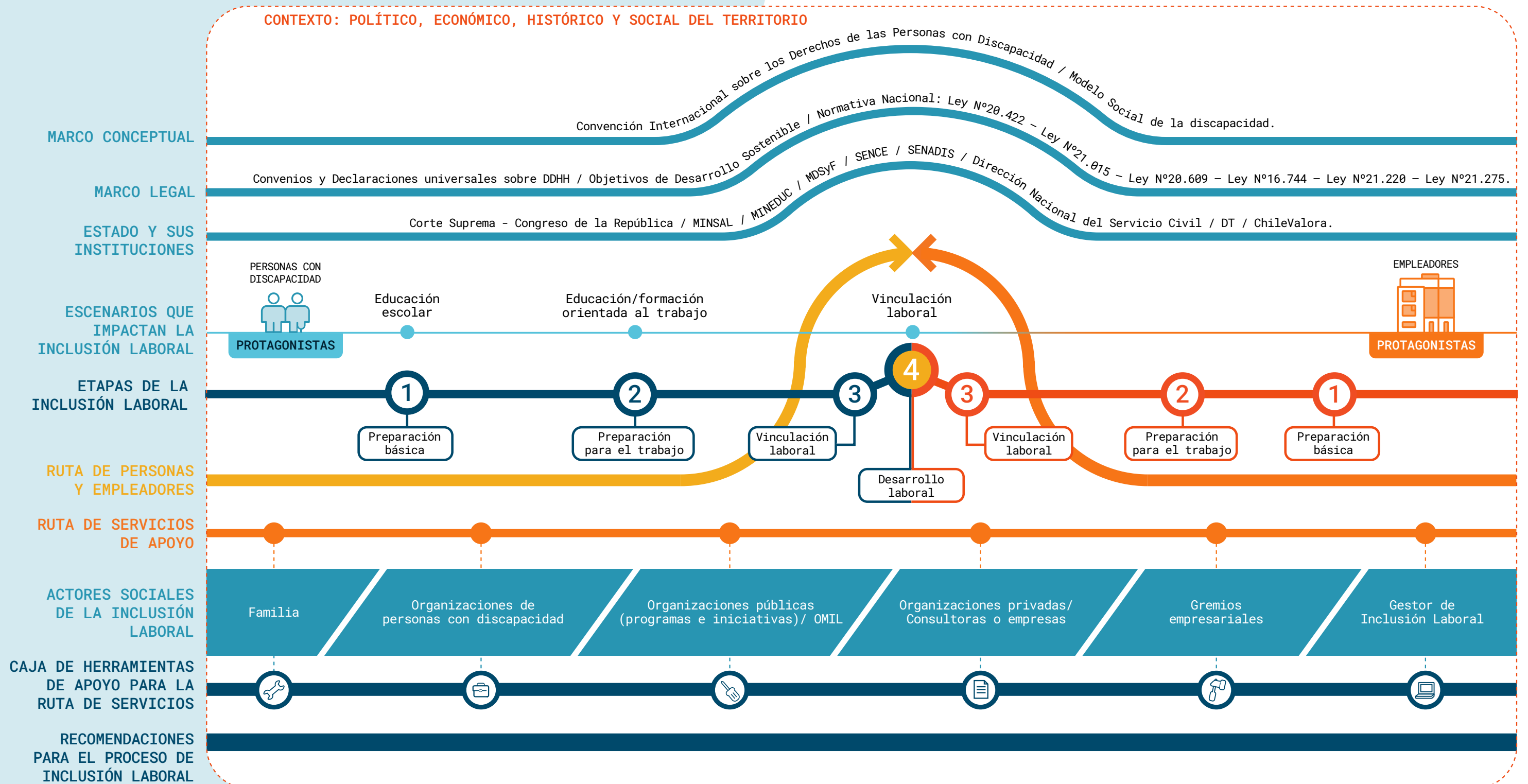
De manera adicional, como parte de este componente, se llevó a cabo el Programa de Innovación para la Inclusión (ICT), el cual surge como producto de la alianza con Zero Project<sup>3</sup>, implementando tres soluciones tecnológicas (seleccionadas a partir de una convocatoria abierta e internacional), cada una con el apoyo de un socio local. Las iniciativas tuvieron el propósito común de mitigar las barreras de acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral.

De forma paralela, se realizó un estudio sobre la evaluación de impacto de la Ley N°21.015, en conjunto con JPAL de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Fundación Mis Talentos. Este estudio fue socializado a través de un evento en el que participaron de manera presencial y virtual directivos de instituciones públicas encargadas de la toma de decisiones en el Estado en materia de discapacidad y empleo, de organizaciones de la sociedad civil y de las principales redes empresariales, así como representantes de las organizaciones de personas con discapacidad. Dicho documento refleja la situación de la Ley considerando su implementación durante los cuatro primeros años, siendo en sí mismo un aporte al ecosistema de la inclusión laboral para evaluar los desafíos y acciones que aún quedan por abordar desde el ámbito público y privado.

Igualmente, se desarrollaron diferentes estrategias que permitieron posicionar, en el ámbito nacional e internacional, el trabajo realizado por Pacto de Productividad durante su ejecución, incluyendo manejo de redes sociales, realización de eventos virtuales y presenciales y participación activa en otro tipo de escenarios participativos convocados por instancias públicas y privadas .

<sup>3</sup> Zero Project es una iniciativa de Essl Foundation, fundación austríaca sin fines de lucro que trabaja por la innovación, el emprendimiento social y las personas con discapacidad. Zero Project tiene como misión la construcción de un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, para lo cual cada año organiza un ciclo de investigación centrado en uno de cuatro tópicos clave que surgen de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: educación, empleo, accesibilidad y vida independiente.

# 4. El Modelo



El propósito del Proyecto respecto a consolidar una plataforma de articulación de los diferentes actores sociales y fortalecer las rutas de atención y acompañamiento a empleadores y personas con discapacidad interesadas en la inclusión laboral, se materializa gracias a los ajustes realizados al Modelo Territorial Pacto de Productividad, cuya nueva versión es construida y socializada teniendo en cuenta la realidad, necesidades y contexto político y económico de Chile. Como se menciona en el punto anterior, con el desarrollo de las diferentes actividades de transferencia de conocimientos promovidas y la puesta en práctica de las recomendaciones por parte de las organizaciones públicas y privadas participantes, se avanzó en paralelo con el proceso de validación de los ajustes realizados al Modelo, los cuales fueron paulatinamente validados por parte de los diferentes socios estratégicos del Proyecto a través del Comité Técnico y otros actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral.

Una vez validado conceptual y técnicamente, **El Modelo Territorial de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Pacto de Productividad Chile** se define como una estrategia de articulación territorial de actores público-privados. Como herramienta de aplicación en el territorio, nos plantea que, para iniciar su implementación, será necesario indagar en las características y considerar el

Entendemos Modelo Territorial Pacto de Productividad como:

**“La estrategia de articulación territorial de actores sociales público-privados, que, por medio del fortalecimiento de la capacidad instalada, busca la inclusión laboral de personas con discapacidad en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible”.**

contexto político, económico, histórico y social de dicho espacio.

Además, el Modelo define como protagonistas del proceso de inclusión laboral a las personas con discapacidad y a los empleadores, ambos fundamentales para que el derecho al trabajo de este grupo de la población sea una realidad.

Para que pueda avanzar su implementación, el Modelo propone avanzar simultáneamente en diferentes acciones que consideren 9 componentes: el primero, el **Marco Conceptual**, constituido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, el Modelo Social de la Discapacidad y el enfoque de derechos, actuando a modo de paraguas, para proponer la forma de ver la discapacidad y la inclusión.

El segundo componente es el **Estado y sus Instituciones en Chile**, quien, en su rol rector, establece las reglas de juego en la construcción de normativas para el empleo y la participación de las personas con discapacidad. Entre estas instituciones está la Corte Suprema, el Congreso de la República, los Ministerios del Trabajo, de Salud, de Educación, de Desarrollo Social y Familia, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Servicio Nacional de Discapacidad, la Dirección Nacional del Servicio Civil y otras reparticiones públicas vinculadas al empleo, como ChileValora o la Dirección del Trabajo.

Un siguiente componente es el **Marco Legal** del territorio, que considera toda norma relacionada al trabajo y a la participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En Chile, debemos considerar al menos la Constitución Política, la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, y la Ley N°21.275 que exige a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de

trabajadores con discapacidad. También, la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, la Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, y la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.

El cuarto componente apunta a la importancia que debe tener, para un territorio interesado en implementar el Modelo, revisar y generar estrategias que faciliten el tránsito de las personas desde la educación escolar hasta su vinculación y desarrollo laboral, pasando por el fortalecimiento de sus competencias, habilidades sociales, la formación para el trabajo, en la que se fortalece también sus competencias específicas para las demandas del mercado laboral. Estos son los denominados **Escenarios que impactan la inclusión laboral**. La manera en que este tránsito ocurra y los diferentes actores sociales, incluyendo el Estado, impactará los procesos de inclusión laboral, pues ello funciona como un engranaje donde el paso por un escenario contribuye o dificulta lo que ocurre en el siguiente. De esta manera, el territorio posibilita que las personas puedan encontrar un trabajo decente, acorde a sus intereses y competencias, donde incorporen los ajustes razonables necesarios para la adaptación y permanencia de las personas trabajadoras.

Las **Etapas del Proceso de Inclusión Laboral** son el quinto componente, con las cuales se organiza el trayecto tanto de las personas como de los empleadores para llegar a un punto de encuentro en el que se puedan concretar los procesos de inclusión laboral. Estas etapas son cuatro y están inmersas en los escenarios mencionados anteriormente. Es común que en estas etapas las personas con discapacidad y las empresas enfrenten una serie de barreras que van creando brechas y haciendo difícil el encuentro natural de estos protagonistas y su vinculación posterior.

Teniendo en cuenta lo anterior, el modelo identifica un sexto componente, conformado por una serie de **Actores Sociales** que participan de una u otra manera en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y que, por tanto, pueden contribuir al cierre de estas barreras y brechas. En las etapas tempranas, estos actores son las instituciones de educación escolar básica y media, y también de la educación especial. Luego, están las organizaciones de formación para el trabajo como los Organismos Técnicos de Capacitación que forman en oficios, así como también las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica para la educación profesional. Ahora bien, como actores sociales de apoyo existen otras organizaciones o figuras que facilitan el encuentro entre las personas con

discapacidad y los empleadores, como las fundaciones, las ONG o las consultoras dedicadas a esta temática. Asimismo, están las organizaciones de segundo piso y los programas de cooperación internacional en el tema, además de los dispositivos de atención públicos, como las oficinas de empleo municipales o las plataformas de empleo de SENCE. Y por supuesto, y muy importantes, están las propias familias de las personas con discapacidad, que han formado parte de sus trayectorias, así como los movimientos asociativos de personas con discapacidad.

En Chile existe además la figura de los gremios empresariales, quienes se han involucrado fuertemente en materias de inclusión laboral conformando redes de colaboración, y por otra parte, la figura del Gestor de Inclusión Laboral certificado por ChileValora, que debe estar técnicamente preparado para abordar, apoyar y acompañar tanto a las personas con discapacidad como a los empleadores.

Varios de los actores sociales mencionados intervienen en las **Rutas de Servicios de Apoyo**, las que conforman el séptimo componente del Modelo. Estas rutas dan cuenta de los diversos servicios y apoyos que tanto las personas como los empleadores deben recibir para ir preparándose, fortaleciéndose y avanzando para llegar a la vinculación laboral de la mejor manera posible. Respondiendo a las

orientaciones de la CDPD estas rutas no deben ser diferentes a las que transitan también las personas sin discapacidad que buscan capacitarse o recibir apoyo para encontrar un empleo.

Como últimos dos componentes, para contribuir al quehacer de los diferentes actores en las Rutas de Servicios de Apoyo, el Modelo ha co-construido de manera colaborativa, con el apoyo de organizaciones expertas de la sociedad civil en Chile, una serie de **Recomendaciones para el proceso de inclusión laboral** (basadas en las pautas de calidad propuestas por el Modelo en Colombia) y ha puesto a disposición una **Caja de Herramientas** compuesta de instrumentos de aplicación, formatos y pautas de registro a ser utilizadas en los procesos de capacitación y de intermediación laboral.

El documento del Modelo Territorial Pacto de Productividad Chile se sociabilizó públicamente en la reunión del Consejo Consultivo en junio 2023, siendo un material para su implementación en el territorio, quedando a disposición de todo el ecosistema de la inclusión como insumo en nuestra página web [www.pactodeproductividad.cl](http://www.pactodeproductividad.cl).

# 5. Principales resultados del proyecto



A continuación, se comparten los principales resultados alcanzados en el Proyecto Pacto de Productividad Chile. Los resultados se organizan de manera tal que se evidencie el impacto que ha dejado en cada escenario del ecosistema o tipo de actor social participante, así como las principales variables levantadas en su ejecución entre los años 2020 y 2023. En este contexto, para la implementación y ejecución del Proyecto, se definieron los siguientes componentes y acciones ejecutadas.



# Formación para el trabajo

A partir del diagnóstico participativo realizado al comienzo por el Proyecto, se destacó la importancia del rol de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) como actores clave en la etapa de la Ruta de la Inclusión Laboral en la que se consolida el desarrollo de competencias para el trabajo. De la misma manera, se consideró también incluir en este grupo a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL), debido al rol que juegan en el ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Estas organizaciones privadas presentan heterogeneidad en su rol y experiencia realizando ajustes en sus modelos de gestión, operación y prestación de servicios. No obstante, es fundamental para el proyecto alinearlas conceptualmente para promover, desde sus diferencias, una perspectiva en común para la ejecución de sus roles bajo un enfoque de derechos.

A través del Proceso de Transferencia de Conocimiento y acompañamiento práctico a las organizaciones participantes, se logró reportar los siguientes resultados a enero 2024:

**49** /50

## Organismos Técnicos de Capacitación

(incluyendo 5 CECCL) fortalecidos en el Modelo Pacto de Productividad Chile, que participaron de la primera etapa del proceso, culminando exitosamente el Curso de la Escuela Virtual de Pacto de Productividad Colombia.

98% de cumplimiento

**8** /35

## Organismos Técnicos de Capacitación

(OTEC) que han realizado acciones concretas incorporando el Modelo Pacto de Productividad a sus procesos de gestión, operación y diseño de cursos.

23% de cumplimiento

**245** /300

## Relatores

(personas facilitadoras y docentes de los programas de capacitación laboral) capacitados en el Modelo Pacto de Productividad Chile.

82% de cumplimiento

### Género personas relatoras capacitadas

**57%**  
Femenino

**43%**  
Masculino



Se establecieron los principales cursos ofrecidos por los OTEC para personas con discapacidad durante la implementación del proyecto:

**Personas con discapacidad capacitadas según curso**

Herramientas básicas de administración de bodegaje

611

Operación de venta asistida de perecibles

388

Técnicas básicas en el área de administración

267

Técnicas básicas en líneas de producción

162

Especializado administración

90

Especializado computación

90

Técnicas básicas en computación

60

Cajero

45

Gestión de personas en supermercado

41

Supervisión de operaciones logísticas

32

Atención presencial / online a clientes con inglés básico

9

Estrategias para la comercialización y atención de clientes en sector comercio

6

Ciencia de datos

5

Análisis de datos

3

**1809** /1600  
**Personas con discapacidad capacitadas**

**113% de cumplimiento**

**Género personas con discapacidad capacitadas**

**55%** Masculino  
**45%** Femenino

**Cursos para personas con discapacidad con énfasis en Tecnologías de la Información**

**43%** Énfasis en tecnología  
**57%** Otros

Del total de la oferta formativa de los OTEC para personas con discapacidad, 6 cursos se enmarcan en el ámbito de las tecnologías de la información.

Como resultado de la transferencia de conocimientos a través de la ruta formativa “Inclusión de personas con discapacidad en los procesos de formación para el trabajo”, diseñada por el Proyecto e instalado por SENCE en su plataforma [www.chilefacilitadores.cl](http://www.chilefacilitadores.cl), se capacitó a 245 personas relatores y docentes en el Modelo Pacto de Productividad Chile, de las cuales 57% pertenece al género masculino y 43% al femenino.

En este marco, 1809 personas con discapacidad fueron capacitadas por los OTEC que incorporaron el Modelo Pacto de Productividad en sus procesos de formación, cumpliendo con el 113% de la meta hasta enero de 2024. Del grupo de personas con discapacidad, 55% pertenece al género masculino y 45% al género femenino.

Asimismo, ordenadas según tipo de discapacidad, 1680 son personas con discapacidad cognitiva, 87 personas con discapacidad física, 28 personas con discapacidad psicosocial, 9 personas con discapacidad visual y 5 personas reportadas sin información sobre el tipo de discapacidad.

**Personas capacitadas por tipo de discapacidad**

Visual	Psicosocial	Física	Cognitiva
9	28	87	1680



# Intermediación laboral privada y pública

Como ya se evidencia, para abordar el desafío de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Proyecto fue fundamental trabajar con los principales actores sociales que prestan servicios de intermediación laboral. Por esto, se invitó a organizaciones de la sociedad civil que realizan procesos de intermediación laboral (fundaciones, consultoras, ONGs) y a instituciones públicas de intermediación laboral (oficinas municipales de información laboral (OMIL) y plataformas de empleo de SENCE).

Aunque estos dos actores sociales representan sectores distintos, para el Proyecto era necesario alinear conceptualmente a los equipos de trabajo y acompañarlos en el fortalecimiento de sus servicios. Esto con el fin de garantizar estándares de calidad, tanto en el sector público como en el privado, que promovieran el óptimo tratamiento de las brechas para la vinculación laboral efectiva entre personas con discapacidad y empleadores.

Tras el Proceso de Transferencia de Conocimiento y la fase de acompañamiento, a enero 2024 se logró reportar los siguientes resultados:

**51** /50

**Organizaciones de intermediación laboral privadas**

fueron fortalecidas gracias al Modelo Pacto de Productividad Chile.

102% de cumplimiento

**34** /30

**Oficinas municipales de información laboral (OMIL)**

y plataformas de empleos públicas fueron fortalecidas gracias al Modelo Pacto de Productividad Chile.

113% de cumplimiento

**29** /63

**Organizaciones de intermediación laboral públicas y privadas**

incorporan el Modelo Pacto de Productividad a sus modelos de gestión, operación y diseño de intermediación.

46% de cumplimiento

Durante el año 2023, con el objetivo de dejar capacidad instalada en los actores sociales involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile, se realiza un trabajo en alianza con la **Unidad de Intermediación Laboral de SENCE**, ofreciendo la capacidad técnica del equipo Pacto de Productividad para realizar una actualización del **Manual de Inclusión Laboral que SENCE** dispuso a toda la red de intermediación (**326 OMIL a nivel nacional**) para la atención inclusiva de las personas con discapacidad.

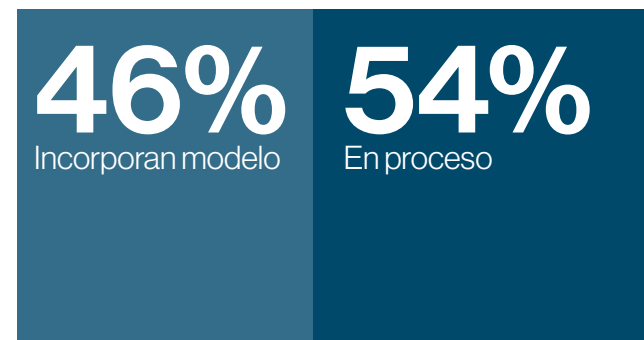
Así también, el Proyecto Pacto de Productividad realizó una serie de **talleres virtuales a nivel nacional, disponiendo material técnico y herramientas prácticas**, con el fin de que los equipos de intermediación fortalezcan su quehacer y puedan especializar cada vez más sus servicios hacia público diverso, entre ellos, las personas con discapacidad.

**Tipo de organizaciones de intermediación laboral privadas**



Del grupo de intermediación privada, 51% de las organizaciones son de tipo fundación, 14% son consultoras privadas, 14% son corporaciones u ONGs, y 21% son otro tipo de organización privada.

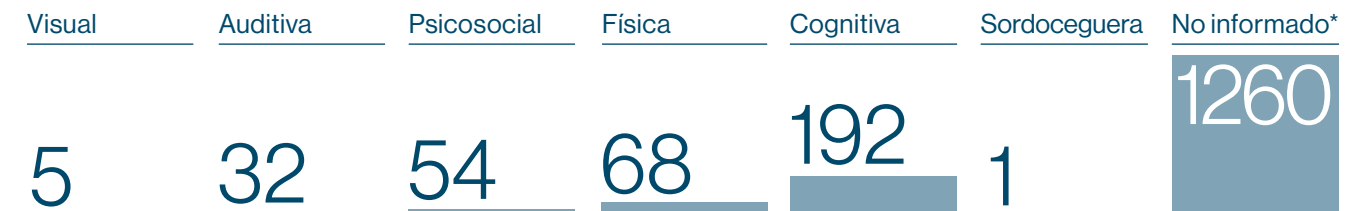
**29 Organizaciones** e instituciones de intermediación laboral públicas y privadas incorporaron el Modelo Pacto de Productividad Chile dentro de sus procesos de gestión, operación y diseño de la ruta de servicios



En este marco, las organizaciones e instituciones que incorporaron el Modelo y las OMIL fortalecidas en alianza con la Unidad de Intermediación Laboral de SENCE a través de la actualización del Manual de Intermediación Laboral reportaron 1612 personas con discapacidad contratadas a enero 2024, de un total de 2000 contrataciones establecidas en el proyecto.



**Personas contratadas por tipo de discapacidad**



\*El Reporte de SENCE, por motivos de privacidad de datos, no recogen esta información en sus registros.

**Tipo de contratos de las personas con discapacidad**

En relación al tipo de contratación, en el mercado regular se muestra que 360 de las personas con discapacidad están contratadas en modalidad plazo fijo, 93 en modalidad indefinida, 3 personas en modalidad honorarios o prestación de servicios específicos y 1156 personas sin especificar tipo de contrato.



**Nivel educacional de base de las personas con discapacidad contratadas**



De las personas con discapacidad contratadas reportadas por intermediarios privados y públicos, no contamos con la información educacional de 40 personas.



# Empleadores públicos y privados

Desde la entrada en vigencia de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015, los empleadores públicos y privados han tenido que enfrentar diversos desafíos, como las brechas que resultan del desconocimiento de lo que es discapacidad e inclusión, falsos imaginarios sobre las personas con discapacidad en el empleo, resistencia organizacional para realizar ajustes a procesos y metodologías, entre otros.

Por esta razón, uno de los objetivos del Proyecto es abordar a los empleadores por el rol que cumplen en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad. Todo esto considerando que si una organización no está interesada en realizar ajustes en sus entornos laborales, las personas con discapacidad tienen dificultades en acceder y mantenerse en sus puestos de trabajo. En consecuencia, se impacta de forma negativa en la promoción del derecho al acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones, en espacios abiertos, accesibles e inclusivos, como indica la CDPD.

**652** /600

**Empresas capacitadas** en el Modelo Pacto de Productividad Chile.

109% de cumplimiento

**166** /420

**Empresas privadas** incorporan el Modelo Pacto de Productividad en sus modelos de gestión y operación.

40% de cumplimiento

### Tipo de empleador de personas con discapacidad

**82%** Empleadores privados

**18%** Empleadores públicos

Dentro de las empresas que se formaron por el Proyecto, hemos reunido un universo de 652 empleadores fortalecidos por el Modelo Territorial Pacto de Productividad.

A enero 2024, 166 empleadores han incorporado el Modelo Pacto de Productividad en procesos de gestión y operación. Esto queda demostrado por las contrataciones de personas con discapacidad reportadas por las organizaciones de intermediación públicas y privadas que los han acompañado en la ejecución de los ajustes necesarios.

En relación a los empleadores del sector público, se han realizado 8 ciclos del curso “Inclusión laboral de personas con discapacidad” diseñado por el Proyecto Pacto de Productividad e instalado en el Campus Virtual del Servicio Civil. Así, se han formado a 1449 funcionarios y funcionarias de los servicios públicos con el fin de fortalecer los entornos laborales abordando las características y necesidades de ajustes de personas con discapacidad, y favorecer el acceso, mantención y desarrollo en cargos públicos.

**Más de 1400** funcionarios públicos capacitados

**Campus Virtual Servicio Civil**

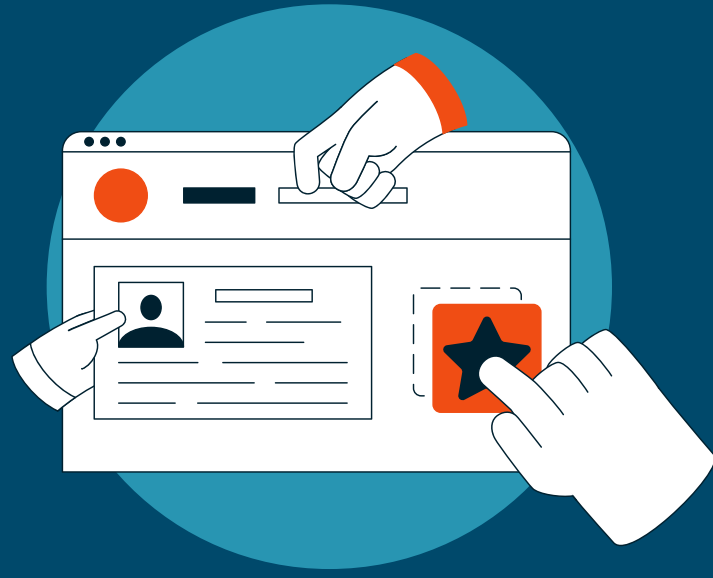
**Funcionarios capacitados**

Versión 5º y 6º en 2022

597

Versión 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º en 2023

852



# Organismos públicos

Para implementar un modelo territorial de inclusión laboral de personas con discapacidad, es fundamental reconocer el rol del Estado y sus instituciones, así como su capacidad administrativa y técnica para abordar los desafíos inherentes a este tema.

Por este motivo, para la ejecución del Proyecto fue imprescindible contar con la participación de distintos organismos y servicios públicos involucrados en temas de discapacidad y empleo con el fin de entender sus procesos de gestión y operación para visualizar las principales brechas a abordar. De esta manera, se buscó fortalecer el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales en nuestro territorio y garantizar el derecho de las personas con discapacidad a la participación en el ámbito laboral, sin discriminación, en entornos laborales abiertos, accesibles e inclusivos.

## 3 /3

100% de cumplimiento

### Organismos públicos

incorporan el Modelo Pacto de Productividad a sus modelos de gestión y operación.

**El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)**, como socio del Proyecto, declaró su interés en incorporar el Modelo a sus procesos de gestión y operación. Para eso, se plantean acciones concretas que contribuirán a la implementación de una política institucional para garantizar el acceso y goce de los servicios a las personas con discapacidad, en igualdad de oportunidades. Por esto, a través de reuniones y un trabajo en conjunto con Pacto de Productividad Chile, se estableció una versión preliminar de la política institucional, actualmente en proceso de validación por las diferentes áreas de SENCE. La proyección prevé que SENCE podrá oficializar la política institucional en 2024, promoviendo el derecho de las personas con discapacidad al acceso a la formación y al empleo.

**La Dirección Nacional del Servicio Civil (en desarrollo)** ha manifestado su compromiso explícito por medio de una carta de compromiso para el diseño e implementación

de una política de diversidad e inclusión, en la que exista un rol de pacto de retroalimentación y apoyo. Además, ha sostenido un ciclo de reuniones para definir el alcance y el rol de Pacto en este proceso. Pacto de Productividad Chile ha recomendado la incorporación de SENADIS como referente técnico para el desarrollo de dicha política.

**Asociación de Municipalidades de Chile (en desarrollo)** ha efectuado una propuesta al consejo consultivo para determinar los organismos que Pacto de Productividad Chile va a acompañar. Además, el consejo determinó como aspecto crucial incluir a la AMUCH en el desarrollo de este tema. Por otro lado, surge como propósito común desarrollar una ruta de empleabilidad, es decir, un protocolo para que las personas con discapacidad puedan acceder a los servicios considerando sus necesidades de apoyo. Aunque este punto está en pleno desarrollo, se estableció una carta de compromiso que formaliza esta acción.

## 6 /6

### Organismos públicos

fortalecidos en el Modelo Pacto de Productividad Chile.

100% de cumplimiento

Entre ellos:

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL)
- Dirección Nacional del Servicio Civil
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)
- Subsecretaría del Trabajo (SUBTRAB)



# Organizaciones de personas con discapacidad

Las organizaciones de personas con discapacidad son asociaciones locales, regionales o nacionales que agrupan y representan a personas de este colectivo. Su principal propósito es participar en las diferentes instancias de reunión que las entidades de gobierno deben generar, a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el marco de la implementación del Modelo Territorial Pacto de Productividad Chile, se destaca la importancia de construir una articulación entre las organizaciones y los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), las organizaciones privadas de intermediación y los gremios empresariales, en tanto las organizaciones de personas con discapacidad son el puente entre las personas y los servicios que las entidades ofertan.

Tras completar el “Plan de Transferencia de Conocimientos” del Modelo Territorial Pacto de Productividad Chile, a noviembre 2023 se logró reportar los siguientes resultados:

## 12 /6

**Organizaciones de personas con discapacidad** fueron fortalecidas gracias al Modelo Pacto de Productividad Chile.

200% de cumplimiento

Entre ellos, Federación Nacional de la Comunidad Sorda de Chile; Fundación Sordos Chilenos; Agrupación Club Real de Sordos de La Reina CRESOR; Agrupación Manos que Hablan en Arica; Club de Audición y Lenguaje de Chillán; Club cultural de Sordos de Puerto Montt; Coclus Jobs; Agrupación de amigos con problemas auditivos AYSOR; Federación Nacional de Deportes de Personas con Discapacidad Visual; Movimiento Nacional de Ciegos por la Inclusión; Asociación Nacional de Ciegos de Chile; Agrupación Líderes Con Mil Capacidades de Chile; Cooperativa Resistiré.

## 8

**Encuentros con representantes**

de organizaciones de personas con discapacidad fueron realizados con el fin de avanzar en la incorporación del Modelo en sus procesos de gestión, operación y articulación de servicios de formación e intermediación para sus asociados.

## 5 /6

**Organizaciones de personas con discapacidad**

han firmado actualmente un compromiso para incorporar el Modelo Pacto de Productividad en sus organizaciones durante el 2024 a través de un plan de trabajo para fortalecer la inclusión laboral de sus asociados.

# 6. Otros resultados



En el marco de la implementación del Proyecto Pacto de Productividad Chile, específicamente en relación con los lineamientos estratégicos relativos a la gestión de conocimiento, la innovación y la compilación de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, se presentan en este capítulo los productos estratégicos desarrollados dentro de esta línea.

## Estudio de evaluación de impacto y procesos de la Ley N°21.015 de inclusión laboral

El estudio de Evaluación de Impacto y Procesos de la Ley de Inclusión Laboral N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad (PcD) al mundo laboral, tuvo su origen en la necesidad de conocer los resultados de su implementación transcurridos cinco años desde su promulgación. Para ello, se encargó a The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) del Instituto de Economía UC la realización de una evaluación de impacto de la Ley. La importancia de este estudio radica, tal como lo indica la revisión de la literatura, en que existen pocos estudios respecto de la efectividad y de los potenciales efectos de la política de inclusión laboral en Chile,



Mira en YouTube el video de Presentación del Estudio



Descarga aquí el Resumen Ejecutivo



Descarga aquí el Informe del Estudio Completo



Evento de la presentación de los resultados del Estudio de Evaluación de Impacto y Procesos de la Ley N°21.015 de Inclusión Laboral en SOFOFA.

confiriéndole a este estudio la característica de ser el único en su tipo en cuanto a su rigurosidad científica, metodología, diseño de investigación y muestra.

El estudio se dividió en dos grandes secciones: una evaluación cuantitativa de los impactos de la Ley a través del cruce de bases de datos administrativas del Estado; y una segunda evaluación de la lógica y los procesos de la Ley, estructurándola de manera análoga a una política pública.

**El objetivo de una evaluación de impacto es cuantificar los efectos que tiene una intervención, en este caso una Ley, en un grupo de variables de resultados, para un conjunto de individuos. Las variables de resultados son aquellos elementos en los que se espera que hubiese cambios sobre las personas afectadas por la política. En el caso de la Ley N°21.015, las variables**

**de resultados principales son: (i) el cumplimiento de las empresas sobre la cuota y; (ii) las consecuencias de la Ley en las características laborales de las personas con discapacidad.**

Para estimar los efectos causales de la Ley N°21.015 en el cumplimiento de las empresas y los resultados laborales de las personas trabajadoras con discapacidad, se utilizan las metodologías de Regresión Discontinua (RD) y Diferencia en Diferencias (DiD). La metodología de Regresión Discontinua (RD) consiste en un diseño en el cual los grupos de tratamiento y control se identifican como aquellos que se encuentran justo a cualquier lado de un valor de umbral de una variable, en este caso, el número de trabajadores que señala la Ley para introducir la obligación de inclusión. En tanto que la metodología de Diferencia en Diferencias (DiD) compara

la diferencia en el cambio del resultado observado en el grupo de tratamiento comparado con el cambio observado en el grupo de control.

Como resultado principal de la evaluación de impacto, se encuentran leves efectos positivos en el porcentaje y número de personas trabajadoras con discapacidad, en especial luego de la extensión de la cuota a empresas con 100 o más trabajadores en 2019. Esta dinámica se explica principalmente por reclasificación de personas trabajadoras con discapacidad, esto es, la certificación de situaciones de discapacidad de las personas previamente contratadas.

Por otra parte, la evaluación de procesos se realizó en base a la revisión documental, principalmente, de la normativa vigente y otros documentos relacionados, la que se complementó con el levantamiento de información cualitativa a través de entrevistas individuales y grupales con actores clave en dichos procesos. Dicha información fue analizada utilizando la Metodología de Marco Lógico, lo que permitió evaluar la cadena lógica de objetivos de la Ley, el funcionamiento de la Ley, identificar a los actores clave que participan, así como los procesos necesarios para su implementación y sus obstaculizadores o nudos críticos.

El análisis de la información recolectada permitió establecer una categorización de los obstaculizadores de los procesos involucrados en la Ley según su naturaleza y origen, de modo que la evaluación de

éstos permitiera, desde la perspectiva de políticas públicas, encontrar espacios de solución para los obstaculizadores descritos, determinando qué actores e instituciones se requiere movilizar para lograr dichas soluciones.

La evaluación de procesos de la Ley N°21.015 entregó como fruto propuestas de políticas públicas tendientes a mejorar su implementación. Para este fin, **el Proyecto Pacto de Productividad Chile convocó a su Comité Técnico a reflexionar en torno a los hallazgos y recomendaciones originales propuestas por las investigadoras del estudio, generando así nuevas recomendaciones deliberadas y concertadas entre los distintos actores del ecosistema de la inclusión laboral que participan en la gobernanza del Proyecto.**

Esta investigación, generada por el Proyecto en el marco de su cuarto componente de generación de conocimiento, fue concebida como una contribución transversal al ecosistema de la inclusión laboral en Chile. La investigación ha sido solicitada y utilizada por diversos actores públicos y privados con el propósito de robustecer sus procesos de toma de decisiones y como un insumo para evaluar mejoras en las políticas públicas relacionadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



## Buenas prácticas en inclusión laboral de personas con discapacidad

Como resultado del proceso de transferencia de conocimientos y el posterior acompañamiento técnico a las diversas organizaciones del ecosistema de la inclusión, se concibieron buenas acciones o prácticas que queremos destacar por su correcta implementación y puesta en ejecución en el territorio. Además, ellas sirven de ejemplo para su replicabilidad y son un aporte al fortalecimiento del ecosistema de la inclusión laboral.



La primera práctica corresponde al trabajo desarrollado por el Departamento de Empleo de la Municipalidad de Providencia en el fortalecimiento de la prestación de servicios a empleadores con interés en la inclusión laboral. La segunda se refiere a las acciones de implementación y articulación de la Oficina Municipal de Información Laboral de Maipú con la empresa Virutex Ilko. Por último, la tercera corresponde a la inquietud del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) por entregar mayores conocimientos y herramientas prácticas a las personas facilitadoras que deben realizar capacitaciones a personas con discapacidad desde un enfoque de derechos.



Descarga aquí los documentos de las tres Buenas Prácticas.

## Ajustes a la herramienta “Lista de chequeo para el diagnóstico de facilitadores y barreras en las empresas” por parte de la Oficina Municipal de Información Laboral de Providencia

El Departamento de Empleo de la Ilustre Municipalidad de Providencia participó en el proyecto piloto desde su inicio en 2020. A través de actividades y el uso del Aula Virtual Pacto de Productividad Colombia, se acercaron al Modelo Territorial y reforzaron conceptos fundamentales sobre discapacidad e inclusión laboral basados en la CDPD y el Modelo Social de la Discapacidad. También tuvieron acceso a herramientas técnicas que fortalecieron sus servicios de intermediación laboral y les permitió orientar mejor a empresas interesadas en contratar a personas con discapacidad.

Durante el acompañamiento técnico del Proyecto en la etapa práctica pudieron analizar los procedimientos para abordar las necesidades de empresas en busca de personas con discapacidad, por lo que el equipo del Departamento de Empleo decidió mejorar esta vía de atención. Además, integraron la herramienta “Lista de chequeo para el diagnóstico de facilitadores y barreras” ajustada a la realidad local, con el fin de enriquecer la recopilación de información sobre las condiciones de las empresas para la contratación e integración laboral de personas con discapacidad en un piloto con empresas que mantienen convenios con la OMIL.

Sumado a esto, el equipo del Departamento de Empleo elaboró un

“Manual de aplicación del listado de facilitadores y barreras para la inclusión laboral” adaptado a la realidad local. También crearon un formato de “Informe diagnóstico tipo” para facilitar el análisis de la información recopilada y su presentación a las empresas. Dichos documentos fueron puestos a disposición de las diferentes organizaciones, lo que ha podido enriquecer el ecosistema de la inclusión. Este recurso complementa la formación constante y permite ofrecer servicios cada vez más especializados para llegar a una audiencia más diversa.

## Aplicación de la herramienta “Lista de chequeo para el diagnóstico de facilitadores y barreras” en la empresa Virutex Ilko por la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) de la comuna de Maipú

Durante la ejecución de la transferencia de conocimientos, la OMIL de Maipú se destacó al participar activamente en el Aula Virtual Pacto de Productividad Colombia y en posteriores talleres prácticos donde se reforzaron los conceptos clave sobre discapacidad e inclusión laboral y se revisaron las herramientas puestas a disposición para fortalecer la ruta de servicios de las personas con discapacidad y el abordaje a los empleadores.

La “Lista de chequeo para el diagnóstico de facilitadores y barreras” le permitió a la OMIL de Maipú identificar oportunidades de mejora de su ruta de servicios y robustecer el apoyo a los empleadores en la contratación de personas con discapacidad.

En paralelo, la empresa Virutex Ilko, que participó en el “Plan de Transferencia de Conocimientos”, mostró un fuerte interés en adoptar el Modelo Territorial para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en su empresa. Tras un proceso de autodiagnóstico, surgió la necesidad de realizar un análisis más detallado para abordar las brechas identificadas en su entorno laboral y tener un punto de inicio para fomentar la contratación de personas con discapacidad.

El Proyecto facilitó la articulación y colaboración entre la OMIL de Maipú y Virutex Ilko, promoviendo una alianza para fortalecer la inclusión laboral en el territorio. Esta experiencia se sistematizó como una buena práctica, sirviendo de ejemplo para mostrar la importancia de la articulación entre actores clave en el ecosistema de la inclusión y la validación de las herramientas puestas a disposición por el Proyecto.

De este proceso se originó un informe de resultados del diagnóstico de las principales brechas a abordar por la empresa y un plan de ajustes con acciones concretas al corto, mediano y largo plazo, que favorezca la inclusión laboral de personas con discapacidad. Experiencia sistematizada y puesta a disposición para las organizaciones del ecosistema.

**Instalación de la ruta formativa: “Inclusión de personas con discapacidad en los procesos de formación para el trabajo” en la plataforma de SENCE**  
[www.chilefacilitadores.cl](http://www.chilefacilitadores.cl)

Desde el inicio del Proyecto Pacto de Productividad Chile, el Servicio de Capacitación y Empleo destacó por su involucramiento e interés en la propuesta de implementación de un Modelo Territorial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. En ese sentido, ha aportado como articulador con las organizaciones de capacitación y empleo, promoviendo estrategias de transferencia de conocimientos y fortaleciendo los servicios entregados a personas con discapacidad en los procesos de formación e intermediación laboral.

Tras conocer el “Plan de Transferencia de Conocimientos” de Pacto de Productividad, SENCE vio la oportunidad de mejorar el conocimiento que se les entrega a las personas facilitadoras y a los OTEC para abordar las necesidades de apoyo a personas con discapacidad que participan de los cursos realizados en el Programa Fórmate para el Trabajo – Línea Discapacidad.

En enero de 2021, SENCE tomó la decisión de implementar una ruta formativa en su plataforma online de capacitación para personas facilitadoras y docentes, con el fin de entregar conocimientos mínimos y herramientas para fortalecer el rol de relator y abordar de mejor

manera las necesidades de las personas con discapacidad en el acceso a la información, en igualdad de oportunidades y bajo una perspectiva de derechos.

Los equipos de Pacto de Productividad Chile y Colombia apoyaron el proceso de diseño e instalación de la ruta formativa, realizando reuniones de coordinación y trabajo técnico con SENCE para ajustar los contenidos de la transferencia de conocimientos a los requerimientos y el formato de las rutas formativas de la plataforma de Chilefacilitadores.

Durante marzo de 2021, SENCE realizó un proceso piloto con facilitadores y representantes de OTEC para evaluar si el contenido era apropiado y de utilidad. De esta experiencia se obtuvo una retroalimentación positiva, dando pie a la difusión masiva, tanto por SENCE como por Pacto de Productividad, de la inscripción al curso oficial “Inclusión de personas con discapacidad en los procesos de formación para el trabajo”.

Así, a partir de abril de 2021, está disponible en la plataforma [www.chilefacilitadores.cl](http://www.chilefacilitadores.cl) de SENCE una ruta formativa certificada y de acceso gratuito que ayuda a la formación constante de relatores y docentes a cargo de la ejecución de cursos para personas con discapacidad. Esta herramienta sin duda contribuye a la promoción del derecho de las personas con discapacidad a la formación y acceso al empleo en igualdad de oportunidades, y es un aporte al ecosistema de la inclusión laboral.

## Programa de Innovación para la Inclusión (ICT Innovation for Inclusion)

Uno de los principales desafíos a los que se enfrenta la inclusión laboral es garantizar efectivamente la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo para todas las personas, y en particular para las personas con discapacidad. En este sentido, existe una estrecha relación entre tecnología y productividad en el lugar de trabajo, lo que se explica por el hecho de que el uso de determinadas tecnologías permite incrementar los niveles de productividad en un periodo de tiempo determinado y facilitar algunas tareas de los trabajadores. No obstante, esta problemática no ha sido abordada ampliamente para la población con discapacidad.

Por esta razón, en el marco de su cuarto componente, **el Proyecto Pacto de Productividad Chile, en alianza con Zero Project, convocaron a la Primera Versión del Programa ICT Innovation for Inclusion, destinado a contribuir a la implementación de soluciones innovadoras que, mediante el uso de nuevas tecnologías, faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad.**

Se invitaron a postular a aquellas iniciativas recibidas durante la convocatoria de Zero Project realizada entre mayo y julio de 2020, que estuvieran alineadas con los objetivos del programa. Dentro de los criterios de selección estipulados en las bases del concurso, se estimó que las soluciones debían

encontrarse en etapa de implementación, con prototipos ya probados y validados en el mercado. Para el proceso de selección de las propuestas se convocó a una mesa de personas expertas en inclusión, organizaciones de personas con discapacidad y representantes de los socios de Pacto, que evaluaron a los postulantes a este llamado en función de la replicabilidad de la iniciativa, la viabilidad de su implementación, el impacto o valor social de la propuesta, y la trayectoria del proyecto y la organización postulante.

La selección de las iniciativas se llevó a cabo entre los meses de octubre y noviembre del año 2020, resultando tres seleccionados: *Blimey* de Enable India, cuyo socio local fue Fundación Luz; Impresión de dispositivos 3D de Fundación ONCE, cuyo socio local fue el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC); y *Egalite* de *Egalite Recursos Humanos Especiais*, entidad que trabajó con la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) de la Subsecretaría del Trabajo como socio local.

A fines del año 2020 se comunicó la decisión final a los encargados de las iniciativas ganadoras de la Convocatoria ICT Innovation for Inclusion. Los proyectos adjudicados recibieron un total de USD\$60.000 cada uno para la implementación de un piloto y la transferencia de capacidades a un socio local en Chile. La ejecución de las iniciativas comenzó con la firma de contratos y concreción de las alianzas nacionales con el socio local, en septiembre de 2021.

A continuación, se resume brevemente cada una de las 3 iniciativas piloto implementadas:

### Plataforma Blimey

*Blimey* es una plataforma de autoaprendizaje que apoya a las personas con discapacidad visual en el uso de computadoras que utilizan lectores de pantalla como JAWS, Narrador y NVDA. El objetivo de este software, desarrollado por la empresa social de la india, Enable India, es permitir a las personas

con discapacidad visual aprender los conceptos básicos del uso del lector de pantalla y prepararlas para los desafíos digitales del mundo laboral. Algunas características diferenciadoras de *Blimey* son: permite a las personas con discapacidad visual elegir los ejercicios que se ajusten a sus necesidades de aprendizaje; es una plataforma basada en la web cuyo contenido es descargable de manera gratuita y tiene empatía incorporada con tecnología que crea un campo de juego nivelado.

Williams Cuevas de Fundación Luz, ha sido coordinador para esta institución del proyecto Blimey.



Fundación LUZ fue elegida socia local para la implementación de este proyecto, principalmente debido a la experiencia de esta organización en la capacitación de personas con discapacidad visual, particularmente en el uso de computadoras. El propósito del proyecto fue traducir la plataforma *Blimey* al español (software, interfaz y ejercicios) y desarrollar capacidad instalada en Fundación LUZ para su uso, enseñanza y la programación de algunas de sus funcionalidades.

Entre 2022 y agosto de 2023, el proyecto desarrolló actividades de capacitación a los socios locales, traducción del software y sus ejercicios; capacitación a usuarios con discapacidad visual; programación de los ejercicios; creación de nuevos ejercicios; y testeo de sus funcionalidades en entornos laborales y educativos. Entre los indicadores cumplidos en este proyecto destacan:

- Más de 550 ejercicios traducidos al español
- 5 facilitadores o profesores formados en el uso de Blimey
- 20 beneficiarios con discapacidad visual que han recibido capacitación utilizando Blimey
- testeo de Blimey en entornos laborales en al menos una empresa
- creación de al menos 3 nuevos ejercicios, dirigidos a una necesidad específica de empleo en Chile

Sin embargo, más allá de los indicadores, la relevancia de este proyecto radica en la construcción de confianzas y disposición a la colaboración futura entre Enable India y Fundación LUZ. Estas dos organizaciones, a pesar de su distancia cultural e idiomática, han identificado valores compartidos, así como una comprensión común de las capacidades y potencial de las personas con discapacidad visual.

Actualmente, *Blimey* en español es utilizado por personas con discapacidad visual en los programas de educación escolar, rehabilitación e inclusión laboral de Fundación LUZ. Junto con esto, ambas organizaciones han preparado un acuerdo de entendimiento y dispuesto un presupuesto para continuar sosteniendo reuniones de colaboración con el apoyo de una traductora.

### Impresión de dispositivos 3D

El proyecto “Diseño e Impresión 3D de Productos de Apoyo para favorecer la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad”, desarrollado por Fundación ONCE de España y el Instituto de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda (INRPAC) en Chile, tuvo como objetivo principal dejar capacidades instaladas en el equipo del INRPAC para el diseño e impresión en 3D de productos de apoyo para la adaptación de puestos de trabajo y, junto con ello, proporcionar el equipamiento y los insumos necesarios.

El INRPAC fue seleccionado por Pacto de Productividad como socio local para este piloto por ser un hospital público dedicado

a la rehabilitación de personas con discapacidad, cuyos profesionales tienen la capacidad de realizar valoraciones de puestos de trabajo e implementar las soluciones necesarias. Asimismo, cuenta con profesionales de la salud con la actitud y aptitud necesarias para formarse en el uso de impresoras 3D y en programas informáticos de diseño y configuración de parámetros para impresión.

La formación del equipo local fue el eje principal del proyecto. El compromiso inicial fue llevar a cabo 50 horas de capacitación, las que en la práctica se extendieron a 72,5 horas ejecutadas entre septiembre de 2021 y octubre de 2022. La capacitación se realizó a un equipo interdisciplinario de 6 profesionales del INRPAC: 4 Terapeutas Ocupacionales, 1 Fonoaudióloga, 1 Kinesiólogo y 1 Técnica

de Taller Ortopédico, dejando capacidades instaladas en un equipo amplio y diverso, constituido exclusivamente para los fines de este proyecto dentro de la institución receptora de la transferencia. Los contenidos abarcados en la capacitación fueron los siguientes:

- Introducción a la impresión 3D
- Qué es una impresora 3D FDM y cómo funciona
- Aplicación de la impresión 3D FDM en el campo de los productos de apoyo
- Tipos de materiales para la impresión 3D FDM
- Introducción al diseño 3D
- Preparación de archivos 3D
- Montaje de impresoras e impresión

Equipo técnico interdisciplinario del INRPAC, quienes fueron capacitados en el diseño e impresión 3D de productos de apoyo a la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad que atienden.



El equipo de INRPAC programó sesiones internas de 1 hora a la semana con el fin de ir aplicando lo revisado durante las jornadas de capacitación con Fundación ONCE. En estas instancias, también se dio vida al segundo eje central del proyecto: el desarrollo de un proceso de atención a las personas con discapacidad que requerirán del servicio de diseño e impresión de dispositivos de apoyo para favorecer su inclusión laboral.

A fines de 2022 se concreta la aplicación de este proceso en 4 usuarios con discapacidad del INRPAC con indicación de productos de apoyo. El proceso consideró 6 etapas: evaluación integrada,

definición del o los productos de apoyo requerido(s) por las personas usuarias, el diseño del dispositivo, su impresión en 3D y, finalmente, su entrega y seguimiento de las personas. Para estos fines, el INRPAC revisó casos de incorporaciones laborales para definir cuáles de ellas podían precisar productos de apoyo susceptibles de ser diseñados e impresos en 3D. Luego, comenzó a realizar sus propios diseños en 3D, para posteriormente realizar entrevistas con las personas usuarias, definiendo ajustes si fuese necesario. Finalmente, luego de 3 meses, se analizó la satisfacción de las personas con los dispositivos impresos.

El perfil de las personas usuarias, así como los dispositivos indicados para ellas, se describen en el recuadro a continuación:

	Usuario 1	Usuario 2	Usuario 3	Usuario 4
<b>Edad</b>	27	59	64	32
<b>Género</b>	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
<b>Ocupación</b>	Productor de eventos	Vendedor independiente	Vendedor independiente	Vendedor independiente
<b>Productos de apoyo indicados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soporte celular abductor para silla de ruedas eléctrica</li> <li>• Pulsador bucal con sensor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gancho alcanzador</li> <li>• Mesa adaptada a silla de ruedas eléctrica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calzador</li> <li>• Ponedor de calcetines</li> <li>• Alcanzador tipo tenaza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calzador</li> <li>• Ponedor de calcetines</li> <li>• Gancho para carro de arrastre</li> </ul>

Este proyecto logró dejar capacidades instaladas en profesionales de una institución nacional para tomar el relevo y darles la posibilidad de seguir formando a otros equipos dentro del país. Adicionalmente, el equipo capacitado se constituyó en una unidad permanente dentro del Centro Responsabilidad Docencia y Cooperación del INRPAC, realizando reuniones periódicas todos los lunes para evaluar a nuevas personas usuarias y aplicaciones de esta tecnología. Junto con esto, se dejó la puerta abierta para que el INRPAC pueda seguir colaborando con Fundación ONCE una vez finalizado el piloto, considerando la excelente relación que se formó entre ambos equipos. Todos estos elementos configuran la conclusión de un piloto exitoso, con elementos que le proporcionan sostenibilidad a la iniciativa desarrollada.

### **Egalite**

*Egalite* es una plataforma de reclutamiento en línea que incorpora una herramienta de evaluación de perfiles de comportamiento adaptados para personas con discapacidad, desarrollada en Brasil por la empresa social Egalité Inclusion & Diversity. La plataforma permite calcular, mediante un algoritmo creado para ello, la mejor oportunidad laboral (dentro de las registradas en la plataforma) para cada persona con discapacidad en búsqueda de empleo según su ubicación, educación, salario, experiencia y perfil.

El proyecto *Egalite* fue desarrollado por la empresa homónima en colaboración con la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) de la Subsecretaría del Trabajo como socia local. El objetivo del proyecto fue desarrollar y testear una plataforma accesible de contratación de la población con discapacidad para facilitar la inclusión laboral en Chile. La ejecución del proyecto comenzó en octubre de 2021, considerando las siguientes etapas:

1. Análisis de requisitos legales: de manera tal de ajustar los términos de uso, la política de privacidad y estimar el impacto que esto tendría en el desarrollo e interfaz del software.
2. Traducción de la interfaz de usuario del portugués al español: se tradujo todo el contenido de la plataforma, siendo uno de los puntos más sensibles la traducción de la prueba de perfil y el perfil de comportamiento.

## Plataforma especializada en la búsqueda de empleo para personas con discapacidad

COMIENZA YA!

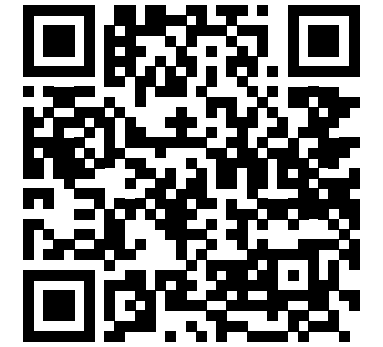


Captura página web de proyecto *Egalite*.

- Validación de la prueba de perfil: se testeó el funcionamiento de la prueba de perfil con 18 personas con distintos tipos de discapacidad en alianza con SOFAN, a través de su Programa Sofía. El resultado de la prueba reflejó un porcentaje del 87% de asertividad en relación con el perfil de comportamiento de las personas.
- Configuración del servidor: se implementó un servidor dedicado a almacenar la información de registro de las personas con discapacidad en búsqueda de empleo, empresas y ofertas laborales publicadas en la plataforma.
- Desarrollo de la plataforma *Egalite*: la plataforma fue diseñada para personas con distintos tipos de discapacidad. El software es accesible mediante lector de pantalla y contempla varias características de accesibilidad, tales como videos en lengua de señas para todo el contenido del sitio web, contraste de letras y fondo, mejora del texto; aumento del espaciado del texto, saturación de color, enmascaramiento de lectura y mejora del cursor, contenido amigable para personas con dislexia, entre otros.
- Prueba y mejora del software: se realizaron 54 pruebas de personas usuarias en profundidad con grabación de pantalla. También se realizó un mapa de calor para entender el comportamiento de las personas con discapacidad en la plataforma. Adicionalmente, se implementó una caja o ventana para que las personas con discapacidad usuarias de la plataforma den su opinión sobre la interfaz y escriban sugerencias de mejora.

Este proyecto piloto logró poner a disposición del público una plataforma de reclutamiento accesible y de calidad para la población con discapacidad en Chile, para lo cual se realizaron todas las adecuaciones y traducciones necesarias para la funcionalidad, y se recogieron e implementaron sugerencias adicionales de las personas con discapacidad que utilizaron la plataforma. Desde su lanzamiento en septiembre de 2021 hasta diciembre de 2022, se registraron 886 personas con discapacidad que utilizaron la plataforma, de las cuales el 49% corresponde a mujeres, y el 63% habita fuera de la Región Metropolitana. Estas personas realizaron un total de 571 postulaciones a ofertas laborales publicadas dentro de la plataforma. Adicionalmente, durante el periodo de tiempo de implementación de la plataforma, se registraron 101 empresas, las que publicaron 185 ofertas de trabajo para personas con discapacidad. A pesar de estas cifras, el proyecto no pudo evidenciar inclusiones laborales realizadas a través del portal.

La Bolsa Nacional de Empleo (BNE) apoyó la divulgación de la plataforma a través de correos electrónicos y la implementación de un banner alojado en su página web, el que estuvo vigente hasta abril de 2023. Junto con esto, la BNE incorporará elementos de accesibilidad para personas con discapacidad dentro de las bases técnicas de la próxima licitación de su plataforma.



Descarga aquí el Resumen de los Proyectos de Innovación ICT Innovation for Inclusion



Mira aquí los videos de los proyectos en YouTube

## Comité Global Proyectos BID sobre inclusión laboral

### Qué es el Comité Global

Es una instancia colaborativa integrada por el Grupo BID y otras entidades relevantes trabajando para fomentar la inclusión laboral de PcD, con el principal objetivo de compartir experiencias y aprendizajes. Los proyectos que conforman el Comité Global son:

- Proyecto Pacto de Productividad Chile, a cargo de Fundación Descúbreme, que promueve en dicho país el desarrollo e implementación del Modelo territorial de inclusión laboral propuesto por el Programa Pacto de Productividad, el cual fue diseñado en Colombia entre los años 2009 y 2013, y que contó igualmente con el apoyo del BID. El Proyecto busca la articulación en el territorio de los diferentes actores sociales y el mejoramiento de sus roles y de su capacidad instalada, con base en transferencia de conocimientos y de acompañamiento técnico.
- Proyecto Port talento Latinoamérica, desarrollado por el Grupo ONCE de España en el marco de su iniciativa internacional de promoción de la inclusión laboral INSERTA. Este proyecto se viene desarrollando en Colombia, Costa Rica, Ecuador y República Dominicana, respondiendo a las dinámicas particulares de cada territorio y buscando que el tejido empresarial conciba a las personas con discapacidad como fuerza laboral.

Adicionalmente se ha invitado a conformar este comité a otros proyectos BID con un propósito común. Estos son:

- Proyecto “Juntos es Mejor” de Inclúyeme.com, con el cual se promueve la inclusión social y laboral de las personas migrantes venezolanas con discapacidad en Argentina y Chile, a cargo de la organización Inclúyeme.com. Este incluye un importante componente de formación virtual en competencias para el trabajo.
- Proyecto de fortalecimiento de competencias para la inclusión laboral de personas autistas o neurodivergentes de la organización internacional Specialisterne, con presencia en varios países. Con esta iniciativa, se le ofrece a este grupo de la población alternativas de formación y oportunidades laborales; paralelamente, las empresas se benefician en la medida en que se les proporciona talento y conocimientos sobre cómo incluir la neurodiversidad en sus equipos.

### Metodología en los encuentros realizados

La metodología de estos encuentros se basó en diferentes conversaciones en las que, tanto los representantes de los Proyectos como personas funcionarias del BID Lab y otras personas invitadas de organizaciones y empresas, aportaron para entender las dinámicas de la inclusión laboral en la región, pudiendo socializar avances y analizar las principales brechas y oportunidades respecto a este tema en la región.

En los encuentros anuales 2022 y 2023 se optó por el diseño de jornadas de tres días con un formato híbrido en atención a temas claves, consensuados previamente.

### Año 2022

1. Los retos de la inclusión laboral en el contexto post-pandemia y de la actual crisis económica.
2. La obtención y gestión de datos relacionados con las personas con discapacidad, especialmente en relación con su participación en el mercado de trabajo.
3. El rol de las políticas públicas y los retos estructurales para la región en el marco de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
4. El desafío y oportunidad que brindan las iniciativas tecnológicas en el ámbito laboral.
5. El rol del sector privado en la generación de empleo a favor de las personas con discapacidad.

### Año 2023

#### 1. Gestión de Conocimiento

- Empecemos por el principio, ¿cómo estamos en relación al mercado del trabajo y las personas con discapacidad?
- Construyendo sobre datos: el valor de la información para los tomadores de decisiones. Foco en América Latina.
- ¿En qué estamos en América Latina?: avances y desafíos.

- ¿Qué información necesitamos para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad?

#### 2. Innovación

- Panorama en torno a la innovación social en América Latina.
- Mirar para atrás para construir futuro: Aprendizajes del desarrollo de proyectos.
- Experiencias y casos de éxito en iniciativas de innovación para la inclusión.

#### 3. Sostenibilidad de los proyectos

- Estrategias para la continuidad de los proyectos de desarrollo.
- Experiencias de sostenibilidad.
- Reflexiones sobre la sostenibilidad de cada uno de los proyectos.

### Conclusiones y puntos de encuentro en común

#### Año 2022

Posterior al abordaje y análisis de cada uno de los temas de discusión desarrollados como parte de la agenda del encuentro del Comité Global, las personas participantes identificaron puntos en común dentro de sus objetivos institucionales, así como opciones de complementariedad y de apoyo mutuo a favor de las diferentes iniciativas que vienen siendo apoyadas por el BID Lab;

todo lo anterior con el fin de beneficiar tanto a las personas con discapacidad como al sector empresarial interesados en desarrollar prácticas de inclusión laboral en nuestra región.

Esta actividad permitió reconocer que el trabajo conjunto y el interés de contar con discursos comunes, puede impactar positivamente en:

- Cualificar las dinámicas de los ecosistemas de la inclusión laboral.
- Generar confianza entre quienes están apostando a los mismos objetivos.
- Aportar al mejoramiento de las prácticas en las empresas y en las organizaciones que posibilitan el encuentro con la población con discapacidad.
- Promover la participación más activa de este grupo de la población en el desarrollo de las diferentes iniciativas creadas para promover sus derechos.

Finalmente, se identificaron los siguientes puntos de interés común:

El primero se relaciona con el mejoramiento de la identificación y adopción de la tecnología a favor de la inclusión laboral. Para ello, se profundiza en la necesidad de seguir posicionando en conjunto la idea sobre **el acceso a la información como un derecho**; igualmente, se debe seguir promoviendo que los diseños e implementaciones de nuevos productos tecnológicos cuenten con mayor participación o sean testeados **directamente por personas con**

**discapacidad de la región** para reconocer sus propias características. Por lo anterior, se deben generar estrategias que lo posibiliten, como acercarse a diferentes y nuevos tipos de aliados internacionales, con mayor experiencia e incidencia en el ámbito tecnológico.

Adicionalmente, se acordó buscar mecanismos de articulación para generar acciones que permitan integrar y complementar los diferentes proyectos existentes, tanto en los ámbitos de la formación como de la intermediación. En este sentido, es clave generar **espacios permanentes de intercambio de información**, así como **compartir resultados cuantitativos** de los proyectos.

Otro punto abordado se relaciona con la necesidad de promover un lenguaje en el que se posicionen los perfiles y las competencias por encima de la discapacidad; seguir insistiendo en la creación de espacios, programas y servicios accesibles, así como entender la discapacidad desde la interseccionalidad para avanzar a una mayor cobertura y calidad de los procesos a favor de este grupo de la población.

Por último, las personas que participaron manifiestan su interés común de crear, como resultado de este primer Encuentro, una instancia de participación que promueva un ejercicio periódico de análisis y de intercambio de lecciones aprendidas. En consecuencia, estas experiencias que se van construyendo como resultado de **este tipo de iniciativas apoyadas por el BID Lab**, están logrando tener una

adecuada escalabilidad a nivel de la región. Para lograrlo, es clave contar con el **liderazgo y acompañamiento por parte de esta última organización**, así como con el compromiso de todas las demás participantes.

### Año 2023

Al Comité Global del año 2023 se invitaron a organizaciones públicas y privadas, las cuales contribuyeron con su visión en torno al camino recorrido. Esta modalidad aportó a la generación de una mayor variedad de experiencias a nivel público y privado que permitieron reflexionar sobre cada temática con diversidad de actores.

En la primera jornada sobre gestión de conocimiento, se apuntó a la necesidad de contar con información de calidad, donde el Estado tiene un rol clave como actor que debe producir data para fortalecer las políticas públicas y la toma de decisiones en torno a la población con discapacidad. Para ello existen distintas estrategias, como la articulación público-privada y el respaldo de organismos de cooperación internacional que puedan aportar en el financiamiento de nuevas iniciativas en esta dirección.

Se menciona la importancia de las alianzas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde el tema comunicacional es importante para dar a conocer el trabajo de cada organización. Se profundiza en la necesidad de visibilizar y dar cobertura a las iniciativas y organizaciones de la región que promueven la inclusión laboral de la población con discapacidad.

Representantes del empresariado, a partir de sus testimonios y experiencias, profundizaron sobre la necesidad de contar con líderes que generen las condiciones para que el tema de inclusión y diversidad sea parte de un pilar estratégico con una proyección sostenible. De esta forma se compromete toda la organización, existe métrica asociada y es posible instalar prácticas que contribuyan a desarrollar una cultura inclusiva.

Finalmente, se reflexiona sobre la necesidad de seguir generando puentes entre el mundo privado, público y la sociedad civil, porque la temática es tarea de todas y todos, y también como una estrategia que va permitiendo dar pasos de manera consistente y alineada, entendiendo que los intereses y ritmos de trabajo son diferentes. Un punto que se menciona como clave para avanzar en este relacionamiento efectivo es el fomento de la reciprocidad. Así, se debe instalar como práctica que al solicitar información o colaboración, atendiendo al propósito, se comparta el trabajo propio, abriendo posibilidades para el trabajo colaborativo con el aporte de cada organización.

Para el Proyecto Pacto de Productividad Chile, abrir posibilidades y desarrollar puentes entre distintos tipos de actores para avanzar en materia de inclusión laboral es parte de nuestra esencia, por lo que seguiremos impulsado y respaldando iniciativas que contribuyan a fortalecer el ecosistema en nuestro país, buscando generar sinergia con actores en toda la región, como se ha podido lograr a partir de la iniciativa del Comité Global.



# 7. Testimonios



## Fundación LUZ

Williams Cuevas Herrera,  
Encargado de procesos  
informáticos del Programa  
de Capacitación e Inclusión  
Laboral.

**Williams es una persona con discapacidad visual que desempeñó el rol clave de coordinador en Fundación LUZ del proyecto del Programa ICT de Innovación para la Inclusión, Blimey:**

“[Participar en este proyecto] Ha sido una gran experiencia para mí, que la verdad me ha visibilizado mucho, y estoy muy agradecido de la oportunidad, tanto a Enable India,

a Pacto y a la Fundación LUZ, que me ha dado esta responsabilidad y la oportunidad de liderar. Yo también tengo que ponerme a decir cuáles son las cosas en que puedo mejorar y que son aprendizajes que me sirven para otros proyectos y también para continuar con este mismo proyecto, con los ribetes que puede tomar [...] Pacto ha hecho una gran labor, ha sido un gran aliado y saben que cuentan con nosotros, y conmigo como persona, y a la vez saber que contamos con ustedes y que podemos seguir cambiando la realidad de muchas personas con discapacidad, en nuestro caso con discapacidad visual, me llena de mucha alegría”.

## Fundación de Sordos Chilenos

Christian Muñoz, Presidente.

Nuestro sueño es lograr entre la Fundación de Sordos Chilenos y Pacto de Productividad colaborar y luchar por un mismo objetivo. Y que dentro de este objetivo, esté la accesibilidad de la Lengua de

Señas Chilena en la comunicación [...] significa que en el tema del Derecho laboral (las personas sordas) puedan tener acceso a la lengua de señas, por ejemplo, si la persona sorda quiere hacer una denuncia de discriminación en el trabajo o solicitar una reunión, o si quieren compartir, significa que estén en igualdad de condición las personas con discapacidad, igual que una persona sin discapacidad.

## Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Romanina Morales Beltra,  
Directora Nacional.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras. Este derecho incluye la oportunidad de ganarse el sustento mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

En el marco de este compromiso, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), desde el año 2014, desarrolla una línea de trabajo especializada para la formación laboral de personas con discapacidad, a través del programa Capacitación en Oficios. Además, hemos avanzado en una política de intermediación inclusiva, que se desarrolla a través de nuestras Plataformas Laborales y OMIL, buscando que la inclusión laboral esté presente a lo largo del país.

En línea con este desafío, SENCE y Pacto de Productividad han desarrollado una alianza estratégica por la inclusión

laboral, ejecutando acciones dirigidas a personas usuarias, intermediadores/as laborales, ejecutores/as de capacitación y sus facilitadores/as. En conjunto, hemos desarrollado una Ruta Formativa para personas facilitadoras de capacitación, para concientizar y capacitarlas en materia de inclusión laboral, y estamos trabajando para el desarrollo de una Política Institucional de Inclusión que establezca los lineamientos para el desarrollo de un SENCE más inclusivo en materias de atención ciudadana, capacitación y empleo.

La alianza estratégica entre el SENCE y Pacto de Productividad es un paso

importante en el camino hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las acciones actualmente en curso están contribuyendo a promover la plena participación de ellas en el mercado laboral y en la sociedad, así como también en el desarrollo de una cultura más inclusiva.

## Otec Beneduc

Jorge Gandara Cameron,  
Gerente.

En Beneduc, tenemos como propósito que las personas y las familias autogestionen su bienestar. Por esta razón es que, desde el año 2022, tomamos contacto con el equipo de Pacto de Productividad Chile a través de Daniel Rojas Saavedra.

Antes de esta profesional orientación y apoyo, no entendíamos a cabalidad

la importancia de contar con normas de inclusión universales que nos permitiesen abordar las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad, sin limitar su acceso, oportunidades y desarrollo potencial. Descubrimos que esto último es especialmente clave para el desarrollo integral de toda persona y/o familia, quienes, más allá de sus capacidades, deben contar con la energía y determinación para encontrar un camino de bienestar integral que promueva un desarrollo constante y sostenible hacia

la participación plena en diferentes ámbitos personales y laborales.

Si bien nos queda un largo camino por recorrer, hemos tomado la decisión como Otec de adoptar la metodología del Modelo Pacto de Productividad Chile. Comenzamos con ajustes en nuestros procesos de formación, abordando el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) para luego promover acciones más significativas para el acceso a la información de trabajadores y trabajadoras, quienes, a través de

nuestras capacitaciones, pueden desarrollar y promover nuestro propósito corporativo. Así, buscamos contribuir desde nuestro ámbito de acción al desarrollo de una inclusión laboral integral más fecunda y sostenible.

## Oficina Municipal de Información Laboral de la comuna de Curicó

Cristóbal Díaz Bahamondes,  
Profesional de Inclusión Laboral  
Programa FOMIL.

Para nosotros como OMIL Curicó ha sido trascendental el aporte de Pacto de Productividad Chile, tanto por la experiencia práctica como por la teórica que nos han otorgado en cada ocasión en las que hemos requerido su apoyo. Las metodologías enseñadas por este organismo nos han permitido implementar diversas prácticas en la atención a nuestros usuarios y en

las asesorías que brindamos a las empresas para fortalecer y promover los derechos de las personas con discapacidad cuando se encuentran en la búsqueda activa de empleo. Es importante mencionar que el mundo de la inclusión, desde la perspectiva clásica de SENCE, ha avanzado satisfactoriamente en sus procesos y formas de implementación, pasando de modelos de asistencia a procesos donde se garantiza el derecho de igualdad de las personas frente a cualquier condición y/o situación. Cada persona debe tener el derecho a elegir su futuro y a planificar su vida. Por eso consideramos tan importantes los aportes que nos ha facilitado la organización, sobre

todo porque entregan herramientas a todo el territorio nacional sin importar las diferencias sociodemográficas y psicosocioculturales de cada territorio.

Por otro lado, en cuanto a nuestro trabajo con las empresas, el aporte otorgado por Pacto de Productividad Chile es invaluable, ya que proveen formalidad y credibilidad a los procesos que como entidad pública se llevan adelante con las empresas. Permiten sintetizar el trabajo y hacer que los procesos organizacionales sean de mayor eficacia. Día a día son más las instituciones de carácter privado que nos solicitan colaboración en los diferentes desafíos que presenta el mundo de la inclusión laboral de personas

con discapacidad. Por ese mismo motivo es que la relación colaborativa que poseemos es fundamental para llegar a más espacios de trabajo y fomentar la inclusión laboral de las personas dentro del territorio nacional, siendo un ejemplo también para nuestros países vecinos y el mundo entero.

Dado que un eje central de los procesos sociales se relaciona con la capacidad de compartir y dialogar diversas prácticas que llevan a procesos exitosos, queremos destacar el caso de Pacto de Productividad Chile, quienes se han dado el tiempo de entregar un aporte valioso al mundo de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## Empresa Exportadora Andinexia

Pilar Cabrera,  
Jefa de Gestión de Personas.

Para nosotros como empresa, haber tenido la posibilidad de ser parte del Plan de Transferencia de Conocimientos impartido por Pacto de Productividad Chile fue sin duda un gran aporte para nuestros procesos de inclusión laboral.

Trabajar junto con Pacto nos permitió adquirir nuevos conocimientos y

disponer de una herramienta que el Proyecto nos entregó para detectar nuestras falencias. Con esto, pudimos tener una primera radiografía y crear un plan de trabajo que nos ayudara a eliminar las brechas existentes y plantearnos metas como empresa al corto y mediano plazo.

También queremos destacar la calidad de los relatores y su capacidad de transmitir conocimientos y orientar de manera muy clara y concisa. Sumado a esto, el material que utilizaron era

de gran calidad y la organización de la capacitación en general era excelente.

Debemos precisar que la experiencia fue positiva en muchos aspectos, pues, entre otras cosas, a nuestro equipo de trabajo le sirvió para resolver todas sus dudas respecto a las temáticas de la vinculación laboral con las personas con discapacidad.

En todo instante nos sentimos acompañados, inclusive después de haber terminado el curso, ya que Pacto ha tenido muy buena disposición para

continuar asesorando en la aplicación de lo aprendido junto a ellos. Todavía utilizamos las herramientas de trabajo para aplicar mejoras en las políticas internas. Además, después de esta experiencia, hemos formulado mejores técnicas de trabajo en la empresa, con los equipos de trabajo y directamente con los colaboradores.

Sin duda, este tipo de instancias, donde existe un trabajo tan colaborativo, son muy enriquecedoras para nosotros como empresa.

# 8. Reflexiones finales



Mirar hacia atrás permite atesorar el camino recorrido y aprender de las dificultades para abrir nuevas posibilidades a futuro. El Proyecto comenzó su ejecución en un contexto de incertidumbre producto de los movimientos sociales y de la crisis sanitaria a comienzos del año 2020. Este escenario desafió las capacidades del equipo en distintos niveles.

Por una parte, el desarrollo de relaciones y confianzas con actores estratégicos hizo necesario abrir y consensuar nuevas formas de trabajo que garantizaran la interacción de actores públicos y privados de manera alineada y saludable, a partir del trabajo colaborativo en función de

un propósito común. Asimismo, en el ámbito técnico se asumió la tarea de rediseñar todo el proceso de formación, transferencia técnica desde formatos presenciales a modalidades virtuales (rediseño de cursos, talleres y otras actividades prácticas).

Si bien, en una primera etapa generó alta exigencia, también permitió integrar de manera permanente la retroalimentación de los actores, sus tiempos y estrategias particulares, robusteciendo nuestra estrategia colaborativa y de articulación, generando las condiciones para desarrollar e instalar capacidades en organismos clave para la amplificación del modelo de inclusión laboral.

Un insumo clave para el desarrollo de la estrategia aplicada con cada uno de los actores que participaron del proceso de formación y acompañamiento fue el diagnóstico inicial desarrollado por el equipo en el año 2020, fundamentalmente porque fue un proceso clarificador respecto a los roles que deben asumir los distintos actores sociales en torno a la formación e inclusión de personas con discapacidad y cómo se puede avanzar a través de la articulación con quienes tienen un rol complementario en el proceso.

Uno de los logros más claros ha sido el desarrollo de iniciativas conjuntas con los socios del Proyecto y actores clave del mundo público y privado, que han permitido robustecer el ecosistema de inclusión laboral en nuestro país. Un ejemplo de esto es la instalación del curso virtual junto a SENCE en la plataforma de Chilefacilitadores, cuyo aprendizaje se replicó en el Servicio Civil.

Uno de los desafíos que aún está en curso es mejorar la participación y generar una relación sostenible con las organizaciones de personas con discapacidad, para lo cual se debe profundizar en la generación de capacidades para que puedan y quieran asumir un rol activo en las propuestas para seguir fortaleciendo el ecosistema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Otro desafío es generar una nueva línea de innovación orientada a mejorar la calidad

de vida de las personas con discapacidad. Una lección que nos dejó el Programa de Innovación ICT *Innovation for Inclusion* es que una iniciativa orientada a mejorar las condiciones en el empleo para personas con discapacidad impacta directamente en otras áreas que generan una mejor calidad de vida y mayores posibilidades de inserción laboral y social. Otro aprendizaje de este programa fue que, para transferir una tecnología desarrollada en el extranjero, es fundamental contar con un socio local que posea ciertas capacidades clave en el resultado del proyecto; contar con un equipo comprometido, motivado, enfocado en el propósito y competencias técnicas necesarias para responder a los objetivos del proyecto. Finalmente, el compromiso y convencimiento de la dirección de la institución social local. Esto es necesario para la sostenibilidad y un impacto mayor.

Finalmente, y observando el recorrido de Pacto de Productividad Chile, valoramos su condición de “proyecto vivo” que inspira, que es creativo e iterativo, que se adapta, reflexiona, aprende y avanza considerando el contexto cultural, normativo y las estrategias de cada territorio y los actores que lo conforman. En este primer ciclo, gran parte del éxito del Proyecto ha sido apoyar a cada actor en sus propios procesos, respetando sus tiempos, para lograr un impacto de manera sustentable en la meta de incluir laboralmente a las personas con discapacidad.

Nuestro compromiso es seguir adelante, desarrollando nuevas fórmulas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en distintos territorios, integrando los aprendizajes y robusteciendo la calidad de los procesos de formación e inclusión a partir del trabajo colaborativo que hoy está dando frutos en nuestro país.

Agradecemos a todas y todos los que han sido parte del camino de este proyecto a lo largo de sus cuatro años de ejecución. Es claro que sin la disposición y voluntad de las organizaciones que nos han acompañado, apoyado y con las que hemos colaborado durante este periodo, los avances logrados en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad no hubieran sido posibles. Asimismo, creemos firmemente que la colaboración entre actores es clave y necesaria para hacer frente a los desafíos de futuro.

**— Equipo Proyecto Pacto de Productividad Chile**



Pacto de  
productividad

PROGRAMA EMPRESARIAL DE PROMOCIÓN  
LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

