



**Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles  
Escuela de Educación**

**Competencias académicas y acceso al mundo  
laboral de jóvenes y adultos con discapacidad  
intelectual leve y moderada.**

**Seminario de Título para optar a Grado Académico de  
Licenciado en Educación**

**Seminaristas** : Karina Chávez Gonzales  
Ernesto Osses Villalobos  
Daniela Suazo Toledo

**Profesora guía** : Dra. Xeny Godoy Montecinos

**Comisión evaluadora:** Rubén Abello Riquelme  
Andrea Tapia Figueroa

**Los Ángeles, 2016**

## Agradecimientos

Nadie dijo que sería fácil, pero, yo estaba en sus manos y sabía que lo lograría. Quiero en primer lugar agradecer al dueño de todo, al que me ayudó, me protegió y llenó de sabiduría para poder seguir adelante y terminar este hermoso proceso de formación académica, al único que nunca me ha desamparado a mi Dios, el dueño de mi vida.

En segundo lugar quiero agradecer a mi madre que es quien me dio la vida y la mujer que más amo, la que estoy segura daría la vida por sus hijos, la mujer que ha sabido ser padre y madre y que nunca ha bajado sus brazos y le ha podido sonreír a la vida, a la mujer que pese a mis errores y fracasos nunca me ha dejado sola y su apoyo incondicional siempre ha estado ahí y sé que gracias a sus oraciones y su ayuda he podido terminar esta carrera.

Agradecer también a mi novio y padre de mis hermosos hijos. Daniel, gracias por tu apoyo, por confiar en mí y por cada día recordarme y demostrarme lo mucho que me amas y darme fuerzas cuando me sentía agotada, por tener palabras de aliento y un abrazo apretado para poder contenerme, gracias simplemente por estar a mi lado durante estos cinco años.

A los dueños de mi corazón Ignacio y Benjamín por ser los hijos más hermosos del mundo y por darme dos razones por las cuales luchar y esforzarme, los amo con mi vida.

No puedo dejar de mencionar y agradecer a los docentes que participaron en cada uno de los años de mi formación porque estoy segura cada uno de ellos contribuyó con un granito de arena para guiarme en mi carrera profesional; muchas gracias a la docente guía de tesis y jefa de carrera Xeny Godoy por su ayuda y comprensión durante todos estos años.

En fin, quiero agradecer a todas las personas que estuvieron junto a mí en este proceso y que de una u otra manera contribuyeron para que yo pudiera salir adelante, a mis hermanos, tíos, abuelos (besos al cielo), compañeros de tesis, amigas, a todos gracias infinitas por su apoyo y comprensión.

“Lo que logres de pie agradécelo de rodillas, y lo que no consigas hablando, hazlo orando”. (Anonimo)

Karina Chávez González

## Agradecimientos

Le agradezco primeramente a Dios por haberme dado la oportunidad de llegar hasta este punto de mi vida, por haberme protegido y guiado a pesar de mis errores, falencias así como por apoyarme en mis momentos de debilidad.

También agradezco a mi familia por estar a mi lado hasta hoy; a mi madre, quien muchas veces fue estricta pero siempre preocupada en todo momento de nosotros siendo el apoyo moral de nuestra familia; a mi padre, siempre bromista y jovial y los escasos pero profundos consejos de vida que me ha entregado; y a mis abuelos y tíos, quienes siempre me han tenido presente en sus oraciones.

Le agradezco a la Universidad de Concepción por darme la oportunidad de realizar mi formación profesional dentro de ella, a mis profesores quienes fueron los guías que me apoyaron durante todo el trayecto, así como también a mis amigas y compañeras quienes me acompañaron durante las clases y los trabajos.

En especial le agradezco a mi profesora y Jefa de Carrera, la Sra. Xeny Godoy quien me ayudó durante mis momentos de crisis apoyándome en todo momento instándome a no rendirme continuar y completar mi carrera.

Quiero de todo corazón agradecer a los hermanos de la Iglesia Evangélica Pentecostés Internacional (IEPI) de Laja quienes en todo momento me tuvieron presente en su oración, dándome el apoyo espiritual que muchas veces necesité.

Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a todas las personas que han hecho posible la materialización de este proyecto, así como a aquellos quienes se han dado y se darán el tiempo de darle una mirada a esta Tesis, a todos ustedes solo quiero decirles: ¡Muchísimas Gracias!

Ernesto Osses Villalobos

## Agradecimientos

Agradezco a Dios, en primer lugar, el poder estar culminando esta etapa de estudios, en la cual me fortaleció y alentó durante el transcurso de esta carrera. Sin su amor y bendiciones constantes no podría haber culminado de manera exitosa.

Además quiero agradecer a mis padres y hermanos por haber confiado en mis capacidades y el haber sido un constante apoyo en aquellos momentos alegres y aún más en los difíciles, otorgando las palabras necesarias para poder proseguir.

A Wladimir, mi novio quien inicio este proceso conmigo y me acompañó a lo largo de él, gracias por el amor incondicional, paciencia y ayuda brindada en cada momento.

A mi iglesia, que en todo tiempo oró por mí y animó cuando las fuerzas ya parecían terminar y con palabras y gestos amables me permitieron continuar.

A Karina y Ernesto, quienes fueron más que compañeros, fueron amigos, gracias por el esfuerzo, trabajo y cariño que otorgaron para la realización de esta tesis.

A mis profesores y profesoras de la carrera de Educación Diferencial, por los conocimientos impartidos, más aún por la vocación y cariño con la que impartían sus numerosas enseñanzas.

A mi profesora guía de tesis, Xeny Godoy, infinitas gracias por su dedicación, compromiso, afecto y ayuda en todo momento para poder llevar a cabo este proyecto.

Muchas gracias Dios por conocer y rodearme de personas hermosas durante estos años de enseñanza.

Daniela Suazo Toledo

## Resumen

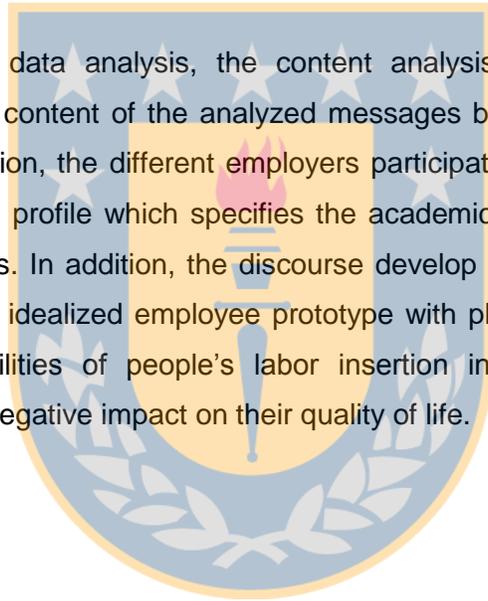
El objetivo de esta investigación es describir las competencias académicas que las personas con discapacidad intelectual leve y moderada deben poseer para acceder a un trabajo remunerado según los potenciales empleadores de las comunas de Nacimiento y Los Ángeles. El presente estudio está adscrito a una metodología cualitativa con un diseño comprensivo, empleando una muestra no probabilística de muestreo por conveniencia a empresas que otorgan prácticas y/o pasantías a personas con discapacidad intelectual leve y moderada. Utilizando como instrumento para recoger la información la entrevista semi – estructurada. Dicha entrevista fue aplicada a tres microempresas y una pequeña empresa ubicadas en las comunas antes mencionadas, pertenecientes a los rubros de servicios de alimentación, vestuario y horticultura. Así como también a dos talleres laborales uno de dependencia municipal y otro particular subvencionado.

Para realizar el análisis de datos se utilizó la técnica de análisis de contenido, cuyo objetivo es describir y explicar el contenido de los mensajes analizados mediante la interpretación de la información obtenida. A través del cual se concluye que los diferentes empleadores participantes de la investigación no poseen un perfil de habilidades laborales definido que especifique las competencias académicas que debiesen poseer los jóvenes egresados, además dentro del discurso se develan prejuicios sobre la discapacidad, lo cual asociado a un prototipo de empleado idealizado con cualidades físicas y habilidades sociales limitan aún más las posibilidades de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad generando un impacto negativo en su calidad de vida.

## Abstract

The target of this research is to describe the academic skills that people with mild and moderate intellectual disabilities must possess, in order to obtain a paid work according to the potential employers of Nacimiento and Los Ángeles. The present study is affiliated into a qualitative methodology with a detailed design, employing a non-probabilistic proof of sampling for convenience to companies that give practices or internships to people with mild and moderate intellectual disabilities. The semi-structured interview was used to collect the information. Therefore, it was applied to three micro-enterprises and a small Company located in the aforementioned towns, related to food, clothing and horticulture services. As well as two labor workshops, one of them municipal and the other private with state subsidized.

To perform the data analysis, the content analysis technique was used to describe and explain the content of the analyzed messages by interpreting the obtained information. As a conclusion, the different employers participating in this research do not have a defined labor skill profile which specifies the academic competencies that young graduates should possess. In addition, the discourse develop prejudices about disability, which associated with an idealized employee prototype with physical qualities and social skills restrict the possibilities of people's labor insertion in a situation of disability, generating in that way a negative impact on their quality of life.



## Índice

<b>Introducción</b> .....	10
<b>Capítulo I: Planteamiento del problema y justificación de la investigación</b>	
1.1 Planteamiento de la investigación.....	12
1.2 Justificación de la investigación .....	15
<b>Capítulo II: Propuesta de investigación</b>	
2.1 Objeto de estudio.....	18
2.2 Pregunta de investigación.....	18
2.3 Objetivo general .....	18
2.4 Objetivos específicos .....	18
<b>Capítulo III: Marco teórico</b>	
3.1 Calidad de vida .....	20
3.2 Habilidades Adaptativas.....	20
3.3 Discapacidad.....	21
3.3.1 Discapacidad Intelectual.....	21
3.3.1.1 Discapacidad intelectual leve.....	22
3.3.1.2 Discapacidad intelectual moderada.....	23
3.4 Talleres Laborales.....	23
3.5 Decretos .....	24
3.6 Inclusión laboral.....	25
3.6.1 Prejuicio, estereotipos y discriminación.....	26
3.7 Transición a la vida laboral.....	28
3.8 Tipos de empresas.....	29

3.9 Empleo.....	29
3.9.1 Tipos de empleo.....	30
3.9.1.1 Empleo con Apoyo (ECA).....	30
3.9.1.2 Empleo o Trabajo Protegido.....	31
3.9.1.3 Micro emprendimiento.....	31
3.10 Incentivos para la contratación y capacitación de personas con discapacidad	
3.10.1 Jóvenes aprendices.....	32
3.10.2 Capital semilla Corfo.....	32
3.10.3 Programa Yo emprendo.....	32
3.10.4 Programa Yo emprendo-semilla.....	33
3.10.5 Crédito Corfo micro y pequeña empresa.....	33
3.10.6 Programa Yo emprendo- en comunidad.....	33
3.10.7 Programa Yo trabajo.....	33
3.10.8 Programa Yo trabajo-Jóvenes.....	33
3.10.9 Programa de formación para el trabajo.....	34
3.10.10 Becas Franquicia tributaria (OTIC).....	34
3.10.11 Bono trabajador activo.....	34
3.10.12 Bono de capacitación de empresa y negocios.....	34
3.10.13 Sello Chile Inclusivo.....	35
3.11 Tipos de contrato.....	35

## Capítulo IV: Diseño metodológico

4.1 Enfoque de la investigación.....	37
4.2 Diseño y alcance de la investigación.....	38
4.3 Técnica de recolección de datos.....	39
4.4 Técnica de análisis de datos.....	40
4.5 Dimensión temporal.....	40
4.6 Unidad de análisis.....	40
4.7 Población y muestra.....	40

## Capítulo V: Análisis de resultados

5.1 Transcripción de las entrevistas a empleadores	
5.1.1 Café Francés.....	42
5.1.2 Norfi .....	48
5.1.3 Restaurant Don Willy.....	54
5.1.4 Vivero Las Cañas .....	59
5.2 Transcripción de las entrevistas a talleres laborales	
5.2.1 Taller laboral 1.....	64
5.2.2 Taller laboral 2.....	70
5.3 Organización y procesamiento de los datos	
5.3.1 Entrevistas empleadores .....	74
5.3.2 Entrevistas talleres laborales .....	82
5.4 Codificación de datos	
5.4.1 Entrevistas empleadores .....	88

5.4.2 Entrevistas talleres laborales .....	97
5.4.3 Glosario de códigos .....	105
5.5 Reducción de datos y categorías .....	107
<b>Capítulo VI: Conclusiones</b>	
6.1 Reflexiones analíticas.....	115
<b>Capítulo VII: Referencias bibliográficas.....</b>	<b>122</b>
<b>Capítulo VIII: Anexos.....</b>	<b>127</b>



## Introducción

En la actualidad el número de desempleados en el país, según los resultados del Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2015, asciende a 5.337.927 personas desocupadas e inactivas, de las cuales 1.581.178 corresponden a personas en condición de discapacidad, esta situación genera una alarmante preocupación por la calidad de vida de estas personas, pues tal como lo expresan Arrollo y colaboradores (2013) “La inserción socio-laboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual” (p. 94). Es por ello que es necesario conocer cuáles son las competencias que los empleadores consideran indispensables desarrollar en las personas en condición de discapacidad, durante su formación académica con el fin de acceder al mundo laboral.

Para este fin se realizará una investigación con un enfoque cualitativo cuyo objetivo es describir las competencias académicas que los jóvenes con discapacidad intelectual leve y moderada egresados de talleres laborales necesitan poseer para lograr insertarse al mundo laboral según los potenciales empleadores.

Los datos necesarios para llevar a cabo esta investigación se obtendrán al realizar entrevistas a tres micro empresas y una pequeña empresa pertenecientes a las comunas de Nacimiento y Los Ángeles que forman parte de los rubros de: servicios de alimentación, horticultura y vestimenta. Así como también de dos talleres laborales, uno de carácter municipal y el otro particular subvencionado, de la comuna de Nacimiento.

Las fuentes bibliográficas a utilizar provienen de estudios e investigaciones, tanto de instituciones como de autores, que se consideraron atingentes al tema de investigación, así como también de algunas leyes y decretos del país de Chile. La bibliografía obtenida será contrastada con las deducciones e inferencias resultantes de las entrevistas a realizar.



**CAPÍTULO I:**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## 1.1 Planteamiento del problema

“La calidad de vida no es igual para todas las personas, pues esta es el resultado de distintos factores”, tal como lo describe la Organización Mundial de la Salud (OMS):

La calidad de vida está determinada por el estado físico, psicológico y de salud, las creencias personales, relaciones sociales y su relación con las características del medio ambiente. Su propuesta de análisis, incluye la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual la persona vive con relación a sus objetivos, estándares, expectativas y preocupaciones. (Gómez, 2009)

Es por eso que la calidad de vida se ve directamente afectada por el tipo de trabajo al que pueden acceder las personas. Pues este factor determina el ingreso y por ende el capital que estos tienen disponibles para acceder a los distintos tipos de servicios, tales como salud, vivienda, educación, alimentación, recreación, entre otros.

Si bien el tipo de actividad laboral de una persona no es el único factor que delimita su calidad de vida, el no poder acceder a ningún trabajo afecta de una manera negativa a esta, incluso cortos periodos de desempleo tienden a causar la acumulación de deudas limitándolos en gran medida, y periodos prolongados tienden a generar un círculo vicioso de continuos endeudamientos y finalmente pobreza con todo lo que esto implica.

Pero qué sucede con aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, ellos poseen incluso mayores necesidades económicas asociadas a costos en: tratamientos, aparatos ortopédicos, medicinas, etc., por ende el capital económico es fundamental para alcanzar una calidad de vida aceptable. Es por ello que diversas entidades se han dedicado a investigar en detalle sobre inserción laboral de este grupo social mediante diversos estudios y encuestas.

Es así como el Estudio Nacional de la Discapacidad (Endisc) del año 2015 menciona que, actualmente el 20,0% de la población adulta, (población de 18 años y más) de Chile se encuentra en condición de discapacidad, lo cual aproximadamente correspondería a 2.604.362 personas. ¿Qué es lo que se entiende por discapacidad?

Según la clasificación internacional de la discapacidad y de la salud (CIF) en el año 2001 define discapacidad como las limitaciones y restricciones de actividad y

participación dadas por interacción entre las personas, sus factores personales y los factores ambientales del medio en que se encuentra.

Según la normativa legal vigente en Chile, la discapacidad se puede clasificar en diferentes tipos según como esta se manifieste. Algunos de estos son: discapacidad motora, auditiva, visual, psíquica- psiquiátrica e intelectual.

De ellas la discapacidad intelectual se define, según el decreto supremo 170, como la presencia de limitaciones en el funcionamiento de la persona caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se manifiesta en forma de limitaciones de la conducta adaptativa, en habilidades prácticas, sociales y conceptuales, manifestándose antes de los 18 años de edad.

Según lo mencionado por Vidal y colaboradores (2013), basándose en los resultados de la encuesta de discapacidad FONADIS del año 2004, manifiesta que el desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde a un 70,8% la cual se complementa con los resultados de la Casen del año 2011, donde especifica el porcentaje de personas sin ninguna ocupación o inactivo es de 78,1%.

A pesar que el Estado de Chile, paulatinamente ha implementado leyes así como diversos incentivos para asegurar la igualdad de oportunidades, tal como lo menciona la ley 20.422 en su artículo 23 , que el estado a través de los organismos competentes, promoverá y aplicaran medidas de acción positivas para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, estos no han podido dar respuesta para generar las oportunidades laborales necesarias para ellos; por lo cual es que desde el año 2014 se encuentra en trámite un proyecto de ley que “Modifica Código del Trabajo, con el fin de prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo y, establece cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas”(p. 1) cuyo fin es obligar a las empresas a contratar un cierto porcentaje de personas con discapacidad.

Debido a las altas cifras de desempleo de las personas con discapacidad es necesario tomar en cuenta no solo las políticas y normativas educacionales, si no que identificar cuáles son las habilidades y conocimientos que los potenciales empleadores esperan que hayan adquirido o debiesen adquirir durante su formación educativa.



## 1.2 Justificación de la investigación

En el Chile actual se han creado tanto una ley como incentivos con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades de personas en condición de discapacidad, pese a ello el porcentaje de desempleo de estos no parece disminuir de manera significativa, tal como se puede observar al comparar los resultados de la encuesta CASEN del año 2013 donde el nivel de desocupación alcanza el 2,9% y el de inactividad el 63,8% y los resultados del Endisc del año 2015 con un nivel de desocupación del 3,6% y un nivel de inactividad del 57,2%. Esto nos lleva a buscar un nuevo enfoque en la investigación y centrarse en las competencias que los empleadores esperan hayan adquirido o debiesen adquirir sus posibles empleados.

No obstante, para investigar desde el punto de vista de los empleadores se hace necesario conocer la formación académica impartida por los centros de formación y talleres laborales para personas en condición de discapacidad.

La importancia de esta investigación radica en que, como señalan Ortiz y Vidal (2010) las habilidades y conocimientos que se imparten en las instituciones educativas junto con los talleres impartidos no son congruentes con las cualidades que buscan los potenciales empleadores, junto con el hecho de que los centros educativos difícilmente generan vínculos con las empresas de la comunidad lo que limita en gran medida la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral. Es por ello que al investigar las opiniones y expectativas de los empleadores, es posible discernir la relación existente entre la preparación que las personas con discapacidad reciben con respecto a las exigencias con las que se enfrentaran al ingresar al mundo laboral.

Desde la experiencia vivida en prácticas y pasantías previas en talleres laborales se vivenció que en estos centros de formación no hay un mecanismo articulado para los jóvenes y adultos que completan su preparación en talleres para la vida del trabajo, lo que genera que se les dificulte conseguir trabajo al egresar de ellos engrosando así la cifra de desempleados del país.

Los hechos mencionados constituyen algunas de las principales causas de la escasa inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile, lo cual causaría a su vez, según lo señalado por Mansilla, Manosalva y Olmos (2011) que las personas con discapacidad en situación de desempleo “opten por tareas menores, trabajos no

calificados, dependan de sus familias, deambulen entre las escasas ofertas que les ofrece el diario vivir o se dediquen a mendigar”. (p: 5) generando así un grave problema social que necesita ser tratado con la mayor diligencia y prontitud posibles.

Es así como la presente investigación, debido a ser un tema escasamente estudiado en Chile, esperamos que sirva como un aporte que genere nuevos antecedentes sobre las competencias y habilidades que las personas en situación de discapacidad intelectual, leve y moderada, necesitan poseer para insertarse en el mundo del trabajo. Asimismo como una base para futuras investigaciones alusivas al tema de la inclusión laboral.





**CAPÍTULO II:**  
**PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

## 2.1 Objeto de estudio

Las competencias académicas que las personas con discapacidad intelectual leve y moderada deben poseer para acceder a un trabajo remunerado.

## 2.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias académicas que deben desarrollar los estudiantes con discapacidad intelectual leve y moderada egresados de talleres laborales para llevar a cabo la inserción a la vida del trabajo según la perspectiva de los potenciales empleadores?

- ¿Qué conocimientos asociados a las competencias académicas son los más valorados por los empleadores?
- La formación metodológica de los talleres laborales ¿considera la transición a la vida del trabajo?
- ¿Cuáles son los tipos de empleo que están disponibles para las personas con discapacidad intelectual leve y moderada?
- Cuál es el tipo de sueldo y contrato al que pueden acceder las personas con discapacidad intelectual leve y moderada.

## 2.3 Objetivo general

Describir las competencias académicas que deben estar instaladas en los jóvenes con discapacidad intelectual leve y moderada de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

### Objetivos específicos

- Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual leve y moderada según los Potenciales empleadores.
- Conocer la formación académica en los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores.
- Describir los tipos de empleo disponibles para las personas con discapacidad intelectual leve y moderada.



**CAPÍTULO III:**  
**MARCO TEÓRICO**

### 3.1 Calidad de vida

Según Gómez el concepto de calidad se inscribe en un contexto cultural, social y ambiental y la define de la siguiente manera:

La calidad de vida es la percepción que tienen las personas de que sus necesidades están siendo satisfechas, o bien que se les están negando oportunidades de alcanzar la felicidad y la autorrealización con independencia de su estado de salud, o de las condiciones sociales económicas. (Gómez, 2009)

Es importante notar la subjetividad de la definición en la cual es más importante la percepción que el sujeto tiene de su situación que los hechos o antecedentes concretos, pero estos no dejan de afectar a la misma, siendo necesario tomar en cuenta antecedentes tales como su salud, entorno físico y social en el que se encuentran insertos.

Si bien es importante la percepción de autorrealización del individuo, existen también diversos factores que influyen en la calidad de vida, tales como el hogar, la familia, el entorno recreacional, la pertenencia a diversos grupos, el tipo de empleo, entre otros.

Los puntos anteriormente mencionados pueden llegar a convertirse en limitantes o barreras que afectan significativamente la calidad de vida, siendo esto aún más notorio en las personas en condición de discapacidad intelectual.

### 3.2 Habilidades adaptativas

Lo que actualmente los empleadores entrevistados dicen necesitar de las personas en condición de discapacidad es que estas sean individuos integrales, y para poder lograr esas exigencias es necesario desarrollar y potenciar las habilidades adaptativas, las cuales según Correas (2011) son:

**-Académicas funcionales:** corresponden a las habilidades cognitivas e instrumentales tales como leer, escribir, contar, sumar, restar, entre otras.

**-Autodirección:** se orienta a la realización de elecciones mostrando una asertividad adecuada tanto en situaciones familiares y novedosas.

**-Comunicación:** Consiste en ser capaz de comprender y transmitir información tanto de manera simbólica como no simbólica.

**-Habilidades socio-emocionales:** busca lograr un intercambio social integral, en el cual interactúan las emociones y comportamiento tanto de la persona como de su entorno, cumpliendo con las normas y reglas sociales establecidas.

**-Autocuidado:** son las habilidades del cuidado propio referentes a la higiene, alimentación saludable, vestimenta adecuada a la situación, etc. las cuales proporcionan el desarrollo de la autonomía.

**-Vida en el hogar:** Corresponden a las habilidades funciones idóneas para la vida en el hogar (uso de electrodomésticos, preparar lista de compras, aseo hogar) y en la comunidad (interacción con vecinos).

**-Utilización de la comunidad:** Implica el uso y disfrute de adecuado de los recursos de la comunidad tales como transporte, tiendas y supermercados, servicios públicos, etc.

**-Salud y seguridad:** Hábitos saludables que permitan la prevención de accidentes y enfermedades, así como también el tratamiento de los mismos con el fin de proteger la salud.

**-Ocio y tiempo libre:** desarrollar actividades en el tiempo libre ya sea de manera individual o grupal, tanto en el hogar como en los espacios habilitados para ello en la comunidad (plazas, canchas, etc.) respetando las normas establecidas en ellas.

**-Trabajo y ocupación:** consiste en las habilidades requeridas para desarrollar de manera apropiada un empleo u ocupación de manera eficaz; en estas se incluyen las relaciones con jefes y compañeros, respetar horarios, uso eficaz de transportes y equipamientos.

### 3.3 Discapacidad

A lo largo de la historia se han planteado múltiples formas de definir y clasificar a las personas en situación de discapacidad, de esta manera en Chile la ley 20.422 las define como:

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (2010).

Según la normativa legal vigente correspondiente al decreto 170 de la república de Chile la discapacidad se puede clasificar en diferentes tipos según como se manifieste. Algunos de estos son:

**Discapacidad motora:** es aquella que afecta al sistema locomotor del individuo.

**Discapacidad auditiva:** es aquella que afecta la senso-percepción auditiva.

**Discapacidad visual:** es aquella que afecta la senso-percepción visual.

**Discapacidad psíquica-psiquiátrica:** presencia trastornos psiquiátricos.

**Discapacidad intelectual:** limitaciones en el funcionamiento intelectual.

### 3.3.1 Discapacidad Intelectual

Al referirse a la discapacidad intelectual la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD, por su sigla en inglés) la define como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas”(2013); también señala que si las personas que presentan esta condición reciben los apoyos adecuados, así como también una rehabilitación basada en sus capacidades, limitaciones y necesidades de apoyo, es posible que generen avances en los ámbitos funcionales cognitivos y adaptativos los cuales les permitirían lograr una efectiva inserción social en ambientes o lugares debidamente estructurados en los que se delimite específicamente las tareas a realizar.

Existen diversos rangos de discapacidad intelectual, entre los cuales se encuentran:

#### 3.3.1.1 Discapacidad intelectual leve:

De acuerdo al DSM-V todas las personas con discapacidad intelectual leve comparten una serie de características entre las cuales cabe destacar: presentar dificultades en el aprendizaje, pensamiento abstracto y memoria a corto plazo entre otros lo cual implica que requieran un cierto nivel de apoyo en la realización de actividades

académicas, laborales y de vida social. En cuanto a su dominio social son inmaduros respecto a su grupo etario, presentando dificultades en la percepción de señales sociales y la regulación de emociones, así como también un juicio social inmaduro corriendo el riesgo de ser manipulados por otros; en cuanto al dominio práctico son capaces de realizar actividades simples por si solos y necesitan un cierto nivel de ayuda para actividades más complejas.

### **3.3.1.2 Discapacidad intelectual moderada:**

Del mismo modo el DSM-V menciona que las personas con discapacidad intelectual moderada se caracterizan por presentar un notable retraso en su capacidad intelectual, el cual les genera dificultades en el desarrollo de las áreas de la comprensión y del pensamiento abstracto, lo cual conlleva a una necesidad de apoyo en las capacidades académicas, laborales y de vida personal. Diferencias notables en el comportamiento social y comunicativo presentando un lenguaje de menor complejidad que sus iguales, por lo cual tiene una escasa percepción e interpretación de las señales sociales limitando su juicio y toma de decisiones. Necesidad de periodos de aprendizajes con una larga duración de tiempo con el fin de desarrollar habilidades de autonomía, les es posible asumir cargos de trabajo que requieran de habilidades simples (entrega de mensajes, portero, reponedores, auxiliares, etc.) con ayudas menores por parte de sus compañeros.

## **3.4 Talleres Laborales**

A pesar de que en la mayoría de los casos los jóvenes con una discapacidad intelectual leve son integrados en escuelas regulares, aquellos que presentan una discapacidad intelectual ya sea moderada, grave o severa asisten a los centros de formación o talleres laborales. De acuerdo a lo manifestado por la Organización de Estados Iberoamericanos (2016), “Atienden a alumnos egresados de cursos básicos de esta modalidad, mayores de quince años de edad cronológica proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permite realizar un trabajo semi-calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa”, respecto a esto los empresarios señalan que “las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos,

frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario” (CEAS Ltda., 2002. p.11). Estas afirmaciones dejan clara la postura y visión por parte de los empleadores potenciales frente a la contratación de personas con discapacidad; esto podría parecer una excusa por parte de los empleadores, pero no son solo ellos los que señalan esta clara falencia en el proceso educativo, sino que también es compartida por expertos en el tema de la educación. Entre los que comparten esta opinión podemos encontrar a Ortiz y Vidal (2010) quienes señalan “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial” (p.57), así como también Rebolledo (2009) quien afirma que en “las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato” (p.32). A través de estas opiniones de expertos es posible confirmar el problema existente en el proceso de formación de las personas con discapacidad.

Pese a recibir formación académica y funcional dentro de estos centros el porcentaje de inclusión en el mundo del trabajo de las personas en condición de discapacidad intelectual, según las cifras ya mencionadas de las Endisc, estarían por debajo del 50%.

### **3.5 Decretos**

El Decreto 87 (1990), aprueba planes y programas de estudio para personas con discapacidad intelectual, abarcando desde el nivel pre-básico hasta el área laboral.

En el ámbito laboral este favorece la adquisición de aprendizajes en el área cognitivo funcional y vocacional, que les permitirá en un futuro desempeñar un trabajo semi-calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa.

Sin embargo, debido a su desfase temporal, los objetivos que plantea no son atingentes a los requerimientos laborales actuales, además en este nivel comienzan a disminuir las horas para el trabajo cognitivo funcional lo que genera que estas habilidades no se desarrollen y las ya desarrolladas se degeneren por la falta de un refuerzo apropiado. Generando así la disminución de los niveles de auto-valencia de las personas repercutiendo de manera negativa en su calidad de vida.

Horas curriculares de taller laboral según decreto 87:

Laboral 1 áreas cognitivo funcional: 8hrs; Vocacional: 22hrs; Complementario: 4hrs.

Laboral 2 áreas cognitivo funcional: 6hrs; Vocacional: 26hrs; Complementario: 4hrs.

Laboral 3 áreas cognitivo funcional: 0hrs; Vocacional: 30hrs; Complementario: 2hrs.

Debido a la descontextualización del decreto 87, el Ministerio de Educación promulga en el año 2015 el decreto 83 el cual “aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica” permitiendo con esto a los estudiantes recibir una formación académica optima mediante la aplicación de las diferentes adecuaciones curriculares estipuladas en esta.

### **3.6 Inclusión laboral**

Sabemos que la inclusión laboral de personas en situación discapacidad no solo les brinda la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, sino que también impacta positivamente en los grupos integrados de trabajo. Esto permite sensibilizar al resto de los empleados mejorando así el trabajo en equipo permitiéndoles demostrar una mayor responsabilidad y perseverancia logrando cambios significativos en el clima laboral, fomentando la tolerancia y la aceptación.

A pesar del impacto favorable, en Chile no existe una cultura inclusiva y debido a esta carencia, el estado ha generado medidas para lograr la inclusión de personas en condición de discapacidad. En ellas encontramos “La Declaración Universal de Derechos Humanos en relación a la inserción laboral, señala que toda persona tiene derecho al Trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Senadis, 2013).

Además, según lo establecido en la ley N° 20.422 es el estado chileno quien debe encargarse de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para llevar a cabo esta función se deberá hacer uso de los organismos que sean competentes tomando diversas medidas que apunten a fomentar la cultura inclusiva facilitando los medios y la tecnología que sea necesaria para que las personas con discapacidad puedan trabajar. Esto se especifica claramente en su artículo N° 43 el cual dice: “El

Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad”.

Pese a estas leyes que buscan la igualdad de derechos, las personas en condición de discapacidad intelectual no logran acceder de manera efectiva al mundo laboral debido a los diversos prejuicios que los empleadores tienden a tener hacia ellos, lo cual conlleva a limitar las oportunidades laborales.

### **3.6.1 Prejuicio, estereotipos y discriminación**

Según Aguilar-Morales (2011) el prejuicio “implica que las personas prejuzgan, usualmente de manera negativa a grupo a sus miembros” mencionando que este no se limita solo a las opiniones que se puede tener sobre este grupo sino que también a las actitudes que se manifiestan hacia este.

También menciona que los estereotipos corresponden las generalizaciones que se crean sobre un grupo específico, pudiendo ser estas tanto positivas como negativas, siendo estas altamente resistentes al cambio.

En su investigación, Aguilar, señala cómo socialmente los individuos son proclives a formar grupos. Siendo los más notorios los llamados: “grupo interno”, el cual corresponde a aquel que la persona siente pertenecer y el “grupo externo” correspondiente a aquel que no se pertenece. Esto conlleva dos grandes fenómenos sociales, siendo uno de estos el “favoritismo del grupo interno” que consiste en que todas las emociones positivas tales como: admiración, respeto, empatía, cariño, amistad, confianza, etc. tienden en su mayoría a centrarse en aquellos pertenecientes al grupo interno. Por otro lado, está el fenómeno conocido como “homogeneidad del grupo externo” el cual consiste en asimilar las características del grupo, minimizando las diferencias existentes entre sus miembros. Son estos dos fenómenos los cuales fomentan la creación de estereotipos.

Lo anteriormente mencionado lleva a Aguilar a afirmar que “desafortunadamente los estereotipos facilitan el prejuicio y la discriminación” (p. 3).

Los diferentes prejuicios existentes hacia las personas en condición de discapacidad les generan evidentes barreras sociales; este hecho es ejemplificado en los dichos de Salas (2016):

Es frecuente oír en voz de quienes integran la clase política, los medios de comunicación hasta en las familias, términos afines a la discapacidad como sinónimos de torpeza, ignorancia, incomunicación ausencia de la realidad, incompetencia y desgracia; que refuerzan los prejuicios y estigmas contra la imagen objetiva de las personas con discapacidad; afectando ostensiblemente la realización y participación de dichas personas en la comunidad. (p. 1)

Este hecho es aún más evidente en Chile tal como lo demuestran los dichos de personas en situación de discapacidad registrados en el archivo audiovisual de El Mostrador “siento que ellos no lo ven como una discriminación, lo tratan de hacer ver más sutil, como que no estamos preparados para aceptar gente de tu condición” también se dice que “Muchas veces la gente te ve, y el solo hecho de verte distinto ya se pone una barrera frente a tus capacidades”. Con esto queda demostrado que pese a los intentos del gobierno se sigue subestimando sus capacidades y habilidades solo por su condición.

A esto se le suma el estereotipo existente sobre el empleado ideal, el cual debe de contar en todo momento con una serie de capacidades y atributos físicos que los empleadores consideran primordiales a la hora de contratar a una persona, entre estas características se pueden encontrar: las habilidades comunicativas de interacción social, la contextura física, la apariencia o buena presencia y todavía en algunos casos el género del empleado.

### 3.7 Transición a la vida laboral

Con el fin de mitigar los hechos anteriormente mencionados, actualmente está en proceso de aprobación un proyecto que busca modificar el código del trabajo de Chile, con el fin de establecer una cuota mínima obligatoria de trabajadores con discapacidad en medianas y grandes empresas.

Además con el fin de facilitar la transición a la vida adulta activa de las personas en condición de discapacidad el Ministerio de Educación el año 2013, a través de su unidad de educación especial, ha creado una guía de orientaciones técnico-pedagógicas que busca favorecer la transición a la vida adulta activa para estos jóvenes (desde los 14 hasta los 26 años) con necesidades educativas especiales, la cual realiza las siguiente afirmación:

La TRANSICIÓN de una persona se inicia desde la fecundación y se extiende a lo largo de toda su existencia (...) presentándose como un proceso exclusivo e irrepetible, de alta complejidad y marcadamente escalonado que bajo las influencias de interacciones producidas entre variables personales y contextuales, demandará encarar numerosos desafíos para alcanzar metas personales y colectivas que definirán Proyectos de Vida. (p. 5)

Este proceso de transición es el que se busca reforzar mediante esta guía, con el objetivo final de permitirles integrarse de manera efectiva a la vida adulta activa, lo cual significaría lograr desempeñar un trabajo calificado, de modo que este le genere un cierto nivel de autonomía.

Este objetivo también es corroborado por lo expresado por Monteiro “todo niño y joven se enfrenta, en algún momento de la vida, a la pregunta: ¿qué serás de mayor? La respuesta dada y esperada, casi siempre, se refiere a una identificación con una profesión, un trabajo, un empleo” (2014) esto ocurre porque el trabajo es visto como un elemento posibilitador pues es capaz de generar, entre otras cosas, la independencia económica el cual es un aspecto principalmente relacionado con la vida adulta. Para llevarlo a cabo con éxito es necesario que los diversos tipos de empresa tengan una mirada inclusiva hacia las personas en situación de discapacidad.

### 3.8 Tipos de empresas

En Chile, según el actual código del trabajo, los tipos de empresa se dividen de acuerdo al número de trabajadores contratados con que estas cuenten, denominándose así:

- Micro empresa: de 1 a 9 trabajadores.
- Pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores.
- Mediana empresa: de 50 a 199 trabajadores.
- Gran empresa: desde 200 trabajadores o más.

### 3.9 Empleo

Estas empresas son las encargadas de generar los diversos tipos de empleo a los que pueden acceder las personas. El empleo o trabajo es relacionado en la actualidad con cualquier actividad que nos permita ganar un salario el cual nos permita satisfacer las necesidades primarias de subsistencia tal como lo define la enciclopedia digital "Importancia.org" de la red Embeta Ltda. el trabajo es "toda aquella actividad que realice el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio que le permita mantenerse en su día a día y realizar diferentes actividades complementarias", sin embargo si bien esta es su principal función no es la única que este cumple, pues también menciona que "el trabajo permite complejizar la vida humana" generando así nuevas necesidades, permitiendo generar nuevos aprendizajes contribuyendo a mejorar la riqueza intelectual y social, brindando la oportunidad de interactuar con otros y satisfacer múltiples necesidades secundarias que afectan directamente la calidad de vida de una persona.

Pese a lo anteriormente dicho, no todas las personas acceden a puestos de trabajo, y es así como Beyer menciona que la tasa de desempleo en Chile es de aproximadamente un 6% y al centrarnos solo en los jóvenes este asciende a un 16%, también señala que gran parte de estas cifras corresponden a personas con discapacidad. Este hecho limita significativamente sus ingresos, lo cual unido a los gastos que generan los apoyos que estos necesitan derivan en una baja calidad de vida.

Arrollo, Cornejo y Vidal mencionan a su vez que en Chile “el porcentaje total de personas en condición de discapacidad es de un 6,3%; de ellos el 20.1% tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo” (2013, p. 95).

Debido a estas cifras alarmantes en relación al desempleo de las personas en situación de discapacidad, es que el gobierno de Chile implemento el año 2010 la ley 20.422, tal como fue mencionado anteriormente.

De acuerdo a lo mencionado por la SOFOFA y a la Organización Internacional del Trabajo (2016), el incluir a personas en condición de discapacidad en una empresa puede tener un impacto muy positivo en esta, generando una serie de beneficios entre los cuales podemos encontrar: una mejora en el clima laboral desarrollando la perseverancia y responsabilidad de los trabajadores; promoviendo la sensibilización del personal y el trabajo en equipo, impulsando la aceptación y disminuyendo la discriminación; genera un mayor compromiso de los trabajadores y disminuye el ausentismo laboral, logrando mejorar significativamente la reputación de la empresa en la comunidad.

### **3.9.1 Tipos de empleo**

Según la información entregada el año 2013 por el Senadis, en Chile existen tres tipos de empleo a los que pueden acceder las personas con discapacidad, estando estos basados en el modelo español de empleo para personas en situación de discapacidad. Siendo estos el empleo con Apoyo, el empleo o trabajo protegido y finalmente el micro emprendimiento.

#### **3.9.1.1 Empleo con Apoyo (ECA):**

De acuerdo la definición dada por la asociación española de empleo con apoyo en su página web este es:

Un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

Es decir, este es un empleo integrado donde personas con discapacidad trabajan en conjunto a personas sin dichas limitaciones recibiendo apoyos tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, estos consisten tanto en la adaptación estructural del entorno y del equipamiento como también del acompañamiento y ayudas proporcionadas por los compañeros. Buscando de esta manera facilitar su éxito en la integración laboral de forma equitativa.

### **3.9.1.2 Empleo o Trabajo Protegido:**

Es un trabajo productivo generado específicamente para personas en situación de discapacidad en empresas ordinarias, orientado a facilitar la incorporación de trabajadores que se encuentran en esta condición al mercado laboral, asegurándole al trabajador un salario competitivo y facilitándole los servicios de desarrollo personal y social. Sin embargo para poder acceder a este tipo de empleo es necesario contar con la situación de discapacidad para las que este empleo fue creado, a manera de ejemplo se puede decir que si un puesto de trabajo determinado se crea para personas con un DI no aceptara a personas que no posean esta condición.

### **3.9.1.3 Micro emprendimiento:**

En una estrategia que busca incorporar al mundo laboral a las personas con discapacidad a través de una idea de negocio (Pymes), el cual las personas con discapacidad deberán desarrollar por sí mismos, siendo tanto dueños como jefes de estas, con el fin de lograr alcanzar la rentabilidad económica y la sustentabilidad de esta en el tiempo.

A pesar de que existen los ya mencionados tipos de empleo para las personas en situación de discapacidad, hay poco interés por parte de los empleadores de contratar a estos debido al prejuicio existente hacia ellos, así como también la falta de una adecuada regulación.

## **3.10 Incentivos para la contratación y capacitación de personas con discapacidad**

Con el fin de promover la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad, por parte de las empresas, la Sofofa en conjunto con la OIT han creado una serie de incentivos que tienen como finalidad facilitar la contratación y capacitación de las personas con discapacidad.

### **3.10.1 Jóvenes aprendices**

Está destinado a hombres y mujeres en condición de discapacidad desempleados, mayores de 15 años y menores de 25 años. Este consiste en una bonificación mensual por cada trabajador contratado, por un monto del 50% el ingreso mínimo mensual, por un período de entre 6 hasta 12 meses, así como también de un monto de \$400.000 para su capacitación, la cual deberá constar de un mínimo de 90 horas debidamente acreditadas, los cuales de reembolsaran directamente a la organización u empresa.

### **3.10.2 Capital semilla Corfo**

Su objetivo es apoyar a emprendedores innovadores en el desarrollo de sus proyectos de negocios. Consta de un subsidio de hasta el 75% del monto del proyecto, siendo el tope de este un máximo de \$ 25.000.000, mientras que el beneficiario deberá de aportar al menos el 25% del monto total del proyecto.

### **3.10.3 Programa Yo emprendo**

Este pretende apoyar las ideas de negocio o actividades económicas que se encuentran en desarrollo o en funcionamiento, con el fin de aumentar los ingresos que estas generan al potenciar las capacidades individuales y mejorar la gestión. Este incluye: Capacitación; Acompañamiento y asesoría técnica; Apoyo a la comercialización y finalmente Capital semilla.

### **3.10.4 Programa Yo emprendo-semilla**

Consiste en la entrega de apoyos para la implementación de un plan de negocios, con el fin de desarrollar una actividad que genere ingresos. Este incluye: Capacitación; Acompañamiento y asesoría técnica; y Capital semilla.

### **3.10.5 Crédito Corfo micro y pequeña empresa**

Está destinado a aquellos que generen actividades de producción de bienes y servicios, cuyas ventas anuales no sean superiores a UF 25.000. Este entrega un monto de UF 5.000 con un plazo máximo de a 120 meses.

### **3.10.6 Programa Yo emprendo- en comunidad**

Programa del FOSIS cuyo objetivo es apoyar a organizaciones locales o grupos organizados, formados por 5 o más personas mayores de 18 años, que quieren implementar o fortalecer actividades económicas que aumenten sus ingresos y mejoren las condiciones en que desarrollan dicha actividad.

### **3.10.7 Programa Yo trabajo**

Consta de talleres y capacitaciones que buscan mejorar las habilidades personales y las capacidades, para planificar y gestionar proyectos. Durante este proceso cuentan con una guía que los apoya en la toma de decisiones frente a diferentes alternativas.

### **3.10.8 Programa Yo trabajo-Jóvenes**

Mediante actividades y talleres se apoya a jóvenes que necesitan y quieren trabajar. Se les permite definir sus metas laborales, elaborar de un plan de inserción al mundo del trabajo y descubrir sus fortalezas y habilidades.

### **3.10.9 Programa de formación para el trabajo**

Su objetivo es aumentar las posibilidades de inserción laboral de hombres y mujeres entre 18 y 65 años, haciendo uso de un modelo de capacitación integral entregada por la OTEC. Los beneficiarios participarán en cursos de capacitación gratuitos y debidamente certificados que incluyen los siguientes módulos:

Formación en un oficio, con desarrollo de competencias transversales de empleabilidad, tecnologías de la información, tutoría, entre otros.

Práctica laboral asegurada.

Apoyo a la salida laboral.

### **3.10.10 Becas Franquicia tributaria (OTIC)**

Consiste en becas de capacitación en oficios, enfocándose en las competencias laborales. Dentro de los beneficios contemplados por esta beca se encuentran: Capacitación, movilización, alimentación, útiles o herramientas y seguro contra accidentes durante el periodo de duración de la misma.

### **3.10.11 Bono trabajador activo**

Los beneficiarios obtendrán un bono de capacitación que les da la oportunidad de inscribirse en un curso, con un monto máximo de hasta \$400.000, en la institución de su elección. Estos sólo deberán aportar con una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso, la cual servirá de garantía y será completamente devuelto una vez aprobado el curso.

### **3.10.12 Bono de capacitación de empresa y negocios**

Está orientado a las micro o pequeñas empresas, cuyas ventas anuales no superan las UF25.000, las cuales una bonificación para capacitación laboral a su elección. Sólo deberán aportar con una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso, la cual fungirá como garantía y les será completamente devuelta una vez aprobado el curso.

### **3.10.13 Sello Chile Inclusivo**

Es un reconocimiento otorgado por el estado de Chile, mediante el Senadis, a las organizaciones públicas y/o empresas que realicen acciones concretas referentes a la inclusión. Los beneficios de este consisten principalmente en: reconocimiento público de los esfuerzos de la institución en relación a la inclusión mejorando así su reputación corporativa; orientaciones por parte las otras instituciones que han obtenido el sello; y una mejor ponderación en el portal Chilecompra al vender al estado.

### **3.11 Tipos de contrato**

Según lo descrito en la página Esjobs en Chile existen tres tipos de contratos legales utilizados con el fin de formalizar los acuerdos laborales entre el trabajador y la empresa contratante. Estos son:

Contrato de trabajo a plazo fijo: este estipula claramente las fechas de inicio y termino de contrato desde antes de la firma del mismo. Este puede ser renovado más, no se extenderá más allá de un año tras el cual se deberá realizar un contrato indefinido. En el caso de trabajadores poseedores de título profesional es posible realizar un contrato a plazo fijo con una duración de hasta dos años.

Contrato indefinido: este contrato no tiene una fecha de finalización, dando así una mayor seguridad y estabilidad al trabajador. Este solo puede ser finalizado mediante la renuncia del trabajador o el despido por parte del empleador. Este debe ser renovado anualmente.

Contrato de trabajo transitorio o de faena: este tipo de contrato se caracteriza por no tener una duración de tiempo determinada, si no que el final del mismo lo marca la realización de un servicio específico. Es por ello que este contrato no puede ser renovado.



**CAPÍTULO IV:**  
**DISEÑO METODOLÓGICO**

#### 4.1 Enfoque de la investigación

El enfoque con el cual se abordará la presente investigación será cualitativo, ya que permite estudiar y comprender diversos fenómenos en profundidad, así bien lo ratifica Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones”.

Al ser el enfoque de la investigación cualitativo, este permitirá explorar y describir las competencias duras que las personas con discapacidad intelectual deben poseer para acceder a un trabajo remunerado según los potenciales empleadores.

Basándose en la definición de Pérez, J (2016), se definirá competencia académica como: el talento, la pericia, la aptitud o capacidad de una persona en relación a los temas impartidos en sus respectivos centros educativos, esto implica tanto poseer los conocimientos así como el saber hacer uso de las herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea relativa a las enseñanzas de dichas instituciones. Por ejemplo las habilidades numéricas suponen la rapidez para resolver o reconocer operaciones y ejercicios matemáticos. Por otra parte, las habilidades verbales se relacionan con la aptitud de comprender e interpretar lo que se lee o escucha, relacionando las palabras, atribuyéndoles significado pudiendo así responder de manera coherente ya sea durante una conversación o a preguntas realizadas.

Por otro lado, también se encuentran las habilidades blandas las cuales son, según los dichos de Valdebenito quien es directora de estudios del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación de la Universidad Alberto Hurtado en la entrevista dada a la Revista Educar el año 2013, “capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo” (p. 22)

El balance de ambas permitirá un desarrollo óptimo durante el transcurso de la vida.

## 4.2 Diseño y alcance de la investigación

La investigación tiene un diseño y alcance descriptivo, ya que busca describir las competencias académicas que las personas con discapacidad intelectual deben poseer para acceder a un trabajo remunerado según los potenciales empleadores. De esta manera Hernández, Fernández y Baptista mencionan que “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.”(2014)

## 4.3 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada para recopilar datos es la entrevista semi-estructurada, la cual según Corbetta (2010) “pretende obtener datos preguntando a los sujetos, pero con el objetivo característico de la investigación cualitativa de conocer la individualidad de la persona entrevistada y ver el mundo con sus ojos” (p.344) también menciona que la entrevista semiestructurada “dispone de un «guion», con los temas que debe tratar la entrevista. Sin embargo, el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas” (pp. 352-353) pudiendo de esta manera plantear preguntas oportunas, pedir aclaraciones o profundizar sobre temas que este considere importantes durante la realización de la misma estableciendo un estilo personalizado de conversación. Dicha entrevista fue creada en base a los objetivos de la investigación, la cual se encuentra debidamente validada por los docentes expertos Rubén Abello Riquelme psicólogo de la Universidad de Concepción y Andrea Tapia Especialista en retos múltiples, tras lo cual para optimizar la comprensión de la entrevista se contó con un piloto de dos informantes los cuales fueron Gabriel Jara, empleador de Shell Cia. de la comuna de Nacimiento y la docente Alejandra Robles del taller laboral UNPADE de la comuna de Los Ángeles. A través de esto se modifica la entrevista con el objetivo de clarificar el término de competencias académicas con el fin de lograr una mayor comprensión por parte de los entrevistados.

#### 4.4 Técnica de análisis de datos

La técnica de análisis de datos utilizada en la investigación es el análisis de contenido. La cual es definida por el Andréu (2002) como “todo el conjunto de técnicas tendentes a explicar y sistematizar el contenido de los mensajes comunicativos (...) con el objetivo de efectuar deducciones lógicas justificadas concernientes a la fuente – el emisor y su contexto –” (p. 3-4).

Para realizar el proceso de análisis de contenido es necesario llevar a cabo los siguientes procedimientos:

- Transcribir las entrevistas

- Organización y procesamiento de los datos: se extrae la información relevante de acuerdo a los objetivos, para luego establecer relaciones entre los datos con el fin de realizar interpretaciones.

- Codificación de datos: proceso en el cual se segmentan los datos de acuerdo a los objetivos de investigación, lo cual permitirá condensarlos en unidades analizables. Además según lo mencionado por Cano y Gonzáles (2010) “mediante la identificación de palabras, frases o párrafos que consideremos tienen una significación destacable en relación a nuestros objetivos de estudio. Al mismo tiempo que vamos identificando estos elementos de significación, les vamos a ir asignando un código” (p. 4) siendo estos códigos los nombres dados a las categorías o subcategorías emergentes de las entrevistas.

Glosario de códigos: tras el levantamiento de los códigos se formara un listado de los significados redactados desde la perspectiva de la investigación. De acuerdo a lo dicho por Cano, A. y Gonzáles, T.(2010) este proceso “genera espacios para la reflexión y la gestación de ideas” (p.6).

Reducción de datos: consiste en la reagrupación de códigos con significados similares, lo que generara la formación de categorías y/o subcategorías, de estas se dará prioridad a aquellas con una mayor relevancia para la investigación, facilitando así el trabajo interpretativo lo que asegurara la viabilidad del proceso analítico.

- Reflexiones analíticas: este proceso se lleva a cabo de manera paralela a la codificación y busca generar interpretaciones y conclusiones, se encuentren estas explícitas o implícitas en el texto.

#### **4.5 Dimensión temporal**

Se recogerán datos en un único momento de tiempo por lo que corresponde a una Investigación transeccional o transversal:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (P: 154, 2014)

#### **4.6 Unidad de análisis**

La unidad de análisis son las competencias académicas que las personas con discapacidad intelectual deben poseer para acceder a un trabajo remunerado según los potenciales empleadores.

#### **4.7 Población y muestra**

La población corresponde a todos los posibles empleadores de los estudiantes egresados de talleres laborales, así como también los docentes que realizan su labor en dichos centros.

La muestra corresponde a tres micro-empresas dos de las cuales pertenecen a la comuna de Nacimiento y una a la comuna de Los Ángeles y una pequeña empresa de la comuna de Los Ángeles, los cuales fueron seleccionados debido a que han tenido estudiantes realizando prácticas en ellos. Así como también dos talleres laborales de la comuna de Nacimiento.

Y el tipo de muestra corresponde a una no probabilística de muestreo por conveniencia o intencional, el cual es un proceso de selección en el cual los sujetos no son elegidos al azar, ni siguiendo cálculos o leyes de probabilidades, sino intencionalmente y de acuerdo con los propósitos y objetivos de la investigación. (Vieytes, 2004)



**CAPÍTULO V:**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

## 5.1 Transcripción de las entrevistas a empleadores

### 5.1.1 entrevista semi-estructurada al Café Francés

Microempresa : Café Francés  
Nombre entrevistado : Benoit  
Cargo del entrevistado : Empleador  
Entrevistadores : Ernesto Osses  
Fecha : 06 de Septiembre de 2016

#### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar instaladas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

#### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los Potenciales empleadores.

**Categoría:** Competencias académicas

#### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la aptitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea; al momento de contratar a una persona ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?

Yo creo que, mmm, es difícil ver eso porque, más encima con discapacidad son dos tipos diferentes porque si hablamos por ejemplo de discapacidad mental es difícil que una persona sepa leer y cocar, nosotros hemos trabajado, hemos trabajado con personas con retraso mental, la primera era aguda y esta es un poco más leve, em eeh

la primera no sabía leer ni escribir ni nada, para firmar era mm... pero era una buena persona para trabajar, por eso en ese sentido, emm como decir, no facultades básicas como escribir o leer, pero que sae` y que se pue` aun ciert.. a su nivel recordar algo es más fácil para trabajar en un restorán, emm.. yo te digo, te hablo de la cocina, porque lo teníamos en la cocina, ahora obviamente si era garzón sería más necesario de saer` escribir y leer por poder pasar, escribir alguna comando o cosas así yy saer` utilizar computadores y too` eso, en cocina yo no creo que sea muy necesario y no podemos pedir tampoco si queremos integrar a este tipo de persona no podemos pedir una cosa que va a ser muy, muy, muy difícil de, de llegar a ese nivel pero si es posible mmm... más que nada depende del obsequio que uno quiere hacer, en el caso

de nosotros la cocina amm... hemos trabajao` con personas que ni leer, ni escribir y ha dado frutos.

2. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿Cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?

Por lo general la gente viene con un curriculum, entonces igual lo importante es, se nota igual una persona que viene a dejar un curriculum y que no tiene tanta necesidad de trabajar nose porque “ah tengo que traajar cachai” y una persona que te dice “bucha sabe que, necesito trabajar”, la motivación, la presentación a la primera vista es importante, ehh ahh yo podría decir que al 90% de los casos no nos ha fallado eso... la primera impresión, una persona que llega a buscar trabajo y que se exprime en un español eem bueno y una motivación que pone un cierto empeño a trabajar, aah expresirse, perdón, se nota realmente al 50% de la persona, yy la actitud también que tiene y después si vamos más allá la experiencia laboral, que uno puede leer su curriculum llamar a la empresa o a las empresas en donde ha trabajao para poder saber si o no como se terminó, porque una cosa es leer el curriculum y saer que una persona se fue a la buena o a la mala, y porque se fue, si e una persona que tiene problemas para insertarse y trabajar en equipo un trabajo como la cocina es difícil, una persona problemática, una persona que no llegue a la hora, es eso cuenta, esas son las cosas, después la experiencia eeh los diplomas, bueno los diplomas son una cosa pero más que nada es la presentación y la experiencia profesional que importa.

3. ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión etc.)

Yo creo que 90% del efectivo, osea somos 6, espera 1 2, 1 yo, 2 Estefanía, la Marcia, dos chicas más, mira somos 7 incluyendo nosotros que estamos a cargo, de estas 7 personas somos 2 hombres y 5 mujeres ah no, más, tenemos una practicante que viene del eeh umpade que es con atraso mental, viene too`s los miércoles de las 3 hasta las 6, yy eso, no las mujeres son lamentablemente mmJAJAJA... no, es broma pero las mujeres son más prioritarias, no sé porque pero eso y si vamos más allá hay unas 2 que están arriba de los 30 años y el resto va entre los 20 y 25, nosotros igual tenemos 30 y después el garzón de la tarde es joven tiene como 21 años o algo así y eso mmJAJAJA.

4. ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y permanencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?

No, yo no conozco estos programas que pueden ayudarnos a emplear, la idea de nosotros es que si a largo plazo eeh emplear a una persona, trabajamos con la organización umpade de desde hace 2 años y tenemos la suerte de tener una practicante cada año, que es una experiencia laboral y humana muy gratificante de un puesto laboral y de un puesto humano, osea es muy muy simpático tener eso, la idea es si a largo plazo si nos da la posibilidad de financiar de de poder emplear a una persona, si nos da la capacidad económica, sí lo haremos, pero yo no sé si tengo que pasar por el estao o si tengo alguna ventaja y no me importa en too` caso, no es el tema.

5. Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?

Si, si hablamos de cocina, eeeh porque siempre que viene a practicar es de cocina, eeeh seria nose hay que hablar con los institutos también donde estudio, por ejemplo en umpade estudian un poco de cocina entonces ahí también ellos saben cortar los cuchillos todo eso, porque si ellos son que pueden hacer con las manos estas personas, porque por ejemplo una persona que tiene un problema, un trastorno muy grave, hablamos no se

de de crisis de ataques o así, darle darle un cuchillo hay un riesgo para su entorno o para el mismo, pero amm hablando de cocina yo creo que una persona como en umpade una persona que se manejan y too` eso claro lo hacen de una manera muuucho más lenta, pero yo creo que un restorán es un lugar perfecto para integrar a este tipo de persona en el sentido que no hay pequeñas manos, no hay pequeños brazos, too`s tenemos manos brazos y eso es lo que se necesita e este trabajo, en ese sentido yo creo.

6. De las personas con discapacidad que ha contratado ¿cuáles cree que han sido las competencias ellos han demostrado? Y ¿Cuáles cree que deberían mejorar?

Lo mejor eeh, ellos son siempre feliz de venir a trabajar, siempre siempre siempre, tienen una una una felicidad tremenda eeem... y se auto-valoran mucho, como que “ah mire hice eso, mire hice eso” y eso se genera un ambiente alrededor, ellos llegan felices, llegan a la hora siempre llegan a la hora, que en Chile es bastante complicado, llegan a la hora, viene ordenados siempre, son personas que son muy ordenadas, eso tendríamos que las personas entrecomillas “normal” aprender de ellos, bucha hay gente aquí que son un poco laxistas en ese sentio cuando viene a traajar pero eeem después lo malo eeem, no sé si es malo pero igual dan todod el esfuerzo que pueden pero según su aspecto, su sus lo que le afecta, no puedes obviamente no puedes pedir el mínimo rendimiento, pero uno se adapta a eso, pero es como lo que te digo, nunca van a poder eeh retener una capacidad como nosotros de una cantidad de pedidos ooo una cierta movilidad que nosotros tenemos.

### **Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleo disponibles para las personas con discapacidad.

### **Categoría:** tipos de empleo

#### Preguntas:

1. ¿Cuáles son los tipos de empleos que tiene disponibles?

Ayudante de cocina podría ser, eehh podría ser copero también y podría ser eehh (silencio para pensar) podría ser ayudante de garzón también si tuviéramos algo así como un centro de eventos o cosas así yo creo que para limpiar las mesas, o repasar cubiertos, o doblar servilletas no a va tener que tener una calificación tan grande pero lo bueno que es que ellos lo hacen impeque.

2. ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?

Nosotros siempre pasamos por dos contratos que eeehh el primero empieza por un mes y después se ve como la persona se mueve en un mes y después venimos a convenio con la persona. Por ejemplo si la persona me dice “oye sabe que yo necesito trabajar como estudiante”, la mayoría de personas que hemos tenido como garzones son estudiantes, osea “ya sabi yo solo necesito trabajo hasta enero” entonces le hacemos el contrato hasta enero, o si necesita trabajo otra persona que sabemos que necesita porque sabemos que tiene familia en este caso si necesita uno indefinido, este, continuamos con un contrato de tres meses más, uno de tres meses y después la ley de Chile nos obliga a que si le tenemos que hacer renovación ese contrato tiene que ser indefinido y la mayoría del tiempo pasamos a indefinido.

3. De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo o empleo podría desempeñar un/a joven en condición de discapacidad intelectual?

Ayudante de cocina, y como te digo, ayudante de cocina y ayudante de cocina yyy...ayudante de sala... pero con una persona al lado, si bueno ayudante de sala pero con una persona que lo ayude yy copero pero garzón va a ser complicado con el problema de anotar pero todo depende del, como se llama eehh... el grado de la enfermedad también.

4. ¿Cuál es el tipo de contrato ha realizado o realiza a una persona con discapacidad?

No se hace pues todos los contratos son iguales para todos: primer mes de prueba -> tres meses -> indefinido.

5. ¿Posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

No, no, aquí en Chile yo no, yo sé que en Francia las empresas que tiene, yo creo que son más de 50 empleados tiene que tener un cierto porcentaje de personas con discapacidad, aquí en Chile no tengo la menor idea. Ponte tú, un ejemplo, en Francia una empresa grande que emplea un cierto porcentaje de personas con discapacidad física, mental, lo que sea, tiene una rebaja de impuesto a fin de año, son una cosa que sirve. Hay centros, por ejemplo aquí veamos a unpadé, ellos producen, son centros de personas con discapacidad pero que producen, en empresas de construcción de auto o lo que sea, cualquier cosa como hacer cajas de plástico que puedan servir después a conexiones eléctricas y ahí se inscriben estas personas y les dan trabajo es como que las subtratan otras empresas y ahí se incluyen.

### 5.1.2 Entrevista semi-estructurada a Norfi

Microempresa : Norfi  
Nombre entrevistado : Johanna Taris  
Cargo del entrevistado : Empleadora  
Entrevistadores : Karina Chávez – Daniela Suazo  
Fecha : 08 de Septiembre de 2016

#### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

#### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Categoría:** competencias académicas.

#### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea, al momento de contratar a una persona, ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?

En cuanto a las competencia académicas básicas que debe poseer, como las características de las personas, conocimientos, aa como tu dices a leer, a escribir, al calcular en realidad no lo mido, porquee si bien uno quiere insertarlo al mundo laboral pero ellos son distintos, que tiene una capacidad intelectual que es más baja a la mía, a la expectativa como empleador que yo busco en la persona, entonces nosotros como empresa no buscamos que él tenga eee, no buscamos cierta aptitudes, nosotros lo que

queremos como empresa es capacitarlo, para que él se mueva en el ambiente laboral de la mejor manera posible.

Porque estos niños me he dado cuenta con dos casos que he tenido a mi cargo de dos una mujer ya mayor, estamos hablando de la maritita que 27 años y el Henry tenía como 22 o 23 años el año pasado que trabaje con el y en realidad uno a ellos tu les enseñas y ellos aprenden, mira haz esta tarea, tu les dices hay que hacer esto aquí en la maquina y ellos lo hacen, mira tengo esta bodega y necesito están todas la medias por cajas y necesito que tu las coloques por color, ellos lo entienden. Entonces eee lo básico para mi es que ellos sepan distinguir los colores, cual es grande, cual es chico, eee eso porque son en sí son niños, porque en si es ser tía de un niño yyy es lo básico en realidad, un niño un niño con alcances distintos es tan solo enseñarles y ellos van a aprender, no es tanto que se necesita para que el niño, noo; ósea para insertar a un niño con discapacidad digámoslo así al mundo laboral es es mas la discapacidad que puede tener uno como empleador que el mismo niño, porque es uno el que le coloca las trabas a ellos, porque nosotros si sabemos cómo tiene que hacerse la pega, ellos no lo saben, pero si tu le dices mira esto déjame aquí, déjame acá, ellos lo hacen y después incluso yo le puedo decir que lo hacen mejor que un bodeguero, que tu le digay a mira aquí está la bodega ordénamela, lo hacen mejor porque tu le dices todo lo azul aquí, lo verde y ellos así lo separan son como súper cuadrados en ese sentido.

2. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?

No porque la empresa donde yo me muevo no contrata a gente con discapacidad, ee es así el mundo laboral, es así de tajante, las empresas chicas un discapitado es como un... yo soy empleada de la empresa, un discapitado siempre tiene que estar acompañado de otra persona, entonces las pymes como nosotros es muy difícil, es muy difícil que contraten a una persona.

No se realiza una prueba se habla directamente con el jefe y se está a prueba y si el desempeño es bueno se contrata.

3. ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión, etc.)

La empresa de nosotros generalmente trabajamos mujeres, yaa por el rubro que nosotros tenemos, pero si también trabajan hombres ee que nos ayudan con toda la parte más pesada o todo lo que es deporte que es más visto por hombres que por mujeres, pero te podría decir que es un 90% mujeres y el 10% hombres, porque somos 20 y hay dos hombres, entonces es así el de nosotros y en condiciones de salud, eee bueno siempre generalmente las personas que buscan trabajo son sanas.

4. ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y pertinencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?

No, no tenemos, porque generalmente todos esos proyectos son para las empresas grandes, son para empresas grandes, para pyme muy poco además que una pyme el jefe hace de todo, la cajera no es cajera no más, sino que es cajera, atiende gente, barre su puesto, entonces no es como una empresa del retail, las empresas las pymes son más pequeñas y no no trabajamos en realidad con con programas de gobierno.

5. Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿Cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?

Como te decía en primera instancia, las habilidades académicas es que sepan cual es grande, cual es chico, cual es alto, cual es bajo, los colores, eee caliente, frio, eee eee es liso, es poroso, es lo básico que yo por lo menos le pido a cuando van los chiquillos aa a hacer alguna practica o alguna de las niñas me dice que quiere hacer alguna práctica para su tesis, yo lo único que pido es eso ee que el niño si tu le dices ¡hola buenos días! ellos respondan bien, pero los niños aprenden, aprenden yo soy una convencida de eso, no estudio educación diferencial pero soy una convencida de que los niños aprenden y en esta sociedad falta, falta abrir falta gente con disponibilidad para el prójimo, eso falta eso falta mucho, porque yo lo veo en el mismo trabajo noo que no hay

una persona a cargo que esto, que lo otro entonces eee falta eso, el amor al prójimo es lo que falta.

6. De las personas con discapacidad que ha contratado ¿Cuáles cree que han sido las competencias que ellos han demostrado? Y ¿Cuáles creen que deberían mejorar?

En realidad, yo me he sacado el sombrero con los chiquillos que yo he estado, yo mira te voy a hablar de la martita una niña que venía del colegio sternenkinder, la martita era una niña que tenía 27 o 33 años estoy hablando de hace cinco años atrás la pasaban a dejar a las 10 de la mañana en un furgón y la recibía, ya martita usted va a ser esto iba gente y ella trabajaba conmigo en el área de atención a público ya que estaba a mi cargo entonces ya martita tu me vas a cortar hilachas a esas poleras por decirte algo ella lo hacía y de repente eee no se le notaba que ella tuviera problemas físicamente entonces eee la gente se acercaba a ella y le decía señorita ¡buenos días! ando buscando tal cosa entonces ella agachada no respondía nada, entonces yo decía aaa sabe, yo le explicaba a la gente que se yo, pero después me di cuenta que la martita si entendía, porque también era la primera vez que yo trabajaba con alguien así, me di cuenta que la martita si entendía, entonces martita cuando venga alguien tu le dices ¡buenos días! espere a la señorita ya la va atender, empezamos así y la martita trabajo un año entero conmigo de marzo a noviembre, ella faltó muy pocas veces a trabajar, iba dos veces a la semana, primero era una vez a la semana y después eran dos veces yy ee en noviembre la martita se fue atendiendo, ella atendía señora que busca busco un pantalón de buzo, que talla y que color o que colegio y ella se fue atendiendo, se fue embolsando el producto y diciéndome Joana pagan o cita Joana pagan tanto, así entonces yo creo que no hay límites, va todo en nosotros, nosotros somos los discapacitados yo soy una convencida de eso; el Henry se fue estampándome poleras.

El Henry me dejó la bodega como ningún empleado a mi me la ha dejado, con las cajas les hizo un hoyito a las cajas y puso la media afuera, se le ocurrió colocar aquí voy a pegar una media azul porque aquí se va a saber que están las medias azules, aquí voy a poner unas negras con las rayas blancas porque aquí están, aquí tomo la caja y tomo el corta cartón lo corto y la puso y la metió de tal forma que en el espacio donde me caían dos me caían tres tres cajas, porque las puso al otro lado y las puso entonces son cosas que yoo que cosas deberían cambiar que el problema no son ellos, somos nosotros eso es lo que yo pienso.

**Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleos disponibles para las personas con discapacidad.

**Categoría:** tipos de empleo.

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los tipos de empleo con los que cuenta su empresa?

Atención ha público, ordenador de bodega, cajera y costurera.

2. ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?

El contrato es primero a prueba por tres meses y después contrato fijo.

3. De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo podría desempeñar un/una joven en condición de discapacidad intelectual?

Atención a publico lo van a hacer bien, ordenar una bodega lo van a hacer bien, atender gente, limpiar, la empresa donde yo trabajo hay campo para estos niños, pero lamentablemente como te digo los discapacitados somos nosotros y les cerramos las puertas a estos chiquillos que al igual que nosotros quieren ganarse su plata honradamente, porque igual aunque tengan 22 años a lo mejor tiene mentes de niños, de repente hablan cosas ooo me gustaría tener ese juguete, son personas con necesidades al igual que nosotros, con ganas de comprarse un helado, ganas de de pololear, con ganas de decir hay me pague, esa satisfacción esa alegría cuando nosotros le pagamos porque no sabía que nosotros le íbamos a pagar, cuando nosotros le pagamos ¡yo nunca había visto un niño tan feliz! nunca vi a un chiquillo tan feliz cuando cuando se pago y dijo ¿me van a pagar? usted trabajo y todo trabajo es remunerado y firmo y todo y se sentía súper feliz.

4. ¿Cuál es el tipo de contrato que ha realizado o realiza a una persona con discapacidad?

Se le realizaría e mismo tipo de contrato, con todas los beneficios legales que a los demás, como le digo ellos son igual que a nosotros y realizarían el mismo trabajo.

5. ¿posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

Ee no conozco, desconozco totalmente eee que tengo que hacer o como como no conozco eso, pero si le puedo decir es que yo cuando trabaje con los niños con discapacidad me he dado cuenta que ee no se necesita un manual, no se necesita un manual para trabajar con ellos, se necesita ganas y no se po amor, cariño y como le decía colocarme en el lugar del prójimo, porque ellos son igual que nosotros con sentimientos igual que nosotros, lloran igual que nosotros, son igual que nosotros entonces eee pero yo creo que no hay un manual yo he quedado maravillada con estos niños.



### 5.1.3 Entrevista semi-estructurada al Restaurant Don Willy

Microempresa : Restaurant Don Willy

Nombre entrevistado : Isabel Castro

Cargo del entrevistado : Empleadora

Entrevistadores : Karina Chávez – Daniela Suazo

Fecha : 14 de Septiembre de 2016

#### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

#### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Categoría:** competencias académicas.

#### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea, al momento de contratar a una persona, ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?

Es que el tipo de trabajo mío es más manual, pue ósea como es un restorán entonces por ejemplo yo de contratar a alguien necesito un garzón, yo tomo aquí garzones, por lo cual por lo cual un garzón, yo tengo que tomar un garzón, yo no puedo tomar un garzón discapacitado no por discriminación, porque imagínate tomo un garzón que tenga una mano buena por decir y le lleva el plato a usted y la quema ¿Quién paga esa quemadura?, Yo, y van no vuelven más el cliente se va y no vuelve más. Ahora sino

puede hablar bien tampoco lo puedo contratar, entonces el trabajo que tengo aquí es en mi empresa requiere de personas como se dice perfectos. La cocina lo mismo yo no puedo contratar una persona cocinera que tenga una mano buena y con la otra mano no pueda, va vivir cortada; ahora que si es de la mente que le falle un poco la mente, si vamos a que tenga deficiencia mental un poquito y tenga todo su cuerpo bueno, puede de repente le va a echar dos veces sal a la comida porque se olvidó, entonces en el núcleo de mi empresa yo no puedo tomar gente discapacitada que podría tomar la única que podría tomar que puede ser una cajera, que tenga una mano en discapacidad o que sea minusválido que no camine, eso esas posibilidad existirían en mi rubro, porque el resto yo no puedo tener como les digo y les vuelvo a decir no por yo discriminar es que imagínese si tomo un mudo como le explica un mudo a usted si usted no se sabe el idioma del mudo como le va a entender que le está ofreciendo a usted de comida.

2. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?

Jajaj es que apunta casi a lo mismo, porque yo tengo que ver que la persona tenga buena presencia, cierto que tenga desplante con el cliente eso, yo tengo que ver por eee físicamente que tenga un buen carácter, no sea feo feo porque oye nadie va ir donde el monstrito la monstrito que me atendió el monstrito, es porque es un trabajo muy complejo, entonces yo tengo que tomar una persona de partida de buena presencia, igual que tengo una goorda que atractivo o un goordo guatón que tenga de garzón aquí que atractivo, por ultimo usted que venga usted que es soltera oye vamos almorzar al Willy porque el garzón que tiene es un minaso para que me atienda él, me entiende ya hay un atractivo para que usted venga a mi local y si tengo un gordo guatón hediondo usted va a decir no que te vas a ir a meter allá, ee la por eso le digo apunta en mi negocio a todo eso gente con de buena presencia eee y activos por lo demás, porque tampoco si viene un garzón aquí y lo contrato y aunque sea muy bonito si es lento y no sabe tratar a la gente no lo puedo contratar lo tengo que despedir porque no es aporte para mi empresa.

Para contratar a alguien yo pido curriculum, porque tengo que saber porque salió del otro lado porque en todas partes te piden el curriculum para saber por qué motivo la persona se va o una carta de referencia, porque imagínese lo echaron del otro lado por ladrón y yo lo tomo aquí y me va a robar todo por eso uno se asegura en pedir las referencias.

3. ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión, etc.)

Haber yo aquí tengo un solo hombre y el resto que son cinco personas son mujeres, tengo dos cocineras, una camarera cierto, una garzona y la niña del administrativo administrativa porque me hace todas las facturas y no tengo ninguna persona con discapacidad trabajando.

4. ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y pertinencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?

No, no, conozco ningún programa de gobierno, ya que como no contrato discapacitados no lo necesito, me las veo por mi solita no más.

5. Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿Cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?

Ya yo podría tomar una persona discapacitada, pero solo con discapacidad física como cajera, porque tampoco puede ser que no sepa leer y escribir y menos matemática, sipo porque imagínate que le vayan a pagar y de vuelto de más o menos y a una persona con retraso mental solo podría hacer el aseo, porque eso es limpiar no más, no importa que no sepa leer ni escribir porque se le manda no más.

6. De las personas con discapacidad que ha contratado ¿Cuáles cree que han sido las competencias ellos han demostrado? Y ¿Cuáles creen que deberían mejorar?

Yo nunca he contratado una persona con discapacidad, pero si he tenido alumnos en pasantías y ¿Por qué se las di? porque no se las dieron en ningún otro lado y se las di porque no había ninguna responsabilidad detrás de mí, porque ellos venían con su supervisor y si se cortaban era problema de ellos entiendo, que ellos los traen a hacer el curso y yo los presento no más y yo no estoy que los tengo contratados y se cortó y los tengo que llevar a la mutual y pagarle todo eso, por eso yo accedí a eso porque detrás mío no había una responsabilidad en sí.

Si, si, tenían, tenían habilidad más que nada, porque conocimiento yo no pude apreciarlo más allá, porque tampoco los hicimos cocinar, porque yo tenía que cocinar para dejar mi comida buena, me entiende, yo no lo tuve en práctica imagínate yo le digo hágame un arroz y que el arroz quede malo, entonces una que yo me atraso en el tiempo para tener la comida a la hora que yo necesito aquí y esto y el costo se va para atrás, entonces yo aquí fue todo superficial, por ejemplo pelaban cebollas, que pelaban zanahorias, picaban apio, que picaban cilantro, entonces la practica fue más manual que intelectual como se llama de memoria.

Las habilidades que deberían mejorar de memorizar, recordar instrucciones, ser autónomo para poder hacer las cosas solos; en la práctica ellos lo hicieron muy bien, pero para yo poderlos contratar necesito que ellos tengan una mente más amplia, de hecho la supervisora a ellos los trata como niños y yo no tengo el tiempo para tratarlos así entonces ellos a lo mejor pueden pero deben tener una supervisión constante y nadie se ofrece para eso porque al final se aburren.

**Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleos disponibles para las personas con discapacidad.

**Categoría:** tipos de empleo.

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los tipos de empleo con los que cuenta su empresa?

Tengo maestro de cocina, camarera que es la que hace las camas porque yo tengo casa pensión, ayudante de cocina, administrativo, cajera y garzones.

2. ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?

Bueno el tipo de contrato es contrato de lo que yo lo contrate, por ejemplo si yo contrato un garzón el contrato dice que es garzón, dice la hora, de qué hora a tal hora, de que día hasta que día, es un contrato de trabajo primero se comienza con treinta días, después por tres meses y hay uno ve si es indefinido o no.

3. De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo podría desempeñar un/una joven en condición de discapacidad intelectual?

Hacer aseo puede ser y ayudante de cocina, pero solamente para actividades básicas como pelar y lavar alimentos.

4. ¿Qué tipo de contrato realizaría a una persona con discapacidad intelectual?

Sería lo mismo que a los demás.

5. ¿Posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

No, no, no conozco, porque nunca he tenido una persona con discapacidad, por eso no me he preocupado de estudiar ni de saber.



#### 5.1.4 Entrevista semi-estructurada Vivero Las Cañas

Microempresa : Vivero Las Cañas  
Nombre entrevistado : Andrea Garrido  
Cargo del entrevistado : Empleadora  
Entrevistadores : Karina Chávez – Daniela Suazo  
Fecha : 21 de Septiembre de 2016

##### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

##### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Categoría:** competencias académicas.

##### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o herramientas necesarias para llevar a cabo una
2. tarea, al momento de contratar a una persona, ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?

Jajja es que yo soy mala para responder estas cosas jajajja, porque estoy recién a cargo del negocio, eee no sé por lo menos las personas que trabaja acá uno ve que sea proactivo, que te ayude eee a como eso te refieres cierto, que sea responsable, claro que tenga conocimiento de lo que va a hacer, pero de todas maneras como lo que nosotros hacemos acá eee igual se puede enseñar a sí que la gente igual aprende rápido el trabajo, pero debería claro cuando una contrata a alguien tener como algo de conocimiento, por lo

menos de lo que va a hacer, claro igual es importante que sepa leer, escribir y contar. Nosotros tuvimos acá una persona que trabajaba con nosotros que no sabía leer ni escribir pero igual era complicado para él.

3. ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?

Eee el proceso de selección ¿para qué venga alguien a trabajar acá? No son necesarias las evaluaciones ni ninguna prueba porque el trabajo que se realiza en este lugar no requiere de tantos conocimientos, cualquier persona lo podría hacer, porque acá le podemos enseñar ósea se necesita que la persona tenga ganas de prender y trabajar.

4. ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión, etc.)

La distribución acá en vivero es de tres mujeres y dos hombres, yo, mi mamá y mi hermana, mi esposo y don Domingo que es la única persona que no es de la familia y trabaja con nosotros.

5. ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y pertinencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?

Mmmm no, no, porque lo que nosotros el gobierno de repente ayuda para hacer proyectos de implementación solamente y no para contratar gente, y como los chicos que tenemos acá solo vienen a realizar talleres y no los tenemos contratados no nos hemos informado de eso.

6. Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿Cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?

Bueno, básicamente que sepan comunicarse de la forma que ellos encuentren acomodadas y que le podamos entender, una forma de comunicación básica, que el entienda que si le digo tienes que hacer esto haga eso; porque dentro de todos alumnos

también se diferencian más capacidades y menos capacidades, hay unos que son muy que ni siquiera yo noto que tengan algún tipo de discapacidad, claro hay algunos que uno nota que están como en el aire no más, lo hacen por hacerlo no más, otros no, otros saben un poco más; deben saber contar porque cuando vamos sacando lechugas hay que ir las contando y se les dice en esta caja van diez lechugas entonces ellos tienen que saber mínimo contar y leer.

7. De las personas con discapacidad que ha contratado ¿Cuáles cree que han sido las competencias ellos han demostrado? Y ¿Cuáles creen que deberían mejorar?

Hay niños que lo han hecho súper bien, que no notas que tengan algún tipo de discapacidad, cuentan te ayudan abrir las cajas y todo y todo lo que tú digas lo al tiro te reciben las ordenes o lo toman bien. Hay otros que no saben lo que está pasando, pero la mayoría de los niños que han venido por lo menos nos han ayudado hartos son súper obedientes, súper respetuosos, la última vez que vinieron de hecho tuvimos que cosechar cuatrocientas lechugas y ellos nos ayudaron a contar cajas a echarlas dentro de las cajas, abrir las bolsas; hay algunos que tienen más facilidades que otros porque hay algunos que saben leer y otros no, hay unos que saben contar, saben los colores y otros no, hay tu diferencias que hay unos que tienen más capacidades que otros.

Mmm de repente he visto que son un poquito desobedientes, no reciben muchas órdenes claro a lo mejor también el hecho de que los saquen de su rutina, que para ellos quizás esto es como un paseo claro, lo toman como un juego de principio se ponen un poco porfiaditos, pero ahí hablándoles bien hablándoles de buena forma ellos corrigen esa actitud.

**Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleos disponibles para las personas con discapacidad.

**Categoría:** tipos de empleo.

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los tipos de empleo con los que cuenta su empresa?

Acá todos hacemos de todo plantamos, cosechamos, regamos, limpiamos, hacemos bandejas, embolsamos y etiquetamos las lechugas, en la mañana nos delegamos las responsabilidades del día, pero en general todos sabemos hacer todo.

2. ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?

En realidad la única persona que tiene contrato es Don Domingo, ya que el resto es familia y él tiene contrato indefinido con nosotros.

3. De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo podría desempeñar un/una joven en condición de discapacidad intelectual?

Yo creo que acá podrían hacer de todo como te digo, ya que no es muy difícil, el trabajo es fácil de aprender, podrían transportar cajas, cosechar, etiquetar bolsas, cosas que son más claro porque aquí incluso cuando es día domingo y tenemos que cosechar hasta los hijos nos ayudan, no son tareas tan difíciles ni tan específicas, no son difíciles de entender de repente pueden hacer limpieza ya que a veces se nos caen unas hojitas de lechuga por ahí cosas simples más que nada, cosas simples.

4. ¿Qué tipo de contrato realizaría a una persona con discapacidad intelectual?

Mm no sé, yo creo que tendríamos que tenerlos a prueba un tiempo y en cuanto al dinero sería lo mismo, porque creo que todas las personas tienen las mismas oportunidades por eso po si tiene la capacidad de podes trabajar como hay niños que lo

han demostrado, bueno no son niños pero yo les digo niños jajaj pero algunos tienen veinte, treinta años e incluso más pero mentalmente son niños.

5. ¿Posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

Algo pero a grandes rasgos pero acá en la empresa específicamente no.



## 5.2 Transcripción de las entrevistas a talleres laborales

### 5.2.1 Entrevista semi-estructurada al Taller laboral 1

Establecimiento : Taller Laboral 1 – Particular subvencionado.

Cargo del entrevistado : Profesora de Educación Diferencial.

Entrevistadores : Karina Chávez – Daniela Suazo

Fecha : 27 de Septiembre de 2016.

#### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

#### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Categoría:** Competencias académicas.

#### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea, ¿Qué competencias es primordial desarrollar en la institución?

Es que acá en mi escuela nosotros trabajamos la total independencia y autonomía a nivel de clases, trabajamos el uso y manejo del dinero, ee tenemos los talleres, tienen una parte teórica y otra práctica, la parte teórica se les pasa obviamente teoría de los trabajos que están haciendo, de la materia que están trabajando y eso se contrarresta después con lo práctico. Y nosotros en la sala de clase vamos apoyando en si a las tías monitoras las que trabajan directamente con los chiquillos en los talleres laborales vamos apoyando en ellas el trabajo que ellas hacen por ejemplo ... trabajamos el uso y manejo

del dinero, trabajamos el higiene, el higiene y manipulación de alimentos, el cuidado y uso de herramientas corto punzantes, como para nosotros en si el trabajo de la autonomía, el cuidado de sí mismo, el trabajo en equipo y el cuidado del cuerpo como todo ese tipo de cosas.

2. ¿Considera que las competencias académicas proporcionadas por su institución son concordantes con la demanda laboral actual?

La verdad es que sí, esto va de acuerdo a las personas que trabajan con los niños porque tenemos una persona que tiene su título por decirlo de alguna manera es especialista en el tema de la cocina, entonces maneja todo lo que deben trabajar en una cocina en un restaurant, por otro lado tenemos una profesora que es de tecnología y también es ingeniero forestal y aparte también es profesora de tecnología por lo tanto, los dos talleres que ella es en realidad quien los hace el taller de agricultura y el taller de deco-hogar maneja lo que se debe trabajar, también en esas áreas, por lo tanto tratamos que las competencias y todo o que les vamos entregando a los chiquillos en el nivel académico sea concordante con lo que demanda el mercado, ahora bien lo que se pueda lograr en los chiquillos depende de las capacidades de cada uno pero a nivel profesional enfocamos todo nuestro nuestros conocimientos, todo lo que nosotros más podamos para que ellos si puedan aprender, ahora depende en realidad de la capacidad de cada uno si es que lo adquiere o no lo adquiere.

3. ¿Cuántos casos exitosos de inserción a la vida del trabajo de parte de sus egresados conoce?

Lamentablemente en estos últimos tres años ninguno ninguno y precisamente es por haber estuvimos a punto de de poder ingresar a unos chiquillos del taller de cocina, pero no, después no se dio la oportunidad por un tema de gastos, por un tema de aprensiones del empleador por decirlo de alguna manera, tenemos si chicos que están trabajando de manera independiente, pero no en los talleres formales que nosotros entregamos acá, en este caso tenemos dos jóvenes que trabajan en acomodando autos pero no es un taller que nosotros impartimos. Son los únicos casos de trabajo, los demás hacen trabajos independientes pero lamentablemente ninguno formal.

**Objetivo específico:**

Conocer la formación académica de los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores.

**Categoría:** Formación académica.

**Preguntas:**

1. ¿Qué habilidades buscan desarrollar en los jóvenes para facilitar y fortalecer la inserción laboral?

Partimos desde la formalidad, mira cuando los chicos salen a alguna practica o tienen que hacer alguna tarea fuera de la escuela ellos firman un registro, ya aun no llegamos a la elaboración del curriculum, ya que ellos mismos elaboren su propio curriculum vitae todo, pero por ejemplo ellos saben que para salir, que para llegar algún lugar a hacer su práctica o hacer alguna tarea tienen que firmar un registro de entrada, un registro de salida; vamos viendo como la parte formal, ya la cordialidad el uso de ciertas herramientas de acuerdo a la función que ellos van desempeñando, pero en realidad es eso.

2. ¿Tienen algún tipo de convenios o mecanismos de articulación con empresas de la comuna para desarrollar pasantías o prácticas? Mencione cuales.

Si tenemos un convenio de colaboración ya el año eee 2014-2015 trabajamos con no haber espérame, no el año 2015, el año pasado trabajamos con el restaurant Don Willy, ya en donde los chiquititos iban por dos semanas consecutivas divididos en grupos, porque tenemos una gran cantidad de alumnos en el taller de cocina iban en parejas a trabajar con la señora en la cocina, entonces ellos hay ayudaban en la preparación de los alimentos, trabajaban en eso y a cada quince días el taller de agricultura iba a el huerto Solifrut que queda camino a Coihue, hay los recibían también los chiquillos, ayudaban en el proceso de la limpia, todo el proceso de la poda, ee fueron hacer trabajos como más pequeños, no tan técnicos como los que se requieren en el huerto, pero ellos iban y para el taller de deco- hogar, fuimos como dos o tres veces a la cerámica Don Elías Barra acá en Nacimiento y ahí fue donde más nos costó, en realidad ellos fueron como bastante aprensivos con el tema, ya que solo nos dejaron ir a visitar, no nos dejaron manipular nada, ofrecíamos algo súper básico como que los chiquillos pudiesen ordenar los

maceteritos pudiesen cambiarlos de lugar, pudiesen lijar, pero ni siquiera eso, no nos quisieron apoyar y este año en realidad es por dos años este y el próximo. Tenemos también un convenio con el fundo agrícola se me olvido noo no es un fondo agrícola se llama “vivero la cañas” que trabaja el cultivo de las lechugas hidropónicas, ellos tienen repartos en hartos supermercados de acá de la región y ahí los chiquillos van cada quince días a aprender el proceso de la hidroponía eee han aprendido a embalar, han aprendido técnicas para el trabajo con más, más formal del uso de la lechuga y de todas esas cosas, y el taller de cocina están en en una hostería cerca que acá manejamos más el hecho de que ellos haber, para el taller de agricultura los chiquillos se van en furgón los traslada ¡ya!, pero en el taller de cocina los chiquillos van caminando, entonces hay va el tema de que firman cuando llegan, cuando salen registran su actividad, después vuelven, vuelven a firmar porque volvieron a llegar al colegio y así vamos viendo más manejo de la comunidad, ya el cruzar la calle, que en realidad nosotros como escuela somos bastante aprensivos con los chiquillos para que no les vaya a pasar nada, estamos dándole de a poco un poquito más de libertad y esta hostería se llama hostería Dealy una cocina chuiquitita en donde los chiquillos ya han este año han adquirido un poco más de autonomía, donde la monitora les dice ya por ejemplo la alumna tanto va estar a cargo de cocinar hoy día ¿qué vamos a cocinar? pollo con arroz, ¿ya que tenemos que hacer? no se pu cocinar el pollo, pero necesitan de alguien que los esté guiando y ellas también vayan designando tareas, entonces de a poco vamos entrenando la autonomía. Estamos en proceso de tener otro convenio con la hostel el Pato y estamos esperando cuando ellos tengan gente para poder ir a conocer. Lamentablemente para el taller de deco-hogar nos es más difícil encontrar un centro de práctica, queremos e buscar la posibilidad de que vayan al paseo del artesano que puedan darnos un espacio donde puedan vender nuestros productos del taller “así que hay estamos”, pero gracias a Dios si tenemos convenio con gente que ha sido bastante generosa, bastante de la mente abierta para poder recibir a los chiquillos.

**Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleo disponibles para las personas en condición de discapacidad.

**Categoría:** Tipos de empleo

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los oficios que se imparten en esta institución?

Eee tenemos el taller de cocina donde tenemos alumnos, obtener a chicos que sean capacitados para apoyar las funciones de la preparación de alimentos, taller de agricultura donde lo ideal es poder proporcionar ee las herramientas para que puedan trabajar en algún invernadero o vivero y el taller de deco-hogar que trabaja precisamente con todas las cosas de decoración, ahora estamos trabajando el telar están aprendiendo distintas técnicas para el uso y decoración del hogar.

2. De acuerdo a la formación laboral entregada ¿De qué manera considera que se vincula con el mercado laboral?

En realidad para hacer los proyectos de los talleres laborales en la escuela se hizo un estudio de mercado y se llegó a la conclusión de que en Nacimiento el trabajo de la agricultura es fuerte, es potente entonces precisamente por eso se trabaja el taller de agricultura y el taller de cocina que es de cocina tradicional chilena, existen varios restaurantes existen varias ee hostales, en la vega tenemos también estos puestos de comida típica chilena, en eso se enfocó la fundación de este proyecto viendo la necesidad y la posibilidad de la escuela o sea las posibilidades que tiene la comuna de abrir sus puertas a la escuela, nos ha costado muchísimo, muchísimo pero no nos rendimos por los chiquillos, no nos rendimos.

3. ¿El taller realiza algún estudio de mercado para ofertar los oficios impartidos en el establecimiento?

La verdad es que aún no estamos eee de manera formal ofertando los productos, pero si ee nosotros en la escuela tenemos distintas actividades como el seminario este sería nuestro cuarto o quinto seminario, ahora no lo recuerdo y son precisamente los chiquillos del taller de cocina quienes atienden el seminario en el momento del coffi break; y el taller de agricultura cuando cosecha sus cultivos sale a vender sus productos acá a la comunidad puerta puerta o en ocasiones también hemos ido a la feria con un puesto y

ellos venden sus productos, las artesanías y manualidades del taller de deco -hogar de agricultura; de cocina es un poco más complicado, porque la manipulación de alimentos te requiere más, hay más control sanitario y esas cosas, pero si al menos en la manipulación dentro del colegio y en actividades que hemos tenido aquí día de la mamá, fiestas de gala y esas cosas son los chiquillos quienes atienden el el evento en realidad, esa es la medida que podemos darle a ellos dentro de las medidas posibles.



## 5.2.2 Entrevista semi-estructurada al Taller laboral 2

Establecimiento	: Taller Laboral 2 - Municipal
Cargo del entrevistado	: Profesora de Educación Diferencial reemplazante
Entrevistadores	: Karina Chávez – Daniela Suazo
Fecha	: 28 de Septiembre de 2016

### Objetivo general:

Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

### Objetivo específico:

Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Categoría:** Competencias académicas.

### Preguntas:

1. Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea, ¿Qué competencias es primordial desarrollar en la institución?

Con los chiquillos es primordial desarrollar las habilidades blandas, principalmente la responsabilidad, el tema de la higiene, el compromiso con las cosas que ellos hacen yyyyy bueno va en conjunto con también con las capacidades cognitivas, hay puedes ver el horario la mayor cantidad de horas por decreto son de vocacional, por ende lo cognitivo pasa como a segundo plano en el taller laboral, porque lo que se busca es que ellos adquieran capacidades como más prácticas, más funcionales para el objetivo del taller en el que estén po, en este caso el taller de cocina.

2. ¿Considera que las competencias académicas proporcionadas por su institución son concordantes con la demanda laboral actual?

Mmm si y no jajaj, porque considero que los chicos si están bien, pero no para el mundo laboral de acá “Nacimiento Chile octava región” porque es más que nada que la gente, los posibles empleadores, no están preparados para las capacidades diferentes de los chiquillos, no están acostumbrados que las cosas se hagan de forma diferente o que hayan alternativas distintas a las normales o alas regulares, pero las herramientas que se entregan acá en el taller laboral son perfectamente utilizable en algún contexto laboral real.

3. ¿Cuántos casos exitosos de inserción a la vida del trabajo de parte de sus egresados conoce?

Uuu no, ninguno ninguno de los chicos ha podido trabajar después del taller laboral, de los que ya han egresado esperemos que las generaciones venideras puedan encontrar algún trabajo, ya que como les decía anteriormente ellos si saben hacer recetas simples y podrían perfectamente ser ayudantes de repostería.



**Objetivo específico:**

Conocer la formación académica de los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores.

**Categoría:** Formación académica.

**Preguntas:**

1. ¿Qué habilidades buscan desarrollar en los jóvenes para facilitar y fortalecer la inserción laboral?

Se busca desarrollar más que nada en los jóvenes el desenvolvimiento social, que ellos puedan interactuar bien con la gente, sepan presentarse, que puedan manejar el tema de tener un buen currículum, de la experiencia y su importancia de contar, en fin más que nada el desarrollar habilidades sociales para que ellos puedan dar a conocer lo que saben de una buena forma, de tal manera que generen confianza en el supuesto futuro empleador para que así los puedan contratar, de otra forma pueden ser muy buenos, pero si no lo saben expresar, difícilmente les van a creer y mucho menos los van a contratar.

2. ¿Tienen algún tipo de convenios o mecanismos de articulación con empresas de la comuna para desarrollar pasantías o prácticas? Mencione cuales.

Si hay, lamentablemente una sola que es la panadería Plaza que la dueña es la señora Dora, hay ellos van a hacer pasantías, ya porque por decreto ósea, por proyecto tienen una pasantía creo que es el segundo o tercer año que estén cursando en el taller entonces ahí van hacer una pasantía allá y es la única,” no hay otra” van acompañados de la docente y algunos los que pueden ayudar ayudan y otros van solo a observar, por ejemplo los que la docente notaba que tenían más capacidades, no se po que tenían más autocontrol, que eran capaz de hacer cosas por si solos sin ningún problema trabajaban de repente batiendo, amasando, ordenando los utensilios o decorando, ese tipo de cosas pero habían otros que solamente podían ir a mirar ya que hay por ejemplo una niña que no sigue ordenes de hecho cuando llego no sabía nada era como un animalito.

**Objetivo específico:**

Describir los tipos de empleo disponibles para las personas en condición de discapacidad.

**Categoría:** Tipos de empleo

**Preguntas:**

1. ¿Cuáles son los oficios que se imparten en esta institución?

Mira un oficio así, como que ellos salgan con un título no, porque no tiene certificación este taller, entonces ellos más que nada salen con la experiencia, es como cuando uno sale de cuarto medio su licencia dice egresado del taller laboral en este caso de repostería y chocolatería, ese es el nombre del taller ósea salen como con ese entre comillas “título”, pero no es un título, tú me entiendes a lo que me refiero.

2. De acuerdo a la formación laboral entregada ¿De qué manera considera que se vincula con el mercado laboral?

Se vincula bien poquito, porque no existe una demanda de gente egresada de talleres laborales para trabajar acá en Nacimiento, entonces no es mucha la vinculación pero no porque no haya demanda laboral, porque yo considero que hay hartas fuentes de trabajo en las que los chiquillos podrían participar porque en Nacimiento si hay hartos locales son de panadería y pastelería, ósea somos secos para comer torta, entonces hay muchos lugares donde los chiquillos podrían ejercer haciendo prácticas o trabajando, pero lo que no hay son nexos, son oportunidades y eso ya es otro cuento, porque nosotros no podemos obligar los empleadores a recibirlos.

3. ¿El taller realiza algún estudio de mercado para ofertar los oficios impartidos en el establecimiento?

No, no hay ningún estudio, ya que en realidad el taller laboral existe porque no había nada más en el sistema municipal, porque la única competencia que tiene el taller laboral vendría a ser el Ampalu y el taller laboral surgió como una necesidad de continuación de los alumnos egresados del básico ocho de la escuela Oscar Guerrero que no tenían a donde más ir y tenían ya 16 años y no se podían retener hasta los veinte en un básico ocho, entonces como alternativa a que estos niños no desertaran tan pronto se creó el taller laboral y por las exigencias de los padres yo creo también.

### 5.3 Organización y procesamiento de los datos

#### 5.3.1 Entrevistas empleadores

**Objetivo general:** Conocer y describir las competencias académicas que deben estar instaladas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

**Objetivo específico:** Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los Potenciales empleadores.

**Pregunta N° 1** Entendiendo por competencias académicas la aptitud o capacidad de las personas, es decir sus conocimientos así como el saber hacer uso de las herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea al momento de contratar a una persona ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?

**Informante N°1:** empleadora Don Willy

Yo no puedo tomar un garzón discapacitado no por discriminación, porque imagínate tomo un garzón que tenga una mano buena por decir y le lleva el plato a usted y la quema ¿Quién paga esa quemadura?, Yo, y van no vuelven más el cliente se va y no vuelve más. Ahora sino puede hablar bien tampoco lo puedo contratar, entonces el trabajo que tengo aquí es en mi empresa requiere de personas como se dice perfectos. La cocina lo mismo yo no puedo contratar una persona cocinera que tenga una mano buena y con la otra mano no pueda, va vivir cortada; ahora que si es de la mente que le falle un poco la mente, si vamos a que tenga deficiencia mental un poquito y tenga todo su cuerpo bueno, puede de repente le va a echar dos veces sal a la comida porque se olvidó, entonces en el núcleo de mi empresa yo no puedo tomar gente discapacitada

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las cañas

Que tenga conocimiento de lo que va a hacer, pero de todas maneras como lo que nosotros hacemos acá eee igual se puede enseñar a sí que la gente igual aprende rápido el trabajo, pero debería claro cuando una contrata a alguien tener como algo de conocimiento, por lo menos de lo que va a hacer, claro igual es importante que sepa leer, escribir y contar. Nosotros tuvimos acá una persona que trabajaba con nosotros que no sabía leer ni escribir pero igual era complicado para él.

Por lo menos las personas que trabaja acá uno ve que sea proactivo, que te ayude eee a como eso te refieres cierto, que sea responsable.

**Informante N°3:** Empleador Café Francés

Emm como decir, no facultades básicas como escribir o leer, pero que sae` y que se pue` aun ciert.. a su nivel recordar algo es más fácil para trabajar en un restorán.

**Informante N°4:** Empleadora de Norfi

Nosotros lo que queremos como empresa es capacitarlo, para que él se mueva en el ambiente laboral ee de la mejor manera posible.

**Pregunta N° 2** Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?

**Informante N°1:** Empleadora restaurant Don Willy

Yo tengo que ver po eee físicamente que tenga un buen carácter, no sea feo feo porque oye nadie va ir donde el monstro la monstro que me atendió el monstro, es porque es un trabajo muy complejo, entonces yo tengo que tomar una persona de partida de buena presencia, igual que tengo una goorda que atractivo o un goordo guatón que tenga de garzón aquí que atractivo, por ultimo usted que venga usted que es soltera oye vamos almorzar al Willy porque el garzón que tiene es un minaso para que me atienda él, me entiende ya hay un atractivo para que usted venga a mi local y si tengo un gordo guatón hediondo usted va a decir no que te vas a ir a meter allá.

Yo pido curriculum, porque tengo que saber porque salió del otro, lado porque en todas partes te piden el curriculum para saber por qué motivo la persona se va o una carta de referencia, porque imagínese lo echaron del otro lado por ladrón y yo lo tomo aquí y me va a robar todo por eso uno se asegura en pedir las referencias.

**Informante N°2:** Empleador Café Francés

La motivación, la presentación a la primera vista es importante, ehh ahh yo podría decir que al 90% de los casos no nos ha fallado eso... la primera impresión, una persona que llega a buscar trabajo y que se exprime en un español eem bueno y una motivación que pone un cierto empeño a trabajar, aah exprimirse, perdón, se nota realmente al 50% de la persona, yy la actitud también que tiene.

Si vamos más allá la experiencia laboral, que uno puede leer su curriculum llamar a la empresa o a las empresas en donde ha trabajao para poder saber si o no como se terminó, porque una cosa es leer el curriculum y saer que una persona se fue a la buena o a la mala, y porque se fue, si e una persona que tiene problemas para insertarse y

trabajar en equipo un trabajo como la cocina es difícil, una persona problemática, una persona que no llegue a la hora, es eso cuenta, esas son las cosas.

**Informante N°3:** Empleadora Vivero las cañas

No son necesarias las evaluaciones ni ninguna prueba porque el trabajo que se realiza en este lugar no requiere de tantos conocimientos, cualquier persona lo podría hacer, porque acá le podemos enseñar ósea se necesita que la persona tenga ganas de prender y trabajar.

**Pregunta N° 3** ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión, etc.)

**Informante N°1:** Empleadora restaurant Don Willy

Haber yo aquí tengo un solo hombre y el resto que son cinco personas son mujeres. No tengo ninguna persona con discapacidad trabajando.

**Informante N°2:** Empleador Café Francés

Son 7 personas somos 2 hombres y 5 mujeres.

**Informante N°3:** Empleadora Vivero las cañas

La distribución acá en vivero es de tres mujeres y dos hombres.

**Informante N°4:** Empleadora de Norfi

Te podría decir que es un 90% mujeres y el 10% hombres, porque somos 20 y hay dos hombres. Eee bueno siempre generalmente las personas que buscan trabajo son sanas.

**Pregunta N° 4** ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y pertinencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?

**Informante N°1:** Empleadora restaurant Don Willy

No, no, conozco ningún programa de gobierno, ya que como no contrato discapacitados no lo necesito, me las veo por mi solita no más.

**Informante N°2:** Empleadora de Norfi

No, no tenemos, porque generalmente todos esos proyectos son para las empresas grandes, son para empresas grandes, para pyme muy poco.

**Informante N°3:** Empleador Café Francés

No, yo no conozco estos programas que pueden ayudarnos a emplear.

**Pregunta N° 5** Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿Cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?

**Informante N°1:** Empleadora Vivero las cañas

Básicamente que sepan comunicarse de la forma que ellos encuentren acomodadas y que le podamos entender, (...) ellos tienen que saber mínimo contar y leer.

**Informante N°2:** Empleadora de Norfi

Como te decía en primera instancia, las habilidades académicas es que sepan cual es grande, cual es chico, cual es alto, cual es bajo, los colores, eee caliente, frio, eee eee es liso, es poroso, es lo básico que yo por lo menos le pido a cuando van los chiquillos aa a hacer alguna practica.

**Pregunta N° 6** De las personas con discapacidad que ha contratado ¿Cuáles cree que han sido las competencias ellos han demostrado? Y ¿Cuáles creen que deberían mejorar?

**Informante N°1:** Empleadora restaurant Don Willy

Si, si, tenían, tenían habilidad más que nada, porque conocimiento yo no pude apreciarlo más allá, porque tampoco los hicimos cocinar, porque yo tenía que cocinar para dejar mi comida buena, me entiende...

Para yo poderlos contratar necesito que ellos tengan una mente más amplia, de hecho la supervisora a ellos los trata como niños y yo no tengo el tiempo para tratarlos así, entonces ellos a lo mejor pueden, pero, deben tener una supervisión constante y nadie se ofrece para eso, porque al final se aburren.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las cañas

Hay algunos que tienen más facilidades que otros porque hay algunos que saben leer y otros no, hay unos que saben contar, saben los colores y otros no, hay tu diferencias que hay unos que tienen más capacidades que otros.

**Informante N°3:** Empleadora de Norfi

Trás la pasaban a dejar a las 10 de la mañana en un furgón yo la recibía, ya

martita usted va ha ser esto iba gente y ella trabajaba conmigo en el área de atención a publico ya que estaba a mi cargo entonces ya martita tu me vas a cortar hilachas a esas poleras por decirte algo ella lo hacía, (...) ella faltó muy pocas veces a trabajar, iba dos veces a la semana, primero era una vez a la semana y después eran dos veces yy ee en noviembre la martita se fue atendiendo, ella atendía señora que busca busco un pantalón de buzo, que talla y que color o que colegio y ella se fue atendiendo, se fue embolsando el producto y diciéndome Joana pagan o cita Joana pagan tanto.

**Objetivo específico:** Describir los tipos de empleos disponibles para las personas con discapacidad.

**Pregunta N° 1** ¿Cuáles son los tipos de empleo con los que cuenta su empresa?

**Informante N°1:** Empleadora de Norfi

Atención a público, ordenador de bodega, cajera y costurera.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las Cañas.

Acá todos hacemos de todo plantamos, cosechamos, regamos, limpiamos, hacemos bandejas, embolsamos y etiquetamos las lechugas, en la mañana nos delegamos las responsabilidades del día pero en general todos sabemos hacer todo.

**Informante N°3:** Empleadora restaurant Don Willy

Tengo maestro de cocina camarera que es la que hace las camas porque yo tengo casa pensión ayudante de cocina administrativo cajera y garzones.

**Informante N°4:** Empleador café francés

Ayudante de cocina podría ser, eehh podría ser copero también y podría ser eehh (silencio para pensar) podría ser ayudante de garzón también si tuviéramos algo así como un centro de eventos o cosas así yo creo que para limpiar las mesas, o repasar cubiertos, o doblar servilletas no a va tener que tener una calificación tan grande pero lo bueno que es que ellos lo hacen impeque.

**Pregunta N° 2** ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?

**Informante N°1:** Empleadora de Norfi

El contrato es primero a prueba por tres meses y después contrato fijo.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las Cañas.

En realidad la única persona que tiene contrato es Don Domingo ya que el resto es familia y él tiene contrato indefinido con nosotros.

**Informante N°3:** Empleadora restaurant Don Willy

Contrato de trabajo primero se comienza con treinta días después por tres meses y hay uno ve si es indefinido o no.

**Informante N°4:** Empleador café francés

Nosotros siempre pasamos por dos contratos que eeehh el primero empieza por un mes y después se ve como la persona se mueve en un mes y después venimos a convenio con la persona. Por ejemplo si la persona me dice “oye sabe que yo necesito trabajar como estudiante”, la mayoría de personas que hemos tenido como garzones son estudiantes, osea “ya sabi yo solo necesito trabajo hasta enero” entonces le hacemos el contrato hasta enero, o si necesita trabajo otra persona que sabemos que necesita porque sabemos que tiene familia en este caso si necesita uno indefinido, este, continuamos con un contrato de tres meses más, uno de tres meses y después la ley de Chile nos obliga a que si le tenemos que hacer renovación ese contrato tiene que ser indefinido y la mayoría del tiempo pasamos a indefinido.

**Pregunta N° 3** De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo podría desempeñar un/una joven en condición de discapacidad intelectual?

**Informante N°1:** Empleadora de Norfi

Atención a público lo van a hacer bien, ordenar una bodega lo van a hacer bien, atender gente, limpiar.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las Cañas.

Yo creo que acá podrían hacer de todo como te digo ya que no es muy difícil el trabajo es fácil de aprender podrían transportar cajas, cosechar, etiquetar bolsas

**Informante N°3:** Empleadora restaurant Don Willy

Hacer aseo puede ser y ayudante de cocina pero solamente para actividades básicas como pelar y lavar alimentos.

**Informante N°4:** Empleador café francés

Ayudante de cocina, y como te digo, ayudante de cocina y ayudante de cocina yyy (...) ayudante de sala (...), pero con una persona al lado, si bueno ayudante de sala pero con una persona que lo ayude yy copero pero garzón va a ser complicado con el

problema de anotar pero todo depende del, como se llama eeh... el grado de la enfermedad también.

**Pregunta N° 4** ¿Qué tipo de contrato realizaría a una persona con discapacidad intelectual?

**Informante N°1:** Empleadora de Norfi

Se le realizaría e mismo tipo de contrato, con todas los beneficios legales que a los demás, como le digo ellos son igual que a nosotros y realizarían el mismo trabajo.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las Cañas.

Mm no sé yo creo que tendríamos que tenerlos a prueba un tiempo y en cuanto al dinero sería lo mismo porque creo que todas las personas tienen las mismas oportunidades...

Bueno no son niños pero yo les digo niños jajaj pero algunos tienen veinte, treinta años e incluso más pero mentalmente son niños.

**Informante N°3:** Empleadora restaurant Don Willy

Sería lo mismo que a los demás.

**Informante N°4:** Empleador café francés

No se hace pues todos los contratos son iguales para todos: primer mes de prueba -> tres meses -> indefinido.

**Pregunta N° 5** ¿Posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

**Informante N°1:** Empleadora de Norfi

Ee no conozco, desconozco totalmente eee que tengo que hacer o como como no conozco eso.

**Informante N°2:** Empleadora Vivero las Cañas.

Algo pero a grandes rasgos pero acá en la empresa específicamente no.

**Informante N°3:** Empleadora restaurant Don Willy

No no no conozco porque nunca he tenido una persona con discapacidad por eso no me he preocupado de estudiar ni de saber.

**Informante N°4:** Empleador café francés

No, no, aquí en Chile yo no, yo sé que en Francia las empresas que tiene, yo creo

que son más de 50 empleados tiene que tener un cierto porcentaje de personas con discapacidad, aquí en Chile no tengo la menor idea. Ponte tú, un ejemplo, en Francia una empresa grande que emplea un ciento porcentaje de personas con discapacidad física, mental, lo que sea, tiene una rebaja de impuesto a fin de año, son una cosa que sirve.

Hay centros, por ejemplo aquí veamos a Umpade, ellos producen, son centros de personas con discapacidad pero que producen, en empresas de construcción de auto o lo que sea, cualquier cosa como hacer cajas de plástico que puedan servir después a conexiones eléctricas y ahí se inscriben estas personas y les dan trabajo es como que las sub-tratan otras empresas y ahí se incluyen.



### 5.3.2 Entrevistas talleres laborales

**Objetivo general:** Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.

**Objetivo específico:** Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.

**Pregunta N°1:** Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea, ¿Qué competencias es primordial desarrollar en la institución?

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

Trabajamos el uso y manejo del dinero, trabajamos el higiene, el higiene y manipulación de alimentos, el cuidado y uso de herramientas corto punzantes, como para nosotros en si el trabajo de la autonomía, el cuidado de sí mismo, el trabajo en equipo y el cuidado del cuerpo como todo ese tipo de cosas.

Con los chiquillos es primordial desarrollar las habilidades blandas, principalmente la responsabilidad, el tema de la higiene, el compromiso con las cosas que ellos hacen.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

En el taller laboral, porque lo que se busca es que ellos adquieran capacidades como más prácticas, más funcionales para el objetivo del taller en el que estén po, en este caso el taller de cocina.

**Pregunta N°2:** ¿Considera que las competencias académicas proporcionadas por su institución son concordantes con la demanda laboral actual?

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

Persona que tiene su título por decirlo de alguna manera es especialista en el tema de la cocina, entonces maneja todo lo que deben trabajar en una cocina en un restaurant, por otro lado tenemos una profesora que es de tecnología y también es ingeniero forestal y aparte también es profesora de tecnología por lo tanto, los dos talleres que ella es en realidad quien los hace el taller de agricultura y el taller de deco-hogar maneja lo que se debe trabajar, también en esas áreas, por lo tanto tratamos que las competencias y todo o que les vamos entregando a los chiquillos en el nivel académico sea concordante con lo que demanda el mercado.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Mmm si y no jajaj, porque considero que los chicos si están bien, pero no para el mundo laboral de acá “Nacimiento Chile octava región”.

**Pregunta N°3:** ¿Cuántos casos exitosos de inserción a la vida del trabajo de parte de sus egresados conoce?

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

Lamentablemente en estos últimos tres años ninguno ninguno y precisamente es por haber estuvimos a punto de poder ingresar a unos chiquillos del taller de cocina, pero no, después no se dio la oportunidad por un tema de gastos.

Tenemos si chicos que están trabajando de manera independiente, pero no en los talleres formales que nosotros entregamos acá, en este caso tenemos dos jóvenes que trabajan en acomodando autos pero no es un taller que nosotros impartimos. Son los únicos casos de trabajo, los demás hacen trabajos independientes pero lamentablemente ninguno formal.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Uuu no, ninguno ninguno de los chicos ha podido trabajar después del taller laboral, de los que ya han egresado.

**Objetivo específico:** Conocer la formación académica de los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores.

**Pregunta N° 1:** ¿Qué habilidades buscan desarrollar en los jóvenes para facilitar y fortalecer la inserción laboral?

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

Ellos saben que para salir, que para llegar algún lugar a hacer su práctica o hacer alguna tarea tienen que firmar un registro de entrada, un registro de salida; vamos viendo como la parte formal, ya la cordialidad el uso de ciertas herramientas.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Se busca desarrollar más que nada en los jóvenes el desenvolvimiento social, que ellos puedan interactuar bien con la gente, sepan presentarse, que puedan manejar el tema de tener un buen currículum, de la experiencia y su importancia de contar, en fin más que nada el desarrollar habilidades sociales para que ellos puedan dar a conocer lo que

saben de una buena forma.

**Pregunta N°2:** ¿Tienen algún tipo de convenios o mecanismos de articulación con empresas de la comuna para desarrollar pasantías o prácticas? Mencione cuales.

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

Si tenemos un convenio de colaboración ya el año eee 2014-2015 trabajamos con no haber espérame, no el año 2015, el año pasado trabajamos con el restaurant Don Willy, ya en donde los chiquitos iban por dos semanas consecutivas divididos en grupos, porque tenemos una gran cantidad de alumnos en el taller de cocina iban en parejas a trabajar con la señora en la cocina, entonces ellos hay ayudaban en la preparación de los alimentos, trabajaban en eso y a cada quince días el taller de agricultura iba a el huerto Solifrut que queda camino a Coihue, hay los recibían también los chiquillos, ayudaban en el proceso de la limpia, todo el proceso de la poda, ee fueron hacer trabajos como más pequeños, no tan técnicos como los que se requieren en el huerto, pero ellos iban y para el taller de deco- hogar, fuimos como dos o tres veces a la cerámica Don Elías Barra acá en Nacimiento y ahí fue donde más nos costó, en realidad ellos fueron como bastante aprensivos con el tema, ya que solo nos dejaron ir a visitar, no nos dejaron manipular nada, ofrecíamos algo súper básico como que los chiquillos pudiesen ordenar los maceteritos pudiesen cambiarlos de lugar, pudiesen lijar, pero ni siquiera eso, no nos quisieron apoyar y este año en realidad es por dos años este y el próximo. Tenemos también un convenio con el fundo agrícola se me olvido noo no es un fondo agrícola se llama “vivero la cañas” que trabaja el cultivo de las lechugas hidropónicas, ellos tienen repartos en hartos supermercados de acá de la región y ahí los chiquillos van cada quince días a aprender el proceso de la hidroponía eee han aprendido a embalar, han aprendido técnicas para el trabajo con más, más formal del uso de la lechuga y de todas esas cosas, y el taller de cocina están en en una hostería cerca que acá manejamos más el hecho de que ellos haber, para el taller de agricultura los chiquillos se van en furgón los traslada ¡ya!, pero en el taller de cocina los chiquillos van caminando, entonces hay va el tema de que firman cuando llegan, cuando salen registran su actividad, después vuelven vuelven a firmar porque volvieron a llegar al colegio y así vamos viendo más manejo de la comunidad, ya el cruzar la calle, que en realidad nosotros como escuela somos bastante aprensivos con los chiquillos para que

no les vaya a pasar nada, estamos dándole de a poco un poquito más de libertad y esta hostería se llama hostería Dealy una cocina chiquitita en donde los chiquillos ya han este año han adquirido un poco más de autonomía, donde la monitora les dice ya por ejemplo la alumna tanto va estar a cargo de cocinar hoy día ¿qué vamos a cocinar? pollo con arroz, ¿ya que tenemos que hacer? no se pu cocinar el pollo, pero necesitan de alguien que los esté guiando y ellas también vayan designando tareas, entonces de a poco vamos entrenando la autonomía. Estamos en proceso de tener otro convenio con la hostel el Pato y estamos esperando cuando ellos tengan gente para poder ir a conocer. Lamentablemente para el taller de deco-hogar nos es más difícil encontrar un centro de práctica, queremos e buscar la posibilidad de que vayan al paseo del artesano que puedan darnos un espacio donde puedan vender nuestros productos del taller “así que hay estamos”, pero gracias a Dios si tenemos convenio con gente que ha sido bastante generosa, bastante de la mente abierta para poder recibir a los chiquillos.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Si hay, lamentablemente una sola que es la panadería Plaza que la dueña es la señora Dora, hay ellos van a hacer pasantías, ya porque por decreto ósea, por proyecto tienen una pasantía creo que es el segundo o tercer año que estén cursando en el taller entonces ahí van hacer una pasantía allá y es la única,” no hay otra” van acompañados de la docente y algunos los que pueden ayudar ayudan y otros van solo a observan, por ejemplo los que la docente notaba que tenían más capacidades, no se po que tenían más autocontrol, que eran capaz de hacer cosas por si solos sin ningún problema trabajaban de repente batiendo, amasando, ordenando los utensilios o decorando, ese tipo de cosas pero habían otros que solamente podían ir a mirar ya que hay por ejemplo una niña que no sigue ordenes de hecho cuando llego no sabía nada era como un animalito.

**Objetivo específico:** Describir los tipos de empleo disponibles para las personas en condición de discapacidad.

**Pregunta N°1:** ¿Cuáles son los oficios que se imparten en esta institución?

**Informante N°1:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Mira un oficio así, como que ellos salgan con un título no, porque no tiene certificación este taller, entonces ellos más que nada salen con la experiencia, es como cuando uno sale de cuarto medio su licencia dice egresado del taller laboral.

En este caso de repostería y chocolatería, ese es el nombre del taller ósea salen como con ese entre comillas “título”, pero no es un título, tú me entiendes a lo que me refiero.

**Informante N° 2:** Escuela Especial Ampalú.

Eee tenemos el taller de cocina donde tenemos alumnos, obtener a chicos que sean capacitados para apoyar las funciones de la preparación de alimentos, taller de agricultura donde lo ideal es poder proporcionar ee las herramientas para que puedan trabajar en algún invernadero o vivero y el taller de deco-hogar que trabaja precisamente con todas las cosas de decoración, ahora estamos trabajando el telar están aprendiendo distintas técnicas para el uso y decoración del hogar.

**Pregunta N°2:** De acuerdo a la formación laboral entregada ¿De qué manera considera que se vincula con el mercado laboral?

**Informante N°1:** Liceo Municipal de Nacimiento.

Se vincula bien poquito, porque no existe una demanda de gente egresada de talleres laborales para trabajar acá en Nacimiento, entonces no es mucha la vinculación pero no porque no haya demanda laboral, porque yo considero que hay hartas fuentes de trabajo en las que los chiquillos podrían participar porque en Nacimiento si hay hartos locales son de panadería y pastelería, ósea somos secos para comer torta, entonces hay muchos lugares donde los chiquillos podrían ejercer haciendo prácticas o trabajando, pero lo que no hay son nexos, son oportunidades y eso ya es otro cuento, porque nosotros no podemos obligar los empleadores a recibirlos.

**Informante N°2:** escuela especial Ampalú

La verdad es que aún no estamos eee de manera formal ofertando los productos, pero si ee nosotros en la escuela tenemos distintas actividades como el seminario este sería nuestro cuarto o quinto seminario, ahora no lo recuerdo y son precisamente los chiquillos del taller de cocina quienes atienden el seminario en el momento del coffi break; y el

taller de agricultura cuando cosecha sus cultivos sale a vender sus productos acá a la comunidad puerta, puerta o en ocasiones también hemos ido a la feria con un puesto y ellos venden sus productos, las artesanías y manualidades del taller de deco -hogar de agricultura; de cocina es un poco más complicado, porque la manipulación de alimentos te requiere más, hay más control sanitario y esas cosas, pero si al menos en la manipulación dentro del colegio y en actividades que hemos tenido aquí día de la mamá, fiestas de gala y esas cosas son los chiquillos quienes atienden el evento en realidad, esa es la medida que podemos darle a ellos dentro de las medidas posibles.

**Pregunta N°3:** ¿El taller realiza algún estudio de mercado para ofertar los oficios impartidos en el establecimiento?

**Informante N° 1:** Escuela Especial Ampalú.

En realidad para hacer los proyectos de los talleres laborales en la escuela se hizo un estudio de mercado y se llegó a la conclusión de que en Nacimiento el trabajo de la agricultura es fuerte, es potente entonces precisamente por eso se trabaja el taller de agricultura y el taller de cocina que es de cocina tradicional chilena, existen varios restaurantes existen varias ee hostales, en la vega tenemos también estos puestos de comida típica chilena, en eso se enfocó la fundación de este proyecto viendo la necesidad y la posibilidad de la escuela o sea las posibilidades que tiene la comuna de abrir sus puertas a la escuela, nos ha costado muchísimo, muchísimo pero no nos rendimos por los chiquillos, no nos rendimos.

**Informante N°2:** Liceo Municipal de Nacimiento.

No no hay ningún estudio, ya que en realidad el taller laboral existe porque no había nada más en el sistema municipal, porque la única competencia que tiene el taller laboral vendría a ser el Ampalú y el taller laboral surgió como una necesidad de continuación de los alumnos egresados del básico ocho de la escuela Oscar Guerrero que no tenían a donde más ir y tenían ya 16 años y no se podían retener hasta los veinte en un básico ocho, entonces como alternativa a que estos niños no desertaran tan pronto se creó el taller laboral y por las exigencias de los padres yo creo también.

## 5.4 Codificación de datos

### 5.4.1 Entrevistas empleadores

<p><b>Objetivo general:</b> Conocer y describir las competencias académicas que deben estar instaladas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.</p>	
<p><b>Objetivo específico:</b> Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los Potenciales empleadores.</p>	
<p><b>Pregunta N° 1</b> Entendiendo por competencias académicas la aptitud o capacidad de las personas, es decir sus conocimientos así como el saber hacer uso de las herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea al momento de contratar a una persona ¿Cuáles son las competencias académicas básicas que esta debe poseer?</p>	
<p>Yo no puedo tomar un garzón discapacitado no por discriminación, porque imagínate tomo un garzón que tenga una mano buena por decir y le lleva el plato a usted y la quema ¿Quién paga esa quemadura?, Yo, y van no vuelven más el cliente se va y no vuelve más. Ahora sino puede hablar bien tampoco lo puedo contratar, entonces el trabajo que tengo aquí es en mi empresa requiere de personas como se dice perfectos. La cocina lo mismo yo no puedo contratar una persona cocinera que tenga una mano buena y con la otra mano no pueda, va vivir cortada; ahora que si es de la mente que le falle un poco la mente, si vamos a que tenga deficiencia mental un poquito y tenga todo su cuerpo bueno, puede de repente le va a echar dos veces sal a la comida porque se olvidó, entonces en el núcleo de mi empresa yo no puedo tomar gente discapacitada</p>	<p>Prejuicio de discapacidad</p>
<p>Que tenga conocimiento de lo que va a hacer, pero de todas maneras como lo que nosotros hacemos acá eee igual se puede enseñar a sí que la gente igual aprende rápido el trabajo, pero debería claro cuando una contrata a alguien tener como algo de</p>	<p>Competencias académicas</p>

<p>conocimiento, por lo menos de lo que va a hacer, claro igual es importante que sepa leer, escribir y contar. Nosotros tuvimos acá una persona que trabajaba con nosotros que no sabía leer ni escribir pero igual era complicado para él.</p>	
<p>Por lo menos las personas que trabaja acá uno ve que sea proactivo, que te ayude eee a como eso te refieres cierto, que sea responsable.</p>	<p>Habilidades blandas</p>
<p>Emm como decir, no facultades básicas como escribir o leer, pero que sae` y que se pue` aun ciert.. a su nivel recordar algo es más fácil para trabajar en un restorán.</p>	<p>Habilidades adaptativas</p>
<p>Nosotros lo que queremos como empresa es capacitarlo, para que él se mueva en el ambiente laboral ee de la mejor manera posible.</p>	<p>Habilidades blandas</p>

<p><b>Pregunta N° 2</b> Cómo se lleva a cabo el proceso de selección para lograr ser contratado?, ¿cuenta con evaluaciones de ingreso al momento de contratar a una persona?</p>	
<p>Yo tengo que ver po eee físicamente que tenga un buen carácter, no sea feo feo porque oye nadie va ir donde el monstrito la monstrito que me atendió el monstrito, es porque es un trabajo muy complejo, entonces yo tengo que tomar una persona de partida de buena presencia, igual que tengo una goorda que atractivo o un goordo guatón que tenga de garzón aquí que atractivo, por ultimo usted que venga usted que es soltera oye vamos almorzar al Willy porque el garzón que tiene es un minaso para que me atienda él, me entiende ya hay un atractivo para que usted venga a mi local y si tengo un gordo guatón hediondo usted va a decir no que te vas a ir a meter allá.</p> <p>Yo pido curriculum, porque tengo que saber porque salió del</p>	<p>Prototipo</p>

<p>otro, lado porque en todas partes te piden el curriculum para saber por qué motivo la persona se va o una carta de referencia, porque imagínese lo echaron del otro lado por ladrón y yo lo tomo aquí y me va a robar todo por eso uno se asegura en pedir las referencias.</p>	
<p>La motivación, la presentación a la primera vista es importante, ehh ahh yo podría decir que al 90% de los casos no nos ha fallado eso... la primera impresión, una persona que llega a buscar trabajo y que se exprime en un español eem bueno y una motivación que pone un cierto empeño a trabajar, aah expresirse, perdón, se nota realmente al 50% de la persona, yy la actitud también que tiene.</p> <p>Si vamos más allá la experiencia laboral, que uno puede leer su curriculum llamar a la empresa o a las empresas en donde ha trabajado para poder saber si o no como se terminó, porque una cosa es leer el curriculum y saer que una persona se fue a la buena o a la mala, y porque se fue, si e una persona que tiene problemas para insertarse y trabajar en equipo un trabajo como la cocina es difícil, una persona problemática, una persona que no llegue a la hora, es eso cuenta, esas son las cosas.</p>	<p>Primera impresión</p>
<p>No son necesarias las evaluaciones ni ninguna prueba porque el trabajo que se realiza en este lugar no requiere de tantos conocimientos, cualquier persona lo podría hacer, porque acá le podemos enseñar ósea se necesita que la persona tenga ganas de prender y trabajar.</p>	<p>Primera impresión</p>

<p><b>Pregunta N° 3</b> ¿Cómo es actualmente la distribución de personal trabajando en la empresa? (porcentaje hombre, mujer, condiciones de salud, programas de inclusión, etc.)</p>	
<p>Haber yo aquí tengo un solo hombre y el resto que son cinco personas son mujeres. No tengo ninguna persona con discapacidad trabajando.</p>	<p>Prejuicio de genero</p>
<p>Son 7 personas somos 2 hombres y 5 mujeres.</p>	<p>Prejuicio de genero</p>

La distribución acá en vivero es de tres mujeres y dos hombres.	Prejuicio de genero
Te podría decir que es un 90% mujeres y el 10% hombres, porque somos 20 y hay dos hombres. Eee bueno siempre generalmente las personas que buscan trabajo son sanas.	Prejuicio de genero

<b>Pregunta N° 4</b> ¿Conocen o cuentan con el apoyo de algún programa de gobierno, para favorecer el acceso y pertinencia de personas en situación de discapacidad intelectual al momento de iniciar su proceso de inserción laboral?	
No, no, conozco ningún programa de gobierno, ya que como no contrato discapacitados no lo necesito, me las veo por mi solita no más.	Desinterés político
No, no tenemos, porque generalmente todos esos proyectos son para las empresas grandes, son para empresas grandes, para pyme muy poco.	Desinterés político
No, yo no conozco estos programas que pueden ayudarnos a emplear.	Desinterés político

<b>Pregunta N° 5</b> Si usted pensara en contratar a una persona con discapacidad intelectual, ¿Cuáles son las habilidades académicas que debiesen poseer?	
Básicamente que sepan comunicarse de la forma que ellos encuentren acomodadas y que le podamos entender, (...) ellos tienen que saber mínimo contar y leer.	Competencias académicas
Como te decía en primera instancia, las habilidades académicas es que sepan cual es grande, cual es chico, cual es alto, cual es bajo, los colores, eee caliente, frio, eee eee es liso, es poroso, es lo básico que yo por lo menos le pido a cuando van los chiquillos aa a hacer alguna practica.	Competencias académicas

<p><b>Pregunta N° 6</b> De las personas con discapacidad que ha contratado ¿Cuáles cree que han sido las competencias ellos han demostrado? Y ¿Cuáles creen que deberían mejorar?</p>	
<p>Si, si, tenían, tenían habilidad más que nada, porque conocimiento yo no pude apreciarlo más allá, porque tampoco los hicimos cocinar, porque yo tenía que cocinar para dejar mi comida buena, me entiende...</p> <p>Para yo poderlos contratar necesito que ellos tengan una mente más amplia, de hecho la supervisora a ellos los trata como niños y yo no tengo el tiempo para tratarlos así, entonces ellos a lo mejor pueden, pero, deben tener una supervisión constante y nadie se ofrece para eso, porque al final se aburren.</p>	<p>Competencias académicas</p> <p>Infantilización</p>
<p>Hay algunos que tienen más facilidades que otros porque hay algunos que saben leer y otros no, hay unos que saben contar, saben los colores y otros no, hay tu diferencias que hay unos que tienen más capacidades que otros.</p>	<p>Competencias académicas</p>
<p>Atrás la pasaban a dejar a las 10 de la mañana en un furgón yo la recibía, ya martita usted va ha ser esto iba gente y ella trabajaba conmigo en el área de atención a público ya que estaba a mi cargo entonces ya martita tu me vas a cortar hilachas a esas poleras por decirte algo ella lo hacía, (...) ella falto muy pocas veces a trabajar, iba dos veces a la semana, primero era una vez a la semana y después eran dos veces yy ee en noviembre la martita se fue atendiendo, ella atendía señora que busca busco un pantalón de buzo, que talla y que color o que colegio y ella se fue atendiendo, se fue embolsando el producto y diciéndome Joana pagan o cita Joana pagan tanto.</p>	<p>Competencias académicas</p>

<b>Objetivo específico:</b> Describir los tipos de empleos disponibles para las personas con discapacidad.	
<b>Pregunta N° 1</b> ¿Cuáles son los tipos de empleo con los que cuenta su empresa?	
Atención a público, ordenador de bodega, cajera y costurera.	Oficios
Acá todos hacemos de todo plantamos, cosechamos, regamos, limpiamos, hacemos bandejas, embolsamos y etiquetamos las lechugas, en la mañana nos delegamos las responsabilidades del día pero en general todos sabemos hacer todo.	Oficios
Tengo maestro de cocina camarera que es la que hace las camas porque yo tengo casa pensión ayudante de cocina administrativo cajera y garzones.	Oficios
Ayudante de cocina podría ser, eeeh podría ser copero también y podría ser eehh (silencio para pensar) podría ser ayudante de garzón también si tuviéramos algo así como un centro de eventos o cosas así yo creo que para limpiar las mesas, o repasar cubiertos, o doblar servilletas no a va tener que tener una calificación tan grande pero lo bueno que es que ellos lo hacen impeque.	Oficios

<b>Pregunta N° 2</b> ¿Cuál es el tipo de contrato al que acceden las personas que ingresan a trabajar?	
El contrato es primero a prueba por tres meses y después contrato fijo.	Tipos de contrato
En realidad la única persona que tiene contrato es Don Domingo ya que el resto es familia y él tiene contrato indefinido con nosotros.	Tipos de contrato
Contrato de trabajo primero se comienza con treinta días después por tres meses y hay uno ve si es indefinido o no.	Tipos de contrato
Nosotros siempre pasamos por dos contratos que eeehh el primero empieza por un mes y después se ve como la persona se mueve en un mes y después venimos a convenio con la persona. Por ejemplo si la persona me dice “oye sabe que yo necesito trabajar	Tipos de contrato

<p>como estudiante”, la mayoría de personas que hemos tenido como garzones son estudiantes, osea “ya sabi yo solo necesito trabajo hasta enero” entonces le hacemos el contrato hasta enero, o si necesita trabajo otra persona que sabemos que necesita porque sabemos que tiene familia en este caso si necesita uno indefinido, este, continuamos con un contrato de tres meses más, uno de tres meses y después la ley de Chile nos obliga a que si le tenemos que hacer renovación ese contrato tiene que ser indefinido y la mayoría del tiempo pasamos a indefinido.</p>	
---	--

<p><b>Pregunta N° 3</b> De los empleos anteriormente mencionados ¿Qué tipos de trabajo podría desempeñar un/una joven en condición de discapacidad intelectual?</p>	
<p>Atención a público lo van a hacer bien, ordenar una bodega lo van a hacer bien, atender gente, limpiar.</p>	<p>Empleos para PcD</p>
<p>Yo creo que acá podrían hacer de todo como te digo ya que no es muy difícil el trabajo es fácil de aprender podrían transportar cajas, cosechar, etiquetar bolsas</p>	<p>Empleos para PcD</p>
<p>Hacer aseo puede ser y ayudante de cocina pero solamente para actividades básicas como pelar y lavar alimentos.</p>	<p>Empleos para PcD /</p>
<p>Ayudante de cocina, y como te digo, ayudante de cocina y ayudante de cocina yyy (...) ayudante de sala (...), pero con una persona al lado, si bueno ayudante de sala pero con una persona que lo ayude yy copero pero garzón va a ser complicado con el problema de anotar pero todo depende del, como se llama eeh... el grado de la enfermedad también.</p>	<p>Empleos para PcD</p>

<b>Pregunta N° 4</b> ¿Qué tipo de contrato realizaría a una persona con discapacidad intelectual?	
Se le realizaría e mismo tipo de contrato, con todas los beneficios legales que a los demás, como le digo ellos son igual que a nosotros y realizarían el mismo trabajo.	Tipos de contrato
Mm no sé yo creo que tendríamos que tenerlos a prueba un tiempo y en cuanto al dinero sería lo mismo porque creo que todas las personas tienen las mismas oportunidades... Bueno no son niños pero yo les digo niños jjajaj pero algunos tienen veinte, treinta años e incluso más pero mentalmente son niños.	Tipos de contrato  Infantilización
Sería lo mismo que a los demás.	Tipos de contrato
No se hace pues todos los contratos son iguales para todos: primer mes de prueba -> tres meses -> indefinido.	Tipos de contrato

<b>Pregunta N° 5</b> ¿Posee conocimiento y conciencia de las normativas que resguardan e incentivos que fomentan la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?	
Ee no conozco, desconozco totalmente eee que tengo que hacer o como como no conozco eso.	Desinterés político
Algo pero a grandes rasgos pero acá en la empresa específicamente no.	Desinterés político
No no no conozco porque nunca he tenido una persona con discapacidad por eso no me he preocupado de estudiar ni de saber.	Desinterés político
No, no, aquí en Chile yo no, yo sé que en Francia las empresas que tiene, yo creo que son más de 50 empleados tiene que tener un cierto porcentaje de personas con discapacidad, aquí en Chile no tengo la menor idea. Ponte tú, un ejemplo, en Francia una empresa grande que emplea un ciento porcentaje de personas con discapacidad física, mental, lo que sea, tiene una rebaja de impuesto	Desinterés político

<p>a fin de año, son una cosa que sirve. Hay centros, por ejemplo aquí veamo a Umpade, ellos producen, son centros de personas con discapacidad pero que producen, en empresas de construcción de auto o lo que sea, cualquier cosa como hacer cajas de platico que puedan servir después a conexiones eléctricas y ahí se inscriben estas personas y les dan trabajo es como que las sub-tratan otras empresas y ahí se incluyen.</p>	
--	--



#### 5.4.2 Entrevistas talleres laborales

<p><b>Objetivo general:</b> Conocer y describir las competencias académicas que deben estar insertadas en los jóvenes con discapacidad intelectual de talleres laborales para lograr insertarse laboralmente según las perspectivas de los potenciales empleadores.</p>	
<p><b>Objetivo específico:</b> Conocer las competencias académicas que deben poseer los estudiantes con discapacidad intelectual según los potenciales empleadores.</p>	
<p><b>Pregunta N°1:</b> Entendiendo por competencias académicas la actitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea, ¿Qué competencias es primordial desarrollar en la institución?</p>	
<p>Trabajamos el uso y manejo del dinero, trabajamos el higiene, el higiene y manipulación de alimentos, el cuidado y uso de herramientas corto punzantes, como para nosotros en si el trabajo de la autonomía, el cuidado de sí mismo, el trabajo en equipo y el cuidado del cuerpo como todo ese tipo de cosas.</p> <p>Con los chiquillos es primordial desarrollar las habilidades blandas, principalmente la responsabilidad, el tema de la higiene, el compromiso con las cosas que ellos hacen</p>	<p>Habilidades adaptativas</p>
<p>En el taller laboral, porque lo que se busca es que ellos adquieran capacidades como más prácticas, más funcionales para el objetivo del taller en el que estén po, en este caso el taller de cocina.</p>	<p>Habilidades adaptativas</p>

<p><b>Pregunta N°2:</b> ¿Considera que las competencias académicas proporcionadas por su institución son concordantes con la demanda laboral actual?</p>	
<p>Persona que tiene su título por decirlo de alguna manera es especialista en el tema de la cocina, entonces maneja todo lo que deben trabajar en una cocina en un restaurant, por otro lado tenemos una profesora que es de tecnología y también es ingeniero forestal y aparte también es profesora de tecnología por lo tanto, los dos</p>	<p>capacitación laboral</p>

<p>talleres que ella es en realidad quien los hace el taller de agricultura y el taller de deco-hogar maneja lo que se debe trabajar, también en esas áreas, por lo tanto tratamos que las competencias y todo o que les vamos entregando a los chiquillos en el nivel académico sea concordante con lo que demanda el mercado.</p>	
<p>Mmm si y no jajaj, porque considero que los chicos si están bien, pero no para el mundo laboral de acá “Nacimiento Chile octava región”.</p>	<p>Capacitación laboral</p>

<p><b>Pregunta N°3:</b> ¿Cuántos casos exitosos de inserción a la vida del trabajo de parte de sus egresados conoce?</p>	
<p>Lamentablemente en estos últimos tres años ninguno ninguno y precisamente es por haber estuvimos a punto de de poder ingresar a unos chiquillos del taller de cocina, pero no, después no se dio la oportunidad por un tema de gastos.</p> <p>Tenemos si chicos que están trabajando de manera independiente, pero no en los talleres formales que nosotros entregamos acá, en este caso tenemos dos jóvenes que trabajan en acomodando autos pero no es un taller que nosotros impartimos. Son los únicos casos de trabajo, los demás hacen trabajos independientes pero lamentablemente ninguno formal.</p>	<p>Inserción laboral</p>
<p>Uuu no, ninguno ninguno de los chicos ha podido trabajar después del taller laboral, de los que ya han egresado.</p>	<p>Inserción laboral</p>

<b>Objetivo específico:</b> Conocer la formación académica de los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores.	
<b>Pregunta N° 1:</b> ¿Qué habilidades buscan desarrollar en los jóvenes para facilitar y fortalecer la inserción laboral?	
Ellos saben que para salir, que para llegar algún lugar a hacer su práctica o hacer alguna tarea tienen que firmar un registro de entrada, un registro de salida; vamos viendo como la parte formal, ya la cordialidad el uso de ciertas herramientas.	Habilidades adaptativas
Se busca desarrollar más que nada en los jóvenes el desenvolvimiento social, que ellos puedan interactuar bien con la gente, sepan presentarse, que puedan manejar el tema de tener un buen curriculum, de la experiencia y su importancia de contar, en fin más que nada el desarrollar habilidades sociales para que ellos puedan dar a conocer lo que saben de una buena forma.	Habilidades blandas

<b>Pregunta N°2:</b> ¿Tienen algún tipo de convenios o mecanismos de articulación con empresas de la comuna para desarrollar pasantías o prácticas? Mencione cuales.	
Si tenemos un convenio de colaboración ya el año eee 2014-2015 trabajamos con no haber espérame, no el año 2015, el año pasado trabajamos con el restaurant Don Willy, ya en donde los chiquititos iban por dos semanas consecutivas divididos en grupos, porque tenemos una gran cantidad de alumnos en el taller de cocina iban en parejas a trabajar con la señora en la cocina, entonces ellos hay ayudaban en la preparación de los alimentos, trabajaban en eso y a cada quince días el taller de agricultura iba a el huerto Solifrut que queda camino a Coihue, hay los recibían también los chiquillos, ayudaban en el proceso de la limpia, todo el proceso de la poda, ee fueron hacer trabajos como más pequeños, no tan técnicos como los que se requieren en el huerto, pero ellos iban y para el taller de deco- hogar, fuimos como dos o tres veces a la cerámica Don Elías	Convenio

Barra acá en Nacimiento y ahí fue donde más nos costó, en realidad ellos fueron como bastante aprensivos con el tema, ya que solo nos dejaron ir a visitar, no nos dejaron manipular nada, ofrecíamos algo súper básico como que los chiquillos pudiesen ordenar los maceteritos pudiesen cambiarlos de lugar, pudiesen lijar, pero ni siquiera eso, no nos quisieron apoyar y este año en realidad es por dos años este y el próximo. Tenemos también un convenio con el fundo agrícola se me olvido noo no es un fondo agrícola se llama “vivero la cañas” que trabaja el cultivo de las lechugas hidropónicas, ellos tienen repartos en hartos supermercados de acá de la región y ahí los chiquillos van cada quince días a aprender el proceso de la hidroponía eee han aprendido a embalar, han aprendido técnicas para el trabajo con más, más formal del uso de la lechuga y de todas esas cosas, y el taller de cocina están en en una hostería cerca que acá manejamos más el hecho de que ellos haber, para el taller de agricultura los chiquillos se van en furgón los traslada ¡ya!, pero en el taller de cocina los chiquillos van caminando, entonces hay va el tema de que firman cuando llegan, cuando salen registran su actividad, después vuelven vuelven a firmar porque volvieron a llegar al colegio y así vamos viendo más manejo de la comunidad, ya el cruzar la calle, que en realidad nosotros como escuela somos bastante aprensivos con los chiquillos para que no les vaya a pasar nada, estamos dándole de a poco un poquito más de libertad y esta hostería se llama hostería Dealy una cocina chuiquitita en donde los chiquillos ya han este año han adquirido un poco más de autonomía, donde la monitora les dice ya por ejemplo la alumna tanto va estar a cargo de cocinar hoy día ¿qué vamos a cocinar? pollo con arroz, ¿ya que tenemos que hacer? no se pu cocinar el pollo, pero necesitan de alguien que los esté guiando y ellas también vayan designando tareas, entonces de a poco vamos entrenando la autonomía. Estamos en proceso de tener otro convenio con la hostal el Pato y estamos esperando cuando ellos tengan gente para poder ir a conocer. Lamentablemente para el taller de deco-hogar nos es más difícil encontrar un centro de práctica, queremos e buscar la

<p>posibilidad de que vayan al paseo del artesano que puedan darnos un espacio donde puedan vender nuestros productos del taller “así que hay estamos”, pero gracias a Dios si tenemos convenio con gente que ha sido bastante generosa, bastante de la mente abierta para poder recibir a los chiquillos.</p>	
<p>Si hay, lamentablemente una sola que es la panadería Plaza que la dueña es la señora Dora, hay ellos van a hacer pasantías, ya porque por decreto ósea, por proyecto tienen una pasantía creo que es el segundo o tercer año que estén cursando en el taller entonces ahí van hacer una pasantía allá y es la única,” no hay otra” van acompañados de la docente y algunos los que pueden ayudar ayudan y otros van solo a observan, por ejemplo los que la docente notaba que tenían más capacidades, no se po que tenían más autocontrol, que eran capaz de hacer cosas por si solos sin ningún problema trabajaban de repente batiendo, amasando, ordenando los utensilios o decorando, ese tipo de cosas pero habían otros que solamente podían ir a mirar ya que hay por ejemplo una niña que no sigue ordenes de hecho cuando llego no sabía nada era como un animalito.</p>	<p>Convenio</p>

<b>Objetivo específico:</b> Describir los tipos de empleo disponibles para las personas en condición de discapacidad.	
<b>Pregunta N°1:</b> ¿Cuáles son los oficios que se imparten en esta institución?	
<p>Mira un oficio así, como que ellos salgan con un título no, porque no tiene certificación este taller, entonces ellos más que nada salen con la experiencia, es como cuando uno sale de cuarto medio su licencia dice egresado del taller laboral.</p> <p>En este caso de repostería y chocolatería, ese es el nombre del taller ósea salen como con ese entre comillas "título", pero no es un título, tú me entiendes a lo que me refiero.</p>	Capacitación laboral
<p>Eee tenemos el taller de cocina donde tenemos alumnos, obtener a chicos que sean capacitados para apoyar las funciones de la preparación de alimentos, taller de agricultura donde lo ideal es poder proporcionar ee las herramientas para que puedan trabajar en algún invernadero o vivero y el taller de deco-hogar que trabaja precisamente con todas las cosas de decoración, ahora estamos trabajando el telar están aprendiendo distintas técnicas para el uso y decoración del hogar.</p>	Capacitación Laboral

<b>Pregunta N°2:</b> De acuerdo a la formación laboral entregada ¿De qué manera considera que se vincula con el mercado laboral?	
<p>Se vincula bien poquito, porque no existe una demanda de gente egresada de talleres laborales para trabajar acá en Nacimiento, entonces no es mucha la vinculación pero no porque no haya demanda laboral, porque yo considero que hay hartas fuentes de trabajo en las que los chiquillos podrían participar porque en Nacimiento si hay hartos locales son de panadería y pastelería, ósea somos secos para comer torta, entonces hay muchos lugares donde los chiquillos podrían ejercer haciendo prácticas o trabajando, pero lo que no hay son nexos, son oportunidades y eso</p>	Vinculación mundo laboral

<p>ya es otro cuento, porque nosotros no podemos obligar los empleadores a recibirlos.</p>	
<p>La verdad es que aún no estamos eee de manera formal ofertando los productos, pero si ee nosotros en la escuela tenemos distintas actividades como el seminario este sería nuestro cuarto o quinto seminario, ahora no lo recuerdo y son precisamente los chiquillos del taller de cocina quienes atienden el seminario en el momento del coffi break; y el taller de agricultura cuando cosecha sus cultivos sale a vender sus productos acá a la comunidad puerta puerta o en ocasiones también hemos ido a la feria con un puesto y ellos venden sus productos, las artesanías y manualidades del taller de deco -hogar de agricultura; de cocina es un poco más complicado, porque la manipulación de alimentos te requiere más, hay más control sanitario y esas cosas, pero si al menos en la manipulación dentro del colegio y en actividades que hemos tenido aquí día de la mamá, fiestas de gala y esas cosas son los chiquillos quienes atienden el el evento en realidad, esa es la medida que podemos darle a ellos dentro de las medidas posibles.</p>	<p>Vinculación mundo laboral</p>

<p><b>Pregunta N°3:</b> ¿El taller realiza algún estudio de mercado para ofertar los oficios impartidos en el establecimiento?</p>	
<p>En realidad para hacer los proyectos de los talleres laborales en la escuela se hizo un estudio de mercado y se llegó a la conclusión de que en Nacimiento el trabajo de la agricultura es fuerte, es potente entonces precisamente por eso se trabaja el taller de agricultura y el taller de cocina que es de cocina tradicional chilena, existen varios restaurantes existen varias ee hostales, en la vega tenemos también estos puestos de comida típica chilena, en eso se enfocó la fundación de este proyecto viendo la necesidad y la posibilidad de la escuela o sea las posibilidades que tiene la comuna de abrir sus puertas a la escuela, nos ha costado muchísimo, muchísimo pero</p>	<p>Estudios de mercado</p>

no nos rendimos por los chiquillos, no nos rendimos.	
<p>No no hay ningún estudio, ya que en realidad el taller laboral existe porque no había nada más en el sistema municipal, porque la única competencia que tiene el taller laboral vendría a ser el Ampalu y el taller laboral surgió como una necesidad de continuación de los alumnos egresados del básico ocho de la escuela Oscar Guerrero que no tenían a donde más ir y tenían ya 16 años y no se podían retener hasta los veinte en un básico ocho, entonces como alternativa a que estos niños no desertaran tan pronto se creó el taller laboral y por las exigencias de los padres yo creo también.</p>	<p>Estudios de mercado</p>

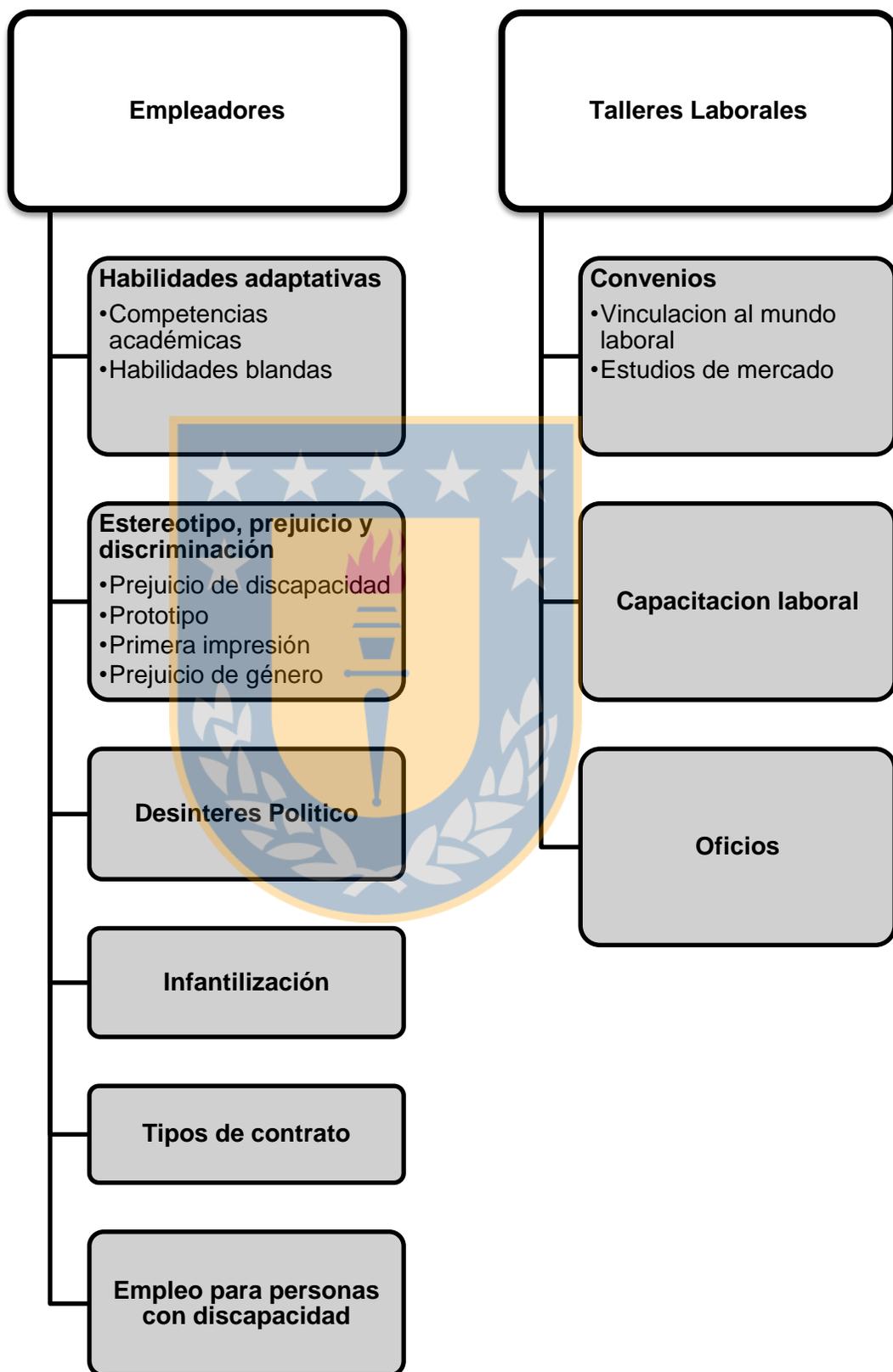


### 5.4.3 Glosario de códigos

Glosario de códigos	
Código	Significado
Capacitación laboral	Se refiere a las asignaturas estipuladas en el currículo para preparar a los jóvenes a la vida del trabajo.
Competencias académicas	Se entenderá como la aptitud o capacidad de las personas de hacer uso de sus conocimientos y/o herramientas necesarias para llevar a cabo una tarea. Esto implicaría lograr reconocer y resolver ejercicios matemáticos, así como comprender e interpretar lo escuchado o leído.
convenios	Corresponden a los vínculos que generan los centros de capacitación con lugares donde llevar a cabo pasantías y prácticas.
Desinterés político	La falta generalizada de interés por conocer normativa vigente a la contratación de personas con discapacidad por parte de los empleadores.
Empleos para PcD	Corresponde a los cargos que los empleadores están dispuestos a designar a las personas con discapacidad.
Estudio de mercado	Investigaciones realizadas por los centros de capacitación con el fin de determinar que cursos son más atingentes de realizar de acuerdo a su entorno social.
Habilidades adaptativas	Son aquellas habilidades que una persona necesita para afrontar su día a día de manera autónoma y efectiva.
Habilidades blandas	Se refiere a aquellas habilidades orientadas a la interacción interpersonal, tales como capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad.
Infantilización	El término hace referencia al hecho de que sin importar la edad de los jóvenes pertenecientes a talleres laborales, tanto los docentes, monitores y personas ajenas a estos los tratan como, como si fueran

	niños pequeños.
Inserción laboral	Se refiere a la integración de las personas en un entorno laboral productivo.
Oficios	Se entenderá como toda actividad laboral que no requiera de estudios superiores, estos son principalmente del tipo físico requiriendo generalmente poseer cierto nivel de destreza.
Prejuicio de discapacidad	Hará referencia a los juicios e ideas preconcebidas sobre las personas en situación de discapacidad que generan las personas de manera apresurada sin haberse informado debidamente.
Prejuicio de genero	Se entenderá como la estigmatización existente al momento de contratar a una persona de acuerdo al rol social que se le asigna a su género.
Primera impresión	Es la impresión que un empleador obtiene sobre un posible empleado en su primera reunión, depende en gran medida del comportamiento y la actitud de este al solicitar el empleo.
Prototipo	Para esta investigación se entenderá como el modelo ideal de trabajador visto desde el punto de vista de los empleadores.
Tipos de contrato	Se referirá al contrato legal que utilizan los empleadores para con sus trabajadores.
Vinculación al mundo laboral	Se entenderá como la interacción existente entre los centros de capacitación con el entorno comercial.

## 5.5 Reducción de datos



Para efectos de esta investigación y resguardando los objetivos de esta, los códigos anteriormente mencionados han sido reducidos para formar categorías con criterios tales como:

Semejanzas de definiciones y pertenencia a un mismo grupo temático más amplio.

Los códigos de competencias académicas y habilidades blandas serán agrupados para formar la categoría de habilidades adaptativas.

Por otra parte los códigos de prejuicio de discapacidad, prototipo, primera impresión y prejuicio de género formaran parte de la categoría estereotipo, prejuicio y discriminación.

Así también los códigos de vinculación al mundo laboral, estudio de mercado e inserción laboral serán englobados por la categoría de convenios.

La creación de las categorías anteriormente mencionadas permitirá analizarlas de manera integral facilitando así la redacción y comprensión de las conclusiones.

Por otra parte los códigos de desinterés político, Infantilización, tipos de contrato, capacitación laboral, empleos para personas con discapacidad y oficios pasaran a formar categorías independientes.

Con el fin de crear las siguientes definiciones se utilizara como referencia tanto el marco teórico del presente trabajo como las inferencias y deducciones que emergen de las entrevistas.

## Categorías entrevistas realizadas a empleadores

Categoría 1: Habilidades adaptativas	
<p><i>“Por lo menos las personas que trabaja acá uno ve que sea proactivo, que te ayude eee a como eso te refieres cierto, que sea responsable.”</i> (Empleadora vivero las cañas)</p>	<p><i>“Emm como decir, no facultades básicas como escribir o leer, pero que sae` y que se pue` aun ciert.. a su nivel recordar algo es más fácil para trabajar en un restorán.”</i> (Empleador café francés)</p>
<p>Interpretación:</p> <p>Los empleadores expresan no necesitar tanto las habilidades académicas en sus empleados sino que buscan individuos autónomos, que posean capacidades comunicativas y de relación aceptables para interactuar en el lugar de trabajo.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Para efectos de esta investigación se utilizara la definición dada por L. Correas la cual expresa que:</p> <p>Las habilidades adaptativas se refieren a cómo el sujeto afronta las experiencias de la vida cotidiana, cumplen las normas de autonomía personal según lo esperado en relación a su edad y nivel socio cultural y cómo éstas pueden ir modificándose a lo largo del proceso evolutivo de la persona con las ayudas precisas. (2011, p. 47)</p>	

**Categoría 2: Estereotipo prejuicio y discriminación hacia las personas en situación de discapacidad**

*“Yo no puedo tomar un garzón discapacitado no por discriminación, porque imagínate tomo un garzón que tenga una mano buena por decir y le lleva el plato a usted y la quemada ¿Quién paga esa quemadura?” (Empleadora Don Willy)*

*“tampoco los hicimos cocinar, porque yo tenía que cocinar para dejar mi comida buena, me entiende...” (Empleadora Don Willy)*

**Interpretación:**

Los empleadores tienden a pensar que las personas en situación de discapacidad son torpes e incompetentes, que estas carecen de las habilidades necesarias para llevar a cabo cualquier tipo de actividad de manera adecuada

**Fundamento teórico:**

Se entenderá como el proceso que genera estigmatización hacia las personas con discapacidad al momento de buscar empleo, basada tanto en la imagen de empleado ideal como en las diversas ideas pre-concebidas que se tiene sobre la discapacidad que van en desmedro de la calidad de vida atentando contra sus derechos. Esto se puede ver, según lo dicho por Salas, J. (2016), en el hecho de que aun hoy en día es posible escuchar tanto en conversaciones diarias como en los medios de comunicación mencionar términos relativos a la discapacidad como sinónimos de torpeza e incompetencia demostrando una visión prejuiciosa y conmisericordiosa sobre la discapacidad.

<b>Categoría 3: Desinterés político</b>	
<i>"No no no conozco porque nunca he tenido una persona con discapacidad por eso no me he preocupado de estudiar ni de saber".</i> (Empleadora Don Willy)	<i>"Ee no conozco, desconozco totalmente eee que tengo que hacer o como como no conozco eso"</i> (Empleadora Norfi)
<p>Interpretación:</p> <p>Los empleadores muestran que no les interesa conocer la normativa vigente de hoy en día, lo que se considera bastante limitante para las personas en situación de discapacidad, ya que al no informarse disminuyen sus posibilidades de acceso al mundo laboral.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Para la investigación se comprenderá por desinterés político como la desinformación generalizada por parte de los empleadores de las pymes acerca de las normativas e incentivos legales vigentes para la contratación de personas en condición de discapacidad. Así como también el nulo deseo por informarse respecto a este tema.</p>	

<b>Categoría 4: infantilización</b>	
<i>..."la supervisora a ellos los trata como niños y yo no tengo el tiempo para tratarlos así"...</i> (Empleadora Don Willy)	<i>"Bueno no son niños pero yo les digo niños jajaj pero algunos tienen veinte, treinta años e incluso más pero mentalmente son niños"</i> (Empleadora Vivero Las Cañas)
<p>Interpretación:</p> <p>Consideramos que el trato que se les otorga a los alumnos muchas veces no es el adecuado, ya que son los mismos docentes y monitores los que le atribuyen a sus alumnos un nivel de desconfianza y miedo al no tratarlos, ni dejarlos asumir roles y responsabilidades como debiesen.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Este término hará referencia a la percepción infantilizada que se tiene de aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad intelectual, la cual deriva en un trato paternalista por parte de tutores y educadores hacia ellos.</p>	

<b>Categoría 5: tipos de contrato</b>	
<p><i>“Sería lo mismo que a los demás”</i> (Empleadora Don Willy)</p>	<p><i>“No se hace pues todos los contratos son iguales para todos: primer mes de prueba - &gt; tres meses -&gt; indefinido”</i> (Empleador Café Francés)</p>
<p>Interpretación:</p> <p>Todos los empleadores realizan sus contratos de acuerdo a las normas de contratación establecidas por la ley.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Se entenderán como los tipos de contratos legales utilizados por los empleadores al momento de formalizar los acuerdos laborales con el trabajador, estos son el contrato a plazo fijo, contrato indefinido y contrato de trabajo transitorio o de faena.</p>	

<b>Categoría 6: empleos para personas en situación de discapacidad</b>	
<p><i>“Yo creo que acá podrían hacer de todo como te digo ya que no es muy difícil el trabajo es fácil de aprender podrían transportar cajas, cosechar, etiquetar bolsas”</i> (Empleadora Vivero Las Cañas)</p>	<p><i>“Hacer aseo puede ser y ayudante de cocina pero solamente para actividades básicas como pelar y lavar alimentos.”</i> (Empleadora Don Willy)</p>
<p>Interpretación:</p> <p>Los empleadores manifiestan que los alumnos pudiesen realizar trabajos pero de bajo perfil, es decir actividades sencillas que impliquen los menos esfuerzos posibles tanto física como cognitivamente.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Se entenderá como aquellos empleos o cargos en que los empleadores estén dispuestos a recibir y contratar a personas que se encuentren en situación de discapacidad.</p>	

## Categorías entrevistas realizadas talleres laborales

<b>Categoría 7 : Convenios</b>	
<p><i>“Gracias a Dios si tenemos convenio con gente que ha sido bastante generosa, bastante de la mente abierta para poder recibir a los chiquillos.”</i> (Taller Laboral 1)</p>	<p><i>“si he tenido alumnos en pasantías y ¿Por qué se las di? porque no se las dieron en ningún otro lado y se las di porque no había ninguna responsabilidad detrás de mí”</i> (Empleadora Don Willy)</p>
<p>Interpretación:</p> <p>Lamentablemente existen un escaso número de empleadores que coopera con la formación académica de los alumnos de talleres laborales otorgándoles pasantías y prácticas, mientras que los pocos empleadores que cooperan lo hacen por conmisericación.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Esto hará referencia a los vínculos que establecen los centros de capacitación o talleres laborales con lugares de trabajos específicos con el fin de llevar a cabo prácticas y/o pasantías.</p>	
<b>Categoría 8: Capacitación laboral.</b>	
<p><i>Eee tenemos el taller de cocina [...] taller de agricultura [...] y el taller de deco-hogar.</i> (Taller Laboral 1)</p>	<p><i>“Como que ellos salgan con un título no, porque no tiene certificación este taller, entonces ellos más que nada salen con la experiencia”</i> (Taller Laboral 2)</p>
<p>Interpretación:</p> <p>Se puede decir que pese a que los alumnos de estos talleres reciben capacitaciones en diversas áreas, las certificaciones que reciben carecen de peso y validez para los empleadores.</p>	
<p>Fundamento teórico:</p> <p>Se entenderá como capacitación laboral al conjunto de asignaturas presentes en el currículo, de acuerdo a lo estipulado en el decreto 87, cuyo fin es proporcionar a los jóvenes y adultos en situación de discapacidad intelectual las herramientas necesarias para lograr la inserción a la vida del trabajo.</p>	

<b>Categoría 9: oficios</b>	
“Atención a público, ordenador de bodega, cajera y costurera.” (Empleadora Norfi)	“Acá todos hacemos de todo plantamos, cosechamos, regamos, limpiamos, hacemos bandejas, embolsamos y etiquetamos las lechugas”... (Empleadora Vivero Las Cañas)
<p>Interpretación: Los cargos disponibles en las pymes son principalmente oficios, a esto se le suma el hecho de que los roles a desempeñar por cada trabajador no se encuentra definido.</p>	
<p>Fundamento teórico: Para esta investigación se entenderá el concepto de oficio como toda actividad laboral que no requiera de estudios superiores, pero que aun así genere ingresos económicos para aquel que lo realiza, estos son principalmente del tipo físico requiriendo generalmente poseer cierto nivel de destreza.</p>	





**CAPÍTULO VI:  
CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, por medio del análisis de entrevistas semi-estructuradas aplicadas a cuatro empleadores de pymes, tres de nacionalidad chilena y uno de origen francés, así como también en dos talleres laborales de la comuna de Nacimiento, han permitido obtener las siguientes conclusiones.

Si bien el primer objetivo de la investigación es conocer las competencias académicas que las personas en condición de discapacidad intelectual leve y moderada debiesen poseer para insertarse laboralmente según la perspectiva de los potenciales empleadores. Durante el desarrollo de la investigación y el análisis de los datos derivados de ella, se puede concluir que para los empleadores de pymes, no es primordial que los jóvenes y adultos posean amplias competencias académicas, bastando exclusivamente el manejo de conteo básico de cero a diez, leer y escribir. En cambio dan especial énfasis a las habilidades blandas las cuales son, según lo expresado por Valdebenito en el año 2013, “capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad frente a un determinado trabajo” (p. 22), y a la apariencia física. Buscando de este modo jóvenes y adultos integrales, los cuales sean formados potenciando el conjunto de las habilidades adaptativas: académicas funcionales, autodirección, utilización de la comunidad, habilidades socio-emocionales, autocuidado, vida en el hogar, comunicación, trabajo y ocupación, salud y seguridad, ocio y tiempo libre y utilización de la comunidad.

El análisis de los datos también deja al descubierto un evidente ambiente de discriminación el cual se ve reforzado por los múltiples prejuicios y estereotipos por parte de los potenciales empleadores. De esta manera para que una persona sea contratada, debe cumplir con un estereotipo de trabajador que se genera en base a la primera impresión y al prototipo mental de empleado idealizado. Lo cual conlleva a que las personas en condición de discapacidad tengan menores posibilidades de ser contratados, pues estos no solo difieren del prototipo esperado por el empleador sino que además conviven el estigma de los prejuicios sociales ligados a su condición.

Además que el escaso número de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual que realizan pasantías y prácticas en estos centros, se encuentran con la barrera de que los empleadores de pymes no generan perfiles de declaración de competencias ni estipulan de manera formal las funciones específicas que se deben desempeñar en cada cargo, entorpeciendo así su desempeño, debido a que estos necesitan de un ambiente debidamente estructurado y delimitado para desarrollar su pleno potencial.

A los hechos anteriores se suma que, al constatar cómo los profesores y tutores de los Talleres laborales tratan a los jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, como si fueran niños pequeños, los empleadores se sienten intimidados ante la idea de trabajar junto con ellos, pues según lo inferido de las entrevistas no pueden darse el tiempo de cuidarlos de esa manera, viéndolos más como una posible carga que como un aporte, produciendo un desinterés significativo por conocer ya sea la normativa, como los incentivos relativos a la contratación de personas en situación de discapacidad. Además como el proyecto de ley que busca modificar el código del trabajo, para insertar laboralmente a las personas con discapacidad no los incluye, debido a su bajo número de empleados, esto incrementa su despreocupación en torno a estos temas.

Para dar respuesta al segundo objetivo de investigación el cual busca conocer la formación académica en los talleres laborales y la articulación de estos con posibles empleadores, se realizaron dos entrevistas a talleres laborales de la comuna de nacimiento y a través del análisis de los datos se obtuvieron los siguientes resultados.

La formación académica impartida en los talleres laborales se realiza de acuerdo a lo estipulado en el decreto 87, que fue promulgado en el año 1990, el cual aprueba los planes y programas de estudio para personas con discapacidad intelectual alcanzando los niveles desde pre-básico hasta taller laboral, siendo este un documento descontextualizado con la época debido a su antigüedad, por lo cual ha entrado en vigencia el decreto 83, el cual aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica, el cual aún no incluye los niveles de enseñanza media y taller laboral, dejándolos en una zona gris en la que estos aún se tienen que regir por el antiguo decreto ya mencionado. Lo cual ha generado un estancamiento en los aprendizajes de estos, pues los objetivos que trabajan son muy básicos y repetitivos incluso para los alumnos que atienden, causándoles en algunos casos aburrimiento y desinterés hacia los mismos.

A su vez los estudios de mercado realizados para poder implementar los talleres laborales para que así puedan facilitar la vinculación al mundo laboral, no han obtenido frutos, ya que no ha habido ningún caso exitoso de inserción en el mundo del trabajo, y los escasos jóvenes que logran insertarse laboralmente lo hacen mediante trabajos semi-calificados que no guardan ninguna relación con los talleres y oficios que cursan y tampoco cuentan con ningún tipo de contrato o boletas de honorarios estipulados.

A esto se suma el que el tipo de contratos legales existentes en Chile dificultan aún más el acceso al campo laboral de las personas en situación de discapacidad, pues el hecho de tener que efectuarles contratos por periodos de tiempo extendidos genera aprensión en los posibles empleadores, disminuyendo así las posibilidades de que estos sean contratados.

Continuando con la temática de los posibles empleos, los empleadores del Vivero “Las Cañas”, “Restaurante Don Willy” y “Norfi”, señalaron que estos solo recibirían a las personas en situación de discapacidad para desempeñar labores de limpieza, dando preferencia a las mujeres, pues consideran que estos serían incapaces de realizar cualquier otra labor de manera efectiva, mientras que el empleador del “Café Francés”, el único entrevistado de origen extranjero, menciona diversos cargos que estos podrían desempeñar en su negocio, tales como ayudante de cocina, copero, entre otros.

Los dos talleres laborales que formaron parte de las entrevistas, poseen convenios con diferentes pymes, siendo estas la “Hostería Dealy” y el Vivero “Las cañas” en el caso del taller laboral 1 y la panadería Dora en el caso del Taller Laboral 2. Sin embargo todos estos convenios solo se realizan por cercanía familiar entre miembros de los talleres y las instituciones mencionadas o por un sentimiento de piedad y lastima hacia los alumnos de los mismos. Subvalorando los conocimientos y habilidades que han adquirido en el transcurso de los años de escolarización.

Como conclusión general, es posible afirmar que las habilidades que las personas en condición de discapacidad intelectual necesitan desarrollar con el fin de ingresar al mundo laboral no se limitan solo a las habilidades académicas o las habilidades blandas por separado, sino que al conjunto de las habilidades adaptativas en las que estas se encuentran englobadas, con lo cual los empleadores le dan más importancia a recibir trabajadores con habilidades integrales.

Sin embargo, existen múltiples barreras que dificultan aún más el acceso al mundo laboral de las personas en condición de discapacidad intelectual, entre estas la más evidente es la discriminación existente hacia ellos, la cual se genera por los estereotipos culturales de discapacidad arraigados en los empleadores y se ve agravado por el prototipo idealizado de empleado que estos tienen, llevándolos así a prejuzgarlos como incompetentes para un determinado trabajo o cargo sin siquiera haberlos probado. Otra

de estas barreras es la falta de declaración de competencias claras en los cargos dando lugar a trabajos con roles difusos y poco claros que generan confusión en los empleados.

Junto a lo anterior la mayoría de los empleadores señala que solo les designarían cargos de bajo perfil, sin darles la oportunidad de siquiera probar si son capaces de desarrollar otro tipo de trabajo.

Por otro lado, se encuentra el hecho de que el currículo académico que deben cursar los jóvenes en situación de discapacidad intelectual se encuentra regido por estatutos antiguos y desfasados con los tiempos actuales. Junto con la implementación de talleres que no se corresponden con el mercado laboral, lo cual causa que la preparación que reciben sea incongruente con las necesidades del mundo laboral actual.



## Discusiones

Si bien el objetivo de la investigación era conocer las competencias académicas que los jóvenes y adultos egresados de talleres laborales debiesen poseer para insertarse en el mundo del trabajo, durante la realización se evidenció que el desarrollo de estas competencias no es realmente importante para los empleadores de pymes, pues todos los que formaron parte de la muestra señalaron necesitar habilidades de alfabetización inicial básica, dando más importancia a otras destrezas y características superfluas, expresando directamente que no contratarían a una persona en situación de discapacidad.

Por otro lado, es posible concluir que las normas e incentivos vigentes que buscan asegurar la inclusión socio-laboral y la no discriminación de las personas en situación de discapacidad, ejerce poco o ningún efecto en el área de las pymes. Esto se evidencia en el hecho de que los empleadores correspondientes a esta área muestran desconocimiento de estas temáticas, así como un alto grado de desinterés por informarse. Esto lleva a pensar que a menos que el estado de Chile, a través de los organismos competentes, cree y regule instancias de capacitación sobre la inclusión laboral, no se producirán cambios significativos.

Así también el lenguaje utilizado por los empleadores al referirse a las personas en situación de discapacidad, es mayormente peyorativo manifestándose en un discurso despectivo, el cual demuestra claramente su falta de respeto hacia la discapacidad, así como su bajo nivel cultural en lo referente a la inclusión.

Es debido a los hechos anteriormente mencionados que es posible concluir que Chile es aún un país en vías de desarrollo, pues en el caso de las pymes aún se le da prioridad a la apariencia de las personas por encima de sus capacidades.

Por otro lado, la formación impartida por los talleres laborales se encuentra regida por un decreto viejo y descontextualizado con la época actual, basado en impartir conocimientos básicos, repetitivos e imprácticos causando que las habilidades de sus estudiantes se estanquen. Sumándole el trato infantilizado por parte de los docentes, en el que estos tratan a los jóvenes y adultos como niños, mientras que permiten que estos los traten como sus “tíos”, incrementa aún más el rechazo por parte de los empleadores hacia los estudiantes con discapacidad intelectual, pues consideran que ellos no podrían

estar “cuidándolos” de esa forma, causando así que vean a estos jóvenes como un posible problema para su empresa que como un aporte.



### **Proyecciones y limitaciones**

Pese a la existencia previa de investigaciones referente al tema de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, la gran mayoría de los estudios realizados en Chile se basan principalmente en la perspectiva de los talleres labores. Es por ello que es factible concluir que esta investigación, al explorar el punto de vista de los empleadores, podrá servir como una nueva base y punto de referencia para futuros trabajos e investigaciones.

Con el fin de continuar y/o expandir esta investigación sería necesario llevar a cabo acciones tales como, aumentar el tamaño de la muestra, aplicar diferentes técnicas de análisis de los datos, ampliar los límites de la investigación con el fin de incluir a las grandes empresas, cambiar la dimensión temporal a una longitudinal con el objetivo de recabar mayores datos en un periodo de tiempo más prolongado.



## **CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA**

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC: Author.

[El Mostrador Vida]. (2016, 11 de Julio). La lucha de las personas en situación de discapacidad contra los prejuicios a la hora de buscar trabajo [archivo de video]. Recuperado de <http://www.elmostrador.cl/vida-en-linea/2016/07/11/la-lucha-de-las-personas-en-situacion-de-discapacidad-contra-los-prejuicios-a-la-hora-de-buscar-trabajo/>

Aguilar-Morales, J.E. (2011) *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Andrade, M., Bembibre, C., Ferrer, J., Nicuesa, M., Ucha, F., Yanover, D. *Importancia del trabajo*. Recuperado el 04 de Mayo de 2016 de: <http://www.importancia.org/importancia-del-trabajo.php>

Andréu, J. (2002). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces. Descargado de: [public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf](http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf)

Arrollo, L, Cornejo, C & Vidal, R. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. Maule: Universidad Católica del Maule.

Asociación española de empleo con apoyo. El Empleo con apoyo. Recuperado el 3 de Octubre, 2016, desde <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

Cano, A & Gonzáles, T. (2010). *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación (II)*. *Nure Investigación*, N° 45, 1-10. Descargado de <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/485>

Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local (CEAS, Ltda) (2002). *Informe final de la situación de la formación laboral en educación especial*. Recuperado el 02 de Mayo de 2016 de: [http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Situacion\\_formacion\\_laboral\\_educespacial.pdf](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/Situacion_formacion_laboral_educespacial.pdf)

Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España

Correas, I. (2011). Habilidades adaptativas: un cambio en el modelo de intervención. *Síndrome de Down: Vida adulta*, 3(8), 47-53.

Decreto 170 Fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 21 de Abril de 2010

Decreto 83 Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica. Diario oficial de la republica de Chile, Santiago, Chile, 05 de Febrero de 2015

Decreto 87 Aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental. Diario oficial de la republica de Chile, Santiago, Chile, 07 de Abril de 1990

Departamento de Inclusión Laboral. *Descripción general*. Recuperado el 02 de Mayo de 2016 de: [http://www.senadis.gob.cl/pag/124/574/descripcion\\_general](http://www.senadis.gob.cl/pag/124/574/descripcion_general)

Esjobs. (2013). *Tipos de contrato de trabajo en Chile*. Recuperado el 15 de Septiembre, 2016, desde <http://esjobs.es/tipos-de-contrato-de-trabajo-en-chile/#>

Gómez E. *Un recorrido histórico del concepto de salud y calidad de vida través de los documentos de la OMS*. Buenos Aires, Argentina, 2009; 6(1). En línea. Disponible en <http://www.revistatog.com/num9/pdfs/original2.pdf>

Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, N°23, p 187-210.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5a ed.)*. México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Ley 20422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 10 de Febrero de 2010

Luna, M. (2006) *La Construcción de Conocimiento en las Ciencias Sociales. Presentación elaborada para los y las estudiantes de la maestría en Educación y Desarrollo Humano*. CINDE 2006

Mansilla, J, Manosalva, S & Olmos, A. (2011). *Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de san Felipe, Chile*. REXE Revista de Estudio

Ministerio del desarrollo social. (2015). *Casen 2013 Inclusión social de personas con dificultades y/o condiciones permanentes y de larga duración*. Chile: .

Ministerio del trabajo y previsión social; subsecretaría del trabajo. (2016). *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo*. Descargado el 20 de Septiembre, 2016, desde <https://www.leychile.cl/N?i=207436&f=2016-05-30&p=>

Monteiro, R. (2014). *La importancia del trajo hacia la vida adulta*. Recuperado el 04 de Mayo de 2016 de: [http://desidades.ufrj.br/es/featured\\_topic/la-importancia-del-trabajo-en-la-transicion-hacia-la-vida-adulta/](http://desidades.ufrj.br/es/featured_topic/la-importancia-del-trabajo-en-la-transicion-hacia-la-vida-adulta/)

Organización de estados iberoamericanos, (2016). *Sistemas Educativos Nacionales - Chile*. Recuperado el 28 de junio, 2016, de file:///C:/Users/Walberino/Downloads/CHIL11.PDF

Organización mundial de la salud OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF Versión abreviada*. España: Imsero.

- Ortiz, H. y Vidal, R. (2010). *Empleo con Apoyo: un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. UC Maule- Revista Académica 39, 53 – 74.
- Pérez, J. (2016). *Definición de habilidad*. Recuperado el 14 de Junio, 2016, de <http://definicion.de/habilidad/>
- Rebolledo, A. (2009). *Configuración de la formación laboral como factor de empleabilidad en educación especial en la provincia de Ñuble*, Región del Bio Bío, Chile. Revista Horizontes educacionales, 14(2), 21 - 36.
- Salas, J. (2016). *Las personas con discapacidad y los prejuicios sociales*. Recuperado el 14 Octubre, 2016, desde <http://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/tallercomunicateg/pdf/trabajos/MIMP-CONADIS-Articulo.pdf>
- Senadis. (2013). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Descargado el 30 de Julio, 2016, desde [www.senadis.gob.cl/descarga/i/829](http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/829)
- Senadis. (2016). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado el 30 de Agosto, 2016, desde [http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii\\_estudio\\_nacional\\_de\\_discapacidad](http://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad)
- Senado. (2015). *Boletín 9394-13*. Recuperado el 22 de Septiembre, 2016, desde [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9394-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9394-13)
- Sofofa. (2016). *Por qué contratar a personas con discapacidad*. Recuperado el 28 Junio, 2016, desde <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/>
- Valdebenito, M. J. (2013, 13 de Diciembre). *Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal*. Revista Educar. 22-23



**CAPÍTULO VIII:**  
**ANEXOS**