



Memoria 2017

Fundación ConTrabajo

Periodo Reportado: Enero – diciembre 2017
Fecha Santiago, enero de 2018.

Contenido

I.	IDENTIFICACIÓN	3
II.	INFORMACIÓN ORGANIZACIÓN	3
III.	GESTIÓN	5
IV.	INFORMACIÓN GENERAL DE CONTEXTO Y GESTIÓN	6
V.	CARTA DEL DIRECTORIO Y EQUIPO EJECUTIVO	8
VI.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO	10
VII.	ESTRUCTURA OPERACIONAL	10
VIII.	PRINCIPALES RESULTADOS:	13
	Anexo 1: Nuevo Logo Fundación ConTrabajo	25

I. IDENTIFICACIÓN

Fundación ConTrabajo (Ex Fundación PRO). Rut: 65.076.702-0	
Personalidad Jurídica	N°154644 con fecha 14-11-2013
Dirección	Av. Italia 850. Providencia
Representante legal	María José López Rut: 10.978.159-8

II. INFORMACIÓN ORGANIZACIÓN

Presidente del Directorio	Rafael Lautaro Mies Moreno Rut: 9.659.307-4
Ejecutivo Principal	María José López Guell Rut: 10.978.159-8
Misión/Visión	<p>MISIÓN</p> <p>Promovemos y apoyamos la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad cognitiva en empresas del mercado regular, para mejorar mediante el trabajo su calidad de vida y la de sus familias.</p> <p>La discapacidad es el resultado de la interacción entre los déficits de las personas y las barreras del entorno. Por lo tanto, prestamos apoyos para contribuir al desarrollo de empresas y personas, en procesos de inclusión reales, efectivos y sostenibles.</p> <p>VISIÓN</p> <p>En la Fundación ConTrabajo, creemos que los déficits son parte de la condición humana y que la inclusión es necesaria y nos beneficia a todos, porque asume esta realidad.</p> <p>Sabemos que las personas con discapacidad cognitiva pueden trabajar muy bien, participar de una empresa y ser parte activa de la sociedad.</p> <p>Estamos convencidos de que el trabajo digno es una poderosa herramienta de inserción real en la sociedad y un camino real para disminuir las brechas.</p> <p>Trabajamos para que las personas con discapacidad puedan</p>

ejercer sus derechos y sus deberes y avanzar del asistencialismo a un enfoque sobre la dignidad de las personas.

Creemos que las personas con discapacidad cognitiva, como todos, tienen derecho a decidir sobre sus propias vidas y a tener una vida propia. Trabajamos con este norte para generar condiciones que hagan de la autodeterminación una realidad.

VALORES

- **Cariño y respeto:** hacemos nuestro trabajo con cariño, preocupados de los detalles. Y lo hacemos con profundo respeto por las personas con discapacidad que en su mayoría han enfrentado situaciones de vida muy dolorosas y por las empresas que se atreven y nos abren sus puertas.
- **Optimismo:** ofrecemos soluciones y mantenemos una actitud positiva, aunque realista. Creemos que siempre hay una alternativa y que es nuestro deber proveer de ellas a trabajadores y empresas.
- **Compromiso y pasión:** buscamos que verdaderamente personas y empresas estén mejor. Creemos que esta cooperación es la herramienta más eficaz de disminución de las brechas de inequidad que sufren las personas con discapacidad. Y creemos que las personas con discapacidad cognitiva son indispensables para la sociedad.
- **Calidad y profesionalismo:** evaluamos constantemente mediante indicadores medibles nuestra gestión. Queremos ofrecer lo mejor a las personas con discapacidad cognitiva, sus familias y a las empresas que se la juegan por esta iniciativa.
- **Autodeterminación:** trabajamos para que las personas con discapacidad cognitiva puedan decidir sobre sus propias vidas y pueden vivir una vida propia: es lo que nos hace sentir que lo que hacemos vale la pena.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ética del cuidado
Área de Trabajo	Inclusión laboral de personas con discapacidad
Público Objetivo/Usuarios	Personas con discapacidad mayores de 18 años de la Región Metropolitana.
Número de Trabajadores	8
Número de Voluntarios	3

III. GESTIÓN

Ingresos Totales	\$79.404.000		Patrimonio	
Privados	Donaciones	\$40.140.000	Superávit o Déficit del ejercicio	Empresas Dimerc - Pronobel - Sergio Cardoni Solari
	Proyectos	1		
	Venta de bienes y servicios	\$39.264.000	Identificación de los tres principales donantes	
Públicos	Subvenciones	0	N° total de usuarios (directos)	N° de contratos firmados en el año t y t-1, vigentes en el año t+1.
	Proyectos	0		
	Venta de Bienes y Servicios	0	Indicador de gestión	
Otros		\$5.000.000		
Persona de contacto	María José López mjlopez@fundacióncontrabajo.cl +56996435546			

IV. INFORMACIÓN GENERAL DE CONTEXTO Y GESTIÓN

La Fundación ConTrabajo realiza inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas del mercado regular a través de la metodología de empleo con apoyo y la estrategia de planificación centrada en la persona (PCP). La PCP es un instrumento que permite establecer un plan de trabajo individualizado frente a las necesidades particulares de cada trabajador incluido o en proceso de inclusión laboral. Contempla 66 ámbitos que se incluyen en las 8 dimensiones de la calidad de vida definidas por Schalock y Verdugo (2007).

Los pilares de trabajo en los que se desarrolla la gestión de la Fundación se resumen en tres: calidad, sostenibilidad y profesionalismo. En calidad se definen como modelos técnicos de trabajo el empleo con apoyo (Eca) y la calidad de vida. En sostenibilidad toda la gestión de la Fundación se realiza bajo el enfoque de derechos, definidos en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad del año 2006. Y como parte del tercer pilar, toda la gestión que realiza la Fundación se sistematiza y mide permanentemente con el propósito de ver las brechas y los aspectos a mejorar.

En el centro de la intervención realizada por la Fundación se encuentran las personas, luego sus familias, las organizaciones de apoyo u ONG y las empresas con las que la Fundación trabaja.



La Fundación ConTrabajo durante el año 2017 desarrolla cuatro áreas de trabajo: Área familias; Área empresas; Área personas; Área Ongs.



En **familias** la Fundación realiza acompañamiento en todos los procesos relacionados a la inclusión. El acompañamiento comienza con la entrevista inicial en donde se identifican aspectos a abordar en los ámbitos de: salud, imagen personal, relaciones interpersonales, redes de apoyo, entre otros y continua con la asesoría y orientación permanente.

En **empresas** se acompaña a las organizaciones en la implementación de la norma 3267 y en procesos de reclutamiento y selección inclusivos y sostenibles. La Fundación capacita a las organizaciones en inclusión de personas con discapacidad.

En **personas** se desarrollan actividades tales como: preparación a la entrevista laboral; asesoría en imagen personal; desarrollo de herramientas para la construcción de proyecto de vida; entrenamiento en traslado autónomo y actividades de tiempo libre tales como tour por la ciudad.

En la preparación para la entrevista de trabajo, la Fundación entrega feedback y realiza simulaciones de entrevistas en ambientes reales de manera que los candidatos se presenten con seguridad y sin temor en las empresas. En cuanto a la imagen personal, se acompaña a las personas para que encuentren su propio estilo y se sientan seguros en el contexto laboral.

La Fundación se preocupa de que las personas desarrollen una autoimagen positiva que se traduzca en autocuidado y una presentación adecuada a los contextos laborales.

Respecto al proyecto de vida, la Fundación trabaja para aportar a la transición a la vida adulta a través de talleres y acompañamiento a las personas con discapacidad y sus familias para identificar los pasos para apoyar en la toma de decisiones y la autodeterminación. La Fundación apoya a las personas y sus familias para que puedan generar vínculos que amplíen las redes de apoyo.

Sobre el traslado autónomo, un paso muy importante para insertarse en el mercado laboral es que los candidatos se trasladen solos en el transporte público a su trabajo, por lo que la Fundación tiene un protocolo que aporta al desarrollo de esta habilidad, el cual puede implementarse en la familia, con la ayuda de profesionales y en conjunto con la Fundación.

La Fundación ConTrabajo, también apoya en la participación de las personas con discapacidad en actividades recreativas. Durante el año 2017 se desarrollaron actividades de esta índole en sector de Barrio Bellavista; Parque Intercomunal; Cerro San Cristóbal; Barrio Brasil; entre otras. Los principales objetivos fueron: generar instancias de recreación y conocimiento; dar a conocer la ciudad y sus principales puntos de referencia, generar un espacio de conversación potenciando vínculos, desarrollar funciones ejecutivas, entre otras.

Por otra parte, durante el 2017 se generan alianzas estratégicas con instituciones y profesionales de apoyo para la inclusión laboral y social tales como: Corporación Ciudad Accesible; Abogados: PPU Legal; Área Médica: Dr. Juan Luis Córdova (Neurólogo) y Centro de Innovación UC.

V. CARTA DEL DIRECTORIO Y EQUIPO EJECUTIVO

La Fundación ConTrabajo nace el año 2009 después de varios años de compartiendo con personas con discapacidad cognitiva en las casas de acogida Cristo Especial en la Legua y Amigos de Jesús en Cerro Navia. Veíamos como jóvenes y adultos que podían trabajar y aportar, estaban marginados de la vida social por la falta de oportunidades y redes.

El año 2008, Adolfo Gana gerente general de Dimerc quiso incorporar a la empresa a personas con discapacidad. Al poco tiempo llegó Pancho, un hombre con síndrome de Down. A pesar de la buena acogida de todos, después de unas semanas, su inclusión en el trabajo se fue haciendo difícil. Para apoyar el proceso, llegó como facilitadora Ximena Zañartu. El cambio vino rápidamente y con esos buenos resultados Dimerc se animó a contratar a Teresita.

Después de Pancho y Teresita en Dimerc, la empresa Latitud 90 y otras empresas quisieron iniciar el camino de la inclusión.

A fines de 2009, en un encuentro de líderes en Portillo se sumaron a este sueño Rafael Mies director de empresas, Sergio Vergara abogado y Paola León directora ejecutiva de la casa de acogida Misión de Amor en Batuco. Adolfo, Rafael, Sergio, Paola y María José López decidieron entonces formalizar esta iniciativa, sistematizar la experiencia y adaptar el modelo español a la realidad chilena.

La Fundación ConTrabajo decide usar la metodología del Modelo de Empleo con Apoyo que propone un proceso individualizado de acompañamiento para personas con discapacidad cognitiva en el mercado regular de trabajo, herramienta de gran efectividad en la empleabilidad y permanencia en puestos de trabajo, recomendada, entre otros, por la OMS. Queríamos también que nuestra gran orientación fueran los principios de la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad celebrada por la ONU en 2006 y ratificada por nuestro país en 2008, por lo que trabajamos con un enfoque de derechos y buscamos la autodeterminación de las personas a las que apoyamos.

En este camino, la familia Naser, don Eduardo, la señora Rayá, Andrea, Jorge, Javier y Rodrigo han sido fundamentales. No sólo por apoyarnos financieramente, sino por abrir las puertas de sus empresas a esta experiencia en la que como Fundación éramos novatos. Las empresas del Holding Dimerc se capacitaron, abrieron puestos de trabajo, no dudaron cuando hubo dificultades y nos permitieron aprender para llevar la experiencia a otras empresas.

Hemos recorrido este camino con cariño y compromiso. Con respeto por las personas para las que trabajamos y las empresas que abren sus puertas a esta experiencia nueva. Ante las dificultades, buscamos soluciones y tenemos una actitud siempre propositiva y optimista.

Trabajamos con pasión y profesionalismo. No tenemos todas las respuestas, pero somos exigentes con nosotros mismos, estudiamos, reflexionamos permanentemente y damos lo mejor que tenemos, al mismo tiempo que vamos haciendo camino al andar con Pancho, Teresita, Elisa y cada una de las personas que el camino nos ha regalado y con las que tenemos la tremenda responsabilidad de apoyarlos para que ellos mismos puedan cambiar y elegir sus vidas. Ellos han cambiado la nuestra también.

VI. ESTRUCTURA DE GOBIERNO

La Fundación ConTrabajo está dirigida y administrada por cinco miembros que tienen la plenitud de funciones de administración de la Fundación, así como la disposición de sus bienes. Los directores asumen sus funciones ad honorem y durarán en su cargo indefinidamente.

En abril de cada año y junto con la promulgación de la memoria y el balance, destinarán los miembros del directorio y designarán a aquellos que ejercerán los roles de: presidente, vice-presidente, secretario, tesorero. El directorio sesiona una vez cada cuatro meses y, extraordinariamente, por iniciativa del presidente o cuando lo soliciten a lo menos tres de sus miembros.

El directorio tiene las siguientes atribuciones: administrar la Fundación y sus bienes con las más amplias facultades, pudiendo celebrar todos los actos y contratos que tengan por objeto el cumplimiento de sus fines.

Directorio Fundación ConTrabajo 2017	
Nombre	Cargo
Rafael Lautaro Mies Moreno	Presidente Directorio
María José López Guell	Directora Ejecutiva
Adolfo Alejandro Gana Pepper	Director
Sergio Vergara Larrain	Director
Paola León	Encargada ONG

VII. ESTRUCTURA OPERACIONAL

La Fundación ConTrabajo funciona en distintas comunas de la Región Metropolitana, trabaja en forma colaborativa con Centros de Acogida en las Comunas de Batuco, Cerro Navia, La Legua, San Joaquín, entre otros.

El equipo de trabajo está compuesto por las facilitadoras laborales (4); coordinadora del área de intermediación laboral (1); directora área familias (1); directora área evaluación y selección (1); directora área empresas (1). Cada agente posee un rol en el proceso de inclusión de personas con discapacidad y su directora ejecutiva María José López.

También la Fundación trabaja con el apoyo de voluntarios (3) en las áreas de: tour por la ciudad y taller de lectura funcional, quienes cumplen un rol fundamental en la inclusión y participación social de los los trabajadores y candidatos en actividades recreativas y de fortalecimiento de vínculos.



La Fundación Contrabajo realiza distintas acciones en sus áreas de acción estas son: evaluación, acompañamiento y capacitación, entre otras.

En evaluación realiza una valoración de las exigencias del candidato y su familia y una evaluación del puesto de trabajo o levantamiento de tareas; posterior a esto se hace un match de compatibilidad entre los candidatos y el puesto de trabajo de manera de que las exigencias del puesto de trabajo estén ad hoc a las competencias y características de los candidatos presentados.

El levantamiento de tareas se realiza directamente en el puesto de trabajo e implica la identificación de tareas, necesarias y existentes (previamente en la empresa) que puedan ser desempeñadas por una persona con discapacidad. Por su parte el match de compatibilidad es una de las etapas más críticas del empleo con apoyo, se realiza posterior a la evaluación de candidatos y el levantamiento de tareas. En esta etapa es necesario cruzar todos los datos, realizar todas las observaciones necesarias y resolver las dudas. El profesional a cargo de este proceso debe asegurarse de que el encaje laboral sea óptimo entre las competencias del candidato y el puesto de trabajo.

Por otra parte, una vez incluida la persona en un puesto de trabajo comienza la aplicación de evaluaciones periódicas para medir y registrar el proceso de acompañamiento, estas evaluaciones se denominan evaluaciones de desarrollo (EVD) las que se aplican durante un año a: la persona con discapacidad, su supervisor directo, un compañero de trabajo y la facilitadora a cargo. Las visitas de supervisión se realizan durante todo el proceso de inclusión y se enmarcan dentro del programa de acción individual (PAI) que involucra la medición de indicadores de logro cuantitativos y cualitativo y un plan de visitas en el puesto de trabajo con un promedio de 150 horas de acompañamiento por trabajador y 48 visitas aprox. en la empresa, con una periodicidad que va desde, visitas todos los días a una visita al mes, desde el mes seis en adelante. Este programa de visitas es flexible y se adapta a las necesidades de cada trabajador y su contexto laboral.

En cuanto a las actividades con los candidatos, se encuentran: la evaluación de perfil individual; familiar y profesional¹, derivación a actividades recreacionales y de tiempo libre, asistencia y coach de imagen y acompañamiento por un año. La evaluación de candidatos comprende tres etapas: evaluación de perfil individual, familiar y profesional. La evaluación individual, contempla una entrevista con el candidato empleo, que busca identificar las competencias e intereses en el ámbito laboral. La evaluación familiar contempla una entrevista con un familiar a cargo, para identificar aspectos conductuales, médicos y/o sociales importantes en el proceso de inclusión. Finalmente, la evaluación profesional, busca una valoración transversal de estos aspectos en el tiempo, con el propósito de identificar las necesidades de apoyo del candidato para insertarse de manera efectiva en un puesto de trabajo.

Respecto al proceso de seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo, implica un proceso sistemático e individualizado que tiene como finalidad proporcionar los apoyos que el trabajador necesita en cada momento. Esta fase es la de mayor contenido técnico y en la que el facilitador/a laboral debe aplicar sus métodos de enseñanza, reforzamiento y evaluación continua, para conseguir que el trabajador se adapte adecuadamente a sus funciones y al equipo de trabajo.

La Fundación ConTrabajo realiza en las casas de acogida talleres y reuniones de coordinación con los profesionales y familias con el propósito de informar y conversar sobre temas de interés. Por otra parte, se coordinan evaluaciones de posibles candidatos a puestos de trabajo según zona geográfica de residencia y motivación e interés para trabajar.

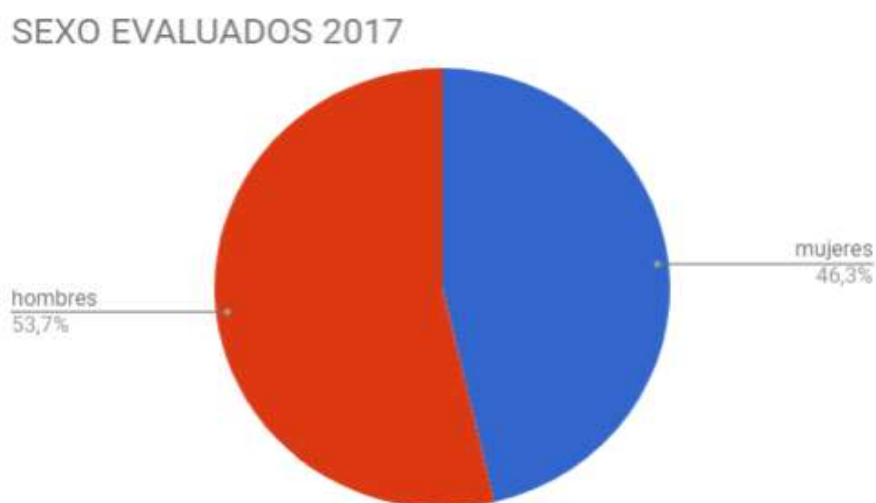
¹ El perfil profesional, es una actividad que se desarrolla si el candidato/a a empleo cuenta con un equipo de profesionales de referencia o un especialista que pueda informar sobre su desempeño en el largo plazo.

En cuanto a las actividades con las empresas estas consisten en entregar herramientas sobre ¿cómo incluir a personas con discapacidad de manera sostenible?; asesorías sobre ¿cuál es contexto normativo actual de inclusión de PcD?; ¿cuáles podrían ser los factores de riesgo en la inclusión de personas con discapacidad?. La Fundación realiza capacitaciones a las empresas y prepara al contexto para la inclusión.

VIII. PRINCIPALES RESULTADOS:

A. Personas:

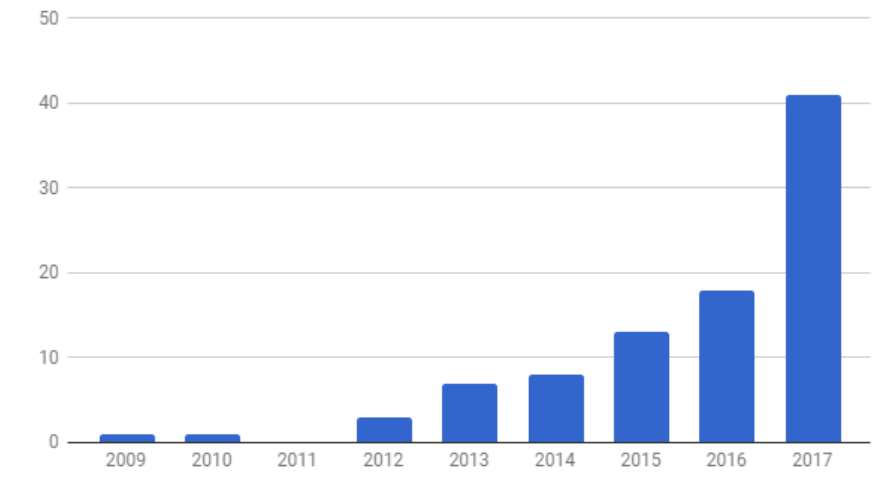
El año 2017 se realizaron 47 evaluaciones a candidatos/as nuevas: (19 mujeres y 22 hombres).



En relación a los años anteriores, el año 2017 se duplicaron el número de evaluaciones realizadas en relación al año anterior.

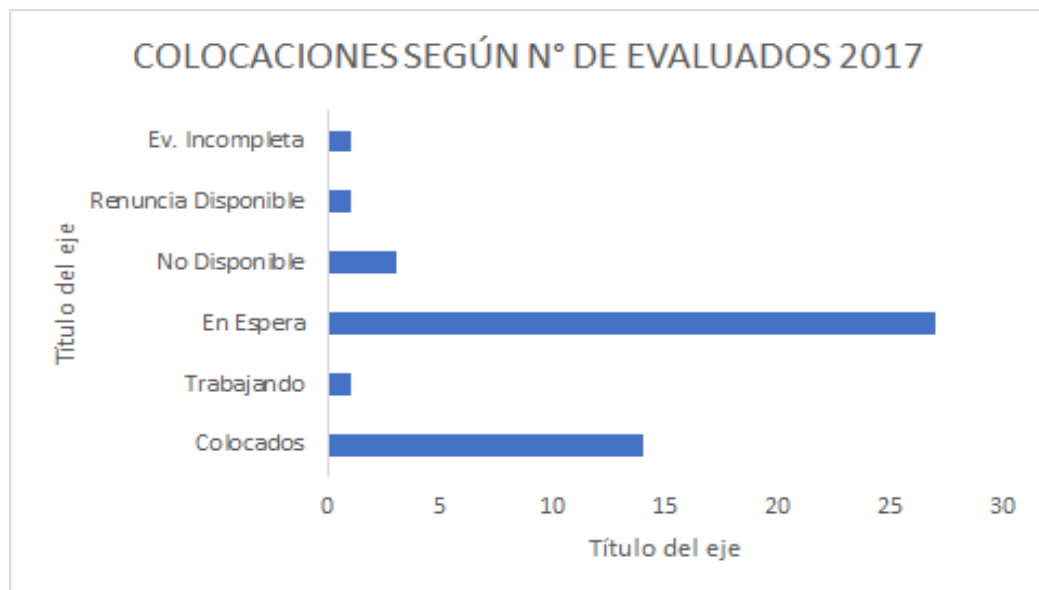
Candidatos Evaluados por Año 2009 - 2017	
Candidatos evaluados 2009	1
Candidatos evaluados 2010	1
Candidatos evaluados 2011	0
Candidatos evaluados 2012	3
Candidatos evaluados 2013	7
Candidatos evaluados 2014	8
Candidatos evaluados 2015	13
Candidatos evaluados 2016	18
Personas evaluadas 2017	47
Total	98

EVALUACIONES REALIZADAS DESDE 2009 - 2017



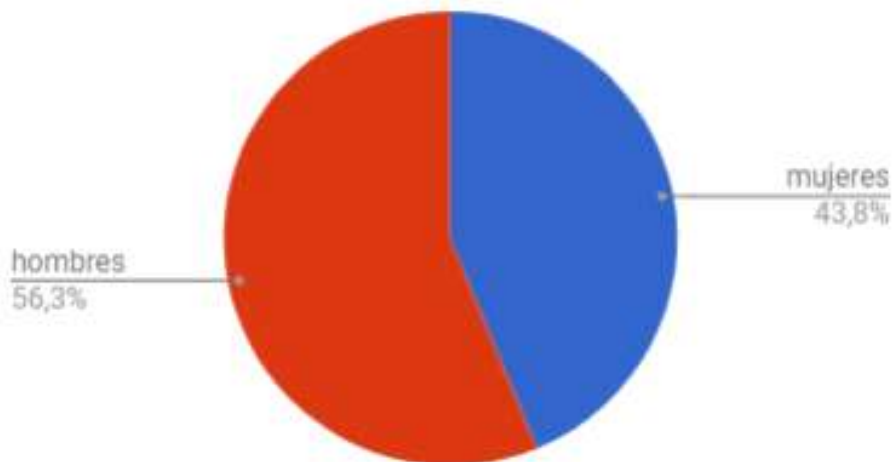
B. Colocaciones:

En cuanto a las colocaciones laborales el año 2017 se incluyeron 17 personas de 47 personas evaluadas, lo que equivale al 39% del total de las evaluaciones realizadas. Del grupo de personas evaluadas 27 se encuentra en “espera”, 16 fueron “colocadas”, 3 se encuentran “no disponible”, 1 encontró trabajando por su cuenta.



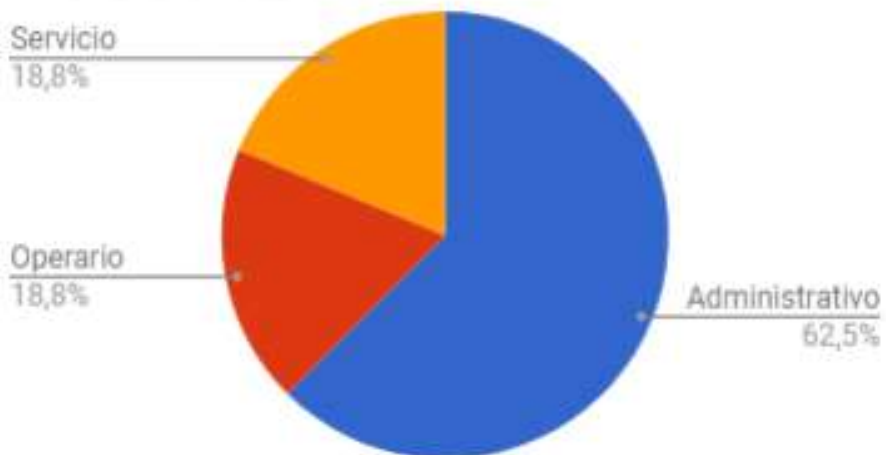
De las personas colocadas 7 son mujeres (43,8%) y 9 hombres (56,3%).

COLOCACIONES SEGÚN SEXO

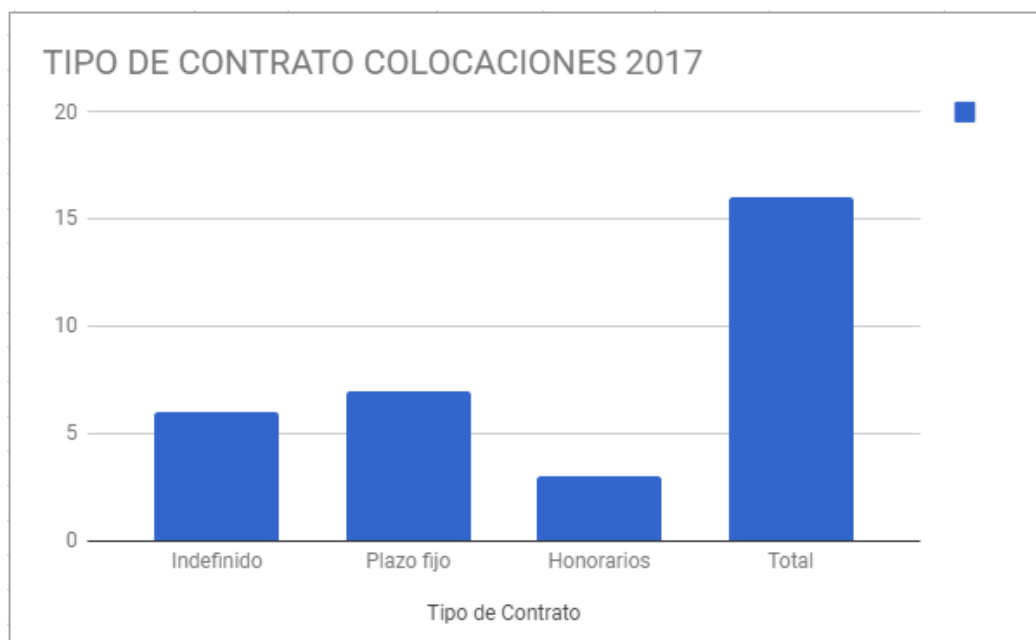


De las personas colocadas 10 personas (62,5%) se encuentran en puestos administrativos, 3 personas (18,8%) en perfiles de operario de producción y 3 (18,8%) en perfiles del área de servicio.

TIPO DE PERFIL



El tipo de contrato de las personas colocadas son 7 contratos a plazo fijo, 6 indefinidos y 3 a honorarios.



Los perfiles laborales de las colocaciones 2017 son en su mayoría: perfiles administrativos (62,5%); le siguen perfiles de operarios (18,8%) y perfil del área de servicios con un 18,8%.



a. Planificación Centrada en la Persona:

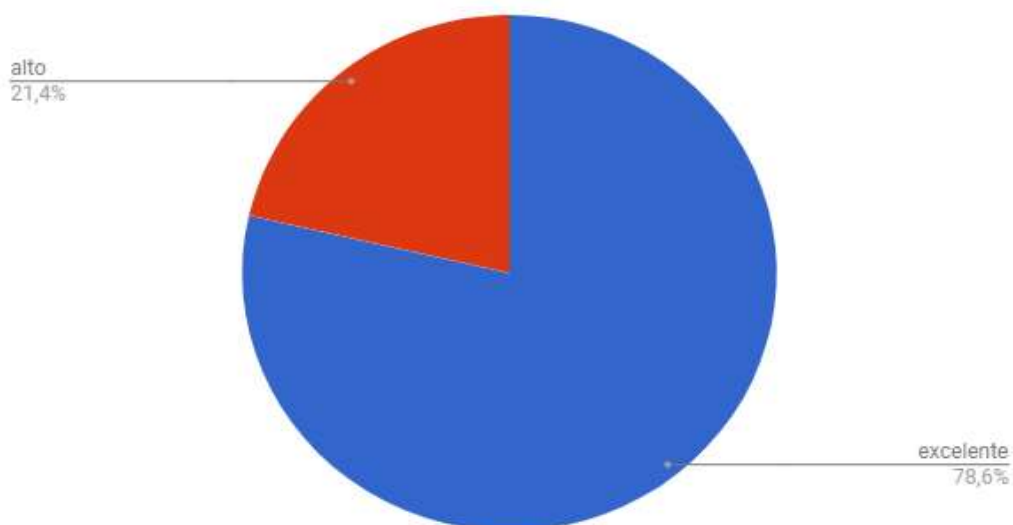
Durante el 2017, se registran un total de 540 visitas en el puesto de trabajo, estas visitas tienen una duración entre 1 y 6 horas por trabajador/a colocado, dependiendo del proceso de acompañamiento en el que se encuentre.

Acompañamientos acumulados 2009 - 2017							
	Nombre Trabajador/a	Empresa	Cargo	Fecha de colocación	Nº Visitas a la fecha	Permanencia	Permanencia 2017
2018							
1	Daniela Testa	Fiftech	Asistente Recepción	05.02.2018	6	si	si
2017							
2	Juan Sebastian Solorza	DCV	Asistente de recepción	03.04.2017	57	si	si
3	Thomas Heyl Picasso	BCI	Asistente de recepción	03.07.2017	44	si	si
4	Pia Anaya	ABcdin	Asistente de administración RRLL	27.06.2017	49	si	si
5	Pamela Veloz	Abcdin	Asistente administración	23.06.2017	47	si	si
6	María Teresa Villalón	Dimerc	Asistente administración	01.08.2017	46	si	si
7	Tiare Ponce	Parque Recuerdo	Asistente contabilidad	23.10.2017	41	si	si
8	Javier Garces	Parque Recuerdo	Asistente de recepción	13.11.2017	31	si	si
9	Jonhy Serrano	Italmod	Operario de producción	06.11.2017	38	si	si
10	Ariel Jofre	Italmod	Operario de producción	13.11.2017	40	si	si
11	Ricardo López	Banco Chile	Anfitrión	02.10.2017	40	si	si
12	Pilar Hojas	Café Valontano	Barista /garzona	27.11.2017	14	si	si
13	Oscar López	Café Valontano	Barista /garzón	27.11.2017	12	si	si
14	Miguel Ángel Romo	Café Valontano	Barista/garzón	27.11.2017	25	si	si
15	Ricardo Pizarro	Abcdin	Asistente de área seguros	01.12.2017	23	si	SI
16	Paz Salvo	Italmod	Asistente de bodega	01.12.2017	27	si	si
Total					540		

b. Evaluaciones de Desempeño (EVD)

En el 2017 se aplican un total de 27 evaluaciones de desempeño, los resultados muestran que el 78% de los trabajadores colocados por la Fundación tienen una evaluación de desempeño “excelente” y un 21,4% “alto”.

PUNTAJES EVD TRABAJADORES 2017



B. ONGs.

En cuanto a las casas de acogida en el año 2017 se realizan un total de 42 visitas distribuidas en: Evaluación de candidatos/as; talleres para padres y madres; reuniones de coordinación, entre otros.

Organización	N° de Visitas	Actividad
Casa de Acogida Amigos de Jesús Cerro Navia	3	Evaluación de candidatos/as
	5	Reunión de coordinación
	1	Taller para profesionales de trato directo
Casa de Acogida Misión de Amor Batuco	1	Taller para profesionales de trato directo
	5	Reunión de coordinación
Casa de Acogida La Legua	2	Evaluación de candidatos/as
	2	Reunión de coordinación
Hogar Las Azucenas Coanil	2	Reunión de coordinación
Centro de Formación para el Trabajo Hogar de Cristo	3	Coordinación intersectorial
Lavandería la Burbuja	2	Evaluación de candidatos/as
	2	Reunión de coordinación
Cerro Navia Joven	1	Evaluación de candidatos/as
Pequeño Cottolengo	4	Evaluación de candidatos/as
	2	Reunión de coordinación
Casa de Acogida Dios con	3	Evaluación de candidatos/as

Nosotros	2	Reunión de coordinación
Centro Diurno Recoleta	1	Evaluación de candidatos/as
Escuela Especial "Santa Teresa de Ávila"	1	Evaluación de candidatos/as
Total	42	

c. Empresas:

Por otra parte, otra de las actividades importantes de la Fundación ConTrabajo, se relaciona con la gestión en empresas. En ese sentido el año 2017 se contactaron 30 empresas nuevas de un total de 97 contactadas desde el año 2009 a la fecha



Empresas Contactadas FCT 2009 - 2017	
Empresas 2009	3
Empresas 2010	0
Empresas 2011	0
Empresas 2012	0
Empresas 2013	3
Empresas 2014	1
Empresas 2015	38
Empresas 2016	22
Empresas 2017	30
Total	97

PROYECTOS:

En el 2017 se ejecuta el proyecto de la ley de donaciones 19.885. En dicho proyecto se compromete un total de 30 colocaciones, logrando en el primer informe de avance 9 colocaciones laborales con un 100% de permanencia y en el segundo informe a entregar en marzo de 2017 se reporta 3 colocaciones con 90% de permanencia. El tercer informe y final se reportan 16 colocaciones con 100% de permanencia laboral. Al cerrar el proyecto se reportan 33 colocaciones laborales.

Nombre del proyecto	Inclusión sociolaboral de personas en situación de discapacidad mediante empleo con apoyo.
Público Objetivo /Usuarios	Personas con discapacidad cognitiva. Mayores de 18 años Pertencientes a la Región Metropolitana
Objetivos del proyecto	Objetivo general Contribuir a mejorar la calidad de vida, autonomía y participación de PcD intelectual mediante la inclusión al sistema regular de empleo. Objetivos específicos OE1: Obtener puestos de trabajo formales y adecuados para PcD (contrato de trabajo, beneficios, remuneración, ajustes razonables). OE2: Incluir socio laboralmente a PesD intelectual mediante empleo con apoyo (ECA).
Número de usuarios directos alcanzados	33 a la fecha (16 usuarios nuevos 2017)
Resultados obtenidos	27% de PesD contratadas 81% Tasa de permanencia anual 27 contratos de trabajo.
Actividades realizadas	
Valoración candidato y su contexto	Se realizan 47 evaluaciones adaptadas perfil individual y familiar a los beneficiarios y sus familias y 6 evaluaciones de perfil profesional.
Búsqueda empleo	Se levantan 12 nuevos puestos de trabajo en empresas. Se contacta a 21 empresas para iniciar nuevos procesos de inclusión.

Análisis y valoración del puesto de trabajo	Levantamiento de tareas consensuadas con empleador / Se aplican 11 levantamiento de tareas (APT) durante el año 2017.
Capacitación contexto próximo trabajador PcD	Talleres para padres y profesionales de trato directo. Se realizan 8 talleres con un promedio de asistencia por sesión de 20 participantes. Charla a la empresa y reuniones con contexto próximo de trabajador. Identificación de apoyos naturales. Detección de barreras. Establecimiento de objetivos, canales de comunicación y agenda. Se realizan 8 charlas de capacitación en las empresas contactadas durante el 2017.
Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo	Determinación de habilidades y competencias necesarias para el puesto de trabajo. Entrenamiento en ellas. Se realiza supervisión y acompañamiento a las 16 colocaciones reportadas durante el 2007 y mantenimiento de las 10 colocaciones anteriores. El año 2017 se realizan un total de 450 visitas de acompañamiento en el puesto de trabajo.
Seguimiento y valoración	Se realiza evaluación de desempeño a 16 colocaciones y se entregan 19 informes de evaluación de desempeño.
Lugar geográfico de la ejecución	Región Metropolitana

Identificación o involucramiento con grupos de interés

Grupo de Interés	Forma e Involucramiento
Personas con discapacidad cognitiva en edad laboral de la Región Metropolitana	Aplicación de entrevista y elaboración de perfil individual, a través de pauta adaptada, para identificar competencias, intereses y expectativas en el ámbito laboral, para la inclusión laboral a través del modelo de Empleo con Apoyo (EcA) Elaboración de Planificación Centrada en la Persona (PCP) de las 16 colocaciones realizadas durante el 2017. Elaboración de plan de acción individual (PAI), en el puesto de trabajo, para identificar necesidades de apoyo, ajustes razonables y metodologías de aprendizajes ad hoc a las competencias. Evaluación de desempeño laboral (EVD 1, 2 y 3) para evaluar eficacia y eficiencia en el puesto de trabajo. Aplicación de autoevaluación de desempeño permanente durante los primeros 3 meses de inclusión laboral.

Familias de personas con discapacidad cognitiva en edad laboral de la Región Metropolitana	Aplicación de entrevista y elaboración de perfil familiar, para complementar información de perfil individual e informar sobre la metodología de empleo con apoyo (EcA). Talleres para padres y madres sobre autonomía y emociones.
Casas de Acogida	Reclutamiento y selección de candidatos para puestos de trabajo vacantes en las empresas. Aplicación de entrevista y elaboración de perfil profesional (optativo) para candidatos derivados. Evaluaciones grupales y entrevistas familiares en los centros de referencia para reclutar a posibles candidatos a empleo.
Empresas	Reuniones de conocimiento y presentación de la Fundación ConTrabajo y metodología EcA. Presentación de Programa de Inclusión Sostenible (PILS), deberes, responsabilidades y derechos en el proceso de inclusión. Envío de Convenio Fundación ConTrabajo a Empresas interesadas. Capacitación a empresas

Indicadores:

Cumplimiento de Objetivos del Periodo	
Inclusión laboral de 3 PcD cognitiva a través de la modelo de empleo con apoyo (EcA) en puestos de trabajo acorde a sus competencias y exceptivas (P1)	Se realizan 16 colocaciones laborales de PcD cognitiva durante el periodo reportado. En cuanto a las colocaciones laborales el año 2017 se incluyeron 17 personas de 47 personas evaluadas, lo que equivale al 39% del total de las evaluaciones realizadas. Del grupo de personas evaluadas 27 se encuentra en “espera”, 16 fueron “colocadas”, 3 se encuentran “no disponible”, 1 encontró trabajando por su cuenta propia.
Contratación de 2 nuevos facilitadores laborales con formación en PcD cognitiva (P1)	Se entrevistan 5 nuevos facilitadores laborales y se contratan 2 con motivación para aplicación de modelo EcA en empresas.
Financiación Pública (P1)	Se realiza Registro en Fondo Mixto Ley 19.885 y aprobación de la incorporación al registro de donatarios que administra el Ministerio de Desarrollo Social con fecha de 7 de abril de 2015. Se postula al banco de proyectos y se recibe certificado de aprobación y elegibilidad para donación directa con fecha 4 de

	mayo de 2015.
Financiación Privada (P1)	Ingresos por Donaciones: 02.08.2017 Cert.4 Sergio Cardone Solari \$12.000.000 17.11.2017 Cert. 6 Dimerc S.A \$24.640.000 29.12.2017 Cert. 7 Pronobel S.A \$3.500.000
Nueva Imagen Fundación (P1)	Elaboración de nuevo logo (anexo 1) y página web de la fundación ConTrabajo www.fundacioncontrol.cl
Mantener el Espíritu (P1)	Se realizan 3 reuniones en el año del equipo directivo y el equipo técnico para evaluar avances, socializar cambios y propuestas de mejora. Se realiza reunión final con el equipo de Fundación ConTrabajo en dic. 2017.
Formación y adquisición de conocimientos técnicos para el equipo de trabajo (P2)	1 facilitadora laboral realiza curso de lengua de señas.
Consolidación definida y por escrito del modelo de la Fundación (P2)	<ul style="list-style-type: none"> ● Se Actualiza Manual Fundación ConTrabajo 2018. ● Se realiza Manual de Corta palos para empresas 2017. ● Se elabora Manual Facilitadora Laboral 2017 ● Se elabora Bitácora de Acompañamiento 2017 ● Se construye matriz de planificación centrada en la persona (PCP).
Permanencia y calidad en el trabajo (P2)	<p>El nivel de permanencia de las PcD incluidas en las empresas, es del 81% durante el 2017.</p> <p>El tipo de contrato de las personas colocadas son 7 contratos a plazo fijo, 6 indefinidos y 3 a honorarios.</p> <p>Los perfiles laborales de las colocaciones 2017 son en su mayoría: perfiles administrativos (62,5%); le siguen perfiles de operarios (18,8%) y perfil del área de servicios con un 18,8%.</p> <p>En el 2017 se aplican un total de 27 evaluaciones de desempeño, los resultados muestran que el 78% de los trabajadores colocados por la Fundación tienen una evaluación de desempeño “excelente” y un 21,4% “alto”.</p>

Prácticas relacionadas con la evaluación/medición de la satisfacción de los usuarios y resultados obtenidos

Desde septiembre de 2015 a la fecha, se empieza a aplicar la evaluación de desempeño (EVD) a trabajadores con discapacidad cognitiva, incluidos en las empresas. Dicha evaluación contempla una entrevista personalizada al trabajador incluido, que evalúa los siguientes ámbitos: desempeño laboral (productividad, hábitos laborales y actitud hacia el empleo). Autonomía (satisfacción, autodeterminación y autoconciencia) y contexto (cultura, prácticas y políticas).

Por otra parte, desde el 2017 se implementa la Planificación Centrada en la Persona (PCP) que es un instrumento para establecer un plan de trabajo individualizado frente a las necesidades particulares de cada trabajador incluido laboralmente. Contempla 66 ámbitos que se incluyen en las 8 dimensiones de la calidad de vida definidas por Schalock y Verdugo (2007). Los ámbitos descritos se valoran en distintas instancias del proceso de evaluación tales como: la evaluación de desarrollo (EVD); Medio de verificación 4, check list de vida independiente (MV4) y Pauta Individual (PI) que corresponde al sistema de registro 2 (SR2) del área de evaluación.

Por otra parte, se establecen criterios de prioridad en cada uno de los ámbitos que se identifican con 1: alta prioridad. 2: prioridad media. 3: prioridad baja. Todos los ámbitos seleccionados deben abordarse en la PCP en el transcurso de 1 año partiendo por aquellos con alta prioridad.

No existe máximo ni mínimo de indicadores para trabajar en cada PCP. La PCP tiene como objetivos primarios: favorecer la autodeterminación y ofrecer apoyos individualizados y eficientes. Asimismo, tiene como objetivos secundarios: establecer los objetivos a trabajar en/con cada trabajador en función del diagnóstico levantado en la evaluación de perfil individual, definir y complementar la determinación de la frecuencia de apoyo según logro de indicadores.

Participación en redes y procesos de coordinación con otros actores

Reuniones de coordinación para la búsqueda de candidatos/as en Hogar de Acogida Batuco, Cerro Navia, Pequeño Cottolengo, Coanil, Centro Diurno Dios Con Nosotros, Lavandería la Burbuja, Escuela Especial Santa Teresa de Ávila, entre otros.

Reunión de coordinación con Diplomado de Habilidades Laborales, Universidad Andrés Bello para la búsqueda de candidatos/as, se generan alianzas estratégicas con: Corporación Ciudad

Accesible; Abogados: PPU Legal; Área Médica: Dr. Juan Luis Córdova (Neurólogo) y Centro de Innovación UC.

Reclamos o incidentes

No aplica

Indicadores de gestión ambiental

No aplica

Resumen 2017

- 47 evaluaciones individuales y familiares.
- 3 talleres para trabajadores
- 3 talleres para candidatos a empleo
- 3 talleres para familias de trabajadores
- 3 talleres para familia de candidatos
- 16 puestos de trabajo nuevos levantados
- 19 evaluaciones de desempeño
- 15 reuniones en casas de acogida
- 450 visitas a empresas para acompañamiento
- 1850 horas de acompañamiento

Anexo 1: Nuevo Logo Fundación ConTrabajo

