

**RESPUESTAS A CONSULTAS DE LAS**

**BASES TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA CONVOCATORIA ACOTADA DEL PROGRAMA DE APOYO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PCD 2021**

**Agosto 2021**

En el presente documento se da cuenta de un compilado de preguntas realizadas durante el periodo de consultas a las Bases Técnicas y Administrativas de la Convocatoria Acotada al Programa de Apoyo a la Inclusión Laboral de PcD 2021.

CONTENIDO

[1. POSTULACIÓN 3](#_Toc79132603)

[2. ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN 4](#_Toc79132604)

[3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS Y FINANCIERAS 4](#_Toc79132605)

# POSTULACIÓN

1. **Buenos días junto con saludar. Somos Fundación Prointeraccion, nos interesaría poder participar de su convocatoria Esperamos nos envíen la documentación que se requiere.**

**Resp:** De acuerdo a lo solicitado adjuntamos la documentación requerida a las entidades postulantes de esta convocatoria según punto 4 Recepción de las propuestas, asimismo adjuntamos link con la convocatoria para su mayor información.

Asimismo, al momento de postular, se deberán acompañar los siguientes documentos:

1. Declaración Jurada Simple (Anexo N°4), debidamente firmada por Representante Legal.
2. Copia simple de documento en que conste nombre del/de la Representante Legal y facultades para suscribir convenios. En caso de ser Universidad Pública, Decreto de nombramiento del/de la Rector/a.
3. Certificado que acredite vigencia de la entidad postulante, cuya fecha de emisión sea dentro de los sesenta (60) días anteriores a la fecha de cierre de las Postulaciones.
4. Fotocopia simple Cédula de Identidad de Representante Legal.
5. Fotocopia simple Rol Único Tributario de la entidad.
6. Documento que certifique cuenta bancaria detallando banco, el número y tipo de cuenta y Rut de la entidad.
7. Currículum Equipo Ejecutor y Certificados de experiencia o similares.
8. Certificados, contratos u otro documento que acredite tres (3) años mínimos de experiencia de la entidad, dedicada a temas de inclusión laboral de PcD.

Se adjunta link con las bases de convocatoria acotada Programa de apoyo a la inclusión laboral de PcD.

<https://www.senadis.gob.cl/pag/615/1917/convocatoria_acotada_programa_apoyo_a_la_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad_2021>

# ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN

1. **¿Qué estrategia debiese considerar la propuesta para llevar a cabo el objetivo específico 2 "Fortalecimiento de competencias para la inclusión laboral de las PcD"? (Charlas, cursos de capacitación, intermediación laboral directa).**

**Resp:** Tal como se señala el objetivo del segundo componente del programa Fortalecimiento de competencias para la inclusión laboral es asesorar y capacitar prioritariamente de manera presencial al personal de RR.HH. de todas las instituciones beneficiadas, sobre gestión de procesos inclusivos de recursos humanos, favoreciendo la implementación de la Ley N°21.015 y otras sobre Inclusión Laboral.  Las estrategias pueden orientarse hacia la asesoría de procesos y la capacitación, en particular se señala como parte de las acciones a desarrollar en el punto 2.2:   Generar una oferta de contenidos de formación en inclusión laboral, que tome como base los resultados de la aplicación del Índice de Inclusión Laboral, que se entregue a las Organizaciones inscritas públicas como privadas en modalidad presencial, virtual y/o mixta según las condiciones sanitarias del país (mínimo de 20 horas).

# ESPECIFICACIONES TÉCNICAS Y FINANCIERAS

1. **Respecto al objetivo específico 3 ¿La propuesta debe acotarse a la difusión y administración de cursos ya existentes en la señalada plataforma o puede incorporar el diseño y carga de nuevos cursos?**

Respecto de la propuesta señalar, que las presentes bases establecen los mínimos requeridos.  Además, recordar que uno de los elementos que será evaluado es el valor agregado de las propuestas.

1. **¿Cuáles son los cursos disponibles en plataforma señalada (OIT) existe posibilidad de revisar sus programas?**

Los Cursos son: 1) Diversidad e inclusión, 2) Normativa vigente en inclusión, 3) Desarrollo de políticas organizaciones inclusivas, 4) Análisis de puestos de trabajo y ajustes razonables y 5) Procesos de selección/ reclutamiento. Se adjunta ficha con contenidos de cursos.

1. **Ficha Diversidad e Inclusión**

|  |  |
| --- | --- |
| Dato | Información |
| Nombre | DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD |
| Modalidad | autoaprendizaje |
| Área | Inclusión Laboral |
| Sub Áreas | Diversidad, gestión organizacional, contextos laborales inclusivos, elementos diferenciadores entre las instituciones, personas con discapacidad, otras diversidades. |

*Tabla 1: Información del Curso.*

**Objetivo.**

Conocer los requerimientos que en la actualidad presentan las empresas y sus entornos para gestionar contextos laborales más inclusivos e igualitarios.

**Público Objetivo.**

Personas que se relacionen con los temas de gestión de recursos humanos y que deseen aumentar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad como titulares de derechos, al interior de organizaciones públicas como privadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Módulos | Nombre |  |
|  | Módulo 1: Diversidad E Inclusión | obligatoria |
|  | Módulo 2: Personas con Discapacidad | obligatoria |
|  | Módulo 3: Otras Diversidades | obligatoria |
|  | a) Población LGBTI |  |
|  | b) Pueblos Originarios e Inclusión Laboral |  |
|  | c) Inclusión Laboral de los Migrantes en Chile |  |

1. **Ficha Análisis puestos de trabajo y ajustes razonables**

|  |  |
| --- | --- |
| Dato | Información |
| Nombre | ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO Y AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD |
| Modalidad | autoinstrucción |
| Área | Gestión de recursos humanos |
| Sub Áreas | Análisis de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal. |

**Objetivo.**

Reconocer el análisis de puestos de trabajo y los ajustes razonables e identificar como implementarlos dentro del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mundo laboral.

**Público Objetivo.**

Personas que se relacionen con los temas de gestión de recursos humanos y que deseen aumentar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad como titulares de derechos, al interior de organizaciones públicas como privadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Módulos | Nombre |  |
|  | MÓDULO 1: Importancia y desafíos de los Ajustes Razonables para las Personas con Discapacidad | Obligatorio |
|  | MÓDULO 2: Análisis de puesto de trabajo para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. | Obligatorio |
|  | MÓDULO 3: Modalidades de empleo para fomentar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad | obligatorio |

1. **Ficha Reclutamiento y selección de personas con discapacidad**

|  |  |
| --- | --- |
| Dato | Información |
| Nombre | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD |
| Modalidad | autoinstrucción |
| Área | Gestión de recursos humanos |
| Sub Áreas | Reclutamiento, selección, competencias, inducción, igualdad de oportunidades y no discriminación. |

**Objetivo.**

Generar una ruta de aprendizaje vinculada al proceso de reclutamiento y selección desde su marco teórico; la revisión del modelo de competencias; el proceso de reclutamiento y selección propiamente.

**Público Objetivo.**

Personas que se relacionen con los temas de gestión de recursos humanos y que deseen aumentar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad como titulares de derechos, al interior de organizaciones públicas como privadas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Módulos | Nombre |  |
|  | Módulo 1: Contexto y Normativa para los Procesos de Selección para Personas con Discapacidad |  |
|  | Módulo 2: Procesos esenciales a la base de la selección de personas con discapacidad. |  |

1. **Ficha Normativa chilena en inclusión laboral de PcD**

|  |  |
| --- | --- |
| Dato | Información |
| Nombre | NORMATIVA CHILENA EN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD |
| Modalidad | autoinstrucción |
| Área | Legislación para la igualdad de oportunidades laborales de personas con discapacidad. |
| Sub Áreas | Concepto de discapacidad en el contexto del derecho, normativa nacional en el ámbito de la discapacidad, legislación sobre inclusión laboral |

**Objetivo.**

Entregar las bases que faciliten la comprensión y aplicación del marco normativo que regula la igualdad de oportunidades laborales, en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**Público Objetivo.**

Personas que se relacionen con los temas de gestión de recursos humanos y que deseen aumentar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad como titulares de derechos, al interior de organizaciones públicas como privadas.

1. **Ficha Políticas laborales Inclusivas.**

|  |  |
| --- | --- |
| Dato | Información |
| Nombre | POLÍTICAS LABORALES INCLUSIVAS |
| Modalidad | autoinstrucción |
| Área | Diseño e implementación de Políticas inclusivas |
| Sub Áreas | Cultura organizacional, gestión de la diversidad, políticas inclusivas, diseño de políticas. |

**Objetivo.**

Entregar conocimientos que permitan instalar una cultura organizacional que valore la diversidad por medio de políticas inclusivas y de la gestión de la diversidad, como un proceso permanente en las organizaciones.

**Público Objetivo.**

Personas que se relacionen con los temas de gestión de recursos humanos y que deseen aumentar sus conocimientos teóricos y prácticos sobre procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad como titulares de derechos, al interior de organizaciones públicas como privadas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Módulos | Nombre |  |
|  | Módulo 1 Fundamentos de la inclusión en las organizaciones | Obligatorio |
|  | Módulo 2 Implementación de Políticas Institucionales Inclusivas | Obligatorio |

1. **¿Los objetivos 2 y 3 están relacionados en cuánto un curso de capacitación (3) podría cumplir el objetivo de fortalecimiento de competencias (2)?**

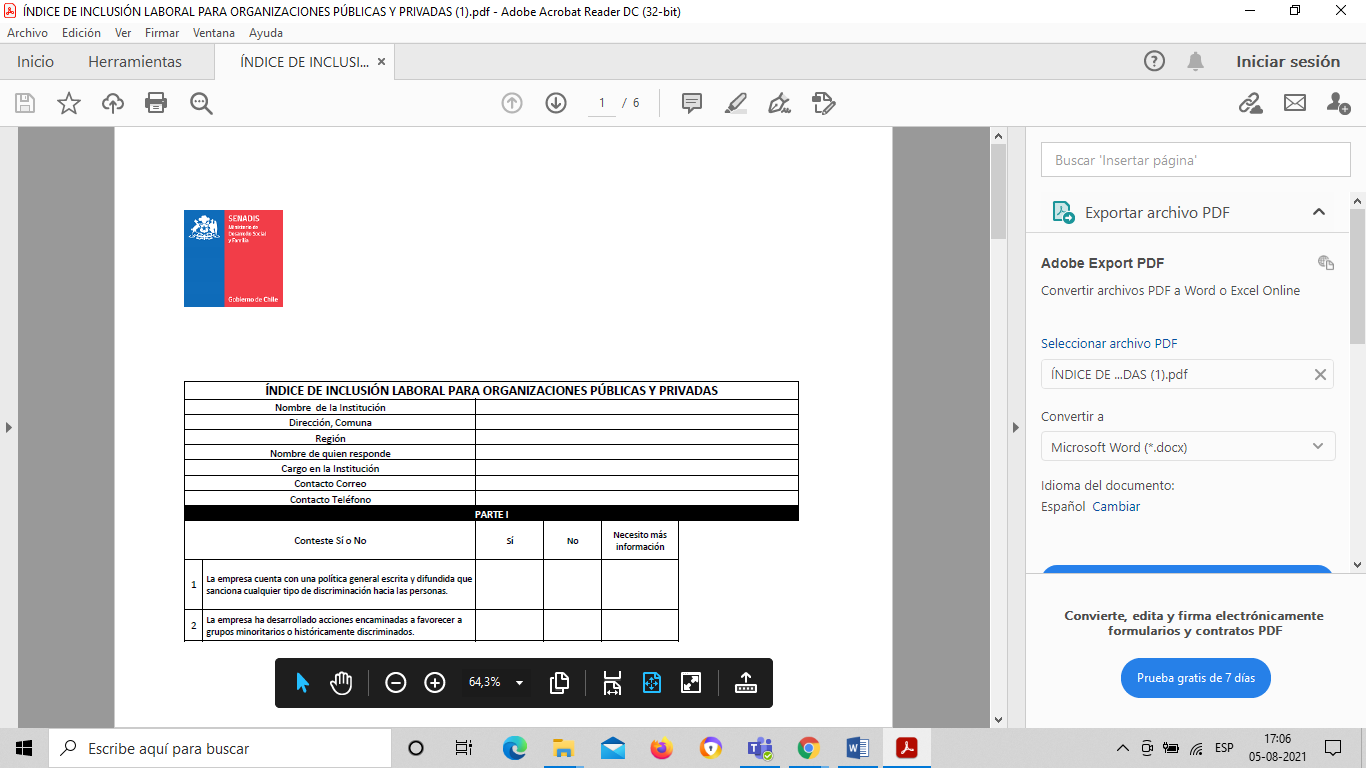
**Resp:** Los objetivos 2 y 3 están relacionados, pero no son lo mismo. El objetivo 1 corresponde a asesoría y formación en modalidad presencial (de manera prioritaria si es factible por la situación sanitaria) a organizaciones públicas como privadas que deben cumplir con la ley 21.015. El segundo objetivo Difusión y administración (asistentes de estudiantes-funcionarios) de cinco (5) cursos e-learning desarrollados por el programa y que se dispondrán en plataforma de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), busca que el ejecutor realice el trabajo de asistente de alumnos de los cursos, necesario para apoyar el avance de los estudiantes, como se menciona de los curos ya desarrollados en instalados en la plataforma.

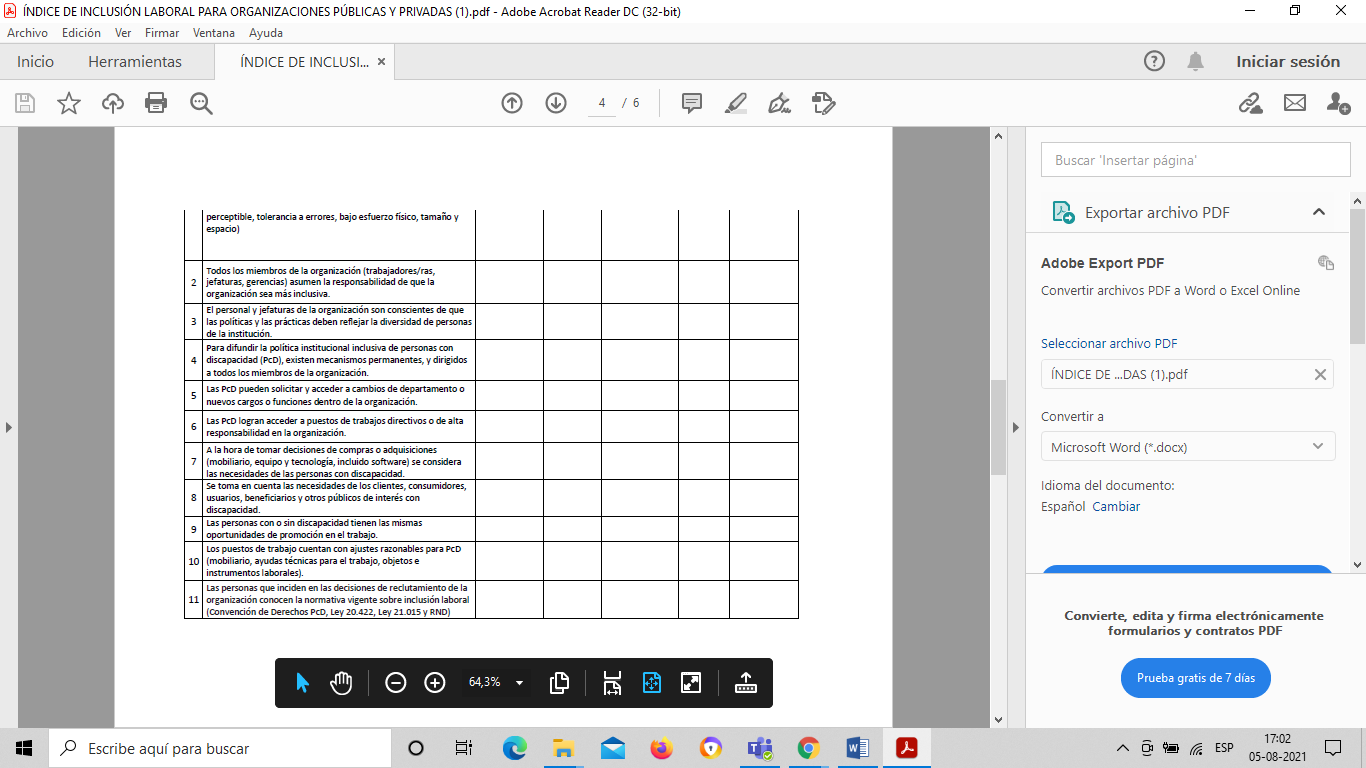
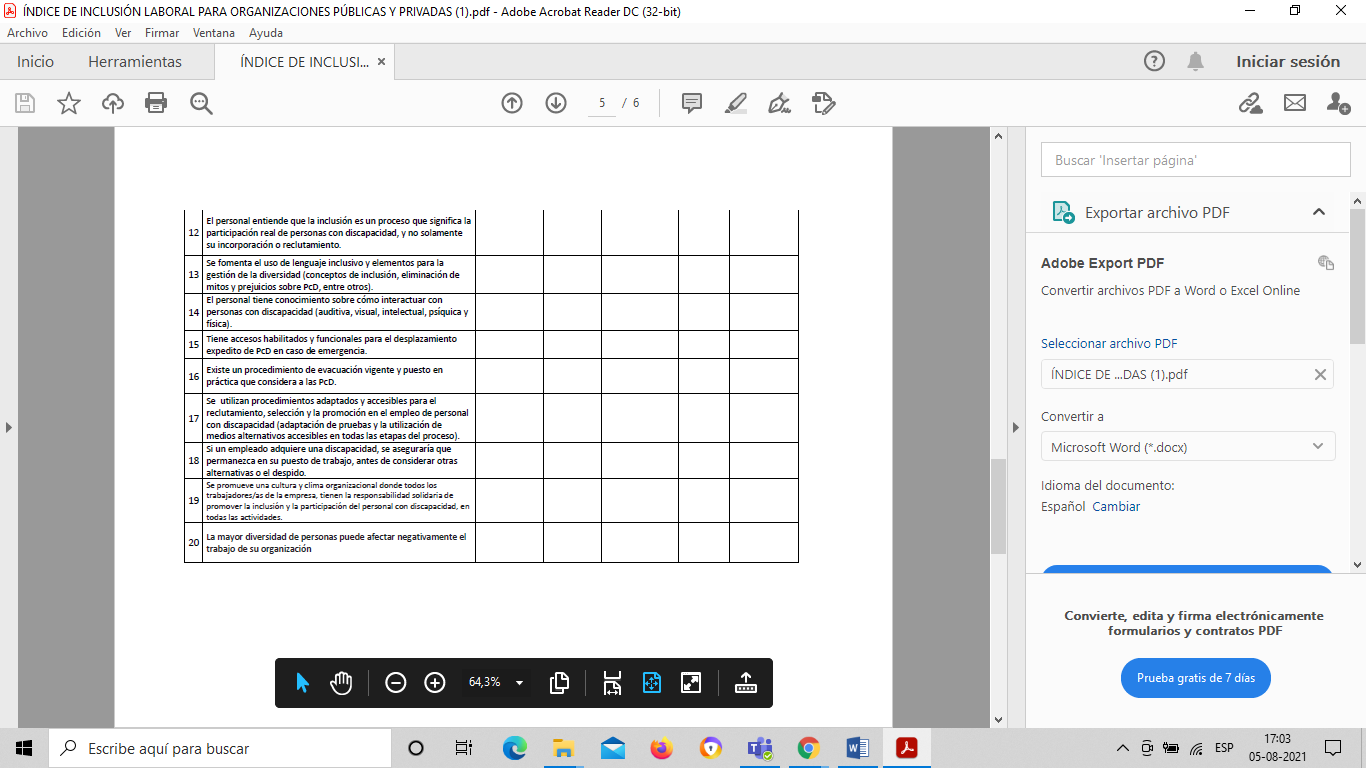
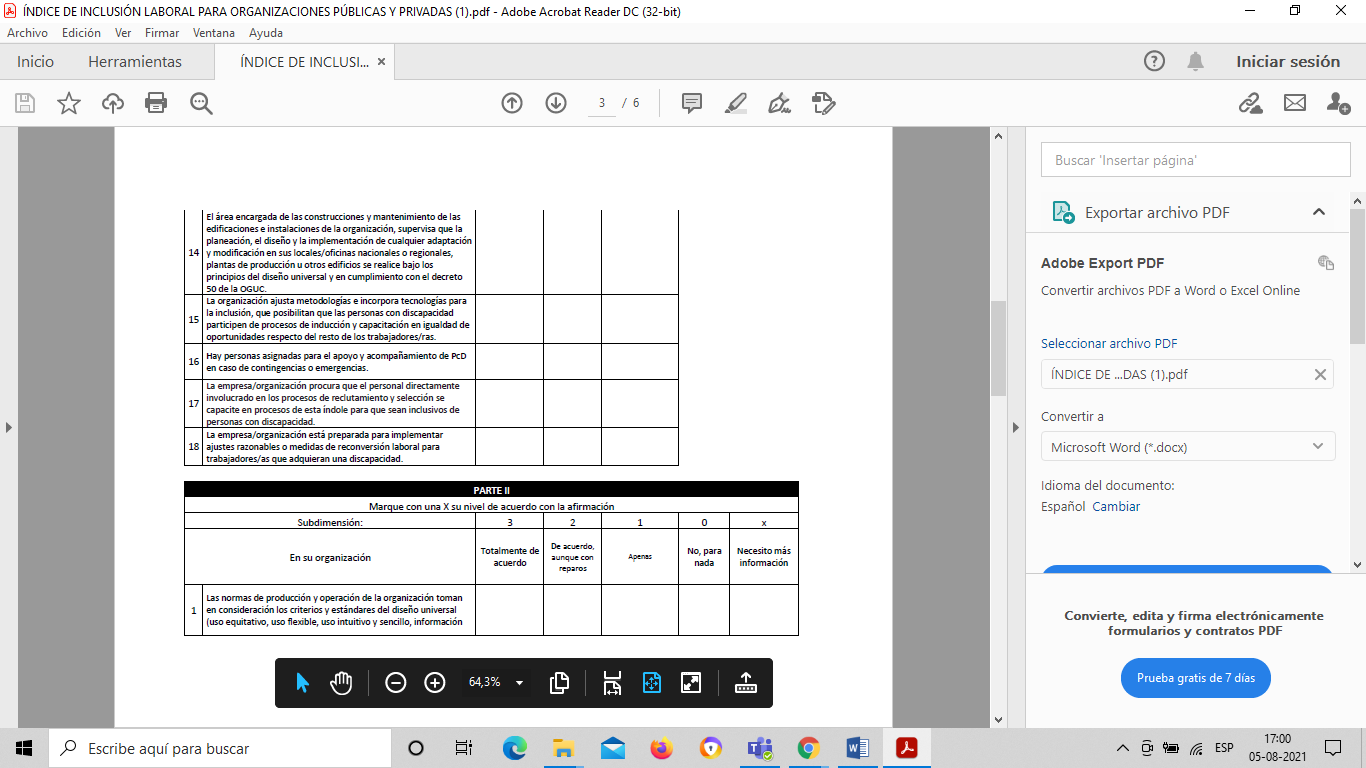
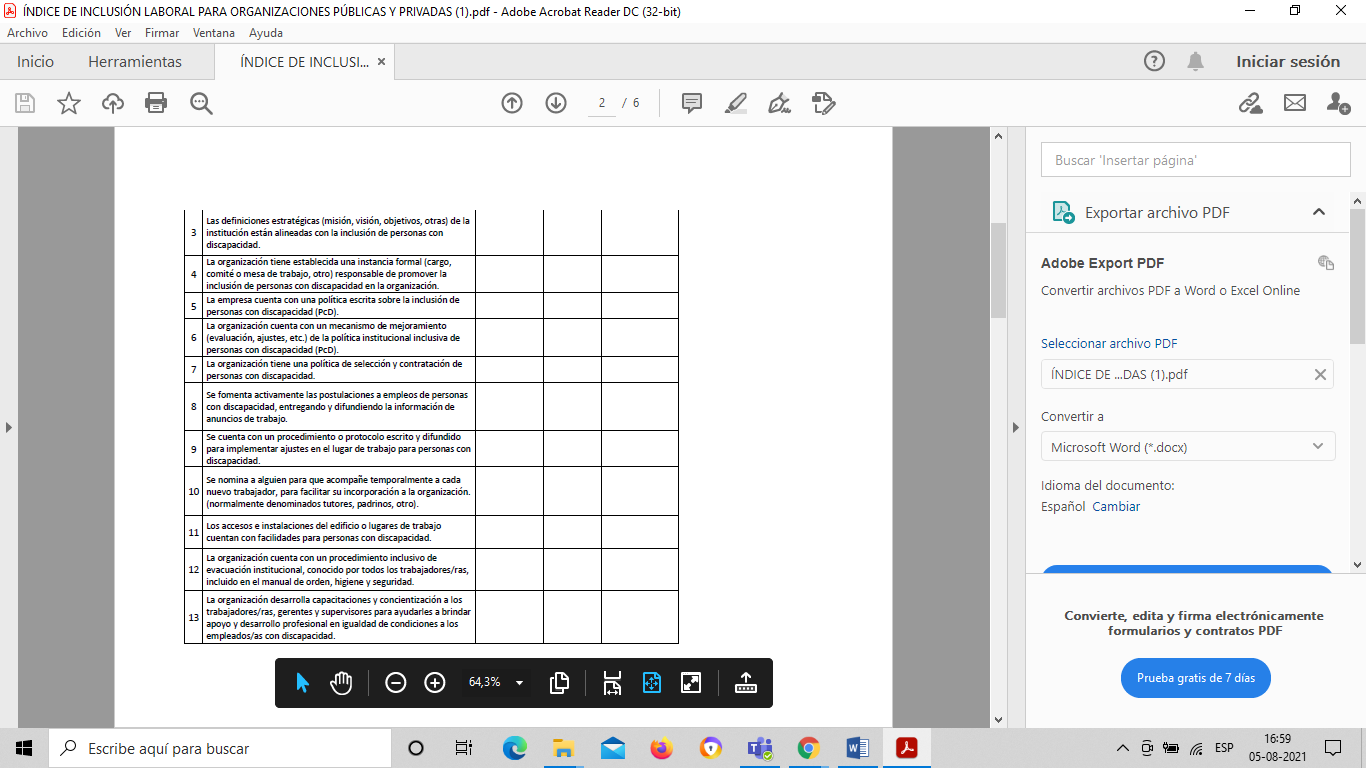
1. **¿El proponente debe incorporar todos los objetivos específicos planteados o puede seleccionar algunos enfocando la propuesta?**

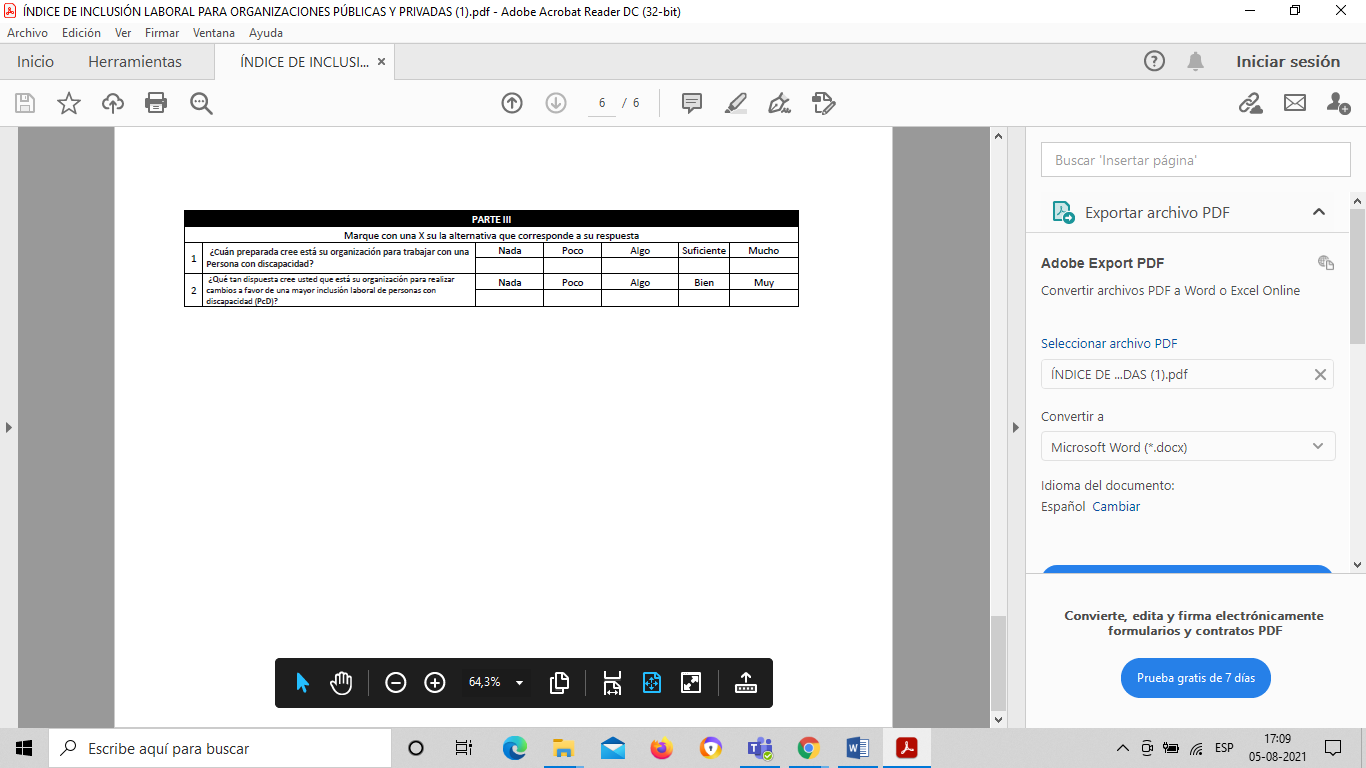
**Resp:** Se espera que la propuesta contemple todos los objetivos específicos solicitados.

1. **¿Es posible acceder al Índice de Inclusión Laboral (Instrumento desarrollado por SENADIS) para conocer sus indicadores?**

**Resp:** Se adjunta para vuestro conocimiento Índice de Inclusión Laboral desarrollado por SENADIS para éste programa.







1. **En relación a los 5 cursos e-learning que se menciona deben difundirse y administrarse en la plataforma de la OIT ¿Son cursos ya elaborados que se entregan listos o cursos que deben elaborarse durante la duración del programa? ¿Las 250 organizaciones que deben participar de estos cursos e-learning son las mismas que deben ser asesoradas y capacitadas (idealmente de forma presencial) para fortalecer competencias para la inclusión laboral?**

**Resp:** En relación a los 5 cursos e-learning señalar que son cursos ya desarrollados por el programa y que se encuentran instalados en la plataforma de OIT Más Inclusión. En cuanto a la cobertura, no corresponden a las mismas organizaciones ya que se espera poder realizar capacitaciones e-learning a 250 entidades y capacitaciones presenciales a otras 250 entidades (de ser posible según crisis sanitaria del país). Importante señalar la cobertura para capacitaciones e-learning considera los 5 cursos, es decir, promedio de 50 entidades por curso durante toda la ejecución del convenio.

1. **En relación a la presencialidad solicitada para las capacitaciones que desarrollen competencias en los equipos de RRHH. De las 20 horas mínimas de duración** **indicadas ¿Hay un mínimo de horas lectivas que deben desarrollarse de forma presencial?**

**Resp:** En cuanto a la presencialidad completa de las acciones de formación, comentar que la viabilidad dependerá de la situación sanitaria del país, por lo que es posible que las propuestas contengan modalidades mixtas, (presencial y virtual) como alternativa que permita de ser necesario, ajustar la realidad sanitaria a los objetivos planteados. No se ha establecido mínimos de horas lectivas, sin embargo, se espera que la mayor cantidad de horas posibles, se desarrolle presencialmente.

1. **¿A qué se refiere con "Desarrollo de material de formación en inclusión laboral y fortalecimiento de una red inclusiva de inclusión laboral territorial"? ¿Por qué se plantea que es una acción requerida sólo si no se pueden realizar las capacitaciones de forma presencial?**

**Resp:** En relación a esta consulta podemos mencionar que el programa cuenta con módulos de formación (que se desarrollaron como ajustes a la imposibilidad de realizar cursos presenciales durante el año 2020 y 2021) por lo que es posible utilizarlos en esta versión, de no ser posible el desarrollo de procesos de formación presencial. En complemento entonces, se solicitará al ejecutor desarrollar material de formación (guías, flayer, trípticos, material interactivo u otros que puedan ser distribuidos entre las organizaciones) con el propósito de fortalecer los procesos de inclusión laboral de PcD. En cuanto al fortalecimiento de una red territorial, lo que se busca es potenciar las coordinaciones entre los distintos actores territoriales públicos como privados que intervienen en los procesos de inclusión, y que ya se encuentran trabajando en red o que se debiesen recién vincular para generar dicha coordinación.

1. **Espero estén muy bien, escribo ya que estuve revisando en las bases de la postulación del proyecto para apoyo en la inclusión y en la sección de presupuesto me indica que el plan de cuenta está en el punto x de dicho formulario, sin embargo, en el archivo subido con las bases no se encuentran las mismas.**

**Resp:** El plan de cuentas corresponde al formato del presupuesto incorporado en las bases y que se ajusta al Manual de Rendiciones de cuenta aprobado por Senadis, mediante Resolución Exenta N°2684-2019, el cual se detalla de la siguiente manera:

"Se financiarán únicamente los proyectos que contemplen recursos en base al Plan de Cuentas que se estructura en cuatro (4) categorías: Inversión, Recurrentes, Personal y Administración. Cada una de ellas se subdivide en ítems, los cuales a su vez contienen artículos, bienes o servicios.

A continuación, se detalla el plan de cuentas que se sugiere utilizar:

**Categoría Inversión:**

Ítem infraestructura (adaptaciones del entorno).

Ítem equipos computacionales y software.

Ítem otros equipos.

Ítem herramientas.

Ítem muebles.

Ítem otros costos de inversión.

**Categoría Recurrentes:**

**Ítem: Materiales para oficina:**Corresponde a aquellos indispensables para la gestión del proyecto: cuadernos, lápices, gomas, correctores, resmas de papel, reglas, pegamentos, clips, corchetes, carpetas, archivadores, tinta para impresora, fotocopias, en general, artículos de librería.

**Ítem: Materiales para talleres:**Corresponde a aquellos indispensables para el desarrollo de éstos: material didáctico desechable, materias primas, rollos fotográficos, revelados, artículos de aseo, alimentación y fotocopias.

**Ítem: Seminarios y eventos:**Corresponde a los gastos por concepto de: movilización urbana e interurbana (peaje será gasto asociado, según corresponda), alojamientos, alimentación, artículos de aseo, material de difusión y fotocopias. Asimismo, el intérprete en lengua de señas. Pasajes aéreos, alojamiento y viático de expertos extranjeros y líderes con discapacidad.

**Ítem: Movilización, traslados:**Corresponde a la movilización local de transporte colectivo (microbús, metro, colectivo, taxi), como asimismo, pasajes en avión, en caso de necesitar el traslado de expositores de fuera de la región en que se realizarán las capacitaciones.

**Ítem: Otros Costos Recurrentes:**Corresponde sólo a los gastos especificados en el presupuesto del proyecto aprobado por SENADIS.

**Categoría Personal:**

Los ítems dependerán del equipo de trabajo que presente cada proyecto, a modo de ejemplo, se presenta el siguiente detalle:

Ítem profesional.

Ítem técnico.

Ítem otros.

**Categoría Administración:**

**Ítem: Gastos Generales:**Corresponde a los gastos por concepto de: útiles de aseo, fletes, servicios de correos, notaría y materiales y servicios para la mantención del establecimiento donde se ejecutará el proyecto.

**Se deja expresamente establecido que a través de estos proyectos no se financia ítem *overhead*.**

Cabe hacer presente que todo proceso asociado al ámbito financiero deberá estar en conformidad con lo establecido en el Manual de Rendiciones de cuentas de SENADIS antes señalado, el que se entiende parte integrante de las bases.