

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

CHILE

PACTO DE PRODUCTIVIDAD CHILE

(CH-T1224)

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto: Carolina Carrasco (DIS/CCH), Carlos Novoa (DIS/CCO), co jefes de equipo, Andrea Ochoa (DIS/CCH), Juan Pablo Salazar (SCL/SCL), Verónica Alaimo (SCL/LMK), Suzanne Duryea (SCL/SCL), Patricia Jara (SCL/SPH), María Lanzalot (DSP/DVF) y Lorena Barrenechea (FML/FOM).

El presente documento contiene información confidencial comprendida en una o más de las diez excepciones de la Política de Acceso a Información e inicialmente se considerará confidencial y estará disponible solo para personas dentro del banco. Se divulgará y pondrá a disposición del público una vez aprobado.

ÍNDICE

I.	EL PROBLEMA.....	2
A.	Descripción del Problema	2
II.	LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	4
A.	Descripción del Proyecto	4
B.	Resultados, Medición, Monitoreo y Evaluación del Proyecto	7
III.	ALINEACIÓN CON EL GRUPO BID, POSIBILIDAD DE AMPLIACIÓN DE ESCALA Y RIESGOS DEL PROYECTO.....	8
A.	Alineación con el Grupo BID.....	8
B.	Escalabilidad	9
C.	Riesgos del proyecto e Institucionales	9
IV.	INSTRUMENTO Y PROPUESTA DE PRESUPUESTO	9
V.	AGENCIA EJECUTORA (AE) Y ESTRUCTURA DE IMPLEMENTACIÓN.....	10
A.	Descripción Agencia Ejecutora	10
B.	Estructura y Mecanismo de Implementación.....	11
VI.	CUMPLIMIENTO DE HITOS Y ARREGLOS FIDUCIARIOS ESPECIALES.....	12
VII.	PROPIEDAD INTELECTUAL	13

RESUMEN DE PROYECTO
CHILE
PACTO DE PRODUCTIVIDAD CHILE
(CH-T1224)

El objetivo del proyecto es consolidar una plataforma para la colaboración público-privada, “Pacto de Productividad Chile”, de tal manera que genere una articulación virtuosa y efectiva de los actores del ecosistema para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD) en Chile, brindando mayor sostenibilidad e impacto a la implementación de la Ley de inclusión 21.015¹.

Específicamente, Pacto de Productividad Chile se posicionará como ente articulador Público - Privado del ecosistema de actores cuya misión es la inclusión laboral². A su vez, se generará conocimiento en áreas para las cuales la información es escasa, tales como, el efecto de las políticas sociales como facilitador del empleo de las PcD, el impacto de la Ley N° 21.015 y de las tecnologías que facilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El Proyecto se basa en la experiencia del Programa Pacto de Productividad en Colombia (PPC)³, que desarrolló un modelo basado en el enfoque de derechos de las personas con discapacidad y una estrategia de articulación de actores acorde con la dinámica del mercado laboral, teniendo a las empresas y a las PcD como protagonistas del ecosistema de la inclusión laboral.

La presente iniciativa busca aumentar el número PcD que participan del mercado laboral y por tanto apalancar el impacto de la Ley 21015. Se espera que 2000 PcD, de los cuales un 40% serán mujeres, se inserten laboralmente en el marco de la nueva normativa y más de 400 empresas adopten el modelo de inclusión Pacto de Productividad.

¹ A contar del 1 de abril de 2019, las empresas y organismos públicos que cuentan con 100 o más trabajadores deben cumplir con la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, por un mínimo de un 1% de la fuerza laboral.

² Bajo el liderazgo inicial de Fundación Descúbreme, Pacto de Productividad Chile articulará esfuerzos de gremios empresariales, empresas, sociedad civil, entidades de formación y capacitación, gobiernos locales, organizaciones de personas con discapacidad y universidades, entre otros.

³ CO-M1033, operación apoyada por BID Lab entre 2008 y 2014

ANEXOS

ANEXO I	Matriz de Resultados
ANEXO II	Presupuesto Resumido
ANEXO III	IDelta

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

**INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LA SECCIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS DEL SISTEMA DE
INFORMACIÓN DE PROYECTOS FOMIN**

ANEXO IV	Presupuesto Detallado
ANEXO V	Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA)
ANEXO VI	Informes de Avance (PSR) y Cumplimiento con Hitos y Acuerdos Fiduciarios
ANEXO VII	Plan de Adquisiciones

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AE	Agencia Ejecutora
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BID Invest	Corporación Interamericana de Inversiones
BID Lab	Fondo Multilateral de Inversiones
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
DNA	Diagnóstico de las Necesidades de la Agencia Ejecutora
MDS	Ministerio de Desarrollo Social
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMIL	Oficina Municipal de Intermediación Laboral
ONU	Organización de Naciones unidas
OSC	Organización de la Sociedad Civil
OTEC	Organismo Técnico de Capacitación
OTIC	Organismo Técnico Intermedio de Capacitación
PCD	Personas con Discapacidad
PSR	Project Status Report
SENADIS	Servicio Nacional de la Discapacidad
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SOFOFA	Sociedad de Fomento Fabril

RESUMEN EJECUTIVO

CHILE

PACTO DE PRODUCTIVIDAD CHILE (CH-T1224)

País y ubicación geográfica:	Chile		
Agencia Ejecutora:	Fundación Descúbreme		
Área de Enfoque:	Ciudades Inclusivas		
Coordinación con otros donantes/ Operaciones del Banco:	Este proyecto ha sido coordinado con las Divisiones de Salud y Protección Social (SPH) y de Mercados Laborales (LMK), del Sector Social (SCL) del Banco. Además, su diseño se ha coordinado con el diseño de la operación regional RG-T3466 ⁴ ejecutada por Fundación Once.		
Beneficiarios del Proyecto:	2.000 personas con discapacidad que se insertan laboralmente de manera sostenible, de las cuales el 40% serán mujeres.		
Financiamiento:	Cooperación Técnica:	US\$ 981.000	41%
	TOTAL CONTRIBUCION BID Lab:	US\$ 981.000	
	Contraparte:	US\$ 1.439.500	59%
	Cofinanciamiento:		
	PRESUPUESTO TOTAL:	US\$ 2.420.500	100%
Periodo de Ejecución y Desembolso:	36 meses para ejecución y 42 meses para desembolsos		
Condiciones contractuales especiales:	Serán condiciones previas al primer desembolso: (i) evidencia de la conformación del equipo de proyecto; (ii) presentación del Plan Operativo Anual y Cronograma de Ejecución, a satisfacción del Banco; y (iii) aprobación por el Banco de los productos y entregables del contrato de transferencia de conocimiento por parte de la Fundación Corona (PPC); (iv) conformación de la estructura de gobernanza del proyecto (Consejo Directivo y Comité Técnico).		
Revisión de Impacto Medio Ambiental y Social:	Esta operación ha sido clasificada de acuerdo con los requerimientos de la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias del BID (OP-703), con fecha 07/mayo/2019, obteniendo una clasificación de C.		
Unidad Responsable de los Desembolsos	CSC/CCH		

⁴ Actualmente en proceso de diseño.

I. El Problema

A. Descripción del Problema

- 1.1. Se estima que en el mundo alrededor del 15% de la población, es decir, más de mil millones de personas, vive con alguna condición de discapacidad⁵, de los cuales cerca de 780 millones tiene 15 o más años. En Chile, el Estudio Nacional de Discapacidad⁶, estimó que un 20% de la población adulta vive alguna situación de discapacidad, esto es 2,6 millones de personas, 50% de los cuales pertenecen al primer y segundo quintil de ingresos y un 65 % son mujeres.
- 1.2. El Estado de Chile ratificó en 2008 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU⁷ para promover su participación en todos los ámbitos del desarrollo humano, siendo estas personas tratadas como sujetos de derecho y ya no de caridad y/o protección por su vulnerabilidad, sino porque son seres humanos con derechos al igual que todos.
- 1.3. Uno de los ámbitos con menor participación de las personas con discapacidad es el mercado laboral, aun cuando el trabajo es considerado una actividad trascendental para el ser humano, aportando sentido y significado para el desarrollo integral, ya que permite fortalecer los procesos de autonomía y de vida independiente, al contribuir a configurar la vida adulta, favoreciendo los procesos de participación social y mejorando con ello directamente su calidad de vida. Siendo así, no sólo el acceso, sino también el desarrollo en el trabajo preponderante para este colectivo.
- 1.4. En efecto, en Chile sólo el 39,3% de las PcD mantienen una ocupación laboral, en comparación de un 64% de ocupación en personas sin discapacidad, siendo el salario promedio de las PcD un 35% inferior al salario promedio de las personas sin discapacidad. Asimismo, en Chile se confirma la tendencia relativa a la existencia de brecha de género en el acceso al mercado laboral: a pesar de que el 65% de las PcD son mujeres, del total de PcD empleadas, solo un 35% pertenece al género femenino⁸. Estas brechas se observan también por el tipo de ocupación de las PcD, que en un 96% corresponde a posiciones de baja responsabilidad, como operario o personal de apoyo (SENADIS, 2015).
- 1.5. En junio de 2017 en Chile, se promulgó la Ley de Inclusión⁹, que incorpora una cuota de contratación de personas con discapacidad, equivalente al 1% de la planta laboral, obligatoria para organismos públicos y privados con 100 o más trabajadores. La entrada en vigor de esta ley abre más de 2.500 cupos laborales en 158 instituciones del sector público y 25.000 cupos laborales en 7.600 empresas del sector privado. Sin embargo, al igual que en el resto del mundo, en Chile no existe una ruta clara y articulada para la capacitación, formación técnica

⁵ Informe Mundial sobre Discapacidad, OMS, 2011

⁶ https://www.senadis.cl/sala_prensa/d/noticias/6503/poblacion-con-discapacidad-cuenta-con-cifras-actualizadas

⁷ <https://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

⁸ <http://www.mintrab.gob.cl/12-mil-personas-con-discapacidad-se-han-incorporado-al-mercado-laboral-en-el-ultimo-ano/>

⁹ <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html>

y profesional, y posterior inclusión laboral de las PcD que garantice la implementación integral de esta normativa.

- 1.6. Según cifras de la Dirección del Trabajo, a mayo de 2019, 10.600 PcD mantenían contrato laboral vigente en 2.561 empresas¹⁰. Es decir, más de 5.000 empresas en Chile deben aún tomar medidas para dar cumplimiento a la ley de inclusión
- 1.7. Lo anterior, será posible en la medida que mejore la articulación de los servicios de intermediación laboral existentes y se desarrolle una adecuación a los requerimientos del mercado laboral. A modo de ejemplo, sólo en la Región Metropolitana de Santiago, existen más de 40 entidades entre Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), consultoras privadas y organizaciones de la sociedad civil, algunas con más de 20 años realizando incipientes procesos de inclusión laboral de manera aislada.
- 1.8. Por lo anterior, resulta fundamental promover un modelo que articule capacitación e intermediación laboral, desde un trabajo colaborativo de todas las entidades y con estándares de calidad que garanticen una respuesta que, en el corto/mediano plazo, permitan contar con personas mejor preparadas para el mundo del trabajo y que se constituyan en un real aporte para el sector productivo del país, de tal modo que sean contratados por el valor de su trabajo, más allá del cumplimiento de una normativa o como iniciativa aislada de responsabilidad social. Sumado a esto, es de gran importancia generar las condiciones en el entorno para la sostenibilidad y éxito de los procesos de capacitación e inclusión laboral.
- 1.9. **Pacto de Productividad.** La iniciativa propuesta se basa en la experiencia del PPC (Operación CO-M1033 apoyada por BID Lab entre 2008 y 2014), que desarrolló un modelo de inclusión laboral de PcD basado en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. El proyecto en Colombia ha insertado laboralmente a más de 600 PcD y propició instancias de articulación público-privada que se mantienen vigentes hasta la actualidad y que se resumen a continuación. En primer lugar, el modelo PPC reconoce y promueve el derecho de las PcD a vincularse laboralmente de la misma manera que cualquier persona. En segundo lugar, PPC fomenta el desarrollo de espacios laborales inclusivos, acompañando a las empresas en la implementación de ajustes razonables. En tercer lugar, el modelo transfiere capacidades para que las empresas, entidades de formación e intermediación, desarrollen prácticas y procesos inclusivos.
- 1.10. **Experiencia del Grupo BID.** BID Lab ha apoyado diversas iniciativas de inclusión económica de PcD en la región, siendo una de las más destacadas el mencionado Pacto de Productividad en Colombia. Asimismo, el sector social del Banco cuenta con una estrategia de inclusión de PcD que enfatiza la promoción de políticas y programas que permitan aprovechar el potencial de talento y productividad de las PcD. Las principales lecciones aprendidas en el trabajo con PcD en los proyectos apoyados por BID Lab son: (i) la formación laboral de PcD debe considerar ajustes razonables y mantener criterios flexibles que se adapten a las restricciones y oportunidades del mercado; (ii) es necesario identificar “nichos” laborales para los

¹⁰ <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-117078.html>

cuales las PcD poseen mejores competencias; (iii) es muy importante realizar un acompañamiento durante una fase inicial de la inserción laboral de PcD y la realización de un apresto psicosocial previo que profundice en aspectos culturales de la relación con la discapacidad; (iv) la importancia de que este tipo de programas se vinculen operativamente con las entidades a cargo de políticas públicas en esta materia; (v) es necesario generar mecanismos de transferencia de conocimiento y metodologías a instancias locales y unidades empresariales, con el fin de lograr la apropiación de los modelos; y (vi) potenciar liderazgos temáticos en formación e inclusión laboral de PcD, a nivel transversal y por tipo de discapacidad.

- 1.11. Asimismo, se encuentra en diseño la operación RG-T3466¹¹, cuya Agencia Ejecutora, Fundación Once de España, busca implementar un modelo de inclusión laboral de PcD en 4 países de la región. El presente proyecto desarrollará una agenda de conocimiento y aprendizaje conjunto con esta iniciativa regional.

II. La Propuesta de Innovación

A. Descripción del Proyecto

- 2.1. El objetivo del proyecto es consolidar una plataforma de colaboración público-privada, Pacto de Productividad Chile, de manera de generar una articulación virtuosa y efectiva de los actores del ecosistema de la inclusión laboral de PcD, brindando mayor sostenibilidad e impacto a la implementación de la Ley 21015.
- 2.2. Específicamente, la alianza Pacto de Productividad Chile se posicionará como (i) ente articulador entre el Sector Público, Sector privado, gremios empresariales, la sociedad civil, entidades de formación y capacitación, gobiernos locales y otros actores del ecosistema; (ii) facilitador de procesos de gestión de calidad, pertinencia de la oferta de formación, de cualificación y fortalecimiento de organizaciones intermediadoras y entidades de capacitación, que formen a las PcD, considerando tanto los intereses de las mismas, como las demandas del mercado laboral, particularmente aquellas que tienen que ver con el sector productivo y las características del mercado laboral en la economía del conocimiento; y (iii) facilitador para la implementación de acciones de fortalecimiento en las empresas en ámbitos de selección, capacitación, seguimiento y evaluación de los procesos de inclusión de PcD.
- 2.3. En particular, se buscará potenciar: (i) el desarrollo de programas de formación orientados a la inclusión laboral de PcD en el ámbito digital, en áreas como el Marketing Digital, programación y desarrollo de aplicaciones, robótica, big data, etc.; (ii) la generación de conocimiento en áreas para las cuales la información es

¹¹ El objetivo del proyecto es expandir y adaptar a cuatro países de América Latina el modelo Inserta de intermediación laboral que desarrolla un sistema completo de acompañamiento de las PcD beneficiarias y las empresas. El modelo desarrolla: (i) diagnósticos y análisis de los contextos sociolaborales y jurídicos; (ii) Foro Inserta con las empresas y otros socios estratégicos para la sensibilización y toma de acciones de inclusión laboral; (iii) Modelo de Intermediación Laboral con un amplio uso de tecnologías para procesos de inserción y acompañamiento a PcD y empresas contratantes; y (iv) medidas de toma de conciencia sobre la discapacidad desde la perspectiva de los Derechos Humanos.

escasa, tales como, el efecto de las políticas de protección social como barrera o facilitador del empleo de PcD y el impacto de la Ley de Inclusión 21015; y (iii) la identificación y prueba de soluciones tecnológicas que apoyen la inclusión laboral de PcD. Algunos ejemplos de tecnologías desarrolladas son: (a) cintillo que activa las funciones de un computador mediante movimientos del rostro y cabeza; (b) dispositivos Braille para escritura de documentos en personas ciegas; (c) dispositivos que facilitan la manipulación de objetos; etc.

- 2.4. El modelo, altamente innovador en Chile, buscará encadenar: (i) la oferta de servicios de inclusión laboral de PcD: formación, inclusión laboral, acompañamiento en el puesto de trabajo; (ii) la demanda laboral inclusiva, mediante el acompañamiento a empresas y sector público en el desarrollo de políticas de inclusión que faciliten el cumplimiento de la normativa legal, procesos de contratación inclusivos, cultura organizacional, ajustes razonables y adecuación de infraestructura para facilitar la accesibilidad, etc.; (iii) el aumento de participación de mujeres con discapacidad en el mundo laboral¹².
- 2.5. **Componente I – Movilización y articulación de actores del ecosistema (BID Lab USD 109.000, Contrapartida USD 205.000).** El objetivo de este componente es la creación de la plataforma Pacto de productividad Chile, para lograr una coordinación público-privada efectiva.
- 2.6. Se contempla realizar las siguientes actividades: (a) Mapeo de actores relevantes que tienen un rol en el ecosistema de inclusión laboral de PcD; (b) Diagnóstico participativo de la situación de inclusión laboral de PcD en las empresas, que permita sistematizar una línea de base; (c) Diseño colaborativo del modelo Pacto de Productividad Chile, basado en estándares de calidad, la experiencia de Pacto de Productividad Colombia y otras experiencias nacionales e internacionales; (d) Diagnóstico de la oferta y demanda laboral y de capacitación; y (e) Identificación de tecnologías que apoyen la inclusión laboral de PcD y problemáticas laborales susceptibles de ser abordados mediante soluciones tecnológicas, a ser usadas por las empresas participantes en el proyecto.
- 2.7. Como resultado, se contará con (i) un modelo de inclusión laboral “Pacto Productividad Chile”, con estándares de calidad tanto para la capacitación como la inclusión acordado por los actores relevantes (organismos públicos, empresas, Organismos Técnicos de Capacitación, Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, Organizaciones privadas de intermediación, asociaciones de personas con discapacidad y gremios empresariales); (ii) Línea de base de la situación de inclusión laboral de PcD en Chile.
- 2.8. **Componente II – Desarrollo e implementación de procesos de gestión de calidad (BID Lab USD 112.000, Contrapartida USD 328.000).** El objetivo del componente es capacitar a los actores relevantes en el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad Pacto de Productividad Chile, tomando en consideración las metodologías, estándares y buenas prácticas desarrollados en el Componente I.

¹² Fundación Descúbreme tiene un porcentaje de participación en procesos de inclusión laboral de un 33% de mujeres. El proyecto busca aumentar dicho porcentaje a un 40%.

- 2.9. Las actividades del Componente serán: (i) ajustes a módulos de capacitación para todos los actores del ecosistema de inclusión laboral; y (ii) formaciones virtuales y presenciales. La convocatoria de las entidades de capacitación y de intermediación se realizará a través de las entidades aliadas del proyecto, como SENCE, OTICs, Red Incluye, SOFOFA, Comunidad de Organizaciones Solidarias. Los criterios de selección de las entidades participantes serán aprobados ex ante por el Banco.
- 2.10. Como resultado, al menos 130 organizaciones intermediadoras, 300 relatores, 6 organizaciones de PcD, 6 organismos públicos y 400 empresas, habrán sido capacitadas y habrán adoptado el modelo de calidad “Pacto de Productividad Chile”, que incorpora un marco de calidad que asegure el desarrollo de competencias básicas, laborales y acompañamiento en la inserción y vinculación laboral de las PcD.
- 2.11. **Componente III - Asesorar procesos de capacitación e inclusión laboral (BID Lab USD 178.000, Contrapartida USD 208.000).** El objetivo del componente es realizar una transferencia metodológica, asesorar y dar acompañamiento técnico a cada uno de los actores del ecosistema capacitados para el desarrollo de productos, servicios y procesos inclusivos, con énfasis en inclusión de mujeres con discapacidad.
- 2.12. Las actividades del Componente serán: (i) perfilamiento y ajustes razonables a los diferentes tipos de discapacidad para cursos de capacitación; (ii) acompañamiento en el proceso de capacitación de PcD, de manera de asegurar el cumplimiento de los estándares del modelo; y (iii) acompañamiento de empresas que desarrollan procesos de inclusión laboral con las organizaciones intermediadoras participantes, con el fin de instalar prácticas de inclusión y equidad de género.
- 2.13. Como resultado, se habrá realizado un levantamiento de competencias laborales de los participantes de los procesos de capacitación, 1.600 PcD se habrán capacitado en oficios, principalmente relacionados con habilidades digitales y nuevas tecnologías y se aumentará, en al menos un 14% el número de empresas que cumplen con la Ley de Inclusión, a través de la contratación de PcD.
- 2.14. **Componente IV – Generación de Conocimiento, innovación y emprendimiento para la inclusión (BID Lab USD 512.000, Contrapartida USD 642.000).** El componente buscará: (i) identificar, probar y determinar la usabilidad, y contribución a la productividad en las empresas, de soluciones tecnológicas que contribuyan a propiciar entornos facilitadores para un óptimo y adecuado desempeño de las PcD¹³; (ii) desarrollar un sistema de monitoreo y seguimiento, que sea costo eficiente y permita acompañar los procesos de fortalecimiento de los actores del ecosistema y los procesos de inclusión y retención laboral de PcD; (iii) realizar un proceso de sistematización continua, de manera que Pacto de Productividad Chile pueda ser replicado en otras zonas del país; y (iv) bajo el liderazgo del Sector Social del Banco, desarrollar una metodología que permita

¹³ Por ejemplo: cintillo que activa las funciones de un computador mediante movimientos del rostro y cabeza; dispositivos Braille para escritura de documentos en personas ciegas; dispositivos que facilitan la manipulación de objetos; etc.

valorar el impacto de la ley de inclusión laboral en sus primeros cuatro años de implementación¹⁴, complementada con estudios de corto plazo, inclusive una evaluación basada en ciencias del comportamiento, que permitirá identificar factores facilitadores de mayor cumplimiento de la normativa legal¹⁵.

- 2.15. Las actividades a realizar en el marco de este componente son: (i) prospección de tecnologías que faciliten la inclusión laboral de PcD en el mundo empresarial; (ii) realización de al menos dos convocatorias, en alianza con una aceleradora de negocios tecnológicos, para el diseño y prototipo de soluciones para la inclusión laboral de PcD, aprovechando las nuevas tecnologías (impresión 3D, ciencia de datos, inteligencia artificial, etc.); (iii) monitoreo y seguimiento en las empresas empleadoras para medir efectos en productividad y otras variables; y (iv) metodología para la evaluación de impacto de la Ley de Inclusión.
- 2.16. Como resultado del componente: (i) se habrán desarrollado los Productos Mínimos Viables (MVPs por sus siglas en inglés) de 3 soluciones tecnológicas y sus correspondientes pruebas de mercado; (ii) 3 grandes empresas, habrán adoptado soluciones tecnológicas que faciliten la inclusión laboral de PcD; y (iii) se contará con estudios que permitan valorar el retorno sobre la inversión para las empresas que contratan PcD y el impacto de la ley de inclusión.
- 2.17. Adicionalmente, en coordinación con el proyecto BID Lab RG-T3466 se desarrollarán de manera conjunta las siguientes actividades y productos de conocimiento: (i) "Guía de recursos para el empleo de personas con discapacidad"; (ii) estrategia conjunta de comunicación y branding; y (iii) eventos conjuntos.
- 2.18. Finalmente, Fundación Descúbreme, como representante en la región de la iniciativa Zero Project¹⁶, asegurará un posicionamiento del proyecto en el marco de la organización anual de este evento.

B. Resultados, Medición, Monitoreo y Evaluación del Proyecto

- 2.19. **Resultados esperados.** A nivel de impacto, el proyecto busca mejorar el nivel y la calidad de vida de PcD, gracias a procesos sostenibles de inclusión laboral, que faciliten la generación y/o el aumento de sus ingresos. El proyecto busca además evaluar la deserción de la población con discapacidad en los procesos de capacitación, factores para el aumento del número de empresas que cumplen con la normativa legal, valorar aspectos tales como productividad, retorno sobre la inversión, rotación, etc. y aumentar el número de PcD que desarrollan habilidades digitales.

¹⁴ Para la evaluación de impacto, se considerarán además de la información de contratación, permanencia, salarios y compensaciones, indicadores de rotación, ausentismo y productividad. Adicionalmente se realizarán algunos experimentos que permitan identificar si las ciencias del comportamiento pueden ayudar a un mayor cumplimiento de la normativa legal.

¹⁵ El presente proyecto complementará esfuerzos de evaluación iniciados a través de la Cooperación Técnica no Reembolsable RG-E1598.

¹⁶ <https://zeroproject.org/>

- 2.20. **Monitoreo y evaluación del proyecto.** En el marco de las actividades del Componente IV (numeral 2.14(ii), el proyecto desarrollará un sistema de gestión integrado, que facilite el monitoreo tanto de las acciones del equipo ejecutor como de los aliados del proyecto, incluyendo no solo aspectos como la tasa de inserción y rotación, sino también los relacionados con la productividad y retorno sobre inversión en los empleadores. Se identificarán algunos indicadores de manera conjunta con la operación RG-T3466, los cuales serán medidos bajo un mismo estándar por ambos proyectos¹⁷. Todos los indicadores serán desagregados por género.
- 2.21. El proyecto buscará generar aprendizajes y mejores prácticas relativas al aporte a los diferentes modelos de negocios y tipos de actividad laboral, de contar con inclusión laboral de PcD, con el fin de generar instancias de réplica y escala a nivel nacional.

III. Alineación con el Grupo BID, Posibilidad de Ampliación de Escala y Riesgos del Proyecto.

A. Alineación con el Grupo BID.

- 3.1. **BID Lab.** Este proyecto forma parte de los pilares de economía del conocimiento y ciudades inclusivas, ya que promueve la inclusión social y el desarrollo de habilidades digitales y de empleabilidad, aprovechando las nuevas tecnologías. El proyecto se implementará en paralelo con el proyecto RG-T3466, que probará el modelo Inserta de Fundación Once, en 4 países de la Región, lo cual permitirá no solo generar un benchmark para la Región, sino que sistematizar las mejores prácticas para la inclusión laboral sostenible de PcD.
- 3.2. El proyecto recoge además la experiencia y aprendizajes del programa Pacto de Productividad en Colombia (CO-M1033), apoyado por BID Lab en sus inicios, que realizará una transferencia metodológica y de estándares de calidad al proyecto en Chile (ver numeral 1.11).
- 3.3. **BID Sector Social.** El proyecto está estrechamente alineado con el Plan de Acción de Género y Diversidad del Sector Social del Banco, que destaca la importancia de que el Grupo BID tome acciones que contribuyan a disminuir la exclusión, invisibilidad y a aprovechar en todo su potencial el talento de las personas. Asimismo, el proyecto está alineado con el marco sectorial estratégico de las divisiones del Sector Social, mercados laborales (LMK) y salud y protección social (SPH). Además, el proyecto complementa la estrategia de inclusión de PcD que el Sector Social elaboró en el año 2018.
- 3.4. **Estrategia de País.** El proyecto está alineado con la Estrategia del Banco en el país para el periodo 2018-2022, que incorpora como área prioritaria la disminución de los desafíos sociales y la mejora de calidad de vida de las personas en áreas urbanas.

¹⁷ Como mínimo ambos proyectos generarán definiciones comunes para la conceptualización y monitoreo de indicadores de formación, empleo y retención del empleo, a 3 y 12 meses

- 3.5. **ODS.** El proyecto está alineado con el ODS 8, especialmente los objetivos 8.2, lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra; y 8.5, que busca lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, al 2030.

B. Escalabilidad

- 3.6. La escalabilidad estará dada por (i) la generación de un modelo costo eficiente de capacitación e intermediación laboral de PcD en el marco de la implementación de la Ley 21.015, mediante la generación e instalación de capacidades en el sector público, las empresas y las entidades de intermediación; (ii) implementación de programas de intermediación por el Ministerio del Trabajo y el SENCE, dando continuidad en la implementación de los programas implementados por las organizaciones de la sociedad civil; y (iii) acompañamiento del sector social del Banco en la implementación de políticas permanentes de inserción laboral de PcD.

C. Riesgos del proyecto e Institucionales

- 3.7. **Riesgo Operacional.** Existe un riesgo de que las entidades fortalecidas no incorporen los aprendizajes para hacer más inclusivos sus procesos y oferta de valor. Para mitigar este riesgo: (i) se trabajará con SENCE y SENADIS, de manera que existan los incentivos adecuados para que los proveedores de servicios de capacitación y entidades de intermediación laboral incorporen ajustes razonables y estándares de inclusión; y (ii) se acompañará a las empresas en el desarrollo de políticas de inclusión y se generarán capacidades de acompañamiento futuro en los gremios empresariales participantes de Pacto de Productividad Chile.
- 3.8. **Riesgos Institucionales.** Existe un riesgo de que Fundación Descúbreme se centre en discapacidad cognitiva, dada la trayectoria de trabajo en este ámbito. Para mitigar este riesgo se contará con un equipo multidisciplinario, la participación de asociaciones de personas con distintos tipos de discapacidad y el acompañamiento de Pacto de Productividad Colombia.

IV. Instrumento y Propuesta de Presupuesto

- 4.1. El proyecto tiene un costo total de USD 2.420.500.-, de los cuales USD 981.000.- serán aportados por BID Lab como Cooperación Técnica no Reembolsable. El saldo, corresponde a contrapartida local que será aportada por Fundación Descúbreme y socios de la iniciativa.
- 4.2. El financiamiento mediante Cooperación Técnica no reembolsable se justifica en la necesidad de probar un modelo totalmente innovador en el país y de otorgar un financiamiento semilla para visibilizar la importancia de la participación laboral de PcD y el retorno que puede generar a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

Categorías del Proyecto	BID Lab	Contrapartida	Total
Componente 1: Movilización y articulación actores del ecosistema.	109.000	205.000	314.000
Componente 2: Desarrollo e implementación de procesos de gestión de calidad.	112.000	328.000	440.000
Componente 3 Asesorar procesos de capacitación e inclusión laboral.	178.000	208.000	386.000
Componente 4: Generación de Conocimiento, innovación y emprendimiento para la inclusión.	512.000	642.000	1.154.000
Coordinación financiera	-	51.500	51.500
Evaluación y Revisión Ex Post	45.000	-	45.000
Contingencias	25.000	5.000	30.000
Gran Total	981.000	1.439.500	2.420.500
% de Financiamiento	41%	59%	100%

V. Agencia Ejecutora (AE) y Estructura de Implementación

A. Descripción Agencia Ejecutora

- 5.1. Fundación Descúbreme¹⁸ será la Agencia Ejecutora de este proyecto y firmará el Convenio con el Banco. Fundación Descúbreme es una entidad sin fines de lucro, relacionada con el grupo económico chileno CorpGroup, que nace en el año 2010 con la misión de impulsar la inclusión integral de las personas con discapacidad cognitiva.
- 5.2. En sus años de existencia, Fundación Descúbreme ha apoyado a más de 160 PcD cognitiva a obtener un empleo en más de 90 empresas, 80% de los cuales se encuentra trabajando y el 65% cuenta con más de un año de permanencia. Fundación Descúbreme es entidad consultiva del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas y cuenta con una red de 150 organizaciones que trabajan de manera directa con las personas con discapacidad. A nivel nacional, su programa "Ciclo Inclusivo" fue ganador del premio "Zero Project: Innovative Practice on Employment 2017" dentro de otras 160 iniciativas postulantes. En términos de incidencia en política pública, fue un actor estratégico en la discusión para la

¹⁸ <http://www.descubreme.cl/>

promulgación de la ley de inclusión laboral. A partir de 2019 Fundación Descúbreme es el representante de Zero Project en la Región.

- 5.3. Fundación Descúbreme forma parte de Red Incluye (30 organizaciones de inclusión laboral), pertenece a la Comunidad de Organizaciones Solidarias (200 OSCs), es miembro de la Comisión de Discapacidad de SOFOFA y del Consejo de la Sociedad Civil del Ministerio del Trabajo y de la Contraloría General de la República. Asimismo, es miembro de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, de la “Association of People Supporting Employment First”- e Inclusión Internacional (agrupa a 150 organizaciones de personas con discapacidad intelectual a nivel mundial).
- 5.4. Como socios iniciales de Pacto de Productividad Chile, existe el compromiso de Ministerio de Trabajo, SENADIS, SENCE y SOFOFA, de aportar conocimiento técnico y recursos en efectivo y en especie.

B. Estructura y Mecanismo de Implementación

- 5.5. Fundación Descúbreme establecerá una Unidad Ejecutora y la estructura organizacional necesaria para ejecutar las actividades del Proyecto y gestionar los recursos con eficacia y eficiencia. La Dirección del Proyecto estará a cargo de la directora del Proyectos y Alianzas de la Fundación.
- 5.6. Con el fin de asegurar una adecuada gobernanza y coordinación entre los distintos estamentos, el Proyecto contará con distintas instancias consultivas y directivas:
 - (i) Consejo Directivo¹⁹;
 - (ii) Comité Técnico²⁰;
 - (iii) Consejo Asesor Global²¹;
 - (iv) Comité de Coordinación Proyectos BID Lab²².

¹⁹ Instancia de carácter decisorio y de dirección estratégica del Programa. Integrado por Fundación Descúbreme, Fundación Corona y los Representantes Legales o delegados de los socios estratégicos del proyecto (entidades públicas o privadas que hacen posible y se comprometen con el desarrollo de la iniciativa mediante aportes técnicos, administrativos, logísticos y/o financieros para la ejecución y sostenibilidad del proyecto). Este consejo será informado sobre los avances y podrá sugerir mejoras si es pertinente.

²⁰ Integrado por Fundación Descúbreme, Fundación Corona, un representante del sector público, un representante del sector empresarial/empleador, un representante de entidades de capacitación e intermediación, un representante de OSCs y un representante de BID Lab, éste último en calidad de observador. Los representantes serán elegidos democráticamente a través de un mecanismo de consenso, entre los participantes del Consejo Asesor Pacto de Productividad Chile. El Comité Técnico: velará por la adecuada implementación y monitoreo de los indicadores de proceso, resultado e impacto del proyecto; apoyará el desarrollo del proyecto; generará propuestas y recomendaciones que faciliten la articulación de los servicios y la puesta en marcha del modelo. Con el fin de hacer más eficientes los procesos de trabajo, el comité técnico podrá acordar la formación de mesas de trabajo, que reporten al Comité Técnico, en las materias clave para el éxito del proyecto, como por ejemplo capacitación, inclusión laboral, comunicaciones, etc.

²¹ Integrado por Grupo BID, Fundación Corona, Pacto de Productividad Chile, Fundación Once y otras entidades relevantes trabajando en pro de la inclusión laboral de PcD, que sesionará dos veces al año, presencial o virtualmente, con el principal objetivo de compartir experiencias y aprendizajes.

²² Integrado, en principio, entre Fundación Once y Fundación Descúbreme, con el objetivo de compartir mejores prácticas, metodologías, estándares de reporte de indicadores e innovaciones desarrolladas

VI. Cumplimiento de Hitos y Arreglos Fiduciarios Especiales

- 6.1. **Desembolsos por Resultados y Arreglos Fiduciarios.** La AE se comprometerá a los arreglos estándar de BID Lab referentes a desembolsos por resultados, a las políticas de adquisiciones, y de gestión financiera aplicables al sector privado. Lo anterior es consistente con el resultado del Diagnóstico de Necesidades de la Agencia Ejecutora (DNA). Fundación Descúbreme posee un sistema de gestión financiera aceptable para BID Lab y cuenta con una estructura de seguimiento y rendición de cuentas para la presentación de sus Estados Financieros institucionales ante el Banco. Los desembolsos del proyecto estarán condicionados a la verificación del cumplimiento de los hitos, de acuerdo con los medios de verificación acordados entre la AE y el BID Lab. El cumplimiento de los hitos no exime a la AE de la responsabilidad de cumplir los indicadores del marco lógico y los objetivos del proyecto.
- 6.2. Bajo la modalidad de gestión de proyectos basada en riesgo y desempeño, los montos de los desembolsos del proyecto se determinarán de acuerdo con las necesidades de liquidez del proyecto estimado para un período máximo de 6 meses. Estas necesidades se acordarán entre BID Lab y la AE, y reflejarán las actividades y costos programados en el ejercicio de planificación anual.
- 6.3. El primer desembolso estará condicionado al cumplimiento de condiciones previas y los sucesivos desembolsos se efectuarán siempre y cuando se cumplan las siguientes dos condiciones: i) verificación por parte de BID Lab de que los hitos se han cumplido, según lo acordado en la planificación anual; y, ii) que la AE haya justificado al menos el 80 % de los avances de fondos anticipados acumulados.
- 6.4. En caso de que los hitos de desembolso no sean cumplidos, la AE presentará, para no objeción del Banco, un plan de acción para el cumplimiento de los hitos. En caso de que el plan de acción no surta efectos, el Banco podrá cancelar el saldo no desembolsado del proyecto.
- 6.5. **Adquisiciones y Contrataciones.** Para la adquisición de bienes y contratación de servicios de consultoría, la AE se regirá por las Políticas de Adquisiciones del BID (GN-2349-15 y GN-2350-13), de acuerdo con las prácticas del mercado para el sector privado o comercial y que sean aceptables para el Banco.
- 6.6. **Contratación directa de Fundación Corona.** Para una adecuada transferencia del Modelo de inclusión laboral de PcD ya probado por Pacto de Productividad Colombia, el Banco contratará de manera directa, con cargo a los recursos de la Contribución, a Fundación Corona, entidad que lidera la iniciativa Pacto de Productividad Colombia, por un monto de hasta USD 290.000. De acuerdo con las Políticas del Banco para la Selección y Contratación de Consultores (GN-2350-13), dicha contratación se considerará una selección de fuente única, cubierta por el párrafo 3.11.d) de las políticas, que menciona una experiencia de valor excepcional para el Servicio como motivo de la contratación directa. Para este fin, existe una necesidad específica y un valor excepcional en el conocimiento

y la experiencia que Fundación Corona brinda al proyecto desde su experiencia en el desarrollo del modelo Pacto de Productividad.

VII. Propiedad Intelectual

- 7.1 El BID tendrá la propiedad intelectual de cualquier trabajo producido o resultados obtenidos en el marco de Pacto de Productividad Chile. El Banco, a su discreción podrá otorgar una licencia gratuita no exclusiva con fin no comercial para la disseminación, reproducción y publicación en cualquier medio de estos trabajos que son de propiedad exclusiva del Banco. La AE debe asegurar que en todos los contratos que se suscriban con consultores bajo esta operación se incluya una asignación expresa al Banco de todos los derechos de copyright, patente y cualquier otro derecho de propiedad intelectual.