

**FONDO DE MODERNIZACIÓN  
DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

**INFORME FINAL  
PROPUESTA**

**“Modernización de la plataforma electrónica Fonaweb, para perfeccionar la gestión del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, mejorando la satisfacción de las necesidades laborales de sus usuarios y usuarias”.**

**ELABORADA POR  
FONDO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD**

**INSTITUCIONES VINCULADAS A LA PROPUESTA  
MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN**

**2009**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**1. Nombre de la Propuesta:** “Modernización de la plataforma electrónica Fonaweb, para perfeccionar la gestión del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, mejorando la satisfacción de las necesidades laborales de sus usuarios y usuarias”.

**2. Institución Ejecutora:** Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

**3. Descripción del o los Procesos de Gestión a Revisar:**

El Programa realiza la inclusión laboral por medio de una *intermediación* entre las Personas con Discapacidad (en adelante PcD) que buscan empleo y el mercado laboral. Tal intermediación es necesaria debido a la existencia de un mercado laboral discriminador y poco inclusivo, considerando que la variable discapacidad agrega una barrera más en este proceso. Dentro de los usuarios del Programa se encuentran, por un lado, las PcD que buscan trabajo y, por otro, las empresas y organismos e instituciones públicas y privadas, que de manera potencial o efectiva, ofrecen sus puestos de trabajo disponibles. Además de instituciones y/o organismos comunitarios relacionados con el empleo y/o con las PcD.

Es importante destacar que este proceso se apoya en un sistema informático<sup>1</sup> de soporte para la gestión de los productos estratégicos de FONADIS, denominado Fonaweb.

La ejecución del Programa se desarrolla a través del *proceso de intermediación laboral*, consistente en 5 etapas secuenciales y 2 acciones transversales:

Esquema Modelo de Intermediación Laboral PIL<sup>2</sup>

<b>I Etapa</b>	<b>II Etapa</b>	<b>III Etapa</b>	<b>IV Etapa</b>	<b>V Etapa</b>
Difusión y Contacto Inicial	Evaluación	Reclutamiento	Apresto Laboral y Preselección	Colocación, Adaptación y Seguimiento
<b>Acciones Transversales:</b>				
Orientación y Mediación				
Articulación Red Intersectorial				

La plataforma Fonaweb fue diseñada para apoyar la gestión general de la institución a través del apoyo a sus distintos programas. Para efectos exclusivos del PIL, la intención fue colaborar en la gestión de sus etapas, requiriendo completar información en línea y utilizar los sistemas específicos de vinculación de información por etapa. También incluye la aplicación para obtener información de la ejecución del Programa a nivel central. Cabe enfatizar que éste es uno de los principales focos con necesidad de mejoramiento<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Para mayor información ver anexo nº 4.

<sup>2</sup> Para mayor antecedente revisar anexo 7.

<sup>3</sup> La plataforma electrónica Fonaweb cuenta con intranet, y no contiene formas específicas de interactuar con usuarios externos.

#### 4. Problema Identificado a Resolver con la Propuesta de Mejoramiento de Gestión

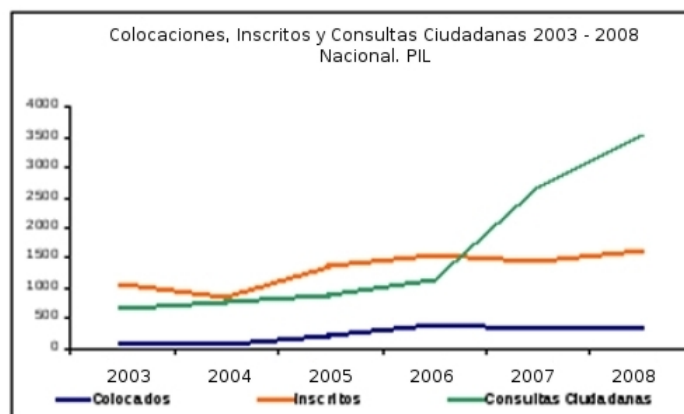
- **Alta complejidad de la demanda por intermediación:**

La complejidad de las tareas asociadas a la intermediación, demanda que las acciones sean asumidas por un terapeuta ocupacional o un profesional debidamente entrenado. Sin embargo, no existen profesionales contratados específicamente para el proceso de intermediación, por lo que estas actividades son asumidas, dentro de los equipos regionales de FONADIS, por personas de distintos perfiles.

Según datos aportados por una encuesta<sup>4</sup> un 57% de los profesionales de las Oficinas de Coordinación Regional (OCR), señala el bajo nivel de competencias laborales de los postulantes como un problema. Al mismo tiempo, un 42% indica la necesidad de reforzar o instalar hábitos laborales en los beneficiarios, esto último, además requiere del desarrollo de un mayor trabajo en terreno.

La situación antes descrita, se ve agudizada por una creciente demanda por servicios, a saber: El número de usuarios inscritos se incrementó en un 50% entre el 2002 y el 2007, pasando de 1.069 a 1.615, en tanto que el número de consultas el 2007 fue de 3.540, más de 4 veces el número de consultas recibidas el 2002. El siguiente gráfico muestra este fenómeno.

Gráfico Estudio "Tendencias del Programa período 2003-2008"



Fuente: Elaboración PIL 2008

Por otra parte, y a propósito de la política de Responsabilidad Social Empresarial, **las empresas** requieren cada vez más de la intermediación laboral que realiza FONADIS para la inclusión laboral de PcD, para lo cual exigen talleres de sensibilización, visitas en terreno, entre otras acciones. Este nicho del mercado laboral, espera una respuesta eficiente y efectiva de parte

<sup>4</sup> Estos datos se basan en una encuesta realizada a los profesionales de 9 OCRs a lo largo del país, en octubre 2006. Cada OCR tiene 2 profesionales.

del PIL, bajo la concepción de que se están brindando oportunidades para que el Programa de Fonadis preste los servicios que dice tener y que ejecuta.

Asimismo, las **instituciones relacionadas con empleo y/o PcD** a nivel intersectorial, también requieren de instancias de difusión del programa, lo cual demanda disponibilidad de tiempo para asistir a las invitaciones y preparar los documentos que sean pertinentes. Nuevamente, cabe destacar, que todo lo anterior es realizado por el equipo de la OCR.

- **La Plataforma no cumple con los requerimientos del PIL:** En cuanto al instrumento de gestión para el control y seguimiento del programa (plataforma Fonaweb) esta herramienta no cumple con todos los requerimientos prácticos que demanda el proceso de intermediación laboral. De esta forma, es necesario perfeccionar y modernizar la plataforma, ya que por problemas de diseño y de implementación no logra cumplir satisfactoriamente con estas funciones impactando negativamente en la satisfacción de las necesidades laborales a los usuarios del programa.

Cabe agregar que desde la perspectiva de las empresas, la plataforma Fonaweb, no genera ningún beneficio práctico para la oferta de puestos de trabajo, ya que no considera a este actor como parte de los flujos de información que son ingresados al mismo.

- **Debilidad en la implementación del Modelo del PIL:** El modelo actual del PIL ha tenido dificultades en su implementación como: insuficiencia de recursos humanos, la falta de estandarización de procesos e instrumentos, poca visibilización de algunos procesos y roles, y la ausencia de un sistema de monitoreo y control de gestión durante todo el proceso de intermediación.

## **5. Estrategia de Solución o Propuesta de Mejoramiento**

**a) Objetivo General:** “Mejorar el proceso de intermediación laboral de PcD desarrollado por el PIL, en términos de mejoras la eficacia y calidad en la satisfacción de necesidades laborales de los usuarios y usuarias”.

Es importante tener en cuenta que el diagnóstico evidencia como foco de mejoramiento, la incorporación de recursos humano especializado al PIL de, debido a la carencia de recursos propios de la ejecución del Programa. Este foco se agrega a la necesidad de modernizar la plataforma electrónica, causa que se manifestó en la postulación original al FMGP<sup>5</sup>. Junto con estas, se requiere actualizar el Modelo de Gestión del PIL.

De esta forma, quedan identificadas las causas primarias del problema, todas esenciales de tener en cuenta a fin de mejorar integralmente el Programa, el cual, logra funcionar debido a la enorme voluntad institucional para realizar y ejecutar el trabajo en todas las regiones del país.

Cabe mencionar en este punto, que la incorporación en la estrategia de solución del componente relativo a recursos humanos y financieros (operativos

---

<sup>5</sup> Proyecto original presentado por Fonadis en enero de 2009 al Fondo de Modernización de la Gestión Pública 2009 de la Dirección de Presupuesto.

y de difusión), se plantea como básica para asegurar la implementación de la solución al problema, en otras palabras, no es posible asegurar el éxito de una propuesta de mejoramiento sino se cuenta con recursos que puedan brindar un servicio destinado a la intermediación laboral para personas con discapacidad.

### **Objetivos Específicos:**

1. Satisfacer la alta complejidad de las demandas de los usuarios del Programa.
2. Modernizar la plataforma Fonaweb para que cumpla con todos los requerimientos funcionales del Programa
3. Ajuste al modelo de gestión de la Intermediación Laboral del Programa.

### **b) Elementos centrales de la propuesta son los siguientes:**

- Reforzar la figura del intermediador laboral, principalmente, incorporando profesionales con el perfil adecuado que puedan realizar el acompañamiento completo de cada usuario y el trabajo en terreno que demanda la intermediación.
- Incorporar profesionales que cumplan el rol de relacionador de empresas e instituciones. Este rol consiste en gestionar acuerdos y vínculos con empresas que puedan proveer nuevos puestos de trabajo y conectar a las PcD con la oferta pública disponible capacitación<sup>6</sup>.
- Incorporación Itinerario personalizado. Consiste en un diseño de las ofertas públicas específicas a las que accederá cada usuario para lograr su inserción laboral. La idea es facilitar el acceso de las PcD a la oferta pública disponible en materia de capacitación y microemprendimiento<sup>7</sup>.
- Cruce efectivo de información entre la oferta laboral disponible y el listado de usuarios que cumplen con el perfil de cada puesto.
- Incorporación de un sistema a nivel central, de seguimiento y control de la gestión durante todo el proceso de intermediación laboral que desarrolle el Programa.
- Estandarización de procedimientos e instrumentos que se utilizan en las etapas de evaluación de puestos, evaluación y preselección de usuarios, apresto laboral, etc.
- Modernización de la plataforma electrónica Fonaweb para que apoye el desempeño de los roles y las funciones descritas anteriormente. Acompañamiento de todo el proceso de intermediación, registro de los

---

<sup>6</sup> Respecto de la figura del intermediador y el relacionador de empresas e instituciones públicas y privadas, esta se justifica en un análisis de diseño, que plantea la concepción de una “dupla territorial” como modelo de operación óptimo para el PIL (dupla de profesionales para cada región).

<sup>7</sup> Esta propuesta surge de recoger una buena práctica identificada en el contexto de la elaboración de la propuesta. El concepto de itinerario personalizado es utilizado en los programas de intermediación laboral de SENCE.

itinerarios personalizados, sistemas de alarmas, cruce de información de oferta y demanda, control y seguimiento, interacción con usuarios, etc.

### c) Matriz Estrategia de Solución

	Institución	Etapa Diseño (año 2010)	Etapa Implementación (año 2011)	Etapa en Régimen (año 2012)
Objetivo(s)	FONADIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de información a nivel territorial para profundizar diagnóstico.</li> <li>Actualización catastro regional de empresas, instituciones públicas y privadas, y nichos micro-emprendimiento.</li> <li>Ajuste al modelo de del PIL, incorporando información del estudio.</li> <li>Implementación a nivel nacional del nuevo modelo del PIL con sólo algunas duplas territoriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación a nivel nacional del nuevo PIL con duplas territoriales en 10 regiones.</li> </ul>	Implementación a nivel nacional del nuevo modelo del PIL con duplas territoriales en todas las regiones.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento necesidades específicas respecto de la plataforma electrónica.</li> <li>Elaboración informe Análisis Requerimiento definitivo.</li> <li>Elaboración informe de Diseño.</li> <li>Elaboración Código Fuente.</li> <li>Capacitación específica en utilización nueva plataforma electrónica en todas las OCRs</li> <li>Poblamiento del sistema.</li> <li>Elaboración Manual de usuario.</li> <li>Elaboración Manual de instalación.</li> </ul>	Implementación a nivel nacional de nueva plataforma electrónica.	Funcionamiento del PIL con nueva plataforma electrónica Fonaweb que apoye la gestión y permite un sistema de seguimiento y control eficaz.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH último trimestre 2010. (4 regiones)</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH primer semestre 2011 (4 regiones) y segundo semestre 2011 (2 regiones)</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH primer semestre 2012 (3 regiones) y segundo semestre 2011 (2 regiones).</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de campaña nacional de difusión del PIL.</li> </ul>	Plan nacional de difusión con apoyo de material comunicacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan nacional de difusión con apoyo de material comunicacional.</li> <li>Lanzamiento comunicacional del nuevo PIL</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento línea base de indicadores de satisfacción de usuarios, gestión, calidad, procesos.</li> <li>Protocolización y estandarización de procesos.</li> </ul>	Monitoreo del funcionamiento del nuevo PIL.	Primera medición sistema de indicadores sistema en régimen.

Producto(s) y/o Metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio diagnóstico de la ejecución del PIL a nivel nacional.</li> <li>• Catastro nacional empresas e instituciones para articular trabajo de relacionadores de empresas a nivel nacional.</li> <li>• Nuevo modelo del PIL y manual protocolización de procesos.</li> <li>• Análisis de requerimientos específico de la nueva plataforma electrónica.</li> <li>• Informe de Diseño del nuevo Fonaweb</li> <li>• Código Fuente del nuevo Fonaweb</li> <li>• Capacitación específica en utilización nueva plataforma electrónica en todas las OCRs</li> <li>• Poblamiento del sistema del nuevo Fonaweb.</li> <li>• Manual de usuario del nuevo Fonaweb.</li> <li>• Diseño de campaña comunicacional para nuevo PIL.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en 4 OCRs.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en 4 regiones.</li> <li>• Manual de instalación.</li> <li>• Resultados del levantamiento de indicadores de satisfacción de usuarios, calidad y gestión. (levantamiento línea base).</li> <li>• Nueva plataforma electrónica.</li> <li>• Nuevo modelo PIL a nivel nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan nacional de difusión anual del nuevo PIL realizado.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en 6 OCRs más.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en 6 regiones más.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan nacional de difusión anual del nuevo PIL realizado.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en todas las OCRs.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en todas las regiones.</li> <li>• Nuevo Modelo del PIL con duplas territoriales en todas las OCRs.</li> <li>• Medición indicadores satisfacción de usuarios, calidad y gestión.</li> </ul>
Tiempo de duración	12 meses	12 meses	12 meses

**c) Usos de Recursos (en pesos \$)**

Ítems	Etapa Diseño Año 2010	Etapa Implementación Año 2011	Etapa en Régimen Año 2012
Personal	19.496.952	175.472.568	272.957.328
Bienes y Servicios	81.642.310	67.657.990	81.312.630
Adquisición Activos no financieros	60.007.000	13.410.000	11.175.000
<b>Total</b>	<b>161.145.962</b>	<b>256.540.558</b>	<b>365.444.958</b>

## 6. Factores Críticos de Riesgo y de Éxito de la Implementación de la Propuesta.

	Factores de Éxito	Factores de Riesgo
Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia del personal en la utilización de plataforma electrónica FONAWEB.</li> <li>• Experiencia de las OCRS en gestión de las etapas del Programa de Inclusión Laboral.</li> <li>• Experiencia y Capacidad de profesionales que trabajan discapacidad para desarrollar intermediación e Itinerario Personalizado en PIL.</li> <li>• Experiencia de profesionales en contacto con empresas y/o instituciones públicas.</li> <li>• Experiencia en cada OCRS de la gestión del Programa</li> <li>• Disminución de tiempos de espera de usuarios/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura y procesos burocráticos que impide agilización de procesos.</li> <li>• Resistencia al cambio por parte de los funcionarios de FONADIS para llevar a cabo procesos de modernización de gestión.</li> <li>• Baja comprensión de nueva plataforma de gestión electrónica.</li> <li>• Lineamientos institucionales centrales poco claros.</li> </ul>
Externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de tecnologías de la Información susceptibles de ser utilizadas en la prestación del servicio.</li> <li>• Penetración de las tecnologías de la Información, específicamente Internet, en la vida cotidiana de empresas y personas.</li> <li>• Receptividad y disponibilidad de los empleadores/empresas para involucrarse en registro de datos en plataforma electrónica FONAWEB</li> <li>• aumento de Número de empresas inclusivas en todas las regiones</li> <li>• Incorporación de nuevos actores laborales ((MIPYMES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconfianza de los empleadores (empresas) para incorporar PcD a puestos de trabajo.</li> <li>• Barreras culturales para trabajar con la temática de discapacidad por parte de empleadores.</li> </ul>



## 7. Resultados y Metas Esperadas de la Implementación de la Propuesta Incluir

Resultado	Variable clave identificada	Nombre del indicador	Dimensión y ámbito de medición	Fórmula del indicador	Meta	Período(s) de Medición
Mejoramiento atención usuarios personas con discapacidad	MAU: mejoramiento atención usuarios/as. TUE: total usuarios evaluados TURE: Total usuarios que requieren evaluación TUAO: total usuarios con perfil funcional TUC: total usuarios colocados. TUS: total usuarios con seguimiento TUSEL: total usuarios seleccionados que se requieren para puesto de trabajo TRAPT Total de requerimiento APT TAPTRP: total análisis puesto de trabajo realizada por profesionales que aseguren estándar de calidad para dicha evaluación TUAP: total usuarios con apresto laboral	Mejoramiento de la atención a usuarios/as a través de recursos incorporados (RRHH y materiales) al Programa.	Dimensión: calidad del servicio Ámbito: resultados finales	$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUPF/TUE} * 100}{\text{T0}} \right] \text{ T1} >$	50% de usuarios/as evaluados con ajuste ocupacional	T0 <sup>8</sup> : período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUS/TUC} * 100}{\text{T0}} \right] \text{ T1} >$	100% de usuarios/as colocados/as tiene seguimiento. <sup>9</sup>	
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUAP/ TUSEL} * 100}{\text{T0}} \right] \text{ T1} >$	40% de los usuarios interesados y seleccionados reciben apresto laboral	
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TAPTRP/TRAPT} * 100}{\text{T0}} \right] \text{ T1} >$	50% de APT sea realizada por profesionales de las OCR	

<sup>8</sup> Tiempo Cero (T0) corresponde a 1 año antes de la implementación de la propuesta.

<sup>9</sup> Seguimiento considera terreno y vía telefónica.

Aumento de empresas e instituciones públicas y/o privadas inclusivas que incorporan un trabajador con discapacidad.	AEIPPI: Aumento de empresas e instituciones públicas y/o privadas inclusivas TEI: Total empresas inclusivas (con trabajadores con discapacidad) TE: total empresas incorporadas en el programa PIL	Aumento de las empresas e instituciones públicas y privadas inclusivas, a través de los recursos (RRHH y materiales) incorporados para difusión	Dimensión: eficacia Ámbito: Procesos	AEIPPI: $([TEI T1] - [TEI T0]) * 100 / [TEI T0]$	Aumento del 20% de las empresas que incorporen un trabajador con discapacidad	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Gestión para la Capacitación de usuarios del programa	GCU: Gestión para la capacitación de Usuarios TC: total capacitaciones a usuarios/as derivadas por Programa	Aumento oportunidades de capacitación de los usuarios a través de gestiones vinculantes con otros organismos asociados a la temática. .	Dimensión: Eficacia Ámbito: procesos	GCU: $([TC T1] - [TC T0]) * 100 / [TC T1]$	Se espera un aumento del 30% de asociadas a la capacitación en otras instituciones	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Aumento de las colocaciones dependientes	ACD: aumento colocaciones dependientes TIC: total inscritos colocados	Aumento de colocaciones de usuarios/as PcD, a través de mejora en la gestión del programa	Dimensión: eficiencia Ámbito: resultados finales	$([TIC T1] - [TIC T0]) * 100 / [TIC T0]$	Se espera aumento de 44% en las colocaciones exitosas.	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen
Aumento de RRHH Especializado contratado para el programa	TP: Total personal contratado para el programa TPE: Total personal Especializado contratado para el programa	Aumento del personal especializado contratado para el programa	Dimensión: calidad del servicio Ámbito: procesos	ANEC: $[TP T1] - [TP T0] * 100 / [TP T0]$ ANEC: $[TPE T1] - [TPE T0] * 100 / [TPE T0]$	Aumento del 100% de personal contratado para el programa Aumento del 100% de personal especializado contratado para el programa	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Incorporar mecanismos de seguimiento y control de la gestión de las OCRS		Aumento del control de gestión por parte del nivel central de FONADIS respecto a las OCRS regionales	Dimensión: Calidad de la Gestión OCR Ámbito: Gestión	Todas las etapas del PIL quedan registradas en la plataforma electrónica de gestión Nº de registros ingresados por etapas PIL/ Total registros potenciales por etapa	Todas la etapas involucradas en la gestión del programa quedarán registradas en plataforma de gestión electrónica	

**INFORME DE AVANCE**  
**FONDO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA 2009**

---

<b>I. ÍNDICE .....</b>	<b>11-12</b>
<b>II. ANTECEDENTES E INFORMACIÓN GENERAL.....</b>	<b>13</b>
1- Nombre de la propuesta de mejoramiento de la gestión .....	13
2- Responsable de la elaboración de la propuesta de mejoramiento de la gestión:.....	13
3- Instituciones públicas vinculadas con la propuesta de mejoramiento de la gestión:.....	13
4- Descripción del Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad .....	13
a) Descripción general del Programa .....	13
b) Caracterización y cuantificación de los usuarios del Programa en el período 2006-2008 .....	14
c) Marco normativo del Programa para la Inclusión Laboral de PcD.....	15
d) Localización en la estructura del Programa de Inclusión Laboral para PcD.....	15
e) Etapas del Proceso del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. ....	16
f) Flujograma del Proceso de Intermediación Laboral del Programa para la Inclusión Laboral de las PcD. ....	21
g) Cuantificación y caracterización de recursos del Programa para la Inclusión Laboral .....	22
<b>III. PRINCIPALES ASPECTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS .....</b>	<b>23</b>
1- Describir los procedimientos metodológicos utilizados en la elaboración del diagnóstico del problema.....	23
a) Análisis Estructurado.....	23
b) Análisis información.....	23
2- Describir los aspectos metodológicos utilizados para el procesamiento y análisis de la información .....	24
<b>IV. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA A RESOLVER CON LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN .....</b>	<b>25</b>
1- Identificación de problemas y brechas detectadas en las etapas del Programa. Árbol del Problema .....	25
a) Alta complejidad de la demanda por intermediación .....	25
b) Plataforma Electrónica Fonaweb no cumple con los requerimientos funcionales del PIL .....	26
c) Debilidad en la implementación del Modelo del PIL .....	28
2- Nuevos focos de intervención del proyecto .....	30
<b>V. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN .....</b>	<b>32</b>
1. Árbol de Objetivos.....	33

2- Benchmarking.....	32
a) Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y la Gestión del Servicio Local de Empleo.....	32
b) Propuesta Ajuste al Modelo del Programa para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad .....	34
3- Matriz de Alternativas de solución .....	37
4- Alternativa de Solución seleccionada .....	38
<b>VI. ESTRATEGIA DE SOLUCIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAMIENTO...</b>	<b>39</b>
1- Objetivos.....	39
a) Objetivo General: .....	39
b) Objetivos Específicos: .....	39
c) Elementos centrales de la propuesta son los siguientes: .....	39
2- Propuesta de mejoramiento.....	39
2.1-Primer componente de mejoramiento: Satisfacción de la alta complejidad de la demanda por intermediación .....	41
2.2-Segundo componente de mejoramiento: Nueva Plataforma Electrónica de gestión del PIL. Funcionalidades y ventajas de la nueva plataforma para todos los actores involucrados en el proceso de Intermediación Laboral. ....	41
2.3-Tercer Componente de mejoramiento: Ajuste del Modelo de Gestión del Programa, organizada según etapas del PIL.....	50
2.4- Matriz Estrategia de Solución.....	53
3- Carta gantt.....	55
4- Identificación de los recursos asociados a la implementación de la estrategia de solución .....	57
a) Caracterización de los Recursos Humanos por etapas.....	57
b) Caracterización de los recursos según la Etapa. (Valores en \$) .....	58
<b>VII. FACTORES CRÍTICOS DE RIESGO Y DE ÉXITO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....</b>	<b>61</b>
<b>VIII. RESULTADOS.....</b>	<b>62</b>
<b>IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>64</b>
<b>X. ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## II. ANTECEDENTES E INFORMACIÓN GENERAL

### 1. Nombre de la propuesta de mejoramiento de la gestión

“Modernización de la plataforma electrónica Fonaweb, para perfeccionar la gestión del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, mejorando la satisfacción de las necesidades laborales de sus usuarios y usuarias”.

### 2. Responsable de la elaboración de la propuesta de mejoramiento de la gestión:

El Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), a través del Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad perteneciente al Departamento de Gestión de Productos Estratégicos.

### 3. Instituciones públicas vinculadas con la propuesta de mejoramiento de la gestión:

El principal organismo público involucrado es FONADIS, ya que el impacto del proyecto de Mejoramiento de la Gestión Pública abarca todas las Oficinas de Coordinación Regional (OCRs) de FONADIS<sup>10</sup>, y a través de ellas a los y las usuarios y usuarias del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PIL), a las empresas e instituciones públicas y privadas usuarias, y en general, a las personas con discapacidad y a sus familias.

### 4. Descripción del Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad

#### a) Descripción general del Programa

FONADIS<sup>11</sup> es una institución de servicio público autónomo creado en 1994, por mandato de la Ley N° 19.284 sobre la *Integración Social de las Personas con Discapacidad*, dependiente del Ministerio de Planificación. Su misión es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la integración y ejecución territorial de las políticas públicas en discapacidad. En concordancia con la misión institucional, el Programa para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad<sup>12</sup>, objeto del presente Proyecto de Mejoramiento de la Gestión Pública, ha desplegado territorialmente su labor específica de intermediación laboral desde el 1° de enero de 2006 a través de las OCRs.

Cabe destacar que la inclusión social de las PcD especialmente en el área laboral y de empleabilidad, es clave para avanzar en el desarrollo y

---

<sup>10</sup> 15 Oficinas de Coordinación distribuidas territorialmente en cada una de las 15 regiones del país.

<sup>11</sup> Para complementar esta información ver anexo n°1.

<sup>12</sup> En adelante el Programa de inclusión Laboral para Personas con Discapacidad es denominado el Programa o, en su defecto, con la sigla PIL. A su vez, en adelante se identifica a las Personas con Discapacidad con la sigla PcD.

reconocimiento efectivo de los derechos consagrados en la Convención Internacional de los Derechos de las PcD.

### **Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PIL)**

Este Programa fija como objetivo fundamental la integración al mercado laboral de las PcD, realizando acciones de intermediación para satisfacer y atender las demandas de necesidades empleo de las PcD. Cabe mencionar, que las personas inscritas en el Programa, han de tener entre 18 y 65 años, haber terminado su proceso de rehabilitación y presentar motivación e interés por emplearse.

#### **b) Caracterización y cuantificación de los usuarios del Programa en el período 2006-2008**

Para el período 2006-2008 se inscribieron en el Programa un total de 4.205 PcD, de las cuales 1 de cada 3 fueron mujeres. Otras características de las personas inscritas en el programa para el mismo período, se presentan en los siguientes cuadros:

Cuadro N° 1: Distribución territorial

Regiones	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	Sin info	Total
%	4.8 %	7.35 %	4.4 %	4.4 %	7.5 %	4.4 %	5.3 %	3.8 %	5.7 %	4.2 %	2.1 %	3 %	34.4 %	0.6 %	8.1 %	0.1 %	100%

Fuente: Departamento de Informática de FONADIS.

Cuadro N° 2: Distribución según nivel educacional

Nivel educacional	Básica Completa	Básica Incompleta	Diferencial Completa	Diferencial Incompleta	Media Completa	Media Incompleta	Téc. Completa	Téc. Incompleta	Univ. Completa	Univ. Incompleta	Especial Taller	Ninguno o sin info	Total
%	8,9%	8,8%	4,3%	3,1%	23,7%	12,2%	9,7%	3,1%	4%	3,9%	5,1%	13%	100 %

Fuente: Departamento de Informática de FONADIS.

Cuadro N° 3: Distribución por Tipo de discapacidad

Tipo de discapacidad	Auditivo	Física	Mental	Multideficit	Otros	Psiquiátrica	Sensorial Habla	Visual	Total
%	11,5%	40,5%	17,5%	2,7%	1,5%	11,2%	0,7%	14,5%	100%

Fuente: Departamento de Informática de FONADIS.

En cuanto a la edad del grupo atendido por el PIL, el 50% de los colocados durante el 2008, se encontraban en el rango etéreo de 19 a 34 años.

Por otra parte, respecto de la descripción de los usuarios empresas, para el período 2006-2008 se observa que se inscribieron un total de 1.277, con una distribución de actividad económica de un 49,5% en el comercio, un 39,2% en el sector servicio y finalmente un 11,3% en el sector producción.

### **c) Marco normativo<sup>13</sup> del Programa para la Inclusión Laboral de PcD.**

**c.1) La Ley 19.284, Sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad**, (1994) contiene referencias legales específicas que encuadran el desarrollo normativo del PIL de las Personas con Discapacidad:

1. Artículos 33 y siguientes, que establecen la obligación del Estado de promover la capacitación laboral de las PcD, creando programas especiales adaptados a las necesidades de éstas, con el fin de permitir e incrementar su inserción laboral, de acuerdo a los requerimientos y posibilidades del mercado.
2. Artículo 55, se refiere a destinar preferente los recursos que administre, “b) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que de preferencia se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social de dichas personas”.

**c.2) La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** constituye en primer tratado de derechos humanos del siglo XXI, vigente desde Agosto del 2008, consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, reflejando además el cambio de paradigma considerando la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

**c.3) Antecedentes sobre Normativa y jurisprudencia sobre confidencialidad y protección de datos,** el programa maneja información confidencial sobre sus usuarios/as debiendo cumplir con salvaguardar dicha información.

1. Decreto Supremo N° 100, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de 2006 que aprueba la norma técnica para el desarrollo de sitios web de los órganos de la administración del Estado y a los lineamientos establecidos por la Comunidad Tecnológica Gubernamental en materia de políticas de privacidad, que tienen por finalidad asegurar la correcta utilización de la información que se recopile de los usuarios del sitio web, tanto en forma automática como a través de procedimientos manuales.
2. También rige en el tratamiento de la información lo dispuesto en la Ley N°19.628 Sobre Protección de La Vida Privada o Protección de Datos de Carácter Personal.

### **d) Localización en la estructura del Programa de Inclusión Laboral para PcD.**

El PIL depende del Departamento de Gestión de Productos Estratégicos, el que a su vez responde directamente al Secretario Ejecutivo de FONADIS.

---

<sup>13</sup> Para complementar información ver anexo n° 2.

Dicho departamento tiene a su cargo la coordinación de las OCRs que son las encargadas de implementar el programa territorialmente, así como, el resto de Productos Estratégicos. Respecto al desarrollo de las etapas del PIL, algunas de ellas se realizan en la oficina regional junto con otras gestiones de apoyo operativo (contacto telefónico, uso de la plataforma tecnológica, reuniones, etc.). Mientras que otras deben ser realizadas en terreno, implicando el traslado del o la profesional.

**e) Etapas del Proceso del Programa para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.**

El Programa, realiza la inclusión laboral por medio de una *intermediación* entre las PcD que buscan empleo y el mercado laboral que los proporciona potencialmente. Tal intermediación es necesaria debido a la existencia de un mercado laboral discriminador y poco inclusivo, considerando que la variable discapacidad genera una barrera de exclusión social en este proceso. Dentro de los usuarios del Programa se encuentran por un lado, las PcD que buscan trabajo y por el otro, las empresas, organismos e instituciones públicas o privadas que, de manera potencial o efectiva, ofrecen sus puestos de trabajo disponibles. Además de instituciones y/o organismos comunitarios relacionados con el empleo y/o con las PcD.

Es importante destacar que este proceso se apoya en un sistema informático<sup>14</sup> de soporte para la gestión de los productos estratégicos de FONADIS, denominado Fonaweb. Las características principales de esta plataforma son: accesibilidad virtual al sistema desde todo el país; toda la información se encuentra sobre una misma plataforma de datos, permitiendo que los distintos subsistemas<sup>15</sup> compartan dicha información; y permite la implementación de un Cuadro de Mando Integral (CMI) alimentado por cada uno de los subsistemas permitiendo un control de la gestión. Para efectos del PIL este control de la gestión es insuficiente.

La ejecución del Programa se desarrolla a través del *proceso de intermediación laboral*, consistente en 5 etapas secuenciales y 2 acciones transversales:

Esquema: Modelo de intermediación laboral PIL<sup>16</sup>

I Etapa	II Etapa	III Etapa	IV Etapa	V Etapa
Difusión y Contacto Inicial	Evaluación	Reclutamiento	Apresto Laboral y Preselección	Colocación, Adaptación y Seguimiento
<b>Acciones Transversales:</b>				
Orientación y Mediación				
Articulación Red Intersectorial				

Elaboración Propia

La plataforma Fonaweb fue diseñada para apoyar la gestión durante todas las etapas del Programa, requiriéndose por tanto, de información de llenado en

<sup>14</sup> Para mayor información ver anexo nº 4.

<sup>15</sup> Los subsistemas son las partes o módulos que forman un sistema.

<sup>16</sup> Para mayor antecedente revisar anexo nº 7.



línea, y sistemas de vinculación de información específicos para los objetivos por etapa. Así también, se necesitan aplicaciones para contar con información de la ejecución del Programa a nivel central. Este es uno de los principales focos con necesidad de mejoramiento.

A continuación se presentan la descripción del *proceso de intermediación laboral*, es decir de las acciones transversales y de cada una de las etapas del proceso de intermediación del Programa.

### **e.1) Acciones Transversales**

La especificidad de un modelo de colocación laboral para PcD, se expresa entre otras cosas, en las necesidades de un acompañamiento de mayor intensidad. En este sentido, orientar a la PcD respecto del procedimiento, de la oferta pública disponible, de estrategias para conseguir empleos, de estrategias de empoderamiento, de alternativas de capacitación, de apoyo en las competencias básicas laborales, entre otros, constituyen elementos que deben estar presentes durante toda la intermediación y de la forma lo más personalizada posible.

Asimismo, también se satisfacen las necesidades de orientación a la empresa/institución pública o privada, entregando sugerencias sobre requerimientos de las PcD, mejoramiento de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, además, de la sensibilización respecto a la variable discapacidad; es decir, el derribar mitos y prejuicios asociados al empleo de las PcD.

Simultáneamente, el Programa requiere de la articulación de una red intersectorial cuyo objetivo sea construir y generar redes de apoyo que permitan posicionar la variable discapacidad, generando alianzas estratégicas, permitiendo así desarrollar un entorno sociocultural más inclusivo y accesible. Actualmente, la red cuenta con empresas e instituciones públicas y privadas asociadas al tema de empleo y PcD.

### **e.2) Etapa I: Difusión y Contacto Inicial**

Es la vía de ingreso de los 2 agentes claves en el proceso de intermediación laboral: la PcD que busca empleo y la empresa/institución pública o privada que ofrece un empleo.

El objetivo central es la promoción del Programa dentro del sector empresarial, las instituciones del Estado, organismos e instituciones ligadas a las PcD, municipios y otros espacios territoriales. Los medios utilizados son entre otros: página web institucional, llamadas telefónicas, envío de correos, e-mail y fax, entrevistas, visitas, participación y organización de actividades, entre otras acciones.

El **Contacto Inicial** es diferente según el agente. En el caso del usuario/a PcD, ésta se vincula con el Programa directamente, pudiendo ser derivada a él desde distintas instancias (encargado discapacidad municipal, organización para PcD, acceso a la información de la página web, etc.) De esta forma, se trata de una demanda espontánea que es canalizada por el PIL, actualmente, no existe búsqueda activa de este tipo de usuarios.

En el caso de las empresas y/o instituciones públicas o privadas, el contacto puede ser a través de las acciones de difusión del programa o que por iniciativa propia tomen contacto. El objetivo es proporcionar a la empresa información “clave” acerca del servicio de colocación de puestos de trabajo de manera de motivar e incentivar la contratación de PcD.

### **e.3) Etapa II: Evaluación**

En esta etapa se realizan 2 tipos de evaluación según tipo de agente: Evaluación de la PcD y Análisis de Puesto de Trabajo.

**Evaluación PcD<sup>17</sup>:** El objetivo consiste en obtener información de identificación y competencias laborales del usuario y usuaria. Cabe mencionar que el ingreso al sistema incluye una evaluación o entrevista de ingreso, en la cual se realiza un diagnóstico y evaluación de competencias de empleabilidad, existiendo 3 categorías empleabilidad<sup>18</sup> que definen el perfil del usuario: empleabilidad inmediata, empleabilidad próxima, empleabilidad con apoyo. Es importante señalar que la no empleabilidad identifica a los casos de PcD que no han terminado su proceso de rehabilitación. De esta etapa se obtienen, entre otros productos, el currículo, el perfil de competencias para la empleabilidad y la declaración de las expectativas laborales de la persona.

**Análisis de Puesto de Trabajo (APT):** A partir de la existencia de un puesto de trabajo vacante ofertado en el Programa, se realiza una evaluación presencial del puesto disponible, esto consiste en obtener una valoración de las exigencias y condiciones de los puestos de trabajo ofertados.

Se recolectan datos tales como tareas específicas a realizar en el cargo, condiciones generales como horario, sueldo, conocimientos requeridos, condiciones de accesibilidad y ambiente laboral. A través de la visita por las instalaciones es posible identificar con claridad las posibilidades concretas de colocación laboral inmediata y próxima en la empresa. El instrumento que se utiliza es una pauta estandarizada que proporciona una puntuación de las exigencias del cargo compatible con el perfil funcional que se le realiza al usuario PcD.

Debido a la especialización tanto de la evaluación como del APT, el perfil del profesional debe considerar la experticia necesaria para poder aplicarla.

---

<sup>17</sup> Para la realización de la evaluación se aplican instrumentos que levantan información personal, académica y laboral. Se evalúan factores físicos, psíquicos/mentales, socio-relacionales. Potencial de trabajo, requerimientos de accesibilidad y factores ambientales. Se requiere de un perfil profesional entrenado en este tipo de evaluaciones específicas.

<sup>18</sup> El estado de **empleabilidad inmediata** de una PcD se refiere a cuando es: independiente o semi -independiente en sus habilidades de la vida diaria, independiente en sus habilidades instrumentales, traslado y uso de servicios, posee un nivel de competencias básicas laborales, y experiencia formal laboral reciente, con motivación hacia el trabajo. Pueden ser personas con cualquier tipo de discapacidad en cualquier grado. La **empleabilidad próxima** es cuando la persona requiere de apresto laboral, capacitación o formación y/o experiencia laboral transitoria o practica laboral. En la **empleabilidad con apoyo**, la persona requiere de apoyos específicos para la incorporación al mercado laboral:

Corresponde, de esta forma, que sea realizada por un/a Terapeuta Ocupacional o en su defecto de un profesional debidamente entrenado.

#### **e.4) Etapa III: Reclutamiento**

En el momento en que existe un puesto de trabajo disponible y luego de realizar el análisis del mismo, se procede a buscar postulantes dentro del registro de usuarios de PcD en condiciones de empleabilidad inmediata, el objetivo de esta etapa es obtener un listado de aquellos que cumplan con la mayor cantidad de competencias y afinidades con el cargo disponible. Para ello se realiza el cruce de información recogida a través de los instrumentos aplicados con anterioridad: evaluación funcional del usuario/a, análisis curricular, expectativas laborales y pauta de análisis de puesto de trabajo. En otras palabras, se produce el cruce entre perfil del postulante y la oferta de trabajo.

#### **e.5) Etapa IV: Apresto Laboral y Preselección**

El objetivo central es preparar al postulante para el ingreso a la empresa/institución, pudiendo realizarse en modalidad grupal o individual. La primera actividad es exponer a los posibles postulantes las condiciones de la propuesta laboral. A quienes aceptan la oferta de trabajo disponible se les prepara para enfrentar la entrevista laboral. Quienes no aceptan, quedan disponibles para una próxima colocación. Tras el apresto el profesional<sup>19</sup> a cargo realiza un segundo filtro de los mejores postulantes. Nuevamente, se requiere que el o la profesional conste de una experticia y/o entrenamiento especializado para realizar estas acciones.

Esta instancia proporciona las herramientas para que el usuario enfrente el proceso de entrevista laboral de forma exitosa. Estas herramientas consisten en las indicaciones básicas de cómo presentarse a una entrevista de trabajo, qué información es relevante de proporcionar en la empresa, ajustar al postulante en hábitos laborales y manejo habilidades de comunicación e interacción, etc.

Este procedimiento en ocasiones implica un acompañamiento de FONADIS, a través del encargado del PIL, a la entrevista laboral de la PcD, lo que mejora sus posibilidades de selección gracias a esa tutoría institucional.

#### **e.6) Etapa V: Colocación, Adaptación y Seguimiento**

Esta etapa comienza con *la Colocación*, es decir cuando los postulantes ingresan a la empresa para desempeñar las funciones y tareas que demanda su puesto de trabajo. La intensidad del proceso de acompañamiento, realizado en esta etapa, se relaciona directamente con el perfil específico de la PcD. De esta forma, pueden existir PcD que requieran ser acompañados en su primer día de trabajo para ayudarlos en la comprensión de sus labores o en la

---

<sup>19</sup> Nuevamente se requiere de un perfil profesional entrenado en entrega de apoyo específico para personas con discapacidad.

interacción con sus compañeros, en otras ocasiones puede ser necesario realizar una charla en la empresa, reforzar los hábitos de trabajo en la PcD en un primer momento, entre otras. Todas estas acciones, desarrolladas en esta etapa, pueden ser determinantes para alcanzar el éxito en una colocación. De esta forma, *la Adaptación* es transversal a esta etapa y consiste en este acompañamiento directo, y que incluye el desarrollo de un rol mediador entre la PcD y el ámbito laboral, siendo el objetivo final ampliar las posibilidades que la colocación se convierta en efectiva<sup>20</sup>.

Por su parte, *el Seguimiento* es realizado por medio de visitas a la empresa en donde la PcD fue colocada y su propósito es evaluar el desempeño del trabajador, así como su relación con la autoridad y los/las compañeros/as. Por medio de dicha instancia se pueden observar posibles dificultades que estén afectando el desempeño de la PcD, permitiendo así, al profesional de FONADIS, actuar en el momento preciso. Además de, velar por el cumplimiento del contrato y conversar la incorporación de nuevos trabajadores. Se utiliza como instrumento una ficha seguimiento laboral que se aplica al supervisor directo, al trabajador, y a un o una compañero/a de trabajo.

A continuación, entregamos un cuadro con la cuantificación<sup>21</sup> de la carga del sistema, en términos de respuesta a la demanda del PIL, y así dimensionar el servicio que entrega el Programa.

I Etapa	II Etapa	III Etapa	IV Etapa	V Etapa
<b>Difusión y Contacto Inicial</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Reclutamiento</b>	<b>Apresto Laboral y Preselección</b>	<b>Colocación y Seguimiento</b>
Dimensionar la demanda al Programa: - 1.342 PcD inscritos 2008 - 516 empresas contactadas durante 2008 - Un 14,56% de las consultas realizadas a las Oirs <sup>22</sup> durante el 2008 se relacionan directamente con el PIL. - 864 personas en lista de espera a nivel nacional en mayo 2009 <sup>23</sup>	- 586 evaluaciones realizadas durante 2008. - 7 Terapeutas Ocupacionales en cargo de profesionales de apoyo <sup>24</sup> para todo el país.	<b>No se encontraron referencias para dimensionar esta etapa</b>	Se realizaron 522 aprestos durante 2008	- Se realizaron 428 seguimientos durante 2008. - El total de Colocaciones en 2008 fue de 260

<sup>20</sup> Las categorías que se manejan actualmente identifican la colocación simple, que es la permanencia de un mes de la PcD en su puesto de trabajo, y la colocación efectiva, que es cuando la PcD permanece al menos 3 meses en el puesto de trabajo.

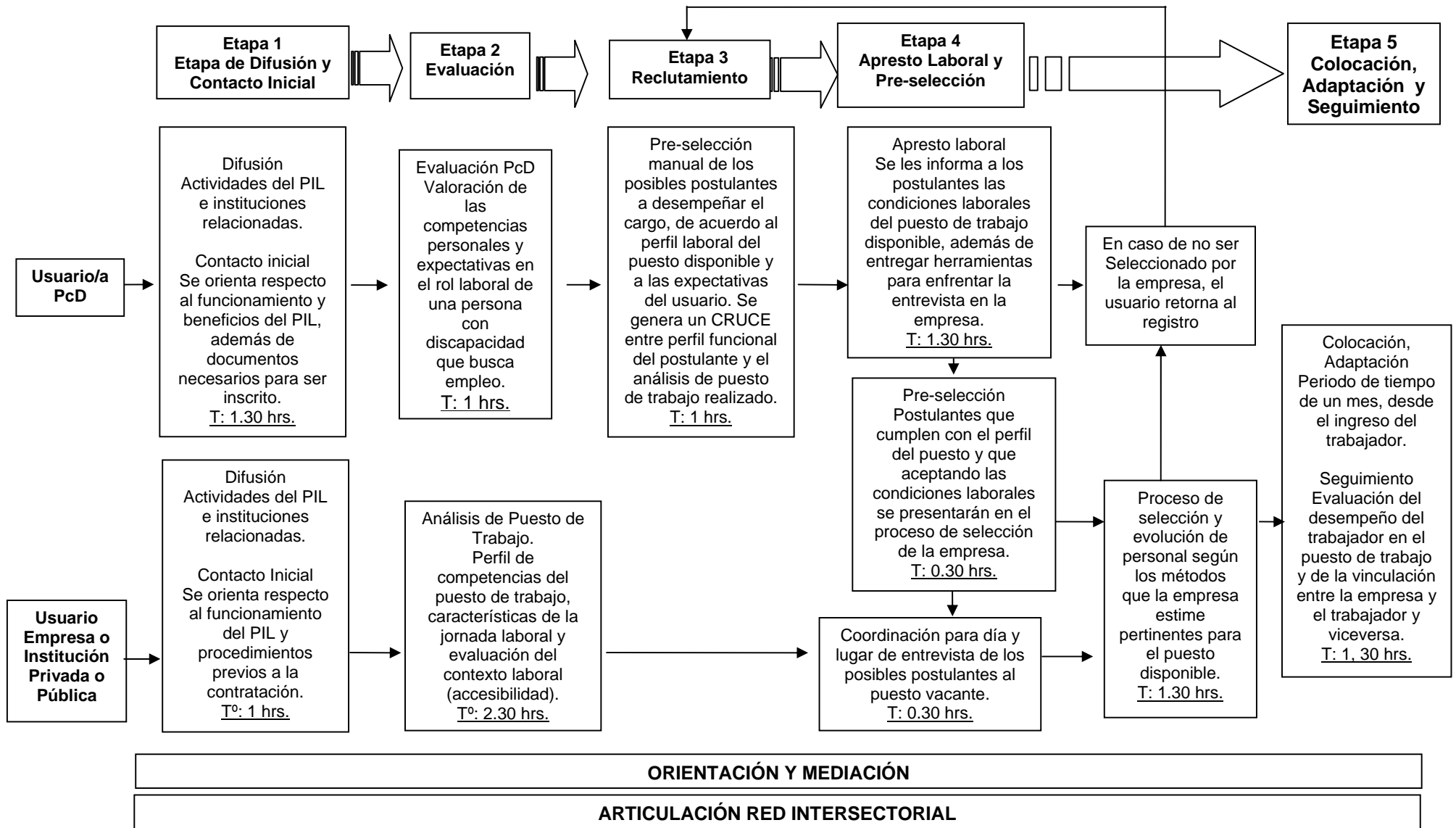
<sup>21</sup> La Información del 2008 es obtenida de los Informes de Gestión Territorial 2008.

<sup>22</sup> La sigla OIRS significa Oficina de Información Reclamos y Sugerencias.

<sup>23</sup> Cifra declarada en encuesta a las OCRs en formato on line realizada entre el 19 y el 25 de mayo del 2009.

<sup>24</sup> Es importante destacar que estos profesionales apoyan todos los productos estratégicos de FONADIS.

f) **Flujograma del Proceso de Intermediación Laboral del Programa para la Inclusión Laboral de las PcD.**



## g) Cuantificación y caracterización de recursos del Programa para la Inclusión Laboral

El PIL no cuenta con asignación presupuestaria, por lo tanto su ejecución se realiza sin recursos propios. De esta manera, sus actividades se desarrollan con el presupuesto asignado al resto de los programas, y eventualmente utilizando convenios y acuerdos con otras instituciones públicas. La única excepción en este punto corresponde a la contratación de una profesional específicamente para el PIL en la región metropolitana. En el cuadro N° 4 se indica el gasto específico:

Cuadro N° 4: Recurso Humano del Programa.

RRHH	Descripción	Remuneración mensual bruta	remuneración anual bruta
Profesional Intermediador (1 cargo RM)	Profesional de Intermediación Laboral de la Oficina de Coordinación Regional RM. Contrato indefinido	\$ 812.373	\$ 9.748.476

Fuente: Pagina Web FONADIS. Gobierno Transparente

Cabe mencionar que no existen ningún tipo de apoyos para la ejecución del Programa, como fondos para locomoción y/o adaptaciones para la empresa o el entorno laboral.

En los siguientes cuadros se presentan los recursos a nivel nacional asociados a FONADIS<sup>25</sup>. El cuadro N° 5 muestra los recursos en pesos y en el cuadro N° 6 indica la superficie total de las OCRs.

Cuadro N° 5: Recursos de FONADIS a nivel nacional

Nombre categoría	Contenido Gastos año 2008	Total en pesos <sup>26</sup>
Recursos humanos	Gastos en Personal	1.801.286
	Prestaciones de Seguridad Social	28.316
	Adquisición de Activos No Financieros	35.070
Total Recursos Humanos		1.864.673
Equipamiento	Bienes y Servicios de Consumo <sup>27</sup>	512.125
Total Equipamiento		512.125
Otros recursos	Transferencias Corrientes	7.117.974
Total otros recursos		7.117.974
<b>TOTAL</b>		<b>9.494.772</b>

Fuente: Depto. Administración y Finanzas. FONADIS 2009

Cuadro n° 6: Superficie total de las Oficinas de Coordinación Regionales

Superficie total de OCR (Oficinas de Coordinación Regional)	Superficie promedio nacional por región
1.545 metros cuadrados	103 metros cuadrados

Fuente: Depto. Administración y Finanzas. FONADIS 2009

<sup>25</sup> Estos recursos corresponden a FONADIS. El PIL sólo cuenta con una profesional, no tiene asociados más recursos.

<sup>26</sup> Los valores se encuentran actualizados con factor corrector correspondiente a 1,062 para el año 2008

<sup>27</sup> Se incluye en anexo el detalle del inventario de bienes de las OCRs de FONADIS. Anexo 8.

### III. PRINCIPALES ASPECTOS METODOLOGICOS UTILIZADOS

#### 1. Describir los procedimientos metodológicos utilizados en la elaboración del diagnóstico del problema.

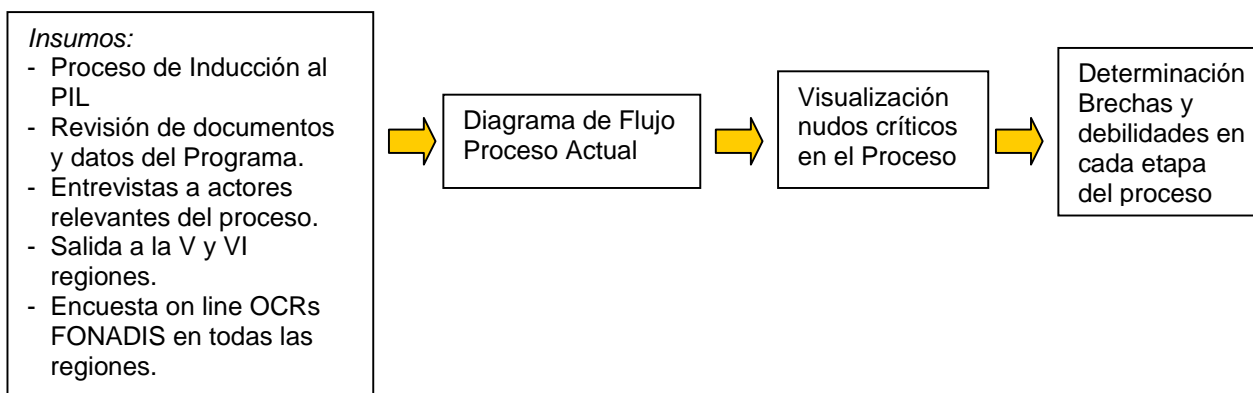
Se trabajo en el contexto de la Formulación de Proyectos, por lo tanto guiados por los procedimientos del Marco Lógico. Complementariamente y como procedimiento metodológico general se utilizó el *Análisis Estructurado* específicamente para elaboración del Diagnóstico del proyecto.

##### a) Análisis Estructurado

El objetivo básico de ésta metodología es estructurar u organizar las acciones y tareas asociadas con la determinación de requerimientos, permitiendo obtener la comprensión completa y exacta de una situación dada. De esta forma, el producto principal fue contar con un *Diagrama de Flujos* que representara el proceso de la intermediación laboral, siendo su objetivo delimitar la frontera entre el sistema y lo externo, definiendo sus flujos de datos con claridad. Esta metodología permitió comprender el actual proceso completo del PIL, colaborando en la visualización de los *nudos problemáticos*.

El siguiente esquema expresa la forma específica en que fue abordado:

Esquema utilización Metodología Análisis Estructurado.



##### b) Análisis información

Por su parte, la información cuantitativa y cualitativa utilizada para el análisis y caracterización de la situación actual, fue obtenida desde diversas fuentes, el siguiente cuadro entrega un listado y caracterización de éstas:

Información Fuentes Secundarias	Información Fuentes Primarias
Informes Finales de Gestión Territorial 2008 de las Oficinas Regionales de FONADIS.	Información obtenida desde la plataforma electrónica Fonaweb.
Informe sobre propuesta de modificaciones a la plataforma Fonaweb del PIL. Año 2007.	Entrevistas y visitas en terreno de 2 OCRs <sup>28</sup> .
Informe sobre "Tendencias del Programa período 2002-2008" realizado a partir del "Reporte consultas SIAC período 2002-2008" entregado por la OIRs y de los datos de inscritos y colocaciones del período obtenido a través plataforma FONAWEB.	Entrevistas a Jefe de los Productos Estratégicos del FONADIS <sup>29</sup> .
Encuesta realizada durante el 2006 que levantó información sobre la percepción de las regiones sobre los problemas del Programa <sup>30</sup> .	Entrevista a la encargada del Programa a nivel nacional <sup>31</sup> .
Informe desarrollado por la Unidad de Auditoría "Informe detallado en base a riesgos N° 4, 2008" desarrollado entre septiembre y diciembre del año pasado, y cuyo objetivo central fue examinar que el Programa cumpliera los objetivos y metas propuestos en beneficio de las personas con discapacidad.	Aplicación de encuesta on line Ad-hoc representativa de la ejecución del programa a nivel nacional <sup>32</sup> .

## 2. Describir los aspectos metodológicos utilizados para el procesamiento y análisis de la información

Se aplicó una *encuesta on line* a las OCRs<sup>33</sup> con el propósito de levantar información que fundamente la alternativa de solución<sup>34</sup>. De esta forma, los resultados son representativos de la ejecución del programa a nivel nacional, pero también rescatan las especificaciones ligadas a las características de cada territorio.

Se trata de un cuestionario autoaplicado, con preguntas abiertas y cerradas, tanto de respuestas excluyentes como múltiples, permitiendo ser respondida de forma remota e independiente. Este tipo de encuestas entrega informes en tiempo real tanto de los resultados como de los actores que han dado o no respuesta al instrumento.

Las dimensiones consultadas fueron las siguientes:

- Identificación dificultades asociadas a la ejecución de las distintas etapas.
- Visualización etapas implícitas. Sus características y necesidades.
- Fonaweb, uso potencial y uso real.
- Identificación territorial del área trabajo dependiente e independiente.

Para el análisis de información se utilizó el programa estadístico SPSS, utilizando estadística descriptiva para el trabajo con los datos y la entrega de resultados<sup>35</sup>.

En adelante, todos los datos mencionados respecto la situación del Programa y las percepciones por parte de las OCRs, corresponden a datos de esta encuesta.

<sup>28</sup> Encuentro tanto con Encargado del Programa como el Coordinador Regional en ambas regiones. 18 de Mayo 2009 se visita V región y 18 de mayo 2009 la VI región.

<sup>29</sup> Sr. Eladio Recabarren.

<sup>30</sup> Encuesta de tipo semiestructurada, realizada durante el mes de octubre 2006 a nueve OCRs.

<sup>31</sup> Sra. Marietta Lemarie.

<sup>32</sup> Se realiza una encuesta en formato on line a las OCRs del país, desde el 19 al 25 de mayo. El nivel de respuesta fue del 93%

<sup>33</sup> Procedimiento censal. Se contó con 14 OCRS encuestadas de un total de 15.

<sup>34</sup> Se anexa instrumento aplicado. Anexo N° 8

<sup>35</sup> Para revisión de las salidas de información (resultados) revisar anexo 11



#### IV. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA A RESOLVER CON LA PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN

##### 1. Identificación de problemas y brechas detectadas en las etapas del Programa. Árbol del Problema

A continuación se presentan, mediante la metodología “Árbol del problema” las debilidades detectadas en el Programa para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad y sus consecuencias en la ejecución del mismo. Posteriormente se examinan la forma en que cada problema se expresa en cada una de las etapas del programa, con el propósito de ilustrar y fundamentar su existencia.

<b>Consecuencias 2°</b>	Mala percepción ciudadana respecto del PIL			Bajo número de indicadores de gestión	Alta cantidad de procedimientos realizados manualmente	Aumento en lista de espera para evaluación y seguimientos laborales	Alto número de colocaciones laborales inefectivas
<b>Consecuencias 1°</b>	Alto tiempo de espera para ser colocado	Desconfianza empresarial hacia el PIL	Desconocimiento del Programa y sus logros	Deficiencia en el control de gestión a nivel nacional		Sobrecarga del RRHH y escasez de recursos financieros	
<b>Problema</b>	<b>DEFICIENCIAS EN EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DEL PROGRAMA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b>						
<b>Causas 1°</b>	Alta complejidad de la demanda por intermediación.			Plataforma electrónica Fonaweb no cumple con los requerimientos funcionales del PIL		Debilidad en la implementación del Modelo del PIL	
<b>Causas 2°</b>	Desigualdad de oportunidades para el acceso al empleo	Escasa difusión de la temática de discapacidad en la comunidad	Mitos y prejuicios sociales en relación a la discapacidad y empleo.	Limitaciones tecnológicas de la plataforma	Escasas posibilidades de uso de la información de la plataforma Fonaweb	Carencia de recursos propios para ejecución del Programa (recursos humanos territoriales y recursos financieros)	Falta de actualización institucional de procedimientos y de etapas del proceso de intermediación laboral

##### a. Alta complejidad de la demanda por intermediación

La complejidad de las tareas asociadas a la intermediación, demanda que éstas sean asumidas por un terapeuta ocupacional o un profesional debidamente entrenado. Sin embargo, no existen profesionales contratados específicamente para el proceso de intermediación, por lo que estas actividades son asumidas, dentro de los equipos regionales de FONADIS, por personas de distinto perfil.

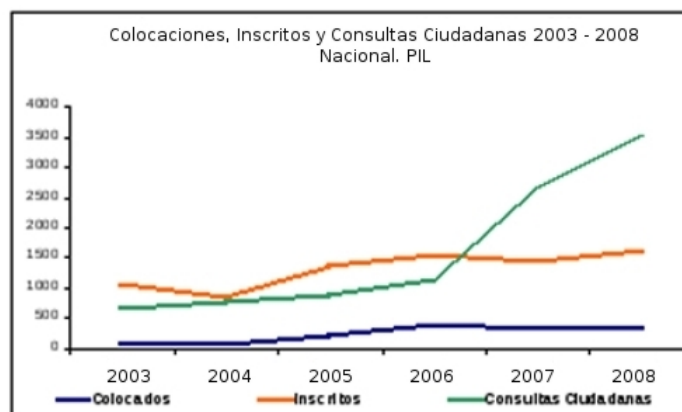
Según datos aportados por una encuesta<sup>36</sup> un 57% de los profesionales de las Oficinas de Coordinación Regional (OCR), señala el bajo nivel de competencias laborales de los postulantes como un problema, al mismo tiempo que un 42% indica la necesidad de reforzar o instalar hábitos laborales en los beneficiarios, esto último requiere además del desarrollo de un mayor trabajo en terreno.

La situación antes descrita, se ve agudizada por una creciente demanda por servicios; a saber: El número de usuarios inscritos se incrementó en un 50% entre el 2002 y el 2007,

<sup>36</sup> Estos datos se basan en una encuesta realizada a los profesionales de 9 OCRs a lo largo del país, en octubre 2006. Cada OCR tiene 2 profesionales.

pasando de 1.069 a 1.615, en tanto que el número de consultas el 2007 fue de 3.540, más de 4 veces el número de consultas recibidas el 2002. El siguiente gráfico muestra este fenómeno.

Gráfico Estudio “Tendencias del Programa período 2003-2008”



Fuente: Elaboración PIL 2008

Por otra parte, y a propósito de la política de Responsabilidad Social Empresarial, **las empresas** requieren cada vez más de la intermediación laboral que realiza FONADIS para la inclusión laboral de PcD, para lo cual exigen talleres de sensibilización, visitas en terreno, entre otras acciones. Este nicho del mercado laboral, espera una respuesta eficiente y efectiva de parte del PIL, bajo la concepción de que se están brindando oportunidades hacia el Programa.

Asimismo, las **instituciones relacionadas con empleo y/o PcD** a nivel intersectorial, también requieren de instancias de difusión del programa, lo cual demanda disponibilidad de tiempo para asistir a las invitaciones y preparar los documentos que sean pertinentes. Cabe destacar, nuevamente, que todo lo anterior lo realiza el mismo equipo de la OCR.

#### **b. Plataforma Electrónica Fonaweb no cumple con los requerimientos funcionales del PIL**

La ejecución actual del PIL requiere del apoyo de una plataforma electrónica que le permita contener su sistema de registro, requiriéndose además que cumpla las funciones de herramienta de control y seguimiento a nivel central.

En este sentido, es necesario perfeccionar y modernizar la plataforma Fonaweb, ya que por problemas de diseño y de implementación no logra cumplir satisfactoriamente con estas funciones impactando negativamente en la atención a los usuarios y usuarias del programa y por tanto, en la satisfacción de sus necesidades laborales.

Se ha podido constatar que la actual plataforma electrónica de apoyo para la gestión de las OCR y del nivel central, carece de una serie de funcionalidades, entre las que se podrá identificar algunas fundamentales para alcanzar un eficiente y eficaz modelo práctico de intermediación laboral para PcD:

En cuanto a la oferta de puestos de trabajo la plataforma actual no ofrece opciones de interacción para las empresas para levantar ofertas de trabajo o para poder encontrar información relevante respecto de las personas inscritas en el PIL que se encuentran buscando un empleo.

Respecto a la demanda de empleo y la gestión asociada a dicha demanda, se pueden identificar limitaciones de la plataforma electrónica para las evaluaciones de PcD (especialmente al tiempo destinado a cada evaluación), en el análisis de puestos de trabajo (como instrumento de apoyo y optimización), en el cruce de oferta y demanda de empleos para concretar una colocación laboral y en el seguimiento de dicha colocación. La plataforma actual tampoco se muestra como una herramienta que facilite los objetivos de permanencia y control de la gestión.

Algunas evidencias respecto a las dificultades presentadas por la plataforma Fonaweb se relacionan con la limitada capacidad para realizar cruces de información entre la oferta de puestos de trabajo y perfil PcD que esperan ser colocadas. En este sentido un 85,7%<sup>37</sup> de las OCRs realizan este cruce en forma manual y apoyándose muchas veces en la memoria de los encargados del PIL para generar este cruce.

Respecto a esta situación un 78,5%<sup>38</sup> considera tener una plataforma Web mejorada y/ o nueva es lo necesario para mejorar el cruce óptimo de la etapa de reclutamiento.

A continuación se presenta un cuadro con la identificación de las dificultades asociadas por etapas.

Cuadro: dificultades por etapas asociadas a que la plataforma electrónica Fonaweb no cumple requerimientos funcionales del PIL

<b>I Etapa: Difusión y Contacto Inicial</b>	<b>II Etapa: Evaluación</b>	<b>III Etapa: Reclutamiento</b>	<b>IV Etapa: Apresto Laboral y Preselección</b>	<b>V Etapa: Colocación, Adaptación y Seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas: Sólo se registran los contactos empresariales que culminaron con la colocación de alguna PcD.</li> <li>- No cumple con ser instrumento de apoyo a la gestión en esta etapa.</li> <li>- no existe ningún tipo de interacción específica para los usuarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campos innecesarios.</li> <li>- Baja flexibilidad del sistema para realizar modificaciones.</li> <li>- Mal funcionamiento de la plataforma,</li> <li>- No cumple tareas de control y seguimiento de la gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plataforma no resuelve las necesidades de un cruce efectivo entre la oferta del puesto de trabajo disponible y el perfil de competencias de los usuarios no colocados.</li> <li>- Alternativa de procedimientos manuales responde de mejor forma que el uso de Fonaweb.</li> <li>- El sistema no permite registrar esta etapa del proceso por ende, no permite visualizar el historial del usuario y su trayectoria en el programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El sistema no permite registrar esta etapa del proceso, esto impide obtener el historial del usuario y su trayectoria en el programa, a modo de constatar las acciones gestionadas por el PIL.</li> <li>- No cumple tareas de control y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de cruces de información automáticos.</li> <li>- La plataforma no posee un sistema de control de alerta, por tanto, dicha gestión se realiza manualmente en cada uno de los colocados que permanecen en</li> </ul>

<sup>37</sup> Pregunta nº 22. un 42,9% manifiesta realizar selección manual, un 28,6% se apoya en la memoria de los encargados, y un 0% utiliza exclusivamente la plataforma. Sólo en la opción otra aparece la utilización de la plataforma pero mezclada con la selección manual y sólo con un 7,1% correspondiente a una OCR.

<sup>38</sup> Pregunta nº 24. un 71,4% escoge alternativa “tener plataforma Web mejorada y/o nueva, y un 7,1% selecciona opción otra y explícita “mejorar la plataforma de registro y capacitar a los usuarios en su uso” (71,4 + 7,1= 78,5)

empresas y/ instituciones.		a modo de constatar las acciones gestionadas por el PIL.	seguimiento de la gestión.	sus puestos de trabajo desde el año 2002.
-------------------------------	--	--	-------------------------------	---

Elaboración propia

Con respecto específicamente a la utilización actual de la plataforma, los datos entregados por la encuesta on line, entregan información relevante respecto la imperiosa necesidad de modernizarla. A continuación se presenta esta análisis:

Ante la consulta específica sobre el apoyo del Fonaweb en el sistema de control de la gestión del Programa<sup>39</sup>, el 85,7% de las OCRs evalúa mal este apoyo: el 64,3% considera que la plataforma de gestión electrónica no es de gran ayuda para el trabajo y genera problemas de gestión o sólo cumple funciones como herramienta básica de registro (14,3%), mientras que un 7,1% manifiesta que definitivamente no se utiliza la herramienta para esos fines. Solamente un 14,3% considera que la plataforma Fonaweb constituye una herramienta de gran utilidad que facilita el trabajo. Esto en definitiva significa que la plataforma no logra cumplir sus funciones de apoyo a la gestión del Programa.

Estrechamente relacionado con lo anterior también se consultó sobre el apoyo actual de la plataforma para detectar fallos o deficiencia en los diferentes procesos del PIL, consignándose que un 71,4%<sup>40</sup> de las OCRs considera que la plataforma no es de gran ayuda y genera problemas de gestión (35,7%) o no utilizan la herramienta (35,7%).

Específicamente en la realización de los análisis de puestos de trabajo un 28,6% de las OCRs no utilizan la plataforma electrónica como instrumento de apoyo, mientras 28,6% consideran que la plataforma cumple sólo como una herramienta básica de registro o que la misma no es de gran ayuda para el trabajo y genera problemas en su gestión para esta función (7,1%). Sólo un 35,7% la identifica como una herramienta de gran utilidad que facilita el trabajo, cifra insuficiente para cumplir con las expectativas funcionales que debiera satisfacer esta plataforma electrónica para apoyar al Programa

Los antecedentes anteriores dejan evidencias concretas sobre la necesidad de contar con una plataforma electrónica que sirva como herramienta estructural para la optimización de recursos (dimensión de eficiencia) en las diferentes etapas del PIL, posibilitando inserciones laborales de largo plazo que no signifiquen abandonos prematuros por parte de las PcD (dimensión de eficacia).

### **c. Debilidad en la implementación del Modelo del PIL**

El actual modelo del PIL ha tenido dificultades en su implementación como son: insuficiencia de recursos humanos, la falta de estandarización de procesos e instrumentos, poca visibilización de algunos procesos y roles, y la ausencia de un sistema de monitoreo y control de gestión durante todo el proceso de intermediación.

Respecto de los recursos humanos, según lo señalado anteriormente en la descripción del Programa, para su ejecución sólo cuenta con un profesional propio<sup>41</sup> a nivel nacional, por lo tanto, es el mismo equipo de las OCRS el que desarrolla todos los objetivos y productos estratégicos de la institución. Esto comporta dificultades en la gestión del programa ya que

<sup>39</sup> Pregunta cerrada nº 30.6.

<sup>40</sup> Pregunta cerrada nº 30.5.

<sup>41</sup> Existe una Terapeuta Ocupacional que se encuentran asignada al PIL de la OCR de la región metropolitana.

sus etapas requieren de atención personalizada y de profesionales especializados, a fin de satisfacer las necesidades laborales de los y las usuarios y usuarias.

La encuesta on line realizada durante mayo 2009 aparece claramente identificada esta causa como una dificultad para la gestión del Programa:

El 70% de las OCRs identifica de forma espontánea<sup>42</sup> alguna dificultad directamente relacionada con la falta de recursos asignados a la ejecución del programa, existiendo un 50% que identifica puntualmente la falta de recursos humanos como central y un 35,7% a las necesidades de difusión.

Relacionado con la difusión<sup>43</sup> un 57,1% manifiesta tener problemas para desarrollar un plan anual de difusión en su territorio y un 35,7% expone responder sólo a la demanda espontánea, estas dos cifras sumadas alcanzan un 92,8%. Al analizar esta respuesta en conjunto con la siguiente, se aprecia que está relacionada con dos debilidades actuales del programa: por una parte la necesidad de recursos financieros para el funcionamiento y la necesidad de recursos humanos, ya que el 85,7%<sup>44</sup> manifiesta estas razones como principal dificultad.

Específicamente se identifica con un 100%<sup>45</sup> la relevancia de contar con un recurso humano específico para desarrollar el rol de relacionador de empresas e instituciones para una gestión eficaz del Programa.

Asimismo, otra situación detectada que se vincula con la falta de recursos humanos es la existencia en 6 OCRs, de listas de espera<sup>46</sup> de personas que solicitan evaluación, presentado una gran dispersión en los números de éstas, que van de los 474 casos a los 40<sup>47</sup>. Estas regiones manifiestan que el tiempo de espera de las personas con discapacidad que requieren evaluación es de más de 20 días hábiles.

A continuación se presenta un cuadro con la identificación de las dificultades asociadas por etapas.

Cuadro: dificultades por etapas asociadas

<b>I Etapa: Difusión y Contacto Inicial</b>	<b>II Etapa: Evaluación</b>	<b>III Etapa: Reclutamiento</b>	<b>IV Etapa: Apresto Laboral y Preselección</b>	<b>V Etapa: Colocación, Adaptación y Seguimiento</b>
-Inexistencia rol "relacionador" de empresas e instituciones - Dificultades para desarrollar Plan Anual de Difusión. - Etapa poco visibilizada	-Rol de evaluador no siempre es desarrollado por Terapeuta Ocupacional u otro profesional capacitado. - Existencia lista de espera.	-Desgaste del RRHH asociado al desarrollo de procedimientos manuales - Dificultades para contacto telefónico con seleccionados	-Dificultades para realizar labores de acompañamiento en terreno y apoyo profesional	-Dificultades para realizar labores de acompañamiento en terreno y apoyo profesional - Debilidad en el desarrollo del rol de intermediación en esta etapa.

<sup>42</sup> Pregunta abierta nº 4. ver anexo 11

<sup>43</sup> Pregunta cerrada nº8. ver anexo 11

<sup>44</sup> Pregunta respuesta múltiple nº9

<sup>45</sup> Pregunta cerrada nº 12. respondieron como muy relevante un 78,6% y relevante un 21,4%.

<sup>46</sup> Pregunta abierta nº 20.

<sup>47</sup> Para efectos de a interpretación de los datos, se consideró la lista de espera como las PcD que esperan ser evaluadas por más de 5 días hábiles. Es por esta razón que la región del Bío Bío no fue considerada (presenta 3 PcD en lista de espera con un tiempo menor a los 5 días hábiles.

-No se existe una estrategia específica y efectiva hacia el Estado como potencial empleador.	- Limitadas posibilidades de derivación. - Pocas herramientas que potencien la intersectorialidad			
--	--	--	--	--

Elaboración propia

Por otro lado, un 71,4% de las OCRs identifican espontáneamente sugerencias relacionadas con la gestión<sup>48</sup>, entre las que se cuentan: mejoras en la coordinación otras instituciones del Estado ligadas al tema, generación de políticas y/o establecimiento de redes de trabajo con instituciones públicas que promuevan incorporación de PcD en el mundo laboral, incorporación formal de la capacitación en oficios, mejora de instrumentos y actualización de protocolos de procesos en general.

Un dato relevante es que existe un 42,9% que identifica como una necesidad que el programa disponga de información suficiente para realizar las labores de derivación y orientación, y el que a nivel central se generen vínculos con instituciones de gobierno que permitan entregar una oferta adecuada a los y las usuarios y usuarias.

En cuanto a los mecanismos que podrían generar mayores beneficios para la difusión del PIL<sup>49</sup>, las OCR destacan con un 85,7% la opción de sumarse a actividades de la red empresarial de la región y en un 71,4% el poder organizar desayunos o jornadas de difusión con empresarios.

## 2. Nuevos focos de intervención del proyecto

Es importante tener en cuenta que el diagnóstico evidencia como foco de mejoramiento, la incorporación de recursos humano especializado al PIL, debido a la carencia de recursos propios en la ejecución del Programa. Este foco se agrega a la necesidad de modernizar la plataforma electrónica, causa con la que se construyó la postulación original al FMGP<sup>50</sup>. Junto con estas, se requiere actualizar el Modelo de Gestión del PIL.

De esta forma, quedan identificadas las causas primarias del problema, todas esenciales de tener en cuenta a fin de mejorar integralmente el Programa, el cual logra funcionar no obstante, debido a la enorme voluntad institucional para llevar a cabo el trabajo.

Cabe mencionar en este punto, que la incorporación en la estrategia de solución del componente relativo a recursos humanos y financieros, se plantea como básica para asegurar la implementación de la solución al problema, en otras palabras, no es posible asegurar el éxito de una propuesta de mejoramiento sino se cuenta con recursos que puedan llevarla a cabo.

Por otra parte, es posible observar también que las tres causas de primer nivel identificadas, están íntimamente relacionadas. Es decir, el análisis de los procesos que lleva a cabo el PIL deriva en detectar con ello problemas de gestión interna y de recursos,

<sup>48</sup> Pregunta abierta nº 4.

<sup>49</sup> Pregunta respuesta múltiple nº 11

<sup>50</sup> Proyecto de Modernización de la Gestión Pública.

especialmente de recurso humano, que reducen el impacto del programa para satisfacer la demanda de los y las usuarios y usuarias que son derivadas y contactados por el PIL.

Junto a ello, es de vital importancia que el programa cuente con una plataforma electrónica moderna, que sea un reflejo de los procesos que están involucrados en el Programa y que, sobre todo, sea una herramienta que permita controlar y seguir toda la gestión de las actividades que se lleven a cabo, contribuyendo así en mejorar la eficacia y eficiencia de un programa importante para la inclusión social del PcD.

## V. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

### 1. Árbol de Objetivos

Para mayor claridad de la coherencia con el diagnóstico realizado, se presenta las soluciones que emergen del árbol del problema anteriormente presentado.

Mejora percepción ciudadana respecto del PIL		Procedimientos se apoyan en la plataforma en su totalidad	Número de indicadores de gestión suficientes	Inexistencia de lista de espera para evaluación y realización de seguimientos	Aumentan colocaciones laborales exitosas
Tiempo de espera para ser colocado ha disminuido	Programa y sus logros son difundidos	Eficiente y moderno sistema de control de gestión a nivel nacional implementado		Eficiente desarrollo de actividades y etapas del programa con RRHH y financiero adecuado	
<b>MODERNIZACIÓN DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DEL PROGRAMA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b>					
El Programa satisface la demanda de alta complejidad		Plataforma Fonaweb cumple todos los requerimientos funcionales del PIL		Modelo mejorado del programa y óptima implementación de sus actividades y etapas	

### 2. Benchmarking

La referencia que se detalla a continuación corresponde a un modelo de intermediación laboral que se encuentra actualmente en período de implementación. Nos parece relevante destacar esta iniciativa, por tratarse precisamente de una experiencia piloto en el mercado chileno, desde donde se pueden obtener aprendizajes para perfeccionar el Programa PIL del FONADIS.

#### a) Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) y la Gestión del Servicio Local de Empleo

Hacia mediados de 2007 existía un consenso instalado en la Secretaría Ejecutiva de Protección Social del Ministerio de Planificación (Mideplan), respecto de la necesidad de integración entre el Sistema de Protección Social Chile Solidario y la red de intermediación laboral conformada por las OMILs.

Dicha integración, tomó fuerza al punto de transformarse en un objetivo fundamental a la hora de conseguir una inclusión social efectiva (en este caso a través de la incorporación al mercado del trabajo), por parte de la población de mayor vulnerabilidad, que es precisamente el grupo objetivo al que apunta el sistema de Protección Social Chile Solidario.

Las alertas de esta desconexión se comenzaron a generar al observar lo dificultoso que resultaba colocar en puestos de trabajo dependientes a personas pertenecientes a la red Chile Solidario; lo anterior a pesar de la existencia de Programas de Bonificación a la Contratación especialmente focalizados en este grupo.

Durante el 2007 y en parte de 2008, MIDEPLAN buscó ratificar el diagnóstico que develaba una importante brecha de inclusión social, en personas desempleadas pertenecientes a la población Chile Solidario.

Varias experiencias regionales conformaron un esfuerzo interinstitucional que incluyó la participación de la red de OMIL, algunas Unidades de Intervención Familiar (UIF), de la Subsecretaría del Trabajo y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), lo



cual terminó por ratificar la carencia detectada por MIDEPLAN y de poder confirmar la necesidad de generar una instancia para una intermediación laboral especializada que pudiese atender a un grupo de alta vulnerabilidad como la población Chile Solidario.

Aquí encontramos el primer, y tal vez, el mayor punto en común de este caso con la modernización que FONADIS pretende llevar a cabo a través de su Programa de Inclusión Laboral (PIL).

Se trata en ambos casos de grupos vulnerables que requieren atención especializada, y en muchas ocasiones de soluciones específicas para poder cumplir con el objetivo de inserción laboral.

Luego, de consensuar en el diagnóstico, se procedió a diseñar lo que hoy en día se conoce como Servicio Local de Empleo (SLE).

En líneas generales podrá decirse que el SLE es un modelo de intermediación laboral especialmente creado para atender a la población Chile Solidario, en el contexto operativo de la red municipal de Oficinas de Información Laboral (OMIL)<sup>51</sup>.

Como elemento clave de este modelo de intermediación laboral podrá destacarse la definición de un itinerario personalizado de inserción laboral y el seguimiento de dicho itinerario hasta conseguir una colocación laboral dependiente o una salida laboral independiente. La importancia de poder definir un Itinerario Personalizado de Intermediación Laboral (IPIL) radica en la especificidad que adquiere el mismo, ya que se estructura a partir de las condiciones detectadas en cada persona. Asimismo, se identifican 4 etapas fundamentales en el proceso de intermediación laboral: Diagnóstico, Elaboración de Itinerario Personalizado, Seguimiento del Itinerario, Colocación y Seguimiento en un puesto de trabajo, ya se trate de una salida independiente o de una colocación como trabajador(a) dependiente.

La integración de un itinerario personalizado es pertinente al perfil de personas pertenecientes a grupos vulnerables debido fundamentalmente a que una mayor vulnerabilidad, requiere de soluciones de mayor especificidad y por lo tanto de diseños o modelos de intermediación laboral flexibles y adaptables en sus diferentes componentes de intervención.

Esquema: Modelo de Intermediación Servicio Local de Empleo



Fuente: Departamento de Empleo, Sence.

<sup>51</sup> En la actualidad opera como experiencia piloto en 75 comunas a nivel nacional.

Es en este sentido que parece recomendable considerar perfiles multidimensionales con proyección de mediano y largo plazo en el momento de diseñar políticas públicas para poblaciones de alta vulnerabilidad.

Para el caso de la Intermediación Laboral de PcD habrá que incorporar variables adicionales al modelo orientado a la colocación laboral. Elementos como el transporte, los accesos, el apoyo en el trabajo, entre otros, pasan de ser elementos casi triviales en el trabajo más tradicional, a dimensiones muy importantes cuando se piensa en colocar laboralmente a una persona con algún tipo de discapacidad.

Se podrá concluir que el modelo de intermediación laboral diseñado para la atención de personas desempleadas pertenecientes a la población Chile Solidario (SLE) constituye un diseño de política pública con muchas similitudes al proyecto de modernización para el Programa de Intermediación Laboral (PIL) del FONADIS. Lo anterior en base a dos elementos fundamentales. Primero porque se trata del mismo proceso: la intermediación laboral en búsqueda de la incorporación de personas al mercado del trabajo. Segundo, por tratarse de una experiencia desarrollada para un grupo de población con condiciones de alta vulnerabilidad, al igual que las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

## **b) Propuesta Ajuste al Modelo del Programa para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**

A continuación se presenta una propuesta de Ajuste al Modelo de intermediación del PIL, la cual incluye elementos del modelo de Servicio Local de Empleo y la propia experiencia del Programa. La comprensión de esta propuesta de Ajuste es esencial para entender la estrategia de solución que se plantea en la presente propuesta.

De esta manera entonces, la propuesta incluye el concepto de Itinerario Personalizado revisado en el bechmarking, como principal mecanismo de gestión de servicios adjuntos a las necesidades de colocación, tales como: capacitación, información sobre el mercado laboral y orientación a empleadores, entre otros. Es importante hacer hincapié que el modelo de Itinerario Personalizado considera componentes que son coherentes con el modelo de intermediación laboral del PIL, y en este sentido se desarrollarían tanto para usuarios empresas e instituciones públicas y privadas como para usuarias personas con discapacidad.

En el modelo de intermediación que propone el SLE, el objetivo es disponer de un programa integral que abarque las distintas etapas del proceso de Intermediación Laboral de acuerdo a las necesidades de los usuarios<sup>52</sup>. La idea es que mediante el cruce de los datos entre el estudio de mercado de oferta de empleo y el de oferta de mano de obra, obtendremos un proceso de intermediación de beneficiarios en función de sus expectativas, características personales y las exigencias del mercado laboral.

El siguiente esquema<sup>53</sup> relaciona los servicios que pretende entregar el mecanismo de gestión *Itinerario Personalizado*, con los usuarios/as específicos del Programa. De esta forma se presenta, una estructura institucional que permite ejecutar la intermediación laboral

---

<sup>52</sup> Utilizamos los conceptos de Usuarios, Cliente o Beneficiario como todas aquellas personas que buscan empleo, y que son usuarios o beneficiarios de un servicio y, en términos de modernización del estado, clientes de un servicio.

<sup>53</sup> Basado en Mazza, Jacqueline. Servicio de Intermediación Laboral: Experiencia y Consideraciones para América Latina. División de Desarrollo Social. BID. Lima, Perú, 2002

utilizando un espectro de servicios que colaboran en el objetivo último que es lograr la colocación laboral. De esta forma, se plantea que existan canales disponibles para mejorar las oportunidades de inclusión laboral, a través de mejorar los niveles de empleabilidad, impulsar las iniciativas de microemprendimiento, conectar las capacitaciones con las tendencias del mercado laboral, etc.

Categoría de Servicio	Destinatarios (usuarios/as PIL)	Tipos de Servicios a Entregar
Búsqueda de trabajo/ perfil de Empleo	-Personas con discapacidad que buscan empleo	- Evaluación de personas - Creación del perfil de empleo de las personas (usuarios/as PcD) para determinar servicios necesarios - Preparación en empleo (Apresto laboral) - Asistencia en la búsqueda de empleo - Derivación de casos individuales
Colocación/Intermediación	- Empleadores - Personas con discapacidad que buscan empleo	- Base de datos sobre vacantes - Colocación para trabajadores - Revisión de listas de vacantes - Selección de candidatos
Capacitación	- Personas con discapacidad que buscan empleo - Proveedores de capacitación Empleadores	- Evaluación de las necesidades/ requisitos de capacitación - Derivación a capacitación a proveedores públicos y/o privados de servicios de capacitación - Capacitación directa por servicio de intermediación
Servicio a empleadores	- Empleadores	- Evaluación del recurso humano - Selección de los solicitantes de empleo - Orientación sobre adaptaciones del Puesto de Trabajo
Información sobre el mercado de trabajo	- Personas con discapacidad que buscan empleo.	- Provisión de datos y análisis de las tendencias del mercado laboral y análisis del mercado del trabajo
Prestación de Servicios sociales	- Personas que buscan empleo - Empleadores	- Coordinación con servicios sociales para subsidios de empleo - Coordinación con programas de empleo estatales

En este sentido la intermediación laboral se sitúa como un servicio para promover mecanismos de intermediación y así mejorar el nivel de empleo y movilidad laboral de las personas con discapacidad usuarias del Programa. Así, esta intermediación laboral pone en práctica en la figura de un intermediador, cuyo rol debe estar orientado a co-construir un itinerario personalizado con la persona que busca empleo<sup>54</sup>.

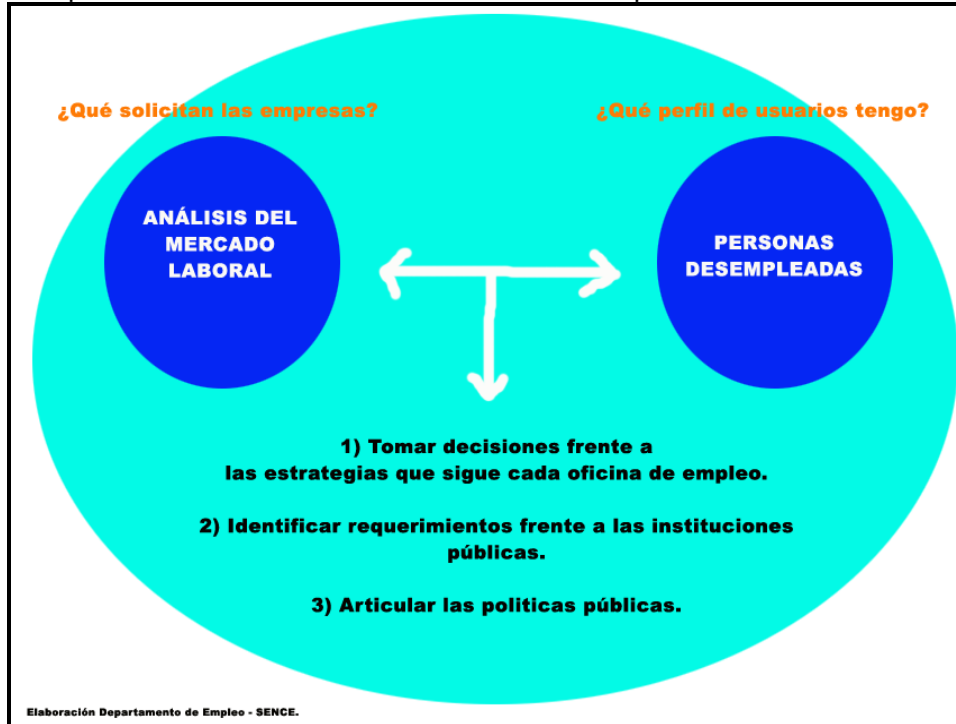
Asimismo, releva las funciones relacionadas con la gestión con empresas e instituciones públicas y privadas a nivel territorial, así como la permanente búsqueda de nichos económicos y oportunidades dadas por la oferta pública y privada tanto nacional como territorial, estas funciones a nivel territorial permitirían dinamizar constantemente el proceso de intermediación laboral, permitiendo generar un tipo de *colocación laboral activa*, es decir, un programa de intermediación laboral sensible a los cambios del mercado laboral y activo en la búsqueda de puestos de trabajo y mejoras en los niveles de empleabilidad.

Este enfoque sitúa el análisis del mercado laboral como elemento central para el modelo de colocación laboral, y de cuyo examen se determinan las posibilidades de empleo de las personas desempleadas. El servicio de intermediación debe tener en consideración el

<sup>54</sup>SENCE. Manual OMIL en Metodología de Intermediación Laboral. Abril 2009

movimiento del mercado laboral para facilitar el encuentro de la oferta y demanda de empleo y canalizar los programas de empleo y formación (capacitación) hacia ello.

Esquema intermediación oferta/demanda de empleo



Fuente: Manual OMIL en Metodología de Intermediación Laboral. SENCE

Tanto en el modelo intermediación del PIL como en el modelo de Servicio Local de Empleo, el rol de intermediador es una figura central. En el caso del modelo de FONADIS, este debe ser ejercido por el perfil profesional que se ajuste a los requerimientos de las personas con discapacidad usuarias del Programa<sup>55</sup>. En la propuesta de Ajuste al PIL, se incorpora además, la necesidad de un rol de relacionador de empresas e instituciones, que aborde las necesidades territoriales de elaborar la estructura institucional para la gestión de servicios adjuntos, además de los análisis de mercado y los vínculos con empresas y otras instituciones usuarias o potenciales usuarias del PIL. Es a partir del trabajo complementario de estos dos roles que se lograría un óptimo y eficaz proceso de intermediación laboral para personas con discapacidad. De esta forma, esta *dupla territorial* se establece como el pilar del PIL.

Cabe resaltar, que es clave para la eficiencia de este ajuste del modelo contar con un herramienta eficaz de control y seguimiento de la gestión que se adapte a los nuevos requerimientos, a través de una plataforma electrónica moderna, que acompañe todas las acciones que se realizan en la intermediación y que refleje el proceso en su totalidad, permitiendo entre otras acciones la realización de los cruces entre oferta de empleo y demanda de trabajo, un déficit actual con implicancias en la gestión del Programa.

<sup>55</sup> La profesión que más se ajusta a este perfil es el Terapeuta Ocupacional o en su defecto un profesional con inducción y pasantías específicas que permitan incorporar la perspectiva de discapacidad en la intermediación laboral.

De tal forma, el elemento transversal e indispensable para impactar en la atención de los usuarios y usuarias del Programa es la modernización de la plataforma electrónica, como mecanismo esencial para llevar el control de las actividades, el seguimiento y registro de las acciones desarrolladas en cada etapas del PIL. Este es un componente que acompañará todo el proceso de intermediación y posibilitará así el registro y seguimiento de los itinerarios personalizados.

Por su parte, los componentes de perfeccionamiento del proceso de gestión involucran la asignación de recursos, ya que esto determina el funcionamiento interno del PIL para llevar a cabo sus etapas y las alternativas de oferta pública en materia de capacitación, asociación, etc. De esta forma, se identifica como igualmente indispensable.

### 3. Matriz de Alternativas de solución

ALTERNATIVAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<p><b>Alternativa 1:</b>  <b>Situación Base optimizada.</b>            El PIL realiza ajuste a su diseño y gestión (incorpora Itinerario Personalizado), sin considerar asignación de presupuesto para mejorar implementación.</p>	<p>* A través de la redefinición de algunos procesos del PIL, sería posible generar mejoras en siguientes dimensiones:            -Eficacia: Se proyecta un aumento en la eficacia del programa asociada a un mejoramiento en la redefinición del sistema de registros electrónicos y en el uso del mismo a nivel nacional.            - mejora calidad atención: mediante la implementación de vínculos con otras instituciones ampliando las posibilidades de derivación y capacitación.</p>	<p>* Insuficiencia en la cantidad de RRHH que trabajan directamente en la gestión del PIL, es aspecto que impide generar un diseño eficiente que considere nuevas definiciones de cargo, asociadas a la especialización de las diferentes funciones vinculadas a la gestión del PIL.            * La excesiva concentración de funciones de los/las T.O u otro profesional que realiza las evaluaciones, se ve incrementada producto de la búsqueda de mejores resultados con los mismos recursos disponibles.            * El sistema de registros electrónicos (Fonaweb) del PIL continuará siendo una herramienta de gestión ineficiente ante las necesidades del proceso de intermediación laboral, el monitoreo y control del sistema, a pesar de las mejoras que pudiesen incorporarse en sus requerimientos y en su uso práctico.</p>
<p><b>Alternativa 2:</b>  <b>Ajuste del Modelo del PIL, nuevo Fonaweb.</b>            Situación con proyecto de perfeccionamiento gestión del PIL y Modernización del su plataforma electrónica, considerando la incorporación de un presupuesto específico para la implementación del programa reformulado.</p>	<p>Intervención en el proceso de gestión de programa:            - Eficacia: Se proyecta mejoras en la calidad de atención de los/las usuarios/as Un incremento significativo de ofertas de trabajo a través de la incorporación de empresas. Mejoras en el nivel de empleabilidad PcD usuarias..            - Eficiencia: Mejoramiento integral de los procesos y prácticas asociados a la intermediación laboral del PIL. Lo anterior a través de una combinación gradual que se base en un rediseño del sistema de registros electrónicos, de una redefinición de cargos, asociada a la vez a un aumento de la dotación de personal. Lo anterior permitirá dinamizar el proceso de intermediación laboral, en lo que se proyecta a través de capacitaciones graduales.</p>	<p>Alto costo asociado a implementación de esta alternativa.</p>

#### 4. Alternativa de Solución seleccionada

Debido a la inexistencia de recursos asociados a este programa la alternativa 1 de optimización del PIL, tiene una altísima probabilidad de no poder ser implementada, considerando que la actual ejecución del Programa ya se desarrolla con dificultad. De esta forma la alternativa 2, que incluye asignación presupuestaria, modernización del PIL y nuevo Fonaweb, es la única que asegura una mejora sustantiva del programa y su sustentabilidad en el tiempo.

De esta manera, la propuesta de modernización comprende mejorar transversalmente la gestión del proceso de intermediación laboral para personas con discapacidad considerando las 4 dimensiones<sup>56</sup> identificadas como soluciones del problema.

A continuación presentamos las necesidades, focos de mejoramiento y resultados por cada componente de la solución:

Componentes a perfeccionar	Necesidades	Focos de mejoramientos	Resultados
<b>Satisfacción de la alta complejidad de la demanda por intermediación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción de las necesidades de intermediación laboral de los usuarios y usuarias.</li> <li>- Disminución de los tiempos de espera de colocación.</li> <li>- Aumento de los niveles de empleabilidad de las PcD usuarias.</li> <li>- Difusión del programa y sus logros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediación Laboral optimiza alternativas de derivación, capacitación, colocación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Itinerario Personalizado eficaz y eficiente.</li> <li>- mejora calidad atención usuarios/as (PcD y empresas e instituciones públicas y privadas)</li> </ul>
<b>Modernización Plataforma Electrónica Fonaweb</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfeccionar el diseño de la plataforma.</li> <li>- Articular sistemas de indicadores de todo el proceso.</li> <li>- incorporar sistema de alertas para llevar los seguimientos en los itinerarios personalizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intermediación Laboral: al optimizar mecanismos de monitoreo del proceso con que se puedan medir y controlar las etapas del PIL.</li> <li>- Itinerario Personalizado,</li> <li>- Colocación laboral</li> <li>- Optimización cruce oferta puestos de trabajo con demanda de empleos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de la estructura institucional para el Itinerario Personalizado</li> </ul>
<b>Ajuste al modelo de gestión del programa e implementación de sus actividades y etapas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajuste Etapas PIL (propuesta de ajuste al modelo)</li> <li>- duplas territoriales, (Dotación RRHH y financiero)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa desarrolla plan territorial de difusión y contacto con empresas Intermediación, al asignar personas a funciones exclusivas al PIL</li> <li>- Calidad de atención</li> <li>- Cobertura de colocaciones</li> <li>- Intermediación Laboral</li> <li>- Análisis de mercado</li> <li>- Todas las etapas PIL ajustado.</li> <li>- atención de usuarios y usuarias del PIL (PcD y empresas e instituciones publicas y privadas)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mejora colocación laboral usuarios/as</li> </ul>

<sup>56</sup> Ver Árbol de objetivos presentado en el presente informe, página x.

## **VI. ESTRATEGIA DE SOLUCIÓN DE PROPUESTA DE MEJORAMIENTO**

### **1. Objetivos**

#### **a) Objetivo General:**

Mejorar el proceso de intermediación laboral de PcD desarrollado por el PIL, en términos de mejoras en la eficacia y calidad en la satisfacción de necesidades laborales de los usuarios y usuarias.

#### **b) Objetivos Específicos:**

1. Satisfacer la alta complejidad de las demandas de los usuarios del Programa.
2. Modernizar la plataforma Fonaweb para que cumpla con todos los requerimientos funcionales del Programa
3. Ajuste al modelo de gestión de la Intermediación Laboral del Programa.

#### **c) Elementos centrales de la propuesta son los siguientes:**

1. Dotar de Recursos Humanos especializado y presupuesto asociado a la ejecución del Programa.
2. Modernizar el diseño y programación de la plataforma electrónica Fonaweb.
3. Medir y controlar todas las etapas del proceso de intermediación laboral del Programa.
4. Perfeccionar el diseño del Programa para la Inclusión Laboral de las PcD.
5. Aumentar la calidad de atención de los usuarios PcD, entregando mayores posibilidades de derivación, mejora de su nivel de empleabilidad, mayores posibilidades de colocación tanto en trabajo dependiente como independiente, disminuyendo tiempos de espera, tramitación, etc.
6. Aumentar la cobertura de atención a empresas e instituciones públicas y privadas interesadas en participar del PIL.
7. Aumentar la cantidad de colocaciones exitosas.

### **2. Propuesta de mejoramiento**

#### **2.1 Primer componente de mejoramiento: Satisfacción de la alta complejidad de la demanda por intermediación**

Este componente es abordado a través de la propuesta de la *dupla territorial* como modelo óptimo para la intermediación laboral de las personas con discapacidad y del acompañamiento de la plataforma electrónica como un sistema de alertas, monitoreo y seguimiento eficaz de la intermediación laboral.

Esta dupla territorial se establece como pilar del nuevo PIL, siendo a través del trabajo complementario de dos roles que se lograría un óptimo y eficaz proceso de intermediación laboral para personas con discapacidad. Por un lado un *intermediador laboral especializado*

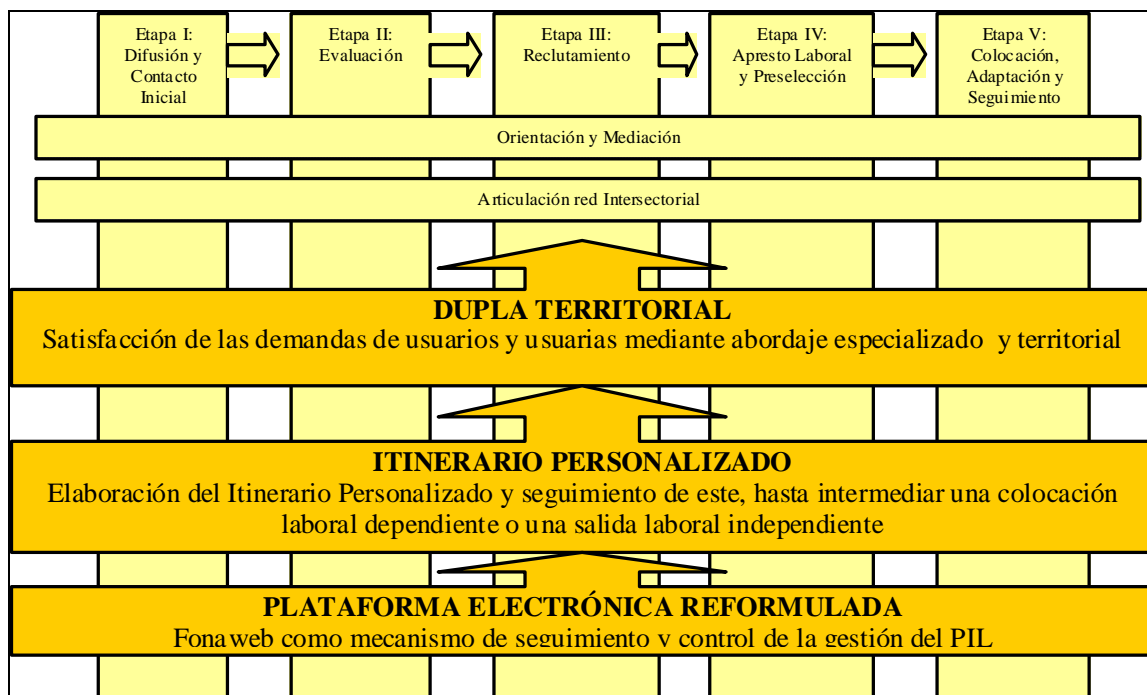
en la temática discapacidad<sup>57</sup>, que realice las labores de evaluación, seguimiento, orientación, derivación, análisis de puestos de trabajo, capacitaciones y sensibilización, ajustes de espacios laborales y co-construcción del Itinerario Personalizado.

Por el otro, el rol de relacionador de empresas e instituciones públicas y privadas, incorpora funciones relativas a la gestión con empresas e instituciones públicas y privadas a nivel territorial, así como la permanente búsqueda de nichos económicos y oportunidades dadas por la oferta pública y privada tanto nacional como territorial, estas funciones a nivel territorial permitirían dinamizar constantemente el proceso de intermediación laboral, permitiendo generar un tipo de colocación laboral activa, es decir, un programa de intermediación laboral sensible a los cambios del mercado laboral y activo en la búsqueda de puestos de trabajo y mejoras en los niveles de empleabilidad.

El trabajo de la dupla territorial se organiza entorno a la construcción de Itinerario Personalizado se establece como principal mecanismo de gestión de servicios adjuntos a las necesidades de colocación, tales como: capacitación, información sobre el mercado laboral y orientación a empleadores, aumento del nivel de empleabilidad, ajuste de perfiles laborales a las necesidades del mercado, etc.

El siguiente esquema ilustra la propuesta integrada que satisficiera las necesidades laborales de los usuarios y usuarias del programa de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Esquema: propuesta mejoramiento integral del PIL



Elaboración propia

<sup>57</sup> Tal como se ha mencionado durante el documento, la profesión que más se ajusta a este perfil es el Terapeuta Ocupacional o en su defecto un profesional con inducción y pasantías específicas que permitan incorporar la perspectiva de discapacidad en la intermediación laboral.



## **2.2 Segundo componente de mejoramiento: Nueva Plataforma Electrónica de gestión del PIL. Funcionalidades y ventajas de la nueva plataforma para todos los actores involucrados en el proceso de Intermediación Laboral.**

### **Empresas**

Las empresas constituyen uno de los principales actores involucrados en el proceso de intermediación laboral, ya que son quienes generan las ofertas de trabajo que permiten la intermediación laboral de una persona con discapacidad desempleada que se encuentra en búsqueda de trabajo. En la actualidad con la actual plataforma de gestión que dispone el PIL, las empresas no tienen ningún tipo de interacción directa con dicho instrumento de gestión.

La propuesta de la nueva plataforma considera múltiples posibilidades de interacción por parte de las empresas.

Un primer punto considera como mecanismo para captar la atención de empresas que se sumen a la red de instituciones que ofertan trabajo, la creación de un simulador para la búsqueda de empleo (simulador empresa), que le permita a las empresas, que se encuentran en busca de trabajadores para un puesto de trabajo, visualizar a través de un sistema de consulta dinámico (a través de filtros de búsqueda), identificar grupos de personas que cumplan con el perfil laboral que se encuentran buscando.

La simulación en busca de posibles trabajadores, permitirá realizar consultas generales (no se mostraría ningún dato personal de las personas) a los registros de las personas inscritas a través del PIL de FONADIS y visualizar una cantidad determinada de personas que podrían ser empleadas a partir de un perfil laboral requerido por una empresa.

Para mayor claridad ilustraremos con un ejemplo: supongamos una empresa de retail con sede en la región de del Maule que necesita contratar 5 jóvenes menores de 30 años, que se encuentren estudiando, con disponibilidad de trabajo de medio tiempo por un salario aproximado a los \$200.000 mensuales.

Al seleccionar las variables antes indicadas en el simulador, el sistema arrojaría una lista de todas las personas inscritas en el PIL, pertenecientes a la región del Maule que cumplan con las características antes descritas. Como resultado de la simulación, el sistema debiese arrojar un número determinado de candidatos y candidatas que respondan al perfil descrito.

Luego de esta primera aproximación, que no requeriría ningún tipo de inscripción, la empresa podrá realizar un preingreso al sistema con la finalidad ser contactado por parte del equipo de la OCR del Maule.

El contacto permitirá al equipo regional del PIL visitar a una empresa interesada en levantar ofertas de trabajo a través de la plataforma electrónica, que en adelante denominaremos como Fonaweb 2.0.

Luego de la visita, realizada por el relacionador de empresas o por el terapeuta (según definición del equipo regional), la empresa podrá ser considerada como organización apta para levantar ofertas de trabajo<sup>58</sup> según el perfil de empresas que Fonadis considere pertinente para ofertar empleos a las PcD inscritas en el PIL.

En caso de ser habilitada (función del sistema) por parte de Fonadis, la empresa, luego de firmar una carta de compromiso respecto a la seriedad de la información levantada,

---

<sup>58</sup> Empresa o institución pública o privada “inclusiva” es decir que oferta puestos de trabajos para personas con discapacidad.

estará en condición de publicar en el portal de empleo Fonaweb 2.0 ofertas de trabajo, especificando variables fundamentales bajo 3 dimensiones fundamentales como el perfil laboral, los inhibidores para el empleo y el tipo de empleo ofrecido.

### **PcD y el cruce de Oferta y demanda de Trabajo**

Por parte de las personas con discapacidad, la nueva plataforma electrónica de gestión, también les permitirá simular la búsqueda de un trabajo, a través de un simulador para trabajadores y trabajadoras que se encuentren en búsqueda de empleo. Un sistema de filtros similar al mencionado para las empresas, les permitirá a los usuarios que visiten el portal, visualizar la cantidad de ofertas de empleo ofertadas a través del sistema según las mismas variables identificadas anteriormente. Así por ejemplo, un adulto hombre mayor de 40 años con oficio en carpintería, perteneciente a la región de la Araucanía, e interesado en un empleo de tiempo completo por un salario entre \$250.000 y \$350.000 y que además tenga disponibilidad para cambiarse de región, podrá buscar el total de ofertas laborales que se encuentren disponibles en todas las regiones para la industria maderera. Si por ejemplo, la búsqueda arroja 2 ofertas de empleo que coincidan con el perfil descrito, es muy probable que esa PcD acuda a la OCR de FONADIS correspondiente a su región para inscribirse en el PIL y así poder postular a los empleos publicados en el portal Fonaweb 2.0.

Una vez evaluada por el PIL, la persona con discapacidad podrá ser sugerida por el intermediador o profesional a cargo del diagnóstico para una oferta de trabajo. Esta sugerencia sería realizada a través del sistema mediante una propuesta de candidatos para entrevista por parte de la OCR regional a la empresa que levantó una determinada oferta de trabajo y cuyo análisis de puesto de trabajo fue favorable. A partir de la o las personas sugeridas por parte de la OCR, la empresa podrá convocar a entrevista a las personas sugeridas.

En caso de conseguirse una colocación exitosa, la persona colocada pasa a estado de seguimiento en el sistema Fonaweb 2.0 según las etapas del PIL descritas anteriormente. En esta etapa el intermediador podrá llevar registro del quehacer del trabajador o trabajadora en sus primeros días de trabajo resguardando por la adaptación del mismo al puesto de trabajo y determinar, si parece necesario, levantar acciones apoyo o adaptación para asegurar la permanencia de la PcD en el puesto de trabajo.

### **OCRs y Nivel Central**

Respecto a las funciones de la plataforma relacionadas con la dimensión de gestión, las posibilidades que la nueva plataforma de gestión electrónica le proporcionaría a las Oficinas de Coordinación Regional (OCR) y al Nivel Central permitirán incorporar mecanismos de monitoreo en línea respecto de todas las etapas del PIL para las OCR y para el Nivel Central desde una perspectiva global de la gestión del programa.

Un Informe de Indicadores claves de desempeño permitirá visualizar toda información que resulte relevante para coordinación y dirección del programa a nivel nacional. Mayores especificaciones técnicas serán desarrolladas a continuación, a través de un análisis de la nueva plataforma Web desde el punto de vista de las diferentes etapas del PIL.

## Productos y componentes de la propuesta.

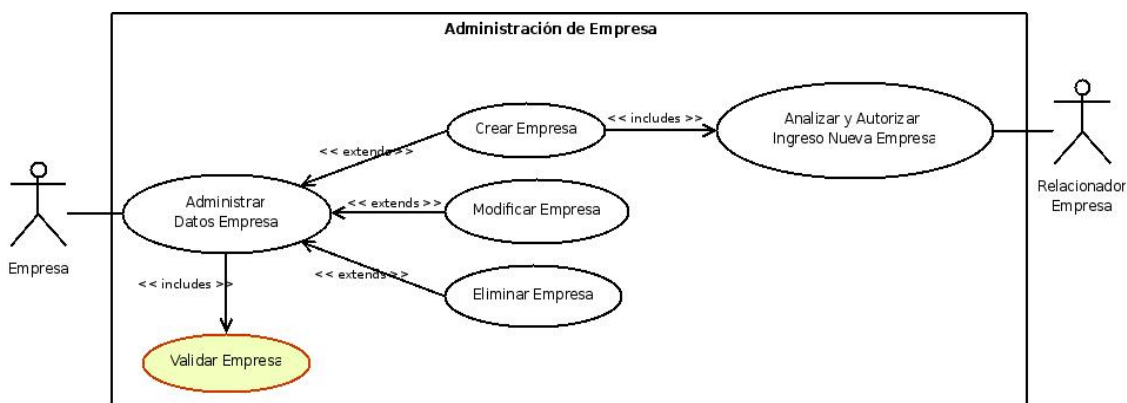
La propuesta considera el desarrollo o mejoramiento de los procesos que se llevan a cabo en las distintas etapas del PIL, identificado 5 etapas del proceso que se pueden analizar como elementos independientes y tres etapas transversales que se desarrollan a lo largo de todo el proceso.

Dentro de las etapas identificadas se encuentran: 1) Difusión y Contacto Inicial.2) Evaluación. 3) Reclutamiento.4) Apresto Laboral y Selección.5) Colocación, adaptación y Seguimiento.

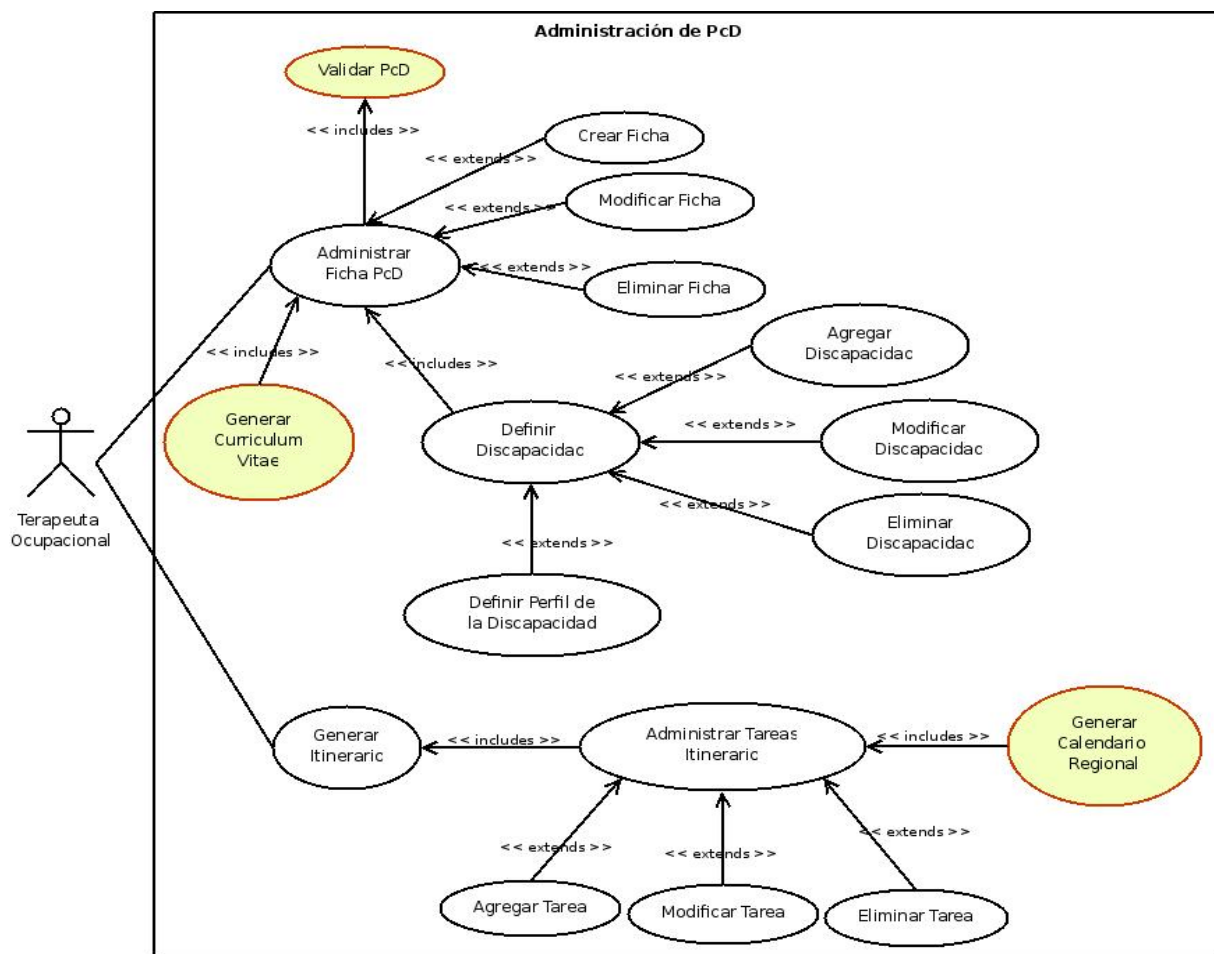
Las etapas transversales que se desarrollan paralelamente a las enumeradas anteriormente son: 1) Orientación y Mediación.2) Articulación de Red Intersectorial.3) Creación de un itinerario personalizado.

A continuación se presentan diagramas que ilustran las nuevas funcionalidades asociadas a los distintos tipos de usuarios.

a) El siguiente diagrama muestra parte de las nuevas funcionalidades que incorpora el software Fonaweb 2.0 en lo que se refiere a las acciones que podrá ejecutar el Relacionador de empresas.



b) El siguiente diagrama muestra parte de las nuevas funcionalidades que incorpora el software Fonaweb 2.0 en lo que se refiere a las acciones que podrá ejecutar el terapeuta ocupacional o profesional que desarrolle el rol de intermediador laboral de PcD.



A continuación se detalla la forma en que las modificaciones que se propone implementar, mejorarán los actuales procesos del PIL, por etapa, con una descripción de los nuevos productos que se incorporarían con la versión 2.0 del software Fonaweb.

### Etapa de Difusión y Contacto inicial.

En esta etapa las innovaciones que incorpora la plataforma Fonaweb 2.0 apuntan a facilitar el conocimiento tanto de los potenciales usuarios como de las empresas que podrían interesarse en el programa. Para esto se plantea un enfoque doble, por una parte la nueva plataforma contendrá la mayor cantidad posible de información relevante en cuanto al funcionamiento del PIL organizada de manera sistemática y clara para facilitar la difusión de las actividades realizadas y el mejor entendimiento posible de estas para todos los interesados. También se incluyen en el software algunas herramientas que podrán aumentar la cantidad de PcD y empresas que muestren interés.

Los nuevos productos que se generan para esta etapa son:

Nuevos productos	Descripción
Simulador PcD:	Herramienta que permite a los potenciales usuarios informarse de las ofertas de empleo disponibles, esta incorporado un conjunto de filtros seleccionables que permiten ajustar la búsqueda de empleo a las capacidades o intereses de la PcD.
Simulador Empresa:	Herramienta que permite a las empresas interesadas buscar dentro de la oferta existente de PcD interesadas en trabajar, con la posibilidad de aplicar filtros flexibles que permitan seleccionar los candidatos mas aptos para el puesto de trabajo segun sus capacidades profesionales.
Sistema de Contacto Automatizado:	Herramienta que pretende facilitar el contacto entre los potenciales interesados en participar en el sistema y el personal del PIL respectivo, el sistema derivara a los interesados a los relacionadores de empresas o a los terapeutas ocupacionales según sea necesario proporcionándoles a estos la información necesaria para poder establecer desde el primer contacto los perfiles de usuario correspondientes, los que posteriormente serán utilizados a lo largo de todo el proceso subsiguiente.

## Etapa de Evaluación

En esta etapa las herramientas que se crearan para el sistema apuntan a facilitar las acciones de los terapeutas ocupacionales y de los relacionadores de empresas al hacer mas expedita la administración de los perfiles de las PcD y de las empresas respectivamente, y así proveer de las herramientas que permitan evaluar a los participantes con mayor exactitud y en un menor tiempo que el empleado actualmente, esto se logrará a través de la implementación de herramientas mas acordes a las necesidad expresadas por los usuarios del sistema.

Los productos que se obtendrán en esta etapa son:

Nuevos productos	Descripción
Ficha PcD:	Se recolectara la información relacionada con datos personales, antecedentes académicos y laborales, expectativas y aptitudes hacia el trabajo. Además, se reconocerán las discapacidades y/o limitaciones que pueda tener una PcD, estableciendo el grado de severidad de las mismas y su diagnóstico. Parte esencial de la elaboración de la ficha de un PcD en el PIL.
Evaluación PcD:	Se evalúan factores físicos, psíquicos/mentales, socio-relacionales, potenciales de trabajo, requerimientos de accesibilidad y factores ambientales. En base a ello se realiza un perfil con las competencias y expectativas de su rol de trabajador, como también se establece si necesita de algún apoyo o apresto laboral <sup>i</sup> , pudiendo ser derivado a algún centro de capacitación y/o rehabilitación, por ejemplo.
Perfil de Discapacidad:	Se definen aspectos que tienen que ver con las condiciones bajo las cuales un PcD podría trabajar, en el sentido del ambiente del lugar de trabajo en el cual se ejercerá finalmente. Esta parte es especialmente importante pues se cruza con el perfil funcional que llena la terapeuta para la oferta de empleo.
Ingreso Empresa:	Cualquier empresa que luego del proceso de difusión quedó interesada en participar del Programa de Inclusión Laboral y decide inscribirse en él, podrá ver la oferta de PcD que buscan empleo, aunque con restricciones para la protección de datos personales así como generar ofertas de trabajo a las cuales se realizará un Análisis del Puesto de Trabajo.

Análisis del Puesto de Trabajo:	Se evalúan las características principales de la oferta de empleo, condiciones de contratación, funciones y habilidades requeridas para desempeñar las tareas que demanda el puesto de trabajo, como también los conocimientos necesarios. Todos estos datos se sintetizan en dos documentos: un <i>perfil</i> y una <i>descripción del puesto de trabajo</i> , los cuales permiten efectuar una pre-selección de los posibles postulantes (ésta es posterior al apresto laboral).
Definición Funcional: Perfil	Se efectúa la descripción de las características del lugar de trabajo, definiendo las condiciones del ambiente en la cual se ejercerá finalmente. Es un caso especial a tomar en cuenta en el Análisis del PT.

## Etapa de Reclutamiento

En esta etapa se utiliza la información generada en las etapas anteriores y que ya se encuentra disponible en las bases de datos correspondientes a las PcD y a los requerimientos contenidos en las ofertas de trabajo generadas por las empresas para generar una primera preselección realizada automáticamente por el software de acuerdo a los parámetros provistos por los administradores, este es uno de los puntos en que la tecnología que se propone implementar generara mayores beneficios en cuanto a ahorro de tiempo al automatizar una tarea que es altamente intensiva en cuanto al tiempo que requiere para ejecutarse y que actualmente la mayoría de las veces es realizada manualmente.

Los productos que se obtienen en esta etapa del proceso son:

Nuevo Producto	Descripción
Reclutamiento y primera pre-selección:	Etapa que requiere de la realización del APT y de la presencia de postulantes que sean "empleables" (el PIL considera que todos los postulantes son eminentemente empleables), se cruza la información de ambas partes con el objetivo de encontrar los usuarios que cumplan más adecuadamente con los requisitos que demanda el puesto disponible. Se contacta a los PcD para evaluar su disponibilidad, reconociendo a los <i>pre-seleccionados</i> .

## Apresto Laboral, Segunda Preselección y Selección Final

En esta etapa del proceso se desarrollan dos actividades principales, por una parte se provee a las PcD que lo necesiten con el apresto laboral requerido según el perfil que se ha creado de ellos, se incorporaran al software herramientas que permitan mejor la efectividad de este apresto al hacer mas fácil la selección de las actividades en que la PcD se pueda ver interesado en participar o que se le sugieran por que se estime que podrán mejorar su empleabilidad futura, al mismo tiempo se proveerán herramientas para facilitar la coordinación de entrevistas en las empresas pertinentes tendientes a agilizar la selección final y la colocación en el puesto de trabajo.

Los productos que se obtienen en esta etapa son:

Nuevos Productos	Descripción
Apresto laboral:	Etapas en la cual se cita a los PcD pre-seleccionados y se les orienta acerca de las condiciones del puesto de trabajo, como horarios, sueldo, condiciones laborales y cualquier otra información que se estime necesaria, con el propósito de preparar al postulante para la entrevista con la empresa y su posible colocación en la misma (según el tipo de labor a realizar).
Segunda pre-selección:	El postulante indica su interés o no en el puesto de trabajo y según las condiciones en las que se encuentre el mismo, se determina si pasa a entrevista con la empresa, a la cual se le envían los currículos seleccionados. Los no seleccionados siguen formando parte de las personas disponibles para próximas ofertas de trabajo.
Entrevista:	El postulante pasa a la etapa de entrevista con la empresa, sometiéndose a las condiciones de selección y la preparación dispuesta por la misma. Luego de esta última fase de selección, quienes no aplican al puesto vuelven a formar parte de las personas disponibles para próximas ofertas de trabajo.
Selección y Colocación:	El postulante ha pasado por las etapas que la empresa estima convenientes para su selección en el puesto de trabajo ofrecido y es colocado como un trabajador más de la misma.

### Colocación, adaptación y Seguimiento.

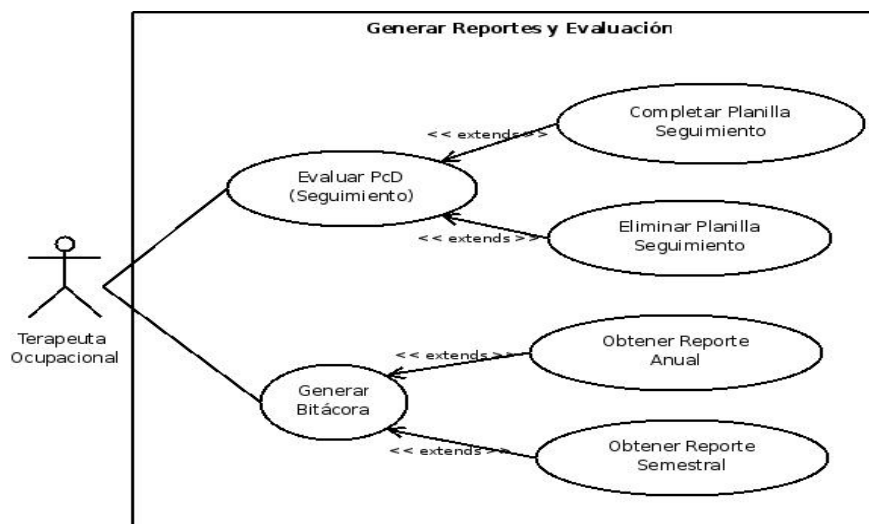
En esta etapa se ejecutan los objetivos finales del programa al colocar a las PcD en los puestos de trabajo disponibles en la etapa anterior, una vez que la PcD ha sido seleccionado en una entrevista y se encuentra listo para comenzar sus labores en la empresa se continúa desde el punto final de la etapa anterior. En esta etapa los aportes del nuevo sistema apuntan a la creación de un modelo de seguimiento que actualmente no existe y que es una de las falencias críticas del sistema, para mejorar la situación existente se proveerá de una herramienta de software que permitirá monitorear de manera online el estado laboral de las personas u cualquier cambio de este que sea relevante para el programa, así como se dará la posibilidad de realizar parte de las evaluaciones tanto de la empresa como de las PcD colocadas en los puestos de trabajo a través de una nueva herramienta online.

Al mismo tiempo se podrá cumplir mejor con las necesidades de acompañamiento que presentan algunas PcD para lograr su mejor adaptación a la empresa, esto se logrará por la mejor gestión de seguimiento que se realizara y que permitirá responder de mejor manera a las necesidades.

Los Productos generados en esta etapa son:

Nuevo producto	Descripción
Seguimiento PcD:	Una vez que el postulante ha sido colocado en la empresa, se realiza un seguimiento laboral, el cual consiste en un análisis y reflexión final acerca del proceso de intermediación laboral después del ingreso de un PcD en la empresa, evaluando su desempeño, necesidades y/o problemas que pudieran darse, velar por cumplimiento del contrato y condiciones laborales acordadas. Todo esto se efectúa teniendo en cuenta que existe un período de adaptación del PcD al puesto de trabajo hasta la colocación efectiva. En esta fase también se considera la evaluación de la empresa hacia el PcD y su nivel de generación de nuevas vacantes de empleo.

Algunas de las posibilidades que existirán para el seguimiento.



En lo que se refiere a las etapas del PIL cuyo desarrollo es transversal a todo el proceso y que han sido definidas como: 1) Orientación y Mediación. 2) Articulación de Red Intersectorial. 3) Creación de un itinerario personalizado.

Las nuevas herramientas de software permitirán simplificar algunas de estas etapas y aumentar la funcionalidad de otras, todo esto con el propósito de aumentar la eficiencia total del proceso, los procesos que se verán afectados directamente son:

1) *Orientación*: en proceso se pretende aumentar la capacidad y la autonomía del sistema para ofrecer información ajustada a las necesidades de cada usuario por medio del uso de los perfiles que se generaran en la primera etapa del sistema cuando una nueva PcD se incorpora a la base de datos, la información ofrecida podrá ser complementada por la información estacional que manejen los terapeutas ocupacionales que serán los responsables de ayudar a las PcD a definir el camino final que tomaran.

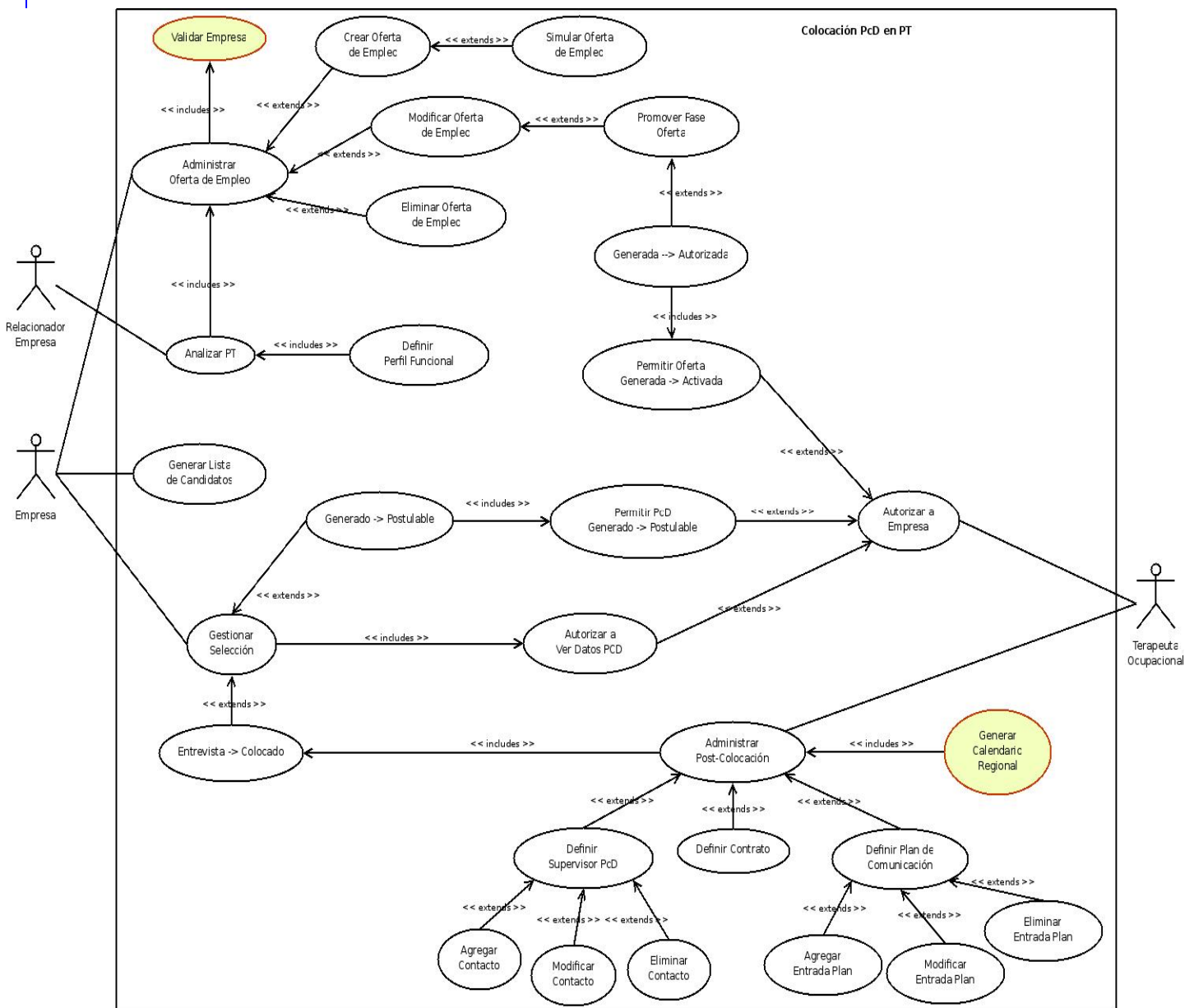
2) *Articulación de Red Intersectorial*: este proceso se vera altamente optimizado al poder contar con una red disponible a nivel nacional con procedimientos estandarizados que permitirán vincular de mejor manera a los distintos actores al permitir una mejor distribución de la información a los actores relevantes en el minuto en que estos requieran contar con ella, esto afecta a los tres tipos de actores que participan en este proceso y quienes tendrán una clara referencia de los procedimientos a seguir en cada etapa del proceso y a quienes son los actores relevantes en cada etapa.

3) *Itinerario Personalizado*: se pretende generar un producto que contenga todas las acciones que se han ofrecido a cada PcD y las respuestas que el sujeto a dado a estas ofertas, la idea es poder generar este itinerario a partir de los antecedentes generales y lo especificado en el perfil de la discapacidad, pudiendo encontrar los aspectos fundamentales útiles para la búsqueda de un PT en el futuro. Se presentarán una serie de posibles tareas



que se debieran seguir, como por ejemplo, terminar la enseñanza media en caso de que ésta no se haya completado. Luego, la terapeuta, en base al criterio que desee aplicar para especificar las tareas que deben ejecutarse o no, registra una nueva entrada para el apoyo laboral, indicando cuándo se inició este proceso y cuándo debería finalizar. esta nueva herramienta esta planteada para hacer frente a una de las mayores falencias que tiene el programa actualmente que es la dificultad que existe para ofrecer a las PcD soluciones concretas que apunten a resolver los temas que los afectan a ellos individualmente, con esta herramienta funcionando se podrá mantener ajustada a las necesidades de cada persona la oferta que se le ofrece para así poder orientarlos de la mejor manera posible y lograr un aumento en el éxito del programa

Este cuadro muestra una parte del conjunto de procesos que se podrán llevar a cabo con el sistema en funcionamiento relacionando a los distintos actores.



## 2.3 Tercer Componente de mejoramiento: Ajuste del Modelo de Gestión del Programa, organizada según etapas del PIL

### a) Acciones transversales

Respecto de la *Orientación y Mediación*, ésta podrá ser asumida por un profesional que cuente con la experiencia para desempeñar el *rol de intermediador laboral* específico de PcD. Cabe recordar que el PIL actualmente no cuenta con un profesional exclusivamente para este rol, existiendo sólo la figura del encargado del programa quién además debe asumir otras labores correspondientes a otros productos estratégicos. De esta forma, este nuevo recurso humano debe organizar la oferta pública apoyándose en los lineamientos entregados desde nivel central.

Por otra parte, respecto de las acciones de *Articulación de la Red Interinstitucional* esta debe ser abordada principalmente por el profesional que ejerza el rol de *relacionador de empresas e instituciones*, quien la abordará mediante estrategias de catastro y conocimiento del mapa de oportunidades territorial, además de conocer y potenciar la oferta pública disponible, debiendo proveer al programa de estrategias dinámicas de vinculación con instituciones públicas y privadas, y organizaciones comunitarias.

Cabe destacar que se espera que ambos roles apoyen en conjunto la ejecución del programa, constituyendo una dupla de trabajo territorial, no obstante tengan una participación de mayor intensidad en determinados momentos del proceso

### b) Etapa I: de Difusión y Contacto Inicial.

La asignación de recursos cambia radicalmente las posibilidades de ejecución de esta etapa. Específicamente esto permitirá contar con recursos financieros para realizar *campañas de difusión* a nivel nacional y regional con soporte publicitario institucional (folletería, artículos publicitarios, apoyo audiovisual, etc.). Esto potenciaría la inserción del programa .en el sector empresarial

Por otra parte, la incorporación del rol de *relacionador de empresas e instituciones*, dinamizará el proceso al gestionar acuerdos y vínculos con distintos actores para proveer al programa de nuevos puestos de trabajo y de distintas oportunidades de aumento del nivel de empleabilidad de las PcD usuarias. Específicamente se considera que gestione permanentemente vínculos con otras instituciones del Estado para capacitar a los usuarios del programa y proveerle de la oferta pública disponible para el área de trabajo independiente (microemprendimientos).

### c) Etapa II: de Evaluación

Para esta etapa se establece la incorporación de elementos del modelo de intermediación revisado en el benchmarking relacionados con el Itinerario Personalizado, el cual permitiría entregar al usuario/a una intermediación laboral más *activa*, al entregarle desde ese momento un diseño de las ofertas públicas específicas a las que accederá para lograr una inserción laboral con colocación. Cabe resaltar que este itinerario es diseñado teniendo en consideración las condiciones, características e intereses laborales del usuario/a.

En el modelo vigente las situaciones de derivación y/o acceso a la oferta pública se realizan pero con menor dinamismo, ya que se cuenta con una red de vínculos institucionales menos articulada a nivel central. Lo que se ofrece con la propuesta de Ajuste al Modelo, es implementar una articulación dinámica y flexible que entregue distintas posibilidades para ofrecer a las PcD que buscan colocación. Esta labor es asumida fuertemente por el *rol de intermediador laboral*, encargado del cumplimiento del itinerario personalizado diseñado para la PcD usuaria.

Con este despliegue, se visualiza una mayor satisfacción de los usuarios PcD, que accederán a una mejor atención: en el modelo vigente el usuario/a es evaluado y sólo en ocasiones se cuenta con oferta de capacitación, nivelación de estudios, y/o postulación a fondos. La mayoría de las veces el usuario/a sale de la OCRs y queda a la espera de que lo llamen cuando aparezca una oferta de trabajo que se ajuste a su perfil. Con el modelo ajustado a implementar el usuario/a tendría un itinerario específico y definido, de los pasos para lograr su colocación y contaría con un seguimiento profesional durante todo el proceso.

Asimismo, se prevé una mayor satisfacción de las empresas y/o instituciones que contraten a las PcD usuarias del PIL, debido al acceso que tendrán las PcD a capacitaciones, nivelación de estudios, asesorías específicas, etc., mejorando su nivel de preparación para el trabajo.

Por otra parte, todas las regiones contarán con un profesional capacitado, *rol de intermediador laboral especializado* en PcD, para desarrollar el proceso de evaluación. Con ello se proyecta, entre otras cosas, terminar con las listas de espera existentes en algunas regiones.

#### **d) Etapa de Reclutamiento (cruce demanda/oferta mercado trabajo)**

Esta etapa se verá activada con la modernización de la plataforma electrónica Fonaweb, con lo que se resolvería el cruce efectivo y óptimo entre la oferta laboral disponible y el listado de usuarios/as que cumplen con el perfil. De esta forma, se dejarán de lado los procedimientos manuales y/o apoyados en la memoria de los ejecutores del programa, y se obtendrá un empalme de perfil funcional y expectativas del usuario con el puesto de trabajo óptimo para esa persona.

#### **e) Etapa de Apresto Laboral y Preselección**

Esta etapa se verá especialmente fortalecida como resultado de la incorporación de profesionales especializados en intermediación laboral para PcD, pudiendo desarrollar con la intensidad requerida las acciones específicas del Apresto Laboral según los puestos laborales disponibles.

Estas condiciones permitirán satisfacer de mejor forma las solicitudes de puestos de trabajo que reciba el programa, generando una alta satisfacción con el PIL de parte de las empresas usuarias. Por otro lado las PcD recibirán una mejor preparación para enfrentar la entrevista de trabajo y la ejecución de las tareas relacionadas con él, mejorando ostensiblemente sus posibilidades de colocación.

## **f) Etapa de Colocación, Adaptación y Seguimiento**

Esta etapa será fuertemente reforzada con la implementación de la propuesta de solución, ya que se contará con el recurso financiero necesario para desarrollar todas las acciones en terreno, lo que actualmente, tal como vimos en el diagnóstico, enfrenta muchas dificultades para realizarse.

En el área de trabajo dependiente, el profesional intermediador tendrá posibilidades concretas de ejercer el *rol mediador* entre la PcD colocada y su entorno de trabajo, reforzando y apoyando la inserción laboral de la PcD potenciando así una experiencia laboral exitosa.

Por su parte, el área de trabajo independiente también podrá ser fortalecido en cuanto el intermediador detecte algún requerimiento por parte del usuario, pudiendo reforzarlos a través de apoyos específicos. El tener la capacidad como programa de detectar, diagnosticar e intervenir los proyectos de micromprendimientos oportunamente, potencia fuertemente el éxito de las propuestas y por tanto la inserción laboral de los usuarios/as del PIL.

De esta forma, se espera que mejoren notablemente las colocaciones exitosas, tanto del punto de vista de las empresas y/o instituciones como de la PcD colocadas en trabajo dependiente o microempendedoras

## 2.4 Matriz Estrategia de Solución

	Institución	Etapa Diseño (año 2010)	Etapa Implementación (año 2011)	Etapa en Régimen (año 2012)
Objetivo(s)	FONADIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento de información a nivel territorial para profundizar diagnóstico.</li> <li>Actualización catastro regional de empresas, instituciones públicas y privadas, y nichos micro-empresarial.</li> <li>Ajuste al modelo de del PIL, incorporando información del estudio.</li> <li>Implementación a nivel nacional del nuevo modelo del PIL con sólo algunas duplas territoriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación a nivel nacional del nuevo PIL con duplas territoriales en 10 regiones.</li> </ul>	Implementación a nivel nacional del nuevo modelo del PIL con duplas territoriales en todas las regiones.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento necesidades específicas respecto de la plataforma electrónica.</li> <li>Elaboración informe Análisis Requerimiento definitivo.</li> <li>Elaboración informe de Diseño.</li> <li>Elaboración Código Fuente.</li> <li>Capacitación específica en utilización nueva plataforma electrónica en todas las OCRs</li> <li>Poblamiento del sistema</li> <li>Elaboración Manual de usuario</li> <li>Elaboración Manual de instalación</li> </ul>	Implementación a nivel nacional de nueva plataforma electrónica.	Funcionamiento del PIL con nueva plataforma electrónica Fonaweb que apoye la gestión y permite un sistema de seguimiento y control eficaz.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH último trimestre 2010. (4 regiones)</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH primer semestre 2011 (4 regiones) y segundo semestre 2011 (2 regiones)</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y contratación de RRHH primer semestre 2012 (3 regiones) y segundo semestre 2011 (2 regiones).</li> <li>Inducción RRHH contratado. (pasantías, capacitaciones)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento.</li> <li>Adecuación espacios de trabajo.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de campaña nacional de difusión del PIL.</li> </ul>	Plan nacional de difusión con apoyo de material comunicacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan nacional de difusión con apoyo de material comunicacional.</li> <li>Lanzamiento comunicacional del nuevo PIL</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Levantamiento línea base de indicadores de satisfacción de usuarios, gestión, calidad, procesos.</li> <li>Protocolización y estandarización de procesos.</li> </ul>	Monitoreo del funcionamiento del nuevo PIL.	Primera medición sistema de indicadores sistema en régimen.

<p style="text-align: center;"><b>Producto(s) y/o Metas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio diagnóstico de la ejecución del PIL a nivel nacional.</li> <li>• Catastro nacional empresas e instituciones para articular trabajo de relacionadores de empresas a nivel nacional.</li> <li>• Nuevo modelo del PIL y manual protocolización de procesos.</li> <li>• Análisis de requerimientos específico de la nueva plataforma electrónica.</li> <li>• Informe de Diseño del nuevo Fonaweb</li> <li>• Código Fuente del nuevo Fonaweb</li> <li>• Capacitación específica en utilización nueva plataforma electrónica en todas las OCRs</li> <li>• Poblamiento del sistema del nuevo Fonaweb.</li> <li>• Manual de usuario del nuevo Fonaweb.</li> <li>• Diseño de campaña comunicacional para nuevo PIL.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en 4 OCRs.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en 4 regiones.</li> <li>• Manual de instalación.</li> <li>• Resultados del levantamiento de indicadores de satisfacción de usuarios, calidad y gestión. (levantamiento línea base).</li> <li>• Nueva plataforma electrónica.</li> <li>• Nuevo modelo PIL a nivel nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan nacional de difusión anual del nuevo PIL realizado.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en 6 OCRs más.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en 6 regiones más.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan nacional de difusión anual del nuevo PIL realizado.</li> <li>• Nuevo RRHH capacitado en todas las OCRs.</li> <li>• Nuevas espacios de trabajo para funcionamiento del PIL en todas las regiones.</li> <li>• Nuevo Modelo del PIL con duplas territoriales en todas las OCRs.</li> <li>• Medición indicadores satisfacción de usuarios, calidad y gestión.</li> </ul>
<p><b>Tiempo de duración</b></p>	<p style="text-align: center;">12 meses</p>	<p style="text-align: center;">12 meses</p>	<p style="text-align: center;">12 meses</p>

### 3. Carta gantt.

ETAPA DISEÑO												
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Preparación términos de referencia y levantamiento de licitación para la contratación de Estudio "Diagnóstico sobre la ejecución del programa a nivel nacional, actualización de catastros laborales territoriales y Levantamiento Línea base".	■											
Licitación, adjudicación y desarrollo de Estudio "Diagnóstico sobre la ejecución del programa a nivel nacional, actualización de catastros laborales territoriales y Levantamiento Línea base".	■	■	■	■	■							
Preparación términos de referencia y levantamiento de licitación para asesoría "Ajuste al modelo de mejoramiento del PIL, incorporando información del diagnóstico".					■							
Licitación, adjudicación y desarrollo de asesoría "Ajuste al modelo de mejoramiento del PIL, incorporando información del diagnóstico".					■	■						
Elaboración de manual Protocolización de procesos PIL.						■	■					
Preparación términos de referencia y levantamiento de licitación para Contratación Consultora para "Diseño de campaña nacional de difusión del PIL. (incluye Concepto creativo, chapitas y folletería, y lanzamiento)"							■					
Licitación, adjudicación y desarrollo "Diseño de campaña nacional de difusión del PIL. (incluye Concepto creativo, chapitas y folletería, y lanzamiento)"							■	■	■	■		
Preparación términos de referencia y levantamiento de licitación para el Diseño de nueva Plataforma electrónica.				■								
Licitación, adjudicación y desarrollo de Diseño de nueva plataforma electrónica.					■	■	■	■				
Digitación y ajuste de información contenida en Fonaweb para que responda a necesidades nueva plataforma.								■				
Implementación a nivel nacional de nueva plataforma										■		
Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento								■				
Selección y Contratación RRHH para 4 regiones								■				
Ejecución Plan de inducción al RRHH recientemente incorporado										■		
Implementación de nuevo modelo del PIL										■	■	■
Evaluación y levantamiento de indicadores de funcionamiento parcial del nuevo PIL en las 4 regiones con nuevo recurso humano.												■

### ETAPA IMPLEMENTACIÓN

	Mes 13	Mes 14	Mes 15	Mes 16	Mes 17	Mes 18	Mes 19	Mes 20	Mes 21	Mes 22	Mes 23	Mes 24
Selección y Contratación RRHH para otras 4 regiones												
Ejecución Plan de inducción al RRHH recientemente incorporado												
Evaluación y levantamiento de indicadores de funcionamiento parcial del nuevo modelo del PIL.												
Selección y Contratación RRHH para otras 2 regiones												
Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento												

### ETAPA EN RÉGIMEN

	Mes 25	Mes 26	Mes 27	Mes 28	Mes 29	Mes 30	Mes 31	Mes 32	Mes 33	Mes 34	Mes 35	Mes 36
Selección y Contratación RRHH para otras 3 regiones												
Ejecución Plan de inducción al RRHH recientemente incorporado												
Evaluación y levantamiento de indicadores de funcionamiento parcial del nuevo modelo del PIL.												
Selección y Contratación RRHH para otras 2 regiones												
Licitación, compra e implementación de recursos en infraestructura y equipamiento												
Primera medición sistema de indicadores con sistema en régimen.												



#### 4. Identificación de los recursos asociados a la implementación de la estrategia de solución

##### a) Caracterización de los Recursos Humanos por etapas.

ETAPA DISEÑO				
clasificador presupuestario	Tipo de Recursos	Disponibilidad actual en la institución	Liberados producto de la implementación de la propuesta.	Adicionales necesarios para logro de la etapa
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
03004	Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo <sup>59</sup>	1	0	8 <sup>60</sup>

ETAPA IMPLEMENTACIÓN				
clasificador presupuestario	Tipo de Recursos	Disponibilidad actual en la institución	Liberados producto de la implementación de la propuesta.	Adicionales necesarios para logro de la etapa
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
03004	Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	1	0	12 <sup>61</sup>

ETAPA EN RÉGIMEN				
clasificador presupuestario	Tipo de Recursos	Disponibilidad actual en la institución	Liberados producto de la implementación de la propuesta.	Adicionales necesarios para logro de la etapa
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
03004	Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo	1	0	10 <sup>62</sup>

<sup>59</sup> FONADIS se rige por el código del trabajo, por lo que la imputación presupuestaria por recurso humano se realiza a este clasificador.

<sup>60</sup> Implementación de dupla territorial en 4 regiones durante último trimestre 2010.

<sup>61</sup> Implementación de dupla territorial en 4 regiones durante primer semestre más 2 regiones en el segundo semestre 2011.

<sup>62</sup> Implementación de dupla territorial en 3 regiones durante primer semestre más 2 regiones en el segundo semestre 2012.

b) Caracterización de los recursos según la Etapa<sup>63</sup>. (Valores en \$)

<b>ETAPA DISEÑO</b>				
<b>clasificador presupuestario</b>	<b>Tipo de Recursos</b>	<b>Disponible</b>	<b>Liberado</b>	<b>Requerimiento anual 2010</b>
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
<b>03004</b>	<b>Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo</b>	9.748.476	0	19.496.952 <sup>64</sup>
	<i>Nuevas contrataciones</i>			
	<b>TOTAL</b>	<b>9.748.476</b>	<b>0</b>	<b>19.496.952</b>
<b>22</b>	<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>			
<b>07001</b>	<b>Publicidad y Difusión. Servicios de Publicidad</b>	-	-	34.799.350
	<i>Campaña Nacional Difusión del PIL.</i>			
<b>08007</b>	<b>Servicios Generales. Pasajes, Fletes y Bodegaje</b>			534.400 <sup>65</sup>
	<i>Gira capacitación.</i>			
<b>11001</b>	<b>Servicios Técnicos y Profesionales. Estudios e Investigaciones</b>	-	-	42.570.000
	<i>Estudio "Diagnóstico y catastros territoriales y levantamiento de línea base del PIL".</i>			
	<i>Estudio para el ajuste del nuevo modelo del PIL.</i>			
	<i>Digitación y ajuste de información Fonaweb.</i>			
<b>12999</b>	<b>Otros gastos en Bienes y servicios de Consumo. Otros</b>	-	-	3.738.560 <sup>66</sup>
	<i>Gastos asociados a operatoria de oficina.</i>			
	<i>Gastos asociados a viáticos de gira de capacitación.</i>			
	<b>TOTAL</b>			<b>81.642.310</b>
<b>29</b>	<b>ADQUISICIÓN ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>			
<b>04</b>	<b>Mobiliario y otros</b>	-	-	7.288.000
	<i>Sillas y estaciones de trabajo.</i>			
	<i>Sillas de visita.</i>			
<b>06001</b>	<b>Equipos Informáticos. Equipos Computacionales y Periféricos</b>	-	-	1.652.000
	<i>PC estacionales</i>			
<b>07002</b>	<b>Programas Informáticos. Sistemas de Información</b>	-	-	51.067.000 <sup>67</sup>
	<i>Diseño e implementación nueva plataforma Web PIL</i>			
	<b>TOTAL</b>			<b>60.007.000</b>
<b>TOTAL ETAPA</b>				<b>161.145.962</b>

<sup>63</sup> El detalle de los montos que no aparecen con referencias a pie de página se encuentra en el Anexo 10.

<sup>64</sup> Se utilizaron referencias vigentes para FONADIS. Corresponde al monto actualmente asignado al cargo de profesional de intermediación laboral, contrato indefinido (\$812.373 bruto mensual), multiplicado por 8 profesionales (que corresponden a las nuevas contrataciones) y por 3 meses del 2010.

<sup>65</sup> Monto de referencia corresponde a lo utilizado por FONADIS durante 2008, en la gira de un profesional por todas las regiones coordinando campaña de sensibilización nacional (total \$2.004.000 para las 15 regiones), calculado sólo para las 4 regiones de implementación dupla territorial durante 2010.

<sup>66</sup> Este monto está calculado sobre el gasto real del año 2008 de la OCR de la región de Valparaíso de cada funcionario (\$146.940 mensual), multiplicado por 8 (que corresponden a las nuevas contrataciones). Mas 4 viáticos de \$53.000 que corresponde al asociado a la gira de capacitación.

<sup>67</sup> Se realiza cotización real. Ver Especificación de Requerimientos "Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad" en anexo n° 11.

<b>ETAPA IMPLEMENTACIÓN</b>				
<b>clasificador presupuestario</b>	<b>Tipo de Recursos</b>	<b>Disponible</b>	<b>Liberado</b>	<b>Requerimiento adicional año 2011</b>
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
<b>03004</b>	<b>Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo</b>	9.748.476	0	175.472.568 <sup>68</sup>
	<i>Nuevas contrataciones</i>			
<b>TOTAL</b>		<b>9.748.476</b>	<b>0</b>	<b>175.472.568</b>
<b>22</b>	<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>			
<b>07001</b>	<b>Publicidad y Difusión. Servicios de Publicidad</b>	-	-	34.799.350
	<i>Recursos asociados a Difusión anual del PIL.</i>			
<b>08007</b>	<b>Servicios Generales. Pasajes, Fletes y Bodegaje</b>	-	-	801.600 <sup>69</sup>
	<i>Gira capacitación.</i>			
<b>12999</b>	<b>Otros gastos en Bienes y servicios de Consumo. Otros</b>	-	-	32.057.040 <sup>70</sup>
	<i>Gastos asociados a operatoria de oficina.</i>			
	<i>Gastos asociados a viáticos de gira de capacitación.</i>			
<b>TOTAL</b>				<b>67.657.990</b>
<b>29</b>	<b>ADQUISICIÓN ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>			
<b>04</b>	<b>Mobiliario y otros</b>	-	-	10.932.000
	<i>Sillas y estaciones de trabajo.</i>			
	<i>Sillas visitas.</i>			
<b>06001</b>	<b>Equipos Informáticos. Equipos Computacionales y Periféricos</b>	-	-	2.478.000
	<i>PC estacionales.</i>			
<b>TOTAL</b>				<b>13.410.000</b>
<b>TOTAL ETAPA</b>				<b>256.540.558</b>

<sup>68</sup> Se utilizaron referencias vigentes para FONADIS. Considera la incorporación de los 8 profesionales del año 2010, 8 profesionales 2011, y 4 profesionales sólo segundo semestre 2011.

<sup>69</sup> Monto de referencia corresponde a lo utilizado por FONADIS durante 2008, en la gira de un profesional campaña de sensibilización nacional, calculado para las 6 regiones de implementación dupla territorial durante 2011.

<sup>70</sup> Este monto está calculado sobre el gasto real del año 2008 de la OCR de la región de Valparaíso de cada funcionario (\$146.940 mensual), multiplicado por lo que corresponden a las nuevas contrataciones. Mas 6 viáticos de \$53.000 que corresponde al asociado a la gira de capacitación.

<b>ETAPA EN RÉGIMEN</b>				
<b>clasificador presupuestario</b>	<b>Tipo de Recursos</b>	<b>Disponible</b>	<b>Liberado</b>	<b>Requerimiento adicional año 2012</b>
<b>21</b>	<b>GASTOS EN PERSONAL</b>			
<b>03004</b>	<b>Otras remuneraciones. Remuneraciones Reguladas por el Código del Trabajo</b> <i>Nuevas contrataciones.</i>	9.748.476	0	272.957.328 <sup>71</sup>
<b>TOTAL</b>		<b>9.748.476</b>	<b>0</b>	<b>272.957.328</b>
<b>22</b>	<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>			
<b>07001</b>	<b>Publicidad y Difusión. Servicios de Publicidad</b> <i>Recursos asociados a Difusión anual del PIL.</i>	-	-	34.799.350
<b>08007</b>	<b>Servicios Generales. Pasajes, Fletes y Bodegaje</b> <i>Gira capacitación</i>	-	-	668.000 <sup>72</sup>
<b>12999</b>	<b>Otros gastos en Bienes y servicios de Consumo. Otros</b> <i>Gastos asociados a operatoria de oficina.</i> <i>Gastos asociados a viáticos de gira de capacitación.</i>	-	-	45.845.280 <sup>73</sup>
<b>TOTAL</b>				<b>81.312.630</b>
<b>29</b>	<b>ADQUISICIÓN ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>			
<b>04</b>	<b>Mobiliario y otros</b> <i>Sillas y estaciones de trabajo.</i> <i>Sillas visitas.</i>	-	-	9.110.000
<b>06001</b>	<b>Equipos Informáticos. Equipos Computacionales y Periféricos</b> <i>PC estacionales.</i>	-	-	2.065.000
<b>TOTAL</b>				<b>11.175.000</b>
<b>TOTAL ETAPA</b>				<b>365.444.958</b>

<sup>71</sup> Se utilizaron referencias vigentes para FONADIS. Considera la incorporación de los 8 profesionales del año 2010, 12 profesionales 2011, 6 profesionales 2012 y 4 profesionales sólo segundo semestre 2012.

<sup>72</sup> Monto de referencia corresponde a lo utilizado por FONADIS durante 2008, en la gira de un profesional campaña de sensibilización nacional, calculado para las 5 regiones de implementación dupla territorial durante 2012.

<sup>73</sup> Este monto está calculado sobre el gasto real del año 2008 de la OCR de la región de Valparaíso de cada funcionario (\$146.940 mensual), multiplicado por lo que corresponden a las nuevas contrataciones. Mas 5 viáticos de \$53.000 que corresponde al asociado a la gira de capacitación.

## VII. FACTORES CRÍTICOS DE RIESGO Y DE ÉXITO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

	Factores de Éxito	Factores de Riesgo
Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia del personal en la utilización de plataforma electrónica FONAWEB</li> <li>• Experiencia de las OCRS en gestión de las etapas del Programa de Inclusión Laboral</li> <li>• Experiencia y Capacidad de profesionales que trabajan discapacidad para desarrollar intermediación e Itinerario Personalizado en PIL</li> <li>• Experiencia de profesionales en contacto con empresas y/o instituciones públicas</li> <li>• Experiencia en cada OCRS de la gestión del Programa</li> <li>• Disminución de tiempos de espera de usuarios/as</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura y procesos burocráticos que impide agilización de procesos</li> <li>• Resistencia al cambio por parte de los funcionarios de FONADIS para llevar a cabo procesos de modernización de gestión</li> <li>• Baja comprensión de nueva plataforma de gestión electrónica.</li> <li>• Lineamientos institucionales centrales poco claros.</li> </ul>
Externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de tecnologías de la Información susceptibles de ser utilizadas en la prestación del servicio.</li> <li>• Penetración de las tecnologías de la Información, específicamente internet, en la vida cotidiana de empresas y personas.</li> <li>• Receptividad y disponibilidad de los empleadores/empresas para involucrarse en registro de datos en plataforma electrónica FONAWEB</li> <li>• aumento de Número de empresas inclusivas en todas las regiones</li> <li>• Incorporación de nuevos actores laborales ((MIPYMES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desconfianza de los empleadores (empresas) para incorporar PcD a puestos de trabajo</li> <li>• Barreras culturales para trabajar con la temática de discapacidad por parte de empleadores.</li> </ul>

## VIII. RESULTADOS.

Resultado	Variable clave identificada	Nombre del indicador	Dimensión y ámbito de medición	Fórmula del indicador	Meta	Período(s) de Medición
Mejoramiento atención usuarios personas con discapacidad	MAU: mejoramiento atención usuarios/as. TUE: total usuarios evaluados TURE: Total usuarios que requieren evaluación TUAO: total usuarios con perfil funcional TUC: total usuarios colocados. TUS: total usuarios con seguimiento TUSEL: total usuarios seleccionados que se requieren para puesto de trabajo TRAPT Total de requerimiento APT TAPTRP: total análisis puesto de trabajo realizada por profesionales que aseguren estándar de calidad para dicha evaluación TUAP: total usuarios con apresto laboral	Mejoramiento de la atención a usuarios/as a través de recursos incorporados (RRHH y materiales) al Programa.	Dimensión: calidad del servicio Ámbito: resultados finales	$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUPF/TUE} * 100}{\text{T1}} \right] > \left[ \frac{\text{TUPF/TUE} * 100}{\text{T0}} \right]$	50% de usuarios/as evaluados con ajuste ocupacional	T0 <sup>74</sup> : período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUS/TUC} * 100}{\text{T1}} \right] > \left[ \frac{\text{TUS/TUC} * 100}{\text{T0}} \right]$	100% de usuarios/as colocados/as tiene seguimiento. <sup>75</sup>	
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TUAP/ TUSEL} * 100 \text{ T1}}{\text{TUAP/ TUSEL} * 100 \text{ T0}} \right] >$	40% de los usuarios interesados y seleccionados reciben apresto laboral	
				$\text{MAU: } \left[ \frac{\text{TAPTRP/TRAPT} * 100 \text{ T1}}{\text{TAPTRP/TRAPT} * 100 \text{ T0}} \right] >$	50% de APT sea realizada por profesionales de las OCR	

<sup>74</sup> Tiempo Cero (T0) corresponde a 1 año antes de la implementación de la propuesta.

<sup>75</sup> Seguimiento considera terreno y vía telefónica.

Aumento de empresas e instituciones públicas y/o privadas inclusivas que incorporan un trabajador con discapacidad.	AEIPPI: Aumento de empresas e instituciones públicas y/o privadas inclusivas TEI: Total empresas inclusivas (con trabajadores con discapacidad) TE: total empresas incorporadas en el programa PIL	Aumento de las empresas e instituciones públicas y privadas inclusivas , a través de los recursos (RRHH y materiales) incorporados para difusión	Dimensión: eficacia Ámbito: Procesos	AEIPPI: $((TEI T1) - [TEI T0]) *100/ [TEI T0]$	Aumento del 20% de las empresas que incorporen un trabajador con discapacidad	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Gestión para la Capacitación de usuarios del programa	GCU: Gestión para la capacitación de Usuarios TC: total capacitaciones a usuarios/as derivadas por Programa	Aumento oportunidades de capacitación de los usuarios a través de gestiones vinculantes con otros organismos asociados a la temática. .	Dimensión: Eficacia Ámbito: procesos	GCU: $((TC T1) - [TC T0])*100/ [TC T1]$	Se espera un aumento del 30% de asociadas a la capacitación en otras instituciones	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Aumento de las colocaciones dependientes	ACD: aumento colocaciones dependientes TIC: total inscritos colocados	Aumento de colocaciones de usuarios/as PcD, a través de mejora en la gestión del programa	Dimensión: eficiencia Ámbito: resultados finales	$((TIC T1) - [TIC T0])*100/TIC T0$	Se espera aumento de 44% en las colocaciones exitosas.	T0: período inicial antes de implementación (línea base) T1: período final, el cual se mide a un año en régimen
Aumento de RRHH Especializado contratado para el programa	TP: Total personal contratado para el programa  TPE: Total personal Especializado contratado para el programa	Aumento del personal especializado contratado para el programa	Dimensión: calidad del servicio  Ámbito: procesos	ANEC: $[TP T1] - [TP T0] *100/ [TP T0]$	Aumento del 100% de personal contratado para el programa	T0: período inicial antes de implementación (línea base)
				ANEC: $[TPE T1] - [TPE T0] *100/[TPE T0]$	Aumento del 100% de personal especializado contratado para el programa	T1: período final, el cual se mide a un año en régimen.
Incorporar mecanismos de seguimiento y control de la gestión de las OCRS		Aumento del control de gestión por parte del nivel central de FONADIS respecto a las OCRS regionales	Dimensión: Calidad de la Gestión OCR Ámbito: Gestión	Todas las etapas del PIL quedan registradas en la plataforma electrónica de gestión Nº de registros ingresados por etapas PIL/ Total registros potenciales por etapa	Todas la etapas involucradas en la gestión del programa quedarán registradas en plataforma de gestión electrónica	

## **IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Para realizar el control de gestión del Programa para la Inclusión Laboral de las PcD y monitorear los avances del mejoramiento esperado se utilizarán dos instrumentos.

Por una parte la gestión cotidiana del programa a nivel regional, y su respectiva integración nacional, será controlada a través de un informe en línea que reflejará todos los indicadores estipulados en el punto VIII del presente informe. En principio este informe se denominaría “Informe de indicadores claves de desempeño”. Su función fundamental será reflejar el estado de cada una de las etapas del proceso de intermediación del PIL, permitiendo identificar los nudos críticos que pudiesen generarse durante la intermediación laboral de una PcD.

El informe de indicadores claves de desempeño tendrá dos dimensiones fundamentales. La primera, relacionada con el proceso de colocación de cada persona con discapacidad en un puesto de trabajo. Una segunda dimensión de información, tendría que ver con la relacionada con el trabajo de las y los profesionales (terapeutas ocupacionales y relacionadores de empresas) de las OCR, en cuanto a los diferentes procesos de gestión que deben completar para permitir la colocación efectiva de las PcD en puestos de trabajo dependientes o salidas exitosas hacia alternativas de microemprendimiento o trabajo independiente.

Como segundo instrumento para el seguimiento y evaluación de la gestión del PIL, se utilizará un sistema de encuesta en línea de uso interno, es decir, de consulta a las quince Oficinas de Coordinación Regional (OCR) que gestionan el PIL a lo largo de todo el país. Con este instrumento se pretende llevar un control de las métricas cualitativas o de percepción identificadas en la sección anterior.

Importante será mencionar que el sistema de encuestas mencionado, no ha sido considerado entre los gastos del presupuesto propuesto, ya que la plataforma de encuestas en línea es uno de los insumos generados a través del Fondo de Modernización para la elaboración de la presente propuesta.

En definitiva podrá decirse que las herramientas de evaluación y seguimiento mencionadas, constituyen dos potentes mecanismos de retroalimentación informática que permitirán la permanente generación de información, tendencias y alertas, respecto de los diferentes procesos vinculados a la intermediación laboral de PcD que busca concretar el Programa de Inserción Laboral (PIL).

Solo como herramienta complementaria para evaluar el interés de los usuarios de la nueva plataforma de gestión de empleo (que se espera sea creciente en el tiempo), se incorporará un sistema de estadísticas generales respecto de la cantidad de visitas que reciba el portal Fonaweb y en particular la cantidad de usuarios que utilicen los simuladores de empleo que se espera poner a disposición de los cibernautas que de alguna manera se vinculen al proceso de intermediación laboral que el FONADIS pondrían en Internet a través de esta plataforma electrónica de inédito desarrollo en Chile.



## X. ANEXOS

### ANEXO 1: COMPLEMENTA INFORMACIÓN SOBRE LA INSTITUCIÓN

#### SOBRE FONADIS.

El Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), que es un servicio público autónomo, relacionado con el Estado a través del Ministerio de Planificación, creado en 1994, por mandato de la Ley 19.284 sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad. Su misión es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la integración y ejecución territorial de las políticas públicas en discapacidad.

Tal misión institucional del FONADIS, en el cumplimiento de sus funciones, la despliega territorialmente desde el 1° de enero de 2006 a través de las OCR<sup>76</sup> en todas las regiones del país, y cuyo objetivo es acercar más los productos y servicios a la comunidad. Con ellas, junto con marcar presencia institucional en regiones y trabajar junto a los gobiernos regionales para la equiparación de oportunidades y crear un país con menos discriminación y más inclusivo, también plantea la posibilidad de monitorear de manera más cercana los diversos fondos concursables y orientar a las personas, familias y organizaciones respecto a los beneficios de la Ley 19.284, entre ellas la tramitación de las ayudas técnicas y la búsqueda de alternativas de empleo para personas con discapacidad.

En este sentido, el fin principal de FONADIS es atender a las personas con discapacidad (en adelante PcD), entregándoles calidad en atención y efectividad en los servicios que brinda. Ello obedeciendo a las características propias de la población que atiende FONADIS, que representa un 12.9% del total de la población chilena<sup>77</sup> y, de éstas, el 29.2% realiza trabajo remunerado, lo que comparado con la población total chilena (48.1%), muestra una diferencia porcentual de casi un 20%<sup>78</sup>.

Asimismo, en cuanto al tipo de discapacidad, la prevalencia de discapacidad entre las personas que no trabajan estando en edad de trabajar es de 14.4% contra un 8.8% entre las personas que trabajan remuneradamente estando en edad para hacerlo. Esto representa una diferencia de prevalencia de 5% más de discapacidad entre las personas con discapacidad que no trabajan. Por cada 2 personas con discapacidad que trabajan remuneradamente, 3 personas con discapacidad no lo hacen.

Respecto a la discapacidad y su grado que afecta el trabajo, en Chile existen 316.083 PcD con trabajo remunerado que dicen afectarles los problemas de salud física y movilidad que presentan. Esto equivale al 55.5% de la población con discapacidad que realiza trabajo

---

<sup>76</sup> Oficinas de Coordinación Regional

<sup>77</sup> En base a los datos proporcionados en el estudio ENDISC –CIF 2004. FONADIS

<sup>78</sup> Según ENDISC CHILE 2004, existen más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre las personas mayores de 15 años sin discapacidad y las personas con discapacidad mayores de 15 años en Chile, respecto a la realización de trabajo remunerado. Mientras que el porcentaje de personas sin discapacidad que realizan trabajo remunerado llega al 51.6%, el porcentaje de personas con discapacidad que realizan esta actividad es equivalente al 29.2% de la población discapacitada (569.745 personas). Las personas con discapacidad que no realizan trabajo remunerado alcanzan el 70.8% de la población con discapacidad mayor de 15 años, es decir, 1.380.874 personas. Es importante reiterar que ambos valores (población con y sin discapacidad) son calculados en base a la población mayor de 15 años.

remunerado. De la misma manera, 196.828 personas declaran que los problemas de visión le afectan la realización de trabajo remunerado, (34.5%). Las personas que presentan problemas a la audición y que declaran que les ha afectado este problema para realizar el trabajo remunerado son 92.015, (16.9%).

Con todo esto, se hace notar la necesidad de promover la inclusión social especialmente en área laboral y empleabilidad para PcD, a lo que responde FONADIS con objetivos estratégicos, donde encontramos el objetivo N° 2: Ejecutar territorialmente, planes y programas que promuevan la equiparación de oportunidades, no discriminación, accesibilidad e integración social de las PcD, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de ayudas técnicas que realicen las Oficinas de coordinación Regional<sup>79</sup>. Y en este objetivo estratégico se definen una serie de productos estratégicos entre los que encontramos el Programa de Estrategias Inclusivas para las PCD<sup>80</sup>, donde, a su vez, de inserta el Programa para la Inclusión laboral para PcD.

---

<sup>79</sup> Los Objetivos estratégicos definidos por FONADIS para 2009 son: 1, Proponer e Integrar técnica y operacionalmente, las políticas públicas hacia las personas con discapacidad, a través de estudios, monitoreo y coordinaciones del PLANDISC y Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; 2, ejecutar territorialmente, planes y programas que promuevan la equiparación de oportunidades, no discriminación, accesibilidad e integración social de las PcD, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de ayudas técnicas que realicen las Oficinas de coordinación Regional; y 3, Contribuir a un cambio cultural que favorezca la inclusión social, el ejercicio de la participación y ciudadanía de las personas con discapacidad, mediante información, sensibilización y fortalecimiento de Organizaciones Comunitarias y redes locales.

<sup>80</sup> Los Productos Estratégicos son: 1, Programa de Ayudas Técnicas; 2, Programa de Estrategias Inclusivas para las PcD; 3, Programa de Fortalecimiento de Políticas Públicas para las PcD; y 4, Estrategias de Participación y Ciudadanía de las PcD y Cultura de Inclusión.

## **ANEXO 2: MARCO NORMATIVO**

### **Marco Normativo pertinente en el marco de la Propuesta para el Fondo de Modernización de la Gestión Pública 2009.**

Departamento Jurídico  
FONADIS.

- Organización Internacional del Trabajo: organismo especializado de las Naciones Unidas de carácter tripartito, creado en año 1919. Procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, formulando normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de Convenios y de Recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales y prestando asistencia técnica, en diversos campos, tales como formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

- Ley 19.284: Sobre integración social de las personas con discapacidad, fue publicada en el Diario Oficial del 14 de enero de 1994. Estableció el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) para la administración de recursos estatales en favor de personas con esa condición, y el Registro Nacional de la Discapacidad, a través del cual se reúnen y mantienen los antecedentes de personas que hayan sido declaradas discapacitadas por las respectivas Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que hayan expresado su voluntad de ser inscritas. Esta ley además estableció los derechos y beneficios de los discapacitados en el caso de iniciar procesos ante los Juzgados de Policía local.

- Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad: Primer tratado de derechos humanos del siglo XXI, vigente desde el 17 de septiembre de 2008, norma que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, además refleja el cambio de paradigma considerando la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

La Reforma Previsional (paso de la PASIS a la PBS): Pensión Básica Solidaria de Invalidez: Esta pensión consiste en una suma de dinero mensual, de cargo fiscal, a la que tienen derecho las personas calificadas de inválidas que cumplan los requisitos que señale la ley y que no tengan derecho a una pensión en un régimen previsional. Los requisitos para acceder a esta Pensión Básica Solidaria son los siguientes:

Ser declarado inválido por las Comisiones Médicas de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones.

No tener derecho a pensión en algún régimen previsional.

Integrar algún grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población.

Acreditar residencia en el territorio de la república por un lapso no inferior a 5 años en los últimos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Tener entre 18 años de edad y menos de 65 años de edad.

Las personas que a la fecha de entrada en vigencia de la ley sean beneficiarias de Pensiones Asistenciales, PASIS, accederán a la Pensión Básica Solidaria de Invalidez en forma automática.

La entrega de subsidios para grupos vulnerables a través de la Subsecretaría del Trabajo y el Servicio Nacional de Empleos, Sence: alianza estratégica entre FONADIS y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, junto al Ministerio del Trabajo y la Subsecretaría de esta cartera, se otorgan subsidios para la contratación de mano de obra para personas con discapacidad en empresas privadas contribuyentes de primera categoría. Se considera además, junto con esto, que la Reforma Previsional permite a las personas con discapacidad la compatibilidad de la pensión básica solidaria, PBS, con un trabajo remunerado a través de un contrato cuando el ingreso laboral mensual sea igual o inferior a un salario mínimo.

- Marco legislativo que rige administrativamente el Programa de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad: La ley 19.284 sobre integración social de las personas con discapacidad establece en sus artículos 33 y siguientes, la obligación del Estado de promover la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales adaptados a las necesidades de éstas, con el fin de permitir e incrementar su inserción laboral, de acuerdo a los requerimientos y posibilidades del mercado. Además, impone en su artículo 55 a FONADIS destinar preferente los recursos que administre, “b) Financiar, total o parcialmente, planes, programas y proyectos en favor de las personas con discapacidad, que sean ejecutados por terceros y que de preferencia se orienten a la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social de dichas personas”.

- Antecedentes sobre Normativa y jurisprudencia sobre confidencialidad y protección de datos, esto relacionado porque el programa maneja mucha información en línea y en Internet. Además, considerando que la propuesta contempla mejorar el sistema de registro que actualmente tiene el programa:

Decreto Supremo N°100 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia de 2006 que aprueba la norma técnica para el desarrollo de sitios web de los órganos de la administración del Estado y a los lineamientos establecidos por la Comunidad Tecnológica Gubernamental en materia de políticas de privacidad, que tienen por finalidad asegurar la correcta utilización de la información que se recopile de los usuarios del sitio web, tanto en forma automática como a través de procedimientos manuales. Rige el tratamiento de la información lo dispuesto en la Ley N° 19.628 Sobre Protección De La Vida Privada O Protección De Datos De Carácter Personal.

### ANEXO 3: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS FONADIS 2009

#### 4ª Propuesta enviada a DIPRES el 27.11.08, final FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2009 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

<b>MINISTERIO</b>	<b>MINISTERIO DE PLANIFICACION</b>	<b>PARTIDA</b>	<b>21</b>
<b>SERVICIO</b>	<b>FONDO NACIONAL DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CAPÍTULO</b>	<b>07</b>

<b>Ley orgánica o Decreto que la rige</b>
Ley N° 19.284.

<b>Misión Institucional</b>
Promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la integración y ejecución territorial de las políticas públicas en discapacidad.

<b>Prioridades Gubernamentales</b>	
Número	Descripción
1	Contribuir a la aprobación por el Congreso de la ley sustitutiva de la Ley 19.824 que establece Normas para la Plena Integración Social de Personas con Discapacidad.
2	Contribuir a la eliminación de las discriminaciones que afectan la capacidad jurídica de las personas con discapacidad para celebrar actos y contratos.
3	Contribuir a la incorporación en el Estatuto Administrativo que la condición de discapacidad no obsta a la exigencia de salud compatible para cargos públicos.
4	Seguimiento de la aplicación de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
5	Actualización y seguimiento territorial de los compromisos ministeriales contenidos en el Plan de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010.
6	Implementación de Centros de Rehabilitación con Base Comunitaria. Al 2010 al menos el 50% de las comunas en Chile deben tenerlos.

<b>5. Objetivos Estratégicos</b>		
Número	Descripción	Prioridades Gubernamentales a los cuáles se vincula
1	Proponer e integrar técnica y operacionalmente, las políticas públicas hacia las personas con discapacidad, a través de estudios, monitoreo y coordinación del PLANDISC y Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	1, 2, 3, 4, 5
2	Ejecutar territorialmente, planes y programas que promuevan la equiparación de oportunidades, no discriminación, accesibilidad e integración social de las personas con discapacidad, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de ayudas técnicas que realicen las Oficinas de Coordinación Regional	5, 6
3	Contribuir a un cambio cultural que favorezca la inclusión social, el ejercicio de la participación y ciudadanía de las personas con discapacidad, mediante información, sensibilización y fortalecimiento de Organizaciones Comunitarias y redes locales.	1, 2, 3, 4, 5

Productos Estratégicos ( Bienes y/o Servicios)			
Número	Nombre	Objetivos Estratégicos a los cuáles se vincula	Aplica Enfoque de Genero (Si/No)
1	<u>Programa de Ayudas Técnicas</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Regular de Ayudas Técnicas</li> <li>• Programa de Atención a la Primera Infancia <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chile Crece Contigo</li> </ul> </li> <li>• Programa de Atención a PcD miembros del Sistema de Protección Social <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema Chile Solidario</li> <li>- Personas de Escasos Recursos</li> <li>- Programa Vínculo</li> <li>- Personas en Situación de Calle</li> <li>- Mujeres en Situación de Discapacidad</li> </ul> </li> <li>• Programa Autonomía y Dependencia</li> </ul>	2	Si
2	<u>Programa de Estrategias Inclusivas para las PcD</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas para la Accesibilidad de PcD <ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio Físico</li> <li>- Información</li> <li>- Cultura, Deporte y Recreación</li> </ul> </li> <li>• Programas para la Inclusión Laboral de PcD <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo Dependiente</li> <li>- Trabajo Independiente</li> <li>- Financiamiento de Proyectos</li> </ul> </li> <li>• Programas para la Inclusión Educacional de PcD <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Personas con Discapacidad (PAED)</li> </ul> </li> <li>• Programas para la Prevención y Rehabilitación de PcD <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa Regular de Financiamiento de Proyectos</li> <li>- Centros Comunitarios de Rehabilitación (CCR)</li> </ul> </li> </ul>	2	Si
3	<u>Programa de Fortalecimiento de Políticas Públicas para las PcD</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios para la Acción <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de impacto</li> </ul> </li> <li>• Planes de Monitoreo y Seguimiento del PLANDISC y de la Aplicación de la Convención Internacional</li> </ul>	1	Si
4	<u>Estrategias de Participación y Ciudadanía de las Personas Con Discapacidad y Cultura de Inclusión</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de Fortalecimiento Organizaciones Comunitarias</li> <li>• Estrategias de Comunicación y Difusión <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de los Derechos de las Personas con Discapacidad</li> </ul> </li> </ul>	2,3	Si

Clientes/ Usuarios /Beneficiarios		
Número	Nombre	
1	Las personas con discapacidad (PcD) y sus familias (2.068.072*4=8.272.288 personas) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• PcD en situación de extrema pobreza</li> <li>• PcD en situación de calle</li> <li>• PcD adulto mayores</li> <li>• Niños y niñas con necesidades especiales</li> <li>• PcD de escasos recursos</li> <li>• PcD desempleadas</li> </ul>	
2	Las organizaciones de y para personas con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de base comunitaria</li> <li>• Juntas de vecinos</li> </ul>	
3	Organismos Públicos relacionados con la discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerios</li> <li>• Servicios Públicos</li> <li>• Municipalidades</li> <li>• Servicios de Salud</li> <li>• Empresas Públicas</li> <li>• Gobiernos Regionales</li> <li>• Poder Legislativo</li> </ul>	
4	Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporaciones</li> <li>• Fundaciones</li> </ul>	
5	Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedades</li> </ul>	
6	Medios de Comunicación, líderes de opinión <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de TV</li> <li>• Medios escritos</li> <li>• Radios</li> <li>• Diputados</li> <li>• Senadores</li> <li>• Dirigentes Políticos, Sociales, Gremiales y Culturales</li> </ul>	
7	Universidades	
8	Sociedad Civil	
Productos Estratégicos y Clientes/ Usuarios /Beneficiarios		
Número	Producto Estratégico	Clientes/ Usuarios /Beneficiarios
1	<u>Programa de Ayudas Técnicas</u>	Las personas con discapacidad (PcD) y sus familias (2.068.072*4=8.272.288 personas) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• PcD en situación de extrema pobreza</li> <li>• PcD en situación de calle</li> <li>• PcD adulto mayores</li> <li>• Niños y niñas con necesidades especiales</li> <li>• PcD de escasos recursos</li> <li>• PcD desempleadas</li> </ul> Las organizaciones de y para personas con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de base comunitaria</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juntas de vecinos</li> </ul> <p>Organismos Públicos relacionados con la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerios</li> <li>• Servicios Públicos</li> <li>• Municipalidades</li> <li>• Servicios de Salud</li> <li>• Empresas Públicas</li> <li>• Gobiernos Regionales</li> <li>• Poder Legislativo</li> </ul> <p>Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporaciones</li> <li>• Fundaciones</li> </ul>
2	<u>Programa de Estrategias Inclusivas para las PcD</u>	<p>Las personas con discapacidad (PcD) y sus familias (2.068.072*4=8.272.288 personas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• PcD en situación de extrema pobreza</li> <li>• PcD en situación de calle</li> <li>• PcD adulto mayores</li> <li>• Niños y niñas con necesidades especiales</li> <li>• PcD de escasos recursos</li> <li>• PcD desempleadas</li> </ul> <p>Las organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de base comunitaria</li> <li>• Juntas de vecinos</li> </ul> <p>Organismos Públicos relacionados con la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerios</li> <li>• Servicios Públicos</li> <li>• Municipalidades</li> <li>• Servicios de Salud</li> <li>• Empresas Públicas</li> <li>• Gobiernos Regionales</li> <li>• Poder Legislativo</li> </ul> <p>Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporaciones</li> <li>• Fundaciones</li> </ul> <p>Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedades</li> </ul> <p>Universidades</p>
3	<u>Programa de Fortalecimiento de Políticas Públicas para las PcD</u>	<p>Las personas con discapacidad (PcD) y sus familias (2.068.072*4=8.272.288 personas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• PcD en situación de extrema pobreza</li> <li>• PcD en situación de calle</li> <li>• PcD adulto mayores</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niños y niñas con necesidades especiales</li> <li>• PcD de escasos recursos</li> <li>• PcD desempleadas</li> </ul> <p>Las organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de base comunitaria</li> <li>• Juntas de vecinos</li> </ul> <p>Organismos Públicos relacionados con la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerios</li> <li>• Servicios Públicos</li> <li>• Municipalidades</li> <li>• Servicios de Salud</li> <li>• Empresas Públicas</li> <li>• Gobiernos Regionales</li> <li>• Poder Legislativo</li> </ul> <p>Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporaciones</li> <li>• Fundaciones</li> </ul> <p>Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedades</li> </ul> <p>Medios de Comunicación, líderes de opinión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de TV</li> <li>• Medios escritos</li> <li>• Radios</li> <li>• Diputados</li> <li>• Senadores</li> <li>• Dirigentes Políticos, Sociales, Gremiales y Culturales</li> <li>• Universidades</li> </ul>
4	<p><u>Estrategias de Participación y Ciudadanía de las Personas Con Discapacidad y Cultura de Inclusión</u></p>	<p>Las personas con discapacidad (PcD) y sus familias (2.068.072*4=8.272.288 personas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• PcD en situación de extrema pobreza</li> <li>• PcD en situación de calle</li> <li>• PcD adulto mayores</li> <li>• Niños y niñas con necesidades especiales</li> <li>• PcD de escasos recursos</li> <li>• PcD desempleadas</li> </ul> <p>Las organizaciones de y para personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de base comunitaria</li> <li>• Juntas de vecinos</li> </ul> <p>Organismos Públicos relacionados con la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerios</li> <li>• Servicios Públicos</li> <li>• Municipalidades</li> <li>• Servicios de Salud</li> <li>• Empresas Públicas</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobiernos Regionales</li> <li>• Poder Legislativo</li> </ul> <p>Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporaciones</li> <li>• Fundaciones</li> </ul> <p>Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedades</li> </ul> <p>Medios de Comunicación, líderes de opinión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de TV</li> <li>• Medios escritos</li> <li>• Radios</li> <li>• Diputados</li> <li>• Senadores</li> <li>• Dirigentes Políticos, Sociales, Gremiales y Culturales</li> <li>• Universidades</li> <li>• Sociedad Civil</li> </ul>
--	--	---

## **ANEXO 4: COMPLEMENTA INFORMACIÓN SOBRE ACTUAL PLATAFORMA ELECTRÓNICA FONAWEB**

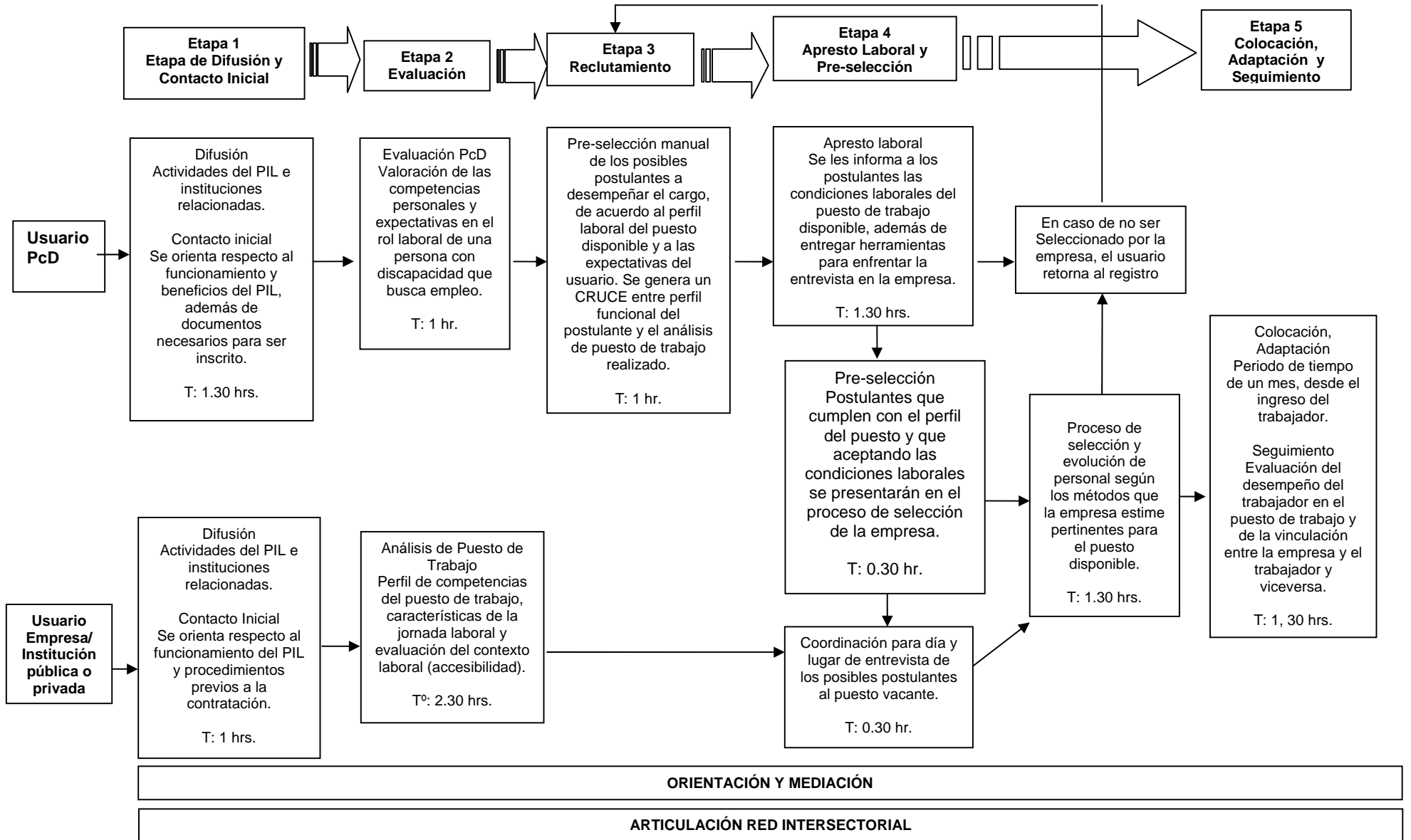
### **Informe sobre Redes y sistemas de información Departamento de Informática**

A continuación se entregan las especificaciones técnicas de la plataforma informática del Fondo Nacional para la Discapacidad, el Fonaweb.

**Redes:** Los funcionarios/as de las oficinas regionales se comunican a través de una red interna en cada región, no se encuentran al dominio FONADIS como el existente a nivel central, excepto en la oficina de coordinación regional metropolitana.

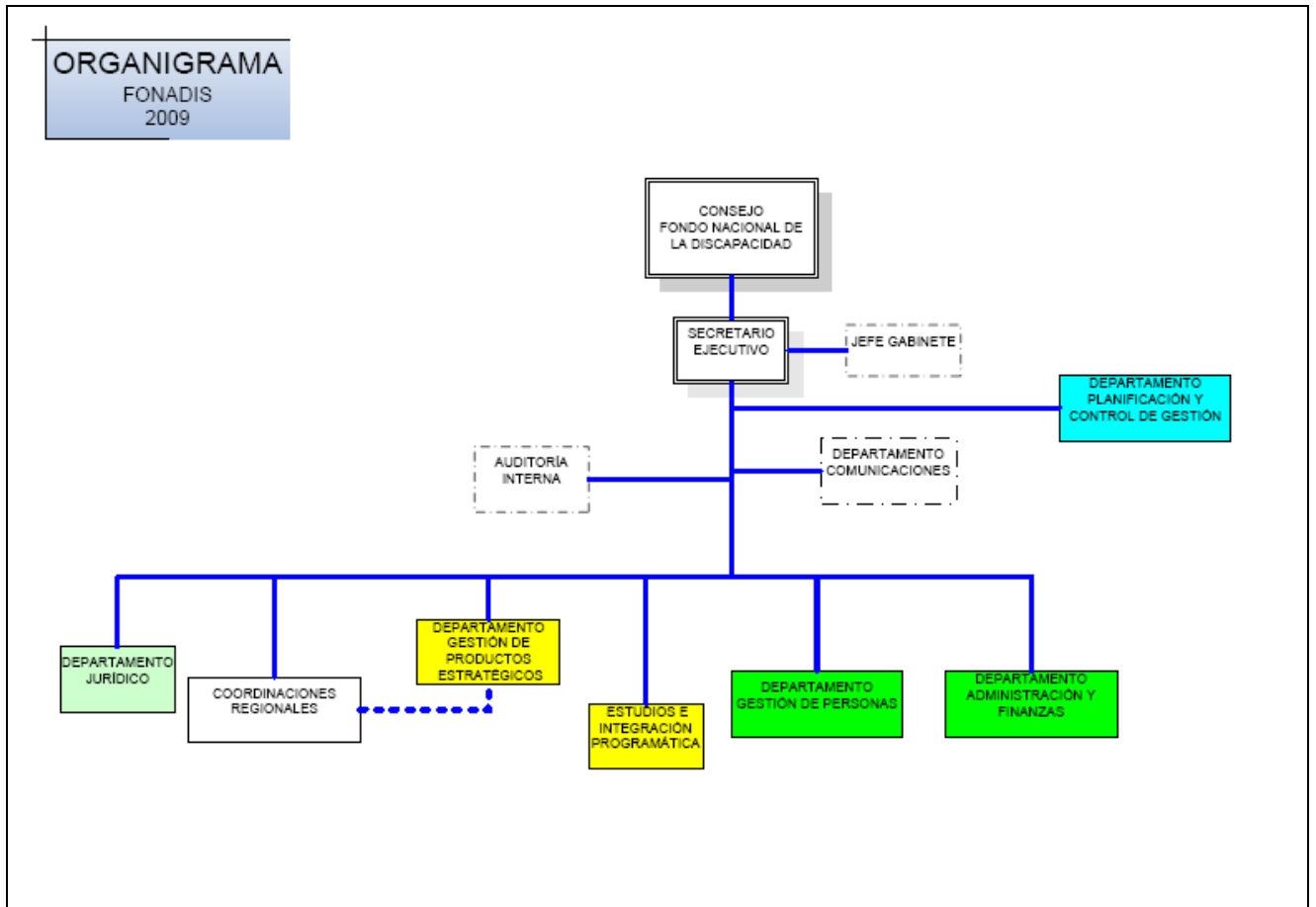
**Software:** En la institución los funcionarios/as regionales trabajan con sistema operativo Windows xp, Microsoft Office 2003, aplicación Web Fonaweb el cual está basado en lenguaje de programación Asp con motor de base de datos SQL Server 2000, ambas herramientas Asp y SQL Server se encuentran alojados en servido institucional a nivel central. Actualmente, el Fonaweb es el sistema de registro que utilizan todas las oficinas regionales del FONADIS tanto para el registro de usuarios e información relativa al Programas de Ayudas Técnicas, al Programa de Proyectos Estrategias Inclusivas, al Programa de Apoyo al Proceso Educativo de Estudiantes con Discapacidad, (estos dos últimos información sobre los proyectos que reciben financiamiento a través de los Fondos Concursables a nivel nacional) y al Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

## ANEXO 5: FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL



**ANEXO 6: PRESENTA ESQUEMA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL FONADIS 2009**

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL FONADIS 2009**



## **ANEXO 7: PRESENTA ETAPAS DEL PROCESO ACTUAL DEL PIL**

### **ETAPAS DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL**

#### **1. Primer contacto y evaluación del usuario:**

Etapa en donde se recolecta información relevante relacionada con datos personales, académicos y laborales, expectativas y aptitudes hacia el trabajo. Se evalúan factores físicos, psíquico/mental, socio-relacionales, el potencial de trabajo, requerimientos de accesibilidad y factores ambientales. El objetivo de la entrevista y evaluación del trabajador es obtener una valoración de su perfil de competencias y de las expectativas de su rol de trabajador. En esta etapa se determina si la persona está en condiciones de postular a un empleo, o si bien requiere previamente de algún apoyo o apresto al ambiente laboral. Las derivaciones a centros de capacitación y/o rehabilitación, depende del criterio del profesional que evalúa según el caso.

#### **2. Orientación y derivación:**

Aquellas personas que siendo evaluadas en el Programa de Inclusión Laboral, no poseen empleabilidad inmediata, son orientadas y/o derivados a distintas instituciones y/u organismos que les permitan mejorar el nivel de empleabilidad del usuario, y por consiguiente, el acceso y permanencia en un puesto de trabajo. Una de dichas instancias, es la capacitación. Los Organismos Técnicos Capacitadores (OTEC) y/u otras instituciones, realizan capacitaciones y aprestos que permiten desarrollar competencias. Los cursos de capacitación pueden ser gestionadas directamente por el PIL o a través de instituciones relacionadas con el empleo, como el caso de las OTEC. El objetivo de la orientación y/o derivación es entregarle al usuario herramientas especializadas según sus necesidades.

#### **3. Contacto con la Empresa:**

El acercamiento a las empresas (del área pública y privada) consta de dos etapas que se dan en forma simultánea al proceso de evaluación de personas con discapacidad al PIL. Las etapas son:

- Difusión y promoción del Programa de Inclusión Laboral al sector Empresarial: en donde se articula un sistema organizado el cual consta de acciones y estrategias tales como: charlas informativas, reuniones informativas, visitas, presentaciones del programa, entre otras, con el fin de sensibilizarlas en relación a la Responsabilidad Social Empresarial y a la inclusión de un trabajador con discapacidad como un ser humano competente para desarrollar un puesto de trabajo.
- Contacto con la Empresa: en esta etapa se formaliza el contacto inicial a través de talleres de capacitación, reuniones con jefes y supervisores, reuniones de coordinación, entre otras (según las necesidades percibidas por la Empresa). Una vez que se han interiorizado y sensibilizado con la temática, se procede evaluar los posibles puestos de trabajo disponibles según los requerimientos de reclutamiento y vacantes disponibles. En base a esto, se concreta una visita para llevar a cabo el Análisis del Puesto de Trabajo. El objetivo del contacto con la Empresa es

otorgar el apoyo necesario (en términos de capacitación y orientación en relación a la variable discapacidad) con el beneficio de obtener la mayor cantidad de puestos de trabajo vacantes disponibles y por medio de éstos hacer efectiva la colocación laboral de una PcD en la Empresa.

#### 4. Análisis de puesto de trabajo:

El Análisis de Puesto de Trabajo (APT) evalúa las características generales de la empresa (rubro Empresarial, beneficios de trabajar en la Empresa, etc.); las condiciones de contratación (sueldo, tipo de jornada, cantidad de horas semanales, nivel mínimo de educación, etc.); condiciones del ambiente de trabajo (iluminación, cantidad de ruido, etc.); funciones y habilidades requeridas para desempeñar las tareas que demanda el puesto de trabajo, y los conocimientos que sean necesarios. El objetivo del APT es obtener una valoración general del ambiente laboral y de las exigencias y condiciones del puesto de trabajo. Los datos obtenidos en esta etapa se sintetizan en dos documentos: un perfil y una descripción del puesto de trabajo. Ambos dan claves de los requerimientos mínimos que ha de tener el postulante al empleo, por tanto, son un mecanismo facilitador del proceso de reclutamiento de los posibles postulantes (la pre-selección de los postulantes realizada por el PIL es posterior al apresto laboral), y un modo de asegurar una incorporación exitosa.

#### 5. Reclutamiento de posibles postulantes al empleo:

La selección de los usuarios corresponde a la etapa posterior al APT. Según el perfil y descripción del puesto de trabajo disponible en la empresa, se reclutan a los usuarios que más cumplan con los requisitos que demanda el puesto disponible. Para ello se revisa la evaluación ingresada en el Fonaweb, y luego se corrobora la disponibilidad de la persona (se realiza el contacto para saber si está disponible o no). Una vez recolectado a la(s) persona(s) disponible(s) y que cumple(n) con el perfil del puesto de trabajo, se le(s) cita al apresto laboral. El objetivo del reclutamiento es distinguir a aquellos postulantes que cumplan con la mayor cantidad de competencias y afinidades con la empresa y el puesto de trabajo.

#### 6. Aprestos laborales y pre-selección:

Consiste en orientaciones y ajustes individuales o grupales, realizados por el evaluador o algún otro miembro del equipo. En esta instancia el profesional del PIL les informa acerca de las condiciones del puesto de trabajo: horario, sueldo, condiciones ambientales, etc. El objetivo del apresto laboral es preparar al postulante para el ingreso a la Empresa, informar acerca de las condiciones de la propuesta laboral y además, que la persona determine si está interesada en postular o no. Esta instancia permite al profesional realizar una pre-selección de los usuarios determinando quiénes serán los postulantes enviados a la empresa. Quienes no quedan seleccionados, vuelven a formar parte de las personas disponibles para las próximas ofertas de trabajo que se presenten. Los currículos de las personas seleccionadas son enviados a la Empresa. Tras el apresto laboral, el profesional puede derivar a capacitación y/o a ajuste laboral a quienes debido a su actitud, conducta y/o comportamiento con el fin de aumentar su nivel de empleabilidad.

## 7. Seguimiento:

El seguimiento laboral es el análisis y reflexión final acerca del proceso de intermediación laboral, luego que ingresa una persona con discapacidad a la empresa. El objetivo del seguimiento laboral es evaluar el desempeño del trabajador, observar las necesidades y detectar los posibles problemas que se podrían presentar; además de velar por el cumplimiento del contrato y condiciones laborales que ha hecho la empresa. En esta etapa que comprende desde el periodo de adaptación al puesto laboral hasta la colocación efectiva, se realizan acciones de apoyo y ajuste laboral por parte de profesionales especializados, aplicando pautas de evaluación de desempeño en su puesto de trabajo. En este momento, se negocia la incorporación de nuevos trabajadores con discapacidad a la empresa.



## ANEXO 8: PRESENTA INVENTARIO DE BIENES A NVIEL NACIONAL

<b>TOTAL NACIONAL INVENTARIO DE BIENES</b>	
Cantidad	Detalle
31	Escritorios de madera 2 cajones de 1.0 x 0.75 Mts.
15	Escritorios de madera 2 cajones de 1.80 x 0.75
14	Mesa redonda de madera con base de fierro de 1.20mts. De diámetro
3	Banquillo de visita con 3 asientos
146	Sillas de visita tipo s
44	Sillas de escritorio giratorias de lana con brazos
30	Mesa de computador de 0.60x0.50 mts.
46	Papeleros de madera
12	Mueble para archivadores
1	Mueble de biblioteca
3	Gabinete mural madera de 0.80 x 0.45 mts.
1	Mueble base con biblioteca de .20 x .70 mts.
1	Pizarra de corcho y marco de aluminio 0.65x0.65 mts.
1	Pizarra blanca con marco de aluminio de 0.90x .00 mts.
25	Kardek 4 cajones
<b>EQUIPAMIENTO COMPUTACIONAL</b>	
Cantidad	Detalle
46	Computadores HP
7	PC armado sin marca (FONADIS)
1	PC negro marca Dell pantalla plana (FONADIS)
1	PC negro marca HP pantalla plana (Sonda)
9	Impresora HP a tinta
16	Impresora Lexmark multifuncional
14	Equipo de fax Panasonic
<b>EQUIPAMIENTO DE SEGURIDAD</b>	
Cantidad	Detalle
30	Extintores de 4 KG
<b>EQUIPAMIENTO PARA EL ASEO</b>	
Cantidad	Detalle
14	Aspiradora
<b>SUPERFICIE TOTAL DE OFICINAS (mt2)</b>	
1545	
Promedio mt2	103

## ANEXO 8: PRESENTA INSTRUMENTO APLICADO A OCRS. MAYO 2009

### ENCUESTA APLICADA EN FORMATO ON LINE A TODAS LAS OCRS

Encuesta Programa para la Inclusión Laboral a OCR

#### Introducción

En el marco de la elaboración de la propuesta que desarrolla el Fondo Nacional de la Discapacidad para el Fondo de Modernización de la Gestión Pública 2009, y cuyo propósito es presentar un proyecto para la asignación presupuestaria del Programa de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, se solicita a cada OCR responder la siguiente encuesta.. El instrumento puede ser contestado por el encargado del Programa o funcionario que conozca su ejecución. No existe inconveniente que se responda en conjunto, pues se espera que las respuestas representen la opinión de su región.

1. A continuación se presenta un esquema sobre el actual proceso de intermediación laboral que desarrolla el Programa para la Inclusión Laboral de las PcD. Indique si el esquema refleja, adecuadamente, este proceso de forma general.

- I Etapa: Difusión y Contacto Inicial
- II Etapa: Evaluación(de las PcD y APT)
- III Etapa: Reclutamiento (o cruce de oferta laboral y PcD que busca empleo)
- IV Etapa:Apresto Laboral y Preselección
- V Etapa: Colocación y Seguimiento

Sujeto a las acciones transversales: *Orientación y Mediación y Articulación Red Intersectorial*

<input checked="" type="checkbox"/> 1.- Muy adecuadamente	<input type="checkbox"/> 2.- Adecuadamente	<input type="checkbox"/> 3.- Es lo que hace el programa, pero sólo en forma general	<input type="checkbox"/> 4.- Las siete acciones representan de mejor manera lo que hace el PIL
---	--	---	--

2. Indique en cuáles de las etapas y acciones identificadas anteriormente, la ejecución del Programa en su región ha desarrollado instrumentos distintos o paralelos a los disponibles (o no) en Fonaweb

<input type="checkbox"/> 1.- Difusión y contacto inicial	<input type="checkbox"/> 2.- Evaluación	<input type="checkbox"/> 3.- Reclutamiento	<input type="checkbox"/> 4.- Apresto Laboral y Preselección	<input type="checkbox"/> 5.- Colocación y Seguimiento	<input type="checkbox"/> 6.- Acción transversal de Orientación y Mediación	<input type="checkbox"/> 7.- Acción transversal de Articulación de Red Intersectorial
--	---	--	---	---	--	---

3.-Mencione 3 sugerencias, que considera esenciales de mejorar en la gestión del PIL. ordenados en prioridad

(Máximo 355 caracteres)

4.-En el marco del trabajo independiente. Señale la alternativa que se ajuste a las acciones que desarrollan en su región

<input type="checkbox"/> 1.- No se desarrolla mucho ésta área, nuestra región de aboca a la intermediación laboral en el trabajo dependiente	<input type="checkbox"/> 2.- Utilizamos la oferta institucional (FONADIS) para absorber las inquietudes laborales en ésta área de nuestros usuarios y usuarias	<input type="checkbox"/> 3.- Es una de las líneas de ejecución del programa, ambas son importantes para nuestra OCR	<input type="checkbox"/> 4.- Es nuestra principal forma de resolver la inclusión laboral de nuestros usuarios y usuarias. Utilizamos conexiones con otras instituciones estatales para abordarla	<input type="checkbox"/> 5.- Actualmente, desarrollamos el área dependiente, pero quisiéramos ser apoyados para trabajar la línea de trabajo independiente
--	--	---	--	--

5.-En el marco del trabajo dependiente. Señale con qué tipo de instituciones empleadoras o potenciales empleadoras de PcD trabaja su región

<input type="checkbox"/> 1.- Grandes empresas	<input type="checkbox"/> 2.- Medianas empresas	<input type="checkbox"/> 3.- Microempresas	<input type="checkbox"/> 4.- Instituciones del estado	<input type="checkbox"/> 5.- Se trabaja respondiendo y gestionando la demanda espontánea
---	--	--	---	--

Otro, ¿Cuáles?

6. ¿De qué manera se realiza difusión y contacto inicial con las empresas?

<input type="checkbox"/> 1.- Vía telefónica	<input type="checkbox"/> 2.- Visitas terreno	<input type="checkbox"/> 3.- Vía e-mail	<input type="checkbox"/> 4.- Todas las anteriores
---	--	---	---

Otras, ¿Cuál?

7.-Para abordar las tareas de difusión y contacto con: el sector empresarial, con las instituciones del Estado y/o con otros organismos potenciales empleadores de PcD. Su región:

<input type="checkbox"/> 1.- Cuenta con un plan anual que se ejecuta sin mayores contratiempos	<input type="checkbox"/> 2.- Cuenta con un plan anual pero con muchas dificultades para desarrollarlo	<input type="checkbox"/> 3.- responde gestiona demanda espontánea	Se y la	<input type="checkbox"/> 4.- No es necesario realizar difusión y contacto
--	---	---	---------	---

8.-¿Cuáles es la principal dificultad que impide su desarrollo?

<input type="checkbox"/> 1.- No existen recursos humanos ni financieros que permitan abordarla adecuadamente	<input type="checkbox"/> 2.- La interconectividad de la región impide el traslado de la OCR a todos los lugares
--	---

Otra.

9.- ¿Por qué sucede principalmente esta situación?

<input type="checkbox"/> 1.- No existen recursos humanos ni financieros que permitan abordarla de otra forma	<input type="checkbox"/> 2.- No se requiere que el programa a nivel regional desarrolle otras acciones
--	--

Otra.

10.-Respecto de los contactos con las empresas y/o otras instituciones contratantes o potenciales empleadores de PcD, ¿cuántos contactos realiza a la semana su región?

<input type="checkbox"/> 1.- De 1 a 3 contactos por semana	<input type="checkbox"/> 2.- De 4 a 6 contactos por semana	<input type="checkbox"/> 3.- Entre 7 y 10 contactos por semana	<input type="checkbox"/> 4.- Menos de 4 contactos por mes
--	--	--	---

11.-Seleccione las alternativas que a su entender crearían mayores beneficios para difusión del PIL (máximo 4)

<input type="checkbox"/> 1.- Difusión radial	<input type="checkbox"/> 2.- Difusión en periódicos regionales	<input type="checkbox"/> 3.- Planfletaría o folletería de apoyo	<input type="checkbox"/> 4.- Desayunos o jornadas de difusión con empresarios	<input type="checkbox"/> 5.- Sumarse a las actividades de la red empresarial de la región	<input type="checkbox"/> 6.- Incrementar las redes interinstitucionales con otros organismos del estado y civiles
--	--	---	---	---	---

12.-Le parece relevante la incorporación de un relacionador o relacionadora de empresas para la gestión eficaz del PIL

<input type="checkbox"/> 1.- Muy relevante	<input type="checkbox"/> 2.- Relevante	<input type="checkbox"/> 3.- Poco relevante	<input type="checkbox"/> 4.- Irrelevante
--	--	---	--

13.-¿La evaluación de las PcD y el APT es realizada por un Terapeuta Ocupacional?

<input type="checkbox"/> 1.- Sí, siempre	<input type="checkbox"/> 2.- Sí, a menudo	<input type="checkbox"/> 3.- No, casi nunca	<input type="checkbox"/> 4.- No, nunca	<input type="checkbox"/> 5.- NS/NR
--	---	---	--	------------------------------------

14.-La persona que desarrolla la labor de evaluar ¿De qué forma desarrolló las competencias para evaluar? (Si contesta alternativa 4, especificar cuál)

<input type="checkbox"/> 1.- Realizó pasantías antes de asumir la labor de evaluar	<input type="checkbox"/> 2.- Adquirió la experiencia al desarrollar las tareas y funciones del rol de evaluador/a	<input type="checkbox"/> 3.- No disponemos de un profesional capacitado para realizar la etapa de evaluación	<input type="checkbox"/> 4.- Alternativa
--	---	--	--

<input type="checkbox"/> Especificar cuál
---

15.- ¿El Análisis de Puesto de Trabajo (APT) se realiza en terreno?

<input type="checkbox"/> 1.- Sí, siempre	<input type="checkbox"/> 2.- Sí, a menudo	<input type="checkbox"/> 3.- No, casi nunca	<input type="checkbox"/> 4.- No, nunca
--	---	---	--

16.- ¿Por qué no se realiza APT en terreno?

<input type="checkbox"/> 1.- No existen recursos humanos ni financieros que permitan abordarla adecuadamente	<input type="checkbox"/> 2.- La interconectividad de la región impide el traslado de la OCR a todos los lugares
--	---

<input type="checkbox"/> Otra.
--------------------------------

17.-¿Cuántas PcD son evaluadas por el PIL a la semana?

<input type="checkbox"/> 1.- De 1 a 3 personas por semana	<input type="checkbox"/> 2.- De 4 a 6 personas por semana	<input type="checkbox"/> 3.- Entre 7 y 10 personas por semana	<input type="checkbox"/> 4.- Más de 10 personas por semana
---	---	---	--

18.- ¿Cuánto tiempo demora en realizar una evaluación a una PcD para el PIL?

<input type="checkbox"/> 1.- Entre 20 y 30 minutos	<input type="checkbox"/> 2.- Entre 30 y 45 minutos	<input type="checkbox"/> 3.- Entre 45 minutos y 1 hora	<input type="checkbox"/> 4.- Más de 1 hora
--	--	--	--

19.- Considerando un caso específico que involucre mayor dificultad al momento de evaluar a la PcD. ¿cuánto es el tiempo que demora en realizar una evaluación?

(Máximo 155 caracteres)

20.- ¿Cuál es el número de personas en listas de espera actualmente? (contestar 0 si no corresponde)

(Máximo 255 caracteres)

21.-Respecto de las personas que tiene en lista de espera ¿cuánto esperan en promedio?

<input type="checkbox"/> 1.- Menos de 5 días hábiles	<input type="checkbox"/> 2.- Entre 5 y 10 días hábiles	<input type="checkbox"/> 3.- Entre 10 y 15 días hábiles	<input type="checkbox"/> 4.- Entre 15 y 20 días hábiles	<input type="checkbox"/> 5.- Más de 20 días hábiles
--	--	---	---	---

22.-¿En la etapa de selección, cuál es la forma más frecuente de selección del postulante al puesto de trabajo?

<input type="checkbox"/> 1.- Selección manual	<input type="checkbox"/> 2.- Cruce electrónico. (Fonaweb)	<input type="checkbox"/> 3.- Nos apoyamos principalmente en la memoria de los encargados del programa
---	---	---

Otro, ¿Cuál?

23.-Considerando la forma en que realiza su región el cruce en la Etapa de Selección de postulantes ¿Piensa Ud. que esto se da de manera óptima, es decir, coincide el mejor postulante respecto del puesto de trabajo?

<input type="checkbox"/> 1.- Si, en la mayoría de los casos	<input type="checkbox"/> 2.- Sí, sólo algunos casos	<input type="checkbox"/> 3.- No, en ningún caso
---	---	---

24.-Según lo que Ud. ha observado, ¿Para mejorar el cruce óptimo entre perfil de postulante y puesto de trabajo es necesario?

<input type="checkbox"/> 1.- Tener plataforma web	<input type="checkbox"/> 2.- Utilizar de mejor forma la plataforma web	<input type="checkbox"/> 3.- Capacitar a los usuarios de la plataforma web para que la
---	--	--

<input type="checkbox"/> mejorada y/o nueva	<input type="checkbox"/> existente	<input type="checkbox"/> utilicen de forma óptima
---	------------------------------------	---

Otra, ¿Cuál?

25.- El seguimiento o acompañamiento realizado al trabajador colocado en el puesto de trabajo, ¿Es una actividad que se realiza en terreno?

<input type="checkbox"/> 1.- Siempre	<input type="checkbox"/> 2.- A menudo	<input type="checkbox"/> 3.- Rara vez	<input type="checkbox"/> 4.- Nunca	<input type="checkbox"/> 5.- NS/ NR
--------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

26.- Cree que el Programa dispone de información suficiente para realizar las labores de orientación y derivación para que los/las usuarios/as del PIL mejoren sus niveles de empleabilidad y/o acudan a otras instancias de colocación laboral?

<input type="checkbox"/> 1.- Si	<input type="checkbox"/> 2.- No	<input type="checkbox"/> 3.- Ns/Nr
---------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

27.- En el trabajo de orientación y derivación, la información que se entrega a los usuarios/as tiene que ver con

<input type="checkbox"/> 1.- Derivación a ofertas de instituciones del estado (Sence, Fosis, Chilecalifica, etc.)	<input type="checkbox"/> 2.- Contacta con la red local de su territorio (Consultorio, ONG, etc.)	<input type="checkbox"/> 3.- Derivación directa al municipio
---	--	--

Otro, ¿Cuál(es)?

28.-¿Cuál es la principal necesidad insatisfecha que les permitiría mejorar la orientación y derivación? (Seleccione 1 alternativa)

<input type="checkbox"/> 1.- Necesitamos mayor apoyo a nivel central para contar con información actualizada sobre la oferta pública disponible	<input type="checkbox"/> 2.- Necesitamos que a nivel central de generen vínculos con instituciones de gobierno que permitan entregar un oferta adecuada a nuestros/as usuarios/as. La actual oferta es insuficiente	<input type="checkbox"/> 3.- Necesitamos contar con recursos para levantar la oferta pública disponible a nivel regional
---	---	--

Otra, ¿Cuál?

29.-Según su experiencia, la orientación a la empresa está relacionada con: (Seleccione 1 alternativa)

<input type="checkbox"/> 1.- Modificaciones	<input type="checkbox"/> 2.- Derribar mitos y	<input type="checkbox"/> 3.- Entregar información
---	---	---

ambientales para el desempeño de un puesto de trabajo	prejuicios vinculados a la variable discapacidad	sobre apoyos a la contratación y otros asuntos similares
---	--	--

Otra, ¿Cuál?

30.-

En cuanto a la red intersectorial, mencione 3 problemas que dificultan generar y construir nuevas alianzas con empresas o instituciones

(Máximo 455 caracteres)

31.-A continuación le preguntaremos sobre la utilidad de Fonaweb como herramienta de trabajo.

1.- Registrar los datos generales de las PcD			
<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos herramienta
2.- Definir el perfil laboral de las PcD			
<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos herramienta
3.- El Análisis de Puesto de trabajo de trabajos ofrecidos por las empresas.			
<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos herramienta
4.- Realizar el cruce entre el análisis de puesto de trabajo y perfil de la PcD			
<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos herramienta
5.- Detectar fallos o deficiencias en los diferentes procesos del PIL			
<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos herramienta
6.- Como sistema de control de la gestión del PIL, identificando etapas sobre los diferentes procesos a completar			



<input type="checkbox"/> 1.- Constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo.	<input type="checkbox"/> 2.- Cumple como herramienta básica de registro	<input type="checkbox"/> 3.- No es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	<input type="checkbox"/> 4.-No utilizamos la herramienta
---	---	---	--

Gracias por participar en esta encuesta.

**ANEXO 9: SALIDAS DE INFORMACIÓN ENCUESTA ON LINE APLICADA MAYO 2009.**

**TABLAS DE FRECUENCIA DE LA ENCUESTA ON LINE  
PROYECTO FONDO PARA LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Pregunta nº 1: identificar la región que contesta la encuesta**

**Región identificación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Arica Parinacota	1	7,1	7,1	7,1
	Tarapacá	1	7,1	7,1	14,3
	Antofagasta	1	7,1	7,1	21,4
	Atacama	1	7,1	7,1	28,6
	Coquimbo	1	7,1	7,1	35,7
	Valparaíso	1	7,1	7,1	42,9
	O'Higgins	1	7,1	7,1	50,0
	Maule	1	7,1	7,1	57,1
	Bio Bio	1	7,1	7,1	64,3
	Araucanía	1	7,1	7,1	71,4
	Los Lagos	1	7,1	7,1	78,6
	Aysén	1	7,1	7,1	85,7
	Magallanes	1	7,1	7,1	92,9
	Metropolitana	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 2: Indique si el esquema refleja adecuadamente, este proceso:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy adecuadamente	1	7,1	7,1	7,1
	adecuadamente	2	14,3	14,3	21,4
	Es lo que hace el programa, pero sólo en forma gral.	10	71,4	71,4	92,9
	las siete acciones representan de mejor manera lo que hace el PIL	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 3 respuesta múltiple:**  
**Indique en cuales de las etapas su OCR utiliza instrumentos distintos o paralelos a los del Fonaweb**

	\$tres						
	Etapa I: Difusión y contacto o inicial	Etapa II: Evaluación (de las Pcd y APT)	Etapa III: Reclutamiento (o cruce de la oferta laboral y Pcd que busca empleo)	Etapa IV: Apresto Laboral y Preselección	Etapa V: Colocación y Seguimiento	Acción transversal : Orientación y Mediación	Acción Transversal: Articulación red intersectorial
Recuento (casos) % de la fila	7 50,0%	5 35,7%	5 35,7%	4 28,6%	1 7,1%	3 21,4%	9 64,3%

**Pregunta n°4 abierta.**  
**Mencione 3 sugerencias que considere esenciales de mejorar en la gestión del PIL, ordenados en prioridad**

Sistema Fonaweb que permita cruce de información. Sistema de incentivo SENCE desde principios de año Cupos FOSIS PAME por región para personas con discapacidad y/o línea de microemprendimiento para iniciativas incipientes, además de la existente que tiene por objetivo empleo independiente formalizado.
Personal con dedicación exclusiva, al menos media jornada .Que el programa cuente con recursos para gestionar pro empleos y microemprendimientos. Mejorara coordinación con otras instituciones del estado ligadas al tema (FOSIS, SENCE, MINTRAB, etc).Externalizar el programa por medio de concursos para OMIL.
Recurso humano exclusivo para las acciones del programa. Recursos financieros para la ejecución del programa (movilización, encuentros con empresarios) Estrategias publicitarias para acciones de difusión (material gráfico, audiovisual, eventos)
Incrementar Recurso Humano disponible para este Programa. Estrategias Comunicacionales Ej: Spot Publicitarios, Afiches y Espacios Radiales. Estrategias de sensibilización orientadas a los Servicios Públicos
Realizar campañas de difusión del programa, a fin de aumentar la oferta y demanda de usuarios y empresas. Establecer "protocolos" o estandarizar los aprestos laborales. Incorporar formalmente la capacitación en oficios, a fin de derivar a los usuarios que la requieran
Profesional media jornada y externo que se dedique exclusivamente a visitar empresas. Se debe variar el formulario de evaluación y la evaluación misma. Se deben tener recursos exclusivos para este programa,
Recursos asociados al PIL. Generación de políticas públicas y/o establecimiento de redes de trabajo con servicios y ministerios que promuevan la incorporación de Pcd en el mundo laboral. Consideración de perspectiva regional y posibilidades de empleo a través de la oferta programática de FONADIS (FNPEI) y microemprendimientos.
Mejorar los instrumentos de evaluación de empleabilidad de las Pcd. Reforzar las habilidades y las competencias laborales de las Pcd incritas en el PIL, para motivarlas a ser protagonistas de

este proceso. Se debe potenciar la difusión en conjunto con la oferta que existe para las empresas en los servicios públicos, tales como SENCE.
Mejorar la plataforma de registro: sistema fonaweb. Aumentar la cantidad de profesionales especializados en el tema de intermediación de personas con discapacidad en empleos regulares. Capacitar a los equipos de las OCR en el PIL.
Hacer real la posibilidad de contar con adaptaciones para puestos de trabajo (ej: software para personas ciegas que se desempeñen en funciones de Secretaria) en plazos razonables Contar con subsidio a la contratación de Personas en situación de Discapacidad .Contar con profesional que se dedique exclusivamente al programa.
Un profesional encargado exclusivamente del PIL con conocimiento y tiempo completo. Contar con recursos mínimos para ejecutar el programa, ya que actualmente no está asociado a inversión. Aportar recursos para trabajar concatenado con las OMIL, el encargado PIL debería trabajar en las OMIL y coordinarse a través de reuniones técnicas con las OCR
Recursos financieros al PIL a fin de ejecutar acciones de difusión que generen mayor impacto, por ejemplo seminarios con empresarios .recursos financieros para capacitación o programas de capacitación formales en determinados oficios según estudios regionales. contar con batería de instrumentos que permita evaluar realmente las capacidades del usuario
Fondo regional de acceso directo propuesta de microemprendimiento. Sistema de actualización de los antecedentes de los inscritos en el PIL, ejemplo: cruce con otros servicios para corroborar estado laboral actual de las pcd. Derivación on line con a otras instancias sectoriales: Chilecalifica, Cursos Sence, atención psicosocial MINSAL, etc.
Vincular empleo a capacitación a las áreas de interés del postulante. Incorporar recursos al programa. Rediseño del modelo de intermediación laboral

**Pregunta nº 5: en el marco del trabajo independiente. Señale la alternativa que se ajusta a las acciones que desarrollan en su región**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No se desarrolla mucho	2	14,3	14,3	14,3
	utilizamos la Oferta institucional (Fonadis) para absorber las inquietudes laborales en esta área de nuestros usuarios y	2	14,3	14,3	28,6
	es un de las líneas de ejecución del programa, ambas son importantes para nuestra OCR	5	35,7	35,7	64,3
	Es nuestra principal forma de resolver la inclusión laboral de nuestros usuarios y usuarias. utilizamos conexiones con	4	28,6	28,6	92,9
	actualmente desarrollamos el área dependiente pero quisiéramos ser apoyados para trabajar la línea de trabajo independiente	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 6: respuesta múltiple**

En el marco del trabajo independiente. Señale con que tipo de instituciones empleadoras o potenciales empleadoras trabajo su región

	\$seis					
	Grandes empresas	Medianas empresas	microempresas	Instituciones del estado	Se trabaja respondiendo o y gestionando la demanda espontánea	otra
Recuento	4	10	4	8	9	0
% de la fila	28,6%	50,0%	28,6%	57,1%	64,3%	,0%

**Pregunta n° 7: respuesta múltiple**

De qué manera se realiza difusión y contacto inicial con las empresas

	\$siete			
	Vía telefónica	Visitas en terreno	Vía email	otra
Recuento	12	10	9	3
% de la fila	85,7%	71,4%	64,3%	21,4%

**Pregunta n°7 opción otra:**

De qué manera se realiza difusión y contacto inicial con las empresas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplica	11	78,6	78,6	78,6
	Cartas de presentación del PIL	1	7,1	7,1	85,7
	Mediante las actividades con el sector empresarial y por medio de los contactos establecidos en la participación de actividades del PIL o de la OCR en general.	1	7,1	7,1	92,9
	publicación en prensa	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 8: Para abordar las tareas de difusión y contacto con: el sector empresarial, con las instituciones de Estado y/o con otros organismos potenciales empleadores de PcD. su región:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	cuenta con un plan anual que se ejecuta sin mayores contratiempos	1	7,1	7,1	7,1
	cuenta con plan anual pero con muchas dificultades para desarrollar	8	57,1	57,1	64,3
	se responde y gestiona la demanda espontánea	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 9: respuesta múltiple**

**¿Cuál(es) son los principales dificultades que impiden el desarrollo de las etapas de difusión y contacto con los actores involucrados?**

	No existen recursos humanos ni financieros que permitan abordarla adecuadamente	\$nueve La interconectividad de la región impide el traslado del encargado PIL a todos los lugares	otro
Recuento	12	6	2
% de la fila	85,7%	42,9%	14,3%

**Pregunta n° 9 opción otra:**

**¿Cuál(es) son las principales dificultades que impiden el desarrollo de las etapas de difusión y contacto con los actores involucrados?.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplica	12	85,7	85,7	85,7
	Exceso de tiempo ocupado en otras actividades de la OCR en otras actividades de la OCR	1	7,1	7,1	92,9
	Falta de puestos de trabajo vacantes	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 10: Respecto de los contactos con las empresas y/o otras instituciones contratantes o potenciales empleadores de PcD ¿cuantos contactos realiza a la semana su región?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	de 1 a 3 contactos por semana	7	50,0	50,0	50,0
	de 4 a 6 contactos por semana	1	7,1	7,1	57,1
	entre 7 y 10 contactos por semana	2	14,3	14,3	71,4
	menos de 4 contactos por mes	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 11: respuesta múltiple**

	\$once					
	Difusión radial	Difusión en periódicos regionales	Panfletería y/o folletería de apoyo	Desayunos o jornadas de difusión con empresarios	Sumarse a actividades de la red empresarial de la región	Incrementar las redes interinstitucionales con otros organismos del estado y civiles
Recuento	3	8	4	10	12	8
% de la fila	21,4%	57,1%	28,6%	71,4%	85,7%	57,1%

**Pregunta n° 12: Le parece relevante la incorporación de un relacionador o relacionadora de empresas para la gestión eficaz del PIL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy relevante	11	78,6	78,6	78,6
	relevante	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 13: La evaluación de las PcD y el ATP es realizada por un Terapeuta Ocupacional:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si, siempre	6	42,9	42,9	42,9
	Si, a menudo	4	28,6	28,6	71,4
	No, nunca	3	21,4	21,4	92,9
	No sabe, no responde	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 14: respuesta múltiple**

**La persona que realiza la función de evaluar a las PcD. ¿de qué forma desarrollo las competencias para ello?**

	Realizó pasantías antes de asumir la labor de evaluar	Adquirió la experiencia al desarrollar las tareas y funciones del rol de evaluador	No disponemos de un profesional capacitado para realizar la etapa de evaluación
Recuento	2	11	1
% de la fila	16,7%	91,7%	8,3%

**Pregunta n° 15: ¿el análisis de puesto de trabajo se realiza en terreno?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si, siempre	6	42,9	42,9	42,9
	sí, a menudo	7	50,0	50,0	92,9
	no, casi nunca	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	



**Pregunta n° 16: respuesta múltiple ¿Porque no realiza el análisis de puesto de trabajo en terreno?**

**nota: esta pregunta tiene un error en la aplicación sugiero no fue utilizada**

	Dieciseis		
	No existen recursos humanos ni financieros que permitan abordarla adecuadamente	La interconectividad de la región impide el traslado del encargado pila todos los lugares	otro
Recuento	14	14	13
% del N de la columna	100,0%	100,0%	100,0%
% de la fila	100,0%	100,0%	92,9%

**Pregunta n° 16. Opción otra**

**¿Por qué no se realiza el APT en terreno?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplica	7	50,0	50,0	50,0
	A veces la demanda de la empresa de cubrir la vacante impide realizar APT en terreno, a esto se le suma la escasa	1	7,1	7,1	57,1
	Depende de la disponibilidad de las empresas	1	7,1	7,1	64,3
	depende del Puesto, sus características y las propias del usuario y su nivel de empleabilidad	1	7,1	7,1	71,4
	Falta de tiempo	1	7,1	7,1	78,6
	La Carga de Trabajo en la OCR	1	7,1	7,1	85,7
	si se realiza en terreno	1	7,1	7,1	92,9
	Sí se realiza en terreno	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 17: ¿cuántas PcD son evaluadas por el PIL por semana?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos de uno a 3 por semana	9	64,3	64,3	64,3
de 4 a 6 personas por semana	4	28,6	28,6	92,9
más de 10 personas por semanas	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 18: ¿cuánto tiempo demora en realizar una evaluación a una PcD para el PIL?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos entre 20 y 30 minutos	4	28,6	28,6	28,6
entre 30 y 45	3	21,4	21,4	50,0
entre 45 minutos y una hora	5	35,7	35,7	85,7
más de una hora	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 19: considerando un caso específico que involucre mayor dificultad al momento de evaluar a la PcD ¿tiempo máximo? (pregunta abierta)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1 hora	4	28,6	28,6	28,6
1 Hora	1	7,1	7,1	35,7
1 hora y 30 minutos	1	7,1	7,1	42,9
1 Hr. aprox., ya que se realizan algunas pruebas o conversaciones más prolongadas	1	7,1	7,1	50,0
40 minutos	2	14,3	14,3	64,3
depende de cada caso en particular	1	7,1	7,1	71,4
Las evaluaciones promedio son de 45 a 1 hora, ya que considera factores de apresto, oferta FNPEI, ofertas programáticas de servicios asociados.(FOSIS, SENC más de 1 sesión de 1 hora	1	7,1	7,1	78,6
mas de una hora	1	7,1	7,1	85,7
Una hora y media.	1	7,1	7,1	92,9
Total	14	100,0	100,0	100,0

**Pregunta nº 20: ¿Cuál es el número de personas en lista espera actualmente? (pregunta abierta)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos no corresponde	7	50,0	50,0	50,0
3	1	7,1	7,1	57,1
40	2	14,3	14,3	71,4
42	1	7,1	7,1	78,6
90	1	7,1	7,1	85,7
178	1	7,1	7,1	92,9
474	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 21:**

**Respecto de las personas que tiene en lista de espera ¿cuánto esperan en promedio?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos menos de 5 días hábiles	8	57,1	57,1	57,1
más de 20 días hábiles	6	42,9	42,9	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 22:**

**En la etapa de selección ¿Cuál es la forma más frecuente de selección del postulante al puesto de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos selección manual	6	42,9	42,9	42,9
nos apoyamos principalmente en la memoria de los encargados del programa	4	28,6	28,6	71,4
otro	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n °22 (opción otra, cuales): en la etapa de selección, cuál es la forma más frecuente de selección del postulante al puesto de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.- Cruce electrónico y luego selección manual	1	7,1	7,1	7,1
	No aplica	10	71,4	71,4	78,6
	A la memoria del equipo del PIL se suma la selección manual.	1	7,1	7,1	85,7
	currículum	1	7,1	7,1	92,9
	Selección Manual y por memoria de la evaluación. Se mantienen planillas con las personas mas aptas según el perfil requerid	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 23: considerando la forma en que realiza su región el cruce de la etapa de selección de postulantes ¿piensa Ud. que esto se da de manera optima, es decir, coincide el mejor postulantes respecto del puesto de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si, en la mayoría de los casos	8	57,1	57,1	57,1
	si, solo algunos casos	4	28,6	28,6	85,7
	no, en ningún caso	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 24: Según lo que ud. ha observado ¿para mejorar el cruce óptimo entre perfil del postulante y puesto de trabajo es necesario?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	tener plataforma Web mejorada y/o nueva	10	71,4	71,4	71,4
	utilizar de mejor forma la plataforma Web existente	1	7,1	7,1	78,6
	otra	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 24: Opción otra**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No aplica	11	78,6	78,6	78,6
	actualizar las bases de datos	1	7,1	7,1	85,7
	mejorar instrumento de evaluación	1	7,1	7,1	92,9
	Mejorar la plataforma de registro y capacitar a los usuarios en su uso.	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 25: el seguimiento, es una actividad que se realiza en terreno**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	siempre	5	35,7	35,7	35,7
	a menudo	7	50,0	50,0	85,7
	rara vez	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 26: cree que el programa dispone de información suficiente para realizar las labores de orientación y derivación para que los usuarios mejoren sus niveles de empleabilidad y/o acudan a otras instancias de colocación laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	8	57,1	57,1	57,1
	no	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 27: respuesta múltiple.**

**En el trabajo de orientación y derivación, la información que se entrega a los usuarios/as se relaciona con:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Derivación a ofertas de instituciones del estado (Sence, Fosis, Chilecalifica, etc.)	Contacta con la red local de su territorio (consultorios, ONGs, etc.)	Derivación directa al municipio	otro
Recuento	13	4	6	3
% de la fila	92,9%	28,6%	42,9%	21,4%

**Pregunta n° 27: opción otra, ¿Cuáles? (respuesta abierta)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 99	11	78,6	78,6	78,6
La derivación depende del caso, mas falta capacitar sobre los recursos y ofertas locales y territoriales que permitan mejorar los niveles de empleabilidad	1	7,1	7,1	85,7
Oferta directa de Fonadis a través de Fondos Concursables	1	7,1	7,1	92,9
Orientación en elaboración y gestión de proyectos FNPEI (acceso al trabajo), talleres laborales o de oficio.	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 28:**

**¿Cree que el programa dispone de información suficiente para realizar las labores de derivación y orientación?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	necesidad nivel central genere vínculos con instituciones gobierno que permitan entregar oferta adeudada a usuarios	6	42,9	42,9	42,9
	necesidad contar con recursos para levantar oferta pública disponible a nivel regional	7	50,0	50,0	92,9
	otra	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 29: Según su experiencia, la orientación a la empresa está relacionada con:**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	derribar mitos y prejuicios vinculados a la variable discapacidad	10	71,4	71,4	71,4
	entregar información sobre apoyos a la contratación y otros asuntos similares	3	21,4	21,4	92,9
	otra	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta n° 30: pregunta abierta**

**En cuanto a la red intersectorial, mencione 3 problemas que dificultan generar y construir nuevas alianzas con empresas e instituciones**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	- El hecho que el PIL no posea recursos asociados para su gestión y desarrollo. La escasa imagen que posee FONADIS y la discapacidad según la CIF a nivel socio-cultural (en general se asocia discapacidad a la imagen proyectada por Teletón). La falta de RRHH especializado en la temática.	1	7,1	7,1	7,1

- Lento inicio de programas estatales -falta de coordinación para ordenar la oferta en discapacidad - Falta de instrumentos de inserción laboral dependientes	1	7,1	7,1	14,3
1.- falta de recursos 2.- falta de capacitación permanente 3.- falta de personal	1	7,1	7,1	21,4
1. Recursos 2 Tiempo 3 Personal	1	7,1	7,1	28,6
Crisis en principal actividad económica de la región. PcD inscritas en el PIL tienen baja escolaridad y perfeccionamiento.	1	7,1	7,1	35,7
Empleadores expresan que subsidio a la contratación de mano de obra es muy inflexible; nuevamente la no disposición de un profesional que se dedique a PIL; recursos para movilizarlos en la región.	1	7,1	7,1	42,9
Escaso interés de privados, Falta de recursos para la contratación, prejuicios de empresarios hacia la contratación de PcD	1	7,1	7,1	50,0
Generalmente realizamos la labor sin recursos asociados en cuanto a difusión (dirigida al sector empresarial) o material de calidad, ofrecemos un "servicio" de selección de personas, pero no ofrecemos recursos o ayuda inmediata en cuanto a adaptaciones de puestos de trabajo o subsidios propios que fomenten la contratación de PcD. Falta de personal dedicado exclusivamente a la labor (alta carga laboral)	1	7,1	7,1	57,1
La dificultad con empresas son discriminación y falta de puestos. Con instituciones: falta de oferta acorde a las necesidades de PcD	1	7,1	7,1	64,3
La Distancia que nos separa de las comunas muy lejanas	1	7,1	7,1	71,4



Los programa de capacitación de otras instituciones gubernamentales dentro de sus requisitos no contemplan que hay personas en situación de discapacidad que por ejemplo no cumplen con requisitos de educación	1	7,1	7,1	78,6
No disponer de recursos para ofrecer, no disponer del tiempo necesario para contacto permanente, un profesional experto en el área	1	7,1	7,1	85,7
no se considera para trabajo las personas por recibir otro ingreso por mínimo que sea, mitos y prejuicios, falta de recursos	1	7,1	7,1	92,9
Requisitos de empresas para optar a subsidios a la contratación. (Subsidios que impiden contratación a micro empresas.	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Pregunta n° 31:

#### Pregunta 31.1

#### Fonaweb: registrar los datos generales de las PcD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	4	28,6	28,6	28,6
cumple como herramienta básica de registro	8	57,1	57,1	85,7
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 31.2****Fonaweb: definir el perfil laboral de las PcD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	4	28,6	28,6	28,6
cumple como herramienta básica de registro	7	50,0	50,0	78,6
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	2	14,3	14,3	92,9
no utilizamos la herramienta	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 31.3****Fonaweb: el APT ofrecidos por las empresas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	5	35,7	35,7	35,7
cumple como herramienta básica de registro	4	28,6	28,6	64,3
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	1	7,1	7,1	71,4
no utilizamos la herramienta	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Pregunta nº 31.4****Fonaweb: realizar el cruce entre APT y perfil PcD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	1	7,1	7,1	7,1
cumple como herramienta básica de registro	3	21,4	21,4	28,6
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	2	14,3	14,3	42,9
no utilizamos la herramienta	8	57,1	57,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Pregunta nº 31.5

#### Fonaweb: detectar fallos o deficiencias en los diferentes procesos del PIL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	1	7,1	7,1	7,1
cumple como herramienta básica de registro	3	21,4	21,4	28,6
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	5	35,7	35,7	64,3
no utilizamos la herramienta	5	35,7	35,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

### Pregunta nº 31.6

#### Fonaweb; como sistema de control de la gestión dl PIL identificando etapas sobre los diferentes procesos a completar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
constituye una herramienta de gran utilidad que facilita mi trabajo	2	14,3	14,3	14,3
cumple como herramienta básica de registro	2	14,3	14,3	28,6
no es de gran ayuda para mi trabajo y me genera problemas de gestión	9	64,3	64,3	92,9
no utilizamos la herramienta	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

## ANEXO 10: REFERENCIAS DE LOS CÁLCULOS PRESUPUESTARIOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA.

### Cálculos de Subtítulos 22 y 29 Bienes y Servicios y Adquisición activos no financieros.

Para los cálculos relacionados con la solicitud de recursos de subtítulos 22 y 29 de la presente propuesta, se utilizaron dos formas de estimación: Referencia de montos utilizados por FONADIS en actividades equivalentes o los montos y tiempos utilizados por otras instituciones públicas en la realización de actividades similares a las que se proyectan emprender. Para ello se utilizó la plataforma de Mercado Público, utilizando el valor de la propuesta adjudicada en cada caso específico.

#### Subtítulos 22

Clasificador presupuestario	Descripción Requerimiento FONADIS	Descripción de Adjudicación de referencia.	Nº Adquisición	Monto en \$
07001	Campaña Nacional Difusión del PIL	Concepto creativo y su aplicación a slogan y piezas publicitarias para la ejecución de acciones comunicacionales durante el año 2009, para el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes, CONACE.	5274-6-LE09	34.799.350
11001	Estudio para profundizar el diagnóstico realizado el 2009, catastros territoriales y para levantamiento de línea base del PIL.	DSP - ESTUDIO DE IMPLM. Y LEVANTAMIENTO DE LÍNEAS BASE PARA PLANES COM. DE SEG. PÚBLICA. Construir un diagnóstico del estado inicial (actual) de los Planes Comunales de Seguridad Pública, referido tanto a los significados que los actores locales le otorgan como a la construcción	5511-11046-LP08	38.620.000
11001	Estudio para el ajuste del nuevo modelo.	Servicios de 2 personas, para diseñar un sistema de gestión y articulación de la red territorial de empleo y empleabilidad.	45-29-L109	1.700.000
11001	Servicio de digitación y ajuste de información contenida en Fonaweb.	Se calcula un gasto de \$150.000 por cada región.		2.250.000
12999	Otros gastos de operatoria de la oficina.	Se utiliza referencia de FONADIS, anual de OCR quinta región.		52.888.650
12999	Viáticos para gira de capacitación.	Se utiliza referencia de FONADIS gira del 2008 por todas las OCRs. 14 viáticos (\$ 53.000 cada uno)		7.420.000
08007	Pasajes para gira de capacitación.	Se utiliza referencia de FONADIS, gira del 2008 por todas las OCRs.		2.004.000
<b>TOTAL REQUERIMIENTO SUBTÍTULOS 22</b>				<b>139.682.000</b>

## Subtítulos 29

Clasificador presupuestario	Descripción requerimiento fonadis	Descripción de adjudicación de referencia	Nº adquisición	Unidad	Monto total en \$
04	sillas visitas (30 unidades)	Silla de visitas mod. Dream de Cerantola, Italia. Estructura de acero pintado color negro. Brazos. Asiento y respaldo acolchados y tapizados en tela o renna. Trasera de respaldo y bajo asiento con carcasa de protección en polipropileno de alto impacto. Apilable.	4629-11140-LE08	56.960	1.708.800
	sillas (30 unidades)	Silla ergonómica mod. Accademia Light de Ares Line, Italia. Regulacion de altura de respaldo (soporte lumbar); regulacion de tensión de inclinación; regul. altura: brazos multirregulables.	4629-11140-LE08	165.040	4.951.200
	estaciones de trabajo (30 unidades)	Una estación de trabajo, 1 estante vertical 2 puertas con divisiones y mueble para archivadores.	630-15-L109	689.000	20.670.000
06001	PC estacionario (30 unidades)	Procesador Intel Pentium Dual Core E5200 / 2.5 GHz ( 800 MHz ) Placa Madre Foxconn G31MV-K Audio/Video/Red integrada/ PCI-E Disco Duro W. Digital 160GB 7200RPM / Sata II / 8mb VALUERAM 512MB PC2 5300 DDR2 667 Grabador DVD-RW LG Supermulti 22x Negro OEM Gabinete LGA Fuente Poder 500W Negro, USB y Audio Frontal Teclado y Mouse Optico PS2 Monitor LCD Viewsonic VA1716W 17" 1440X 900 Wide Incluye Armado, Configuración de los Componentes	924-150-R109	206.500	6.195.000
07002	Diseño e implementación nueva plataforma Web PIL	Informe de Análisis de Requerimientos, que debe incluir al menos: Especificación de Requerimientos: Documento que describe los requerimientos funcionales y no funcionales a abordar en el proyecto. Modelo de Casos de Uso: Informe correspondiente al análisis dinámico del sistema, utilizando Casos de Uso de UML 2.0. Contiene diagramas de casos de uso, donde se evidencian los escenarios principales del sistema, y una descripción detallada de cada uno de estos escenarios, identificando sus actores, su principal funcionalidad, alternativas funcionales de solución, y las excepciones posibles. Modelo Conceptual: Análisis estático del sistema, donde se identifican entidades o conceptos y cómo se relacionan en el contexto del negocio o problema abordado. Se especifican según nomenclatura de diagramas de clases de UML 2.0.	Se realizó una consultoría que entrego esta información (anexo 11)		51.067.000
<b>TOTAL REQUERIMIENTO ETAPA DISEÑO SUBTÍTULO 29</b>					<b>84.592.000</b>

**ANEXO 11.**

**Especificación de Requerimientos  
“Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”**

Esto corresponde a una cotización real desarrollada durante la propuesta al Fondo de Modernización de la Gestión Pública.

*“Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad”*

---

## Tabla de contenido

Resumen Ejecutivo.....	114
1. Introducción.....	115
2. Glosario de términos.....	116
3. Declaración del problema.....	116
4. Flujo del proceso de inclusión laboral.....	117
5. Procesos identificados.....	120
5.1 Ingreso de una PcD.....	120
5.2 Colocación de una PcD.....	121
6. Especificación de requerimientos.....	123
6.1 Visión general del sistema.....	123
6.1.1 Área funcional.....	123
6.1.2 Roles.....	123
6.2 Requerimientos funcionales.....	124
6.2.1 Requerimientos funcionales de sistema – Casos de uso.....	124
6.2.2 Requerimientos funcionales de usuario.....	138
6.3 Requerimientos no funcionales.....	140
7. Modelo Conceptual.....	1-141
8. Plan de capacitación.....	142
9. Etapas, resultados y plazos.....	142
10. Recursos Utilizados.....	145
11. Costo estimado del proyecto.....	145

## **Listado de Figuras**

Figura 4.1 Diagrama del proceso de inclusión laboral.....	117
Figura 5.1 Proceso: Ingreso de una PcD.....	120
Figura 5.2 Proceso: colocación de PcD en Empresa. ....	121
Figura 6.1 Diagrama de Casos de Uso de Alto Nivel. ....	124
Figura 6.2 Caso de Uso: Administración de PcD. ....	125
Figura 6.3 Caso de Uso: Administración de Empresa.....	129
Figura 6.4 Caso de Uso: Colocación de PcD en PT.....	131
Figura 6.5 Caso de uso: Generar Reportes y Evaluación. ....	1377
Figura 7.1 Modelo Conceptual para el PIL. ....	1-141



## Listado de Tablas

Tabla 3.1 Declaración del problema.....	116
Tabla 4.1 Perfil funcional: Potencial funcional/físico.....	119
Tabla 5.1 Descripción proceso: Ingreso de una PcD. ....	120
Tabla 5.2 Descripción proceso: Colocación de PcD en Empresa. ....	121
Tabla 6.1 Caso de Uso: Administrar Ficha PcD. ....	126
Tabla 6.2 Caso de Uso: Definir Discapacidad. ....	126
Tabla 6.3 Caso de Uso: Generar Itinerario.....	1277
Tabla 6.4 Caso de Uso: Administrar Tareas Itinerario.....	1277
Tabla 6.5 Caso de Uso: Generar Calendario Regional. ....	128
Tabla 6.6 Caso de Uso: Generar Currículum Vitae. ....	129
Tabla 6.7 Caso de Uso: Administrar Datos Empresa. ....	130
Tabla 6.8 Caso de Uso: Administrar Oferta de Empleo.....	132
Tabla 6.9 Caso de Uso: Analizar PT. ....	133
Tabla 6.10 Caso de Uso: Generar Lista de Candidatos. ....	133
Tabla 6.11 Caso de Uso: Gestionar Selección.....	134
Tabla 6.12 Caso de Uso: Autorizar a Empresa. ....	135
Tabla 6.13 Caso de Uso: Administrar Post-Colocación.....	136
Tabla 6.15 Caso de Uso: Evaluar PcD.....	137
Tabla 6.16 Caso de Uso: Generar Bitácora.....	1388
Tabla 9.1 Etapa I: Análisis de Requerimientos y Diseño de sistema.....	143
Tabla 9.2 Etapa II: Implementación.....	144
Tabla 9.3 Etapa III: Implantación y Operación.....	144

## **1 Resumen Ejecutivo**

Este documento tiene como propósito exponer los requerimientos principales del Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, PIL, el cual pretende facilitar el acceso al empleo a personas con discapacidad, convirtiéndose en el punto de comunicación entre los postulantes y el mercado laboral.

Este proyecto surge a partir de la iniciativa del Fondo Nacional de Discapacidad de contar con un sistema informático que facilite la realización de las evaluaciones de los usuarios que posean algún tipo de discapacidad y que se encuentren en proceso de búsqueda de trabajo, con el propósito principal de “Facilitar el acceso al empleo en empresas públicas y privadas”. Este último punto lleva a aclarar que la evaluación consiste en una posibilidad más de búsqueda de trabajo, sin embargo, no es garantía de la obtención de éste.

Al presente, ya se cuenta con el sistema informático llamado Fonaweb para completar la evaluación y búsqueda de trabajo, pero lamentablemente carece de ciertas funcionalidades y/o características que le impiden realizar algunas tareas como se espera, por lo cual existe la necesidad de agregarle mejoras para que se convierta realmente en una entidad que facilite las labores de sus usuarios.

A continuación, se presenta un análisis de aquello que se realiza en este momento en el Proceso de Inclusión Laboral, identificando los flujos de información y procesos internos, para luego indicar los requerimientos funcionales y no funcionales (a grandes rasgos) obtenidos a partir del estudio de la situación actual.

## 1. Introducción

A medida que nuestro país ha ido avanzando en su desarrollo y progreso, se han creado instituciones al servicio de la comunidad que permiten solventar una serie de problemáticas y necesidades de las personas, prestándoles asistencia y apoyo en el momento en que así lo requieran. Y con el propósito de atender aquellas necesidades relacionadas directamente con la discapacidad es que se ha creado en el año 1994 el Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS), el cual corresponde a un servicio público autónomo, relacionado con el Estado a través del Ministerio de Planificación, en pos de la Ley 19.284 sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad. La misión de FONADIS es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la integración y ejecución territorial de las políticas públicas en discapacidad.

El Gobierno de Chile ha dejado en manos de la FONADIS un programa pionero en el país, orientado a la colocación de personas con discapacidad en un puesto de trabajo en el mercado laboral. Este Programa se lleva a cabo con un equipo multidisciplinario de profesionales, el cual coordina distintas áreas de acción: entrevista de los beneficiarios, búsqueda de posibilidades de trabajo, selección de los postulantes y seguimiento de los mismos.

En el caso de las personas con discapacidad es necesario mantener una cantidad de información más allá de la estrictamente necesaria para la postulación a un trabajo (datos personales que se incluyen en un Currículum Vitae), pues es relevante manejar un mayor número de antecedentes para lograr la colocación efectiva de un beneficiario. Es por ello que se vuelve imprescindible un sistema capaz de mantener y asociar la información tanto de los discapacitados como de las empresas que ponen a disposición vacantes de empleo. Por ejemplo, el sistema mantendría antecedentes relativos a la red social, estado de salud, medicamentos, competencias físicas, relacionales, etc. de un discapacitado, mientras que en el caso de los vacantes de empleo se deberían tener claros aspectos como las condiciones del lugar de trabajo y si éste se realizaría o no de pie, entre otros.

Por último, cabe mencionar que el presente proyecto encuentra su origen en la necesidad de encontrar un modo más eficiente de gestionar la búsqueda de trabajo para aquellas personas que presenten alguna discapacidad, lo cual llevaría a que el personal de la FONADIS encuentre mayor fluidez en su trabajo y, como consecuencia, podrían llegar a gestionar más oportunidades de empleo para discapacitados.

## 2. Glosario de términos

APT: Análisis del Puesto de Trabajo

FONADIS: Fondo Nacional de la Discapacidad

PcD: Persona con Discapacidad

PIL: Programa de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

PT: Puesto de Trabajo

## 3. Declaración del problema

<b><i>El problema es</i></b>	Falta de fluidez en el contacto de PcD con empresas o instituciones con vacantes de empleo. Actualmente, el punto de comunicación se encuentra en el personal de la FONADIS, quienes ven entorpecido su trabajo.
<b><i>Afecta a</i></b>	PcD, las empresas o instituciones <sup>81</sup> , personal FONADIS <sup>82</sup> .
<b><i>Tiene impacto en</i></b>	Entregar mayor fluidez en su desempeño al personal FONADIS, lo cual permitirá aumentar la eficiencia en la ubicación de PcD en puestos de empleo disponibles.
<b><i>Una solución exitosa sería</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar el PIL, entregando como resultado:</li><li>• Mantener antecedentes relevantes de las PcD, antes y después de su ubicación en algún empleo.</li><li>• Mantener antecedentes relevantes de las empresas o instituciones, respecto de la disponibilidad de vacantes de empleo y desempeño de las PcD.</li><li>• Como consecuencia, el personal FONADIS podría llegar a gestionar más oportunidades de empleo para las PcD.</li></ul>

Tabla 3.1 Declaración del problema.

81 Las empresas o instituciones que forman parte del programa son públicas o privadas.

82 El personal FONADIS contemplado en este documento corresponde a la Terapeuta Ocupacional y el Relacionador de la Empresa.

#### 4. Flujo del proceso de inclusión laboral

En esta sección se describirán a grandes rasgos los requerimientos que debieran ser implementados en el Programa de Intermediación Laboral. Para poner en contexto el problema se presenta un esquema que presenta las actividades principales que se realizan para llegar a ubicar a un PcD en un puesto de empleo.

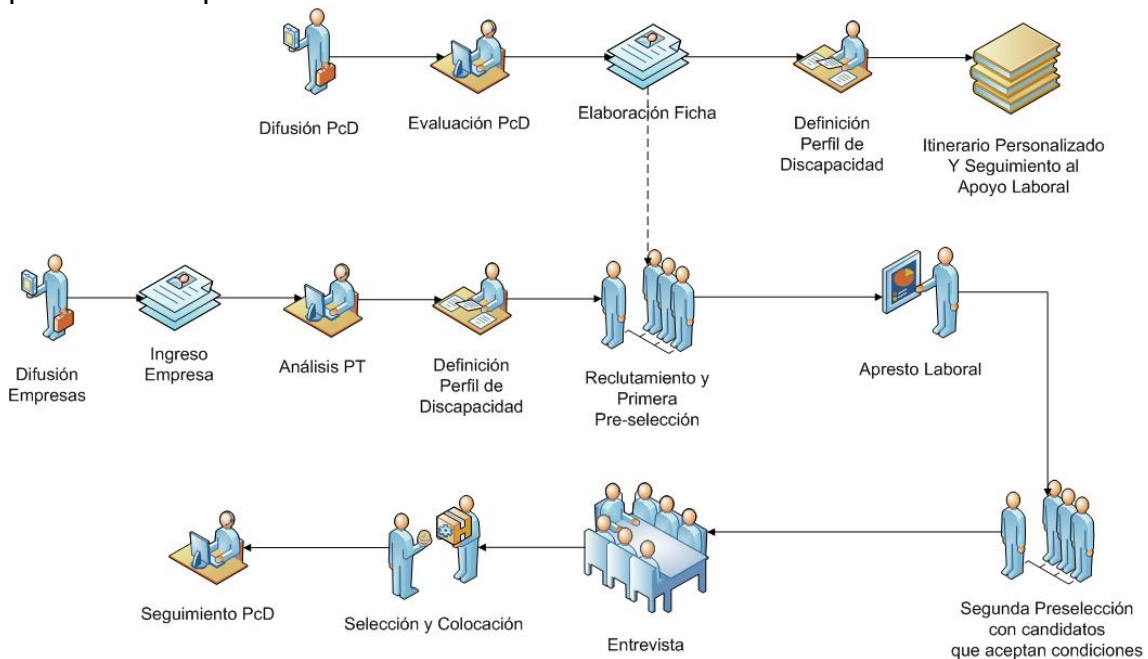


Figura 4.1 Diagrama del proceso de inclusión laboral.

- **Difusión a PcD:** esta actividad consiste en entregar información respecto al funcionamiento del PIL y se especifican los documentos necesarios para que la PcD pueda inscribirse en el programa.
- **Difusión a Empresas:** el objetivo de esta actividad es orientar y capacitar a las empresas en torno a la discapacidad, para luego poder generar más vacantes de empleo con una colocación efectiva. Es posible reconocer dos etapas:
  - *Difusión y promoción de Programa de Inclusión Laboral al sector Empresarial:* se articula un sistema organizado en el cual se efectúan charlas y reuniones informativas, visitas, presentaciones del programa, entre otras, con el fin de sensibilizarlas en la captación de PcD.
  - *Contacto con la empresa:* en esta etapa se formaliza el contacto inicial a través de talleres de capacitación, reuniones con jefes y supervisores, reuniones de coordinación, entre otras. Una vez que se percibe una sensibilización e interiorización de la empresa hacia la temática, se comienzan a evaluar los posibles vacantes de empleo disponibles.

- **Ingreso Empresa:** existe una empresa que luego del proceso de difusión quedó interesada en participar del Programa de Inclusión Laboral y decide inscribirse en él, pudiendo publicar ofertas de empleo, para las cuales se realizará un Análisis del Puesto de Trabajo.
- **Evaluación PcD:** se evalúan factores físicos, psíquicos/mentales, socio-relacionales, potenciales de trabajo, requerimientos de accesibilidad y factores ambientales. En base a ello se realiza un perfil con las competencias y expectativas de su rol de trabajador, como también se establece si necesita de algún apoyo o apresto laboral<sup>83</sup>, pudiendo ser derivado a algún centro de capacitación y/o rehabilitación, por ejemplo.
- **Elaboración Ficha PcD:** se recolecta la información relacionada con datos personales, antecedentes académicos y laborales, expectativas y aptitudes hacia el trabajo. Además, se reconocen las discapacidades y/o limitaciones que pueda tener un PcD, estableciendo el grado de severidad de las mismas y su diagnóstico. Parte esencial de la elaboración de la ficha de un PcD en el PIL.
- **Definición Perfil de Discapacidad:** se definen aspectos que tienen que ver con las condiciones bajo las cuales un PcD podría trabajar, en el sentido del ambiente del lugar de trabajo en el cual se ejercerá finalmente. Esta parte es especialmente importante pues se cruza con el perfil funcional que llena la terapeuta para la oferta de empleo.
- **Itinerario Personalizado:** la idea es poder generarlo a partir de los antecedentes generales y lo especificado en el perfil de la discapacidad, pudiendo encontrar los aspectos fundamentales útiles para la búsqueda de un PT en el futuro. Se presentarán una serie de posibles tareas que se debieran seguir, como por ejemplo, terminar la enseñanza media en caso de que ésta no se haya completado. Luego, la terapeuta, en base al criterio que desee aplicar para especificar las tareas que deben ejecutarse o no, registra una nueva entrada para el apoyo laboral, indicando cuándo se inició este proceso y cuándo debería finalizar.
- **Análisis del Puesto de Trabajo:** se evalúan las características principales de la oferta de empleo, condiciones de contratación, funciones y habilidades requeridas para desempeñar las tareas que demanda el puesto de trabajo, como también los conocimientos necesarios. Todos estos datos se sintetizan en dos documentos: un *perfil* y una *descripción del puesto de trabajo*, los cuales permiten efectuar una pre-selección de los posibles postulantes (ésta es posterior al apresto laboral).

---

83 El Aprestado Laboral consiste en la preparación del PcD para poder desempeñarse en un puesto de trabajo adecuadamente, así como también el conocimiento sobre las condiciones del proceso de selección planteado por la empresa.

- **Definición Perfil Funcional:** se efectúa la descripción de las características del lugar de trabajo, definiendo las condiciones del ambiente en la cual se ejercerá finalmente. Es un caso especial a tomar en cuenta en el Análisis del PT.

Potencial funcional/físico <sup>84</sup>	
<b>Postura</b>	De pie, sentado, otra.
<b>Locomoción</b>	Caminar, subir escalas, levantar y transportar.
<b>Extremidades superiores</b>	Movilidad, fuerza, precisión.
<b>Extremidades inferiores</b>	Movilidad.

Tabla 4.1 Perfil funcional: Potencial funcional/físico.

- **Reclutamiento y primera pre-selección:** etapa que requiere de la realización del APT y de la presencia de postulantes que sean “empleables”<sup>85</sup>, se **cruza** la información de ambas partes con el objetivo de encontrar los usuarios que cumplan más adecuadamente con los requisitos que demanda el puesto disponible. Se contacta a los PcD para evaluar su disponibilidad, reconociendo a los *pre-seleccionados*.
- **Apresto laboral:** etapa en la cual se cita a los PcD pre-seleccionados y se les orienta acerca de las condiciones del puesto de trabajo, como horarios, sueldo, etc., con el propósito de preparar al postulante para la entrevista con la empresa y su posible colocación en la misma (según el tipo de labor a realizar).
- **Segunda pre-selección:** el postulante indica su interés o no en el puesto de trabajo y según las condiciones en las que se encuentre el mismo, se determina si pasa a entrevista con la empresa, a la cual se le envían los currículos seleccionados. Los no seleccionados siguen formando parte de las personas disponibles para próximas ofertas de trabajo.
- **Entrevista:** el postulante pasa a la etapa de entrevista con la empresa, sometiéndose a las condiciones de selección y la preparación dispuesta por la misma. Luego de esta última fase de selección, quienes no aplican al puesto vuelven a formar parte de las personas disponibles para próximas ofertas de trabajo.
- **Selección y Colocación:** el postulante ha pasado por las etapas que la empresa estima convenientes para su selección en el puesto de trabajo ofrecido y es colocado como un trabajador más de la misma.

<sup>84</sup> Aspecto considerado en el sistema actual. Puede variar de acuerdo a otros requerimientos que la FONADIS pudiese considerar.

<sup>85</sup> La FONADIS asume que todos los postulantes o PcD son empleables.

- **Seguimiento PcD:** una vez que el postulante ha sido colocado en la empresa, se realiza un seguimiento laboral, el cual consiste en un análisis y reflexión final acerca del proceso de intermediación laboral después del ingreso de un PcD en la empresa, evaluando su desempeño, necesidades y/o problemas que pudieran darse, velar por cumplimiento del contrato y condiciones laborales acordadas. Todo esto se efectúa teniendo en cuenta que existe un período de adaptación del PcD al puesto de trabajo hasta la colocación efectiva. En esta fase también se considera la evaluación de la empresa hacia el PcD y su nivel de generación de nuevas vacantes de empleo.

## 5. Procesos identificados

### 5.1 Ingreso de una PcD

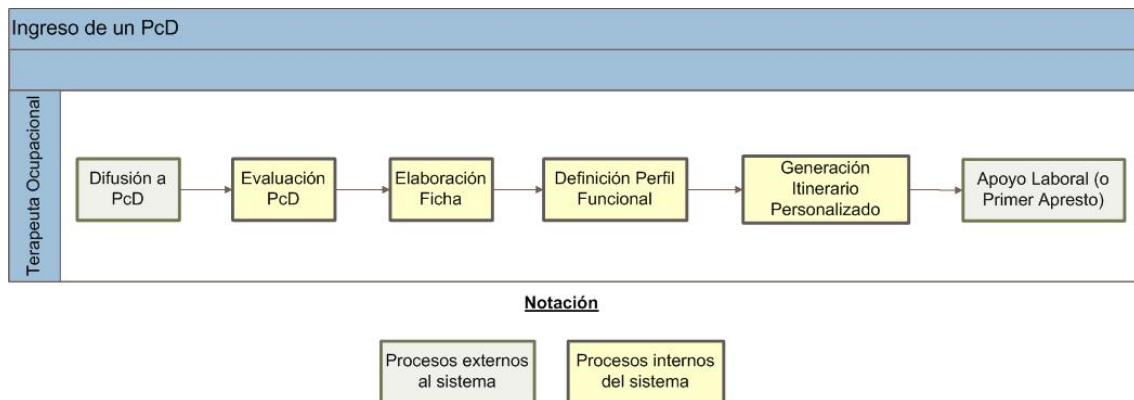


Figura 5.1 Proceso: Ingreso de una PcD.

<b>Nombre Proceso</b>	<i>Ingreso de una PcD</i>
<b>Objetivo</b>	Realizar el ingreso de una PcD en el Proceso de Inclusión Laboral para que al final de éste pueda lograr aumentar su nivel de empleabilidad.
<b>Iniciado por</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Participan</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Descripción</b>	Se inicia cuando la terapeuta difunde la información relativa al PIL a los PcD, para luego ingresar los antecedentes principales (Ficha) de los que se encuentren interesados en participar, realizando una evaluación de la persona. Esto llevará a definir su nivel de empleabilidad y, como consecuencia, sus posibilidades de ser colocado en alguna empresa. Con este propósito se vuelve necesaria una primera etapa de apresto laboral (ó apoyo laboral) y en base a lo anterior es que finalmente se genera un itinerario personalizado del PcD o postulante.

Tabla 5.1 Descripción proceso: Ingreso de una PcD.



## 5.2 Colocación de una PcD

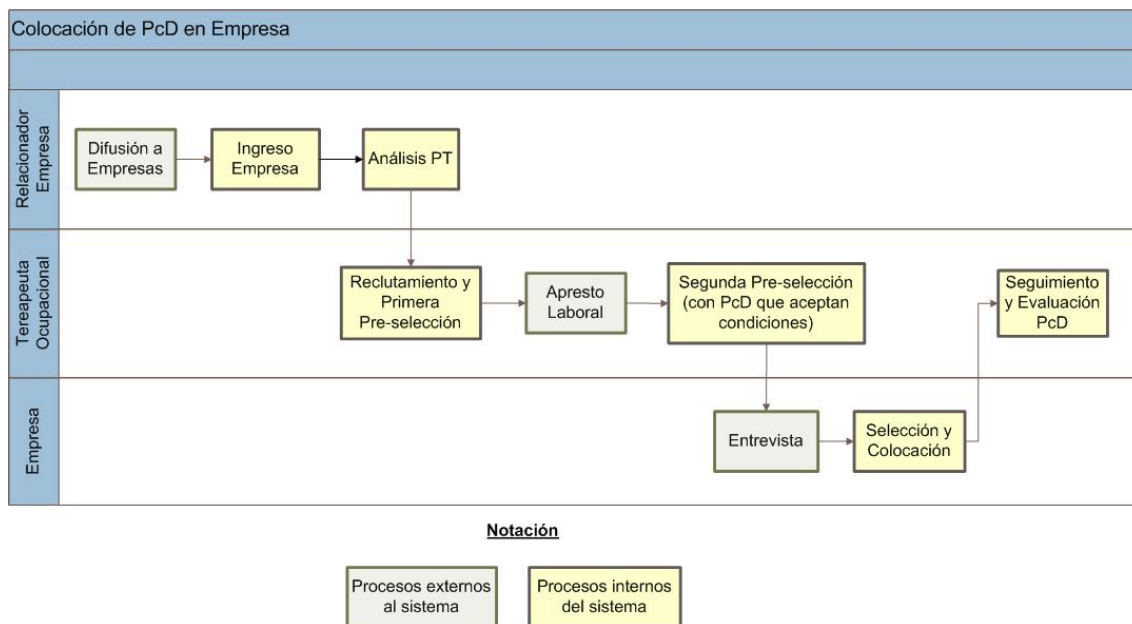


Figura 5.2 Proceso: colocación de PcD en Empresa.

<b>Nombre Proceso</b>	<i>Colocación de PcD en Empresa</i>
<b>Objetivo</b>	Aumentar la disponibilidad de vacantes de empleo por parte de empresas que forman parte del Proceso de Inclusión Laboral, logrando al final de éste una colocación efectiva de un PcD en un puesto de trabajo.
<b>Iniciado por</b>	Relacionador Empresa.
<b>Participan</b>	Relacionador Empresa, Terapeuta Ocupacional, Empresa.
<b>Descripción</b>	Se inicia cuando el relacionador va a hacer difusión de la información del PIL a una empresa, buscando el interés de ella en participar del programa. Luego, para las empresas que quieran formar parte de él y que generen ofertas de empleo se hace un <i>Análisis del PT</i> , lo cual lleva a la terapeuta a comunicarse con los PcD para informarles la presencia de vacantes de empleo que pudiesen acomodarles. Cuando deciden postular, la empresa los puede tomar o no para su propio proceso de selección, pasando por entrevistas. Finalmente, cuando los PcD son colocados se pueden realizar evaluaciones tanto de la empresa como de los PcD, de acuerdo a su comportamiento durante el Proceso de Inclusión Laboral.

Tabla 5.2 Descripción proceso: Colocación de PcD en Empresa.

Cabe mencionar que a partir de los antecedentes generales del PcD y su discapacidad se elabora un **Perfil Funcional** y éste, en conjunto con la Formación, Historia Laboral y Expectativas generan un **itinerario personalizado del PcD**. El itinerario se realiza en paralelo respecto a la búsqueda de trabajo, por lo cual, desde su ingreso un PcD se encuentra disponible para postular a una vacante de empleo.

## 6. Especificación de requerimientos

### 6.1 Visión general del sistema

#### 6.1.1 Área funcional

La funcionalidad de este sistema estará centrada en la gestión de los antecedentes de las personas con discapacidad ó PcD y la gestión de la colocación de las mismas en alguna vacante de empleo.

#### 6.1.2 Roles

Aquellos que formen parte del **Personal FONADIS**, entre los cuales se cuentan:

- **Terapeuta ocupacional:** es quien actualmente se encuentra a cargo de gestionar prácticamente todo el proceso. Tiene acceso a todas las funciones relacionadas directamente con la gestión de PcD y evaluación de las empresas.
- **Relacionador de la empresa:** es la persona encargada de gestionar algunas funciones relacionadas con la generación de vacantes de empleo para PcD, como lo sería el Análisis de PT. Además, se encarga de Crear una nueva empresa en el sistema.

Por otra parte, están las empresas, las cuales tendrán asociadas uno o más contactos con los cuales comunicarse.

- **Empresa:** estará encargada de administrar sus propios datos, así como de generar nuevas vacantes de empleo para PcD y evaluar el desempeño de los mismos.

## 6.2 Requerimientos funcionales

En esta área se incluirán los objetivos relacionados con el funcionamiento del sistema, es decir, los servicios que el sistema debiera proveer.

### 6.2.1 Requerimientos funcionales de sistema – Casos de uso

Es posible exponer las funciones del sistema antes nombradas por medio de los siguientes diagramas de casos de uso:

#### 6.2.1.1 Diagrama de Contexto

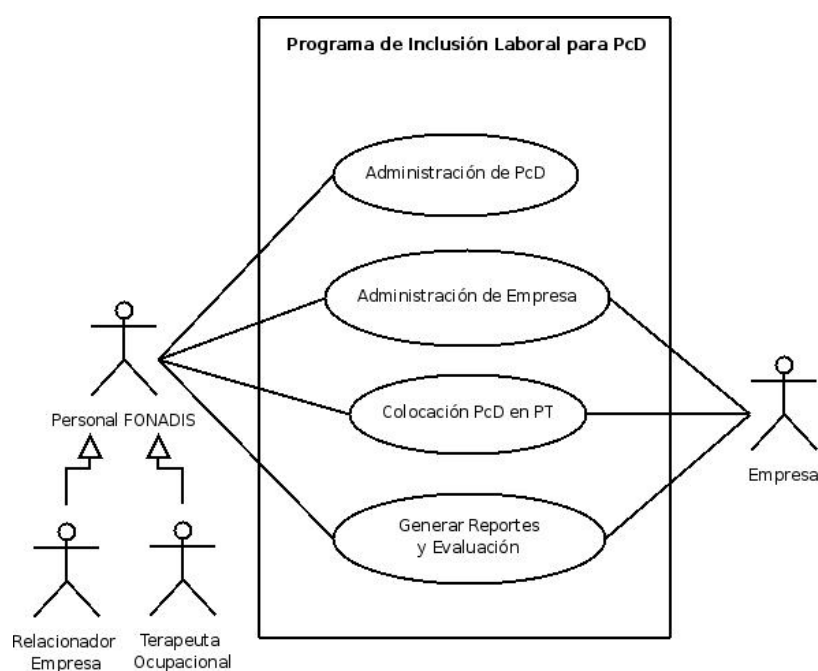


Figura 6.1 Diagrama de Casos de Uso de Alto Nivel.

El diagrama anterior refleja las funciones principales que se realizarán en el sistema, las cuales serán detalladas más adelante en el presente documento. De aquí cabe destacar que el **Personal FONADIS** se subdivide en dos actores, pudiendo adquirir un rol u otro dependiendo de la función que deban realizar y son la **Terapeuta Ocupacional** y el **Relacionador de la Empresa**. El otro actor que interactúa con el sistema es la **Empresa**, la cual puede ingresar para administrar sus propios datos, poner a disposición nuevas vacantes de empleo y evaluar a los PcD ya colocados.

### 6.2.1.2 Caso de Uso: Administración de PcD

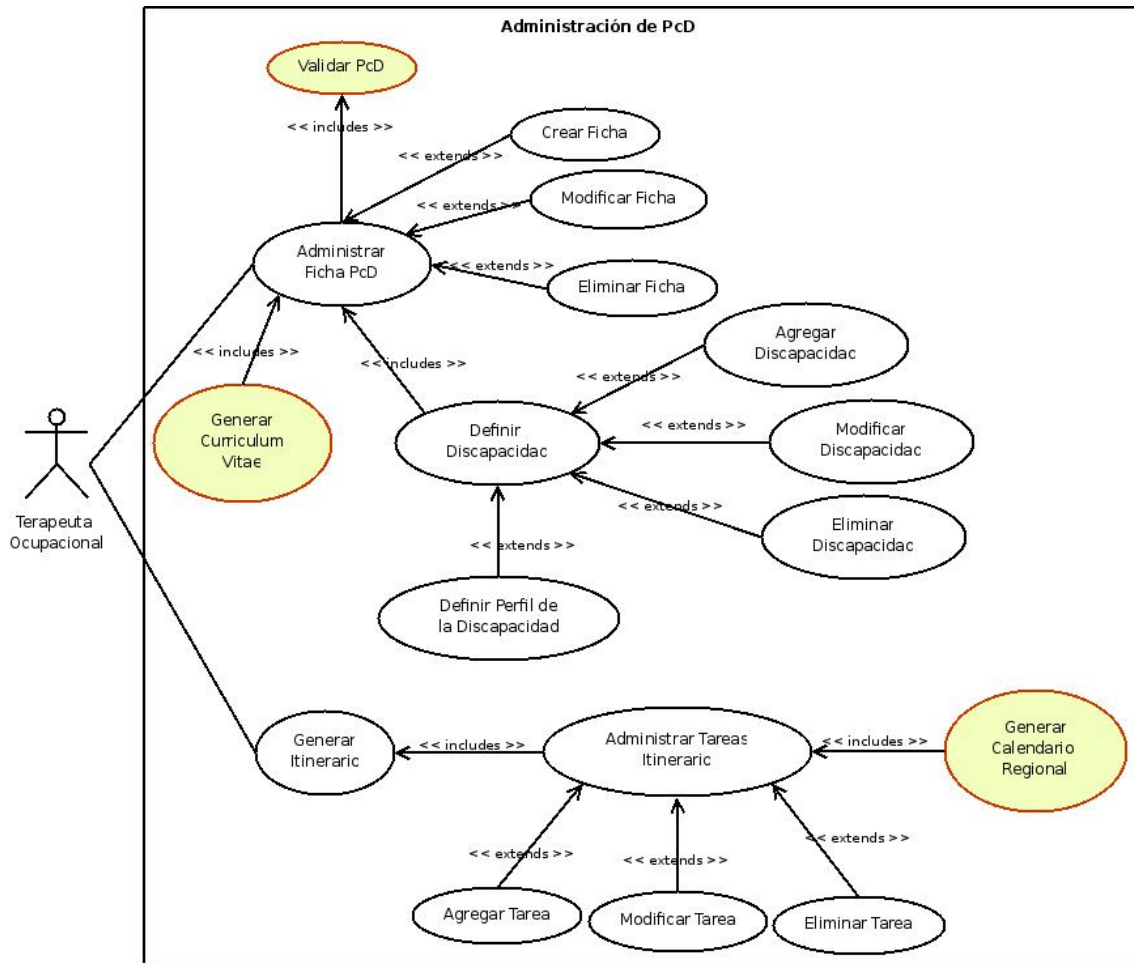


Figura 6.2 Caso de Uso: Administración de PcD.

<b>Caso de Uso – Administrar Ficha PcD</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Gestionar aquello relativo a una ficha de una PcD, pudiendo registrar una nueva y modificar o eliminar una ya existente.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta ocupacional ingresa en el sistema indicándole la necesidad de efectuar una de las siguientes tareas: Crear, Modificar o Eliminar Ficha.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado, modificado o eliminado un PcD del sistema.
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para realizar tres posibles operaciones: <i>Crear</i> una nueva ficha, <i>Modificar</i> o <i>Eliminar</i> una ya existente, mostrando la pantalla para la opción especificada. Al momento de llevar a cabo estas operaciones es necesario <i>Validar</i> si el PcD ya forma parte del sistema o no, utilizando para ello el RUT. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.1 Caso de Uso: Administrar Ficha PcD.

<b>Caso de Uso – Definir Discapacidad</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Gestionar aquello relativo al perfil de discapacidad de un PcD, pudiendo registrar una entrada nueva y modificar o eliminar una ya existente.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta ocupacional ingresa en el sistema indicándole la necesidad de efectuar una de las siguientes tareas: Crear, Modificar o Eliminar Perfil.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado, modificado o eliminado el perfil de discapacidad de un PcD en el sistema.
<b>Descripción</b>	Como parte de la elaboración de la ficha de un PcD, una parte fundamental es el ingreso de la discapacidad de éste en el sistema. Bajo este contexto, el usuario puede realizar tres posibles operaciones: <i>Crear</i> un nuevo perfil y <i>Modificar</i> o <i>Eliminar</i> uno ya existente, mostrando la pantalla para la opción especificada. Otra opción es <i>Definir de la Discapacidad</i> , en la cual se definen las condiciones bajo las cuales un PcD puede trabajar, fundamentalmente aquellas relativas al ambiente del lugar de trabajo. Esta información se cruza con el <i>Perfil Funcional</i> definido en el <i>APT de Oferta de Empleo</i> . Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.2 Caso de Uso: Definir Discapacidad.

<b>Caso de Uso – Generar Itinerario</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Generar el itinerario personalizado de un PcD.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta ocupacional ingresa en el sistema indicándole la necesidad de realizar el itinerario personalizado para el PcD.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado un itinerario con una serie de tareas sugeridas al PcD.
<b>Descripción</b>	Una vez que se ha realizado la ficha de un PcD y de acuerdo a ciertos datos ingresados en ella, se entrega la opción de generar el itinerario, el cual mostrará una serie de tareas que éste debiera seguir para su futura inserción laboral. Se deja a criterio de la terapeuta la realización o no de estas tareas, cuyo ingreso, modificación o eliminación se describen en el siguiente caso de uso.

Tabla 6.3 Caso de Uso: Generar Itinerario.

<b>Caso de Uso – Administrar Tareas Itinerario</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Gestionar aquello relativo al itinerario personalizado de un PcD, pudiendo agregar, modificar o eliminar tareas presentes en éste.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado y debe haber generado el itinerario con sugerencias.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta ocupacional ingresa en el sistema indicándole la necesidad de efectuar una de las siguientes tareas: <i>Crear</i> , <i>Modificar</i> o <i>Eliminar Tarea</i> del itinerario.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado, modificado o eliminado una tarea del itinerario de un PcD en el sistema.
<b>Descripción</b>	Una vez que se ha generado el itinerario de un PcD, se entrega la opción de poder <i>Crear</i> , <i>Modificar</i> o <i>Eliminar Tareas</i> del mismo. Al seleccionar la opción se mostrará la pantalla correspondiente. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.4 Caso de Uso: Administrar Tareas Itinerario.

<b>Caso de Uso – Generar Calendario Regional</b>	
<b>Actores</b>	Sistema PIL.
<b>Objetivo</b>	Mantener un calendario regional con las alertas de aquello definido en el itinerario y/u otros eventos.
<b>Precondiciones</b>	Se debe haber creado el itinerario personalizado del PcD y deben existir tareas definidas en el mismo.
<b>Lo inicia</b>	El sistema a partir de los datos ingresados en el itinerario.
<b>Postcondiciones</b>	Se han generado alertas visibles al usuario de acuerdo a los límites temporales encontrados para los eventos.
<b>Descripción</b>	A partir de la información generada en el itinerario personalizado (inicialmente) se pretende hacer un calendario para la regional correspondiente, el cual mantendrá los eventos de importancia que deben ser notificados al usuario, como por ejemplo, el término de un curso de capacitación de un PcD en unos cuantos días, indicando a la terapeuta que se debe comunicar con él o ellos.

**Tabla 6.5 Caso de Uso: Generar Calendario Regional.**



Caso de Uso – Generar Currículum Vitae	
<b>Actores</b>	Sistema PIL.
<b>Objetivo</b>	A partir de los datos de la ficha del PcD, generar un currículum con los antecedentes principales.
<b>Precondiciones</b>	Se debe haber creado la ficha del PcD, al menos sus antecedentes personales, académicos y laborales.
<b>Lo inicia</b>	El sistema a partir de los datos ingresados en la ficha del PcD.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha generado un currículum vitae que puede ser impreso.
<b>Descripción</b>	A partir de la información generada en la ficha del PcD, se debe crear un currículum vitae que contenga los antecedentes principales a considerar en uno, como son los datos personales, académicos y laborales. La idea de esta funcionalidad es poder imprimir el currículum.

Tabla 6.6 Caso de Uso: Generar Currículum Vitae.

### 6.2.1.3 Caso de Uso: Administración de Empresa

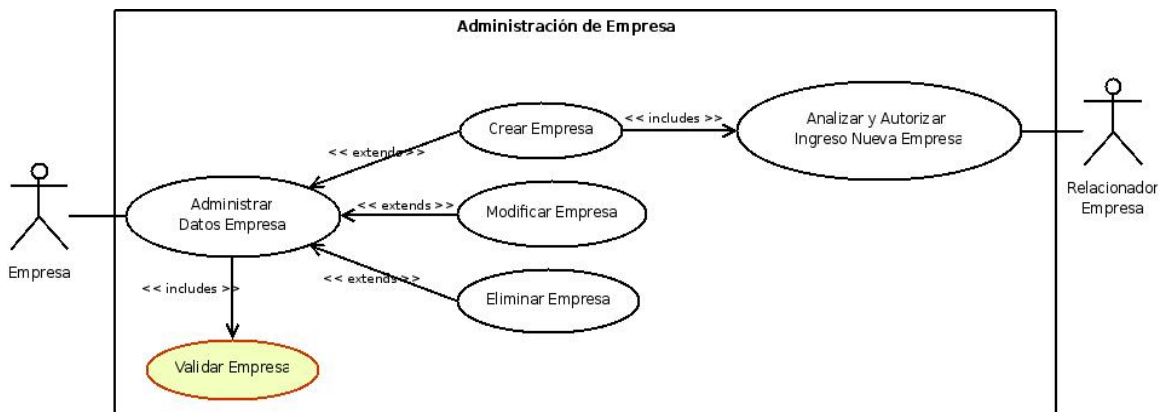


Figura 6.3 Caso de Uso: Administración de Empresa.

<b>Caso de Uso – Administrar Datos Empresa</b>	
<b>Actores</b>	Empresa.
<b>Objetivo</b>	Gestionar aquello relativo a una empresa, pudiendo registrar una nueva y modificar o eliminar una ya existente.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	El relacionador de la empresa ingresa en el sistema indicándole la necesidad de efectuar una de las siguientes tareas: <i>Crear, Modificar o Eliminar</i> una empresa.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado, modificado o eliminado una empresa del sistema.
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para realizar tres posibles operaciones: <i>Crear</i> una nueva empresa y <i>Modificar</i> o <i>Eliminar</i> una ya existente, mostrando la pantalla para la opción especificada. Al momento de llevar a cabo estas operaciones es necesario <i>Validar</i> si la empresa ya forma parte del sistema o no, utilizando para ello el RUT. Con los datos validados e ingresados, el sistema notifica el éxito de la operación o las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

**Tabla 6.7 Caso de Uso: Administrar Datos Empresa.**

### 6.2.1.4 Caso de Uso: Colocación de PcD en PT

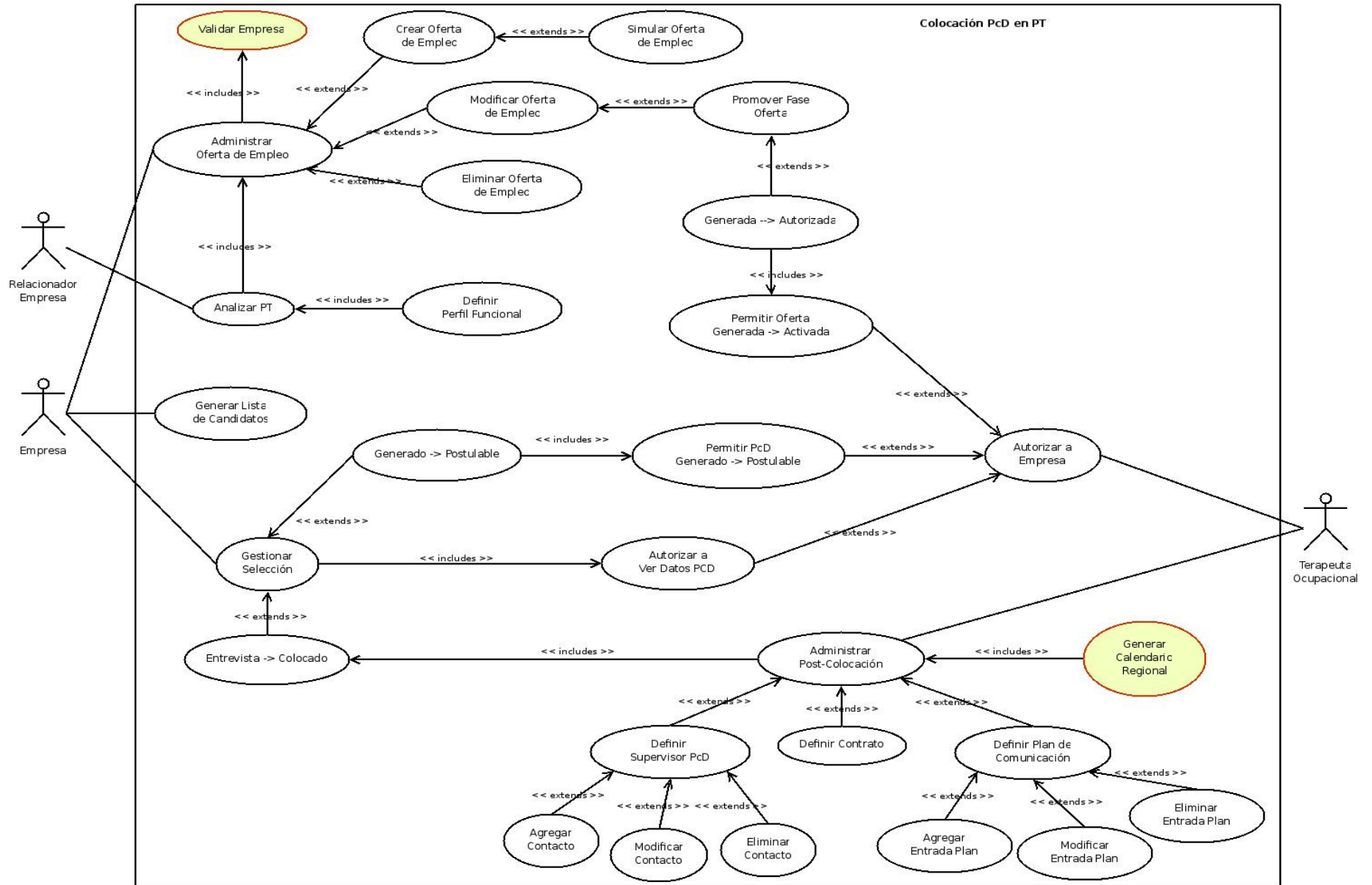


Figura 6.4 Caso de Uso: Colocación de PcD en PT.

<b>Caso de Uso – Administrar Oferta de Empleo</b>	
<b>Actores</b>	Empresa.
<b>Objetivo</b>	Gestionar aquello relativo a una oferta de empleo, pudiendo registrar una nueva y modificar o eliminar una ya existente.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	Un usuario de la empresa ingresa en el sistema indicándole la necesidad de alguna tarea relacionada con la administración de las ofertas de empleo, pudiendo realizar tareas de <i>Creación, Modificación o Eliminación</i> .
<b>Postcondiciones</b>	Se ha creado, modificado o eliminado una oferta de empleo del sistema.
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para <i>Crear</i> una nueva oferta de empleo y <i>Modificar</i> o <i>Eliminar</i> una ya existente, mostrando la pantalla para la opción especificada. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.
<b>Sección: Simular Oferta de Empleo</b>	
<b>Descripción</b>	Corresponde a un comportamiento especial de <i>Crear una Oferta de Empleo</i> . El usuario entra en el sistema para <i>Crear una oferta de empleo ficticia</i> , ingresando los datos que ésta pueda requerir (seguramente serán menos que para crear una “oferta oficial”). Cuando los datos son validados e ingresados, el sistema notifica el éxito de la operación o las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.
<b>Sección: Promover Fase Oferta</b>	
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para promover de fase a una oferta de empleo, con la idea de dejarla en un nuevo estado. Las fases de una oferta de empleo serían las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Generadas</i>: han sido creadas recientemente y requieren de la autorización de la Terapeuta Ocupacional para ser activadas.</li> <li>• <i>Activadas</i>: lista de las ofertas que han sido autorizadas por la terapeuta.</li> <li>• <i>Selección</i>: se encuentran en pleno proceso de selección, por lo cual ya no se pueden modificar.</li> <li>• <i>Cerradas</i>: ofertas que ya han terminado su proceso de ubicación de trabajadores, llenando sus vacantes.</li> <li>• <i>Anuladas</i>: ofertas que fueron anuladas antes de finalizar su proceso de selección.</li> </ul>

Tabla 6.8 Caso de Uso: Administrar Oferta de Empleo.

<b>Caso de Uso – Analizar PT</b>	
<b>Actores</b>	Relacionador Empresa
<b>Objetivo</b>	Gestionar los antecedentes relativos a un PT, en cuanto a las condiciones del lugar de trabajo relativo a una oferta de empleo.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse previamente autenticado.
<b>Lo inicia</b>	El usuario ingresa en el sistema para indicar algunos datos relevantes del lugar de trabajo relacionado a una oferta de empleo.
<b>Postcondiciones</b>	Se han definido las condiciones del lugar de trabajo.
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para hacer un <i>Análisis a un PT</i> , ingresando datos significativos como para saber si el lugar de trabajo es apto para un PcD. Dentro de los antecedentes solicitados se encuentra la definición del <i>Perfil Funcional para el PT</i> . Cuando los datos son validados e ingresados, el sistema notifica el éxito de la operación o las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.9 Caso de Uso: Analizar PT.

<b>Caso de Uso – Generar Lista de Candidatos</b>	
<b>Actores</b>	Empresa.
<b>Objetivo</b>	Encontrar una serie de candidatos que cumplan con las condiciones definidas para una oferta de empleo en particular.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	El usuario ingresa en el sistema para buscar una lista con candidatos que se encuentren en condiciones de postular a una oferta de empleo.
<b>Postcondiciones</b>	Se obtienen los candidatos que podrían postular a una oferta de empleo.
<b>Descripción</b>	Cuando se ha creado una oferta de empleo seguramente se querrá saber quienes pueden postular a ella. En caso de que no se genere la lista de candidatos inmediatamente después de su creación, se deben especificar los datos para buscarla entre las ofertas ya ingresadas. Luego, el sistema muestra los resultados obtenidos y los almacena.

Tabla 6.10 Caso de Uso: Generar Lista de Candidatos.

<b>Caso de Uso – Gestionar Selección</b>	
<b>Actores</b>	Empresa.
<b>Objetivo</b>	Gestionar la lista de candidatos de una oferta de empleo en su paso por las diversas fases de selección de los postulantes.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	El usuario ingresa en el sistema para gestionar la lista de candidatos en cuanto a su promoción a una nueva fase de la selección.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha realizado algún cambio en la fase de selección de uno o más candidatos.
<b>Descripción</b>	<p>Una vez que se ha creado una oferta de empleo y se ha generado una lista de candidatos para la misma, se puede cambiar la fase en la cual estos últimos se encuentran, de acuerdo al avance que han tenido en el proceso de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Todos</i>: lista completa de candidatos generados en el cruce de información.</li> <li>• <i>Generados</i>: candidatos que fueron notificados a la terapeuta ocupacional como posibles postulantes a una oferta de empleo. No pueden postular aún.</li> <li>• <i>Postulables</i>: ya fueron contactados por la terapeuta y han pasado por el apresto laboral. Ella ha evaluado su situación actual y ha autorizado su postulación a ofertas de empleo.</li> <li>• <i>Entrevista</i>: candidatos en fase de entrevista. Pasan por el proceso de selección impuesto por la empresa.</li> <li>• <i>Colocados</i>: candidatos que fueron contratados por la empresa.</li> </ul>

**Tabla 6.11 Caso de Uso: Gestionar Selección.**

<b>Caso de Uso – Autorizar a Empresa</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Autorizar a la empresa para el acceso a ciertos datos y/o acciones.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta ingresa en el sistema y ve que debe permitir que ciertas operaciones y acceso a datos a las empresas se consientan.
<b>Postcondiciones</b>	Se envió una respuesta positiva o negativa a la solicitud.
<b>Descripción</b>	<p>La terapeuta debe entregar tres tipos de autorizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Permitir Oferta Generada → Activada</i>: una empresa necesita que su oferta sea autorizada y así poder elegir postulantes para ella. La terapeuta estudia los antecedentes recogidos por el relacionador de la empresa en el <i>APT</i> para autorizar.</li> <li>• <i>Permitir PcD Generado → Postulable</i>: cuando la empresa desea postular a un PcD a una oferta de empleo debe pasarlo a la lista de los candidatos generados, convirtiéndose en los que se encuentran esperando autorización. En seguida, la terapeuta los evalúa y autoriza la promoción de quienes estén mejor preparados a la lista de los <i>Postulables</i>.</li> <li>• <i>Autorizar Ver Datos PcD</i>: no todas las empresas pueden ver los datos de los candidatos, previamente necesitan que la terapeuta les permita el acceso<sup>86</sup>.</li> </ul>

Tabla 6.12 Caso de Uso: Autorizar a Empresa.

<sup>86</sup> Cabe mencionar que este acceso es solamente para ver los datos, no para efectuar modificaciones.

<b>Caso de Uso – Administrar Post-Colocación</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Definir ciertos datos relevantes de una empresa una vez que un postulante ha sido colocado.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta cuando recibe la notificación que un postulante ha sido colocado en un PT.
<b>Postcondiciones</b>	Se han registrado en el sistema algunos datos que son importantes para la futuro seguimiento del trabajador.
<b>Descripción</b>	Una vez que la oferta de empleo ha llenado sus vacantes (estableciendo los nuevos colocados) el sistema notifica a la terapeuta ocupacional que existen ciertos datos relevantes a ingresar para realizar el seguimiento del trabajador. Las opciones entregadas son tres: <i>Definir Supervisor PcD</i> , <i>Definir Contrato</i> y <i>Definir Plan de Comunicación</i> .
<b>Sección: Definir Contrato</b>	
<b>Descripción</b>	Deben completarse ciertos datos relacionados con el contrato del recién colocado, lo cual servirá para tener antecedente de, por ejemplo, si tiene contrato fijo saber cuándo quedará disponible nuevamente.
<b>Sección: Definir Supervisor PcD</b>	
<b>Descripción</b>	Se entrega la posibilidad de <i>Agregar</i> , <i>Modificar</i> o <i>Eliminar Contacto</i> para un PcD en particular. Al seleccionar la opción se mostrará la pantalla correspondiente. La idea es que el trabajador cuente al menos con un contacto para su posterior seguimiento y evaluación. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.
<b>Sección: Definir Plan de Comunicación</b>	
<b>Descripción</b>	Se entrega la posibilidad de <i>Agregar</i> , <i>Modificar</i> o <i>Eliminar Entrada del Plan de Comunicación</i> para un PcD en particular. Al seleccionar la opción se mostrará la pantalla correspondiente. La idea es que el trabajador cuente con un plan que contendrá fechas en las cuales se debieran realizar las evaluaciones. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.13 Caso de Uso: Administrar Post-Colocación.



### 6.2.1.5 Caso de Uso: Generar Reportes y Evaluación

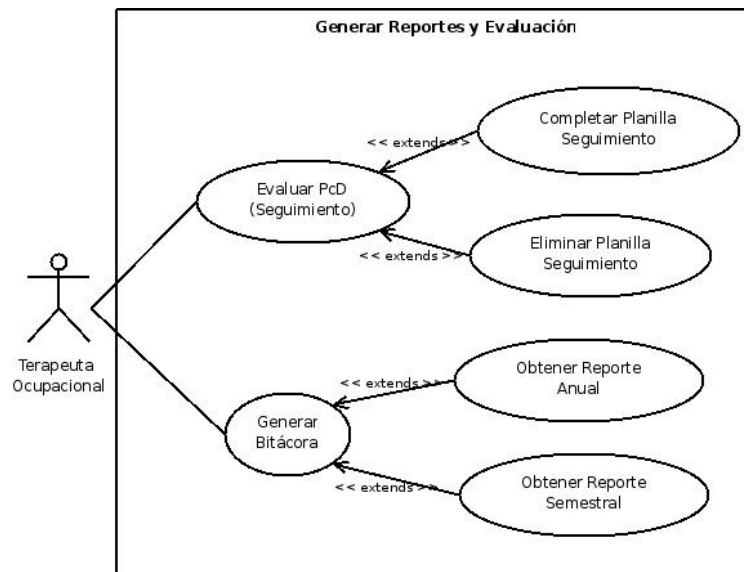


Figura 6.5 Caso de uso: Generar Reportes y Evaluación.

Caso de Uso – Evaluar PcD (Seguimiento)	
<b>Actores</b>	Empresa (Supervisor PcD).
<b>Objetivo</b>	Evaluar el desempeño de un PcD colocado en una empresa.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	EL supervisor ingresa en el sistema para evaluar un PcD.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha ingresado una nueva instancia de evaluación.
<b>Descripción</b>	El usuario entra en el sistema para realizar dos posibles operaciones: <i>Completar</i> una planilla de evaluación o <i>Eliminar</i> una ya existente, mostrando la pantalla pra la opción especificada. Una vez que los datos son validados e ingresados, el sistema notifica tanto el éxito de la operación como las correcciones necesarias en presencia de datos erróneos o ausencia de alguno de ellos.

Tabla 6.15 Caso de Uso: Evaluar PcD.

### 6.2.2 Requerimientos funcionales de usuario

A continuación se expondrán las funciones que el usuario pretende realizar al interactuar con el sistema, las cuales se encuentran agrupadas según su contexto de uso.

<b>Caso de Uso – Generar Bitácora</b>	
<b>Actores</b>	Terapeuta Ocupacional.
<b>Objetivo</b>	Obtener reportes del funcionamiento del sistema PIL.
<b>Precondiciones</b>	El usuario debe encontrarse autenticado.
<b>Lo inicia</b>	La terapeuta busca medir el funcionamiento del sistema.
<b>Postcondiciones</b>	Se ha obtenido un nuevo reporte de evaluación y realización de tareas.
<b>Descripción</b>	La terapeuta ingresa en el sistema para ver algún tipo de informe sobre el funcionamiento del PIL. Por ejemplo, si se tratara de un rango más alto en la jerarquía, podría ver las actividades que han realizado sus subalternos, visualizando cuántos PcD se han gestionado en un determinado período de tiempo, entre otras cosas. Con este propósito es que se pueden obtener reportes anuales y trimestrales, como para tener un margen de tiempo adecuado de medición.

Tabla 6.36 Caso de Uso: Generar Bitácora.

### 6.2.3 Requerimientos funcionales de usuario

A continuación se expondrán las funciones que el usuario pretende realizar al interactuar con el sistema, las cuales se encuentran agrupadas según su contexto de uso.

#### 6.2.3.1 Funciones de Administración de PcD

- **Administrar Ficha del PcD**
  - Crear Ficha
  - Modificar Ficha
  - Eliminar Ficha
- **Definir Discapacidad**
  - Agregar Discapacidad
  - Modificar Discapacidad
  - Eliminar Discapacidad
  - Definir Perfil de la Discapacidad
- **Generar Itinerario Personalizado PcD**
  - Agregar Tarea en Itinerario
  - Modificar Tarea en Itinerario
  - Eliminar Tarea de Itinerario
- **Generar Calendario Regional**

### 6.2.3.2 Funciones de Administración de Empresa

- **Administrar Datos de la Empresa**
  - Crear Empresa
  - Modificar Empresa
  - Eliminar Empresa
- **Analizar y autorizar el ingreso de una nueva empresa**

### 6.2.3.3 Funciones de Colocación de PcD en PT

- **Administrar Oferta de Empleo**
  - Crear Oferta de Empleo
  - Modificar Oferta de Empleo
    - *Promover Fase Oferta*
      - ♦ *Promoción de Generada → Autorizada*
  - Eliminar Oferta de Empleo
  - Simular Oferta de Empleo
- **Analizar Puesto de Trabajo (PT)**
  - Definir Perfil Funcional
- **Generar Lista de Candidatos**
- **Gestionar Selección**
  - Promover Entrevista → Colocado
  - Promover Generado → Postulable
- **Autorizar a Empresa**
  - Permitir PcD Generado → Postulable
  - Permitir Oferta Generada → Autorizada
  - Autorizar Ver Datos Candidato
- **Definir Supervisor del PcD en la Empresa**
  - Agregar Supervisor
  - Modificar Supervisor
  - Eliminar Supervisor
- **Generar Plan de Comunicación**
  - Ingresar entrada en Plan
  - Modificar entrada en Plan
  - Eliminar entrada en Plan
- **Definir Contrato**

#### **6.2.3.4 Funciones de Generación de Reportes y Evaluación**

- **Evaluar un PcD**
  - Completar Planilla de Seguimiento
  - Eliminar Planilla de Seguimiento
- **Generar Bitácora**
  - Obtener Reporte Anual
  - Obtener Reporte Semestral
- **Generar Calendario Regional**

### **6.3 Requerimientos no funcionales**

En ésta área se describen las restricciones no funcionales del sistema:

- Brindar una interfaz de usuario adecuada, que sea fácil de comprender y manejar.
- Brindar seguridad de acceso según la función del usuario.
- Permitir interoperabilidad con otras instituciones de gobierno, como Chile Solidario , municipalidades, etc. a través de mecanismos que cumplan con estándares abiertos, como los Servicios Web.
- Cumplir con las normas del gobierno para el desarrollo de sistemas Web:
  - Decreto 100
  - Guía Web 1.0
  - Guía Web 2.0
- Utilizar el motor de base de datos SQLServer 2008
- Utilizar el lenguaje de programación ASP

## 7. Modelo Conceptual

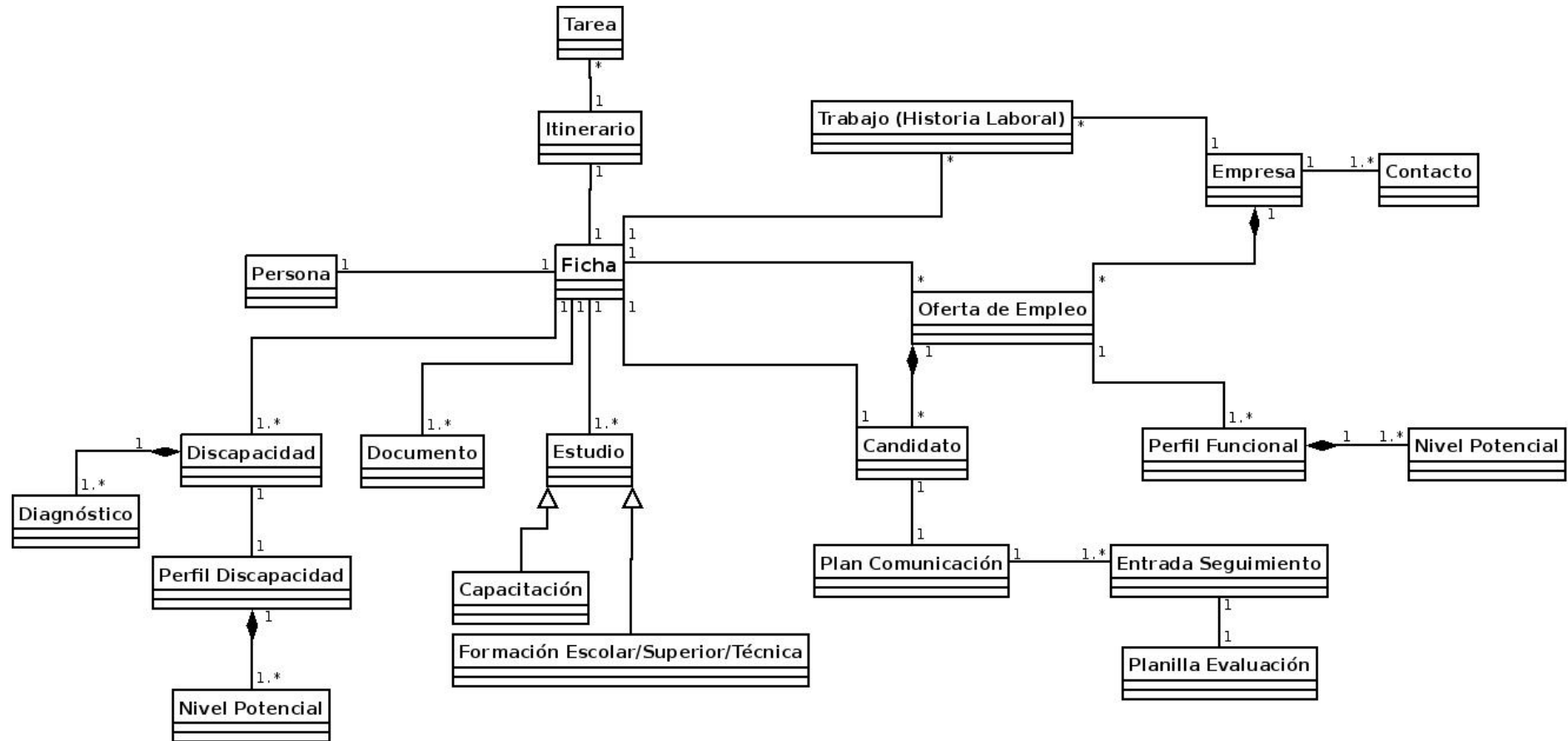


Figura 7.1 Modelo Conceptual para el PIL.

## 8. Plan de capacitación

Se deben hacer tres capacitaciones en Santiago:

- Para los usuarios que utilicen el rol “Terapeuta Ocupacional”, con una duración aproximada de 12 horas.
- Para los usuarios que utilicen el rol “Relacionador de la empresa”, con una duración aproximada de 8 horas.
- Para los administradores del sistema, con una duración aproximada de 8 horas.

Es necesario considerar que cada una de las capacitaciones debe ser realizada en la menor cantidad de días posibles, con el fin de minimizar costos asociados al transporte de los usuarios al lugar de la capacitación.

## 9. Etapas, resultados y plazos

A continuación se detallan las principales etapas del proyecto, con sus respectivos resultados y tiempos asociados.

---

### **Etapas I: Análisis de Requerimientos y Diseño del Sistema**

**Descripción** Ésta tiene por objetivo refinar los objetivos funcionales y no funcionales declarados por el cliente, por medio de entrevistas con los usuarios, revisión de documentación de procesos y/o sistemas existentes. Como resultado de la actividad, se deben identificar las reglas de negocio que serán implementadas en el sistema, y se debe esbozar la propuesta de solución. Los requerimientos deben ser sometidos a análisis, validando que los distintos requerimientos no sean inconsistentes entre sí. Los requerimientos levantados deben ser especificados en un formato ordenado y comprensible, con el objetivo de permitir su validación.

Luego, se debe establecer la base para la fase de implementación, realizándose el diseño de las entidades conceptos de Negocio y que serán guardadas en tablas de la base de datos. En esta instancia, se consolida la arquitectura enunciada en la propuesta de desarrollo, en vista de la totalidad de requerimientos no funcionales previamente identificados. Para asegurar la calidad del sistema, se considera necesario identificar las fechas en las que se llevarán a cabo las actividades de prueba del sistema y el diseño de las mismas.

---

**Resultados** Informe de Análisis de Requerimientos, que debe incluir al

---

---

Tiempo Estimado	<p>menos:</p> <p>Especificación de Requerimientos: Documento que describe los requerimientos funcionales y no funcionales a abordar en el proyecto.</p> <p>Modelo de Casos de Uso: Informe correspondiente al análisis dinámico del sistema, utilizando Casos de Uso de UML 2.0. Contiene diagramas de casos de uso, donde se evidencian los escenarios principales del sistema, y una descripción detallada de cada uno de estos escenarios, identificando sus actores, su principal funcionalidad, alternativas funcionales de solución, y las excepciones posibles.</p> <p>Modelo Conceptual: Análisis estático del sistema, donde se identifican entidades o conceptos y cómo se relacionan en el contexto del negocio o problema abordado. Se especifican según nomenclatura de diagramas de clases de UML 2.0.</p> <p>Informe de Diseño, que debe incluir al menos:</p> <p>Diagrama Entidad-Relación: Diagrama que identifica las tablas del sistema y sus relaciones.</p> <p>Especificación de la Arquitectura: Descripción de las capas del sistema, los frameworks definidos para su soporte y la descomposición modular final del sistema.</p> <p>Plan de Pruebas: documento que describe las fechas importantes para las pruebas del sistema (tanto internas como externas), los recursos humanos y de hardware/software necesarios para la certificación del sistema.</p> <p>6 semanas</p>
--------------------	--

---

**Tabla 9.1 Etapa I: Análisis de Requerimientos.**

---

Etapa II: Implementación	
Descripción	Se lleva a cabo la programación de las funcionalidades, realizando pruebas unitarias y pruebas de integración.
Resultados	Código fuente
Tiempo	12 semanas
Estimado	

---

**Tabla 9.2 Etapa II: Implementación.**

---

Etapa III: Implantación y Operación	
Descripción	Se desarrollan las actividades y productos necesarios para la puesta en marcha del sistema y su posterior mantención y soporte.
Resultados	Capacitación Manual de usuario Manual de instalación
Tiempo	2 semanas
Estimado	

---

**Tabla 9.3 Etapa III: Implantación y Operación.**



## 10. Recursos Utilizados

A continuación se detalla la estimación de recursos humanos a utilizar para desarrollar el proyecto, por tipo de profesional y fase del proyecto.

Profesional	Etapa I	Etapa II	Etapa III	Total
Jefe de Proyecto	43	118	14	175
Analista de sistemas	512	256	0	768
Desarrollador	56	1224	96	1376
Documentador	0	0	80	80
Diseñador Grafico	0	80	0	80
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>1678</b>	<b>190</b>	<b>2479</b>

## 11. Costo estimado del proyecto

En base a la estimación de recursos a utilizar se estima el siguiente costo por concepto de profesionales:

Profesional	Costo Hora	Total
Jefe de Proyecto	\$ 21.000	\$ 3.675.000
Analista de Sistemas	\$ 17.000	\$ 13.056.000
Desarrollador	\$ 17.000	\$ 23.936.000
Documentador	\$ 15.000	\$ 1.200.000
Diseñador Gráfico	\$ 15.000	\$ 1.200.000

Por lo que se estima un costo total del proyecto, como se muestra a continuación:

Concepto	Costo
Recursos Humanos	\$ 43.067.000
Gastos Administrativos	\$ 3.000.000
Servidor más licencias	\$5.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$51.067.000</b>

Sin considerar impuestos, por tratarse de servicios profesionales, y considerando un gasto administrativo estimado.

---