

DOCUMENTOS DE PROYECTO

Capacitación para personas con discapacidad

Isabel Zuñiga

DOCUMENTOS
DE PROYECTO



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Capacitación para personas con discapacidad

Isabel Zuñiga



Este documento fue preparado por Isabel Zúñiga, consultora de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en el marco de las actividades del proyecto "Strengthening the capacities of Latin America and Asia to develop and improve labour training systems and to protect workers against unemployment" de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

LC/W.674

Copyright © Naciones Unidas, noviembre de 2015. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile.

S.15-00608

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. Marco conceptual.....	9
A. Metodología.....	9
1. Fuentes primarias de información	10
2. Fuentes secundarias de información	11
B. Caracterización de la población potencial	11
1. Definición de discapacidad.....	11
2. Caracterización de las personas en situación de discapacidad en Chile	11
C. Experiencia Internacional.....	17
1. España.....	20
2. Finlandia	22
3. Reino Unido.....	25
D. Árbol de problema	27
II. Propuesta.....	29
A. Características deseables en el programa	29
B. Propuesta.....	30
1. Objetivos del Programa	30
2. Bienes y servicios.....	32
3. Macroproceso de ejecución del programa	36
4. Instituciones que participan.....	38
5. Plan de Implementación General	42
6. Presupuesto general	42
7. Matriz de marco lógico	42
III. Conclusiones y recomendaciones finales.....	45
Bibliografía.....	47
Anexos.....	49
Anexo 1 Subprocesos de implementación del programa	50
Anexo 2	60
Anexo 3.....	65
Anexo 4 Presupuesto Detallado	69

Cuadros

Cuadro 1	Matriz de marco lógico de programas	9
Cuadro 2	Distribución de la población por tipo de discapacidad.....	12
Cuadro 3	Distribución de las personas en situación de discapacidad por grado de prevalencia	13
Cuadro 4	Distribución regional de la población por tipo de discapacidad.....	13
Cuadro 5	Distribución por edad y tipo de discapacidad	14
Cuadro 6	Distribución por ubicación geográfica.....	14
Cuadro 7	Distribución por región de residencia y tipo de discapacidad.....	15
Cuadro 8	Distribución por nivel de estudios y tipo de discapacidad.....	16
Cuadro 9	Tipo de actividad de población económicamente activa por discapacidad.....	16
Cuadro 10	Objetivos para matriz de marco lógico del programa de capacitaciones para personas en situación de discapacidad.....	31
Cuadro 11	Propuesta de bienes y servicios	33
Cuadro 12	Instituciones que colaboran con el programa.....	38
Cuadro 13	Presupuesto general del programa	42
Cuadro 14	Estructura general de la MML y sus indicadores.....	43
Cuadro A.1	Subproceso planificar programa.....	52
Cuadro A.2	Subproceso actualizar perfiles ocupacionales y planes de formación	54
Cuadro A.3	Subproceso difundir programa	56
Cuadro A.4	Subproceso ejecutar cursos	59
Cuadro A.5	Matriz de marco lógico.....	60
Cuadro A.6	Plan de implementación detallado.....	65

Gráficos

Gráfico 1	Tasa de ocupación personas con y sin discapacidad	17
Gráfico 2	Tasa de desocupación personas con y sin discapacidad	18
Gráfico 3	Índice de políticas de inclusión laboral	19

Diagramas

Diagrama 1	Árbol de problemas.....	28
Diagrama 2	Marcoproceso de ejecución de programa de capacitaciones para personas en situación de discapacidad.....	37
Diagrama A.1	Subproceso planificar programa.....	51
Diagrama A.2	Subproceso actualizar perfiles ocupacionales y planes de formación	53
Diagrama A.3	Subproceso difundir programa	55
Diagrama A.4	Subproceso ejecutar cursos	58

Resumen

Chile ha logrado indicadores de crecimiento superiores a los de la región, sin embargo, sus beneficios no se han distribuido de manera equitativa en toda su población y las personas en situación de discapacidad forman parte del grupo menos favorecido.

El Programa de Gobierno 2014-2018 de Michel Bachelet, consciente de esta situación, propuso dentro de sus objetivos avanzar hacia la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y, para lograrlo, ofreció como estrategia la implementación de un programa de capacitación en oficios para 20.000 personas en situación de discapacidad. La responsabilidad del diseño y ejecución del programa recayó en el Servicio Nacional de Empleo (SENCE), y el presente informe corresponde a una propuesta de largo plazo para su diseño.

La propuesta incluye los bienes y servicios que deberían ser parte de la oferta del programa, así como los procesos que deberían ser ejecutados por SENCE para ejecutarlo.

La oferta de formación para el programa se propone en tres etapas. La primera corresponde a la formación en habilidades para el trabajo, la segunda a la formación en oficios y la tercera a inserción laboral a través de la modalidad de empleo con apoyo. Esta oferta central de bienes y servicios debería ser acompañada con una oferta complementaria, destinada a incrementar la accesibilidad de los beneficiarios tanto al programa como al mercado laboral. Aquí se incluyen subsidios de transporte, de alimentación, de cuidado infantil, y certificaciones en habilidades para el trabajo y en oficios.

Para producir estos bienes y servicios SENCE deberá ajustar sus procesos de producción, y el informe recomienda ajustes que permitan a SENCE planificar el programa, seleccionar y adecuar la oferta de perfiles ocupacionales y planes de formación que serán ofertados a través de las capacitaciones para personas en situación de discapacidad, difundir el programa tanto a beneficiarios finales como a empresas y oferentes de capacitación que deben colaborar con él, ejecutar los cursos y, finalmente, evaluar y fiscalizar su ejecución y resultados para mejorar el desempeño del programa en el tiempo.

Introducción

Durante los últimos años la población chilena se ha visto beneficiada de un crecimiento económico como pocas economías en el mundo pueden disfrutar. De acuerdo a cifras publicada por el Banco Mundial, el crecimiento del PIB chileno entre los años 2010 y 2013 promedió 5,3% anual, y el año 2014 el país se ubicaba en el lugar número 41 de la clasificación mundial de desarrollo humano, y en el primer puesto a nivel de Latinoamérica¹.

Sin embargo, no es posible argumentar que estos positivos indicadores se han traducido en aumentos de bienestar de manera homogénea entre la población. En efecto, a pesar de contar con indicadores promedio de desarrollo favorables, Chile también cuenta con una de las economías más desiguales del mundo, y dentro de los grupos que menos se ha beneficiado del desarrollo del país se encuentran las personas en situación de discapacidad. Su participación en la sociedad enfrenta barreras de diferente tipo y naturaleza, dentro de las que destacan inequidades de acceso a la educación y, posteriormente, desigualdades en el ingreso al mercado del trabajo. Se trata de un grupo de la población particularmente vulnerable que, además de tener una mayor probabilidad que el resto de la población de pertenecer a quintiles de bajos ingreso, enfrenta obstáculos superiores para salir de la pobreza.

En los últimos años y a nivel internacional ha cambiado la forma de concebir la discapacidad. Chile se ha sumado a este cambio. Se ha migrado desde un enfoque médico, en el que la discapacidad era entendida como un conjunto de deficiencias propias del individuo que tenían por resultado baja inclusión social, a un enfoque social, en el que la discapacidad es entendida como un proceso complejo que es el resultado de la interacción entre condiciones propias del individuo, factores físicos y contexto social.

Bajo este enfoque, acciones que modifiquen el resultado de la interacción entre estos tres elementos modificará la condición de discapacidad y, por tanto, se trata de un enfoque en el que la política pública tiene mucho que aportar para incrementar la participación social y bienestar de esta población.

Chile ha dado pasos en ese sentido. La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad² fue suscrita por Chile el año 2008, y posteriormente el año 2010, en consistencia con la Convención, fue promulgada la Ley N° 20.422 sobre inclusión social de personas en situación de discapacidad³. La Ley N° 20.422 en su párrafo 3° obliga al Estado Chileno a promover

¹ PNUD (2014).

² ONU (2007).

³ Ley N° 20.422 del año 2010.

y aplicar medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad. No obstante lo anterior, aun son escasos los planes y programas que colaboran con esta obligación.

El Programa de Gobierno 2014-2018 de Michelle Bachelet⁴, consciente de las inequidades que caracterizan a nuestra sociedad y de la responsabilidad que el Estado tiene, propuso una serie de medidas que apuntan a disminuirlas y la población en situación de discapacidad no quedó fuera. Así, se propuso como objetivo el aumento de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y, para lograrlo, se ofreció como estrategia la implementación de un programa de capacitación. El programa deberá atender durante los 4 años de gobierno un total de 20.000 personas en situación de discapacidad.

El presente documento corresponde al informe final de una consultoría que se ha encargado para diseñar una propuesta para la operación en régimen de dicho Programa. Se estructura en torno a 3 secciones además de esta introducción. La sección II describe el marco conceptual bajo el cual se elaborada la propuesta, e incluye la descripción de la metodología que se utiliza, las características de la población potencial, la experiencia internacional en políticas a favor de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y el árbol de problemas que el Programa debe abordar.

La sección III contiene la propuesta, que incluye una propuesta para los bienes y servicios que el Programa ofrecerá, para los procesos que permitirán producir estos bienes y servicios y para la institucionalidad que debe acompañar la ejecución de los procesos. La sección también ofrece una propuesta para el plan de implementación, el presupuesto y la matriz de marco lógico. La sección IV concluye y entrega recomendaciones finales.

⁴ Michelle Bachelet (2014).

I. Marco conceptual

A. Metodología

La metodología de análisis a utilizar en esta consultoría consiste en la adaptación de la Metodología de Marco Lógico (MML), lo que permite presentar de forma sistemática y lógica los objetivos de política y su relación de causalidad⁵.

En el cuadro 1 se presenta el marco lógico estándar, que es utilizado por el Estado de Chile, para la evaluación de programas e iniciativas de inversión públicas.

Cuadro 1
Matriz de marco lógico de programas

Objetivos por niveles	Indicadores			
	Enunciado dimensiones ámbito de control	Fórmula	Medios de verificación	Supuestos
Fin				
Propósito				
Componente 1				
Componente 2				
Actividades				

Fuente: DIPRES (2009).

El Fin del Programa es la descripción de cómo el programa contribuye, en el largo plazo, a la solución del problema o satisfacción de una necesidad que se ha diagnosticado. No implica que el programa, en sí mismo, sea suficiente para lograr el Fin, pudiendo existir otros programas que también contribuyen a su logro.

El Propósito del Programa es el resultado directo a ser logrado en la población objetivo como consecuencia de la utilización de los componentes (bienes y/o servicios) producidos por el programa. Es una hipótesis sobre el beneficio que se desea lograr y es exigible al Programa. En esta propuesta

⁵ DIPRES (2009).

corresponde al resultado directo que el Programa produce sobre la población que atiende. Los componentes del programa son los bienes y/o servicios que produce o entrega el programa para cumplir su propósito. El conjunto de los componentes permite el logro del propósito.

Las actividades se refieren a las acciones que deben ser ejecutadas para producir los bienes y servicios que el Programa ofrece a través de sus componentes.

Los indicadores de la Matriz permiten medir el desempeño del programa a nivel de actividades y componentes. Su enunciado debe reflejar el ámbito de control que permitirá medir, su fórmula explícita la información que es necesaria para su cálculo, el medio de verificación corresponde al mecanismo que permitirá contar con el indicador calculado y los supuestos a aquellas condiciones que deben cumplirse para que el indicador entregue información correcta.

La matriz permite analizar la lógica vertical y horizontal de la política. La lógica vertical, se basa en relaciones de causa-efecto entre los distintos niveles de objetivo de la MML. Así, la realización de una serie de actividades, bajo ciertos supuestos, permite producir los componentes, y la ejecución de la suma de componentes bajo ciertos supuestos, otorga los objetivos de propósito, los que bajo ciertos supuestos, colaboran con la obtención de los objetivos a nivel de fin. Cabe señalar que la MML en su lógica vertical refleja el diseño del programa y jerarquía de objetivos, es decir, corresponde a la descripción de lo que la política pretende realizar. Esto permite evaluar la consistencia de su diseño puesto que ofrece la posibilidad de identificar la suficiencia de los componentes para el logro de los objetivos en los distintos niveles de la MML.

Por su parte, la lógica horizontal, se basa en el principio de la correspondencia, que vincula cada nivel de objetivo (fin, propósito, componente y/o actividades) a la medición del logro (indicadores y medios de verificación) y a los factores externos que pueden afectar su ejecución y posterior desempeño (supuestos principales). Una MML completa en su lógica horizontal permite el correcto monitoreo y posterior evaluación de la política y sus componentes.

En suma, el análisis del Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad utilizando la metodología de Marco Lógico permite confirmar la consistencia y suficiencia de los elementos que componen la propuesta para el logro de sus objetivos.

1. Fuentes primarias de información

Para el desarrollo de esta consultoría se han utilizado fuentes primarias y secundarias de información. En una primera etapa se han utilizado como fuentes primarias de información a entrevistas a funcionarios públicos, expertos, empresarios y potenciales usuarios del programa. Posteriormente a estas entrevistas se realizaron 6 sesiones con profesionales del sector público pertenecientes a instituciones que colaboraran con el Programa y con representantes del sector privado relacionados a ONGs y empresas. Durante estas sesiones se discutieron propuestas para elementos críticos para el diseño del Programa y los asistentes colaboraron aportando conocimiento experto y/o experiencia.

Se realizaron las siguientes las siguientes entrevistas:

- Ximena Concha, Directora de Chilevalora.
- Paula Castro, ex jefa de Estudios de Chilevalora.
- Juan Andrés Lerdo de Tejada, Jefe Departamento de Inclusión Laboral y Accesibilidad del SENADIS.
- Hernán Soto, Jefe Unidad de Discapacidad y Rehabilitación de la División de Prevención y Control de Enfermedades del Ministerio de Salud.
- Rodrigo Carvajal, dueño de Proyecto Seco, PYME dedicada al lavado de autos que cuenta con un 98% de sus empleados en situación de discapacidad de diferentes tipos.

2. Fuentes secundarias de información

La elaboración de la propuesta consideró la revisión de la literatura, que incluye recomendaciones teóricas y experiencias a nivel internacional que pueden servir de ejemplos a seguir en Chile.

Entre las fuentes secundarias se encuentran documentos de gobierno, artículos académicos y no académicos, reportes realizados por organismos internacionales, sitios web institucionales, leyes y reglamentos, y bases de datos. En esta última, cabe destacar la utilización de la caracterización nacional de la población con discapacidad en base a la Encuesta Nacional de la Discapacidad realizada el 2004 por la FONADIS y el INE.

B. Caracterización de la población potencial

1. Definición de discapacidad

El Programa de Gobierno de Michelle Bachellet comprometió la ejecución de un Programa de Capacitaciones en oficios para 20.000 personas en situación de discapacidad y, por lo tanto, el primer paso para el diseño de la intervención es contar con una definición de discapacidad que permita luego caracterizar a la población potencial del Programa.

A lo largo de la historia el concepto de discapacidad ha tenido modificaciones que lo han hecho migrar desde una definición basada en la deficiencia o limitaciones del individuo (modelo médico) hacia un modelo social, en el que la discapacidad se entiende como un fenómeno complejo y multidimensional que se origina por la interacción de factores individuales con el contexto físico o social. Bajo el enfoque social modificaciones en cualquiera de los tres elementos alteraría la condición de discapacidad y, por lo tanto, la probabilidad de inclusión social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), adoptando el enfoque social, utiliza la definición de discapacidad de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)⁶, que la define como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las condiciones de personas y factores personales y ambientales. Bajo esta definición, la discapacidad es muy diversa. Para el diseño del Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad se utilizará la definición de la OMS de discapacidad.

La OMS calcula que un 15% de la población mundial se encuentra en situación de discapacidad en alguna forma. Un 2,2% de la población tendría dificultades importantes para funcionar, cifra que sube a 3,8% para mayores de 15 años. Además, estos porcentajes estarían aumentando debido, en parte, al envejecimiento de la población⁷.

2. Caracterización de las personas en situación de discapacidad en Chile

La caracterización de las personas en situación de discapacidad en Chile puede realizarse en base a definiciones consistentes con la definición internacional de la OMS. En efecto, el año 2004 el Estado de Chile entregó los resultados de la primera Encuesta Nacional de Discapacidad (ENDISC) que fue impulsada por el entonces Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) y ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La encuesta fue diseñada para conocer la prevalencia de la discapacidad

⁶ OMS-OPS (2001).

⁷ OMS-OPS (2001).

en sus diversos tipos y grados y la medida en que esta condición afecta a las personas en las distintas dimensiones de su vida⁸.

De acuerdo al INE, la discapacidad es un término genérico, que incluye deficiencias de las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

Las siguientes tablas describen algunas características de la población en situación de discapacidad en Chile que resultan relevantes a la hora de diseñar un programa de Capacitaciones que aspire a incrementar la probabilidad de su inserción laboral.

El cuadro 2 muestra la distribución de la población por tipo de discapacidad. Es posible observar que a la fecha de aplicación de la encuesta, en Chile existían 2 millones de personas en situación de discapacidad, lo que representaba el 12,93% de la población. Dentro de ellas, la mayor parte no cuenta con deficiencia (36,36%)⁹, seguidas por aquellas que poseen alguna deficiencia física.

Cuadro 2
Distribución de la población por tipo de discapacidad

PcD	N°	%
Sin deficiencia	751.970	36,36
Física	313.750	15,17
Intelectual	76.317	3,69
Visual	213.229	10,31
Auditiva	110.654	5,35
Psiquiátrica	105.407	5,1
Autismo	4.378	0,21
Otro físico	234.787	11,35
Multidéficit	257.580	12,46
Total	2.068.072	100

Fuente: Estimación propia en base a ENDISC 2004

El cuadro 3 muestra el grado de prevalencia según tipo de discapacidad, clasificando a las personas según esta sea leve, moderada o severa de acuerdo a la dificultad que enfrenta el individuo para su inserción social. Es posible observar que la mayor parte de las discapacidades concentran población en la categoría de leve, puesto que un total de 55,5% de la población en situación de discapacidad se encuentra en dicha categoría. La excepción es el caso de personas con autismo¹⁰ o multidéficit.

⁸ No existen versiones más actualizadas de la encuesta, sin embargo, el Programa de Gobierno 2014-2018 contempla la ejecución de la segunda versión de la ENDISC.

⁹ Personas sin diagnóstico.

¹⁰ Sin embargo, llama la atención el bajo porcentaje total de autismo identificado por la encuesta, lo que lleva a pensar que casos leves no fueron capturados.

Cuadro 3
Distribución de las personas en situación de discapacidad por grado de prevalencia

PcD	Prevalencia de la Discapacidad				
		Leve	Moderada	Severa	Total
Sin deficiencia	N°	490.072	149.101	112.797	751.970
	%	65,17	19,83	15	100
Física	N°	183.750	91.398	38.602	313.750
	%	58,57	29,13	12,3	100
Intelectual	N°	40.764	19.308	16.245	76.317
	%	53,41	25,3	21,29	100
Visual	N°	128.538	61.291	23.400	213.229
	%	60,28	28,74	10,97	100
Auditiva	N°	64.703	31.290	14.661	110.654
	%	58,47	28,28	13,25	100
Psiquiátrica	N°	55.061	32.567	17.779	105.407
	%	52,24	30,9	16,87	100
Autismo	N°	1.793	181	2.404	4.378
	%	40,95	4,13	54,91	100
Otro físico	N°	144.809	60.984	28.994	234.787
	%	61,68	25,97	12,35	100
Multidefícit	N°	40.643	67.877	149.060	257.580
	%	15,78	26,35	57,87	100
Total	N°	1.150.133	513.997	403.942	2.068.072
	%	55,61	24,85	19,53	100

Fuente: Estimación propia en base a ENDISC 2004

El cuadro 4 muestra la distribución de la población con discapacidad según tipo y género. La tabla muestra que el 58,25% de las personas en situación de discapacidad corresponden a mujeres, y el 41,75% a hombres. La inclinación hacia mujeres ocurre en todos los tipos de discapacidad, salvo en autismo con 80% para hombres y discapacidad auditiva que presenta un 50,7% de mujeres versus un 49,3% de hombres.

Cuadro 4
Distribución regional de la población por tipo de discapacidad

PcD	Sexo						
		Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
Sin deficiencia	N°	318.275	433.695	751.970	36,86	36,00	36,36
	%	42,33	57,67	100			
Física	N°	134.383	179.367	313.750	15,56	14,89	15,17
	%	42,83	57,17	100			
Intelectual	N°	33.615	42.702	76.317	3,89	3,54	3,69
	%	44,05	55,95	100			
Visual	N°	82.456	130.773	213.229	9,55	10,86	10,31
	%	38,67	61,33	100			
Auditiva	N°	54.549	56.105	110.654	6,32	4,66	5,35
	%	49,3	50,7	100			
Psiquiátrica	N°	41.416	63.991	105.407	4,80	5,31	5,10
	%	39,29	60,71	100			
Autismo	N°	3.472	906	4.378	0,40	0,08	0,21
	%	79,31	20,69	100			
Otro físico	N°	94.400	140.387	234.787	10,93	11,65	11,35
	%	40,21	59,79	100			
Multidéficit	N°	100.930	156.650	257.580	11,69	13,00	12,46
	%	39,18	60,82	100			
Total	N°	863.496	1.204.576	2.068.072	100,00	100,00	100,00
	%	41,75	58,25	100			

Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

El cuadro 5 muestra la distribución de las personas en situación de discapacidad por tipo y edad. Es posible observar que a mayor edad, mayor es el porcentaje de personas en situación de discapacidad. También es posible observar que la mayor parte de la población en situación de discapacidad se concentra entre los 15 y los 64 años, lo que podría dar cuenta de la necesidad de políticas de inclusión laboral.

Cuadro 5
Distribución por edad y tipo de discapacidad

Discapacidad	Tramo de Edad					Total
	de 0 a 5 años	de 6 a 14 años	de 15 a 29 años	de 30 a 64 años	de 65 años y	
Sin deficiencia	N° 12.005	45.805	73.595	401.585	218.980	751.970
	% 52,82	48,36	42,96	38,1	30,19	36,36
Física	N° 317	6.548	15.228	176.729	114.928	313.750
	% 1,39	6,91	8,89	16,77	15,85	15,17
Intelectual	N° 1.252	10.227	17.362	27.934	19.542	76.317
	% 5,51	10,8	10,14	2,65	2,69	3,69
Visual	N° 421	8.152	17.456	116.789	70.411	213.229
	% 1,85	8,61	10,19	11,08	9,71	10,31
Auditiva	N° 1.082	3.121	9.169	54.334	42.948	110.654
	% 4,76	3,29	5,35	5,15	5,92	5,35
Psiquiátrica	N° 0	4.658	13.360	70.751	16.638	105.407
	% 0	4,92	7,8	6,71	2,29	5,1
Autismo	N° 288	595	1.299	2.196	0	4.378
	% 1,27	0,63	0,76	0,21	0	0,21
Otro físico	N° 4.992	9.441	13.228	120.419	86.707	234.787
	% 21,96	9,97	7,72	11,42	11,95	11,35
Multidéficit	N° 2.373	6.176	10.597	83.277	155.157	257.580
	% 10,44	6,52	6,19	7,9	21,39	12,46
Total	N° 22.730	94.723	171.294	1.054.014	725.311	2.068.072
	% 100	100	100	100	100	100

Fuente: Estimación propia en base a ENDISC 2004

Los cuadros 6 y 7 muestran la distribución geográfica por tipo, región de residencia y área geográfica. Es posible observar que la mayor parte de las personas en situación de discapacidad pertenece a zonas urbanas y que la residencia en zona urbana o rural no parece afectar la existencia de discapacidad. Según región de residencia las personas en situación de discapacidad se concentran en la Región Metropolitana, seguida por región del Bio Bio y el Maule.

Cuadro 6
Distribución por ubicación geográfica

PcD	Área		Total
	Urbana	Rural	
Sin deficiencia	N° 622.227	129.743	751.970
	% 35,95	38,45	36,36
Física	N° 272.814	40.936	313.750
	% 15,76	12,13	15,17
Intelectual	N° 63.110	13.207	76.317
	% 3,65	3,91	3,69
Visual	N° 171.992	41.237	213.229
	% 9,94	12,22	10,31
Auditiva	N° 91.351	19.303	110.654
	% 5,28	5,72	5,35
Psiquiátrica	N° 89.054	16.353	105.407
	% 5,15	4,85	5,1
Autismo	N° 3.411	967	4.378
	% 0,2	0,29	0,21
Otro físico	N° 211.966	22.821	234.787
	% 12,25	6,76	11,35
Multidéficit	N° 204.687	52.893	257.580
	% 11,83	15,67	12,46
Total	N° 1.730.612	337.460	2.068.072
	% 100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

Cuadro 7
Distribución por región de residencia y tipo de discapacidad

Región de Residencia		PeD									Total
		Sin deficiencia	Física	Intelectual	Visual	Auditiva	Psiquiátrica	Autismo	Otro físico	Multidéficit	
Tarapacá	N*	21.306	10.346	3.008	8.579	5.623	4.709	58	3.613	5.695	62.937
	%	2,83	3,3	3,94	4,02	5,08	4,47	1,32	1,54	2,21	3,04
Antofagasta	N*	20.443	11.770	2.213	4.959	2.897	1.175	352	8.149	4.259	56.217
	%	2,72	3,75	2,9	2,33	2,62	1,11	8,04	3,47	1,65	2,72
Atacama	N*	13.631	6.183	916	5.522	2.524	2.240	0	3.149	4.528	38.693
	%	1,81	1,97	1,2	2,59	2,28	2,13	0	1,34	1,76	6,17
Coquimbo	N*	25.517	13.277	3.516	13.405	7.020	1.122	664	3.701	12.461	80.683
	%	3,39	4,23	4,61	6,29	6,34	1,06	15,17	1,58	4,84	3,9
Valparaíso	N*	43.772	28.478	3.761	13.920	10.272	8.204	0	16.667	14.325	139.399
	%	5,82	9,08	4,93	6,53	9,28	7,78	0	7,1	5,56	6,74
Libertador General Bernardo O'Higgins	N*	61.259	12.793	7.904	16.731	3.750	1.482	453	3.214	17.947	125.533
	%	8,15	4,08	10,36	7,85	3,39	1,41	10,35	1,37	6,97	6,07
Maule	N*	61.995	10.484	4.370	29.944	7.262	5.898	0	4.056	44.242	168.251
	%	8,24	3,34	5,73	14,04	6,56	5,6	0	1,73	17,18	8,14
Bío Bío	N*	118.613	44.345	12.882	23.785	10.039	13.014	0	44.441	38.013	305.132
	%	15,77	14,13	16,88	11,15	9,07	12,35	0	18,93	14,76	14,75
La Araucanía	N*	59.851	27.392	4.677	16.731	11.861	10.217	297	10.581	18.556	160.163
	%	7,96	8,73	6,13	7,85	10,72	9,69	6,78	4,51	7,2	7,74
Los Lagos	N*	58.829	14.631	2.986	18.132	10.823	9.174	331	18.013	26.435	159.354
	%	7,82	4,66	3,91	8,5	9,78	8,7	7,56	7,67	10,26	7,71
Aysén del General Carlos Ibañez del	N*	3.913	2.228	345	1.799	775	623	265	945	2.614	13.507
	%	0,52	0,71	0,45	0,84	0,7	0,59	6,05	0,4	1,01	0,65
Magallanes y la Antártica Chilena	N*	3.850	1.377	491	1.157	1.562	980	0	1.121	648	11.186
	%	0,51	0,44	0,64	0,54	1,41	0,93	0	0,48	0,25	0,54
Metropolitana	N*	258.991	130.446	29.248	58.565	36.246	46.569	1.958	117.137	67.857	747.017
	%	34,44	41,58	38,32	27,47	32,76	44,18	44,72	49,89	26,34	36,12
Total	N*	751.970	313.750	76.317	213.229	110.654	105.407	4.378	234.787	257.580	2.068.072
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

El cuadro 8 muestra el nivel de estudios de las personas en situación de discapacidad. Es posible observar que el 42,73% de esta población no cuenta con educación básica completa, lo que daría cuenta de un bajo capital humano en ella. También es posible observar que quienes acceden a educación especial representan un porcentaje bajo, y que aparece una clara inclinación por este tipo de educación para personas con discapacidad intelectual o autismo. Un 10% personas con discapacidad psíquica tienen educación universitaria incompleta o completa.

La brecha en capital humano a cerrar en la población es difícil de estimar. Las cifras dan cuenta de años de escolarización, pero no de calidad de esta, por lo que no es posible suponer que el nivel de estudios en personas en situación de discapacidad es comparable al de personas sin discapacidad.

Cuadro 8
Distribución por nivel de estudios y tipo de discapacidad

Nivel de Estudios	Discapitados										
	Sin	deficiencia	Física	Intelectual	Visual	Auditiva	Psiquiátrica	Autismo	Otro físico	Multideficit	Total
Sin estudios aprobado	N*	69.056	18.289	15.112	19.650	11.003	11.450	933	17.461	40.196	203.150
	%	9,18	5,83	19,8	9,22	9,94	10,86	21,31	7,44	15,61	9,82
Educación Básica Incompleta	N*	332.016	132.545	24.717	86.944	42.162	32.257	1.569	100.166	131.333	883.709
	%	44,15	42,25	32,39	40,77	38,1	30,6	35,84	42,66	50,99	42,73
Educación Básica Completa	N*	75.947	28.890	5.391	24.679	10.513	12.083	58	26.157	17.689	201.407
	%	10,1	9,21	7,06	11,57	9,5	11,46	1,32	11,14	6,87	9,74
Educación Media Incompleta	N*	101.933	50.794	4.978	32.980	20.944	19.299	641	30.616	25.513	287.698
	%	13,56	16,19	6,52	15,47	18,93	18,31	14,64	13,04	9,9	13,91
Educación Media Completa	N*	93.971	53.980	3.275	29.003	13.250	14.426	0	41.712	23.008	272.625
	%	12,5	17,2	4,29	13,6	11,97	13,69	0	17,77	8,93	13,18
Educación Técnica Incompleta	N*	4.993	2.132	205	877	741	355	0	1.450	943	11.696
	%	0,66	0,68	0,27	0,41	0,67	0,34	0	0,62	0,37	0,57
Educación Técnica Completa	N*	1.120	318	0	1.693	41	567	0	1.658	531	5.928
	%	0,15	0,1	0	0,79	0,04	0,54	0	0,71	0,21	0,29
Educación Profesional Incompleta	N*	11.012	3.972	0	2.721	636	1.464	0	623	686	21.114
	%	1,46	1,27	0	1,28	0,57	1,39	0	0,27	0,27	1,02
Educación Profesional Completa	N*	1.871	1.023	0	135	1.471	272	0	816	592	6.180
	%	0,25	0,33	0	0,06	1,33	0,26	0	0,35	0,23	0,3
Educación Universitaria Incompleta	N*	16.937	9.063	494	5.352	3.573	6.387	0	5.548	2.024	49.378
	%	2,25	2,89	0,65	2,51	3,23	6,06	0	2,36	0,79	2,39
Educación Universitaria Completa	N*	12.180	9.903	840	4.733	2.484	3.197	0	6.351	3.121	42.809
	%	1,62	3,16	1,1	2,22	2,24	3,03	0	2,71	1,21	2,07
Educación Diferencial	N*	19.031	0	17.350	1.441	1.885	2.660	1.177	998	5.236	49.778
	%	2,53	0	22,73	0,68	1,7	2,52	26,88	0,43	2,03	2,41
Nivel de Estudios Ignorado	N*	11.903	2.841	3.955	3.021	1.951	990	0	1.231	6.708	32.600
	%	1,58	0,91	5,18	1,42	1,76	0,94	0	0,52	2,6	1,58
Total	N*	751.970	313.750	76.317	213.229	110.654	105.407	4.378	234.787	257.580	2.068.072
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

Por último, el cuadro 9 muestra el tipo de actividad para la población económicamente activa para hombres y mujeres. Se observa que los hombres tienen una mayor inclinación por trabajo remunerado que las mujeres, quienes se concentran en el trabajo doméstico.

Cuadro 9
Tipo de actividad de población económicamente activa por discapacidad

Tipo de Actividad Población Económicamente Activa	Hombres con Discapacidad										
	Sin	deficiencia	Física	Intelectual	Visual	Auditiva	Psiquiátrica	Autismo	Otro físico	Multideficit	Total
Ninguna		40.763	16.085	5.102	5.561	1.887	11.159	509	9.118	11.598	101.782
Trabajo Remunerado		65.969	33.668	5.553	16.216	13.650	7.712	1.324	19.524	5.435	169.051
Trabajo Doméstico		30.773	15.133	3.671	8.247	5.212	6.983	100	7.573	10.956	88.648
Trabajo Remunerado y Doméstico		47.447	27.081	604	17.138	7.100	5.000	0	16.510	10.072	130.952
Estudia		5.250	1.114	3.526	1.616	1.908	1.465	746	1.258	2.194	19.077
Trabajo Remunerado y Estudia		3.042	408	0	0	0	0	0	357	0	3.807
Trabajo Doméstico y Estudia		3.939	75	2.283	0	864	691	241	93	387	8.573
Trabajo Remunerado, Doméstico y Estudia		1.555	240	0	631	248	0	0	239	387	3.300
Total		198.738	93.804	20.739	49.409	30.869	33.010	2.920	54.672	41.029	525.190

Tipo de Actividad Población Económicamente Activa	Mujeres con Discapacidad										
	Sin	deficiencia	Física	Intelectual	Visual	Auditiva	Psiquiátrica	Autismo	Otro físico	Multideficit	Total
Ninguna		13.671	3.185	2.646	1.175	523	4.746	81	5.874	4.187	36.088
Trabajo Remunerado		10.348	4.448	714	2.961	1.525	1.165	0	3.185	1.478	25.824
Trabajo Doméstico		140.674	47.249	12.113	42.535	13.184	27.206	436	40.388	31.088	354.873
Trabajo Remunerado y Doméstico		55.232	27.570	2.921	19.286	10.898	12.881	0	18.325	8.501	155.614
Estudia		6.314	425	2.612	1.026	152	332	0	545	493	11.899
Trabajo Remunerado y Estudia		1.891	0	0	0	1.024	0	0	0	0	2.915
Trabajo Doméstico y Estudia		10.555	507	2.243	5.285	1.258	988	0	3.491	217	24.544
Trabajo Remunerado, Doméstico y Estudia		576	969	0	658	0	93	0	334	0	2.630
Total		239.261	84.353	23.249	72.926	28.564	47.411	517	72.142	45.964	614.387

Fuente: Elaboración propia en base a ENDISC 2004.

En suma, los datos muestran que, en general, la población con discapacidad tiene menos años de estudio que el resto de la población y que su inserción laboral también es menor. Cifras de la misma encuesta indican, además, que las personas en situación de discapacidad tienen una mayor probabilidad de pertenecer a quintiles bajo de ingreso.

Adicionalmente, los datos también muestran que no es posible hablar de promedios, y que existen diferencias importantes entre tipos de discapacidad y prevalencia de la misma. No sería posible, por tanto, diseñar un programa uniforme que dé respuesta a todas las realidades. Una opción es ofrecer una amplia variedad de alternativas, y otra es reconocer que el Programa atenderá a un subconjunto de esta población.

C. Experiencia Internacional

La presente sección busca identificar en la experiencia internacional aquellas buenas prácticas o acciones que se han utilizado con éxito para atender desafíos de similar naturaleza al chileno entendiendo que el problema principal a resolver es la baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad.

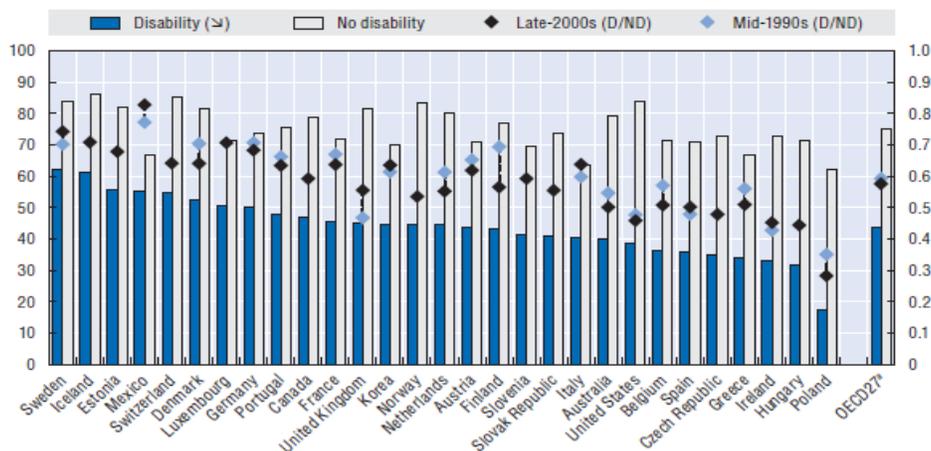
En primer lugar, es necesario señalar que la atención al problema identificado desde la política pública tiene corta experiencia. Las políticas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, en general, han sido diseñadas e implementadas con posterioridad a la Convención de las Naciones Unidas del año 2006, por lo que si bien es posible identificar la tendencia en prácticas utilizadas, no es posible dar cuenta de experiencias que hayan sido capaces, por el momento, de resolver el problema.

En segundo lugar, también hay que señalar que la conceptualización de discapacidad no es un término que a la fecha cuenta con una única definición aceptada y utilizada por todos los países, por lo que las experiencias analizadas pueden diferir en la población potencial que aspiran a atender y, por tanto, en las brechas que en ellas deben disminuir.

Po lo tanto, teniendo en cuenta de que no existe un compendio estadístico que permita obtener cifras de participación laboral de la población con discapacidad comparable entre países, utilizaremos la información que recopiló la OECD en su informe sobre discapacidad y trabajo en el año 2010 teniendo las precauciones del caso para su posterior análisis.

El gráfico 1 nos permite observar que la tasa de ocupación de las personas en situación de discapacidad es del orden del 40% mientras que el de las personas sin discapacidad es del 75% para el promedio de los países.

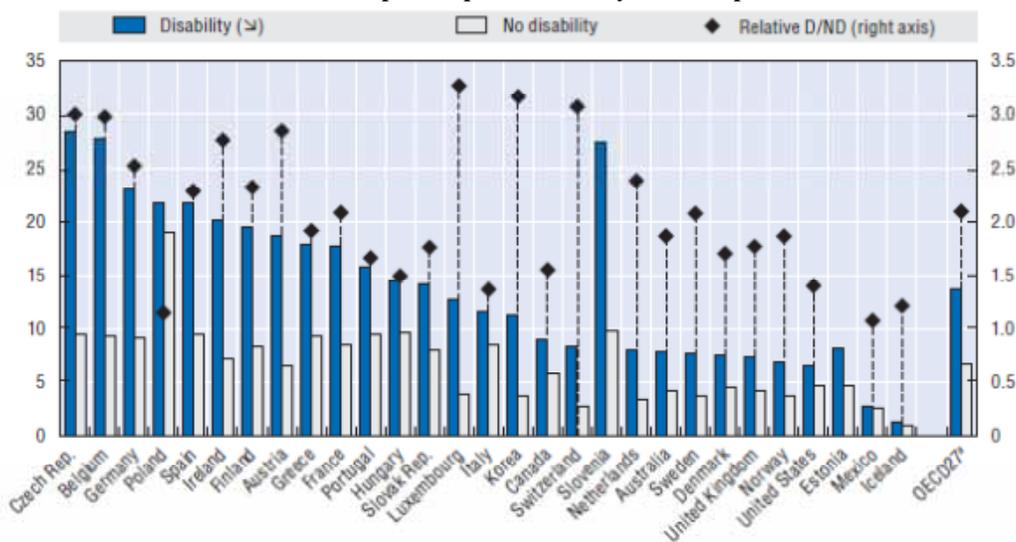
Gráfico 1
Tasa de ocupación personas con y sin discapacidad



Fuente: OECD (2010).

Por su parte, el gráfico 2 nos muestra la tasa de desocupación. En general, es posible observar que la tasa de desocupación en personas en situación de discapacidad es cerca del doble que la tasa de desocupación de personas sin discapacidad, aun cuando existen excepciones tales como Reino Unido, Noruega, Estados Unidos, México, entre otros.

Gráfico 2
Tasa de desocupación personas con y sin discapacidad



Fuente: OECD (2010)

Para atender el desafío de incrementar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, los países OCDE han implementado políticas que se resumen a continuación:

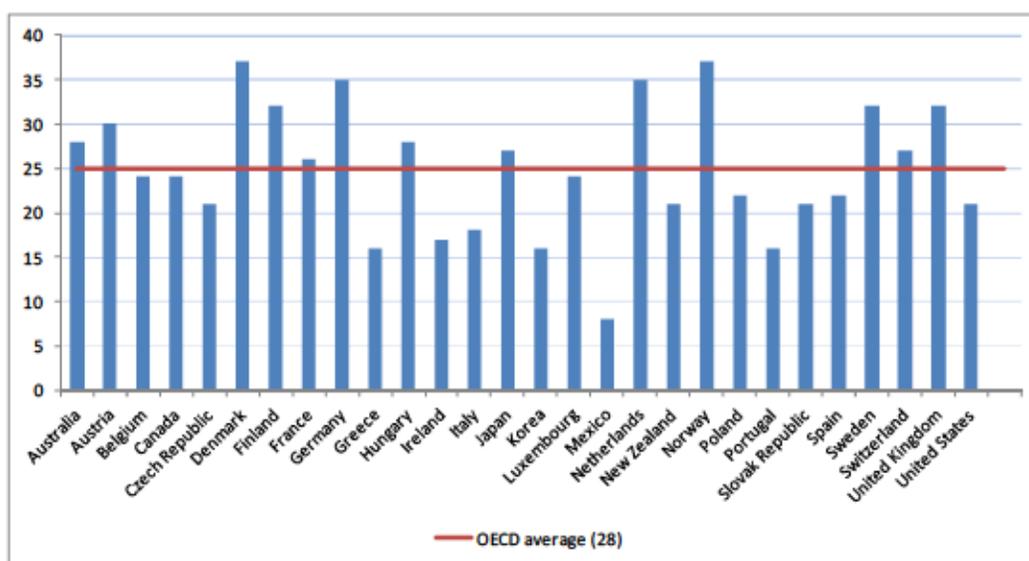
- **Leyes anti-discriminación:** garantizar el igualitario tratamiento en la promoción, contratación y desvinculación laboral. Ejemplos: Canadá 1985, USA 1992.
- **Cuotas de trabajadores:** asegurar la inserción y contratación de personas con discapacidad, estableciendo una cuota o porcentaje respecto a la nómina total la que en general va de un 2% a un 7%. Regularmente la legislación incluye una opción de pago por parte de la empresa si es que no cumple la cuota establecida, estableciéndose un fondo de recursos los cuales tienen la finalidad de potenciar y financiar políticas de inclusión laboral. Ejemplos: Francia, Japón.
- **Subsidios a los salarios:** tienen el objeto de motivar la demanda de trabajadores con condiciones especiales y la oferta de trabajo de los mismos. Regularmente el modelo es por medio de subsidios a la contratación, afectando sólo la demanda. También existe la modalidad de créditos tributarios para así incentivar la oferta laboral. Ejemplos: Finlandia, USA, Inglaterra.
- **Empleo con apoyo:** en general son programas que permiten la inserción y acomodación de un trabajador en un puesto de trabajo formal. Proporcionando una instancia del tipo práctica laboral, la que incluye capacitación y habilitación laboral. Ejemplo: USA.
- **Empleo protegido:** tienen la finalidad de ayudar a las personas con discapacidad a integrarse en el mercado laboral formal, generando espacios especiales para personas con discapacidad (separado del resto de los trabajadores) con la finalidad de que generen una habilidad productiva. No obstante, existen modificaciones al planteamiento original, haciéndola más inclusiva y como una etapa transitoria. Ejemplo: Francia, USA.

- **Rehabilitación vocacional:** tiene el propósito de aumentar la productividad de las personas, para que puedan insertarse en el mercado formal. Algunos países lo establecen de forma obligatoria (según la discapacidad) al percibir beneficios sociales. Ejemplos: Hungría, Austria.
- **Oficinas de empleo unificadas:** establecer en una sola oficina de empleo el servicio para personas con y sin discapacidad. La finalidad de estas oficinas es general un punto de encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Ejemplo: Noruega, Nueva Zelanda.
- **Cambios institucionales:** necesarios para hacer operativas las reformas anteriormente destacadas.

En términos de las políticas de inclusión laboral y el desempeño de las mismas, la OECD¹¹ realizó una clasificación y medición de las políticas públicas en el ámbito laboral y a su vez generó un indicador que permite comparar a los países miembros de la OECD. Esta clasificación o más bien tipología la realiza para dos dimensiones de política: i) Compensación (beneficios relacionados con la condición de discapacidad de índole asistencialista) y ii) Inclusión; Siendo de nuestro interés esta última.

La dimensión de inclusión se encuentra compuesta por 10 sub indicadores que miden: i) acceso a los programas de empleo; ii) estructura institucional; iii) grado de responsabilidad del empleador; iv) programas de empleo con apoyo; v) subsidio al empleo; vi) programas de empleo protegido; vii) programas de rehabilitación laboral; viii) tiempo de rehabilitación laboral; ix) reglas de suspensión de beneficios; y x) incentivos al trabajo. El gráfico 3 muestra el puntaje total obtenido por los países, siendo el promedio de la OECD 24,9 puntos de 50, destacando de forma positiva Dinamarca, Alemania, Holanda y Noruega y luego Finlandia, Suecia y Reino Unido. Dentro de los países de habla hispana, España, tiene una alta puntuación muy cercana al promedio, donde su sub área más desarrollada es la de acceso a los programas de empleo.

Gráfico 3
Índice de políticas de inclusión laboral



Fuente: Elaboración propia en base a OECD (2010).

Finalmente, en función de las tasas de empleo y desocupación, y el desempeño de las políticas de inclusión, los casos de Reino Unido y Finlandia pueden ser considerados como casos exitosos en materia de inclusión laboral, y por lo cual serán analizados en profundidad. No obstante, son

¹¹ OECD (2010).

experiencias ejemplificadoras que se encuentran bastante alejados de nuestra realidad en materia de inclusión de las personas con discapacidad, y es por ello que también será analizada la política de España, considerándola como un referente más cercano.

1. España¹²

España destaca que dentro los grandes desafíos que tiene el país es aumentar la tasa de empleo/ocupación (menos del 35%) de las personas en situación de discapacidad, disminuir sus tasas de desempleo (sobre 18%) y aumentar la coordinación entre sus instituciones gubernamentales.

El reporte realizado por la OECD (2007) indica que las principales causas de la baja inserción laboral de la población en situación de discapacidad y en edad de trabajar son las altas barreras de acceso y la baja educación acompañada de la alta edad promedio de esta población.

Las iniciativas de inclusión laboral, en términos generales, son dependientes del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, el que actúa más bien como un organismo que integra las diversas iniciativas relacionadas con la discapacidad; no obstante, la administración y gestión de cada programa al interior de cada módulo puede recaer en distintos servicios o instituciones. A su vez, desde el año 2004 España cuenta con el Consejo Nacional de la Discapacidad que tiene el objeto de ser una entidad consultiva interministerial adscrita al Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

La ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la Política de Empleo de España son de cargo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE); organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹³. No obstante, la administración y gestión de los programas es realizada de forma descentralizada a través de las oficinas regionales del SEPE, más aún están encargados del diseño y desarrollo de políticas de empleo propias para su región.

Adicionalmente, la Ley 56/2003¹⁴ de empleo establece el Sistema Nacional de Empleo el cual se encuentra constituido por La Estrategia Española de Empleo, el Plan Anual de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Éstos configuran el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo y como marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.

El SEPE, para el cumplimiento de sus funciones cuenta con un Observatorio Estatal de la Discapacidad, que es la unidad técnica que analiza la situación y las tendencias del mercado de trabajo. A su vez, este organismo se nutre de información que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) respecto del empleo de las personas con discapacidad.

La información disponible del INE es amplia y completa, ya que permite la generación de cruces automáticos y la identificación de la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual y mental¹⁵.

Normativamente, las acciones de política pública dirigidas a la inclusión laboral, se encuentran establecidas en la constitución española del año 1978, que señala el principio de no discriminación entre trabajadores.

Posteriormente, en el año 1982 se promulga la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI)¹⁶, la que reconoce de forma oficial la integración social de las personas en situación de discapacidad en el mercado del trabajo. De esta Ley es que se generan derechos sociales, prestaciones económicas y beneficios fiscales para las personas en situación de discapacidad.

¹² OECD (2007).

¹³ <http://www.sepe.es/>.

¹⁴ Ley 56/2003.

¹⁵ Para mayor información estadística, <http://www.ine.es>.

¹⁶ Ley 13/1982.

La LISMI establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, en vista del bajo cumplimiento de la Ley se establecieron a partir del año 2000 nuevas modalidades de contratación e incentivos asociados, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la cuota establecida.

Complementariamente a la iniciativa anterior la Ley 53/2003¹⁷ se establece la obligación de reservar un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en acceso libre como en promoción interna.

Según el Servicio de Información Sobre Discapacidad (SID)¹⁸ el esquema de programas e iniciativas de inserción laboral para las personas en situación de discapacidad consiste en tres módulos: i) Modalidades de empleo; ii) Intermediación laboral; iii) Rehabilitación y formación profesional.

Las políticas de empleo para personas en situación de discapacidad son centros ocupacionales, empleo protegido, empleo con apoyo y empleo regular (privado, público, autónomo).

A continuación, se presentan y describen los programas y beneficios destinados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los Centros Ocupacionales son establecimientos que tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuando por el grado de discapacidad no pueden integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. En estos centros, las personas con discapacidad realizan actividades o labores no productivas, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del centro, encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado.

Por su parte el Empleo Protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo (CEE). Los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo normal.

La modalidad de empleo protegido es la principal fuente de contratación de personas en situación de discapacidad, alcanzando un 67,5% de las contrataciones de esta población¹⁹.

El Empleo con Apoyo, el cual se encuentra normado por Real Decreto 870/2007²⁰, de 2 de julio, es un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Los destinatarios de esta política son trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo.

Los trabajadores son contratados por una empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses y hasta 1 año, prorrogable por un año más.

La empresa recibe una subvención por trabajador contratado bajo esta modalidad para financiar los costos laborales y de seguridad laboral de los preparadores laborales. Los montos son asignados en función del grado de la discapacidad, tipo de condición, del tipo de contrato y su duración.

¹⁷ Ley 53/2003.

¹⁸ <http://sid.usal.es/>.

¹⁹ SEPE (2012).

²⁰ Real decreto 870/2007.

Finalmente, respecto al Empleo Regular existen algunas modalidades selectivas para personas en situación de discapacidad que pueden ofrecer contrato indefinido, contrato para formación de trabajadores, para prácticas laborales o contratos temporales acogidos al subsidio de fomento al empleo.

En materia de intermediación laboral existen las siguientes acciones de calificación y orientación, de colocación y de apoyo al mantenimiento del empleo.

La Calificación y Orientación comprende servicios y acciones dirigidas a valorar las capacidades de la persona en situación de discapacidad para desempeñar diferentes trabajos y la posterior orientación para la obtención de un puesto de trabajo. La Colocación consiste en la búsqueda de puestos de trabajo, recepción de demandas de trabajadores en situación de discapacidad y ubicación laboral. Por su parte, el Apoyo al Mantenimiento del Empleo son acciones dirigidas al mantenimiento de los puestos de trabajo y de la producción esperada para dichos puestos de personas con discapacidad.

Por último, en el módulo de rehabilitación y formación profesional existen las siguientes líneas de acción, las que no son exclusivas para las personas en situación de discapacidad, y por lo tanto se enmarcan dentro del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional:

- Formación Profesional en el Sistema Educativo y Garantía Social.
- Formación Profesional Ocupacional y Talleres de Empleo.
- Recuperación y Readaptación de Profesional (CRMF y FREMAP).

El desarrollo de estas acciones es llevada a cabo por distintas instituciones. La Formación Profesional en el Sistema Educativo y Garantía Social se encuentra inmersa en la Ley Orgánica General del Sistema Educativo y por tanto su ejecución es de responsabilidad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; la Formación Profesional Ocupacional (FPO) y talleres son de cargo del SEPE y; Recuperación y readaptación por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales y FREMAP.

La FPO tiene como objetivo ofrecer a las personas desempleadas una cualificación profesional vinculada a las exigencias del mercado laboral, mejorando así sus oportunidades de acceso al trabajo. Esta formación va dirigida a cualquier persona mayor de 16 años, pero fundamentalmente a quienes que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

De las políticas públicas impulsadas en la materia de inserción laboral se destacan los cambios realizados a la estructura de beneficios sociales, en particular un cambio asociado a la entrega de beneficios en función de la capacidad laboral faltante y no por la discapacidad en sí. Lo anterior, con la intención de disminuir la dependencia y aumentar la búsqueda y oferta de empleo.

La OECD (2010) destaca los avances logrados por España en materia de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad pero también señala las actuales deficiencias de política, las que se mencionan a continuación:

- La baja preocupación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Reducido monitoreo y evaluación de las políticas realizadas por los gobiernos regionales.
- Reducidos incentivos a la contratación.
- Características obsoletas en lo que respecta a los beneficios de seguridad social.

2. Finlandia

Las políticas sociales relacionadas con la inclusión de las personas en situación de discapacidad son coordinadas por el Ministry of Social Affairs and Health (MSAH). La implementación de las políticas es de cargo de las distintas dependencias administrativas. En el caso de las políticas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad actúan diversos organismos, existiendo distintas puertas de acceso para el mismo beneficio o prestación. En particular, ejecutan políticas el MSAH, Social Insurance Institute (KELA) y entidades coordinadas por el Ministry of Employment and the Economy.

Cabe señalar que KELA es un organismo independiente del gobierno central, que es supervigilado por el Parlamento. Por su parte, el Ministry of Employment and the Economy tiene a su cargo la elaboración de los planes nacionales relacionados con el mercado del trabajo y sus oficinas regionales, Public Employment Service (PES), en coordinación con las municipalidades implementan las políticas existentes. Además, en (2004) fueron creados los “Labour Force Service Centres” (LAFOS), centros dependientes de las municipalidades y PES, dedicados a los problemas de inserción laboral de grupos más vulnerables del país.

La OECD (2008)²¹ indica que uno de los problemas principales que enfrenta Finlandia es la poca coordinación entre entidades públicas y administrativas en la planeación y ejecución de las políticas. Además, indica que el modelo fines la política de inclusión de las personas en situación de discapacidad como un problema de salud y por tanto tiene un enfoque más bien de carácter asistencialista.

El Ministry of Social Affairs and Health (2006)²² indica que uno de los objetivos centrales del Gobierno de Finlandia es garantizar el trato igualitario para las personas en situación de discapacidad y darles apoyo para el desarrollo de habilidades. Se indica que la política se basa en los siguientes principios:

- El derecho a la igualdad de las personas con discapacidad.
- El derecho de las personas con discapacidad a la inclusión.
- El derecho de las personas con discapacidad al acceso de servicios y medidas de apoyo.

Se debe destacar, que Finlandia al ser un miembro de las Naciones Unidas y de la Unión Europea se encuentra comprometido en la promoción de una sociedad abierta para todos sus ciudadanos.

Siguiendo los principios definidos por las Naciones Unidas en el año 1995 se establece un programa de carácter nacional “Towards a Society for All”, con el objeto de avanzar en la equidad y en las oportunidades de las personas en situación de discapacidad. Además, en la propia constitución se establecen los principios generales anti-discriminación, que favorecen a su vez a las personas en situación de discapacidad. Posteriormente, en el año 2004 se establece el Non-Discrimination Act (21/2004)²³, que tiene por finalidad intensificar la protección legal de las personas discriminadas. Además, en el mismo año son establecidos dentro de los objetivos de política de derechos humanos, los derechos de las personas en situación de discapacidad.

El Reporte de Empleo de Personas en Situación de Discapacidad en países de Europa²⁴ indica que la legislación finesa en materia de empleo es bastante tradicional y centrada en aquellas personas desempleadas en términos generales²⁵. No obstante, si existe una preocupación o mirada a favor de aquellos que presentan discapacidad, reconociendo que existen barreras de acceso, propias de las capacidades de las personas y externas, a un puesto de trabajo.

De acuerdo con el Non-Discrimination Act los empleadores deben tomar las medidas necesarias para que una persona en situación de discapacidad acceda a un lugar de trabajo y/o entrenamiento. La misma Ley, indica que los empleadores deben de identificar las barreras relacionadas con el puesto de trabajo en sí y removerlas.

²¹ OECD (2008).

²² Ministry of Social Affairs and Health (2006).

²³ Non-Discrimination Act 21/2004.

²⁴ ANED (2007).

²⁵ La OECD (2008) explica que su enfoque de política pública se encuentra centrada en la inserción laboral de las personas en general, como consecuencia de la crisis económica sufrida en la década del noventa, donde las tasas de desempleo alcanzaron un 17%. Actualmente las tasas son del orden del 7%, cerca del promedio de los países de la OECD.

Por su parte, el Act of vocational rehabilitation (Act 189/2001) y el Social Welfare Act (act 710/1982) incluyen elementos destinados a favorecer la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad.

La idea principal de estas normativas es promover el empleo en el mercado abierto del trabajo, y para ello se utilizan en general dos enfoques, la rehabilitación laboral y el empleo con apoyo. Más aún, se establece que la contratación de estas personas sea principalmente a nivel municipal. Para lo anterior, las municipalidades pueden organizarse por sí mismas o pueden externalizar la tarea (pago a privados). ANED (2007) indica que las municipalidades en general establecen fundaciones con privados u organizaciones no gubernamentales para cumplir con dicha obligación.

Se ha destacado que Finlandia tiene más bien una política nacional transversal en favor de la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, bajo esta premisa es que el modelo de intervención se estructura de una forma más integral, teniendo un rol principal en su diseño las oficinas del PES y en particular LAFOS. La figura a continuación muestra el modelo de atención y servicios de las oficinas dependientes del Ministry of Employment and the Economy.

Las oficinas centrales de empleo, directamente gestionadas por el PES, tienen como público objetivo personas desocupadas que se encuentran más próximos a encontrar empleo y empleadores. Los servicios que entrega son ayudas para la búsqueda de empleo, y contacto con los empleadores, guía de carrera y entrenamiento para el mercado laboral. Estas oficinas se encuentran en activa coordinación para su ejecución con empleadores e institutos educacionales.

Los LAFOS tienen como objetivo atender a grupos con mayores desventajas y vulnerabilidades y, por lo tanto, entrega servicios más intensivos, como por ejemplo coaching y consejería multiprofesional. Además, se preocupa de otorgar servicios, ayudas y rehabilitación para mejorar la autovalencia y perfil ocupacional de las personas. Estas actividades son realizadas de forma coordinada con municipalidades y el sector privado.

El European Communities (2004) indica que los programas particulares existentes en Finlandia a favor de la inclusión laboral son los siguientes:

- Vocational rehabilitation (rehabilitación vocacional).
- Subsidised employment (subsidio al empleo).
- Suported employment (empleo con apoyo).
- Sheltered employment (empleo protegido).
- Starting enterprise (emprendimiento).

El vocational rehabilitation es la línea de acción más importante, tanto en cobertura como de recursos. La idea de éste es otorgar guía profesional y entrenamiento para que las personas puedan encontrar trabajo y, también, lo mantengan. La cobertura anual del programa es del orden de 40.000 personas, lo que es casi un 16% de la fuerza de trabajo. El costo por persona de este servicio de intervención es aproximadamente de unos 2.700 euros y el presupuesto anual es de 108,6 millones de euros, lo que representa más del 60% de los recursos destinados a las políticas activas de empleo²⁶.

Cabe señalar que el programa no sólo se dirige a personas desempleadas, ya que tienen diversas modalidades, siendo una de ellas la de intervención cuando se está trabajando y se está perdiendo la capacidad física y/o mental. Este programa es de cargo tanto del KELA y PES.

La línea Subsidised employment, es un subsidio al empleo (ayuda financiera) dirigido a aquellas personas que buscan empleo por primera vez o no tienen experiencia laboral previa y a los que han estado por largo tiempo desempleados y agotaron su subsidio por desempleo (más de 500 días)²⁷. Su

²⁶ European Communities (2004).

²⁷ Este último no requiere la condicional de encontrarse trabajando.

duración puede ser indefinida, pero el monto del mismo es decreciente en función de los ingresos totales del hogar. El subsidio tiene una cobertura de 11.600 personas, 4,58% de la fuerza de trabajo, y se gasta en él anualmente unos 26,5 millones de euros²⁸. Finalmente, este subsidio es administrado por KELA.

Supported y Sheltered employment son modalidades de empleo que tienen por finalidad insertar en el mercado abierto a las personas con menores posibilidades de empleabilidad. Estas modalidades no tienen especificaciones a favor de las personas en situación de discapacidad, dando cuenta del marco teórico en el cual se basa la política laboral la que es la inclusión en el mercado laboral de todos aquellos que tienen posibilidades de trabajar pero que actualmente no lo hacen. Estas iniciativas son de cargo del PES en coordinación con las municipalidades donde las municipalidades se encargan de generar las posibilidades de contratación bajo cualquiera de estas modalidades. European Communities (2004) indica que bajo la modalidad de shelter son contratadas unas 2.400 personas (1% de la fuerza de trabajo), lo que involucra un gasto de 115,05 millones de euros, mientras que support ayuda aproximadamente a 600 trabajadores y sin mayores costos fiscales.

Finalmente, la opción de *Starting Enterprise* tiene un enfoque principalmente en la población en situación de discapacidad, siendo la finalidad entregar los conocimientos necesarios para que las personas puedan desarrollar su propio negocio y por lo tanto sustento. Aproximadamente son beneficiadas por esta iniciativa unas 200 personas de forma anual. Este programa es gestionado por el PES y LAFOS.

La OECD (2008) resume que dentro de los principales desafíos de Finlandia se encuentra la organización e integración de las instituciones que administran las políticas, en especial por la existencia de múltiples puertas de entrada a un mismo beneficio y hacer mayor hincapié en una política activa, motivando la inserción laboral, en vez de una más pasiva y a la vez asistencialista. Este último a su vez relacionado con el rol del PES y la visión del Ministry of Employment and the Economy respecto de la inclusión de las personas con discapacidad.

3. Reino Unido

En el Reino Unido, exceptuando el Irlanda del norte, Escocia y Gales, es el Department for Work and Pensions (Departamento Ministerial) el responsable de la planeación e implementación de las políticas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. En la práctica se cuenta con los Jobcenter, que funcionan con oficinas de empleo que gestiona e implementa las políticas y otorgan asesoría a las personas para el acceso a diversos beneficios del Estado.

Los principales desafíos de UK son el gran número de beneficiarios, lo que se encuentra asociado a un alto gasto fiscal, y el gran porcentaje de beneficiarios con discapacidad mental. No obstante, estos últimos participan activamente en el mercado formal y luego el foco se encuentra en lo bajo de sus remuneraciones. En general, las recomendaciones son de la índole de reforzar los planes actuales a favor de la empleabilidad de las personas y de focalizar los programas en aquellos con más necesidades (en otras palabras reducir la cobertura)²⁹.

En lo normativo, se encuentra establecido en el Equality Act 2010 que una persona se encuentra en situación de discapacidad si presenta problemas físicos o mentales que afecten de manera sustancial y en el largo plazo (más de 12 meses) sus habilidades para la realización de actividades cotidianas y diarias³⁰.

A su vez, el Equality Act 2010 en conjunto con lo establecido por la Convención de las Naciones Unidas, se establece un ordenamiento anti-discriminación y también se establecen derechos concretos en las áreas de trabajo, educación y trato con la policía.

²⁸ European Communities (2004).

²⁹ OECD (2007).

³⁰ El Equality Act 2010 no aplica para Irlanda del Norte.

En el área de empleo/trabajo se establece por Ley la prohibición por parte del empleador de discriminar a las personas por causa de su discapacidad y establece como responsabilidad del empleador realizar los ajustes necesarios en el lugar de trabajo para que así una persona con discapacidad no se encuentre en desventaja en comparación de otra que no presenta discapacidad³¹.

En el Reino Unido se cuenta tanto con directrices transversales y obligatorias a favor de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. No se encuentra evidencia de obligatoriedad en la contratación de personas con discapacidad ya sea en el ambiente público o privado³². A continuación se detalla la batería de instrumentos/acciones/programas en favor de la inclusión laboral.

- *Access to work*: programa que financia ayudas de capacitación con la cual la persona pueda prepararse o adecuarse para empezar a trabajar, mantener su trabajo o empezar su propio negocio. El monto del beneficio depende de las circunstancias, pero puede ser utilizado por ejemplo para la compra de equipamiento, pagar un traductor o facilitador de comunicación para la entrevista, aprender a reducir el absentismo, entre otros. También pueden acceder los empleadores, para así financiar los ajustes necesarios o de adaptabilidad del puesto de trabajo. Es gestionada por los Access to Work Center, pero también puede ser consultado en los Jobcentre Plus.
- *Looking for a job*: se encuentra establecido (como una medida de responsabilidad social) que aquellas empresas comprometidas con la contratación de personas en situación de discapacidad incorporan en sus publicaciones de ofertas laborales un símbolo especial de personas discapacitadas ("*Two Ticks*" symbol), con ello los que quieren postular saben que obtendrán una entrevista de trabajo si es que cumplen con los requisitos mínimos solicitados para el puesto. Para la búsqueda de empleo la persona puede recurrir a los Jobcentre Plus. En esos centros a su vez se dispone de una persona capacitada que ayuda a las personas en la búsqueda de empleo y en el acceso a la obtención de nuevas habilidades, también puede derivar a la persona con un psicólogo laboral para que así pueda identificar sus fortalezas y debilidades.
- "*Two Ticks*" symbol: es una medida de RSE que estipula que las empresas pueden usar este símbolo en el caso que cumplan con las siguientes disposiciones:
 - Entrevistar a todas aquellas con discapacidad que cumplan con los requisitos mínimos que establece el puesto de trabajo.
 - Generar instancias de conversación con los empleados discapacitados para así modificar/ajustar y mejorar el desarrollo de sus trabajos.
 - Hacer los esfuerzos necesarios, cuando una persona se vuelve discapacitada, para que siga trabajando.
 - Generar conciencia sobre discapacidad en la propia institución.
 - Revisar año a año los planes relacionados con inclusión, generar accountability, informar de ello tanto a los trabajadores como al Jobcenter, y generar desafíos y planes para años siguientes.
- *Work Choice*: es un programa que ayuda a las personas en situación de discapacidad ya sea a encontrar un trabajo o mantenerlo. El tipo de prestaciones que se otorgan dependen de las necesidades del trabajador, pero pueden ser entrenamiento y desarrollo de habilidades, ayuda psicológica para mejorar la confianza y asesoría para las entrevistas de trabajo.

³¹ Los ajustes son amplios, pueden ser en la determinación de la jornada laboral, estructurales, ambiente institucional, entre otros.

³² <https://www.gov.uk/browse/disabilities>.

- *Residential Training*: El programa consiste en cursos que enseñan a las personas a encontrar un trabajo, darles más experiencia para así poder mantener el empleo y/o incluso herramientas para que desarrollen una actividad de forma independiente. Pueden acceder a este programa aquellas personas desempleadas y, a su vez, en situación de discapacidad.
- *Employment subsidy*: dirigido a aquellos empleadores que dispongan de puestos de trabajo de al menos 26 semanas para jóvenes de entre 18-24 años que se encuentren inscritos en el programa Work Choice.
- *Employment and Support Allowance (ESA)*: es un programa que proporciona ayuda financiera a aquellas personas en situación de discapacidad que se encuentran desempleadas y ayuda personalizada para que aquellos que tienen las capacidades necesarias encuentren un trabajo (la persona puede estar empleada, desempleada o trabajar por cuenta propia). EL encargado de la administración de este programa son los Jobcentre Plus.

D. Árbol de problema

El primer paso en el diseño de una intervención pública debe ser la identificación y análisis del problema que pretende resolver. Hacerlo permite diseñar soluciones eficaces, oportunas y eficientes. Para contar con una correcta identificación y análisis del problema que el Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad buscará resolver, hemos optado por la utilización de la metodología del árbol de problemas³³.

Un árbol de problemas permite identificar el problema principal, sus efectos, sus causas y plasmarlos en un diagrama de fácil lectura que favorece su análisis. El Programa deberá entregar una solución al problema principal que, de no ser atendido, genera efectos indeseados desde el punto de vista social. Las causas del problema y sus encadenamientos deben ser reconocidas puesto que, en caso que algunas de ellas sean modificables, el diseño del Programa debe proponer un mecanismo de intervención eficaz y eficiente para disminuirlas o eliminarlas.

El diagrama 1 muestra el árbol de problema para el Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad. El Problema central a resolver es la baja inserción laboral de esta población, que tiene origen en una combinación de factores individuales, físicos y sociales. Dentro de los primeros ya aparecen elementos que pueden ser modificados por la política pública, y algunos podrán ser modificados por el Programa en diseño. En efecto, el bajo nivel de conocimientos en oficios que esta población posee junto con el bajo nivel de habilidades para el trabajo son variables modificables por política pública.

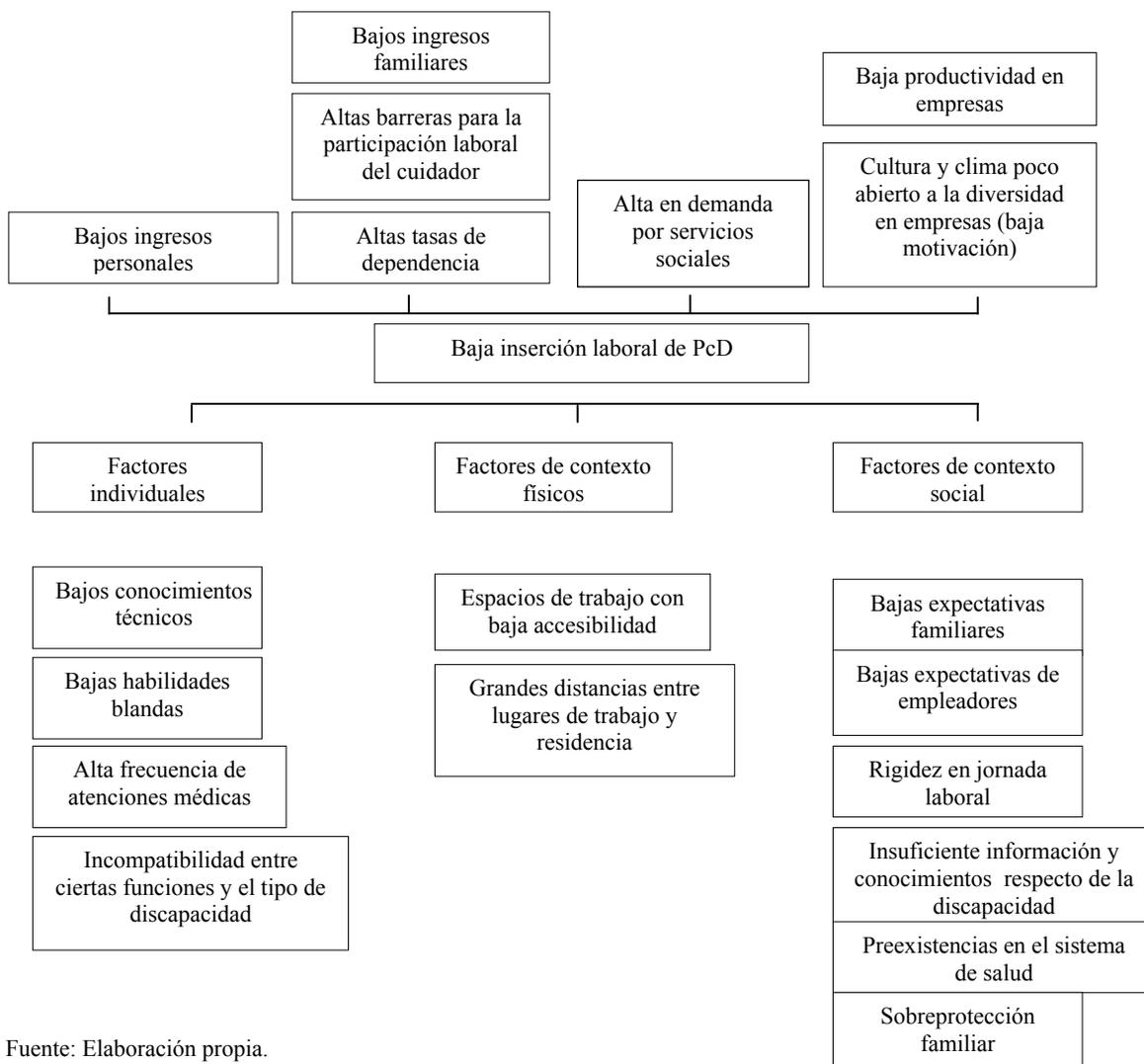
Dentro de factores de contexto físico, aparecen lugares de trabajo poco accesibles para los distintos tipos de discapacidad, ya sea por características de los espacios físicos de trabajo o por las distancias entre ellos y el lugar de residencia. Por último, entre factores del contexto social es posible identificar varios elementos. Las familias tendrían bajas expectativas respecto de la inserción laboral del miembro con discapacidad, al igual que los empleadores. La rigidez de la jornada, en combinación con la alta frecuencia de atenciones médicas que muchos de ellos requieren, sería también una barrera. También sería relevante la escasa información respecto del significado de la discapacidad, respecto de las estrategias apropiadas que favorecen su incorporación en diferentes puestos de trabajo y también respecto de los beneficios que de ella se obtienen. Existiría la percepción de que representa un costo neto para las empresas.

Por otro lado, la baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad produce costos, tanto a nivel personal, familiar como social. En primer lugar, se trata de una población con bajo

³³ UNICEF (2012).

nivel de ingresos propios que, cuando genera dependencia con algún miembro familiar, produce barreras de acceso al trabajo del cuidador y, por tanto, también una caída del ingreso familiar.

Diagrama 1
Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, una persona en situación de discapacidad que no logra insertarse socialmente tiene probabilidades más altas de demandar servicios sociales tales como servicios de salud, rehabilitación, y otros.

Por último, se producen pérdidas de productividad originadas por dos fuentes. La primera corresponde a la productividad de las personas en situación de discapacidad que no se insertan al mundo laboral, y la segunda a la pérdida en empresas debido a que se pierden las ganancias por mejoras en clima laboral que podrían haberse producido con la incorporación de personas en situación de discapacidad³⁴.

³⁴ SOFOFA-OIT (2013).

II. Propuesta

A. Características deseables en el programa

En base a la caracterización de la población objetivo, a los desafíos que planea el árbol de problemas y a la experiencia internacional de políticas públicas que intentan abordar desafíos similares, se propone lo siguiente como características deseables para el Programa:

- Transferencia de competencias en habilidades para el trabajo: se recomienda la implementación de planes de formación que incorporen formación en habilidades para el trabajo y, dada la heterogeneidad en las características de ingreso de los beneficiarios, se recomienda la implementación de más de una opción de formación.
- Transferencia de competencias en oficios: Dado el nivel de formación promedio de la población en situación de discapacidad, se recomienda favorecer el ingreso al mercado del trabajo cerrando brechas entre las competencias actuales en oficios de esta población y las competencias que el mercado requiere.
- Empleo con apoyo: se recomienda complementar la oferta de formación con la estrategia de empleo con apoyo que permita a los egresados de la fase de formación incorporarse a una empresa regular con apoyo especializado que facilite el proceso de adaptación que viven las familias, empleadores y pares.
- Búsqueda de empleo: Es deseable que el Programa parta con algún mecanismo de búsqueda de empleo. El objetivo sería doble, por un lado disminuir la asimetría de información entre oferta y demanda de trabajadores en situación de discapacidad y, por otro, disminuir los costos de búsqueda de empleo en un mercado atomizado.
- Población Objetivo: El programa debe atender a personas en situación de discapacidad, sin embargo, sería deseable una definición más acotada de la población objetivo atendiendo al hecho de que es esperable que la oferta de bienes y servicios del programa favorezca la incorporación al mercado del trabajo de sólo un subconjunto de las personas con discapacidad. Existe un grupo de personas en situación de discapacidad para las que no se recomiendan esfuerzos por incorporación al mundo del trabajo en empresas regulares, y otro grupo para los que es pertinente otro tipo de intervenciones para lograr el mismo objetivo. Se recomienda seleccionar a la población objetivo por edad y por nivel de funcionamiento, además de evaluar el desempeño del Programa en población objetivo con

diferentes características de modo que la misma ejecución entregue información respecto de la población que efectivamente se beneficia con la oferta del Programa.

- **Diseño y ejecución eficaz y eficiente:** La atención a la población objetivo ofrece desafíos que, de no mediar un diseño de procesos eficaz y eficiente, demandará recursos financieros elevados. Para lograrlo, se recomienda utilizar economías de escala en la producción de los bienes y servicios públicos que componen la oferta del Programa, pero considerando que la heterogeneidad de beneficiarios no permitirá, en algunos casos, compatibilizar el uso de estas economías con la atención de la diversidad de necesidades. También se recomienda utilizar el conocimiento y experiencia disperso en el aparato público en los diferentes componentes que tendrá el Programa. Por ejemplo, la experiencia del SENADIS, del MINSAL en la evaluación de funcionamiento y discapacidad, o en funciones que, con adaptaciones, podrían cumplir con las necesidades del Programa. En este último grupo podría incorporarse los actuales procesos de selección de oficios y diseño de planes de formación, o el proceso de intermediación laboral de que llevan a cabo las OMIL. Se trata de un programa en el que el Estado chileno no cuenta con experiencia y la experiencia internacional es reducida además de contar con corta data, por lo que no sería recomendable desperdiciar la experiencia y conocimiento ya instalado.
- **Mecanismo de Coordinación Intersectorial:** Es probable que al seguir la recomendación anterior deba ser necesario convocar los esfuerzos de más de una institución pública y/o privada y, por lo tanto, se requieran mecanismos de coordinación entre ellas. Se recomiendan mecanismos que aseguren eficiencia en la toma de decisiones además de gobernabilidad compatible con la maximización de los beneficios que se han establecido para el Programa. Será necesario coordinar el diseño, ejecución y evaluación del Programa entre las instituciones públicas que participan en él. También se recomienda establecer un mecanismo consultivo con actores privados cuyos esfuerzos deban colaborar con la ejecución del Programa.
- **Mecanismo de Evaluación y retroalimentación:** Existen a lo menos tres motivos por lo que el Programa debe contar con un mecanismo de evaluación y retroalimentación que le permita perfeccionar su estrategia de intervención en el tiempo. En primer lugar, la experiencia internacional en programa de capacitaciones y empleo con apoyo es reciente y, por lo tanto, no es posible aun contar con evidencia sólida que permita extraer lecciones claras para el diseño en detalle de la estrategia que debe ser aplicada en Chile. En segundo lugar, aun cuando existiera lo primero, nuestra realidad es única, por lo que cualquier intervención debe ser evaluada. Por último, el Estado chileno tampoco cuenta con experiencia en implementación de este tipo de programa, de modo que el aprendizaje que experimente debe servir para su perfeccionamiento en el futuro.

B. Propuesta

1. Objetivos del Programa

En base al árbol de problema levantado, al alcance que puede tener un programa de capacitaciones y a las características deseables señaladas en el punto anterior, se proponen los objetivos que contiene el cuadro N° 2. A nivel de Fin el Programa colaboraría con la disminución en la brecha de participación laboral entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población. Al hacerlo, también produciría los siguientes resultados: i) aumento de la productividad en empresas que emplean a personas en situación de discapacidad, ii) disminuir la demanda por servicios sociales, iii) incrementar tanto ingreso familiar como a disminuir la brecha en ingresos entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población. Hay que recordar que el Programa colabora con estos objetivos, pero estos no le son exigibles puesto que otros factores intervienen.

A nivel de propósito el programa busca incrementar la empleabilidad y los salarios de las personas en situación de discapacidad que atienda mediante incrementos en su capital humano. Lo hará ofreciendo capacitaciones en habilidades para el trabajo, conocimientos y competencias en oficios y empleo con apoyo. La oferta será complementada por subsidios y acciones que apuntan a incrementar la calidad de la oferta que, en su conjunto colaborarán con los objetivos de propósito que señala el cuadro 10.

Cuadro 10
Objetivos para matriz de marco lógico del programa de capacitaciones
para personas en situación de discapacidad

	Objetivo(s)
Fin	<p>Disminuir brecha en participación laboral entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población.</p> <p>Al atender el objetivo señalado, el programa también colaboraría con lo siguiente:</p> <p>Aumentar productividad de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad.</p> <p>Disminuir demanda en tasas de drogadicción, delincuencia, abuso sexual y enfermedades en personas en situación de discapacidad.</p> <p>Incrementar ingresos de familias de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Disminuir brecha salarial entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población.</p>
<p>Propósito: Incrementar empleabilidad y salarios de personas en situación de discapacidad beneficiarios mediante el incremento de su capital humano.</p> <p>Producto: Capacitación en habilidades para el trabajo, formación en oficios y empleo con apoyo</p>	<p>Incrementar variedad de oferta de cursos.</p> <p>Incrementar pertinencia de la oferta laboral de personas en situación de discapacidad a las necesidades del mercado.</p> <p>Incrementar conocimientos en oficios en personas en situación de discapacidad.</p> <p>Incrementar habilidades para el trabajo para el trabajo en personas en situación de discapacidad.</p> <p>Disminuir asimetría de información entre empleador y personas en situación de discapacidad respecto de competencias y habilidades de trabajadores en situación de discapacidad</p> <p>Disminuir costos de búsqueda de empleo.</p> <p>Incrementar accesibilidad física de lugares de trabajo.</p> <p>Incrementar expectativas de familias de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Disminuir sobreprotección de familias de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Incrementar expectativas de empleadores de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Incrementar información respecto de la discapacidad en empleadores de personas en situación de discapacidad.</p>
Actividades	<p>Dotar al Programa de validación pública del Programa.</p> <p>Dotar al Programa de estabilidad en el tiempo.</p> <p>Dotar el Programa de coordinación intersectorial.</p> <p>Dotar al Programa de coordinación intrasectorial.</p> <p>Dotar el Programa de aprendizaje que permita su mejora continua.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Por último, las actividades, además de permitir producir los bienes y servicios del Programa, permitirán hacerlo con eficacia y eficiencia, para lo que se proponen acciones que colaboren con incrementar la validación pública del Programa, la estabilidad en el tiempo del mismo, la coordinación intersectorial entre las instituciones públicas que colaboran con él y perfeccionar el aprendizaje continuo, de modo que su calidad aumente en el tiempo. Sobre este último objetivo es importante recordar que la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad no ha sido un objetivo de política atendido a escala por el Estado chileno y, por lo tanto, no es posible contar con experiencia que pueda alimentar el diseño del Programa. No obstante se ha utilizado la experiencia internacional, esta también es de corta data y la evidencia es aún incipiente. Adicionalmente, los contextos internacionales difieren de los nacionales y aun cuando existieran experiencias comprobadas a nivel internacional, su aplicación a la realidad en Chile debe realizarse con cautela. Por último, la información disponible para caracterizar la brecha en formación en personas en situación de discapacidad que el Programa debe contribuir a cerrar es incompleta, y será responsabilidad del mismo Programa la generación de información más precisa que permita la mejora en el tiempo.

A continuación se describe el diseño que se propone para el Programa. La propuesta incluye la parrilla de bienes y servicios que se recomienda ofrecer, los procesos que permitirían producir los

bienes y servicios que se recomiendan, la institucionalidad público-privada que permitiría ejecutarlo, y el plan de implementación y presupuesto asociado.

2. Bienes y servicios

El conjunto de bienes y servicios del que el Programa ofrezca deben atender los objetivos ya señalados al inicio de esta sección. Para tal efecto, se proponen tres tipos de bienes y servicios (ver cuadro 11); el primer grupo corresponde a aquellos que apuntan a mejorar la calidad de la oferta de cursos del Programa de manera continua, el segundo corresponde a tres etapas en la ejecución de los cursos y el tercer y último grupo corresponde a bienes y servicios complementarios que buscan incrementar el resultado final de la oferta de formación.

Calidad de la oferta

- Selección de Perfiles Ocupacionales: El programa busca disminuir la brecha en participación laboral entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población y, para lograrlo, una condición necesaria es que los perfiles de egreso de los alumnos en situación de discapacidad correspondan a perfiles demandados en el mercado laboral.

El Programa debe seleccionar perfiles ocupacionales y se recomienda realizar esta selección dentro del listado actualizado de perfiles de ChileValora³⁵. La metodología que ChileValora utiliza para este levantamiento permite identificar necesidades del mercado y, por lo tanto, si los perfiles ocupacionales que se utilizan en el Programa corresponden a un subconjunto de ella es plausible suponer que el perfil de egreso tendrá demanda en el mercado³⁶. No obstante lo anterior, se recomienda agregar en la selección los siguientes criterios con el objetivo de contar con una parrilla de perfiles apropiada a diversos objetivos del Programa:

- Que el costo de las adaptaciones en la empresa sea razonable: Que los planes de formación para personas en situación de discapacidad sean atractivos para las empresas requiere cumplir con dos condiciones. La primera, como ya se ha dicho, que correspondan a planes de formación en oficios necesarios para satisfacer necesidades en las empresas pero, además, que las adaptaciones necesarias para que el oficio en cuestión sea ejecutado por una persona en situación de discapacidad puedan ser implementadas a bajo costo.
- Que los oficios sean atractivos para personas en situación de discapacidad: Lograr que la oferta de planes de formación sea atractiva para personas en situación de discapacidad requiere satisfacer, a lo menos, dos condiciones. En primer lugar, debe tratarse de oficios que puedan ser ejecutados por personas en situación de discapacidad, es decir, oficios que requieran competencias y habilidades que sean compatibles con el perfil funcionamiento de las diferentes discapacidades.
- En segundo lugar, la oferta de oficios debe atender las preferencias de las personas en situación de discapacidad, condición que probablemente se cumpla si se trata de una oferta variada.
- Para dar respuesta a las preferencias de la población objetivo, el Programa deberá aumentar, paulatinamente en el tiempo, la variedad de oferta de cursos, para lo cual deberá incorporar nuevos perfiles y retirar aquellos que no tengan demanda de parte de la población objetivo. El ejercicio debe asegurar un incremento en el tiempo de la variedad en todas las regiones del país y de la atención a todas las discapacidades.

³⁵ Ver www.chilevalora.cl.

³⁶ SENCE también levanta perfiles. Cada vez que estos se ajusten a los estándares de Chilevalora también pueden ser incorporados en el proceso.

Cuadro 11
Propuesta de bienes y servicios

Objetivos	Oferta de Bienes y Servicios												
	Calidad de la oferta					Formación			Oferta Complementaria				
	Selección de Perfiles Ocupacionales	Diseño de Planes de Formación	Difusión y Selección de Proveedores	Difusión y Selección de Empresas	Difusión y Selección de Alumnos	Capacitación en habilidades para el trabajo	Capacitación en oficios	Empleo con apoyo	Subsidio de transporte	Subsidio de alimentación	Subsidio de cuidado infantil	Certificación en habilidades para el trabajo	Certificación en oficios
Incrementar variedad de oferta de cursos													
Incrementar pertinencia de la oferta laboral de personas en situación de discapacidad a las necesidades del mercado													
Incrementar conocimientos en oficios en personas en situación de discapacidad													
Incrementar habilidades para el trabajo para el trabajo en personas en situación de discapacidad													
Disminuir asimetría de información entre empleador y personas en situación de discapacidad respecto de competencias y habilidades de trabajadores en situación de discapacidad													
Disminuir costos de búsqueda de empleo													
Incrementar accesibilidad física de lugares de trabajo													
Incrementar expectativas de familias de personas en situación de discapacidad													
Disminuir sobreprotección de familias de personas en situación de discapacidad													
Incrementar expectativas de empleadores de personas en situación de discapacidad													
Incrementar información respecto de la discapacidad en empleadores de personas en situación de discapacidad													

Fuente: Elaboración propia.

- Que los oficios con planes de formación sean atractivos para los proveedores de capacitaciones: Hacer los planes de formación atractivos para los proveedores de capacitaciones requiere que el costo de ofrecer capacitaciones para personas en situación de discapacidad bajo las características que determine el Programa pueda ser financiado con el subsidio que se establezca. Es deseable que la escala de operación no sea una barrera para la oferta de cursos, es decir, que puedan ser satisfechas las condiciones del programa aun cuando exista un bajo porcentaje de alumnos con discapacidad en cada curso.
- Que los oficios cuenten con certificación: Es deseable, por lo tanto, que el subconjunto de oficios que constituyan oferta de planes de formación para personas en situación de discapacidad cuente con certificación en habilidades para el trabajo y con certificación en oficios. La selección de oficios podría priorizar aquellos que ya cuenta con estos elementos y luego el programa debería asegurar las condiciones para que el número de planes de formación con estas características aumente en el tiempo de modo que sea posible incrementar variedad en la oferta de capacitaciones sin alterar la calidad del programa.
- **Diseño de Planes de Formación:** Los perfiles ocupacionales son utilizados por SENCE para diseñar planes de formación que luego se traducen a cursos de capacitación. Se propone agregar a la metodología que actualmente se utiliza elementos que permitan atender adecuadamente a estudiantes en situación de discapacidad. Se recomienda identificar los tipos de discapacidades que son compatibles con cada perfil ocupacional y, para estas, elaborar recomendaciones para adaptaciones curriculares no significativas.
- **Difusión y Selección de Proveedores:** El Programa supone que la ejecución de cursos será tarea de OTECs y ONGs. Contar con Proveedores competentes para que la ejecución de cursos sea de calidad resulta ser crítica para el éxito del Programa. Por lo tanto, y dado que las competencias actuales son insuficientes en cantidad y calidad, se recomienda implementar acciones de difusión que incluyan un fuerte componente de formación de proveedores.
- **Difusión y Selección de Empresas:** En la misma línea que el punto anterior, el Programa requiere de empresas dispuestas a ofrecer puestos de trabajo a egresados del Programa para ejecutar la fase de empleo con apoyo (ver siguiente punto en esta misma sección). Las empresas deberán identificar dentro de sus puestos de trabajo vacantes, aquellos compatibles con el perfil de egreso del Programa, y colaborar con distintos requisitos y acciones que demanda la fase de empleo con apoyo³⁷. Por lo tanto, es necesario contar con empresas que cuenten con las condiciones para satisfacer las necesidades de la fase de empleo con apoyo y se recomienda la ejecución de actividades de difusión con un fuerte componente de formación que permita seleccionar empresas con características que permitan suponer éxito en el proceso.
- **Difusión y Selección de Alumnos:** Los cursos que se ofrezcan contarán con una definición de perfil de ingreso que, dadas las características cada plan de formación, permiten suponer que el perfil de egreso esperado se ajustará al perfil de egreso deseado. Por lo tanto, es necesario para el Programa contar con un mecanismo de difusión para convocar a personas en situación de discapacidad con características compatibles con el perfil de ingreso de los cursos.

Dada la diversidad de condiciones que definen discapacidad, la heterogeneidad en el capital humano con que cuentan las personas en situación de discapacidad, lo atomizado de las organizaciones que agrupan a las diferentes discapacidades, y el bajo porcentaje de personas que se autodefinen como personas en situación de discapacidad, la tarea no resultará fácil. Por lo mismo, se recomienda implementar un mecanismo de difusión que utilice los canales

³⁷ Por ejemplo, contar con disposición de la jefatura y pares, con recursos para adaptaciones en el lugar de trabajo, con jefaturas dispuestas a participar del proceso de formación previo y durante la fase de empleo con apoyo, o estar ubicada a una distancia accesible para el trabajador en situación de discapacidad.

con que hoy cuenta el sector público³⁸, además de redes sociales y apoyo de una campaña de comunicaciones.

Formación

- **Capacitación en habilidades para el trabajo:** Las habilidades para el trabajo han sido identificadas como deficitarias en personas en situación de discapacidad y, por lo tanto, la formación en ellas debería ser parte del Programa³⁹. Se recomienda la incorporación de formación en habilidades tales como presentación personal, elaboración de curriculum, puntualidad e interacción con compañeros de trabajo o clientes. Las competencias a desarrollar podrán tener niveles, atendiendo a las diferencias en el perfil de ingreso de los estudiantes y/o en el perfil de egreso de los cursos. Se recomienda iniciar el Programa con tres niveles para luego evaluar la necesidad de modificaciones en contenidos y duración. Esta fase debe considerar adaptaciones no significativas para hacer accesible la fase de formación a personas en situación de discapacidad.
- **Capacitación en oficios:** La formación en oficios debe transferir a los estudiantes en situación de discapacidad los conocimientos y competencias para desempeñar satisfactoriamente cada oficio. Esta fase debe considerar adaptaciones no significativas para hacer accesible a personas en situación de discapacidad.
- **Empleo con apoyo:** Se recomienda una fase de empleo con apoyo que permita asegurar la inserción laboral de los egresados de las fases de formación en habilidades para el trabajo y formación en oficios.
- En esta fase ocurre la colocación de los egresados del Programa en puestos de trabajo que ofrezcan empresas interesadas y previamente seleccionadas. Luego, la fase contará con el apoyo de un profesional especialista con competencias para asesorar a la empresa (jefaturas y pares), a la familia y a la misma persona en situación de discapacidad en el proceso de inserción laboral. La fase de empleo con apoyo deberá ser capaz de disminuir los costos de búsqueda de empleo, de consolidar los aprendizajes en habilidades para el trabajo y en oficios, visibilizar ante la empresa los conocimientos y competencias del egresado, incrementar expectativas de las familias y de los empleadores, derribar mitos en familias y empleadores, y transferir a los empleadores conocimientos sobre empleo con apoyo y discapacidad.

Oferta Complementaria

La realidad económica de parte importante de la población potencial podría traducirse en barreras de acceso al Programa de Capacitaciones en la medida que no cuenten con recursos para el transporte, alimentación y cuidado infantil.

- **Subsidio de transporte:** Se recomienda complementar la oferta del Programa con un subsidio de transporte y alimentación que cubra el costo tanto para la PcD que se capacita como para un acompañante, si es necesario. Con el subsidio se busca incrementar la asistencia a la fase formativa.
- **Subsidio de alimentación:** Por el mismo motivo que se recomienda un subsidio en transporte, también se recomienda uno en alimentación que cubra los costos tanto de la persona que recibe la capacitación como de su cuidador.
- **Subsidio de Cuidado Infantil:** Se recomienda complementar la oferta del Programa con un subsidio de cuidado infantil. Con el subsidio se busca incrementar la asistencia a la fase formativa.

³⁸ SENADIS, MINSAL, MINTRAB, MINEDUC.

³⁹ SOFOFA -OIT(2013).

- Certificación en habilidades para el trabajo: Se recomienda incorporar en el Programa la certificación en habilidades para el trabajo como mecanismo que permita comunicar al mercado laboral sobre las habilidades de las personas en situación de discapacidad. El mecanismo debería permitir disminuir la asimetría de información entre el trabajador en situación de discapacidad y el empleador.
- Certificación en oficios: en la misma línea que la recomendación anterior, se propone la certificación en oficios como mecanismo que permita disminuir la asimetría de información entre los conocimientos y competencias con que cuentan las PcD y la información que tienen las empresas al momento de definir una contratación.

3. Macroproceso de ejecución del programa

Los bienes y servicios propuestos deben ser producidos y a continuación se propone un macroproceso para la ejecución de Programa que permitiría hacerlo (ver diagrama 2). En su ejecución intervienen los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Salud y de Desarrollo Social, proveedores de capacitaciones (ONGs u OTECs), empresas y personas en situación de discapacidad.

El macroproceso se inicia con la planificación anual del Programa⁴⁰ que debe considerar el desempeño de los periodos anteriores para colaborar con su rediseño y producir la mejora continua. Lo hace con la intervención de todos los actores que colaboran en su implementación, de modo que el aprendizaje y recomendaciones de todos puedan contribuir con la mejora. El resultado de este subproceso es el plan de implementación actualizado, que guiará la ejecución del Programa para los siguientes periodos.

Una vez ejecutado el subproceso de planificar el Programa comienza su ejecución, que se inicia con la actualización de perfiles ocupacionales y planes de formación que serán ofrecidos⁴¹. En este subproceso también intervienen representantes de todas las instituciones que colaboran con el Programa, además de empresas, proveedores y personas en situación de discapacidad. El resultado de este subproceso son las bases de licitación de cursos tanto inclusivos como exclusivos.

Posteriormente, las bases de licitación orientan la acción del subproceso de difusión del Programa⁴², que tiene por objetivo convocar a proveedores, empresas y personas en situación de discapacidad. En el caso de proveedores y de empresas el subproceso, además, busca formarlos en conocimientos y competencias necesarias para colaborar con éxito con los objetivos del Programa dado el supuesto inicial de que hoy las tienen en cantidad y calidad insuficiente. En este subproceso participan todos los Ministerios que colaboran con el Programa, además de empresas, proveedores y personas en situación de discapacidad. Su resultado es el listado de empresas, proveedores y personas en situación de discapacidad que participarán en la ejecución de los cursos.

El siguiente paso es la ejecución de los cursos⁴³. Los proveedores seleccionados ejecutan los cursos de acuerdo a las base de licitación y/o a lo que establezcan los cursos aprobados con código SENCE para personas en situación de discapacidad. Todos deben ejecutar una fase de formación en habilidades para el trabajo, una fase de formación en oficios y una tercera y última fase de empleo con apoyo. En esta última colaboran empresas que contratan a egresados de las dos primeras fases de formación.

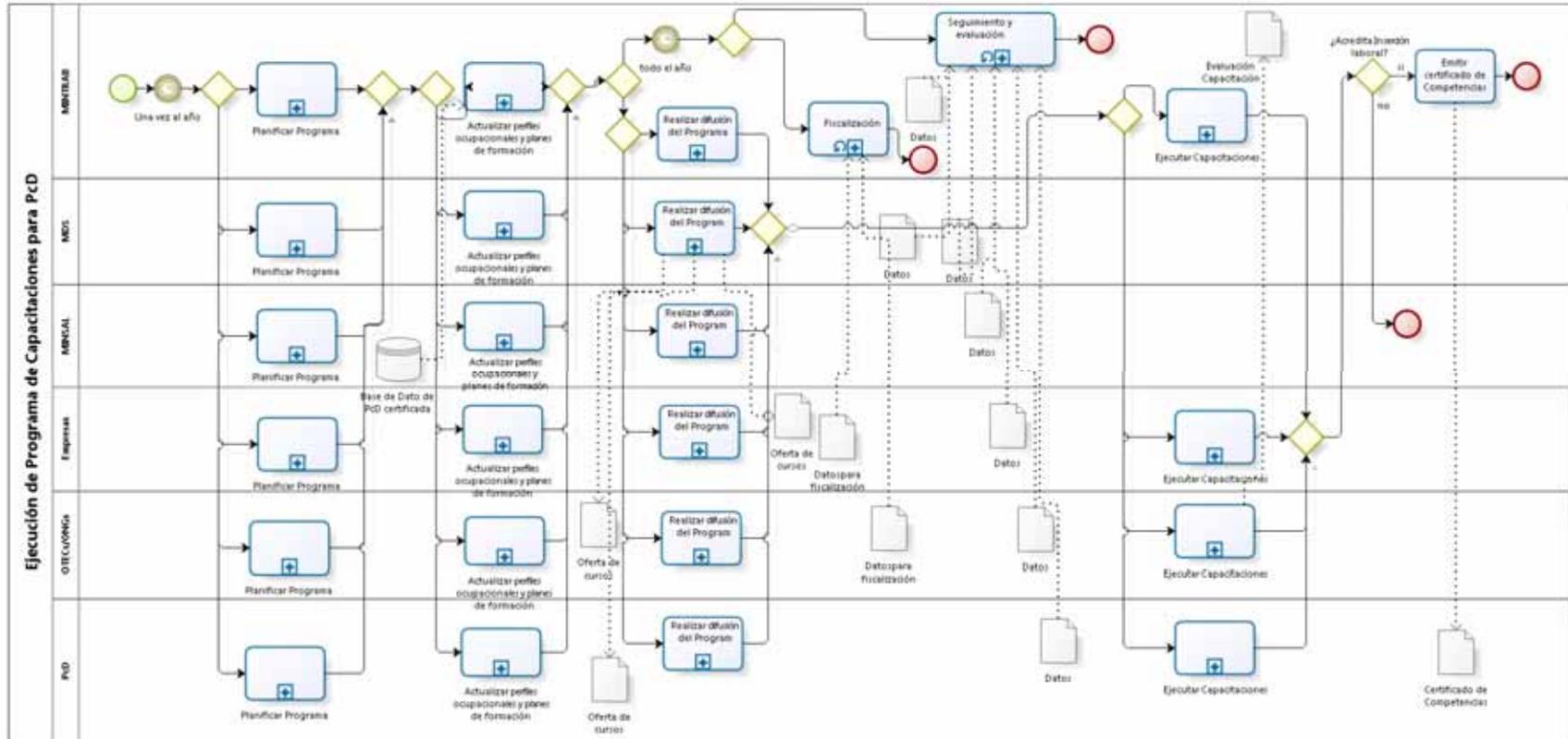
⁴⁰ Ver ANEXO 1 para detalles del subproceso “planificar el Programa”.

⁴¹ Ver ANEXO 1 para detalles del subproceso “actualizar perfiles ocupacionales y planes de formación”.

⁴² Ver ANEXO 1 para detalles del subproceso “difundir el Programa”.

⁴³ Ver ANEXO 1 para detalles del subproceso “ejecutar cursos”.

Diagrama 2
Marcoproceto de ejecución de programa de capacitaciones para personas en situación de discapacidad



Fuente: Elaboración propia.

Si los egresados se insertan laboralmente (resultado esperado), el Programa les ofrece dos tipos de certificaciones. La Primera corresponde a una certificación en habilidades para el trabajo, y la segunda a una certificación en oficios⁴⁴. Ambas buscan mejorar la señal en el mercado respecto de los conocimientos y competencias de los egresados, de modo que les permita mejorar rentas y/o mejore su movilidad laboral.

Por último, el macroproceso considera la ejecución de fiscalización, de seguimiento y evaluación. Todos debieran acoplarse a los subprocesos regulares de SENCE para fiscalizar, realizar seguimiento y evaluación. La fiscalización debe verificar el cumplimiento, de parte de proveedores, de los hitos del proceso que se incluyan en las bases de licitación y en las condiciones que se establezcan al otorgar códigos SENCE para personas en situación de discapacidad. El seguimiento y evaluación debe dar seguimiento a los indicadores de desempeño incluidos en el Anexo N° 2 de este documento, para lo cual SENCE lidera el subproceso y las restantes instituciones colaboran con la entrega de la información necesaria. Los productos del monitoreo y evaluación alimentarán el trabajo del Comité Asesor y Comité Directivo de modo que puedan traducirse en mejoras del Programa.

4. Instituciones que participan

La ejecución de macroproceso contempla acciones relacionadas al diseño del Programa y otras relacionadas a la ejecución del mismo. El cuadro 12 muestra a las instituciones que participan en ambos tipos de acciones.

Cuadro 12
Instituciones que colaboran con el programa

Diseño	Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)	Comité Directivo (MINSAL, MDS, MINTRAB)	
		Comité Asesor (MINSAL, MDS, MINTRAB, empresas, personas en situación de discapacidad, Proveedores)	
Ejecución	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Subsecretaría de Salud Pública	Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)
	Oficinas Municipales de Intermediación Laboral de SENCE (OMIL)	ChileValora	Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)
	Empresas, Proveedores (ONGs y OTECs) y personas en situación de discapacidad		

Fuente: Elaboración propia.

El desafío que debe enfrentar el Programa es de proporciones. Se trata de ofrecer formación oportuna y pertinente a una población heterogénea de la que se desconocen características que permitan identificar con precisión la brecha que es necesaria resolver. Es un programa, por tanto, que deberá ajustar en el tiempo la composición y características de los bienes y servicios que ofrece en la medida que la misma ejecución proporcione información sobre la población objetivo que le permita corregir su diseño.

En este escenario, el programa sufrirá de cuestionamientos que podrían, incluso, poner en riesgo su permanencia en el tiempo. Con el objeto de administrar este riesgo, se propone que a nivel de diseño del Programa participe el Ministerio de Trabajo, liderando el proceso, pero apoyado por un Comité Directivo y un Comité Asesor. El Comité Directivo está integrado por un representante del gabinete del

⁴⁴ El responsable natural para la elaboración y administración de las certificaciones es ChileValora.

Ministerio del Trabajo, quien lo preside, uno del Ministerio de Salud y otro del Ministerio de Desarrollo Social. Actúa como secretario técnico de este comité un representante del equipo técnico de SENCE. El objetivo principal de este Comité es elaborar la propuesta de Plan de Implementación del Programa que sancione la propuesta del plan de implementación que elabore el Comité Asesor.

El Comité Asesor, por su parte, está integrado por un profesional del equipo técnico de SENCE, que lo preside y es quien participa como secretario técnico del Comité Directivo, y un representante del equipo técnico de ChileValora, de las OMIL, de SENADIS, de la Subsecretaría de Salud Pública y de COMPIN, de empresas, personas en situación de discapacidad y proveedores. Los representantes de las instituciones públicas deberán ser nombrados por el superior jerárquico de cada una de ellas, y los representantes de empresas, proveedores y personas en situación de discapacidad serán nombrados por el Director del SENCE. El Comité Asesor tiene por función principal elaborar la propuesta anual de mejoras al Programa que será sometida a análisis por el Comité Directivo para la elaboración de la propuesta de Plan de Implementación del Programa⁴⁵.

En la ejecución del Programa aparecen 6 instituciones o programas públicos relacionados a 3 Ministerios. Relacionados a MINTRAB está SENCE, las OMIL y ChileValora; relacionados a MINSAL está la Subsecretaría de Salud Pública y COMPIN; y relacionado al MDS está SENADIS. Estas instituciones o programas se relacionan con empresas y proveedores de capacitaciones, que colaboran desde el sector privado con la ejecución de cursos, y con personas en situación de discapacidad que participan como usuarios.

A continuación se describe a cada uno de los actores que participa en el Programa junto con una breve descripción de sus roles en relación al mismo.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tienen por función el diseño y coordinación de las políticas laborales del país. Fue creado el año 1965 por el Decreto con Fuerza de Ley N° 25⁴⁶ y cuenta con 6 servicios relacionados, entre los que se encuentra el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ChileValora.

Es el responsable del Programa ante el Presidente de la República, y actúa como coordinador intersectorial de los esfuerzos que los Ministerios de Salud y Desarrollo Social destinan al diseño del Programa, además de monitorear y supervisar su ejecución.

- SENCE: El SENCE fue creado el año 1976 con la promulgación del Decreto de Ley N° 1.446⁴⁷. Es un organismo técnico del Estado funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público y relacionado con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su misión es contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de capacitación e intermediación laboral, que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente.

Los programas de capacitaciones tienen por objeto, en general, incrementar el capital humano en personas de sectores socioeconómicos vulnerables con el objeto de aumentar su empleabilidad. La actual estrategia concentra sus esfuerzos en el Programa Más Capaz, que atiende a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

El programa de intermediación laboral tiene por objeto facilitar la búsqueda de empleo y se ejecuta a nivel territorial en coordinación con los municipios a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) que desarrollan acciones tendientes a

⁴⁵ El anexo 1 contiene el detalle de las funciones de ambos Comités.

⁴⁶ Decreto con Fuerza de Ley N° 25.

⁴⁷ Decreto de ley N° 1.446.

generar información, orientación e inserción laboral mediante un conjunto de servicios de intermediación laboral que procuran dar coherencia a los perfiles de quienes buscan empleo y las vacantes existentes, facilitando así la integración al mundo del trabajo.

El SENCE es el servicio público responsable de la ejecución del Programa. Participa en el Comité Asesor responsable de la elaboración de propuestas de mejora y coordina la ejecución del Programa utilizando convenios interinstitucionales como instrumento. Además, es responsable de la relación directa con proveedores de capacitación y participa en la relación con usuarios y empresas.

Las OMIL colaboran con el Programa proporcionando información respecto de los perfiles de egreso demandados por el mercado y apoyando el proceso de difusión del Programa para convocar a empresas.

- **ChileValora:** ChileValora fue creado el año 2008 con la promulgación de la Ley N° 20.267⁴⁸ que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. Tiene por misión aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo y propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias. Al mismo tiempo, promover el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas de innovación y fomento productivo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de intermediación laboral, en un esquema de formación permanente. Es un organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Respecto del Programa, Chilevalora es responsable de proveer la lista actualizada de perfiles ocupacionales que luego el Programa utiliza para seleccionar aquellos que darán origen a los cursos que se ofrecerán para personas en situación de discapacidad. Además, se propone que diseñe/adapte el instrumento de certificación de habilidades para el trabajo y de certificación de oficios para hacerlos accesibles a egresadas del Programa.

Ministerio de Desarrollo Social (MDS)

El Ministerio de Desarrollo Social fue creado el año 2011 con la promulgación de la Ley 20.530⁴⁹, en reemplazo del Ministerio de Planificación. Su misión es contribuir en el diseño y aplicación de políticas, planes y programas en materia de desarrollo social, especialmente aquellas destinadas a erradicar la pobreza y brindar protección social a las personas o grupos vulnerables, promoviendo la movilidad e integración social. Asimismo, debe velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de desarrollo social. Entre los grupos vulnerables que debe atender se encuentra la población en situación de discapacidad. Cuenta con 5 servicios relacionados, entre los que se encuentra el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

Participa en el Programa integrando el Comité Directivo del mismo colaborando con el diseño del Programa.

- **Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS):** El SENADIS, que reemplazó al Fondo Nacional de Discapacidad, fue creado el año 2010 con la promulgación de la Ley 20.422⁵⁰ que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente que se relaciona con el Presidente de la república a través del Ministerio de

⁴⁸ Ley N° 20.267.

⁴⁹ Ley N° 20.530.

⁵⁰ Ley N° 20.422.

Desarrollo Social. Su misión es velar por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el diálogo social y la accesibilidad de las personas con discapacidad y su entorno, a través de la asesoría, coordinación intersectorial y ejecución de políticas públicas.

Colabora con el Programa con su participación en el Comité Asesor proporcionando su conocimiento experto en la atención a personas en situación de discapacidad, además de contribuir con el proceso de difusión del programa a través de sus canales de atención a usuarios.

Ministerio de Salud (MINSAL)⁵¹

El MINSAL tiene por misión contribuir a elevar el nivel de salud de la población, desarrollar armónicamente los sistemas de salud, centrados en las personas; fortalecer el control de los factores que puedan afectar la salud y reforzar la gestión de la red nacional de atención. Cuenta con dos subsecretarías y 5 servicios relacionados entre ellos la Subsecretaría de Salud Pública y el COMPIN.

Participa en el Programa integrando el Comité Directivo del mismo colaborando con el diseño del Programa.

- **Subsecretaría de Salud Pública:** que tiene por función asegurar a todas las personas el derecho a la protección en salud ejerciendo las funciones reguladoras, normativas y fiscalizadoras que al Estado de Chile le competen. Dentro de la División de Prevención y Control de Enfermedades de la Subsecretaría de Salud Pública, se encuentra el Departamento de Discapacidad y Rehabilitación que, entre otros, es responsable del diseño y implementación y mejoramiento continuo de la ejecución del Sistema de Evaluación de Funcionamiento y Discapacidad.

La Subsecretaría de redes Asistenciales que debe regular y supervisar el funcionamiento de las redes de salud a través del diseño de políticas, normas, planes y programas para su coordinación y articulación, que permitan satisfacer las necesidades de salud de la población usuaria.

La Subsecretaría de Salud Pública participa en el Comité Asesor del Programa y es responsable de la ejecución del proceso de evaluación de funcionamiento y discapacidad que luego COMPIN valida dando origen a la certificación de discapacidad. El Programa requiere de este insumo para validar la condición de discapacidad de los postulantes y para diseñar la estrategia de difusión.

- **Comisión Preventiva de Invalidez (COMPIN):** Dentro de los servicios relacionados se encuentra la Superintendencia de Salud, que regula y fiscaliza a los seguros y prestadores de salud del ámbito público y privado, resguardando los derechos de las personas y promoviendo la calidad y seguridad en las atenciones de salud. Para el cumplimiento de sus funciones cuenta, entre otros, con la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), unidad técnica administrativa encargada de evaluar, constatar, declarar y certificar el estado de salud de los (las) trabajadores y beneficiarios, con el objetivo de determinar la recuperabilidad de sus estados patológicos para la obtención de beneficios previsionales, asistenciales y/o estatutarios. El COMPIN es la unidad responsable de certificar invalidez.

COMPIN participa en el Comité Asesor del Programa y es responsable de validar las evaluaciones de funcionamiento y discapacidad que recibe de parte de la Subsecretaría de Salud Pública.

⁵¹ Decreto con Fuerza de ley N° 25.

5. Plan de Implementación General

La propuesta requiere un cronograma de actividades que guíe su implementación. A continuación se presenta un resumen de lo que se recomienda para el Plan de Implementación, y en el anexo 3 se incluye el cronograma detallado. Cada actividad se asocia al subproceso que corresponde dentro del macroproceso, y se señalan la(s) instituciones responsables y el plazo de ejecución. La figura permite observar que el macroproceso requiere de dos años de ejecución para cumplir un ciclo, y que en un mismo periodo se traslapan las actividades de ejecución de Programa que ya han sido planificadas con la planificación de los años siguientes.

Si bien el Plan de Implementación contiene las mismas actividades año a año, es preciso señalar que este, en combinación con las metas de los indicadores del Programa darán origen a mejoras tanto en calidad de los bienes y servicios que se ofrezcan como de cobertura por región, tipo y grado de discapacidad.

6. Presupuesto general

La ejecución del Plan de Implementación requiere presupuesto. Lo que se presenta a continuación corresponde al presupuesto general del Programa por 4 años desde el 2015. El presupuesto se muestra por partida presupuestaria para los 3 Ministerios que colaboran en su implementación. El anexo 4 contiene el presupuesto detallado por Ministerio, además de los supuestos que se han utilizado para su estimación⁵².

Cuadro 13
Presupuesto general del programa

Total Más Capaz PcD	2015	2016	2017	2018
Total (M\$ 2014)	7.112.200	14.493.000	15.716.200	15.521.940
Subtítulo 21	181.800	1.551.800	1.779.200	2.099.740
MINTRAB	109.800	1.423.800	1.555.200	1.699.740
MINSAL	43.800	99.800	195.800	371.800
MDS	28.200	28.200	28.200	28.200
Subtítulo 22	610.000	2.460.000	2.385.000	1.860.000
MINTRAB	610.000	1.960.000	1.885.000	1.860.000
MINSAL	-	500.000	500.000	-
MDS	-	-	-	-
Subtítulo 24	6.320.400	10.481.200	11.552.000	11.562.200
MINTRAB	6.320.400	10.481.200	11.552.000	11.562.200
MINSAL	-	-	-	-
MDS	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El subtítulo 21 corresponde a gastos en personal, el 22 a bienes y servicios, y el 24 a transferencias a terceros.

7. Matriz de marco lógico

Los objetivos a nivel de fin, propósito y actividades que se presentaron al inicio de esta sección deben ser monitoreados para evaluar el desempeño del programa en su cumplimiento. El anexo 2 contiene la MML con los indicadores que se proponen para tal efecto.

A continuación se muestra la estructura general de la matriz. La propuesta para el Programa, siguiendo la metodología de MML, define los objetivos a nivel de fin, propósito y actividades del Programa. También ofrece indicadores para medir diferentes dimensiones del

⁵² El informe incluye una planilla Excel que permite modificar los supuestos que determinan los valores que en este informe se presentan.

desempeño. Las actividades que se incluyen permiten producir los bienes y servicios del único componente que, como es único, funde sus objetivos con los del propósito del Programa. El anexo 2 incluye el detalle de su contenido.

Cuadro 14
Estructura general de la MML y sus indicadores

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de cálculo	Años	Fuente	Supuestos
Fin					
Propósito	Eficacia/Resultado Final Eficacia/resultado Intermedio Eficacia/Producto Eficiencia/Producto				
Actividades	Subproceso Planificar Programa Subproceso Actualizar perfiles por competencia y Planes de Formación Subproceso Difundir Programa Subproceso Ejecutar Cursos Subproceso Supervisar y Fiscalizar				

Fuente: Elaboración propia.

III. Conclusiones y recomendaciones finales

La propuesta para el diseño del Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad que se entrega en este informe corresponde a una propuesta que ha considerado la experiencia de políticas de esta naturaleza implementada en otras realidades, así como las recomendaciones de gestión del estado que colaboran con la eficacia y eficiencia de cualquier política pública. La combinación de ambos elementos permite contar con un diseño inicial que podrá ser perfeccionado en el tiempo gracias a la misma operación de los instrumentos de mejora continua que se recomienda aplicar.

Es importante considerar el hecho de que no existen experiencias nacionales ni internacionales que permitan, con la información disponible, diseñar un Programa que de certeza de éxito en el cumplimiento de los objetivos que el Programa persigue, por lo que además de comenzar por la implementación de las mejores prácticas hasta ahora conocidas el Programa debe destinar recursos en el aprendizaje que alimente su mejora continua.

Considerando lo anterior, se recomienda escalar la cobertura en el tiempo de manera paulatina con el objeto de que la misma operación del Programa proporcione información para el aprendizaje. Así, la cobertura regional, por tipo y grado de discapacidad deberían crecer en el futuro, así como también la variedad de cursos a ofrecer.

Bibliografía

- Acción RSE (2005). “Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad.”
- ANED (2007). “Report on the employment of disabled people in European countries”.
- BM y OMS (2011). “World Report on Disability”.
- Céspedes, M. (2005). “La nueva cultura de la discapacidad y los modelos de rehabilitación. Aquichán”. Vol.5 no.1 Bogotá Jan./Dec. 2005.
- Comisión Europea (2010). “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”.
- Decreto de Ley N° 1.446, del año 1976, que aprueba estatutos de capacitación y empleo. Extraído de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6618>.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 25, del año 1959, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con dos Subsecretarías y el Ministerio de Salud. Extraído de: [file:///C:/Users/Isabel/Downloads/DFL-25_29-OCT-1959%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Isabel/Downloads/DFL-25_29-OCT-1959%20(1).pdf).
- Decreto N° 47 del Ministerio de Salud, 2013. Aprueba reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad.
- DIPRES (2009), Metodología para la Elaboración de Matriz de marco Lógico. Extraído de http://www.dipres.gob.cl/594/articles-111762_doc_pdf_Metodologia.pdf.
- European Communities (2004). “Active Labour Market Programmes for People with Disabilities. Facts and figures on use and impact”.
- FONADIS (2005). “Primer Estudio Nacional de la Discapacidad”.
- Fundación AGRO UC (2009). “Informe Final de la Evaluación de Impacto del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra”.
- Fundación ONCE (2007). “Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en España. Informe de Situación”.
- Ministry of Social Affairs and Health (2006). “Government Report on Disability Policy 2006”. England.
- Michelle Bachelet (2014), Programa de Gobierno 2014-2018. Extraído de <http://michellebachelet.cl/programa/>.
- Non-Discrimination Act 21/2004, que establece normas de no discriminación en Finlandia. <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf>.
- MIDEPLAN y FONADIS (2004). “Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010”.
- MINEDUC (2014), “Presentación realizada por el Equipo del Departamento de Discapacidad y Rehabilitación de la División de Prevención y Control de Enfermedades de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud: Calificación de Discapacidad”.

- Ley N° 20.267, del año 2008, que crea el sistema nacional de certificación y competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo.
- Ley N° 20.422, del año 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e Inclusión social de personas con discapacidad.
- Ley N° 20.530, del año 2011, que crea el Ministerio de Desarrollo Social.
- Ley 53/2003, sobre empleo público de discapacitados, España. Extraído de: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/11/pdfs/A44082-44083.pdf>.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, España. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23102-consolidado.pdf>.
- Ley 13/1982, de Integración Social del Minusválido, España. <http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>.
- OECD (2007), "Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom". OECD Publishing, Paris.
- OECD (2008), "Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and Netherlands". OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010), "Sickness, Disability and Work: Breaking the barriers". OECD Publishing, Paris.
- OIT (2010), "Discapacidad y Trabajo". Capítulo 17 en "Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo".
- OIT (2013), "Incentivos Legales. Guía para la contratación y capacitación de las personas con discapacidad". Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2013.
- ONU (1948), Declaración Universal de Derechos Humanos.
- ONU (2007), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. Extraído de: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>.
- OMS-OPS (2001), "Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud". WHO Library Cataloguing-Publication Data.
- OMS (2004), "Estrategia para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades, la reducción de la pobreza y la integración social de las personas con discapacidad". Documento conjunto: OMS, UNESCO, OIT & RBC.
- PNUD (2014), "Informe Mundial de Desarrollo Humano 2014". Extraído de: <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2014HDR/HDR-2014-Spanish.pdf>.
- Real decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Extraído de: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/07/14/pdfs/A30618-30622.pdf>.
- SENADIS (2013), "Bases Inclusión Laboral 2013". Chile.
- SEPE (2012), "Informe sobre la contratación a personas con discapacidad en España". Extraído de: http://www.famma.org/images/PDF/general/2012_Informe_contratacion_PCD_Acum_3er_Trim.pdf.
- SOFOFA-OIT (2013), "Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad".
- UNICEF (2012), "Planificación de Programas Políticas y Proyectos Sociales.
- Waissbluth, M. (2003); La Insularidad en la Gestión Pública; Revista CLAD, Reforma y Democracia, n°27. Caracas.

Anexos

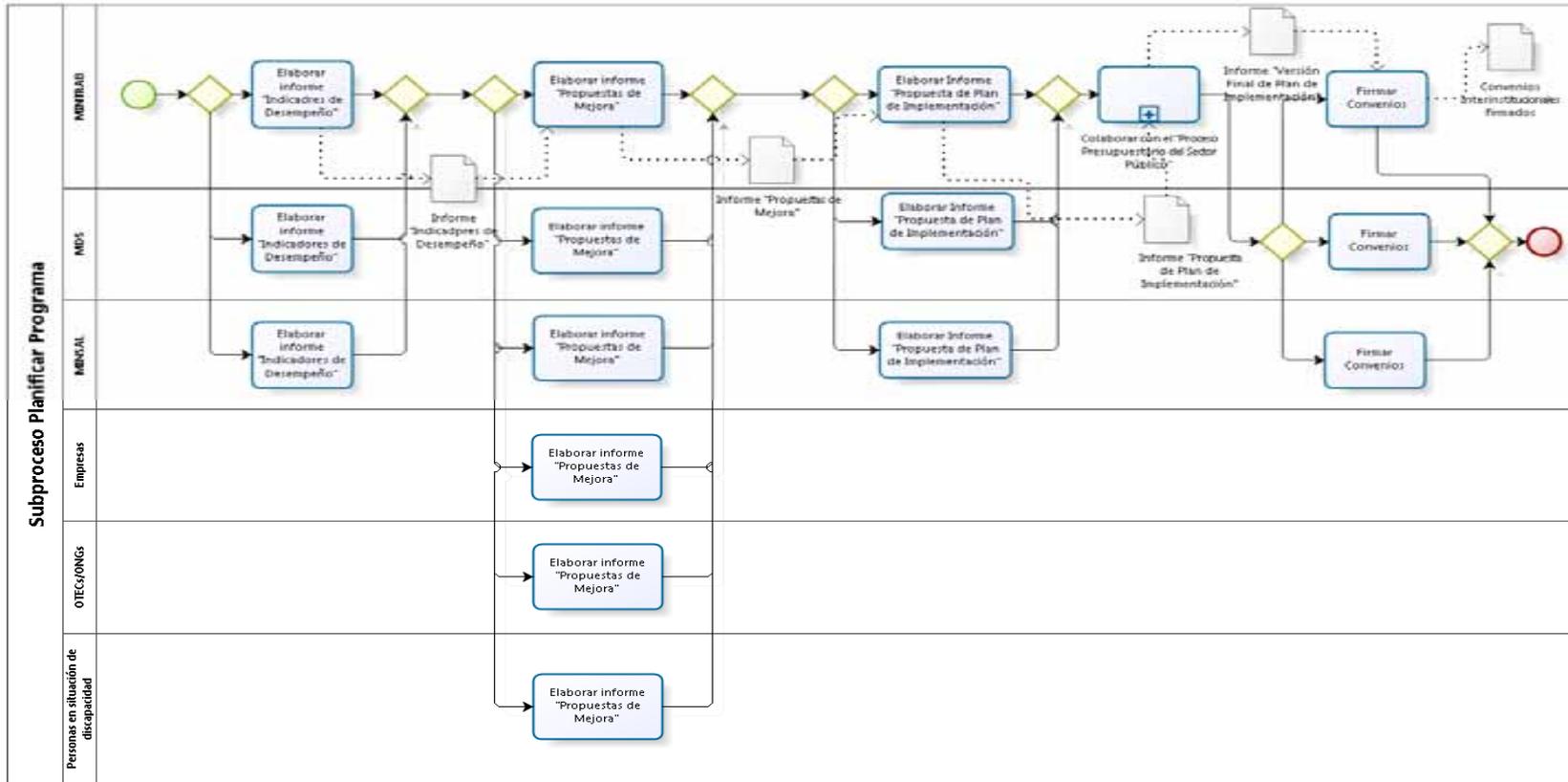
Anexo 1

Subprocesos de implementación del programa

La ejecución general del Programa fue descrita en la sección II con el macroproceso de ejecución del Programa de Capacitaciones para personas en situación de discapacidad. Este anexo contiene la descripción de 4 subprocesos que se consideran como críticos, lo que incluye una descripción gráfica de los mismos, sus objetivos, descripción de las actividades que los componen, los productos que cada uno de ellos debe generar y las responsabilidades que respecto de ellos deben desempeñar las instituciones públicas que colaboran con el Programa.

Se describen los subprocesos de Planificar el Programa, de Actualizar perfiles Ocupacionales y Planes de Formación, de Difundir el Programa, de Ejecutar Cursos y de Supervisar, Fiscalizar y Monitorear.

Diagrama A.1
Subproceso planificar programa



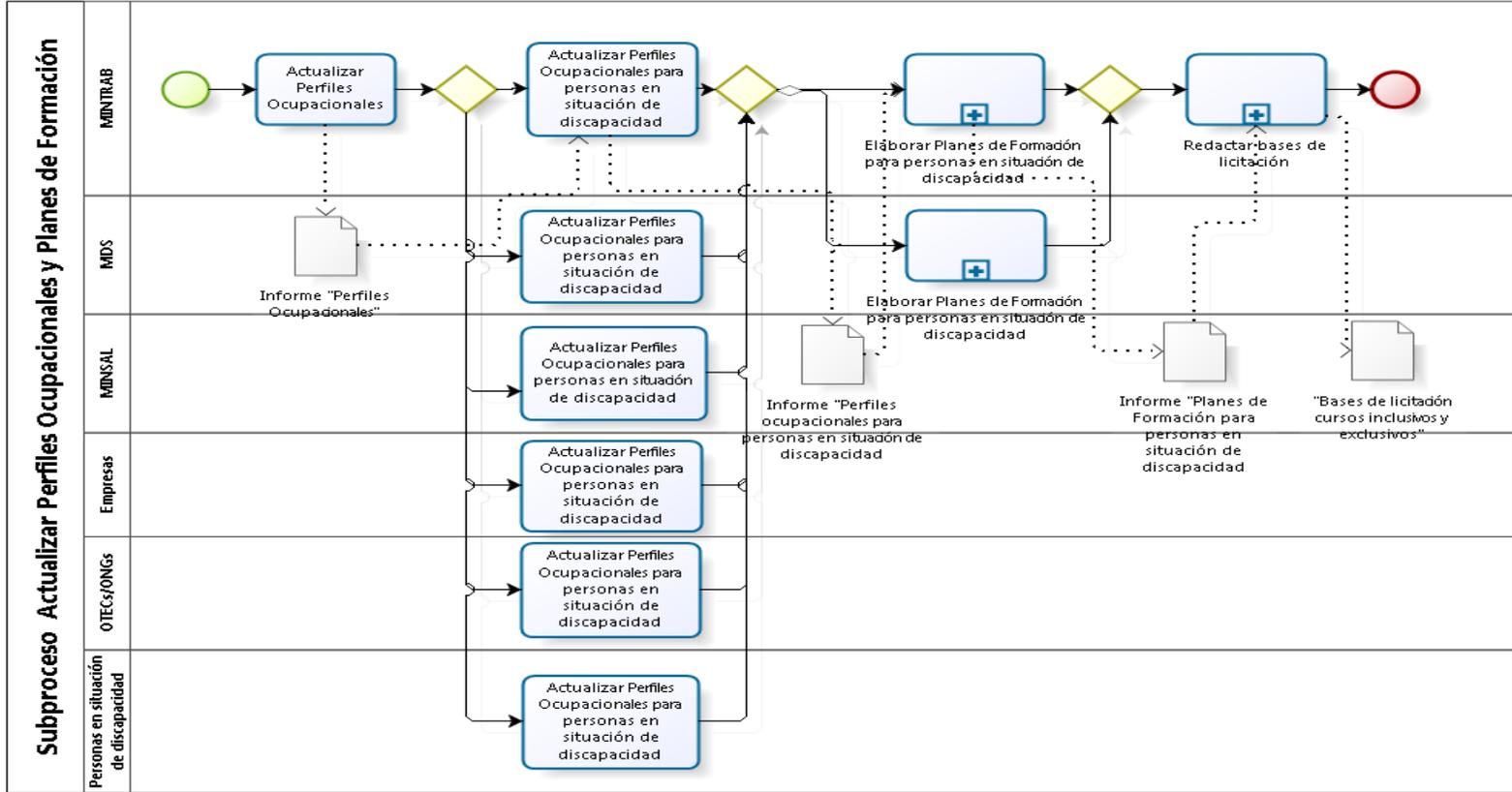
Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A.1
Subproceso planificar programa

Objetivo general	Contar con hoja de ruta de corto, mediano y largo plazo clara y compartida entre todas las instituciones públicas que deben colaborar con la ejecución del Programa.			
Descripción general	Una vez al año las instituciones públicas responsables de la ejecución del Programa actualizan la hoja de ruta en base a la evaluación del mismo y de la asignación presupuestaria que se le entregue al Programa.			
Actividad	Descripción	Responsables	Fecha	Producto
Elaborar informe “Indicadores de Desempeño”	El Programa cuenta con una MML diseñada para pedir su desempeño a nivel de propósito y actividades. El informe de Indicadores de desempeño corresponde a un informe anual que contiene el cálculo de los indicadores de la MML más una explicación con las causas de desviaciones respecto de las metas que el Programa haya establecido.	SENCE es la institución responsable de la elaboración del informe. Las restantes instituciones (gabinete MINTRAB, OMIL, ChileValora, Gabinete MDS, SENADIS, Gabinete MINSAL, Subsecretaría de Salud y COMPIN) deben proporcionar la información necesaria para el cálculo de los indicadores asociados a sus respectivos desempeños en tiempo y forma según lo solicite SENCE.	Enero a marzo de cada año	Informe “Indicadores de Desempeño”
Elaborar informe “Propuestas de Mejora”	La información que contenga el informe “Indicadores de Desempeño”, debe ser utilizada por el Comité Público-Privado del Programa para elaborar el Informe “Propuestas de Mejora”. El Comité deberá evaluar las hipótesis respecto de las causas de las desviaciones en el desempeño esperado del Programa, además de proponer medidas correctivas que ajusten la ejecución del mismo y/o reformulaciones en sus metas. Las propuestas deberán considerar restricciones técnicas y/o operativas con el propósito de hacerlas viables.	Comité Público-Privado del Programa, integrado por representantes técnicos de SENCE (que lo preside), OMIL, ChileValora, SENADIS, Subsecretaría de Salud y COMPIN.	Abril de cada año	Informe “Propuesta de Mejora”
laborar informe “Propuesta de Plan de Implementación”	Considerando las recomendaciones del Informe “Propuestas de Mejora”, el Comité Directivo del Programa debe elaborar los ajustes al Plan de Implementación que servirá de insumo para el Proceso Presupuestario. La propuesta debe incluir los objetivos, indicadores, metas, presupuesto, roles y funciones de las instituciones que colaboran con la ejecución del Programa para los siguientes 5 años.	Comité Directivo del Programa, integrado por representantes de los gabinetes de los ministerios del Trabajo (que lo preside), de Salud y de Desarrollo Social. Un representante técnico del SENCE actúa como secretario ejecutivo del Comité y es responsable de la redacción del informe.	Mayo de cada año	Informe “Propuesta de Plan de Implementación”
Colaborar con el “Proceso Presupuestario del Sector Público”	El Informe “Propuesta de Plan de Implementación”, que incluye la propuesta presupuestaria para el año siguiente que el Programa solicitará a través del Presupuesto SENCE, debe servir de insumo para el Proceso Presupuestario regular del Sector Público que determinará la disponibilidad de recursos para MINTRAB, SENCE y, en consecuencia, para el Programa.	MINTRAB, a través de su División de Administración y apoyada por un asesor técnico de SENCE que debe proporcionar el apoyo e información que permitan obtener los recursos planificados y luego elaborar el Informe “Versión Final del Plan de Implementación” en base al resultado del Proceso Presupuestario.	Junio de cada año	Informe “Versión Final de Plan de Implementación”
Firmar “Convenios Interinstitucionales”	La “Versión Final del Plan de Implementación” contiene las acciones, indicadores, metas, presupuestos y plazos que cada una de las instituciones que colabora con el Programa debe ejecutar. Sirve de insumo para la elaboración de los Convenios Interinstitucionales entre el SENCE y cada una de las restantes instituciones que servirá de instrumento para transferir los recursos financieros desde SENCE hacia ellas y posteriormente para la verificación del cumplimiento de compromisos.	SENCE, que a través de un asesor técnico liderará la elaboración y firma de los convenios. Gabinetes de los Ministerios del Trabajo, Salud y Desarrollo Social, además de asesores técnicos de OMIL, ChileValora, SENADIS, Subsecretaría de Salud Pública y COMPIN, que deben validar que el contenido de los convenios se ajuste a lo acordado en el Informe “Versión Final de Plan de Implementación”.	Octubre de cada año	“Convenios Interinstitucionales” firmados

Fuente: Elaboración propia.

Diagrama A.2
Subproceso actualizar perfiles ocupacionales y planes de formación



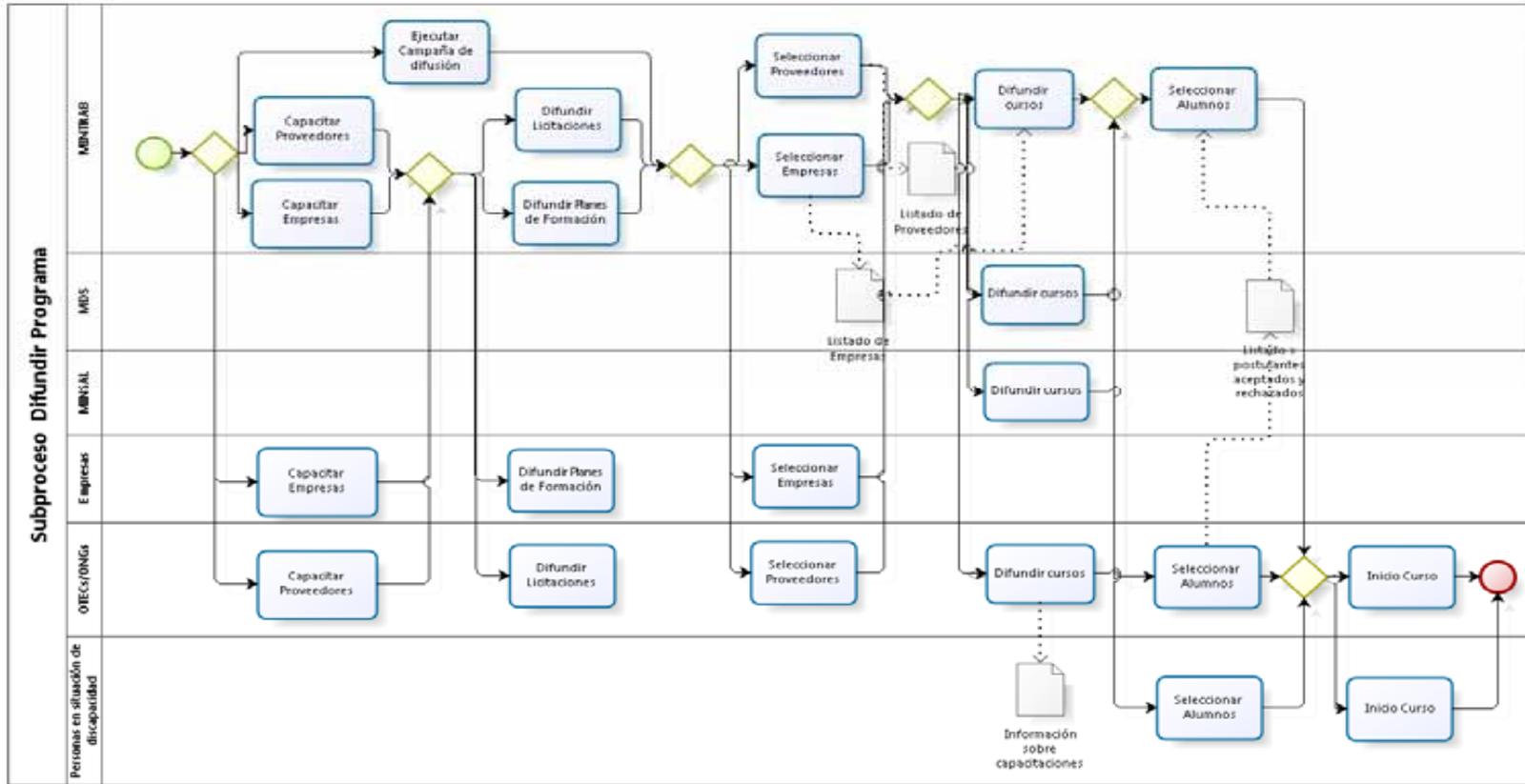
Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A.2
Subproceso actualizar perfiles ocupacionales y planes de formación

Objetivo general	Contar con una parrilla de perfiles por competencias adecuados a la realidad de las PcD y pertinente a las necesidades del mercado del trabajo a nivel regional.			
Descripción general	Utilizando el proceso regular de actualización de perfiles por competencia que lidera ChileValora, el Programa actualizará la selección del subconjunto que resulta pertinente a la realidad de PcD.			
Actividad	Descripción	Responsables	Fecha	Producto
Actualizar “Perfiles Ocupacionales”	La actividad corresponde al procedimiento regula que utiliza ChileValora para actualizar los perfiles ocupacionales a nivel nacional. En base a la operación de Organismos Sectoriales a nivel nacional y regional la institución actualiza periódicamente los perfiles ocupacionales que tendrían demanda por parte de empresas.	ChileValora	Todo el año	Informe “Perfiles Ocupacionales”
Actualizar “Perfiles Ocupacionales para PcD”	Tomando como insumo el levantamiento de perfiles ocupacionales que lidera ChileValora, el Programa actualiza la selección de aquellos que darán origen a la oferta de cursos que se ofrecerán. La selección de perfiles ocupacionales servirá de insumo para la oferta final de cursos, por lo que debe considerar elementos que permitan al Programa ir mejorando paulatinamente i) la atención a la demanda por egresados en situación de discapacidad en todas las regiones del país, ii) la atención a los diferentes tipos de discapacidad en todas las regiones del país y iii) el incremento en la variedad de cursos por región.	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité Público-Privado del Programa realiza una propuesta de la actualización de perfiles ocupacionales que luego debe ser validada por el Comité Técnico. • El representante de las OMIL colaboran con información sobre demanda potencial de perfiles de egreso en base a la información que proporcione su operación regular. • La Subsecretaría de Salud Pública alimenta el subproceso con la prevalencia de los diferentes tipos y grados de discapacidad a nivel regional. • SENADIS colabora desde su conocimiento experto respecto de la pertinencia de los perfiles ocupacionales a la realidad del funcionamiento de los diferentes tipos de discapacidad, a la relación costo-efectividad de las adaptaciones curriculares no significativas que sea esperable realizar y al costo de las adaptaciones que deban realizarse en el puesto de trabajo para la posterior inserción laboral. • Los representantes de empresas, proveedores de capacitaciones y PcD aportan en la selección de la propuesta desde sus realidades con elementos que apunten a viabilizar la selección desde el punto de vista de la oferta de cursos (proveedores), demanda por perfiles de egreso (empresas) y demanda por cursos (PcD). 	Todo el año	Informe “Perfiles Ocupacionales para PcD”
Elaborar “Planes de formación”	Elabora planes de formación en base a la actualización de perfiles ocupacionales. La elaboración de cada plan de formación deberá incorporar las características deseables del subproceso de evaluación inicial de alumnos que deba aplicarse para la selección y posterior diseño de adaptaciones curriculares no significativas (evaluaciones y estrategias de enseñanza). También debe incorporar pautas que orienten acciones concretas para las adaptaciones curriculares diferentes grados y tipos de discapacidad para cada plan de formación.	SENCE, apoyado por el conocimiento experto de SENADIS	Todo el año	Planes de formación
Redactar “Bases de Licitación”	El conjunto de planes de formación elaborados dan origen a las condiciones/características con que deben contar los cursos que ofrece el Programa. Las bases de licitación tanto de cursos exclusivos como inclusivos deben reflejarlas.	SENCE	Octubre de cada año	“Bases de Licitación”

Fuente: Elaboración propia.

Diagrama A.3
Subproceso difundir programa



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A.3
Subproceso difundir programa

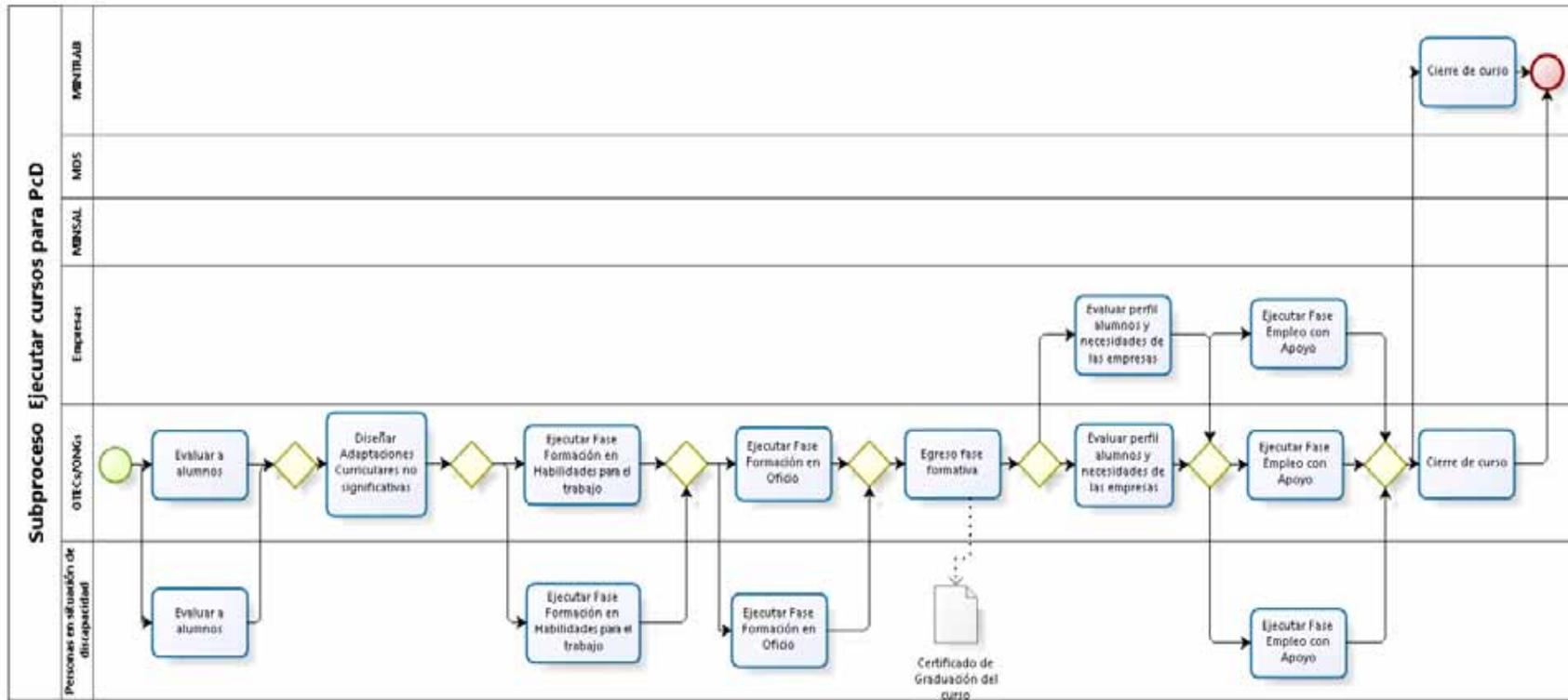
Objetivo general	Contar con oferta y demanda para el Programa, lo que implica contar con proveedores (OTECs y ONGs) competentes para la ejecución de los cursos, con empresas dispuestas a contratar a PcD desde la fase de empleo con apoyo del Programa y con PcD dispuestas para capacitarse y luego insertarse en el mercado del trabajo.			
Descripción general	Mediantes estrategias de difusión masivas y acciones directas de difusión y formación se convocará a proveedores cursos (OTECs y ONGs), demandantes de cursos (PcD) y demandantes de trabajadores en situación de discapacidad (empresas).			
Actividad	Descripción	Responsables	Fecha	Producto
Campaña de comunicaciones	Diseñar, ejecutar y evaluar una campaña de difusión masiva con el objeto de posicionar el Programa en potenciales usuarios, proveedores y empresas. En la campaña podrán utilizarse diferentes canales, tales como televisión, prensa escrita, radio, folletería y redes sociales. La selección de medios dependerá de los objetivos y metas que cada año se planteen y del presupuesto que podrá ser decreciente en la medida que el Programa logre posicionarse.	SENCE, con el apoyo de SENADIS, OMIL y MINSAL, que facilitaran sus canales de atención a usuarios para difundir la información	Segundo semestre de cada año	Campaña de comunicaciones
Capacitar a proveedores	Diseñar, ejecutar y evaluar capacitaciones presenciales para transferir conocimientos a potenciales y a actuales proveedores sobre elementos necesarios para ofrecer cursos. Entre otros conceptos de discapacidad, inclusión, adaptaciones curriculares, empleo con apoyo, además de las características del Programa. Diseñar, ejecutar y evaluar un tutorial virtual para transferir conocimientos a potenciales y actuales proveedores sobre elementos necesarios para ofrecer cursos. Entre otros conceptos de discapacidad, inclusión y adaptaciones curriculares, empleo con apoyo, además de las características del Programa.	SENCE Para la ejecución de capacitaciones presenciales SENCE podrá subcontratar a proveedores de capacitaciones de capacitaciones para PcD que hayan obtenido evaluaciones satisfactorias en periodos anteriores.	Segundo semestre de cada año	Curso(s) presenciales para proveedores por región. Tutorial on-line para proveedores
Capacitar a empresas	Diseñar, ejecutar y evaluar un tutorial virtual para transferir conocimientos a empresas que estén participando del Programa y a otras que puedan hacerlo en el futuro sobre elementos necesarios para contratar a PcD egresadas del Programa. Entre otros conceptos de discapacidad, inclusión, empleo con apoyo, además de las características del Programa.	SENCE	Todo el año	Tutorial on-line para empresas
Difundir licitaciones	Difundir licitaciones para capacitaciones de PcD entre potenciales proveedores. Esto incluye a ONGs, OTECs de todas las regiones con o sin experiencia previa en capacitaciones para PcD.	SENCE, con el apoyo de SENADIS y OMIL	Enero-marzo de cada año	Postulaciones a las licitaciones recepcionadas
Difundir planes de formación en licitaciones	Difundir planes de formación para PcD incluidos en las licitaciones en empresas que podrían participar en la fase de empleo con apoyo.	SENCE, con el apoyo de SENADIS, ChileValora y OMIL	Enero-marzo de cada año	Postulaciones de empresas a la fase de empleo con apoyo recepcionadas

Cuadro A.3 (conclusión)

Objetivo general	Contar con oferta y demanda para el Programa, lo que implica contar con proveedores (OTECs y ONGs) competentes para la ejecución de los cursos, con empresas dispuestas a contratar a PcD desde la fase de empleo con apoyo del Programa y con PcD dispuestas para capacitarse y luego insertarse en el mercado del trabajo.			
Descripción general	Mediantes estrategias de difusión masivas y acciones directas de difusión y formación se convocará a proveedores cursos (OTECs y ONGs), demandantes de cursos (PcD) y demandantes de trabajadores en situación de discapacidad (empresas).			
Actividad	Descripción	Responsables	Fecha	Producto
Seleccionar proveedores	Utilizando los criterios de selección de las bases de licitación se seleccionan a los proveedores que ofrecerán cursos para PcD	SENCE	Marzo de cada año	Listado de proveedores seleccionados
Seleccionar empresas	Se seleccionan empresas a todas las regiones donde se ofrecen cursos para PcD. Las empresas deben manifestar interés de participar bajo las condiciones que establezca el Programa que incluirán, entre otras, el compromiso de parte de la jefatura directa, de un representante del equipo directivo y la compatibilidad entre el perfil de egreso esperado de alumnos del Programa y las necesidades de la empresa.	SENCE	Marzo de cada año	Listado de empresas seleccionadas
Aprobar códigos SENCE a cursos de FT	Entregar códigos SENCE para cursos abiertos a PcD (ya sea en formato exclusivo o inclusivo) bajo las pautas que para tal efecto defina la unidad de curriculum de SENCE. Estos cursos tendrán derecho a un subsidio adicional para formación en habilidades para el trabajo y a otro subsidio para ejecutar empleo con apoyo.	SENCE		Listado de cursos para PcD con derecho a FT
Difundir cursos	Difundir cursos entre potenciales usuarios a través de los canales de atención con que cuentan diferentes servicios públicos, redes sociales. Evaluar la posibilidad de que la campaña de comunicaciones apoye en esta función. Recepcionar las postulaciones a través de la plataforma que SENCE podrá a disposición para tal efecto. La plataforma deberá capturar información que permita i) que el postulante acceda a todos los cursos que se ofrecen, ii) que postule manifestando preferencias por cursos, iii) capturar información sobre el postulante que permita realizar su evaluación inicial, iv) capturar información que permita calcular los indicadores de desempeño del programa	SENCE, Proveedores, SENADIS, OMIL, MINSAL	Desde abril de cada año	Postulaciones de PcD recepcionadas a través de la plataforma SENCE
Seleccionar alumnos	Cada Proveedore evaluará a los postulantes de acuerdo al los criterios y procedimientos predefinidos. Deberá informar sobre el resultado del proceso a SENCE (postulantes aceptados y rechazados) para que este canalice las postulaciones de quienes hayan sido rechazados hacia otras opciones que consideren sus preferencias y para dar inicio al curso con quienes hayan sido aceptados.		Desde abril de cada año	Listado de postulantes aceptados y rechazados.

Fuente: Elaboración propia.

Diagrama A.4
Subproceso ejecutar cursos



Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A.4
Subproceso ejecutar cursos

Objetivo general	Ejecutar los cursos para PcD en tiempo y forma prediseñados.			
Descripción general	Proveedores ejecutan cursos de acuerdo a las condiciones que se hayan establecido en las bases de licitación. Empresas participan en la fase de empleo con apoyo de los cursos.			
Actividad	Descripción	Responsables	Fecha	Producto
Evaluar a alumnos	Se evalúan las necesidades educativas de cada alumno con discapacidad con apoyo de un profesional experto en la materia.	Proveedores	Desde abril de cada año	Informe de evaluación
Diseñar adaptaciones curriculares no significativas	Con apoyo de un profesional experto en la materia se diseñan las adaptaciones en los mecanismos de evaluación y/o enseñanza que el proveedor deberá ofrecer a cada alumno con discapacidad.	Proveedores	Desde abril de cada año	Informe con recomendaciones de adaptaciones
Ejecutar fase formación en habilidades para el trabajo	Se ejecuta la fase de formación en habilidades para el trabajo de acuerdo a lo establecido en las bases de licitación	Proveedores	Desde abril de cada año	Capacitación en habilidades para el trabajo
Ejecutar fase de formación en oficios	Se ejecuta la fase de formación en oficios de acuerdo a lo establecido en las bases de licitación	Proveedores	Desde abril de cada año	Capacitación en oficios
Egreso fase formativa	Se evalúa a los alumnos y se entrega un certificado de egreso a aquellos que cumplan con los requisitos.	Proveedores	Desde abril de cada año	Informe con alumnos egresados
Evaluar perfil de alumnos y necesidades de la empresa	Se realiza una evaluación de los puestos de trabajo aptos para el perfil de los egresados del Programa en las empresas que hayan sido seleccionadas. Hecha la evaluación se ejecuta el proceso de postulación entre los egresados que cumplan con los perfiles demandados.	SENCE, empresas, proveedores	Desde abril de cada año	Informe con egresados contratados
Ejecutar fase empleo con apoyo				
Cierre de curso	Los proveedores cierran los cursos y envían la información correspondiente a SENCE para su validación y pago.	Proveedores, SENCE	Desde abril de cada año	Informe de cierre

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2

Cuadro A.5
Matriz de marco lógico⁵³

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de Cálculo	Fuente	Supuesto(s)
Fin Aumentar productividad de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad	Aumento en productividad de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad			
Fin Disminuir demanda por servicios sociales de personas en situación de discapacidad	Disminución en uso de servicios sociales de parte de personas en situación de discapacidad			
Fin Incrementar ingresos de familias de personas en situación de discapacidad	Incremento en ingresos de familias de personas en situación de discapacidad			Ciclo económico se mantiene estable
Fin Disminuir brecha salarial entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población	Disminución en brecha salarial entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población			
Fin Disminuir brecha en participación salarial entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población	Disminución en brecha en participación laboral entre personas en situación de discapacidad y el resto de la población			
Propósito Incrementar salarios y empleabilidad de personas en situación de discapacidad beneficiarias mediante el incremento de su capital humano Productos: Capacitación en habilidades para el trabajo, formación en oficios y empleo con apoyo	Eficacia/Resultado Final Porcentaje de personas en situación de discapacidad egresados del programa que permanece empleado una vez que egresan del Programa	(N° de personas en situación de discapacidad egresados del programa en t que cotizan en t+1 / N° de personas en situación de discapacidad egresados del programa en t) x 100 (apertura por región, tipo de discapacidad (1), % de discapacidad (2), género, edad, sector económico (3); medición a los 6, 12 y 18 meses después del egreso)	Seguro de Casatía, SENCE	
	Eficacia / Resultado Intermedio Tasa de egreso	(N° de personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t / N° de personas en situación de discapacidad matriculados en el Programa en t) x 100 (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	SENCE	
	Calidad/Producto Porcentaje de empresas que declaran valorar el perfil de egreso en habilidades para el trabajo de las personas en situación de discapacidad egresadas del Programa	(N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresadas del Programa en t y que declaran valorar su perfil de egreso en habilidades para el trabajo/ N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa (4))	SENCE	
	Calidad/Producto Porcentaje de empresas que declaran valorar el perfil de egreso en competencias y conocimientos en oficios de las personas en situación de discapacidad egresadas del Programa	(N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresadas del Programa en t y que declaran valorar su perfil de egreso en competencias y conocimientos en oficios/ N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa)	SENCE	
	Calidad/Producto Porcentaje de empresas que declaran valorar el aprendizaje de la fase de empleo con apoyo del Programa	(N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresadas del Programa en t y que declaran valorar el aprendizaje de la fase de empleo con apoyo / N° de empresas que emplean a personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa)	SENCE	
	Calidad/Producto Porcentaje de personas en situación de discapacidad egresadas que declaran haber adquirido habilidades para el trabajo claves para su desempeño laboral	N° de personas en situación de discapacidad egresados del programa que declaran haber adquirido habilidades para el trabajo claves para su desempeño laboral en t / N° de personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	SENCE	

⁵³ La tabla incluye fórmulas de cálculo para los indicadores de propósito y de actividades, que deben ser monitoreados por el programa puesto que son de su directa responsabilidad. No incluye las fórmulas de cálculo para los objetivos e indicadores a nivel de fin porque, dado que otros elementos influyen en ellos, no es posible analizar el desempeño del Programa a través de su monitoreo.

Cuadro A.5 (continuación)

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de Cálculo	Fuente	Supuesto(s)
<p>Propósito Incrementar salarios y empleabilidad de personas en situación de discapacidad beneficiarios mediante el incremento de su capital humano</p> <p>Productos: Capacitación en habilidades para el trabajo, formación en oficios y empleo con apoyo</p>	<p>Calidad/Producto Porcentaje de personas en situación de discapacidad egresadas que declaran haber adquirido conocimientos y competencias en oficio claves para su desempeño laboral</p>	N° de personas en situación de discapacidad egresados del programa que declaran haber adquirido conocimientos y competencias claves para su desempeño laboral en t / N° de personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	SENCE	
	<p>Calidad/Producto Porcentaje de personas en situación de discapacidad egresadas que declaran valorar la fase de empleo con apoyo para el desempeño laboral</p>	N° de personas en situación de discapacidad egresados del programa en t que declaran valorar la fase de empleo con apoyo para el desempeño laboral / N° de personas en situación de discapacidad egresados del Programa en t) x 100 (apertura por región, sector económico, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	SENCE	
	<p>Calidad/Producto Asistencia promedio a cursos</p>	Sumatoria de número de horas asistidas por personas en situación de discapacidad matriculadas en el programa en t / número de horas de cursos x número de matriculados en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad, sector económico)	SENCE	
	<p>Eficacia/Producto Certificaciones en habilidades para el trabajo</p>	N° de personas en situación de discapacidad egresadas del Programa que certifican habilidades para el trabajo en t (apertura por región, tipo de discapacidad, edad, género, % de discapacidad)	ChileValora	
	<p>Eficacia/Producto Certificaciones en oficios</p>	N° de personas en situación de discapacidad egresadas del Programa que certifican competencias en oficios en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, edad, género, sector económico)	ChileValora	
	<p>Calidad/Producto N° de personas en situación de discapacidad capacitados que utilizan subsidios complementarios</p>	N° de personas en situación de discapacidad matriculadas que utilizan subsidios complementarios en t / N° de personas en situación de discapacidad matriculadas en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, edad, género, sector económico, tipo de subsidio complementario (5))	SENCE	
	<p>Calidad/Producto Valoración de subsidios complementarios</p>	N° de personas en situación de discapacidad matriculado que valoran positivamente los subsidios complementarios en t / N° de personas en situación de discapacidad matriculados en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico, tipo de subsidio complementario)	SENCE	
	<p>Eficacia/Producto Cobertura de personas en situación de discapacidad capacitadas</p>	Número de personas en situación de discapacidad matriculadas en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad, sector económico, tipo de capacitación)	SENCE	
	<p>Eficiencia/Producto Costo promedio por personas en situación de discapacidad atendida</p>	Gasto total del Programa en t / N° de personas en situación de discapacidad matriculadas en t (apertura por región, tipo de curso (6))	SENCE	
	<p>Eficiencia/Producto Costo promedio por personas en situación de discapacidad egresada</p>	Gasto total del Programa en t / N° de personas en situación de discapacidad egresados en t (apertura por región, tipo de curso)	SENCE	
	<p>Eficiencia/Producto Porcentaje de gasto administrativo del Programa</p>	Gasto administrativo (7) en t / presupuesto final (8) en t	SENCE	
	<p>Eficiencia/Producto Ejecución presupuestaria</p>	Gasto en t / presupuesto final en t	SENCE	

Cuadro A.5 (continuación)

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de Cálculo	Fuente	Supuesto(s)
Actividades	<i>Eficacia/Proceso</i> Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño"	Informe "Indicadores de Desempeño" elaborado en t	SENCE	
	<i>Eficacia/Proceso</i> Elaborar Informe "Propuestas de Mejora"	Informe de "Propuestas de Mejora" elaborado en t	SENCE	
	Subproceso Planificar Programa <i>Eficacia/Proceso</i> Elaborar Informe "Propuesta de Plan de Implementación"	Informe "Propuesta de Plan de Implementación" elaborado en t	SENCE	
	<i>Eficacia/Proceso</i> Elaborar Informe "Plan de Implementación Actualizado"	Informe "Plan de Implementación Actualizado" elaborado en t	SENCE	
	<i>Eficacia/Proceso</i> Firmar Convenios de Cooperación	N° de Convenios de Cooperación firmados en t/N° de Convenios de cooperación planificados para t	SENCE	
	<i>Eficacia/Proceso</i> N° de personas que certifican su discapacidad	N° de personas que certifican su discapacidad en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, edad, género)	MINSAL	
	<i>Calidad/Proceso</i> Oferta potencial absoluta de planes de formación para personas en situación de discapacidad	N° de planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de deficiencia, sector económico)	SENCE	
	<i>Calidad/Proceso</i> Oferta potencial relativa de planes de formación para personas en situación de discapacidad	N° de planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad en t/N° de planes de formación en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE	
	Subproceso Actualizar Perfiles y Planes <i>Calidad/Proceso</i> Oferta potencial absoluta de planes de formación asociados a perfiles ocupacionales para personas en situación de discapacidad	N° de perfiles ocupacionales en t con planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE, ChileValora	
	<i>Calidad/Proceso</i> Oferta potencial absoluta de planes de formación para personas en situación de discapacidad asociados a perfiles ocupacionales que cuentan con certificación	N° de perfiles ocupacionales en t con planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad que cuentan con certificación (apertura por región, tipo de discapacidad, grado de deficiencia, sector económico)	SENCE, ChileValora	
	<i>Calidad/Proceso</i> Oferta potencial relativa de planes de formación asociados a perfiles ocupacionales para personas en situación de discapacidad	N° de perfiles ocupacionales en t con planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad/N° de perfiles ocupacionales con planes de formación en t (apertura por región, tipo de discapacidad, grado de deficiencia, sector económico)	SENCE, ChileValora	

Cuadro A.5 (continuación)

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de Cálculo	Fuente	Supuesto(s)	
Actividades	Subproceso Difundir Programa	<i>Calidad/Proceso</i> Uso de tutoriales de formación de proveedores	N° de descargas en t de tutoriales para formación de proveedores (apertura por región, tipo de proveedor)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Formación presencial de proveedores	N° de proveedores matriculados en plan de formación presencial de proveedores en t (apertura por región, tipo de proveedor)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Interés absoluto de Proveedores	N° de proveedores que se presentan a licitaciones en t (apertura por región, tipo de proveedor)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Interés relativo de Proveedores	N° de proveedores que se presentan a licitaciones en t/N° de licitaciones en t (apertura por región, tipo de proveedor)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> N° de proveedores en el Programa	N° de proveedores en el Programa en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores en el Programa	N° de proveedores en el Programa en t/N° de proveedores en SENCE en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Permanencia de proveedores	N° de proveedores en t que fueron proveedores en t-1/N° de proveedores en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> N° de cupos por proveedor	N° total de cupos en t/N° de proveedores en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> N° personas en situación de discapacidad egresadas del Programa y atendidas en OMIL	N° de personas en situación de discapacidad egresadas del Programa atendidas en OMIL en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	OMIL	
		<i>Eficacia/Proceso</i> personas en situación de discapacidad egresadas del Programa atendidas en OMIL que encuentran empleo	N° de personas en situación de discapacidad egresadas del Programa atendidas en OMIL que encuentran empleo en t/N° de personas en situación de discapacidad egresadas del Programa atendidas en OMIL en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, género, edad)	OMIL	
		<i>Calidad/Proceso</i> Interés de Empresas	N° de empresas que postulan al Programa en t (apertura por región, sector económico, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> N° de empresas que se seleccionan para el Programa	N° de empresas que se seleccionan para el Programa en t (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Puestos de trabajo por empresa	N° de contrataciones de egresados en empleo con apoyo en t/N° de empresas que se seleccionan para el Programa en t (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Porcentaje de empresas que se declara satisfecha con la atención SENCE	Número de empresas que se declaran satisfechas con la atención SENCE en t/ número de empresas que se seleccionan para el Programa en t (apertura por región, tamaño de empresa, tipo de curso)	SENCE	
<i>Calidad/Proceso</i> Porcentaje de proveedores que se declara satisfecha con la atención SENCE	Número de proveedores que se declaran satisfechos con la atención SENCE en t/ número de proveedores en t (apertura por región, tipo de curso)	SENCE			

Cuadro A.5 (conclusión)

Enunciado del Objetivo	Enunciado del Indicador	Fórmula de Cálculo	Fuente	Supuesto(s)	
Actividades	Subproceso Difundir Programa	<i>Calidad/Proceso</i> Oferta absoluta de capacitaciones para personas en situación de discapacidad	N° de cupos para personas en situación de discapacidad en t (apertura regional, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Oferta relativa de capacitaciones para personas en situación de discapacidad	N° de cupos para personas en situación de discapacidad en t/N° de cupos totales en t (apertura regional, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Oferta real de planes de formación	N° de perfiles ocupacionales con planes de formación aptos para personas en situación de discapacidad y ofertados por proveedores en t/N° de oficios con planes de formación en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Interés absoluto de personas en situación de discapacidad	N° de personas en situación de discapacidad que postulan al Programa en t (apertura por región, tipo de discapacidad, % de discapacidad, sector económico)	SENCE	
		<i>Calidad/Proceso</i> Demanda relativa por capacitaciones	N° de personas en situación de discapacidad que postulan a Más Capaz en t/N° de cupos para personas en situación de discapacidad que se ofertan en t (apertura por región, tipo de discapacidad, grado de deficiencia, tipo de curso, sector económico)	SENCE	
	Subproceso Supervisar y Fiscalizar	<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores supervisados respecto de total de proveedores objeto de supervisión	N° de proveedores supervisados en t/N° total proveedores objeto de supervisión en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de empresas supervisadas respecto de total de empresas objeto de supervisión	N° de empresas supervisadas en t/N° total de empresas objeto de supervisión en t (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores que cumplen con el 80% o más de los aspectos supervisados respecto de total de proveedores supervisados	N° de proveedores supervisados que cumplen con el 80% o más de los aspectos supervisados en t/N° total de proveedores supervisados en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de empresas que cumplen con el 80% o más de los aspectos supervisados respecto de total de empresas supervisadas	N° de empresas supervisadas que cumplen con el 80% o más de los aspectos supervisados en t/N° total de empresas supervisadas en t (apertura por región, sector económico, tamaño de empresa, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores fiscalizados respecto del total de proveedores objeto de fiscalización	N° de proveedores fiscalizados en t/N° total de proveedores objeto de fiscalización en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores sancionados con falta grave respecto de total de proveedores fiscalizados	N° de proveedor sancionados con falta grave en t/N° total de proveedores fiscalizadas en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	
		<i>Eficacia/Proceso</i> Porcentaje de proveedores sancionados con falta leve respecto de total de proveedores fiscalizados	N° de proveedores sancionados con leve grave en t/N° total de proveedores fiscalizadas en t (apertura por región, tipo de proveedor, tipo de curso)	SENCE	

(1) Tipo de discapacidad: física, intelectual, visual, auditiva, psiquiátrica, autismo, sin deficiencia, multidéficit, otro.

(2) Porcentaje de discapacidad: % de discapacidad de acuerdo a la certificación de discapacidad de MINSAL.

(3) Sector económico: agricultura, silvicultura, caza y pesca; minas petróleo, canteras; Industrias manufactureras; electricidad, gas, agua; construcción; comercio; transporte, almacenamiento y comunicaciones; finanzas, seguros, bienes inmuebles y otros; servicios estatales, sociales, personales e internacionales; sin clasificación.

(4) Tamaño de empresa: N° de trabajadores o volumen de ventas

(5) Subsidio complementario: subsidio de alimento, transporte, cuidado infantil

(6) Tipo de curso: Exclusivo, Inclusivo, Franquicia Tributaria

(7) Gasto administrativo: Subtítulo 21 y 22.

(8) Presupuesto final: Subtítulo 21, 22 y 24.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Cuadro A.6
Plan de Implementación Detallado

Id	Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos	2015		2016				2017				2018				2019		
				tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1
3	Plan de Implementación del Programa	1 día																		
4																				
5																				
6	Planificar programa	997 días																		
7	Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño"	842 días	SENCE																	
8	Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño" 1	60 días	SENCE																	
9	Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño" 2	60 días	SENCE																	
10	Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño" 3	60 días	SENCE																	
11	Elaborar Informe "Indicadores de Desempeño" 4	60 días	SENCE																	
12	Elaborar Informe "Propuestas de Mejora"	800 días	Comité Público-Privado																	
13	Elaborar Informe "Propuestas de Mejora" 1	20 días	Comité Público-Privado																	
14	Elaborar Informe "Propuestas de Mejora" 2	20 días	Comité Público-Privado																	
15	Elaborar Informe "Propuestas de Mejora" 3	20 días	Comité Público-Privado																	
16	Elaborar Informe "Propuestas de Mejora" 4	20 días	Comité Público-Privado																	
17	Elaborar Informe "Propuestas de Plan de Implementación"	805 días	Comité Directivo																	
18	Elaborar Informe "Propuestas de Plan de Implementación" 1	20 días	Comité Directivo																	
19	Elaborar Informe "Propuestas de Plan de Implementación" 2	20 días	Comité Directivo																	
20	Elaborar Informe "Propuestas de Plan de Implementación" 3	20 días	Comité Directivo																	
21	Elaborar Informe "Propuestas de Plan de Implementación" 4	20 días	Comité Directivo																	
22	Colaborar con "Proceso Presupuestario del Sector Público"	865 días	Gabinete MINTRAB,SENCE																	
23	Colaborar con "Proceso Presupuestario del Sector Público" 1	80 días	Gabinete MINTRAB,SENCE																	
24	Colaborar con "Proceso Presupuestario del Sector Público" 2	80 días	Gabinete MINTRAB,SENCE																	
25	Colaborar con "Proceso Presupuestario del Sector Público" 3	80 días	Gabinete MINTRAB,SENCE																	
26	Colaborar con "Proceso Presupuestario del Sector Público" 4	80 días	Gabinete MINTRAB,SENCE																	
27	Firmar "Convenios Interinstitucionales"	800 días																		
28	Firmar "Convenios Interinstitucionales" 1	20 días	SENCE,Gabinete MINTRAB,OMIL,ChileValora																	
29	Firmar "Convenios Interinstitucionales" 2	20 días	SENCE,Gabinete MINTRAB,OMIL,ChileValora																	
30	Firmar "Convenios Interinstitucionales" 3	20 días	SENCE,Gabinete MINTRAB,OMIL,ChileValora																	
31	Firmar "Convenios Interinstitucionales" 4	20 días	SENCE,Gabinete MINTRAB,OMIL,ChileValora																	

Cuadro A.6 (continuación)

Id	Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos	2015		2016				2017				2018				2019	
				tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4
33	Actualizar Perfiles por competencias y planes de formación	152 días?																	
34	Actualizar "Perfiles Ocupacionales"	1032 días?																	
35	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 1	120 días?	ChileValora																
36	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 2	120 días?	ChileValora																
37	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 3	120 días?	ChileValora																
38	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 4	120 días?	ChileValora																
39	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 5	120 días?	ChileValora																
40	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 6	120 días?	ChileValora																
41	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 7	120 días?	ChileValora																
42	Actualizar "Perfiles Ocupacionales" 8	120 días?	ChileValora																
43	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad"	903 días?																	
44	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 1	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
45	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 2	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
46	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 3	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
47	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 4	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
48	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 5	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
49	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 6	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
50	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 7	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
51	Actualizar "Perfiles Ocupacionales para personas en situación de discapacidad" 8	120 días?	Comité Público-Privado,Comité Técnico																
52	Elaborar Planes de Formación	1025 días?																	
53	Elaborar "Planes de Formación" 1	120 días?	SENCE,SENADIS																
54	Elaborar "Planes de Formación" 2	120 días?	SENCE,SENADIS																
55	Elaborar "Planes de Formación" 3	120 días?	SENCE,SENADIS																
56	Elaborar "Planes de Formación" 4	120 días?	SENCE,SENADIS																
57	Elaborar "Planes de Formación" 5	120 días?	SENCE,SENADIS																
58	Elaborar "Planes de Formación" 6	120 días?	SENCE,SENADIS																
59	Elaborar "Planes de Formación" 7	120 días?	SENCE,SENADIS																
60	Elaborar "Planes de Formación" 8	120 días?	SENCE,SENADIS																
61	Redactar "Bases de Licitación"	803 días																	
62	Redactar "Bases de Licitación" 1	20 días	SENCE																
63	Redactar "Bases de Licitación" 2	20 días	SENCE																
64	Redactar "Bases de Licitación" 3	20 días	SENCE																
65	Redactar "Bases de Licitación" 4	20 días	SENCE																

Cuadro A.6 (continuación)

Id	Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos	2016		2017			2018				2019				
				tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4
67	Difundir Programa	150 días?															
68	Ejecutar "Campaña de Difusión"	900 días															
69	Ejecutar "Campaña de Difusión" 1	120 días															
70	Ejecutar "Campaña de Difusión" 2	120 días															
71	Ejecutar "Campaña de Difusión" 3	120 días															
72	Ejecutar "Campaña de Difusión" 4	120 días															
73	Capacitar a Proveedores	900 días															
74	Capacitar a Proveedores 1	120 días															
75	Capacitar a Proveedores 2	120 días															
76	Capacitar a Proveedores 3	120 días															
77	Capacitar a Proveedores 4	120 días															
78	Capacitar a Empresas	900 días															
79	Capacitar a Empresas 1	120 días															
80	Capacitar a Empresas 2	120 días															
81	Capacitar a Empresas 3	120 días															
82	Capacitar a Empresas 4	120 días															
83	Difundir Licitaciones	820 días															
84	Difundir Licitaciones 1	40 días															
85	Difundir Licitaciones 2	40 días															
86	Difundir Licitaciones 3	40 días															
87	Difundir Licitaciones 4	40 días															
88	Difundir Planes de Formación para personas en situación de discapacidad	825 días															
89	Difundir Planes de Formación para personas en situación de discapacidad 1	40 días															
90	Difundir Planes de Formación para personas en situación de discapacidad 2	40 días															
91	Difundir Planes de Formación para personas en situación de discapacidad 3	40 días															
92	Difundir Planes de Formación para personas en situación de discapacidad 4	40 días															
93	Seleccionar Proveedores	800 días															
94	Seleccionar Proveedores 1	20 días															
95	Seleccionar Proveedores 2	20 días															
96	Seleccionar Proveedores 3	20 días															
97	Seleccionar Proveedores 4	20 días															
98	Seleccionar Empresas	800 días															
99	Seleccionar Empresas 1	20 días															
100	Seleccionar Empresas 2	20 días															
101	Seleccionar Empresas 3	20 días															
102	Seleccionar Empresas 4	20 días															
103	Aprobar Código para cursos con FT para personas en situación de discapacidad	791 días?	SENCE														SENCE
104	Difundir Cursos	980 días															
105	Difundir Cursos 1	200 días															
106	Difundir Cursos 2	200 días															
107	Difundir Cursos 3	200 días															
108	Difundir Cursos 4	200 días															
109	Seleccionar Alumnos	980 días															
110	Seleccionar Alumnos 1	200 días															
111	Seleccionar Alumnos 2	200 días															
112	Seleccionar Alumnos 3	200 días															
113	Seleccionar Alumnos 4	200 días															

Cuadro A.6 (conclusión)

Id	Nombre de tarea	Duración	Nombres de los recursos	2015				2016				2017				2018				2019	
				tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2	tri 3	tri 4	tri 1	tri 2
115	Ejecutar Cursos	1245 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
116	Ejecutar Cursos 1	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
117	Ejecutar Cursos 2	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
118	Ejecutar Cursos 3	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
119	Ejecutar Cursos 4	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
120	Ejecutar Cursos 5	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
121				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
122	Supervisar Cursos	1245 días?		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
123	Supervisar Cursos 1	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
124	Supervisar Cursos 2	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
125	Supervisar Cursos 3	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
126	Supervisar Cursos 4	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
127	Supervisar Cursos 5	200 días?		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
128				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
129	Fiscalizar Cursos	1245 días?		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
130	Fiscalizar Cursos 1	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
131	Fiscalizar Cursos 2	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
132	Fiscalizar Cursos 3	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
133	Fiscalizar Cursos 4	200 días		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	
134	Fiscalizar Cursos 5	200 días?		[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]				[Barra]	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4 Presupuesto Detallado

1. Presupuesto total programa

Presupuesto Total	2015	2016	2017	2018
Total (M\$ 2014)	7.266.486	14.750.143	15.999.057	15.804.797
Subtítulo 21	181.800	1.551.800	1.779.200	2.099.740
MINTRAB	109.800	1.423.800	1.555.200	1.699.740
MINSAL	43.800	99.800	195.800	371.800
MDS	28.200	28.200	28.200	28.200
Subtítulo 22	764.286	2.717.143	2.667.857	2.142.857
MINTRAB	764.286	2.217.143	2.167.857	2.142.857
MINSAL	-	500.000	500.000	-
MDS	-	-	-	-
Subtítulo 24	6.320.400	10.481.200	11.552.000	11.562.200
MINTRAB	6.320.400	10.481.200	11.552.000	11.562.200
MINSAL	-	-	-	-
MDS	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

2. Ministerio del Trabajo y Previsión Social

a) Ministerio

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	7.194.486	14.122.143	15.275.057	15.404.797
Subtítulo 21	109.800	1.423.800	1.555.200	1.699.740
Profesional Gabinete	7.200	7.200	7.200	7.200
SENCE	57.000	57.000	57.000	57.000
OMIL	33.000	1.347.000	1.478.400	1.622.940
ChileValora	12.600	12.600	12.600	12.600
Subtítulo 22	764.286	2.217.143	2.167.857	2.142.857
SENCE	764.286	1.687.143	1.667.857	1.642.857
OMIL	-	500.000	500.000	500.000
ChileValora	-	30.000	-	-
Subtítulo 24	6.320.400	10.481.200	11.552.000	11.562.200
SENCE	6.300.000	10.420.000	11.450.000	11.450.000
OMIL	-	-	-	-
ChileValora	20.400	61.200	102.000	112.200

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto mensual Profesional Gabinete	4.000	4.000	4.000	4.000
% jornada Profesional Gabinete	15%	15%	15%	15%
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

b) SENCE

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	7.121.286	11.634.143	12.674.857	12.649.857
Subtítulo 21	57.000	57.000	57.000	57.000
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional(es) Equipo Técnico	48.000	48.000	48.000	48.000
Profesional(es) especialista en Discapacidad	48.000	48.000	48.000	48.000
Subtítulo 22	764.286	1.157.143	1.167.857	1.142.857
Campaña de difusión	200.000	200.000	200.000	200.000
Tutoriales para desarrollo de proveedores y empresas	50.000	-	25.000	-
Evaluación intermedia del Programa	-	100.000	-	-
Evaluación inicial de empresas	514.286	857.143	942.857	942.857
Subtítulo 24	6.300.000	10.420.000	11.450.000	11.450.000
Cursos exclusivos	3.090.000	5.150.000	5.665.000	5.665.000
Fase formación en habilidades para el trabajo	270.000	450.000	495.000	495.000
Fase formación en oficios	1.530.000	2.550.000	2.805.000	2.805.000
Fase empleo con apoyo	750.000	1.250.000	1.375.000	1.375.000
Subsidio de movilización y alimentación	450.000	750.000	825.000	825.000
Subsidio cuidado infantil	90.000	150.000	165.000	165.000
Cursos inclusivos	3.090.000	5.150.000	5.665.000	5.665.000
Fase formación en habilidades para el trabajo	270.000	450.000	495.000	495.000
Fase formación en oficios	1.530.000	2.550.000	2.805.000	2.805.000
Fase empleo con apoyo	750.000	1.250.000	1.375.000	1.375.000
Subsidio de movilización y alimentación	450.000	750.000	825.000	825.000
Subsidio cuidado infantil	90.000	150.000	165.000	165.000
Cursos con FT	-	-	-	-
Fase formación en habilidades para el trabajo	-	-	-	-
Fase formación en oficios	-	-	-	-
Fase empleo con apoyo	-	-	-	-
Subsidio de movilización y alimentación	-	-	-	-
Subsidio cuidado infantil	-	-	-	-
Cursos de formación de proveedores	120.000	120.000	120.000	120.000

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
Jornada de profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	200%	200%	200%	200%
Sueldo bruto especialista en discapacidad	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornada especialista en discapacidad	200%	200%	200%	200%
N° de perfiles ocupacionales seleccionados anualmente para PcD	10	10	10	10
N° de planes de formación adaptados anualmente para PcD	52	10	10	10
N° total de planes de formación adaptados para PcD	52	62	72	82
N° total de planes de formación				
Subtítulo 22				
Valor anual campaña de difusión	200.000	200.000	200.000	200.000
Valor desarrollo de tutoriales para desarrollo de proveedores	50.000		25.000	
Valor evaluación intermedia del programa		100.000		
N° de empresas que postulan al Programa	1714	2857	3143	3143
N° de empresas que se seleccionan para el Programa	1.200	2.000	2.200	2.200
N° de nuevos puestos de trabajo por empresa	3	3	3	3
Tasa de deserción de empresas	20%	20%	20%	20%
Valor de evaluación inicial por empresa	300	300	300	300
N° de cupos por proveedor inclusivo	40	40	40	40
N° de proveedores inclusivos necesarios	38	63	69	69
% de proveedores que deserta anualmente	50%	50%	50%	50%
N° de proveedores inclusivos nuevos sin capacitación	31	44	38	34
Tasa de deserción de proveedores inclusivos que se capacitan	70%	70%	70%	70%
% de proveedores inclusivos sin capacitación que se capacitan	50%	50%	50%	50%
N° de proveedores inclusivos que se capacitan anualmente	52	73	63	57
N° de cupos por proveedor exclusivo	45	45	45	45
N° de proveedores inclusivos necesarios	33	56	61	61
% de proveedores que deserta anualmente	50%	50%	50%	50%
N° de proveedores inclusivos nuevos sin capacitación	28	39	33	31
Tasa de deserción de proveedores inclusivos que se capacitan	70%	70%	70%	70%
% de proveedores inclusivos sin capacitación que se capacitan	50%	50%	50%	50%
N° de proveedores inclusivos que se capacitan anualmente	46	65	56	51
Valor curso de formación de proveedores	4.000	4.000	4.000	4.000
N° de cursos de formación de proveedores	30	30	30	30
Subtítulo 24				
Total alumnos en situación de discapacidad	3000	5000	5500	5500
N° alumnos en situación de discapacidad en curso exclusivo	1500	2500	2750	2750
N° de alumnos en situación de discapacidad en curso inclusivo	1500	2500	2750	2750
N° de alumnos en situación de discapacidad en curso con FT	0	0	0	0
N° de horas en habilidades para el trabajo	30	30	30	30
N° de horas en formación de oficios	170	170	170	170
Valor hora curso exclusivo	6	6	6	6
Valor hora curso inclusivo	6	6	6	6
Valor empleo con apoyo	500	500	500	500
Subsidio en transporte y alimentación diarios	5	5	5	5
N° de días para subsidios de transporte y alimentación	60	60	60	60
Subsidio cuidado infantil	4	4	4	4
N° de días para subsidio de cuidado infantil	60	60	60	60
% de alumnos con subsidio de cuidado infantil	25%	25%	25%	25%

Fuente: Elaboración propia.

c) OMIL

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	33.000	1.847.000	1.978.400	2.122.940
Subtítulo 21	33.000	1.347.000	1.478.400	1.622.940
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional Equipo Técnico	24.000	24.000	24.000	24.000
Especialista(s) en intermediación laboral para PcD	-	1.314.000	1.445.400	1.589.940
Subtítulo 22	-	500.000	500.000	500.000
Fortalecimiento OMIL	-	500.000	500.000	500.000
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
Jornada de profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	100%	100%	100%	100%
Sueldo bruto especialista(s) en intermediación laboral para PcD	1.500	1.500	1.500	1.500
N° PcD egresadas del Programa y atendidas en OMIL	1.500	2.500	2.750	2.750
Jornada especialista en intermediación laboral para PcD	-	73	80	88
Subtítulo 22				
Fortalecimiento OMIL para PcD		500.000	500.000	500.000
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

d) ChileValora

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	33.000	103.800	114.600	124.800
Subtítulo 21	12.600	12.600	12.600	12.600
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional Equipo Técnico	3.600	3.600	3.600	3.600
Subtítulo 22	-	30.000	-	-
Diseño certificación habilidades para el trabajo		30.000		
Subtítulo 24	20.400	61.200	102.000	112.200
Certificación en habilidades para el trabajo	13.600	40.800	68.000	74.800
Certificación en oficios	6.800	20.400	34.000	37.400

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuesto	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
Jornada de profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	15%	15%	15%	15%
N° total de perfiles ocupacionales	220	242	266	293
N° de perfiles ocupacionales que cuentan con certificación				
Subtítulo 22				
Diseño certificación habilidades para el trabajo		30.000		
Subtítulo 24				
Valor certificación en habilidades para el trabajo	136	136	136	136
Valor certificación en oficios	136	136	136	136
% de alumnos que se certifican en habilidades para el trabajo	10%	10%	10%	10%
% de alumnos que se certifican en oficios	5%	5%	5%	5%

Fuente: Elaboración propia.

3. Ministerio de Salud

a) Ministerio

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	43.800	599.800	695.800	371.800
Subtítulo 21	43.800	99.800	195.800	371.800
Profesional Gabinete	7.200	7.200	7.200	7.200
Subse Salud Pública	36.600	92.600	188.600	364.600
COMPIN	42.600	112.600	232.600	452.600
Subtítulo 22	-	500.000	500.000	-
Subse Salud Pública	-	500.000	500.000	-
COMPIN	-	-	-	-
Subtítulo 24	-	-	-	-
Subse Salud Pública	-	-	-	-
COMPIN	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto mensual Profesional Gabinete	4.000	4.000	4.000	4.000
% jornada Profesional Gabinete	15%	15%	15%	15%
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

b) Subsecretaría de Salud Pública

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	36.600	592.600	688.600	364.600
Subtítulo 21	36.600	92.600	188.600	364.600
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional Equipo Técnico	3600	3600	3600	3600
Especialistas en evaluación de	24.000	80.000	176.000	352.000
Subtítulo 22	-	500.000	500.000	-
Formalecimiento TIC de sistema de	-	500.000	500.000	-
Subtítulo 24	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
Jornada de profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	15%	15%	15%	15%
% de postulantes que cuenta con carnet de	10%	20%	40%	80%
% de beneficiarios potenciales certificados	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Valor unitario honorarios evaluación de	40	40	40	40
N° de evaluaciones de funcionamiento y	600	2.000	4.400	8.800
Subtítulo 22				
Formalecimiento TIC de sistema de		500.000	500.000	
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

4. COMPIN

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	42.600	112.600	232.600	452.600
Subtítulo 21	42.600	112.600	232.600	452.600
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional Equipo Técnico	3.600	3.600	3.600	3.600
Especialistas en evaluación de funcionamiento y discapacidad	30.000	100.000	220.000	440.000
Subtítulo 22	-	-	-	-
Subtítulo 24	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto mensual Profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
% jornada Profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	15%	15%	15%	15%
discapacidad	50	50	50	50
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

5. Ministerio de Desarrollo Social

a) Ministerio

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	28.200	28.200	28.200	28.200
Subtítulo 21	28.200	28.200	28.200	28.200
Profesional Gabinete	7.200	7.200	7.200	7.200
SENADIS	21.000	21.000	21.000	21.000
Subtítulo 22	-	-	-	-
SENADIS	-	-	-	-
Subtítulo 24	-	-	-	-
SENADIS	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto mensual Profesional Gabinete	4.000	4.000	4.000	4.000
% jornada Profesional Gabinete	15%	15%	15%	15%
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

b) SENADIS

Presupuesto

Presupuesto	2015	2016	2017	2018
Total	21000	21000	21000	21000
Subtítulo 21	21.000	21.000	21.000	21.000
Profesional Equipo Directivo	9.000	9.000	9.000	9.000
Profesional equipo técnico	12000	12000	12000	12000
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

Supuestos

Supuestos	2015	2016	2017	2018
Subtítulo 21				
Sueldo bruto profesional equipo directivo	3.000	3.000	3.000	3.000
Jornada de profesional equipo directivo	25%	25%	25%	25%
Sueldo bruto profesional equipo técnico	2.000	2.000	2.000	2.000
Jornadas de profesional equipo técnico	50%	50%	50%	50%
Subtítulo 22				
Subtítulo 24				

Fuente: Elaboración propia.

DOCUMENTOS
DE PROYECTO 0

DOCUMENTOS

DE PROYECTO 0



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)
www.cepal.org