

POR TALENTO LATINOAMÉRICA

Informe en **Lectura fácil**

.talento
BID LAB
Fundación ONCE
ESADE Business School

CRÉDITOS

Por Talento Latinoamérica.
Informe en Lectura fácil.

Autores
Esade Center for Social Impact
Arnau Picón Martínez
Deborah Gold Weber
Dalia Silberstein
Lisa Hehenberger

Agradecimientos especiales para Edurne Alvarez de Mon, Micaela Llona Bavestrello, y Sabina Lobato.
Fundación ONCE

BID LAB

ECSI Esade Center for Social Impact

Adaptación a Lectura Fácil:
Desenreda, Servicio de Accesibilidad Cognitiva de AFANIAS

Validación:
Equipo de validación de Lectura Fácil de AFANIAS Canillejas

Diseño y maquetación:
Sandra López Mellado

Imágenes e ilustraciones:
Sandra López Mellado,
Canva y Magnific

ÍNDICE

Introducción 4

Presentación del informe:
explicamos qué es Por talento Latinoamérica.

Parte 1 Resultados del proyecto 9

Explicamos los resultados del proyecto en cada país.

Parte 2 Evaluación de resultados 28

Explicamos la herramienta que utilizamos
para medir el impacto del proyecto.

Parte 3 ¿Qué podemos mejorar? 49

Recomendaciones para ampliar el proyecto.

INTRODUCCIÓN

Este documento es un informe
del **Centro ESADE para el Impacto Social,**
también conocido como **ECSI**.

¿Qué es el Centro ESADE para el Impacto Social o ECSI?

El ECSI es un centro de investigación
que estudia problemas sociales importantes.
Su trabajo es:

- investigar con información fiable,
- analizar temas sociales
- y buscar soluciones.

ECSI quiere:

- entender mejor los problemas actuales,
- hacer preguntas importantes
- y crear nuevas ideas,
  para lograr un cambio social positivo.

ECSI trabaja con:

- la investigación,
- la educación
- y el debate,

para que las personas entiendan mejor los problemas del mundo
y las organizaciones puedan ayudar a solucionarlos.

También busca:

- cuidar el medio ambiente
- y reducir la desigualdad social.



Entra **aquí**
para para ver la página web
Centro ESADE para el Impacto Social o **ECSI**

INTRODUCCIÓN

Presentación del informe

El informe explica los resultados
del proyecto Por Talento Latinoamérica.
El objetivo de Por Talento Latinoamérica es mejorar
el empleo de las personas con discapacidad.

Este proyecto lo impulsan estas entidades:

- Fundación ONCE
- BID Lab, el grupo de trabajo
  del Banco Interamericano de Desarrollo
  que da apoyo a ideas modernas
  para ayudar a las personas y al planeta.

El proyecto empezó en noviembre de 2019.
Al principio comenzó en estos países:

- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- República Dominicana
- En 2024 entró Uruguay.

¿Qué quiere conseguir el proyecto Por Talento Latinoamérica?

Este proyecto quiere mejorar las oportunidades de trabajo
para las personas con discapacidad.

Para esto, ayuda a conectar a las personas con las empresas
y se adapta a las diferentes situaciones de cada país.

El proyecto colabora con:

- empresas privadas
- y administraciones públicas.

INTRODUCCIÓN

¿Cómo funciona el proyecto?

El proyecto usa la **metodología Inserta** de Fundación ONCE.

La **metodología** es la forma de hacer un trabajo o una investigación.
Es el conjunto de pasos que realizamos para lograr un objetivo.
La metodología indica:

- qué hacer,
- cómo hacerlo
- y en qué orden.

Sirve para trabajar de manera organizada
y obtener resultados fiables.

¿Qué es la metodología Inserta?

La **metodología Inserta** es una forma de trabajar para ayudar
a las personas con discapacidad a encontrar empleo.
Su objetivo es que más personas con discapacidad puedan trabajar
y que las empresas sean más inclusivas.

La metodología inserta:

- destaca el talento de las personas,
  sin importar sus limitaciones.
- Apoya todo el proceso de búsqueda de empleo
- y usa herramientas digitales en este proceso.

¿Qué hace esta metodología?

- acompaña a las personas con discapacidad
- ayuda a las empresas a contratar
- apoya a las administraciones públicas

La Fundación ONCE creó la metodología Inserta
y ya la usaron en España con buenos resultados.

La metodología inserta la utilizan por primera vez
en América Latina y el Caribe.

INTRODUCCIÓN

Objetivos del informe

Este informe tiene 2 objetivos:

1. Explicar lo aprendido en el proyecto
   en los 5 países participantes.
2. Proponer una herramienta para medir el **impacto** del proyecto.
   El **impacto** es el cambio que produce una acción o un proyecto.
   Este cambio puede ser:
   - positivo si mejora algo
   - o negativo si empeora algo.

La herramienta se llama
Marco Integral para la Medición y Gestión del Impacto o MGI.

¿Por qué es importante medir el impacto de un proyecto?

Medir el impacto sirve para:

- saber si el proyecto funciona,
- ver los resultados con datos claros,
- mejorar el proyecto,
- tomar mejores decisiones
- y mostrar el valor del proyecto.

¿Cómo realizaron este informe?

Para realizar este informe se hicieron:

- 27 entrevistas,
- 7 grupos de debate,
- 8 visitas a empresas,
- 7 eventos y reuniones.
- También se analizaron otros datos y estudios.

Además recogieron información de:

- empresas,
- administraciones públicas,
- organizaciones sociales
- y personas con discapacidad.

INTRODUCCIÓN

Organización del informe

El informe tiene 3 partes:

- **Parte 1:** Explicamos los resultados del proyecto en cada país.
- **Parte 2:** Explicamos cómo medimos los resultados del proyecto.
- **Parte 3:** Explicamos algunas recomendaciones para ampliar el proyecto.

Este informe quiere:

- Mostrar los avances del proyecto y ayudar a otras organizaciones.
- También quiere inspirar nuevas iniciativas
  para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- El objetivo final es valorar el talento de todas las personas
  y crear un mercado de trabajo más justo.

Este informe tiene algunas limitaciones:

- Los datos son distintos en cada país.
- Algunos datos están incompletos.
- Mucha **información es cualitativa**.
  La **información cualitativa** es información
  que describe cómo son las cosas.

  Este tipo de información puede ser:
  - opiniones
  - experiencias
  - ideas
  - sentimientos

- Es dificil comparar los resultados.
- Falta información en algunos casos.
- Algunas acciones son recientes.

A pesar de estas limitaciones,
el trabajo realizado ayudará
a mejorar la recogida de datos en el futuro.

PARTE 1

Explicamos los resultados
del proyecto en cada país.



En este punto te contamos
lo que hemos conseguido en:

- Colombia
- Costa Rica
- República Dominicana
- Ecuador
- Paraguay

¿CÓMO TRABAJAMOS?

Para entender los resultados del proyecto
primero explicaremos los pasos que seguimos
y la manera de trabajar.
Para desarrollar este trabajo
seguimos la metodología Inserta.

¿Qué es la Metodología Inserta?

Es un sistema creado por la Fundación ONCE
para ayudar a las personas con discapacidad
a encontrar un trabajo.

Su objetivo es crear lugares de trabajo
donde todas las personas estén incluidas.
Para conseguirlo, hacemos lo siguiente:

- Acompañamos y aconsejamos a las empresas.
- Damos cursos de formación
  para las personas que buscan empleo.

Esta metodología depende de 4 puntos importantes:

1. Respetar los derechos de las personas:
destaca el talento
y lo que la persona sabe hacer,
no en su discapacidad.

2. Uso de nuevas tecnologías:
usa programas de ordenador y aplicaciones
para que sea más fácil buscar trabajo.

3. Dar apoyo: ayuda a las empresas privadas
y a las oficinas de empleo del Gobierno
para mejorar el empleo de las personas con discapacidad.

4. Crear alianzas: une a empresas, gobiernos
y asociaciones para trabajar juntos.

¿CÓMO TRABAJAMOS?

Trabajamos con 3 grupos diferentes:

1. Para las oficinas de empleo

- Les enseñamos a orientar a las personas con discapacidad.
- Creamos un plan de empleo personal para cada persona, según sus gustos y lo que sabe hacer.

2. Para las empresas

- Les enseñamos que las personas con discapacidad tienen mucho talento.
- Les ayudamos a preparar los puestos de trabajo para que sean accesibles.
- Creamos grupos de empresas para que compartan sus buenas experiencias.

3. Para las personas con discapacidad

- Reciben ayuda para decidir qué tipo de trabajo quieren.
- Aprenden habilidades para cualquier empleo, como trabajar en equipo.
- Reciben apoyo si quieren crear su propio negocio.

Otras acciones importantes

El proyecto también trabaja en:

- Páginas web accesibles, creando plataformas de internet que cualquier persona use sola, sin ayuda.
- Trabaja para que las personas que viven en pueblos lejanos también tengan las mismas oportunidades que las que viven en la ciudad.
- Estudia nuevas formas de mejorar la vida y el empleo de las personas con discapacidad.

Además, la Fundación ONCE creó un curso por internet para enseñar esta metodología a otros profesionales.
El curso tiene varios temas que explican paso a paso cómo lograr que la inclusión laboral funcione de verdad.

EL PAPEL DE LA FUNDACIÓN ONCE

La Fundación ONCE comprobó
que su forma de trabajar con la Metodología Inserta
funcionaba muy bien en España.

Por eso, aplicó esta manera de trabajar
en 5 países de América Latina
y por varias razones:

- Hablan el mismo idioma.
- Las culturas son parecidas.
- La Fundación ONCE ya conocía la región
  gracias a su trabajo previo con **FOAL**,
  su fundación para personas ciegas
  de América Latina.

El proyecto cuenta con el apoyo del BID Lab.
BID Lab es una organización
que forma parte del Banco Interamericano de Desarrollo
y ayuda a financiar y mejorar proyectos
que incluyen a personas con discapacidad.

La clave de este proyecto es compartir el conocimiento
y la experiencia de la Fundación ONCE.
Para ello, **siguen estos pasos:**

- Investigaron mucho
  para encontrar a las mejores organizaciones en cada país.
  Eligen a las empresa,
  sin importar el tamaño de la empresa.

- La metodología es la misma para todos,
  adaptada a la realidad y a las necesidades de cada país.

- Lo más importante es
  que las organizaciones de cada país aprendan a trabajar solas.
  Así, cuando el proyecto termine seguirán ayudando
  a las personas con discapacidad por su cuenta.

EL PAPEL DE LA FUNDACIÓN ONCE

La Fundación ONCE también creó secciones de **Odismet** en cada país.
Odismet es un centro que reúne datos oficiales sobre el mercado de trabajo y la discapacidad.

Entra **aquí** para para ver la página web de **Odismet**

Tener estos datos ayuda a entender mejor los problemas y a buscar soluciones que funcionen.

LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

La situación actual

En América Latina y el Caribe viven
85 millones de personas con discapacidad.
Esto significa que 15 de cada 100 personas tienen una discapacidad.

Muchos hogares tienen al menos 1 familiar con discapacidad.
Estas personas tienen más problemas de pobreza, sobre todo si:

- Viven en zonas rurales alejadas de las ciudades.
- Pertenecen a **comunidades indígenas** o **afrodescendientes**.

Las **comunidades indígenas** son los pueblos
que descienden de los habitantes originales de un lugar,
antes de que llegaran otros grupos a colonizar.
Tienen sus propios idiomas, leyes
y una unión muy fuerte con la naturaleza.

Las **comunidades afrodescendientes** son las personas
que tienen antepasados que vinieron de África.
Descendientes de personas
que fueron traídas a la fuerza hace siglos
y que hoy tienen una cultura propia.

LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Los problemas para encontrar trabajo

Tener un empleo es muy difícil
para las personas con discapacidad.
Los problemas más importantes son:

- La mitad de las personas con discapacidad no tiene trabajo.
- Las personas con discapacidad que trabajan
  suelen ganar menos dinero que el resto de personas.
- Las personas con discapacidad tienen más dificultades
  para pedir préstamos de dinero
  si trabajan por su cuenta.
- Las mujeres con discapacidad sufren más estos problemas.

¿Por qué es difícil encontrar empleo?

Las organizaciones como la **CEPAL**
y el **Grupo Social ONCE** dicen
que las causas son:

- Hay barreras para ir
  a la escuela o a la universidad.
- Problemas de transporte,
  es difícil viajar desde casa hasta el trabajo.
- Entornos mal adaptados,
  las oficinas o fábricas no son accesibles.
- Muchas empresas tienen ideas equivocadas
  y discriminan a estas personas.

A veces, algunas leyes que quieren ayudar
no funcionan bien.

Por eso, los gobiernos deben revisar las leyes
y ver cómo reacciona la sociedad.

La **CEPAL** es una oficina
de las Naciones Unidas
que trabaja para ayudar
en América Latina y el Caribe.

Su tarea principal es:

- estudiar la economía
  y la situación de las personas,
- dar consejos a los gobiernos
  sobre cómo mejorar la vida
  en la región,
- reducir la pobreza
- y lograr que los países
  progresen de forma justa.

LA DISCAPACIDAD Y EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Muchos países están cambiando su forma de pensar.
Ya no ven la discapacidad como algo
que da pena o que necesita caridad.

Ahora el objetivo es que las personas sean autónomas
y decidan por sí mismas.

Para mejorar el empleo,
el Banco Interamericano de Desarrollo
propone 3 acciones:

1. Quitar las barreras para acceder a un trabajo.
2. Mejorar los cursos de formación.
3. Ayudar a conectar a las empresas
   con los trabajadores que buscan empleo.



¿Qué conclusiones sacamos de este estudio?

En América Latina, no tener trabajo provoca
que las personas con discapacidad sean más pobres.

Las conclusiones que hemos sacado
al hacer este estudio en 5 países
son las siguientes:

- Hay poca información.
  Las empresas tienen miedo por falta de conocimiento.
- Hay falta de accesibilidad.
  Los lugares no están preparados
  para las personas con discapacidad.
- Es mucho más difícil encontrar trabajo
  en el campo que en la ciudad.
- Las empresas necesitan y piden formación
  para usar ordenadores e internet.

RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO

¿Qué acciones hemos hecho?

El proyecto Por Talento trabajó en diferentes áreas
para ayudar a las personas con discapacidad
a encontrar empleo:

- Enseñaron a las oficinas de empleo
  cómo atender mejor a las personas con discapacidad
  y usar mejores programas de ordenador.

- Ayudaron a las empresas
  Dieron consejos y formación a los jefes
  y equipos de recursos humanos para que sepan
  cómo contratar y tratar bien a estos trabajadores.

- Ayudaron a las personas con discapacidad a buscar empleo.
  Hicieron cursos de formación, ferias de empleo
  y crearon aplicaciones de móvil
  para buscar trabajo.

- Hicieron acuerdos con ayuntamientos y escuelas
  para que sus cursos sean más fáciles de seguir.

- Crearon centros para investigar y estudiar
  cómo funciona el mercado de trabajo y la discapacidad.

RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Colombia desde 2021

Para entender mejor los cambios en Colombia,
hay que conocer las **cajas de compensación familiar**.

Las **cajas de compensación** son entidades que dan servicios
de bienestar y empleo a los trabajadores colombianos.

En Colombia, estas organizaciones son muy importantes
porque dan muchos servicios para los trabajadores,
como salud, educación y empleo.

Comfama y **Colsubsidio** son las 2 cajas de compensación
que participan en el proyecto.
Antes ayudaban a mucha gente,
pero la discapacidad no era su prioridad.

Ahora, la inclusión de personas con discapacidad
es el objetivo principal de lo que hacen.
No es un extra,
es parte de su trabajo diario.

Formaron a sus trabajadores para que sepan
cómo tratar y orientar a una persona con discapacidad
que busca empleo.

Hicieron mejoras en la accesibilidad
de sus edificios y tecnologías.

Adaptaron sus oficinas
para que cualquier persona pueda
entrar y moverse sin ayuda.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Colombia desde 2021

Mejoraron sus plataformas de internet.
Por ejemplo, para que una persona ciega pueda usar su página web para buscar ofertas de trabajo.

Crearon rutas de empleo
que son caminos claros que sigue la persona
desde que llega hasta que consigue el trabajo,
dando la formación necesaria.

Una de las cosas más importantes es
que Comfama y Colsubsidio son **referentes**.
Un **referente** es algo bueno
que sirve de modelo o ejemplo para los demás.

Comfama y Colsubsidio consiguieron influir en otras empresas,
que los empresarios cambien su pensamiento
y vean la discapacidad como una oportunidad
de encontrar buenos trabajadores.

Gracias a estos cambios, los resultados son:

- Las personas con discapacidad reciben cursos y apoyo que antes no tenían.
- Las empresas están más abiertas, los jefes ya no tienen miedo y saben cómo adaptar los puestos de trabajo.
- Hay más contratos de trabajo para personas con discapacidad que antes.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Costa Rica desde 2021

Para entender mejor los cambios en Costa Rica
con el proyecto Por Talento,
imagina que antes casi todas las oportunidades de trabajo
para personas con discapacidad estaban en las ciudades grandes.

Aquí explicamos los cambios más importantes:

Trabajamos con el **CONAPDIS**.
El **CONAPDIS** es el Consejo Nacional
de Personas con Discapacidad de Costa Rica.
Es el socio principal del proyecto en el país.

Visitaron empresas en zonas rurales para explicarles
que contratar a personas con discapacidad es posible y beneficioso,
sin importar dónde esté la empresa.

Usaron la información del proyecto
para que el Gobierno haga normas
que ayuden a las personas con discapacidad
a encontrar empleo.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Costa Rica desde 2021

Más de 24 empresas importantes como McDonald's o Nestlé formaron el foro de empresas.
El foro de empresas es un grupo de empresas comprometidas con el proyecto.

En este foro, las empresas pierden el miedo.
Aprenden que una persona sorda o con discapacidad física puede ser el mejor trabajador si tiene las herramientas adecuadas.

Las empresas de Costa Rica hablan
con empresas de España o Colombia
para copiar lo que les funcionó.

A parte de contratar,
también permiten que estudiantes con discapacidad
hagan prácticas para ganar experiencia.

Antes veían la contratación de personas con discapacidad
como un favor o un acto de caridad.

Ahora, gracias al proyecto, enseñan que trabajar es un derecho
Buscan el talento de la persona.
No se contrata por lástima,
sino porque la persona es capaz
y tiene derecho a ganarse la vida.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Gracias a estos cambios, los resultados son:

Si antes una persona con discapacidad vivía lejos de la capital lo tenía casi imposible para trabajar, ahora:

- Hay una oficina de empleo cerca que sabe cómo ayudarla.
- Hay empresas locales que ya no tienen miedo a contratarla.
- El Gobierno tiene datos reales para seguir apoyando estos programas.



Dato curioso:

Costa Rica fue tan buen ejemplo que en 2023 fue el lugar de reunión de todos los países del proyecto para enseñarles cómo lograron el compromiso de las empresas.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en República Dominicana desde 2022

En República Dominicana,
el proyecto empezó en el año 2022.

Allí, el proyecto lo han desarrollado
con el apoyo del **PNUD** y el Gobierno del país.

PNUD son las siglas
del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
Es una organización de la ONU que ayuda a los países
a eliminar la pobreza y proteger el planeta.

Su trabajo principal es lograr que todas las personas
tengan las mismas oportunidades.

Lo más importante que pasaba en este país es
que la inclusión pasó de ser una intención
a ser una tarea oficial del Gobierno.

Antes una tarea del Ministerio de Trabajo era el empleo en general,
pero no tenía un plan fuerte para las personas con discapacidad.
Ahora, la discapacidad es uno de los temas más importantes
para el Ministerio de Trabajo.

Además, trabajaron para que las oficinas
donde la gente va a buscar empleo sean **accesibles**.

Accesible significa que cualquier persona,
use silla de ruedas o tenga una discapacidad visual,
pueda ir y recibir ayuda sin problemas.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en República Dominicana desde 2022

Este proyecto enseñó a las empresas
que contratar a personas con discapacidad
es bueno para el negocio.

Dio cursos a los empleados de Recursos Humanos
para que sepan cómo entrevistar y dar la bienvenida
a un nuevo compañero con discapacidad.

El proyecto trabajó
con un grupo de personas con discapacidad
para que estén más preparadas las empresas:

El proyecto dio formación a las personas con discapacidad
para que mejoren su currículum y sus capacidades.

Gracias a esto, más personas de este grupo
consiguieron trabajo en empresas dominicanas.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Ecuador desde 2024

En Ecuador, el proyecto llegó más tarde, en 2024,
pero avanzó muy rápido
gracias a una alianza con la **Fundación RETT**.

La **Fundación Rett** es una organización que ayuda a mejorar
la calidad de vida de personas con síndrome de Rett y sus familias.
El síndrome de Rett es un trastorno que causa
la pérdida del habla y del movimiento de las manos.

Su labor principal es dar apoyo directo,
defender sus derechos
y recaudar dinero para investigar.

Lo más importante que pasó en Ecuador es
la creación de una nueva forma de trabajar
donde estudiantes, empresas y Gobierno
empiezan a trabajar como un solo equipo.

En Ecuador usan eventos llamados **RETT Talks.**
RETT Talks son charlas donde expertos y empresarios cuentan
sus casos de éxito contratando a personas con discapacidad.

Sirven para convencer a otras empresas
de que la inclusión no es caridad,
sino una estrategia inteligente
que hace a las empresas más modernas y productivas.

RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Ecuador desde 2024

Uno de los problemas en Ecuador era
que muchas personas con discapacidad
no tenían los estudios necesarios
para los trabajos que pedían las empresas.

La Fundación RETT trabaja con centros educativos
para que las personas con discapacidad puedan estudiar
carreras o cursos que las empresas necesitan.

Además aseguran que estos cursos sean
fáciles de seguir para todos y accesibles,
para eliminar las barreras en el aprendizaje.

Un grupo de empresas crearon el foro Por Talento Ecuador,
formado por empresas ecuatorianas
interesadas en la inclusión.

El proyecto ayuda a estas empresas a saber
cómo adaptar sus oficinas
y cómo entrevistar a candidatos con discapacidad.

Crearon una conexión directa
entre las personas que formaron
y las empresas que buscan trabajadores,
para que el talento no se pierda.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Uruguay desde 2024

En Uruguay, el proyecto empezó en 2024.
Lo más importante que pasó aquí es el crecimiento
y la transformación de una organización llamada **Umuntu**.

Umuntu es la organización socia del proyecto en Uruguay.
Antes de 2024, ellos trabajaban sobre todo
ayudando a las empresas.

Ahora, gracias al proyecto, también ayudan
a las personas con discapacidad
y a los **intermediarios laborales**.
Los **intermediarios laborales** son las oficinas
que buscan trabajo para la gente.

Umuntu es la organización
a la que todos preguntan cuando hay dudas
sobre cómo incluir a alguien con discapacidad en el trabajo.

Ahora Uruguay tiene mejores herramientas
y personas más preparadas,
gracias a este proyecto.



RESULTADOS CONSEGUIDOS CON EL PROYECTO



¿Qué cambios hemos conseguido en cada país?

Cambios en Uruguay desde 2024

Las instituciones públicas
y las empresas recibieron formación.

Se han creado formas de trabajo nuevas
para que el proceso de contratar a alguien
sea rápido y salga bien.

Gracias a este proyecto
colaboraron Uruguay y Ecuador.

Uruguay enseñó a Ecuador lo que sabe
para ayudar a la Fundación RETT en Ecuador.

El éxito de Uruguay sirve
para que otros países vean
que teniendo las herramientas adecuadas,
la inclusión funciona muy rápido.



PARTE 2

¿Cómo evaluamos
los resultados del proyecto?



En este punto te explicamos
la herramienta que utilizamos,
en Por Talento Latinoamérica,
para medir el impacto del proyecto.

¿CÓMO EVALUAMOS LOS RESULTADOS DEL PROYECTO?

Evaluar el proyecto quiere decir
mirar con atención los resultados de nuestro trabajo
para saber si cumplimos los objetivos.

¿Para qué sirve evaluar los resultados?

Evaluar lo que hacemos ayuda a la organización a:

- Entender qué actividades tienen éxito
  y cuáles hay que cambiar o ajustar.

- Aprender más sobre las necesidades de las personas
  y organizaciones que participan en el proyecto,
  como los trabajadores y las empresas.

- Ver qué nuevos retos aparecen
  para mejorar en el futuro.



Para evaluar los resultados
creamos una herramienta de trabajo
que todos los socios del proyecto pueden usar.
Esta herramienta se llama **MGI**.
MGI significa **M**edición y **G**estión del **I**mpacto.

Es una herramienta de trabajo que sirve
para comprobar los resultados de un proyecto.
Su objetivo es saber si el trabajo que hacemos
ayuda de verdad a mejorar la vida de las personas.

Este modelo es un punto de partida
para que los socios del proyecto logren:

- Saber qué avances son
  los más importantes para la organización.

- Aprender a elegir el mejor camino
  usando información y pruebas reales,
  en lugar de hacerlo por opiniones.

¿QUÉ ES LA HERRAMIENTA MGI?

MGI significa **M**edición **y** **G**estión del **I**mpacto**.**



¿Qué es el Impacto?

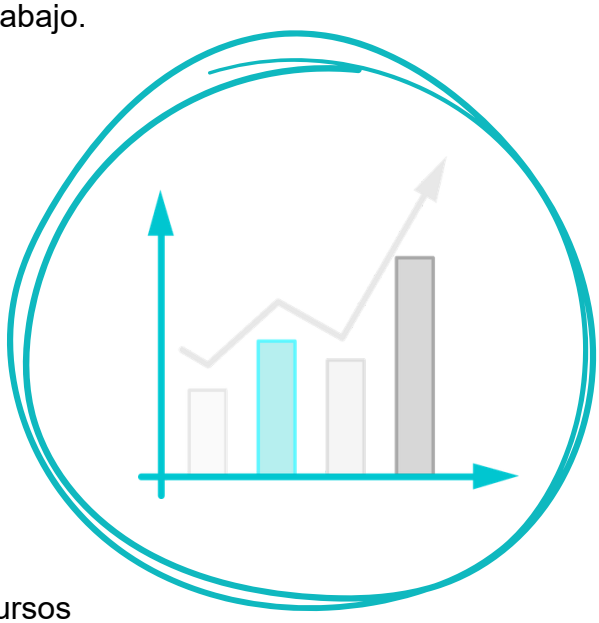
El impacto es el cambio real y duradero
que ocurre en la vida de las personas
gracias a este proyecto.

Por ejemplo:
Si el proyecto organiza un curso
para aprender a usar el ordenador,
el curso es la actividad.
El impacto es que esas personas consigan
un buen trabajo y sean más independientes.

¿Qué es medir el impacto?

Medir significa buscar pruebas y datos reales
para demostrar que la vida de las personas mejora de verdad.
Sirve para ver los resultados del trabajo que hacemos.
Para medir bien, contamos cosas importantes como:

- Cuántas personas con discapacidad encontraron trabajo.
- Si los nuevos trabajadores están contentos con su trabajo.
- Si las empresas tratan bien a estos trabajadores.



¿Qué es gestionar el impacto?

Gestionar significa usar los datos que medimos
para tomar buenas decisiones y mejorar el proyecto.

- Si los datos son buenos,
  trabajamos igual
  y llevamos el proyecto a más países.
- Si los datos no son buenos,
  cambiamos lo que no funciona.
  Por ejemplo, si vemos que las personas hacen los cursos
  y las empresas no las contratan,
  cambiamos el plan.

¿QUÉ ES LA MEDICIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTO?

La **medición y gestión de impacto** sirve para:

- entender qué cambios produce un proyecto,
- comprobar si esos cambios son positivos,
- y tomar mejores decisiones en el futuro.

Por Talento Latinoamérica utiliza esta forma de trabajar para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



La **herramienta MGI** nos ayuda a saber:

- cuántas personas consiguen trabajo,
- si mejoran su calidad de vida,
- si las empresas son más inclusivas,
- y si la sociedad cambia su mirada sobre la discapacidad.

Además nos ayuda a:

- planificar objetivos,
- escuchar a las personas implicadas,
- medir resultados,
- analizar riesgos,
- y mejorar de forma continua.



LOS 5 PASOS MÁS IMPORTANTES PARA EVALUAR LOS RESULTADOS

Para evaluar los resultados del proyecto
el proceso de gestión de impacto sigue 5 pasos.

Paso 1. Marcar objetivos

Primero la organización decide:

- qué quiere cambiar,
- a quién ayuda,
- y qué resultados espera conseguir.



Paso 2. Analizar grupos de interés

Después se eligen las personas
y organizaciones del proyecto.

Por ejemplo:

- personas con discapacidad,
- empresas,
- familias,
- administraciones públicas,
- asociaciones,
- y centros educativos.



También se analizan:

- sus necesidades,
- sus problemas,
- y sus expectativas.

LOS 5 PASOS MÁS IMPORTANTES PARA EVALUAR LOS RESULTADOS

Paso 3. Medir resultados

La organización recoge información
para saber qué cambios ocurren.
Por ejemplo:

- número de personas contratadas,
- satisfacción de trabajadores,
- mejoras en accesibilidad,
- o participación en formaciones.

Paso 4. Revisar y valorar el impacto de las acciones

Después la organización revisa
toda la información:

- qué acciones funcionan bien,
- qué problemas existen,
- y qué debe mejorar.

Paso 5. Hacer seguimiento de los resultados y evaluarlos

En este último paso
se comparten los resultados.
Esto ayuda a:

- mejorar la **transparencia**,
- justificar las acciones,
- y seguir aprendiendo.

Transparencia es
publicar información que permita
a otras personas y organizaciones
ver lo que hacen, cómo actúan
y cómo usan el dinero.

¿QUÉ CAMBIOS BUSCA CONSEGUIR POR TALENTO LATINOAMÉRICA?

El objetivo principal es
mejorar la inclusión laboral
de las personas con discapacidad.



Para conseguirlo,
Por Talento Latinoamérica trabaja
con muchas organizaciones.
Por ejemplo:

- empresas,
- servicios de empleo,
- centros educativos,
- administraciones públicas,
- y asociaciones de personas con discapacidad.

Este proyecto entiende
que la inclusión laboral depende
de las personas y de las empresas.

También depende de:

- la educación,
- la accesibilidad,
- la sensibilización de la sociedad,
- las oportunidades laborales,
- y las alianzas entre organizaciones.

Por eso la forma de trabajar busca un **cambio sistémico**.
Un **cambio sistémico** significa hacer un cambio grande
para que la sociedad sea más inclusiva.
Trata de ayudar a todas las personas.



También busca:

- mejorar las políticas,
- cambiar la mirada sobre la discapacidad,
- colaborar con muchas entidades,
- y generar oportunidades de trabajo
  que duren en el tiempo.

¿QUÉ CAMBIOS BUSCA CONSEGUIR POR TALENTO LATINOAMÉRICA?

Los cambios importantes ocurren poco a poco.

Por ejemplo:

- una empresa necesita tiempo
  para cambiar su cultura,

- una centro educativo necesita tiempo
  para ser accesible,

- y las personas necesitan tiempo
  para buscar nuevas oportunidades.

Por eso este proyecto entiende
que el cambio ocurre poco a poco.

Medir estos cambios es difícil.
Muchos cambios sociales
son difíciles de medir.

Por ejemplo es difícil medir:

- como el proyecto mejora la autoestima
  de las personas con discapacidad,

- la confianza de las empresas,

- o el cambio en la manera
  de entender la discapacidad.

Además, muchas organizaciones
de los 5 países participan
al mismo tiempo.

Por eso,
a veces es difícil saber
qué acción produjo cada resultado.



CAMBIOS A LARGO PLAZO



Los cambios a largo plazo son
los cambios más importantes
y necesitamos muchos años para conseguirlos.

Estos cambios muestran si mejora de verdad
la vida de las personas con discapacidad.
El proyecto quiere conseguir
4 grandes cambios a largo plazo.

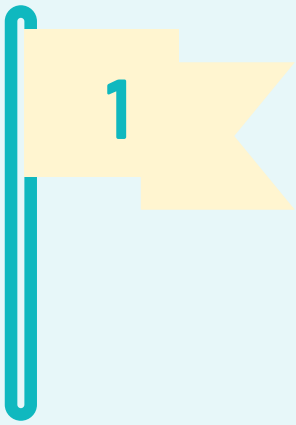
Estos cambios son:

1. Mejora de la inclusión y calidad de vida
2. Mejora de habilidades para el empleo
3. Mejora de habilidades sociales y empoderamiento
4. Mayor independencia económica y social

1. Mejora de la inclusión y calidad de vida

La persona puede:

- sentirse más útil,
- participar más en la sociedad,
- mejorar su bienestar emocional,
- y tener más reconocimiento.



Por ejemplo:

- sentirse parte de un equipo,
- tener relaciones sociales,
- o sentirse valorada o valorado en el trabajo.

CAMBIOS A LARGO PLAZO



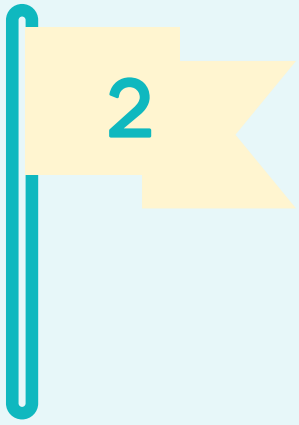
2. Mejora de habilidades para el empleo

La persona puede:

- aprender nuevas habilidades,
- mejorar su experiencia,
- ascender o mejorar como profesional,
- y acceder a nuevas oportunidades.

Por ejemplo:

- recibir formación,
- asumir nuevas responsabilidades,
- o promocionar dentro de la empresa.



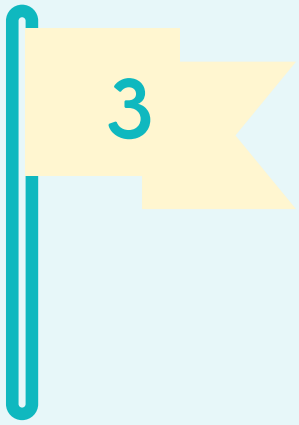
3. Mejora de habilidades sociales y empoderamiento

La persona puede:

- comunicarse mejor,
- ganar confianza,
- tomar decisiones propias,
- y sentirse más autónoma.

También puede:

- participar más en su comunidad,
- expresar sus opiniones,
- y defender sus derechos.



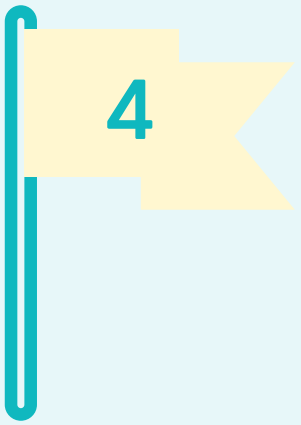
4. Mayor independencia económica y social

Gracias al empleo, la persona puede:

- tener ingresos estables,
- organizar mejor su vida,
- ayudar a su familia,
- y planificar su futuro.

Por ejemplo:

- alquilar una vivienda,
- ahorrar dinero,
- o acceder a servicios básicos, por ejemplo, hospitales o colegios.



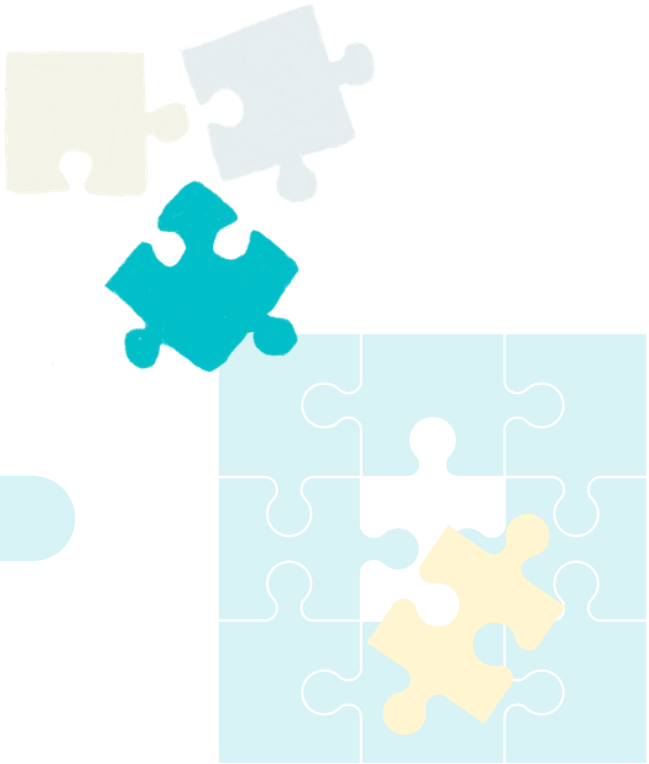
CAMBIOS A MEDIO PLAZO



Los cambios a medio plazo son
las acciones y mejoras que ayudan a conseguir
los cambios a largo plazo.

Estos cambios son importantes
porque preparan el entorno
para que la inclusión laboral sea posible.

El proyecto organiza estos cambios
en **8 áreas de trabajo**.



1. Formación a operadores laborales
2. Formación a empleadores
3. Activación de personas con discapacidad
4. Mejora de la empleabilidad
5. Generación de alianzas
6. Acciones de comunicación
7. Gestión de la contratación
8. Estabilización de puestos de trabajo

En las siguientes páginas
te explicamos mejor
estas 8 áreas de trabajo.

CAMBIOS A MEDIO PLAZO



1 Formación a operadores laborales

Los **operadores laborales** son
las organizaciones que ayudan a buscar empleo
a personas con discapacidad.
Estas organizaciones necesitan estar preparadas.

Por eso realizan acciones como:

- formar a su personal,
- mejorar la atención,
- adaptar espacios y herramientas,
- y compartir lo aprendido
  con otras organizaciones.

Esto ayuda a:

- mejorar la orientación laboral,
- y atender mejor a las personas con discapacidad.

2 Formación a empleadores

Los **empleadores** son las empresas
que contratan a las personas con discapacidad.
Estas empresas reciben formación para:

- entender la discapacidad,
- conocer las leyes,
- mejorar los procesos de selección,
- y aprender a incluir
  trabajadores con discapacidad.

Estas formaciones tienen como objetivo:

- eliminar ideas negativas
  sobre las personas con discapacidad,
- y mejorar la confianza.

CAMBIOS A MEDIO PLAZO

3 Activación de personas con discapacidad

La **activación** consiste en aumentar el interés de las empresas en contratar a personas con discapacidad. Muchas personas necesitan información sobre oportunidades laborales.

Por eso se hacen:

- campañas,
- encuentros,
- jornadas informativas
- y acciones de comunicación.

Estas acciones ayudan a:

- aumentar el interés,
- mejorar la información,
- y acercar a las personas al empleo formal.



CAMBIOS A MEDIO PLAZO

4 Mejora de la empleabilidad

Mejorar la empleabilidad consiste en aumentar
la cantidad de contratos de trabajo
para las personas con discapacidad.
Para conseguirlo las personas reciben apoyo para:

- desarrollar habilidades,
- mejorar su formación,
- prepararse para entrevistas,
- y aumentar sus oportunidades laborales.

Las actividades pueden incluir:

- orientación laboral,
- formación especializada,
- **mentorías**,
- **coaching**,
- y alianzas
  con centros educativos.

El **mentor** es un experto
en un campo específico
que te aconseja según su experiencia
y según lo que a él le ha funcionado.

El **coaching** es cuando
un profesional te ayuda
a conseguir tus metas



CAMBIOS A MEDIO PLAZO

5 Generación de alianzas

La inclusión laboral necesita colaboración.
Por eso las organizaciones trabajan juntas para:

- compartir información,
- coordinar acciones,
- difundir aprendizajes,
- y fortalecer el ecosistema.

Las alianzas pueden incluir:

- empresas,
- administraciones públicas,
- organizaciones sociales,
- universidades,
- y organizaciones de personas con discapacidad.

6 Acciones de comunicación

Las campañas de comunicación ayudan a:

- sensibilizar a la sociedad,
- normalizar la discapacidad,
- visibilizar buenas prácticas,
- y combatir prejuicios.

Estas acciones pueden hacerse con:

- redes sociales,
- eventos,
- medios de comunicación,
- y actividades públicas.



CAMBIOS A MEDIO PLAZO

7 Gestión de la contratación

El proyecto impulsa:

- la intermediación laboral,
- las ferias de empleo,
- y la contratación inclusiva.

También ayuda a las empresas a:

- adaptar procesos,
- establecer objetivos,
- y mejorar sus estrategias de contratación.

8 Estabilización de puestos de trabajo

No basta con conseguir empleo.
También es importante que:

- el trabajo sea estable,
- existan buenas condiciones laborales,
- haya ajustes razonables,
- y el ambiente laboral sea positivo.

Las empresas pueden:

- adaptar puestos,
- escuchar a trabajadores,
- mejorar la accesibilidad,
- y fomentar la inclusión en los equipos.

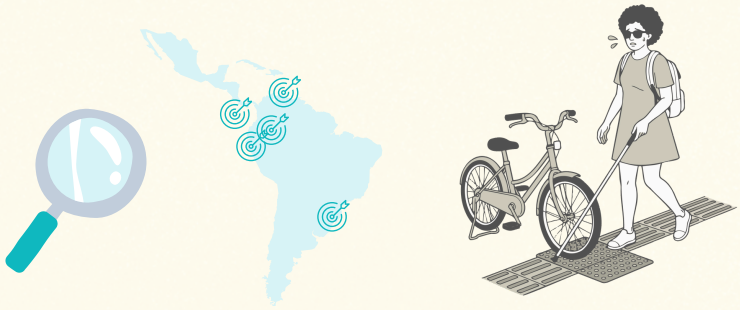


¿CÓMO APLICAMOS LA HERRAMIENTA MGI?

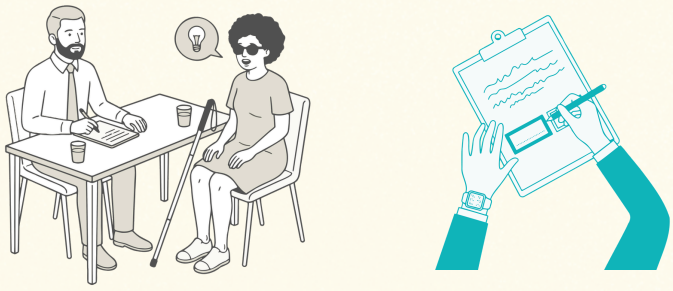
La **herramienta MGI** sirve para medir
los resultados del proyecto
y mejorar el acceso al empleo
de las personas con discapacidad
la aplicamos en **3 etapas**.

Cada etapa se conecta con la siguiente.

ETAPA 1. Estudiamos la realidad de cada país



ETAPA 2. Estudiamos que cambios hacer



ETAPA 3. Revisamos los resultados



¿CÓMO APLICAMOS LA HERRAMIENTA MGI?

ETAPA 1. Estudiamos la realidad de cada país

Primero hay que entender la realidad.
La organización analiza:

- qué problemas existen,
- qué barreras afectan a las personas,
- y qué organizaciones participan.

También identifica:

- grupos de interés,
- necesidades,
- recursos,
- y oportunidades.

Después revisa las **8 áreas de trabajo,** que explicamos en el punto anterior, para decidir cuáles son más importantes según el contexto de cada país.



¿CÓMO APLICAMOS LA HERRAMIENTA MGI?

ETAPA 2. Estudiamos que cambios hacer

Después la organización decide:

- qué cambios quiere priorizar,
- qué actividades realizará,
- y cómo medirá los resultados.



Los resultados se miden con **indicadores**.
Un **indicador** es un dato
que ayuda a comprobar si existe un cambio.
Por ejemplo:

- número de personas contratadas,
- si los trabajadores están satisfechos,
- número de empresas sensibilizadas,
- o si las personas mejoran
  las habilidades para el empleo.

Los indicadores deben ser claros y útiles,
y ayudar a tomar decisiones.

La organización también decide:

- cómo recogerá la información,
- quién será responsable,
- y cada cuánto tiempo
  medirá los cambios.



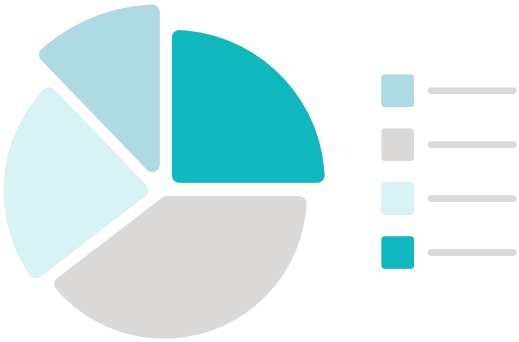
Las herramientas que recogen
la información pueden ser:

- encuestas,
- entrevistas,
- grupos de debate,
- o análisis de los datos.

¿CÓMO APLICAMOS LA HERRAMIENTA MGI?

ETAPA 3. Revisamos los resultados

La última etapa consiste
en usar la información
para mejorar el trabajo.



La organización analiza:

- qué resultados consiguió,
- qué actividades funcionaron,
- y qué necesita cambiar.

Después puede tomar decisiones,
por ejemplo:

- crear nuevas actividades,
- cambiar una metodología,
- mejorar un servicio,
- o reforzar alianzas.

El objetivo final es:
aprender de forma contínua
y mejorar el impacto que tienen
los cambios en la sociedad.





IDEAS MÁS IMPORTANTES PARA MEDIR LOS RESULTADOS

Es muy importante la colaboración

Ninguna organización puede cambiar la sociedad sola.
Por eso es fundamental:

- colaborar con otras organizaciones,
- crear alianzas,
- compartir conocimientos y buenas prácticas.



La colaboración ayuda a:

- tener más oportunidades,
- que las organizaciones no trabajen 2 veces,
- y construir un entorno más inclusivo.

La forma de trabajar en este proyecto es flexible

Cada organización lo adapta a su realidad.
Esto significa que cada entidad puede:

- elegir los cambios más importantes,
- elegir sus propios indicadores,
- y decidir cómo medir resultados.



Los resultados pueden variar según:

- el país,
- el contexto del país,
- los recursos del país,
- y las necesidades existentes.

El proyecto no compara países.
El objetivo principal es
que cada organización aprenda,
mejore sus acciones
y tome mejores decisiones.

PARTE 3

¿Qué podemos mejorar?



En este punto te contamos algunas recomendaciones para **ampliar** el proyecto y llegar a más personas.

INTRODUCCIÓN

La primera parte de este informe explica
la evolución del proyecto Por Talento Latinoamérica
en distintos países.

El proyecto se ha desarrollado en países
con realidades muy diferentes.

También trabajaron
organizaciones muy distintas entre sí.
Algunas organizaciones son públicas.
Otras son organizaciones sociales.
Otras pertenecen al ámbito empresarial.

A pesar de estas diferencias,
todas tienen algo en común:
las organizaciones **ejercen liderazgo**.

Liderazgo significa la capacidad
de orientar, influir y movilizar a otras personas
y organizaciones para conseguir un objetivo común.

En este caso, el objetivo común es
mejorar la inclusión laboral
de las personas con discapacidad.

Este informe considera
que el liderazgo es lo más importante
para que el proyecto continúe en el tiempo
y tenga éxito.

INTRODUCCIÓN

En este punto respondemos a varias preguntas:

¿Qué cosas hay que tener en cuenta
para ampliar el proyecto?

Ampliar el proyecto significa llegar a más personas,
territorios y organizaciones.

¿Qué cosas hay que tener en cuenta
para replicar el proyecto en otros países?

Replicar el proyecto significa
hacer acciones parecidas en otros lugares.

En este informe proponemos **5 pasos importantes**
para ampliar el proyecto y llegar a más personas:



1. Identificar retos.

2. Identificar grupos de interés.

3. Capacidad de liderazgo.

4. ¿Qué acciones son necesarias?

5. Evaluar los resultados.

A continuación explicaremos
cada uno de los pasos.

IDENTIFICAR RETOS



Identificar retos es
saber que hay que mejorar
y trabajar en ello.

Consiste en hacer diagnóstico.
Diagnóstico significa analizar una situación
para conocer en detalle
sus problemas y necesidades.

Primero hay que comprender bien
la realidad de las personas con discapacidad
en cada país.

Para ello es necesario estudiar:

- la situación social,
- la situación económica,
- la situación cultural,
- la situación empresarial,
- y la situación legal o **legislativa**.

Legislativa significa relacionada con las leyes.

La organización que participe en el proyecto no tiene
que ser experta en discapacidad
desde el principio.

Pero, después de este paso 1
debe conocer en profundidad:

- los problemas de las personas con discapacidad,
- las barreras que encuentran,
- las leyes relacionadas con discapacidad y empleo,
- las dificultades educativas,
- y otras desigualdades existentes.

IDENTIFICAR RETOS

Identificar retos consiste en responder preguntas importantes como:

¿Cuáles son los principales problemas de las personas con discapacidad?

Es importante conocer qué obstáculos dificultan que las personas con discapacidad tengan una **vida digna**.

Vida digna significa tener de derechos, oportunidades y condiciones adecuadas para vivir con bienestar.

¿La discapacidad aumenta el riesgo de pobreza o desigualdad?

La organización debe analizará si la discapacidad provoca más dificultades económicas o sociales.

También es importante analizar si existen otros factores que aumentan la desigualdad. Por ejemplo:

- el género,
- el origen étnico o racial,
- vivir en una zona rural,
- vivir lejos de las grandes ciudades.



IDENTIFICAR RETOS

¿Existen dificultades para acceder a la educación?

Estas dificultades también reciben el nombre de **brechas educativas**.
Una **brecha educativa** es una diferencia que hace que algunas personas tengan menos oportunidades de estudiar o formarse.

¿Las leyes ayudan a la contratación de personas con discapacidad?

También es necesario analizar si las políticas públicas ayudan de verdad a crear empleo para las personas con discapacidad.

Para responder estas preguntas, las organizaciones pueden utilizar los datos de **ODISMET**.

ODISMET es un observatorio que recopila información sobre discapacidad y empleo.

Entra **aquí** para para ver la página web de **ODISMET**



IDENTIFICAR GRUPOS DE INTERÉS

Los **grupos de interés** son personas,
entidades o colectivos
que están afectados por un proyecto
o que pueden influir en él.

Una vez comprendida la situación del país,
es necesario identificar a las personas y organizaciones
que influyen en la inclusión laboral.

Los grupos de interés son
estas personas y organizaciones.

También es importante
identificar a los **actores clave.**
Los **actores clave** son organizaciones o personas
con capacidad para impulsar cambios importantes.

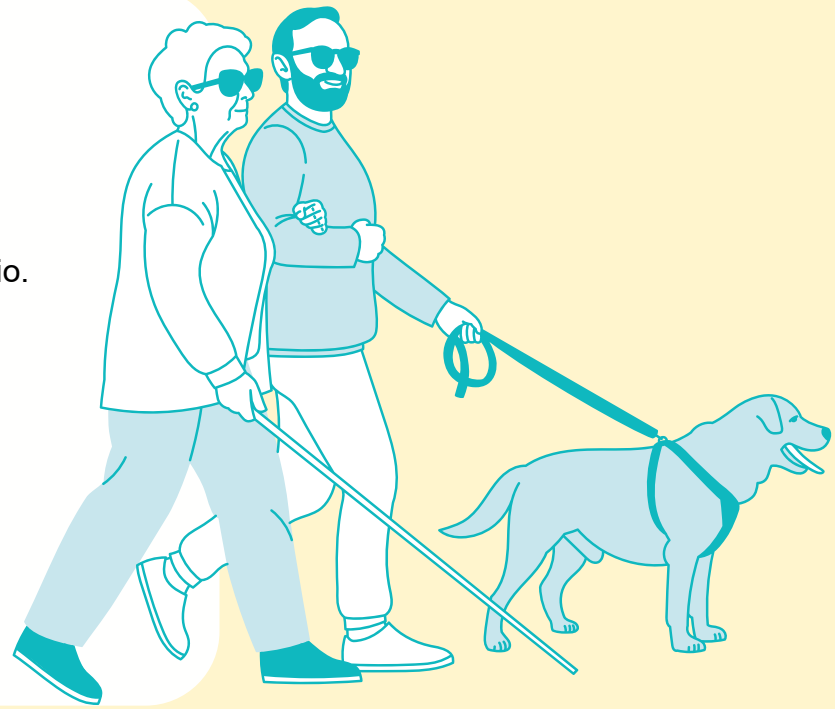
Los grupos de interés más importantes son:

Personas con discapacidad
Son las protagonistas del proyecto.

Tejido empresarial
Tejido empresarial significa
el conjunto de empresas de un territorio.

Sector público
Incluye:

- gobiernos,
- ministerios,
- ayuntamientos,
- organismos públicos.



IDENTIFICAR GRUPOS DE INTERÉS

Otros intermediarios laborales
Los intermediarios laborales ayudan a conectar
a las personas que buscan empleo
con las empresas que necesitan trabajadores.

Familias y personas cuidadoras
Las familias y cuidadores influyen en las decisiones
y oportunidades de las personas con discapacidad.

Sector educativo
Incluye:

- escuelas,
- institutos,
- universidades,
- centros de formación profesional.

Organizaciones de personas con discapacidad
Son entidades de la sociedad
que representan y defienden los derechos
de las personas con discapacidad.
Aspectos que debe cumplir una organización

La organización debe:

- identificar los grupos de interés principales,
- conocer sus funciones,
- conocer sus necesidades,
- conocer sus retos,
- identificar organizaciones con las que colaborar.



CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Liderazgo significa la capacidad
de orientar, influir y movilizar a otras personas
y organizaciones para conseguir un objetivo común.
El **liderazgo** lo pueden hacer
distintos tipos de organizaciones.

En Por Talento Latinoamérica trabajaron:

- organismos públicos,
- organismos internacionales,
- cajas de compensación familiar,
- organizaciones sociales de menor tamaño.

Aunque estas organizaciones son diferentes,
todas comparten **3 características.**

1. Están conectadas con las personas

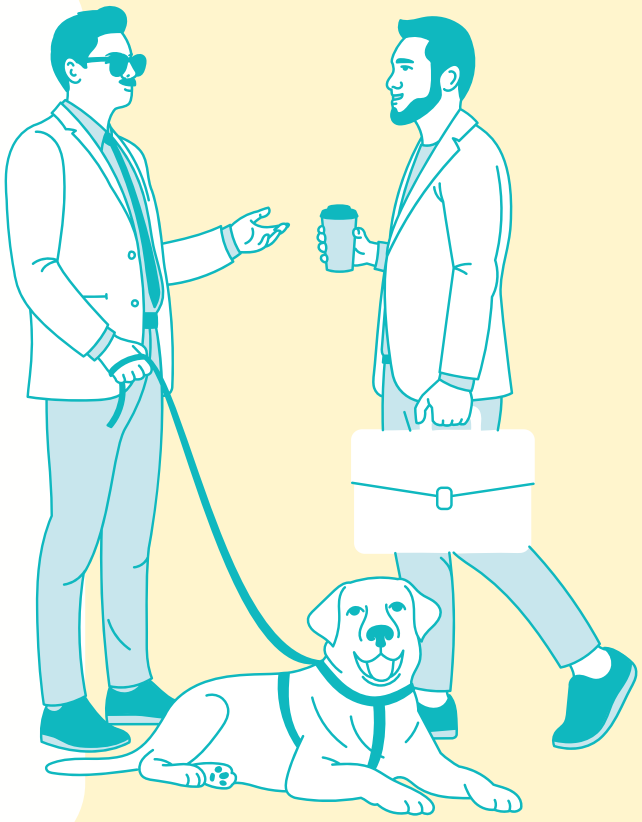
Las organizaciones mantienen relaciones
con muchos grupos de interés.
Esto les permite conectar
personas, empresas e instituciones.

2. Tienen iniciativa para mejorar los entornos

Las organizaciones actúan
para mejorar las oportunidades
de las personas con discapacidad.

3. Tienen experiencia y reputación

Las organizaciones cuentan
con experiencia previa y son reconocidas.
Reputación significa la valoración o confianza
que otras personas tienen sobre una organización.



CAPACIDAD DE LIDERAZGO

El **liderazgo** es fundamental.

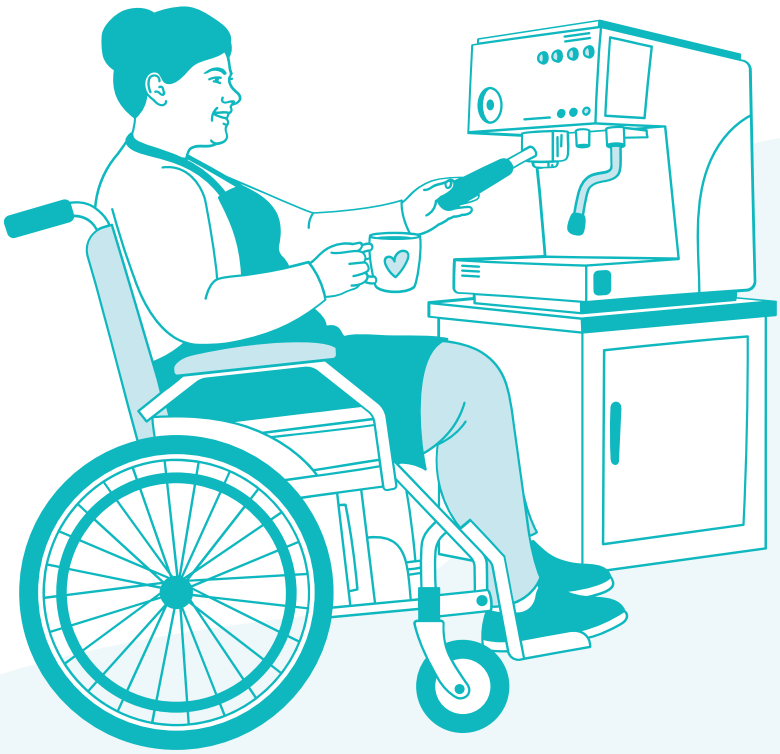
Por ello, las organizaciones tienen que convertirse en **referentes** en temas de discapacidad y empleo.

Referente significa una organización reconocida por sus conocimientos, experiencia y capacidad de influencia.

¿Qué aspectos debe cumplir una organización?

La organización debe:

- estar conectada con diferentes grupos de interés.
- Actuar como intermediaria entre las empresas y las organizaciones para mejorar el empleo de las personas con discapacidad
- Colaborar con otras organizaciones.
- Tener experiencia o buena reputación en discapacidad y empleo.



¿QUÉ ACCIONES SON NECESARIAS?



Después de identificar los retos,
los grupos de interés y el plan de liderazgo,
hay que definir qué acciones realizará la organización
y el **alcance** que tiene.

Alcance significa hasta dónde puede llegar.
El informe utiliza la palabra **alcance**
para referirse al conjunto de actividades y responsabilidades
que una organización puede asumir.

El **alcance** depende de:

1. El tipo de organización.
2. El número de personas y recursos disponibles.
3. La experiencia o conocimientos de una profesión.
4. Las prioridades que la organización haya definido.

¿Qué debe hacer la organización?

La organización debe hacer
un guión de sus actividades
relacionadas con las **8 áreas de trabajo**
que explicamos en el punto 2 del informe.

Las actividades pueden ser:

- **Actividades directas:**
  la organización las realiza
  con su propio equipo.
- **Actividades compartidas:**
  la organización las realiza
  junto a otras entidades.
- **Actividades promovidas:**
  la organización no las realiza,
  pero impulsa que otras organizaciones las hagan
  mediante sensibilización, coordinación o alianzas.

¿QUÉ ACCIONES SON NECESARIAS?

No es necesario que una sola organización haga todo.
Lo importante es conocer bien
qué puede liderar
y qué necesita apoyar
con alianzas de otras organizaciones.

¿Qué puntos importantes debemos valorar y tener en cuenta?

- Que la organización tenga capacidad para liderar un grupo de empresas en su región o país.
- Que la organización tenga capacidad para aplicar o enseñar la metodología Inserta.
- Que la organización tenga capacidad para dar prioridad a actividades relacionadas con las 8 áreas de trabajo explicadas en el punto 2 del informe.
- Que la organización tenga capacidad para marcar objetivos realistas según sus recursos.
- Que la organización tenga capacidad para identificar actividades que deberán realizar otras organizaciones.



EVALUAR LOS RESULTADOS

Una vez definidas las acciones principales,
la organización decidirá qué cambios va a medir.

Además de contar actividades
consiste en comprobar
si esas actividades producen
cambios importantes en las personas,
las empresas y el entorno.

Muchas organizaciones nuevas
todavía les falta experiencia
en medición de impacto.

Por eso, este trabajo debe hacerse
junto con Por Talento Latinoamérica
en la fase de preparación del proyecto.

En este punto lo más importante es
identificar los cambios más destacados
para poder medir el impacto que ha tenido
en las empresas, en las organizaciones
y en el acceso al empleo
de las personas con discapacidad





CHECKLIST
PARA AMPLIAR EL PROYECTO

Antes de poner en marcha
Por Talento Latinoamérica
en un nuevo país o territorio,
es importante comprobar
si la organización que participará en el proyecto
está preparada para asumir este papel.

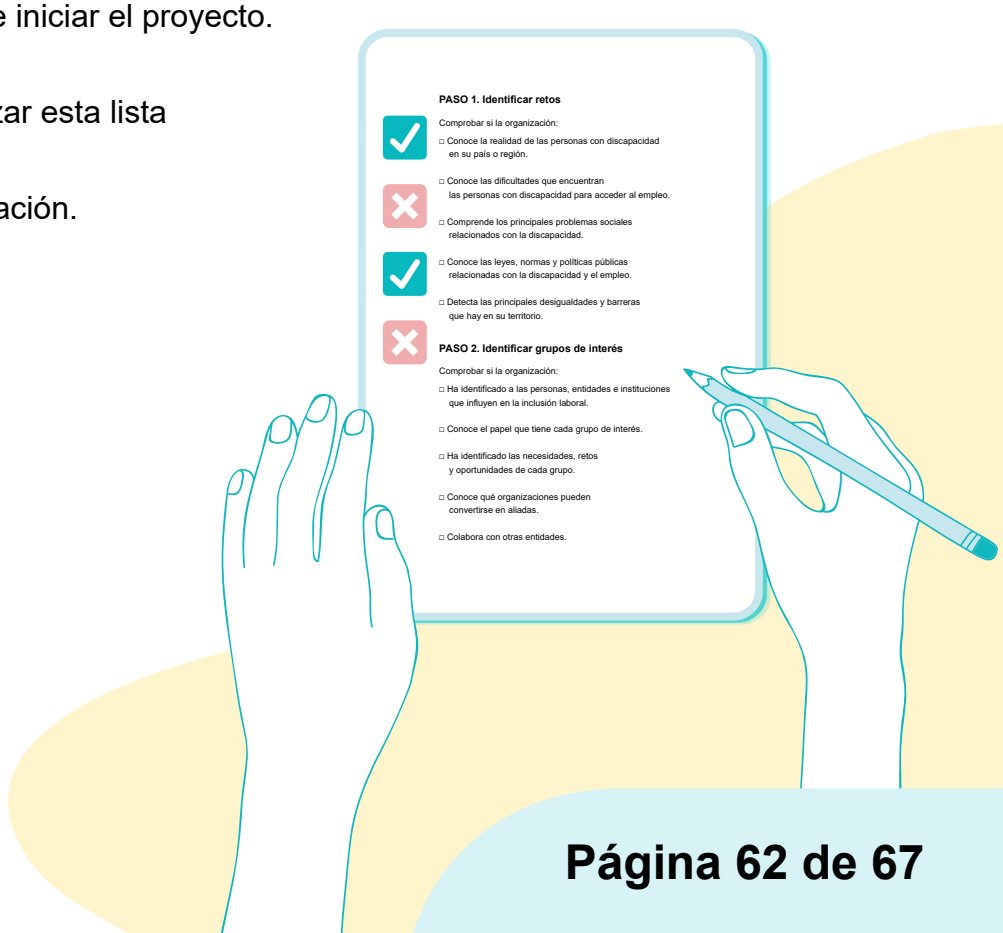
Para ello proponemos esta **checklist**.

Una **checklist** es una lista para comprobar
y revisar de forma ordenada
si se cumplen los aspectos necesarios
para desarrollar el proyecto con éxito.

Esta lista no pretende excluir organizaciones.

Su objetivo es ayudar a identificar puntos fuertes,
necesidades de apoyo y aspectos
que deben mejorar antes de iniciar el proyecto.

La organización puede utilizar esta lista
para analizar su situación
y valorar su nivel de preparación.



CHECKLIST
PARA AMPLIAR EL PROYECTO

PASO 1. Identificar retos

Comprobar si la organización:

□ Conoce la realidad de las personas con discapacidad en su país o región.

□ Conoce las dificultades que encuentran las personas con discapacidad para acceder al empleo.

□ Comprende los principales problemas sociales relacionados con la discapacidad.

□ Conoce las leyes, normas y políticas públicas relacionadas con la discapacidad y el empleo.

□ Detecta las principales desigualdades y barreras que hay en su territorio.

PASO 2. Identificar grupos de interés

Comprobar si la organización:

□ Identifica a las personas, entidades e instituciones que influyen en la inclusión laboral.

□ Conoce el papel que tiene cada grupo de interés.

□ Identifica las necesidades, retos y oportunidades de cada grupo.

□ Conoce qué organizaciones pueden convertirse en aliadas.

□ Colabora con otras entidades.

PASO 3. Capacidad de liderazgo

Comprobar si la organización:

□ Mantiene relaciones
con diferentes grupos de interés.

□ Tiene capacidad para conectar
personas, empresas e instituciones.

□ Está dispuesta a colaborar con otras organizaciones
para lograr objetivos comunes.

□ Tiene experiencia previa en discapacidad, empleo o inclusión social.

□ Cuenta con reconocimiento y credibilidad dentro de su territorio.

□ Tiene capacidad para convertirse en una organización
de referencia en discapacidad y empleo.

PASO 4. ¿Qué acciones son necesarias?

Comprobar si la organización:

□ Puede organizar espacios
de encuentro entre empresas.

□ Tiene capacidad para aplicar
o enseñar la metodología Inserta.

□ Identifica las actividades directas
que puede realizar.

□ Identifica las actividades que realizará
junto a otras organizaciones.

□ Identifica las actividades
que necesitan ayuda para desarrollarlas por sí misma.

□ Conoce sus recursos, capacidades y limitaciones.

□ Define un plan de actuación realista
y hay recursos suficientes.

PASO 5. Evaluar los resultados

Comprobar si la organización:

□ Identifica los cambios que espera conseguir.

□ Puede definir **indicadores** para medir esos cambios.
Indicadores son datos o señales
que permiten comprobar si se están logrando los objetivos.

□ Está dispuesta a recopilar información
sobre los resultados obtenidos.

□ Comprende la importancia de medir y mejorar
de forma continua su **impacto**.
Impacto significa los cambios
que una acción produce en las personas,
organizaciones o comunidades.

RESULTADO FINAL

Si la mayoría de las respuestas son positivas,
la organización cumple el perfil para participar
en Por Talento Latinoamérica.



Los puntos de la lista que no se cumplen
nos ayuda a identificar
qué áreas deben mejorar las organizaciones
antes de iniciar el proyecto.



El objetivo es asegurar que cada organización participante
pueda mejorar las oportunidades de empleo y la inclusión laboral
para las personas con discapacidad.

RESUMEN

El informe recoge los aprendizajes
tras varios años de trabajo en

- Colombia,
- Costa Rica,
- República Dominicana,
- Ecuador
- y Uruguay.

Las experiencias han servido
para crear la herramienta para medir el impacto
y las recomendaciones para ampliar el proyecto a otros lugares.

✓ Ahora conocemos mejor
la situación de las personas con discapacidad
y su acceso al empleo.

✓ Las empresas y las organizaciones
que apoyan la búsqueda de empleo
están más preparadas para trabajar por la inclusión laboral.

✓ Más personas con discapacidad han conseguido empleo.

✓ La colaboración entre empresas, administraciones públicas,
organizaciones sociales y entidades educativas
es fundamental para obtener mejores resultados.

✓ Las organizaciones locales tienen un papel importante
porque conocen su realidad, crean alianzas
y hacen posibles los cambios en su territorio.

✓ La metodología Inserta puede adaptarse
a países y situaciones diferentes.

✓ Los cambios que busca el proyecto necesitan tiempo
porque afectan a muchos ámbitos, como el empleo,
la educación, los servicios públicos y la sociedad.



Desenreda Afanias

POR TALENTO LATINOAMÉRICA

Informe en **Lectura fácil**

.talento BID LAB Fundación ONCE ESADE Business School