



Universidad de Concepción

Campus Los Ángeles

Escuela de Educación

**Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual
Leve en la Ciudad de Los Ángeles**

**Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Educación y al Título
Profesional de Profesor de Educación Diferencial Especialidad en Discapacidad
Intelectual**

Daniela Constanza Cifuentes Urra

Nicole Stefany Novoa Pradenas

Yissenia Belén Sandoval Silva

Mg. Elizabeth Lorena Segura Inostroza

Los Ángeles, 2018



Universidad de Concepción

Campus Los Ángeles

Escuela de Educación

**Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual
Leve en la Ciudad de Los Ángeles**

**Seminario de Título para optar al grado de Licenciado en Educación y al Título
Profesional de Profesor de Educación Diferencial Especialidad en Discapacidad
Intelectual**

Comisión evaluadora

Mg. Andrea Del Pilar Tapia Figueroa

Mg. Alejandra Santina Robles Campos

Los Ángeles, 2018

Los Ángeles, 2018
Agradecimientos

Daniela Constanza Cifuentes Urra;

Quisiera agradecer a Dios en primer lugar, por las oportunidades que me ha dado en la vida, por darme una hermosa familia que me ha apoyado incondicionalmente en todo momento, en lo académico, personal o emocional, a mi madre Elizabeth, a mi padre Cesar y a mi hermano Sebastián, por unir mi camino al de otras personas muy importantes para mí, que igualmente me han respaldado en los momentos difíciles... además, todo el esfuerzo y la satisfacción de haber alcanzado este logro también van al cielo, en honor a mi tata Francisco, el cual nos enseñó como familia, a ser personas honradas y esforzadas.

“...no temeré peligro alguno, porque tú, Señor, estás conmigo; tu vara y tu bastón me inspiran confianza” (Salmo 23)

Los Ángeles, 2018

Agradecimientos

Nicole Novoa Pradenas;

Agradecer a mi abuela, hermana y tíos quienes me alentaron a seguir y no perder las fuerzas, quienes siempre me otorgaron su apoyo incondicional, a través de sus constantes demostraciones de afecto, los cuales sirvieron para seguir con este camino profesional tan lindo, pero agotador a la vez.

A Dios por sostenerme en sus manos y no dejarme caer, porque solo él sabe cuánto me costó terminar esta hermosa carrera, la cual me ha fortalecido como persona integral y como profesional.

A mis amigos por su preocupación y palabras de aliento, en especial a Macarena quién me comprendió y ayudo durante todo el proceso universitario.

A los profesores que nos prestaron la ayuda necesaria para realizar este seminario. Profesora Alejandra Robles, profesora Andrea Tapia y especialmente a la profesora Lorena Segura por su disposición y ayuda.

Finalmente agradecer a Kali, por su amor incondicional

A todos muchas gracias.

Los Ángeles, 2018
Agradecimientos

Yissenia Belén Sandoval Silva;

Por la culminación de esta grandiosa etapa, quisiera comenzar agradeciendo a mi familia, especialmente a mis padres, Patricia y Luis, por su apoyo tanto emocional como monetario, que me han permitido seguir estudiando lejos de casa. Por ser mis pilares fundamentales en la vida, quienes con mucho esfuerzo me han educado y forjado la persona que soy.

No puedo dejar de agradecer al resto de mis parientes, tíos y primos, que de una u otra forma se han hecho presentes durante estos 5 años de universidad, que muchas veces me entregaron esa palabra de aliento y demostración de cariño que todos necesitamos para seguir.

Mencionar a un grupo de compañeras, Cristina, Marisela, Andrea, Nicole y por su puesto a mi compañera de tesis, Daniela, quienes se convirtieron en mi círculo de amigas que llevaré siempre en mi corazón. Gracias por hacer más amena el estudio en la universidad.

Finalmente agradecer a la señora Augusta, que sin lugar a dudas se ha convertido en lo más cercano a una familia en la ciudad de Los Ángeles, como una abuela para mí, así la describo. Una viejecita que me adoptó durante estos 5 años.

¡Gracias a la vida, que me ha dado tanto! 🎵🎵

Violeta Parra

INDICE

Introducción	5
Resumen.....	6
Abstract	7
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Justificación de la investigación	13
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL	16
2.1 DISCAPACIDAD INTELECTUAL	17
2.1.1 Clasificación de discapacidad intelectual	18
2.1.2 Discapacidad intelectual leve.....	19
2.1.3 Discapacidad intelectual leve y derecho al trabajo	20
2.2 NORMATIVA EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL	23
2.2.1 Ley 18.600, “Establece normas sobre los discapacitados mentales”	23
2.2.2 Ley 20.422 “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”	24
2.2.3 Ley 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”	25
2.3 NORMATIVA CURRICULAR EN EDUCACION ESPECIAL	28
2.3.1 Las escuelas especiales	28
2.3.2 Taller laboral.....	29
2.3.3 Competencias que entregan y generan las escuelas especiales.....	30
CAPITULO III: DISEÑO DE INVESTIGACION.....	32
CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS	45
CAPITULO V: CONCLUSION	79
Reflexiones.....	83
Bibliografía	84
ANEXOS	91

Introducción

El 20% de los mayores de 18 años del país, es decir 2.606.914 personas, se encuentra en situación de discapacidad, donde el 56,0% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada y el 24,3% de las personas en situación de discapacidad severa participa en el mercado laboral. Así quedó demostrado en los resultados arrojados en el Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile en el año 2015. Es por esto, que la ésta investigación está enfocada en analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de un trabajo remunerado de personas con Discapacidad Intelectual Leve en la ciudad de Los Ángeles, durante el primer semestre del presente año.

La siguiente investigación abordará las competencias y herramientas que entregan las escuelas especiales y que se buscan desarrollar en estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve. Además, de conocer si realmente los estudiantes egresan del sistema formal con capacidades concretas para insertarse en un trabajo reglamentado. Se pretende conocer la opinión de los estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve, con respecto a la inclusión laboral y su perspectiva al ser contratados por una empresa, cumpliendo horarios, salario y deberes. Identificando los factores que influyen en la contratación de personas con Discapacidad Intelectual Leve.

Sin perder los principales ejes de la investigación, en los derechos de toda persona a un trabajo, a elegir su trabajo, en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación y de recibir una justa y satisfactoria remuneración. Analizando la normativa vigente en nuestro país, mencionar la Ley 20.422, del año 2010, la cual busca obtener una plena inclusión social de personas con DI, asegurando sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, y la Ley 21.015 la cual entró en vigencia en abril del año 2018, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para el empleo de una persona en situación de discapacidad.

Resumen

La presente investigación está enfocada en analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de un trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles, durante el primer semestre del año 2018.

Esta investigación, se basa en analizar el marco normativo existente, que fomenta y respalda la inclusión laboral, de igual modo, describe las competencias que desarrollan las escuelas especiales, y si éstas se ajustan a las necesidades de las empresas. De la misma manera busca indagar sobre las diversas opiniones, estigmas o percepciones que tienen los empleadores al momento de evaluar la posible contratación de personas con discapacidad intelectual leve, por esta razón, se aplican entrevistas semi-estructuradas a la población seleccionada, para así evaluar los conocimientos referido a la discapacidad intelectual, las habilidades y destrezas de estos jóvenes, además de sus dificultades.

La investigación es de enfoque cualitativo, ya que el tema a investigar es poco explorado o no se han hecho investigaciones al respecto en ningún grupo social específico. Se utiliza un diseño de investigación no experimental, con un alcance de tipo descriptivo, utilizando la entrevista semi-estructurada como técnica de recolección de datos. Se utilizará una población de 4 profesoras de escuelas especiales o centros con talleres laborales, 2 estudiantes con Discapacidad Intelectual Leve y 6 empleadores del comercio de la ciudad de Los Ángeles para conocer sus opiniones con respecto a la contratación de personas con Discapacidad Intelectual Leve, se utilizará un muestreo no probabilístico intencional, la dimensión temporal es transversal.

Por otro lado, el análisis de resultados, se realizará a partir de la teoría fundamentada, en donde, se presentan tablas en las que se describen las entrevistas a través de codificación abierta de la información, tablas de codificación selectiva de la información por categoría con sus respectivos análisis y tablas de codificación axial, en donde podemos encontrar la síntesis de todo el proceso de análisis de las entrevistas.

Abstract

The present investigation is focused on analyzing the factors that affect the process of search and acquisition of paid work of people with mild intellectual disability in the city of Los Angeles, during the first semester of the year 2018.

In this research, we seek to analyze the existing regulatory framework, which encourages and supports labor inclusion, in the same way it seeks to describe the skills developed by special schools, and if these are adjusted to the needs of companies. In the same way seeks to inquire about the various opinions, stigmas or perceptions that employers have when evaluating the possible hiring of people with mild intellectual disability, for this reason, it is necessary to apply semi-structured interviews to the selected population, for evaluate the knowledge referred to the intellectual disability, the abilities and skills of these young people, in addition to their difficulties.

The research is qualitative, since the topic to be investigated is little explored or no research has been done in any specific social group. A non-experimental research design is used, with a descriptive scope, using the semi-structured interview as a data collection technique. A population of 4 teachers from special schools or centers with work shops, 2 students with Mild Intellectual Disability and 6 employers from the city of Los Angeles will be used to find out their opinions regarding the hiring of people with Mild Intellectual Disability. will use an intentional non-probabilistic sampling, the temporal dimension is transversal

On the other hand, the analysis of results will be carried out based on the grounded theory, where tables are presented describing the interviews through open coding of the information, tables of selective coding of the information by category with their respective analysis and axial coding tables, where we can find the synthesis of the entire interview analysis process.



**CAPITULO I: PLANTEAMIENTO Y
JUSTIFICACION DEL PROBLEMA**

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, el concepto de “inclusión laboral”, ha tomado fuerza con respecto a los múltiples beneficios que trae a las personas con algún tipo de discapacidad, ya sea, física, intelectual, lingüística, o de otra índole. Por este motivo, es un derecho que dichas personas, mantengan una vida activa en el ámbito laboral, para que, de esta manera, puedan desarrollar las competencias necesarias para desenvolverse.

El término de discapacidad tiene relación con la persona, pero también con las barreras del entorno. En la convención de la ONU (2006), se afirma que:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p.1).

En otras palabras, la discapacidad no está asociada a las características propias de cada sujeto, sino más bien, hace relación a las barreras que el entorno social le impone a la persona en cuestión, dichas barreras, son visibles en el entorno físico, en la falta de información sobre la discapacidad, en la discriminación, entre otros.

Para acotar esta investigación, se encaminará en la línea de la discapacidad intelectual leve (DIL), es por esta razón, que se considera importante definir antes que todo, discapacidad intelectual.

De acuerdo al decreto 170 del MINEDUC (2010), la Discapacidad intelectual (DI) es definida de la siguiente manera:

La deficiencia mental, en adelante discapacidad intelectual, se definirá por la presencia de limitaciones sustantivas en el funcionamiento actual del niño, niña, joven o adulto, caracterizado por un desempeño intelectual significativamente por debajo de la media, que se da en forma concurrente con limitaciones en su conducta adaptativa, manifestada en

habilidades prácticas, sociales y conceptuales y que comienzan antes de los 18 años (p.15).

Es decir, la persona en situación de discapacidad intelectual que ha sido diagnosticada antes de los 18 años se caracteriza por un aprendizaje más lento en comparación con el resto de sus compañeros, además presenta limitaciones en su conducta adaptativa, es decir, presenta problemas en las habilidades conceptual (lenguaje, lectoescritura); en lo social (responsabilidades, autoestima) y lo práctico (actividades de la vida diaria); es por esto que suele recibir apoyo para desarrollar su independencia. Existen cuatro niveles de discapacidad intelectual, los cuales son: Leve, Moderada, Grave o Severa y Profunda.

Las personas con discapacidad en nuestra sociedad, y exclusivamente las personas con discapacidad intelectual, han sido postergadas por mucho tiempo, aisladas a un espacio de exclusión que les ha imposibilitado ser considerados como sujetos de derechos al igual que cualquier otro miembro de la sociedad. Estas personas, tienen el derecho de vivir y gozar plenamente en su comunidad, compartir con sus cercanos en un ambiente sin discriminación, disfrutar de salud y bienestar, recibir una buena y adecuada educación, formación laboral y tener la oportunidad de trabajar; sin embargo, en este último punto, la gran mayoría presenta problemas para encontrar un empleo digno y bien remunerado.

Actualmente en Chile, el proceso de la inserción laboral de las personas con Discapacidad Intelectual leve (DIL) se ha convertido en un desafío debido a las características propias de las exigencias del mercado laboral, ya que la mayoría de estas personas no tienen adquiridas o desarrolladas las competencias necesarias para poder realizar una labor específica.

Se ha demostrado que entre los egresados de establecimientos educacionales que forman laboralmente a los jóvenes que presentan discapacidad intelectual leve, la mayoría no logra insertarse adecuadamente al mercado laboral, y los empleadores, a su

vez, no encuentran en los postulantes los perfiles de calificación requeridos (Bravo D., Peirano, Sevilla y Weintraub (citado en Vidal y Cornejo, 2012. p.15)).

Lo anteriormente planteado, se evidencia en el segundo estudio nacional de la discapacidad en Chile (ENDISC-CIF 2015) donde se señala que, en el país, el 20% de las personas de 18 años o más (2.606.914) se encuentran en alguna situación de discapacidad. Enfatizando que el 58,5%, es decir 1.523.949 personas adultas se encuentran en situación de discapacidad leve o moderada, mientras que un 41,5%, es decir 1.082.965 personas están bajo una situación de discapacidad severa. De este porcentaje, 58,2% de personas con discapacidad (PcD) se encuentran inactivos y solo el 39% se encuentran ocupados.

Al analizar las cifras de personas con discapacidad que se encuentran inactivas en el ámbito laboral, se observa que hay un gran porcentaje que, si puede realizar una labor específica, pero no existe una oportunidad para que ellos puedan desenvolverse y realizarse como personas, optando por su independencia económica. Además entre los jóvenes y adultos que si se encuentran ocupados, no hay un número exacto de quienes realmente están trabajando jornadas laborales, ya que en la encuesta, se consideran como “ocupados” a personas que durante el período de referencia de la encuesta, trabajaron a lo menos una hora en una actividad productiva –sin considerar los quehaceres del hogar por una remuneración en dinero o en especies; que trabajaron en una actividad informal u ocasional; o que estuvieron temporalmente ausente de su trabajo (licencia, vacaciones, etc.). Es decir, no hay una cifra exacta de quienes están trabajando jornadas laborales, ejerciendo su derecho al trabajo.

Con respecto a lo anterior, Ortiz y Vidal (2010) señalan que “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), en la misma línea, Rebolledo (2009) señala 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). Es decir, la baja inserción laboral de estos jóvenes en el país, se debe a diferentes factores, tales como, la formación que entregan las escuelas y centros de educación especial, que no se ajustan a las necesidades de las empresas, afectando así que los jóvenes egresados no puedan solicitar un empleo e imposibilitando su acceso al mundo del trabajo.

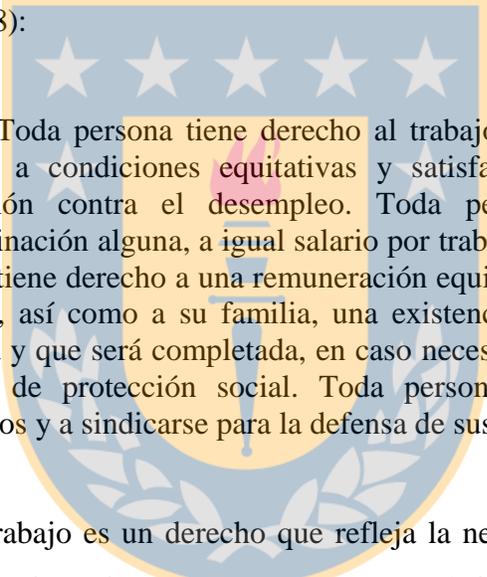
Es necesario destacar que el trabajo es uno de los derechos fundamentales de cada ser humano, Chile actualmente se encuentra comprometido con la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, tanto por la suscripción de diversos tratados de derechos humanos, como por los principios que la Constitución y la legislación establecen. Sin embargo, la legislación vigente al 31 de marzo del presente año ha sido insuficiente para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, sin embargo, el panorama cambió gracias a la ley 21.015 que entro en vigencia el 01 de abril del presente año.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, se busca determinar ¿Cuáles son los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles?

1.2 Justificación de la investigación

La presente investigación se lleva a cabo con la finalidad de analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de un trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve, tomando en cuenta que el trabajo es una de las actividades que ayudan al ser humano a desarrollarse como ente activo en la sociedad, por otra parte, también ayuda a sentirse parte de esta.

Según el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas (1948):



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. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (p.48).

En efecto, el trabajo es un derecho que refleja la necesidad del ser humano de aportar a la sociedad y de poder crecer como persona. A las personas con DIL o con cualquier otro tipo de discapacidad, el poder adquirir un trabajo remunerado le permite relacionarse de forma distinta con su alrededor, generando una nueva visión de superación y de igualdad respecto al resto de los ciudadanos.

Todas estas consideraciones, resultan imprescindibles al momento de hablar sobre los diversos beneficios que proporciona la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve, no cumplir con esta tarea, por parte de toda de toda la sociedad en general, se considera un error, ya que además de limitarlos en su crecimiento personal, se vulnera uno de los derechos más importantes, el derecho a trabajar.

Es necesario y trascendental investigar sobre este tema, pues, al conocer la opinión de las personas con discapacidad en relación a la inclusión laboral, conocer las competencias que buscan desarrollar las escuelas especiales para lograr dicha inserción y sobre todo, conocer la opinión de los empleadores, se podrá recabar información sobre el avance, retroceso o estancamiento que ha tenido la sociedad.



Objeto de estudio:

La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve.

Preguntas de investigación:

- ¿Qué competencias desarrolla la escuela especial que tiene estudiantes con discapacidad intelectual leve para el mundo laboral?
- ¿Cuál es la opinión de los estudiantes con discapacidad leve, con respecto a la nueva ley inclusión laboral?
- ¿Cuáles son los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve?

Objetivo general:

Analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la Ciudad de Los Ángeles.

Objetivos específicos:

- Describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral.
- Conocer la opinión de los estudiantes con discapacidad intelectual leve, con respecto a los procesos de inclusión laboral.
- Identificar los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve

Supuestos:

“La falta de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se debe a la débil formación que entregan las escuelas y centros de educación especial que no se ajustan a las necesidades de las empresas, afectando así que los jóvenes egresados no puedan solicitar un empleo e imposibilitando su acceso al mundo del trabajo”.

The logo of the National University of San Marcos is a shield-shaped emblem. It features a blue background with a yellow border. At the top, there are seven white stars. In the center, there is a yellow shield containing a red and orange flame above a blue torch. Below the torch is a blue exclamation point. The entire shield is surrounded by a laurel wreath.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1 DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Dado que la mirada principal de este análisis estará centrada en la inclusión de personas con discapacidad intelectual leve al mundo laboral, es fundamental plantear algunos parámetros que sirvan de ejes conceptuales básicos para comprender mejor esta investigación.

Discapacidad intelectual según Luckasson (2002) leído en una publicación de García, (2005) es “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (p. 8).

Es decir, para poder diagnosticar a una persona con discapacidad intelectual está debe tener entre 7 y 18 años de edad. Además, debe manifestar dificultades en las habilidades para desarrollarse y comunicarse con su entorno. De esta manera, se usa el término discapacidad intelectual cuando una persona presenta limitaciones en sus habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprender ideas complejas, aprender con rapidez, aprender de la experiencia, como también, en el aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas, necesarias para funcionar en la vida diaria

Discapacidad intelectual no debe entenderse como un elemento propio únicamente de la persona, sino más bien, debe entenderse como un problema entre la persona y el entorno que la rodea. Existen tres elementos que se encuentran en estrecha relación, las posibilidades o habilidades de la persona, en relación al entorno propiamente tal que la rodea, la participación funcional a través de los apoyos y las respuestas que recibe por medio de sus profesores, padres u cercanos que pueden proporcionarles.

2.1.1 Clasificación de discapacidad intelectual

Según el manual de atención al alumnado con necesidades educativas específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual (2008), la clasificación de los niveles de inteligencia medida se dividen de la siguiente manera:

- Retraso mental ligero: C.I. entre 50 y 69.
- Retraso mental moderado: C.I. entre 35 y 49.
- Retraso mental grave: C.I. entre 20 y 34.
- Retraso mental profundo: menos de 20.

Aunque este sistema de clasificación sólo se basa en la medición de la capacidad intelectual, es decir, sólo contempla una de las dimensiones de la persona, hacemos mención a él ya que continúa siendo una referencia en los ámbitos relacionados con la Discapacidad Intelectual, aunque si nos basamos en este nuevo enfoque de la Asociación Americana de Retraso Mental (AAMR), la clasificación de los alumnos o alumnas no es posible, ya que debemos considerarlos de forma independiente y en constante cambio. (p.13). Actualmente en Chile, la discapacidad intelectual solo se puede clasificar de acuerdo a lo estipulado en el art. 58 del decreto 170/2010.

A continuación, se detalla cuadro explicativo, referente a los rangos de Discapacidad Intelectual. De acuerdo al rendimiento intelectual

categoría	Rango de puntaje
Discapacidad intelectual leve	50-69
Discapacidad intelectual moderada	35-49
Discapacidad intelectual grave o severa	20-34
Discapacidad intelectual profunda	Por debajo de 20

Autor: MINEDUC, D. 170/2010. p. 16

2.1.2 Discapacidad intelectual leve

Esta investigación se enfoca principalmente en jóvenes con discapacidad intelectual leve (DIL), es por esta razón, que se considera fundamental describir las principales características de esta discapacidad, las cuales la guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5 (2014) las agrupa en tres dominios: Conceptual, social y práctico. (p. 19)

Conceptual: En niños de edad preescolar puede no haber diferencias conceptuales manifiestas. En niños de edad escolar y en adultos, existen dificultades en el aprendizaje de aptitudes académicas relativas a la lectura, la escritura, la aritmética, el tiempo o el dinero, y se necesita ayuda en uno o más campos para cumplir las expectativas relacionadas con la edad. En adultos, existe alteración del pensamiento abstracto, la función ejecutiva (es decir, planificación, definición de estrategias, determinación de prioridades y flexibilidad cognitiva) y de la memoria a corto plazo, así como del uso funcional de las aptitudes académicas (p. ej., leer, manejar el dinero). Existe un enfoque algo concreto a los problemas y soluciones en comparación con los grupos de la misma edad.

Social: En comparación con los grupos de edad de desarrollo similar, el individuo es inmaduro en cuanto a las relaciones sociales. Por ejemplo, puede haber dificultad para percibir de forma precisa las señales sociales de sus iguales. La comunicación, la conversación y el lenguaje son más concretos o inmaduros de lo esperado por la edad. Puede haber dificultades de regulación de la emoción y el comportamiento de forma apropiada a la edad; estas dificultades son apreciadas por sus iguales en situaciones sociales. Existe una comprensión limitada del riesgo en situaciones sociales; el juicio social es inmaduro para la edad y el individuo corre el riesgo de ser manipulado por los otros (ingenuidad).

Práctico: El individuo puede funcionar en forma apropiada a la edad en el cuidado personal. Los individuos necesitan cierta ayuda con tareas de la vida cotidiana complejas en comparación con sus iguales. En la vida adulta, la ayuda implica

típicamente la compra, el transporte, la organización doméstica y del cuidado de los hijos, la preparación de los alimentos y la gestión bancaria y del dinero. Las habilidades recreativas son similares a las de los grupos de la misma edad, aunque el juicio relacionado con el bienestar y la organización del ocio necesita ayuda. En la vida adulta, con frecuencia se observa competitividad en trabajos que no destacan en habilidades conceptuales. Los individuos generalmente necesitan ayuda para tomar decisiones sobre el cuidado de la salud y legales, y para aprender a realizar de manera competente una vocación que requiere habilidad. Se necesita típicamente ayuda para criar una familia. (p.20)

2.1.3 Discapacidad intelectual leve y derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo, así lo reconoce tanto nuestra Constitución como el derecho internacional. En el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental establece el derecho de toda persona a la “libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución” (p.15). En este mismo sentido, el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales señala en el artículo 6.1 que los Estados parte “reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

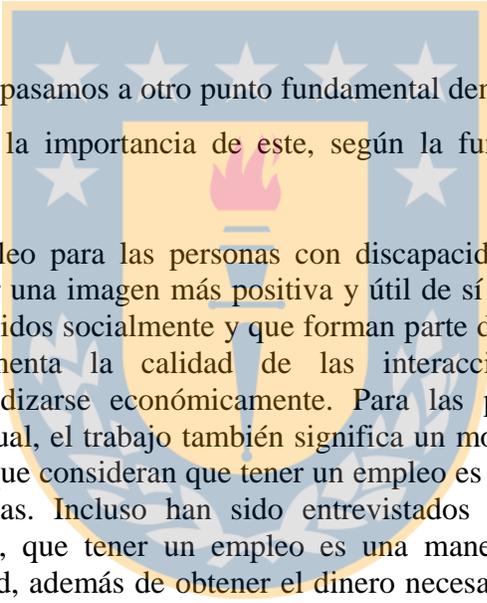
Las personas en situación de discapacidad, especialmente discapacidad intelectual leve, sufren constantemente discriminación o exclusión por parte del entorno, sobre todo cuando hablamos de la inserción laboral, sin embargo, gracias a los derechos humanos y los derechos de las Personas con discapacidad (PcD), la inclusión se ha hecho realidad paulatinamente a través del tiempo.

La declaración universal de los derechos humanos (DDHH) (1948) han promulgado en el artículo 23 que toda persona tiene derecho a la libre elección de un trabajo, sin discriminación, en condiciones satisfactorias y equitativas, el salario debe ser

equivalente al trabajo que realicen, además de contar con medios de protección social y protección contra el desempleo” (p.1).

La mirada desde de los derechos humano permite considerar a las personas con DIM como sujetos que precisan de diferentes servicios para gozar de un entorno que los habilite para desenvolverse como ciudadanos activos y participantes, esto significa desarrollarse dentro de una familia, trabajar, disfrutar de una salud de calidad participar en la toma de decisiones, por último, recibir una formación laboral y así tener una oportunidad de trabajar.

De esta forma, pasamos a otro punto fundamental dentro de esta investigación, el cual es el empleo, y la importancia de este, según la fundación chilena Inclúyeme (2017):

The logo of Fundación Inclúyeme is a circular emblem. It features a central shield with a blue background and a yellow border. Inside the shield, there are several white stars arranged in a semi-circle at the top. Below the stars is a stylized yellow and red flame or sunburst. The shield is set against a larger, light blue circular background with a subtle pattern of white stars.

El empleo para las personas con discapacidad intelectual, les ayuda a adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y que forman parte de un grupo social. Además, se aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente. Para las personas con discapacidad intelectual, el trabajo también significa un modo de realización personal, por lo que consideran que tener un empleo es necesario e importante para sus vidas. Incluso han sido entrevistados y han afirmado por ellos mismos, que tener un empleo es una manera de sentirse útil para la sociedad, además de obtener el dinero necesario para vivir y sienten que los hace mejores.

Según lo anteriormente mencionado, el empleo remunerado para las personas con DI, es una instancia que favorece al desarrollo personal, emocional y social, situación, que independiente de la característica intelectual del individuo es de real importancia adquirir, pertenecer y permanecer en uno.

Como mencionamos anteriormente, todos los seres humanos en igualdad de condiciones tienen derecho a adquirir una fuente de remuneración, tienen derecho a un trabajo decente, este concepto se define como “el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna, e incorpora el Diálogo Social

como método fundamental para la formulación de consensos.” (Gobierno de Chile, 2008, p.1)

Es necesario destacar que el trabajo además de ser un medio de inclusión social, es una forma de realización personal. Tener un trabajo no sólo nos permite ser autónomos, también permite construir la propia identidad por medio de la interacción con otros. En palabras de Villa, N. (2007), “el trabajo es, por tanto, uno de los principales componentes de la inclusión social de las personas, no sólo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social”. De igual modo menciona que la inclusión laboral implica “trabajar al lado de y compartir las responsabilidades con sus compañeros de trabajo; tomando los descansos juntos, almorzando o tomando algo con ellos; recibiendo las mismas instrucciones de los supervisores de la empresa; aprendiendo de sus compañeros de trabajo y siendo valorados de la misma forma en la empresa.” (p. 94).

Por lo tanto, realizar una actividad tan importante como lo es trabajo, mayor aun, el trabajo remunerado, se hace imprescindible abrir las puertas a este ambiente para las personas con discapacidad, ya que estaremos contribuyendo con su desarrollo personal, emocional y social.

2.2 NORMATIVA EN RELACIÓN A LA INCLUSIÓN LABORAL

2.2.1 Ley 18.600, “Establece normas sobre los discapacitados mentales”

En el año 1987, se publica la ley 18.600, esta ley establece la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades que constituyen derechos para las personas con discapacidad mental y los deberes para su familia y la sociedad en su conjunto.

Esta norma fue dictada en un tiempo en el que la visión existente respecto a la discapacidad distaba mucho de la que prima en la actualidad, sobre todo en la manera que utilizaban para referirse a la discapacidad intelectual. Las principales materias tratadas por la ley 18.600 correspondían a aspectos vinculados con la capacidad jurídica y a beneficios económicos. También había normas relativas a educación y en menor medida al trabajo.

Además, dicha ley aludió, que el Estado deberá también velar por la prevención y el diagnóstico precoz de la discapacidad mental, además de crear, financiar y mantener sistemas de subsidio, directos o indirectos, para las personas con discapacidad mental provenientes de familias de menores recursos o para éstas, con el objeto de hacer efectivos los derechos y deberes que consagra el inciso primero.

En relación a la inserción laboral, se debe indicar que el artículo 16, el cual menciona que los contratos de trabajo celebrados por las personas con discapacidad mental, podrán estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo, fue derogado por el artículo 5 de la nueva Ley 21.015 del año 2018, ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, mencionar que dicha ley es efectiva desde abril de 2018.

2.2.2 Convenio de la Organización de las Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad

En el año 2006, se firma el Convenio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, en el cual, en su artículo 27 del Trabajo y Empleo destaca que los Estados deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Así mismo, los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, algunas de ellas son; prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás, permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua, alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, entre otras.

2.2.2 Ley 20.422 “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”

En el año 2010 se creó la ley 20.422, en la que se destaca el art. 1 el cual trata de obtener una plena inclusión social de las personas con DI, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad. Esta ley fue creada como objeto de reemplazar la legislación existente desde el año 1994, la ley 19.284.

La ley 20.422 aborda de forma exhaustiva la realidad de la discapacidad y, junto con establecer la regulación de derechos específicos, plantea una serie de principios orientadores para su aplicación e interpretación, los cuales permiten hacer una lectura adecuada de la norma y de su relación con otros cuerpos legales.

Los principios establecidos en el art. 3 de esta ley son; Vida Independiente, Accesibilidad Universal, Diseño Universal, Intersectorialidad, Participación y Diálogo Social (p.3)

En el título primero de esta ley, se refiere al derecho a la igualdad de oportunidades, aspecto central a la hora de pensar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual moderada. La igualdad de oportunidades nos plantea el desafío de crear estructuras que permitan la inclusión de la diversidad, entendida como el acceso y la participación plena de las personas con discapacidad, independientemente de las limitaciones que puedan tener, en todos los ámbitos sociales de la vida (educativo, laboral, político, económico, cultural) y en los entornos más normalizados posible.

2.2.3 Ley 21.015 “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”

La ley 21.015 del año 2018, Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, además, amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o que sean asignatarias de pensiones de invalidez, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para tales efectos.

De acuerdo a la normativa vigente, hay algunas situaciones especiales que permiten que las organizaciones no cumplan con el principio de la Ley, tales como:

- a) Que no lo permita la naturaleza de las funciones que desarrolla la institución.
- b) La falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.
- c) No contar con cupos disponibles en la dotación de personal.

De no ser posible cumplir con esta obligación, de acuerdo a lo mencionado anteriormente, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas, tales como:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 19.885.
- c) Se incorpora también la obligación de registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o el término de la relación laboral.

De esta forma, la ley incorpora al Código del Trabajo el artículo 157, que en su inciso 1° establece una cuota mínima de contratación: “Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores”.

Esta ley favorece a todos los trabajadores que posean una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional o que presentan cualquier tipo de discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

Con respecto al salario, la normativa suprime la discriminación salarial que existe con respecto a los trabajadores con discapacidad intelectual, derogando el artículo 16 de la ley N 18.600 que establecía una remuneración inferior al sueldo mínimo, sin considerar las jornadas u cantidad de horas trabajadas. En síntesis, este proyecto establece que las personas con discapacidad mental o intelectual pueden acceder a una remuneración más digna con base en el ingreso mínimo.

Con respecto a la entrada en vigencia, la ley fija dos plazos, dependiendo del tipo de empresa;

- a) Para aquellas con 200 o más trabajadores, la entrada en vigencia es a partir del primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento de la ley. En este caso, desde el 1° de abril de 2018.

b) Para aquellas empresas de 100 y hasta 199 trabajadores, la exigencia de la obligación de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, es a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la ley. En este caso, desde el 1° de abril de 2019.

Además, esta ley propone incorporar al artículo 17 del estatuto administrativo, relativo al ingreso a la carrera funcionaria, la prohibición de todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que tenga por objeto alterar la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo.



2.3 NORMATIVA CURRICULAR EN EDUCACION ESPECIAL

2.3.1 Las escuelas especiales

Las Escuelas Especiales son establecimientos educacionales especializados que educan a estudiantes con diferentes discapacidades tales como: Intelectual, visual, auditiva, motora y alteraciones en la capacidad de relación y comunicación (autismo, disfasia severa). Quienes requieren apoyos permanentes e intensivos en el área de la comunicación, del funcionamiento adaptativo, de su autonomía e independencia personal.

Para que el estudiante sea diagnosticado con alguna discapacidad en específica, debe ser evaluado de acuerdo a los protocolos establecidos por el decreto 170 del año 2009, en el cual se menciona como realizar la evaluación diagnóstica, los procedimientos, instrumentos y pruebas diagnósticas, además de los profesionales idóneos para la evaluación, cuál será la subvención que recibirá el establecimiento por cada estudiante.

Además, estos estudiantes requieren de adecuaciones curriculares de acceso o a los objetivos de aprendizaje según las características y necesidades frente al currículum, establecido en el Decreto 83/2015, para así asegurar su proceso educativo y de transición a la vida adulta de la mejor forma posible.

Según el decreto 87/90 las escuelas especiales pueden estar formadas por dos niveles de enseñanza y una modalidad: niveles pre-básico, básico y laboral, atendidos por profesionales idóneos. Donde cada estudiante será ubicado en un nivel según su edad cronológica. Y desde su ingreso a la escuela especial se comienzan a trabajar y desarrollar sus intereses, siempre y cuando el establecimiento cuente con taller laboral.

2.3.2 Taller laboral

Como la presente investigación está orientada en conocer las competencias y herramientas que entrega la escuela especial dentro del nivel laboral, es necesario especificar que el nivel laboral, según el decreto 87/90 y el 300/1994 , atiende a estudiantes egresados de cursos básicos de esta modalidad, mayores de dieciséis (16) años hasta los veinticuatro 24 años de edad cronológica proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permite realizar un trabajo semi-calificado en forma independiente, supervisada o cooperativa.

Estos talleres laborales se pueden constituir en establecimientos independientes (centros) o estar agregados a una escuela especial y para obtener subvención estatal deben aplicar planes y programas de estudio aprobados por el Ministerio de Educación, ya sean generales o específicos.

En las escuelas especiales, los estudiantes que cursan el nivel laboral pueden ser promovidos y egresar, considerando los objetivos logrados en el área vocacional o una vez que cumplan la edad máxima para pertenecer a la escuela especial (24 años). Para culminar el proceso de formación laboral, los estudiantes deben realizar una práctica laboral, donde pongan en ejercicio lo aprendido actividad que deberá estar consignada en el proyecto educativo del establecimiento.

Según la guía educación para la transición (2013), es de vital importancia trabajar junto al estudiante para identificar así sus intereses y capacidades; trabajar junto a las familias y personas que forman parte de su círculo social más cercano en todos los procesos relativos a la planificación de la Transición. Es decir, para integrar a un estudiante a un debido taller laboral, la familia, junto al equipo docente evalúan las fortalezas y debilidades que presenta, además de priorizar la expectativa de vida que posean los padres respecto a su hijo y la posible inclusión hacia un mundo laboral, luego de egresar del establecimiento. Luego se debe prestar apoyo a los estudiantes para llevar

a cabo las metas propuestas; seguido de crear oportunidades de empleo proporcionando apoyos directos en el trabajo y crear oportunidades de vida independiente.

2.3.3 Competencias que entregan y generan las escuelas especiales.

Para que el estudiante pueda acceder a un trabajo, es necesario que tenga adquirida ciertas competencias laborales. Para esto, Rizzanti, 2003 define competencias laborales como “una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad”.

Es decir, las competencias laborales son el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que una persona posee para desempeñar una función eficiente en distintos escenarios laborales. Estas colaboran en la formación de competencias generales tales como: la autogestión, organización entre otras.

Durante la etapa de escolarización sería conveniente, por ejemplo, ir entrenando al joven no solo en habilidades conceptuales, sino también en habilidades prácticas y en habilidades sociales que facilitarán la posterior formación laboral. Las habilidades trabajadas en la primera etapa de escolarización se seguirán desarrollando en la etapa laboral del estudiante. Aquí será necesario generar según la guía de educación para la transición (2013) un plan individualizado de transición, en el que se faciliten experiencias de contacto con el mundo laboral, se identifiquen preferencias, posibles adaptaciones, etc. Centrarse en objetivos importantes para la vida laboral como por ejemplo; cumplir con los horarios, dedicarse a una tarea, emplear las habilidades interpersonales, etc.

El programa de Competencias de Empleabilidad y Emprendimiento que propone la Fundación Chile, a través de la guía de educación para la transición (2013), contempla siete áreas de competencias orientadas a favorecer el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a la persona encarar con suficiente autonomía y seguridad, aquellos procesos relacionados con la obtención, preservación y progreso en

un puesto de trabajo a lo largo de su trayectoria personal. Las habilidades deben ser trabajadas como objetivos de aprendizajes a través de las planificaciones, considerando que su orden y temporalización, así como las posibles adecuaciones que se deban realizar para su tratamiento, variarán de un estudiante a otro; dependiendo fundamentalmente de sus posibilidades y de los requerimientos específicos de apoyo que favorezcan el acceso al aprendizaje y la participación.

Es imprescindible, que para facilitar la adquisición de las habilidades; su generalización y transferencia, sugiere iniciar el trabajo desde el Nivel de Educación Parvularia (Nivel Prebásico) y hacerlo extensivo de manera continuada, hasta la Enseñanza Media (Nivel Laboral), a través del desarrollo de actividades pertinentes para cada grupo etéreo en las que se informe, oriente, asesore y apoye a los y las estudiantes en temas que guarden relación con la necesidad de desarrollar las habilidades que les permita enfrentar los desafíos y aplicar oportunamente las estrategias que resulten más convenientes para su solución, como vía para aprender a acceder, participar, progresar y mejorar progresivamente su situación personal y el nivel de calidad de vida en cualesquiera que fueran los ámbitos y los contextos, hasta llegar a aquellas temáticas relacionadas con el aseguramiento de su permanencia y progreso en el empleo.

CAPITULO III: DISEÑO DE INVESTIGACION



1. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, según Hernández (2010) “la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto” (p.364).

Este enfoque se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. La investigación cualitativa es recomendable cuando el tema de estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico. Con respecto a lo anterior, Rodríguez y Valdeoriola (2009) sostiene que:

“Las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes, y en cómo viven y experimentan ciertos fenómenos o experiencias los individuos o los grupos sociales a los que investigamos” (p.47).

En base a las consideraciones anteriores, en esta investigación se intenta analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la Ciudad de Los Ángeles.

2. Diseño de investigación

Esta investigación no busca determinar variables, al contrario, pretende observar y describir fenómenos. Es decir, es una investigación de tipo no experimental, la cual Hernández, et al (2010) la definen como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149).

En base a lo mencionado anteriormente es que los propósitos fundamentales de la investigación describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral; conocer la opinión de estos estudiantes con respecto a los procesos de inclusión laboral y finalmente identificar los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles.

3. Alcance

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, ya que es el que más se acomoda al tipo de población que se estudiará y respalda el enfoque cualitativo que será utilizado.

Los diseños descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción (Hernández, et al ,2010, p.153).

Se pretenderá describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral; conocer la opinión de los estudiantes con discapacidad intelectual leve, con respecto a los procesos de inclusión laboral y finalmente identificar los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles.

4. Población

Se entiende por población él “(...) conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio”. (Arias, 2006, p.81.) es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. Así mismo, Lepkowski (citado en Hernández et al, 2010) define población como un “Conjunto de todos los casos que se concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

En esta investigación se utilizará una población de 4 profesoras de escuelas especiales con talleres laborales, 2 estudiantes con discapacidad intelectual leve y 6 empleadores del comercio de la Ciudad de Los Ángeles, para así conocer sus opiniones con respecto a la contratación de personas con discapacidad intelectual moderada.

5. Muestra

Hernández, et al (2006) define muestra como “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p.237).

En las muestras homogéneas según Hernández, et al (2014) las unidades que se van a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social.

Por lo anteriormente señalado la muestra que se trabajara en la investigación, corresponde a la lógica del muestreo no probabilístico intencional, ya que se escogerán a las personas de acuerdo a los objetivos de investigación. Este tipo de muestras son útiles, para investigaciones que van dirigidas a poblaciones y grupos, en este caso, se utilizara como muestra a 4 profesoras de escuelas especiales de talleres laborales, 2 estudiantes con discapacidad intelectual leve y 6 empleadores del comercio de la Ciudad de Los Ángeles, para así conocer sus opiniones con respecto a la contratación de personas con discapacidad intelectual moderada.

6. Dimensión temporal

Hernández., et al (2010) afirma “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151).

Esta investigación es de tipo transversal o transaccional, ya que busca describir un fenómeno en un espacio – tiempo definido.

7. Unidad de Análisis

En esta investigación en la unidad de análisis se seleccionarán a 4 profesoras de escuelas especiales con talleres laborales, 2 estudiantes con discapacidad intelectual leve y 6 empleadores de la ciudad de Los Ángeles.

8. Técnica de recolección de datos

“Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (Hernández, et al 2014, p. 198).

Como indica Hernández (2006) “para el enfoque cualitativo la recolección de datos es fundamental, ya que su propósito no es medir variables, sino que se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimientos” (p.583).

Los instrumentos que se utilizaran para recoger la información durante el desarrollo de la investigación son las entrevistas de carácter semi-estructuradas, para Hernández, et al (2014) “las entrevistas semi-estructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p.403). Es decir, estas entrevistas otorgan un grado de libertad y adecuación al contexto en el que se desarrollan las entrevistas.

Por otro lado, Vargas (2012) define que en este tipo de entrevista se determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir. Se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas (p.126).

9. Análisis de la información

Este proceso de análisis de datos se efectuará a través de la teoría fundamentada de Corbin y Strauss (2002) la cual, “se refiere a una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática analizada por medio de un proceso de investigación”. Además, esta etapa consta de tres fases fundamentales para su realización, las cuales nos permitirán analizar de manera profunda las entrevistas semi-estructuradas, aplicadas a profesoras de educación especial, empresarios y niños con discapacidad intelectual moderada.

Estas tres etapas son:

- Codificación abierta: Es el primer paso para comenzar a aplicar la teoría fundamentada sobre las entrevistas, se denomina como el proceso de afrontar el texto, con el fin de descubrir conceptos e ideas. Según los autores Strauss y Corbin (2002) “para descubrir y desarrollar los conceptos debemos abrir el texto y exponer los pensamientos, ideas y significados contenidos en él” (p. 111).
- Codificación axial: Consta de la agrupación de datos que se lograron recopilar en la codificación abierta.

La codificación axial es el proceso de relacionar subcategorías con una categoría. Es un proceso complejo de pensamiento inductivo y deductivo que implica varios pasos. Estos se realizan, como con la codificación abierta, haciendo comparaciones y preguntas. Sin embargo, en la codificación axial, el uso de estos procedimientos está más centrado y dirigido a descubrir y relacionar categorías en función del modelo de paradigma (Strauss y Corbin, 1990, p. 144).

Por lo tanto, en esta etapa la información se reorganiza estableciendo nuevas relaciones entre los conceptos.

- Codificación selectiva: Esta última etapa de la teoría fundamentada, proporciona una mirada final y genera de los casos estudiados. “En estas condiciones

(enumerándolas) esto es lo que sucede; mientras que, en estas condiciones, esto es lo que ocurre” (Strauss y Corbin, 1990, pág 199).

10. Recopilación de la información

Para dar inicio al proceso y estudio de la información, en un principio, se trabajará con la matriz lógica de la planificación, en donde a partir de los objetivos específicos, se obtendrán las categorías y sub-categorías respectivas de esta investigación, lo que dará paso a la elaboración de los instrumentos que permitieran obtener los datos necesarios para la realización de los análisis y posteriores conclusiones.

A. Categorización y sub-categorías

Obj. general	Obj específico	Categorías	Sub-categorías
Analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la Ciudad de Los Ángeles.	Describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral.	A. Normativa de la educación especial con el desarrollo de las competencias laborales para personas en situación de discapacidad intelectual leve .	A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.
			A2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial
			A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel
			A4. Niveles educacionales que imparte la escuela especial
			A5. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.
	Identificar el	B. Opinión de los	B1. Conocimiento sobre las

	conocimiento de los estudiantes con D.I. con respecto a los procesos de inclusión laboral.	estudiantes sobre la inclusión laboral	normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.
			B2. Preparación para insertarse al mundo laboral
			B3. Proyección laboral.
	Identificar los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve	C. Elementos que influyen en la contratación.	C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.
			C2. Estrategias que utiliza el empleador para la selección y contratación del personal
			C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.

B. Conceptualización de categorías y sub-categorías

Categorías	Definición	Sub-categorías	Definición
A. Normativa de la educación especial con el desarrollo de las competencias laborales para personas en	Se refiere un conjunto de conductas sociales, psicológicas, cognitivas y sensorio-motrices	A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.	Los decretos son instructivos vigentes que norman a la Educación Especial.
		A2. Bases curriculares utilizadas en la	Marco orientador para la educación, desde el ingreso a la escuela especial, hasta el

situación de discapacidad intelectual leve	que permiten llevar a cabo adecuadamente una tarea.	escuela especial	nivel básico 10.
		A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel	Los Planes de Estudio definen la organización del tiempo escolar para el logro de los OA para cada curso y sus respectivas asignaturas. Los Programas de estudio, ayudan a organizar y orientar al docente, ordenando, secuenciando y combinando los OA.
		A4. Niveles educativos que imparte la escuela especial	El sistema educativo se organiza en Niveles, que atienden integralmente a niños y niñas desde su nacimiento hasta su formación laboral, estando regulados y fiscalizados por el <u>Ministerio de Educación</u> .
		A5. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.	Las estrategias son una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a lograr óptimos resultados.
B. Opinión de los estudiantes sobre la inclusión laboral	Se refiere a visión y percepción personal de los involucrados en el proceso de la inclusión al	B1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	La normativa está compuesta por leyes y normas, las cuales tienen poder jurídico para limitar las acciones de las personas en relación a la inclusión laboral.

	mundo laboral.	B2. Preparación para insertarse al mundo laboral	Proceso previo a la inserción laboral, cuyo objetivo es enseñar al estudiante todo lo necesario para desempeñar una actividad específica.
		B3. Proyección laboral.	Este punto se relaciona con la dirección que una persona quiere dar a su carrera laboral, es decir, donde se proyecta en el futuro.
C. Elementos que influyen en la contratación.	Corresponde a los mitos que las empresas tienen instaurados en sus protocolos.	C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	La normativa está compuesta por leyes y normas, las cuales tienen poder jurídico para limitar las acciones de las personas....
		C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal	Las estrategias son una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a lograr óptimos resultados.
		C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	Por barrera se entiende a la dificultad que impide alcanzar una meta o logro.

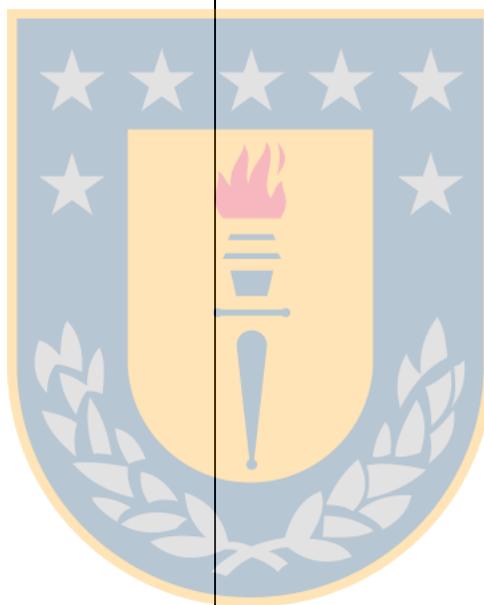
C. Entrevista semi-estructura a partir de las categorías y subcategorías.

Objetivo específico	Categoría	Sub-categoría	Preguntas
<p>Describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral.</p>	<p>A. Normativa de la educación especial con el desarrollo de las competencias laborales para personas en situación de discapacidad intelectual leve</p>	<p>A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.</p> <p>A2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial</p> <p>A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel</p> <p>A4. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.</p>	<p>1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?</p> <p>2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?</p> <p>3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?</p> <p>4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?</p> <p>5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?</p>

<p>Conocer la opinión de los estudiantes con discapacidad intelectual leve, con respecto a los procesos de inclusión laboral.</p>	<p>B Opinión de los estudiantes sobre la inclusión laboral</p>	<p>B1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.</p> <p>B2. Preparación para insertarse al mundo laboral</p> <p>B3. Proyección laboral.</p>	<p>1.- ¿Conoces alguna ley que defienda tu derecho a trabajar? ¿Cuál?</p> <p>2.- ¿A qué taller asistes dentro del establecimiento?</p> <p>3.- ¿Quién te ayudo a elegir el taller que realizas? ¿Te gusta el taller?</p> <p>4.- ¿Consideras trabajar una vez egresado de la escuela? ¿En qué?</p> <p>5.- ¿Crees que en el colegio te han preparado para trabajar?</p> <p>6.- ¿Qué opina tu familia a la posibilidad de que busques trabajo?</p>
<p>Identificar los elementos que influyen en la contratación de personas discapacidad intelectual leve</p>	<p>C. Elementos que influyen en la contratación.</p>	<p>C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.</p> <p>C2. Estrategias que utiliza el empleador</p>	<p>1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?</p> <p>2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve</p>



		<p>para la contratación del personal.</p> <p>C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.</p>	<p>contratada?</p> <p>3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?</p> <p>4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?</p> <p>5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?</p> <p>6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?</p> <p>7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?</p>
--	--	---	---





CAPITULO IV: ANALISIS DE RESULTADOS

4.1.- CODIFICACIÓN ABIERTA DE LA INFORMACIÓN

Tabla N°1 Unidad de estudio: Profesoras de educación especial en taller laboral

Sub-categoría	Preguntas	Profesora 1
A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.	1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?	Lo que pasa es que nosotros en el nivel laboral, aun trabajamos con el decreto 87, nosotros por ser el nivel laboral todavía no estamos trabajando con el otro decreto, entonces continuamos trabajando con el decreto 87 de educación especial.
A2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial	2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?	Mira, lo que pasa es que como te digo yo nosotros trabajamos con el decreto 87, al mismo tiempo igual hacemos una complementación con los planes y programas de educación básica y parvularia, pero como te explico con el decreto 87 uno trabaja más profundamente, porque están los objetivos, las áreas de trabajo... porque como son un nivel laboral, las bases curriculares de párvulo, o las básica uno las adecua, pero mayormente, trabajamos con el decreto 87, me entiendes, y ahí en el decreto 87, como te explicaba, están las áreas, los objetivos específicos y los generales, con modificaciones en el área de matemática, lenguaje, nociones del entorno.
A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel		

<p>A4. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.</p>	<p>3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?</p>	<p>Mira, este taller lleva 4 años en funcionamiento entonces al principio del taller antes de entrar al taller se hacen unas evaluaciones diagnosticas de acuerdo a las habilidades que los chicos presentan, o sea se hace un monitoreo, se estudian los intereses, y las habilidades de ellos, o sea trabajan un tiempo en madera, otro tiempo en cocina, obviamente prevalece lo que a ellos les gusta, si a ellos les llama la atención más el área de cocina, se trabaja con ellos, entonces básicamente es el interés que ellos tengan sobre los dos tipos de taller, porque la idea no es imponer algo que a ellos no les gusta, se trabaja con pautas, análisis, diagnósticos, además de un trabajo colaborativo, con el psicólogo, la terapeuta ocupacional... de esa manera de designan los alumnos.</p>
--	--	--

	<p>4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?</p>	<p>Nosotros somos de artesanía en madera, la competencia que nosotros buscamos desarrollar en ellos, es básicamente que aprendan a trabajar con herramientas de trabajo que las reconozcan, a elegir la herramienta adecuada, que aprendan a armar, a crear, porque nosotros tenemos el taller de artesanía en madera, pero, básicamente son artículos de decoración. Igual este taller es más un taller protegido, en donde los alumnos solo</p>
		<p>trabajan dentro de la escuela, y se buscan como mencionaba anteriormente, la inserción social, desarrollando la autonomía, la independencia, el manejo del dinero, ubicación temporal, espacial. El taller laboral de cocina son los que tienen más espacio de realizar pasantías, obvio que depende de sus habilidades.</p>
	<p>5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?</p>	<p>Bueno, en el colegio lo principal es trabajar la motivación, a través de trabajos secuenciados, metódicos, porque ellos deben aprender cada paso con el que se va a trabajar, y ser repetitivos en enseñar estos pasos.</p>

Tabla N°2 Unidad de estudio: Profesoras de educación especial en taller laboral

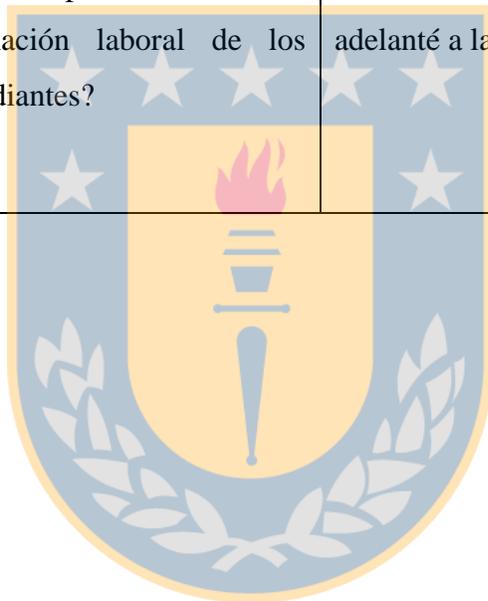
Sub-categoría	Preguntas	Profesora 2
<p>A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.</p> <p>A.2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial</p>	<p>1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?</p>	<p>Los decretos utilizados son el decreto 87/90, decreto 170/2009.</p>
<p>A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel</p>	<p>2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?</p>	<p>Se utilizan planes y programas propios y bases curriculares de ed. Básica.</p>
<p>A4. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.</p>	<p>3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?</p>	<p>Se identifican a través de entrevistas personal para conocer intereses, fortalezas y para identificar habilidades que se requieren para cada taller.</p>
	<p>4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?</p>	<p>Los talleres buscan desarrollar competencias de empleabilidad, nociones de tiempo y espacio y usos de herramientas. Nociones de prevención de riesgos de accidentes y uso implementos de seguridad.</p>

	5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?	Proyectos de trabajo para reconocer intereses en la elaboración de objetos artesanales, conocer materiales, costos y valor venta. Uso de internet para buscar información, trabajo en serie, colaborativo en grupo de trabajo
--	--	---

Tabla N°3 Unidad de estudio: Profesoras de educación especial en taller laboral

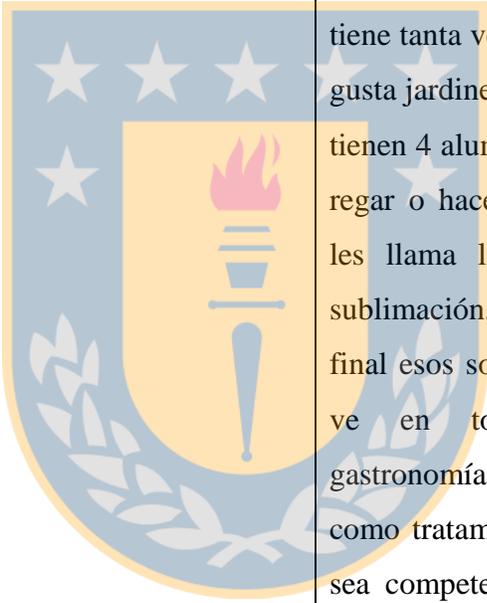
Sub-categoría	Preguntas	Profesora 3
A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.	1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?	Se trabaja con el decreto 87, los alineamientos están dados con el decreto 87 en el nivel laboral. Los otros jóvenes que son más grandes trabajan con el decreto 300, que hay te dan las orientaciones o lineamientos para trabajar en el nivel laboral, pero uno tiene que buscar los objetivos específicos por decir de alguna manera, según el taller que se quiera trabajar. En el caso mío, yo me preocupo de buscar los objetivos de gastronomía en los planes y programas que entrega el MINEDUC, para los liceos técnicos profesionales y de ahí, los adapto a la progresión según mis alumnos, entonces los tengo con un primer tramo y segundo tramo. En el primer tramo viene a ser lo básico y el segundo tramo viene a ser lo más complejo, dentro de lo que es gastronomía. Entonces ahí te dan los
A.2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial		

		lineamientos, desde que conocen las paletas, todas las cosas, los insumos y después te dicen cómo elaborar cosas dulces y cosas saladas, que vendría a ser lo más complejo, así lo trabajo yo por lo menos.
A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel	2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?	Utilizamos los planes y programas de los liceos técnicos profesionales, me adelanté a la pregunta.



<p>A4. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.</p>	<p>3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?</p>	<p>Los chicos eligen donde estar, a que taller asistir y luego con el tiempo se dan cuenta si les gusta o no les gusta, y tienen la posibilidad de cambiarse de taller. Porque en realidad, no existe que uno diga “tienen las habilidades tanto”. No. Ingresan en bruto y en función a eso, observa el grupo como educadora diferencial, ahí está la diferencia enfoque ecológico funcional, uno tiene que ver de lo que a ellos les gusta y cuáles son las competencias que ellos tienen en relación al taller, a lo mejor algunos que en este taller no solamente van a cocinar, otros van a amasar, otros se van preocupar de la higiene, otros de dosificar los ingredientes, porque en educación diferencial cada uno tiene sus propias habilidades y se distinguen dentro de los trabajos en serio, donde algunos ordenan mientras tanto se van ensuciando otras cosas, otro que se preocupa de pelar, de rayar, de batir, entonces cada uno en función de sus competencias, no es que todos hagan todo. Claro, hay algunos que si pueden lograr todo pero uno hace que se especialicen en tareas específicas y así pasen al siguiente nivel.</p>
--	--	--

	<p>4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?</p>	<p>En esta escuela tenemos el taller de gastronomía, y sus competencias básicas serían que aprendan a atender, que serían habilidades sociolaboral de cómo atender al público como camarero, otra competencia es aprender a cocinar dulce o salado, y otras competencias básicas en función a todo lo previo a cocinar, por ejemplo: pelar, batir, amasar, ordenar, limpiar, dosificar.</p> <p>En serigrafía, hay los chicos son más hábiles y en sublimación, como hay que trabajar con máquinas, es caliente, se pueden quemar, hay todo un trabajo con la monitora para ver todo lo que es prevención de riesgos y las competencias tienen que ser totalmente rigurosas, tienen que ser chicos que aprendan a manejar el tiempo, como colocar la imagen para que sea bien sublimada.</p> <p>En el caso de artesanía los chicos tienen que aprender el lijado de las distintas piezas para poder formar una figura y hacer una bandeja, un portallaves, un servilletero, y puede se trabaja más la técnica con servilleta decoupage y el de cerámica, que se me olvida como se</p>
--	--	--

		<p>llama, pero tiene que ver la figura a través de las piezas de cerámica que tiene que pulir, con competencias para pulir, para cortar, porque tiene su ciencia cortar la figura para que quede con la figura adecuada y pegarlas de la manera adecuada, cuajar la cerámica, que es todo un proceso, mosaicos.</p> <p>En jardinería, ese es más libre porque no tiene tanta venta, y son pocos los que les gusta jardinear, entonces son talleres que tienen 4 alumnos y es para que ayuden a regar o hacer cosas básicas, porque no les llama la atención. Si les gusta sublimación, artesanía y gastronomía. Al final esos son talleres repetitivos si uno ve en todos los colegios hay gastronomía, pero uno tiene que ver como tratamos la gastronomía para que sea competencia. De mis alumnos que hacen gastronomía, la gran mayoría termina cocinando. Una estudiante por ejemplo, terminó trabajando en un restaurant pagado, otras de mis alumnas que tiene negocio, hacen sus propios productos y los vende en el negocio de la familia, esa es la idea para que ellas sepan cómo sobrevivir, esa es la herramienta.</p>
--	---	---

	<p>5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?</p>	<p>Todo es modelado, ósea, uno trabaja en conjunto con los jóvenes y uno tiene que hacer hincapié en todos los procesos, llegando a ser pesada y rigurosa, pero es la única forma que los productos tengan todos los alineamientos en relación a la higiene, en relación a que el producto sea de calidad, no porque los hagan los chicos van a ser de mala calidad. entonces nosotras siempre vamos a estar monitoreando que to este en perfectas condiciones para que, cuando el producto llegue al cliente, este tenga los mejores estándares de calidad. Para la motivación, depende mucho la actitud de los profes, por ejemplo, y trabajo mucho con música, estoy todo el tiempo hablando y tiene que ser así, uno no puede dejar que sean, uno igual debe estar monitoreando, independientemente a que tu le digas “usted se prepara la masa” y tú sabes que lo va a hacer bien, tu igual tienes que estar monitoreando, porque hay que recordar que tiene discapacidad intelectual, por lo tanto, se puede olvidar un ingrediente, sí. Es normal, sí. Y para eso está uno para decirle “creo que se te olvidó algo”. Entonces al final están automatizados que, yo creo que eso hace que los talleres tengan un buen desempeño y los</p>
--	---	--

		chicos también salgan con algo provechoso de eso, eso pienso yo.
--	--	--

Tabla N°4 Unidad de estudio: Profesoras de educación especial en taller laboral

Sub-categoría	Preguntas	Profesora 4
A1. Decretos que utilizan las escuelas para trabajar.	1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?	Nosotros nos regimos por el decreto 87, y para los jóvenes más grandes, con el decreto 300.
A2. Bases curriculares utilizadas en la escuela especial	2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?	Para el taller, yo me rijo más que nada con el decreto 87
A3. Planes y Programas de estudio que se utilizan en cada nivel		
A4. Estrategias que utilizan los docentes para el desarrollo de las competencias.	3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?	Nosotros designamos a los jóvenes según su edad, los talleres son etapas que deben atravesar los chicos desde que egresan del básico 10, luego al taller A, B y finalmente el C, en donde tienen pasantías laborales a cargo de una colega, al centro de reciclaje, a Norfi, entre otras.

	4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?	Busca desarrollar habilidades tales como, saludar, pedir permiso, agradecer, despedirse, ofrecer sus productos, diferenciar etiquetado, desarrollar técnicas básicas de cocina, como batir, usar manga pastelera, derretir chocolate, amasar, rellenar, rayar, hacer merengue, etc.
	5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?	La mayor estrategia es que todos estén realizando una actividad, porque ninguno puede quedarse mirando lo que realizan los demás, todos deben aportar con algo a la receta que se esté llevando a cabo en el taller. Y la música para que los mantenga despiertos y activos.

4.1.2.- CODIFICACIÓN ABIERTA DE LA INFORMACIÓN

Tabla N°1 Unidad de estudio: Estudiantes con discapacidad intelectual insertos en nivel laboral

Sub-categoría	Preguntas	Estudiante 1
B1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión	1.- ¿Conoces alguna ley que defienda tu derecho a trabajar? ¿Cuál?	Que defienda mi derecho a trabajar... hay una ley que salió hace poco pero no sé cómo se llama, solo sé que dice algo del trabajo y la inclusión jaja.
	2.- ¿A qué taller asistes dentro del establecimiento?	Yo estoy en el taller de la Tía I., que se llama 1 C, es de cocina, creo. Es que solo secamos frutas.

laboral.	3.- ¿Quién te ayudo a elegir el taller que realizas? ¿Te gusta el taller?	No sé, hace tiempo estoy en este taller, pero no me gusta mucho, porque no hacemos cosas como el otro taller, y el otro taller está lleno, y este no tanto.
B2. Preparación para insertarse al mundo laboral	4.- ¿Crees que en el colegio te han preparado para trabajar?	Sí, yo creo... No sé la verdad jaja
B3. Proyección laboral.	5.- ¿Consideras trabajar una vez egresado de la escuela? ¿En qué?	Yo ya estoy trabajando en Paris, de reponedora y tengo que ordenar la ropa, voy todos los fines de semana. - Pero, ¿cuándo salgas del colegio no piensas trabajar en algo que te hayan enseñado aquí? - Es que no se en que podría trabajar, porque aquí hacemos frutos secos no más.
	6.- ¿Qué opina tu familia a la posibilidad de que busques trabajo?	Ellos me han apoyado desde que empecé a trabajar, además tengo la pensión y puedo ayudar en la casa igual.

Tabla N°2 Unidad de estudio: Estudiantes con discapacidad intelectual insertos en nivel laboral

Sub-categoría	Preguntas	Estudiante 2
B1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación	1.- ¿Conoces alguna ley que defienda tu derecho a trabajar? ¿Cuál?	No.

a la inclusión laboral.	2.- ¿A qué taller asistes dentro del establecimiento?	Taller laboral A. - ¿De qué es tu taller? - Eeeeh... - ¿No sabes? No tía...
	3.- ¿Quién te ayudo a elegir el taller que realizas? ¿Te gusta el taller?	Las tías me lo designaron, Si, me gusta Hacemos, de repente cocina, de repente con los frutos secos.
B2. Preparación para insertarse al mundo laboral	4.- ¿Crees que en el colegio te han preparado para trabajar?	Mm, si...
B3. Proyección laboral.	5.- ¿Consideras trabajar una vez egresado de la escuela? ¿En qué?	Si, En el mall. De promotora o vender ropa.
	6.- ¿Qué opina tu familia a la posibilidad de que busques trabajo?	Me dicen que sí, que trabaje. Ellos me apoyan, me voy solita... Yo me manejo sola en Los Ángeles. Para hacer los trámites me acompaña mi mamá a veces sí.

4.1.3.- CODIFICACIÓN ABIERTA DE LA INFORMACIÓN

Tabla N°1 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 1
C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?	Sé que son personas con algunas dificultades que varían entre ellos, algunos les puede costar más aprender una cosa y a otros no. Sé también que a estas personas les cuesta desarrollar sus ideas, expresarlas, entenderlas.
	2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?	Discapacidad intelectual no, pero si hay una persona con discapacidad física, usted al entrar “altiro” se va a dar cuenta.
	3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?	Por las noticias conozco un poco de esta ley, sé que dice que deben contratarse personas con discapacidad, pero no específicamente con discapacidad intelectual por cierta cantidad de empleados que tenga nuestra empresa y todas las otras que tengan más de 100 (cien) empleados. Cuando Aquí hicieron la capacitación yo me encontraba con licencia, así que no me he informado mejor.
C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación	4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?	Actualmente en la empresa de los Ángeles, contamos con 390 empleados, pero en septiembre comenzamos a contratar más y hemos llegado a 400 o 410 dependiendo de las temporadas.

del personal.	5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?	Existe una planilla que se debe llenar de acuerdo a temas laborales y académicos, y especificar ahí sus lugares de trabajo, cuales son las habilidades que tienen, en que les gustaría desempeñarse y así después se puede filtrar de acuerdo a las necesidades de nuestra empresa y del puesto que esté a disposición. Además, deben adjuntar el currículum y reportar temas familiares, porque por políticas de la empresa, no se puede contratar a familiares. Además, también deben señalar si poseen algún tema de salud, por ejemplo, si tiene lumbago, porque en realidad, esa persona solo serviría para cajas, ya que por tener lumbago n se puede mandar a realizar otros oficios.
	6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?	Debe ser comprometido, leal, responsable, minucioso, rápido; que en general tenga buenos modales (...) ser limpio.
C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?	La infraestructura no creo que sea una barrera, pues te fijas nuestras puertas son accesibles. Yo creo que es un tema de información, porque aquí como te explico, se hizo una capacitación, pero no hay ninguna persona con esta discapacidad en específico (discapacidad intelectual leve) que esté trabajando, solo una con discapacidad física.

		Entonces yo no creo por empleo, que los empleados posean conocimientos igual sobre qué es la discapacidad intelectual, y por eso se forman los prejuicios.
--	--	--

Tabla N°2 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 2
C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?	Son personas que tienen problemas en su razonamiento, lo sé por el chico que tenemos trabajando aquí, le cuesta un poco mas entender las ordenes y ejecutarlas.
	2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?	Si tenemos una persona con DIL y dos con discapacidad física.
	3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?	Esa ley salió hace poco, y nos dice que cada 100 empleados debemos tener más de 1 persona con discapacidad contratada. Al menos estamos bien en eso, porque tenemos 3 personas.
C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal.	4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?	200 a 250, no te puedo dar una cifra exacta.
	5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?	Nosotros hacemos y practicamos los programas individualizados, según las habilidades de la persona, ya que tenemos diferentes objetivos de acuerdo

		<p>a las áreas o departamentos que hay aquí, y así podemos realizar el filtrado o selección más apropiada.</p> <p>¿Cuáles son esos programas individualizados?</p> <p>R// vemos su currículum, y evaluamos sus habilidades de acuerdo al departamento que se esté postulando</p>
	<p>6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?</p>	<p>Puntualidad y voluntad de trabajar aquí, que le guste trabajar en general y que tenga las condiciones necesarias y conocimientos para cada departamento.</p> <p>¿Cuáles serían esas condiciones necesarias que usted menciona?</p> <p>Si es para el departamento de vestuario, debe ser ordenado, limpio, proactivo. Si es para el departamento de muebles, debe saber de las marcas, tener poder de convencimiento etc.</p>
<p>C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.</p>	<p>7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?</p>	<p>No tenemos barreras, ya que ahora tenemos a 3 persona con discapacidad física y para ellos y para nosotros no ha sido difícil poder trasladarnos. Entonces no creo que algo de infraestructura, quizá puede ser que habría que contratar a otra persona para que vaya como supervisando el labor de chico, como ellos son más lentos y tienden a aburrirse más rápido.</p>

Tabla N°3 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 3
<p>C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.</p>	<p>1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?</p>	<p>Sé que son personas que tiene dificultades para desarrollarse en su vida, aprenden de forma diferente, que depende de los grados también porque hay 4 si mas no me equivoco. Pero que si se les enseña algo ellos pueden ejecutarlo, como te dije, dependiendo del grado de discapacidad que tenga.</p>
	<p>2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?</p>	<p>No ha habido ninguna, y actualmente hay 4 personas con discapacidad, pero son 1 con discapacidad auditiva y 3 con discapacidad física solamente.</p>
	<p>3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?</p>	<p>La verdad es que solo sé que cada empresa grande, estamos hablando de más de 100 empleados deben contratar a uno (persona) con alguna discapacidad. Al menos en nuestra empresa hay 4 personas, pero vienen desde mucho antes que saliera la ley.</p>
<p>C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal.</p>	<p>4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?</p>	<p>105 empleados contratados. Ya que hay gente externa que son de empresas externas, como los promotores</p>
	<p>5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?</p>	<p>Trabajamos directamente con la municipalidad, nosotros cuando necesitamos gente le pedimos a ellos que nos recomienden de acuerdo a las</p>

		necesidades del momento y ahí nuestro equipo se contacta con la persona, realizamos la entrevista, los test psicológicos.
	6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?	Ser rápido, porque así es el mercado. Ser comprometido y por sobre todo, responsable, puntual. No me sirve una persona que venga hoy, pero falte mañana.
C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?	La infraestructura, en realidad el edificio no está diseñado para personas con discapacidad en general, porque no está señalado, las escaleras son complicadas, las mesas de atención son altas, además tú te das cuenta que hay tantas cosas que los pasillos son angostos.

Tabla N°4 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 4
C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?	Poco, ya que he es por medio de las personas que ha postulado por medio de la ley de inclusión. Conozco más de otras discapacidades.
	2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?	Ahora hay 2 personas contratadas con discapacidad intelectual leve que solo trabajan los sábados y domingos. Pero de aquí a finales de julio tengo que tener a 4 personas. Los chicos que están

		<p>trabajando, ellos solo realizan una labor específica, también el tiempo no es extenso ya que nos comentaron que se cansan más.</p> <p>¿Cómo es el rendimiento de estas personas?</p> <p>R// Bien, son muy responsables y llegan a la hora. La jornada de ellos es corta, y solo trabajan los días sábados y domingos. Siguen las instrucciones y también hay un encargado de supervisarlos, y orientarlos cuando vean que se están equivocando.</p>
	3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?	Nada. Sinceramente nada. No me he informado debo reconocer.
C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal.	4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?	197 personas contratadas
	5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?	La gente que postula, entrega su currículum en la entrada y nosotros los leemos, y de acuerdo al cargo los vamos llamando, luego se les hace el test psicológico y verificamos las referencias personas y laborales. En el caso de estos chicos con discapacidad que tenemos, la selección fue por un enlace que tenemos con un colegio, y ahí los pusimos a prueba y contratamos obviamente. Pero ahora nuestra empresa trabajará directamente con el programa de la municipalidad, como ya te mencione,

		vamos a contratar a 2 personas más.
	6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?	Primero que todo disposición de jornada extensa, porque aquí el día comienza a las 10 de la mañana y termina a las 9 de la noche, entonces es larga la jornada. También debe conocer del mercado, de lo que se está vendiendo. Debe ser proactivo, puntual y eficaz.
C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?	<p>La principal barrera siempre va a ser aquí el contar con la infraestructura necesaria para que una persona pueda desplazarse con total libertad. Porque no tenemos rampas, ascensores montacargas, servicios higiénicos apropiados, además falta hacer alguna charla o capacitación en el tema para los empleados que tenemos y así ellos puedan relacionarse de forma correcta con los chicos.</p> <p>Como te digo, tenemos dos chicos con DIL trabajando, pero a ellos les fijamos apenas llega un trabajo a realizar, ahí los están supervisando y entre todo vamos apoyando. Pero sabes, han rendido bastante bien, incluso mejor que otros. Por eso ahora queremos como empresa contratar a dos más, porque ese es nuestro compromiso a nivel país, estamos completamente comprometidos con la inclusión.</p>

Tabla N°5 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 5
<p>C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.</p>	<p>1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?</p>	<p>R// No mucho, sé que los niños con síndrome de Down tienen discapacidad intelectual.</p>
	<p>2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?</p>	<p>R// No, ninguna. ¿Por qué? R// Porque quizá no se ha dado la oportunidad, además que aquí en el supermercado se necesita gente proactiva</p>
	<p>3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?</p>	<p>R// Sé que es una ley nueva que ayuda a que quienes tengan discapacidad puedan trabajar. Más allá, no tengo información porque aquí no nos han capacitado por así decirlo y uno personalmente no se va a poner a buscar información más allá de lo que sale en las noticias.</p>
<p>C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal.</p>	<p>4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?</p>	<p>R// 178 empleados, contando todos los que estamos aquí dentro y los que están con descanso</p>
	<p>5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?</p>	<p>R// A través del currículum se hace un filtrado, igual pedimos recomendaciones a la municipalidad como a ellos les llegan todos los currículums y luego se cita a entrevista</p>
	<p>6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?</p>	<p>R// Depende al cargo que este optando o disponible. Porque si hace falta un panadero debe tener otras competencias a las de un fiambrero o reponedor.</p>

		Pero en grandes rasgos que sea una persona responsable y de buena impresión, atento y cordial porque aquí trabajamos con público.
C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?	R// Podría serla infraestructura, en realidad no sé qué más, porque como no se mucho sobre la discapacidad intelectual, entonces no puedo decir sabes que esto o esto serían las barreras. Porque igual la infraestructura yo creo que sería más barrera para las personas que tienen algo en sus extremidades otro tipo de discapacidad.

Tabla N°6 Unidad de estudio: Empresas con más de 100 trabajadores

Sub-categoría	Preguntas	Empresa 6
C1. Conocimiento sobre las normativas vigentes en relación a la inclusión laboral.	1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?	R// Si. sé que son limitaciones intelectuales valga la redundancia en personas, esto significa que ellos tienden a tener dificultades en sus capacidades de entender las cosas, de ejecutar o planificar sobre todo dependiendo de los grados de discapacidad que tenga, yo he conocido a jóvenes con DIL y encuentro que son súper eficientes.

	2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?	R// Si, hubieron dos personas. Ahora solo hay tres personas con discapacidad física. De acuerdo a la nueva ley, estamos bien en el porcentaje.
	3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?	R// He leído bastante sobre esa ley, siempre debo estar al tanto de las leyes laborales, aquí trabaja tanta gente que es nuestro deber respetar sus derechos. ¿Qué sabe de la ley 21.015? Es la ley que salió en abril de este año, y hace mención a la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral beneficiando a estas personas para que sea más simple poder encontrar un empleo. Esta ley dice que por 100 empleados se deben contratar a una persona con alguna discapacidad, por eso nuestro líder tiene tres personas con discapacidad física.
C2. Estrategias que utiliza el empleador para la contratación del personal.	4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?	R// Actualmente tiene 328 personas, contando todo el personal.
	5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?	R// A través del currículum, se hace una selección de acuerdo a las necesidades. Evaluamos las habilidades del postulante, luego llamamos a una entrevista personal, se le hace un test psicológico.
	6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un	R// Lo más importante es que sea responsable, respetuoso. Nosotros trabajamos con horarios largos de

	empleado?	jornada, entonces es necesario que la persona que trabaje con nosotros entienda que el respeto hacia la empresa y hacia el cliente es primordial.
C.3 Barreras que dificultan la contratación de personas con discapacidad intelectual leve.	7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?	R// La verdad no tenemos barreras, hace poco se terminó la rampla principal por la avenida Ricardo Vicuña, entonces las para personas que usen sillas de ruedas y que tengan discapacidad intelectual pueden acceder fácilmente. Pero en otros aspectos, no tenemos barreras para esos jóvenes , ya que contamos con un equipo bien formado.

4.2.- CODIFICACIÓN AXIAL DE LA INFORMACIÓN

Tabla N°1: Información otorgada por los profesores

Categoría A: Normativa de la educación especial con el desarrollo de las competencias laborales para personas en situación de discapacidad intelectual leve .	
Preguntas	Análisis de las respuestas
1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?	La mayoría de las entrevistadas demostraron tener un vasto conocimiento sobre qué instrumentos se utilizan en taller laboral, en donde, el decreto 87 es el más utilizado.

<p>2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?</p>	<p>Se observa que en la mayoría de los lugares en donde se imparte el taller laboral, se utilizan diferentes tipos de planes de estudios, no obstante, se reitera la utilización de los planes de educación general básica y el decreto 87.</p>
<p>3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?</p>	<p>Para designar a los estudiantes a distintos tipos de taller, se realizan diagnósticos o evaluaciones, considerando las habilidades prácticas y cognitivas de los estudiantes, además de considerar siempre su elección y preferencia, a excepción de una entrevistada, la cual nos mencionó que solo se designaban a los estudiantes, rigiéndose por la edad a partir del decreto 87.</p>
<p>4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?</p>	<p>Las competencias que se buscan desarrollar en los talleres laborales, son competencias que pueden abrir caminos a futuro para las personas con discapacidad en el mundo laboral, o en su vida cotidiana, las cuales tienen relación con afianzar las habilidades prácticas y cognitivas, en función de; herramientas de trabajo, manejo del dinero, ubicación espacial y temporal, ente otras.</p>
<p>5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?</p>	<p>Lo primordial es trabajar a través de la motivación, y mantenerlos en actividades constantemente, nutriendo los conocimientos de los alumnos según sus intereses, de esta manera se puede captar</p>

	su atención.
--	--------------

Tabla N°2 Información otorgada por los estudiantes con DIL insertos en taller laboral

Categoría B: Opinión de los estudiantes sobre la inclusión laboral	
Preguntas	Análisis de las respuestas
1.- ¿Conoces alguna ley que defienda tu derecho a trabajar? ¿Cuál?	Una de las entrevistadas, sabe de una ley que habla sobre la inclusión laboral, no obstante, no conoce más información sobre ella, la segunda entrevistada no conoce ninguna ley que respalde su derecho a trabajar.
2.- ¿A qué taller asistes dentro del establecimiento?	Los entrevistados(as) asisten a diferentes niveles pero el mismo taller.
3.- ¿Quién te ayudo a elegir el taller que realizas? ¿Te gusta el taller?	Mencionan a la (el) docente como el encargado de designarlos a los talleres, en ambos casos el taller parece no tener sentido, ni orden
4.- ¿Consideras trabajar una vez egresado de la escuela? ¿En qué?	Una de las(os) entrevistadas(os) ya está trabajando, pero no considera trabajar en lo que ha aprendido durante el taller.
5.- ¿Crees que en el colegio te han preparado para trabajar?	En ambos casos se observa inseguridad al responder, pero finalmente mencionan que si se sienten preparadas.
6.- ¿Qué opina tu familia a la posibilidad de que busques trabajo?	En ambos casos existe apoyo familiar, en la adquisición de trabajo.

Tabla N°3 Información otorgada por los empleadores (más de 100 trabajadores)

Categoría C: Elementos que influyen en la contratación.	
Preguntas	Análisis de las respuestas
1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?	Solo tres de las seis empresas entrevistadas conocen sobre la discapacidad intelectual en efecto. Las otras tres empresas, conocen poco e incluso no manejan información. Asociando discapacidad intelectual al síndrome de Down .
2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?	Solo dos empresas entrevistadas tienen a jóvenes con discapacidad intelectual leve contratadas trabajando, Paris menciona que “solo trabajan sábados y domingos por jornadas cortas de tiempo y le asignan una labor específica para que realicen durante el día” Por otro lado, 3 de las 6 empresas entrevistadas, mencionan que tienen a empleados contratados con discapacidad física y discapacidad auditiva trabajando. De igual forma, 1 empresa de supermercado, no cuenta con algún empleado con DIL ni otra discapacidad trabajando.
3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?	El conocimiento que tienen los empleadores con respecto a la ley 21.015 de inclusión laboral se genera principalmente a través de las noticias, 4 de las empresas entrevistadas conocen

	<p>muy poco, algunas lo justifican mencionando que no se les ha capacitado con respecto a la nueva ley.</p> <p>Por otro lado, 1 empresa menciona que no tiene conocimientos sobre la ley.</p> <p>Destacando que solo una empresa conoce en efecto en que se basa la ley mencionada.</p>
<p>4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?</p>	<p>Las seis empresas entrevistadas tienen más de cien empleados trabajando. La empresa 1 tiene 390 empleados y una persona con discapacidad física. La empresa 3 tiene 105 empleado entre ellos 3 personas con discapacidad física y 1 con discapacidad auditiva.</p> <p>La empresa 4 tiene 197 personas contratadas y 2 jóvenes con DIL, pretenden llegar a 4. Por otro lado, empresa 5 tiene 178 empleados y ninguna con discapacidad.</p> <p>La empresa 2 tiene hasta 250 personas contratadas, y 2 de ellos tienen discapacidad física y 1 discapacidad auditiva. Finalmente, la empresa 6 tiene 328 personas contratadas, de las cuales tres personan tienen discapacidad física.</p>
<p>5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?</p>	<p>Dadas las respuestas de cada empleador, cabe mencionar que la mayoría contrata a sus empleados a través de la revisión del curriculum y las entrevistas personales, donde se evalúan sus habilidades para</p>

	<p>cada labor. De igual modo, mencionar que tres empresas trabajan directamente con el programa de la municipalidad de la ciudad de Los Ángeles, ya que ellos realizan el filtrado de cada persona de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, siendo más fácil para las empresas, pues como menciona Ripley, ellos solicitan curriculum de gente con tales habilidades y la municipalidad les hace llegar a las personas idóneas.</p>
<p>6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?</p>	<p>Cada empresa considera ciertos requisitos específicos para el puesto de trabajo, sin embargo, hay consideraciones generales mínimas como ser comprometido, responsable, puntual. En general el empleador pide un buen rendimiento por parte de sus trabajadores.</p> <p>Las competencias requeridas por las empresas hacen alusión a actitudes personales, aspectos sociales, y aspectos cognitivos como asumir responsabilidad, puntualidad, ejecutar órdenes simples etc. Competencias más coincidentes en la entrevista.</p> <p>Las empresas consideran estas competencias genéricas muy relevantes para insertarse de manera exitosa al trabajo, tanto para las personas con Discapacidad Intelectual como a cualquier otro trabajador.</p>

<p>7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?</p>	<p>Según la información recaba a través de la entrevista semi-estructurada, 3 de las 6 empresas mencionan que entre las barreras destacan la infraestructura de la empresa, ya que no cuentan con un acceso adecuado, señalización, servicios higiénicos accesible.</p> <p>Empresa 1 menciona que la principal barrera es la poca información que poseen sobre la discapacidad intelectual leve. Solo 2 empresas entrevistadas mencionan que no poseen barreras para poder integrar laboralmente a personas con DIL.</p>
--	--



4.3 CODIFICACIÓN SELECTIVA DE LA INFORMACIÓN POR CATEGORÍA

Categoría	Análisis
<p>Categoría A: Normativa de la educación especial con el desarrollo de las competencias laborales para personas en situación de discapacidad intelectual leve.</p>	<p>Los docentes tienen un enfoque claro sobre los tipos de documentos que se deben utilizar en los talleres laborales, ya sea, en escuelas o centros de capacitación, en donde el decreto 87 es el más utilizado, ya que entrega los alineamientos con respecto a los objetivos generales y específicos. Además, fuera de la normativa, mencionan lo importante que es la motivación que entrega el profesor utilizando diversas estrategias, para el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</p>
<p>Categoría B: Opinión de los estudiantes sobre la inclusión laboral.</p>	<p>En ambos casos, los estudiantes ya trabajan en centros comerciales, respaldados por sus familias, no obstante, la falta de información sobre la inclusión, especialmente sobre la nueva ley, es notoria. Por otro lado, los entrevistados, no poseen pleno conocimiento sobre la actividad específica del taller en el que están insertos.</p>
<p>Categoría C: Elementos que influyen en la contratación.</p>	<p>Entre los elementos principales que influyen en la contratación de personas con discapacidad intelectual leve se encuentra la falta de información por parte de la empresa y sus trabajadores; también se encuentra la infraestructura inadecuada con espacios muy reducidos y poco señalizados.</p>

The logo of the University of the Philippines is a shield-shaped emblem. It features a blue background with a yellow border. Inside the shield, there are seven white stars arranged in two rows: five in the top row and two in the bottom row. In the center is a yellow rectangle containing a red torch with a flame. Below the torch is a blue exclamation point. The shield is surrounded by a laurel wreath.

CAPITULO V: CONCLUSION

Luego de haber realizado una exhaustiva investigación se efectuará el desarrollo de la conclusión, para esto, se partirá recordando el objetivo principal de nuestra tesis, el cual es; Analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de trabajo remunerado de personas con discapacidad intelectual leve en la Ciudad de Los Ángeles.

A medida que fue avanzado la investigación se logró definir el concepto de discapacidad, centrándose específicamente en la discapacidad intelectual leve, el derecho al trabajo, las normativas en relación a la inclusión laboral, las normativas curriculares de la educación especial, a partir de esto, se crearon tres tipos de entrevistas semi-estructuradas, las cuales fueron nuestros instrumentos de investigación, relacionadas con los empleadores, con las escuelas que imparten taller laboral o centros de capacitación laboral, y con los estudiantes con discapacidad intelectual leve.

Dichas entrevistas se realizaron con el fin de conocer la opinión de los estudiantes con DIL respecto a su proyección laboral, indagar sobre las competencias que entregan las escuelas a sus estudiantes, y si estas realmente favorecen a la inserción de personas con discapacidad al mundo laboral, conocer sobre el concepto que manejan los empleadores sobre el término Discapacidad Intelectual Leve, además de conocer su opinión con respecto a la posible contratación de personas con dicha discapacidad.

El primer objetivo específico de nuestra investigación trataba de **describir las competencias que se buscan desarrollar en estudiantes con discapacidad intelectual leve de escuelas especiales, insertos en taller laboral**, el cual se pudo desarrollar mediante entrevistas semi-estructuradas dirigidas a las profesoras de talleres laborales, ya sean, de escuelas especiales o de centros de capacitación. En este punto, la mayor competencia que se puede o se debe desarrollar en un estudiante, es la autonomía y la independencia, además, claramente, de las habilidades cognitivas y prácticas que requiere cada taller en particular. Uno de los puntos claves para desarrollar dichas competencias son la motivación y las estrategias utilizadas por cada docente, además de la constancia en enseñar alguna actividad o comportamiento, no obstante, una de las

entrevistas realizadas nos expuso la falta de organización dentro del establecimiento educacional, con respecto a la designación de los estudiantes por sus capacidades y habilidades a algún taller en particular. De igual forma, las escuelas de talleres laborales no realizan un estudio del mercado para implantar talleres más óptimos e innovadores en los que sus estudiantes puedan desarrollarse al egresar del establecimiento.

El segundo objetivo, consistía en **conocer la opinión de los estudiantes con discapacidad intelectual leve, con respecto a los procesos de inclusión laboral**, para conocer esta información se le aplicó la entrevista a estudiantes que estuvieran insertos en taller laboral, de esta manera, nos pudimos dar cuenta de la falta de información sobre el tema de la inclusión en el trabajo, a pesar de ser ellos, los protagonistas de dicho asunto. En esta tarea de expandir la información, juega un rol importante la escuela y la familia, de esta manera todos, participarían y ayudarían a progresar en este tema.

El último objetivo, trataba de **identificar los elementos que influyen en la contratación de personas con discapacidad intelectual leve**, a través de la entrevista que fue aplicada a grandes empresas, nos pudimos dar cuenta que el mayor factor que influía en este proceso, era la falta de información por parte de los empleadores, ya sea en relación a la discapacidad intelectual, o a la ley de inclusión laboral, además otro factor que fue mencionado reiteradas veces, es la vaga infraestructura de las empresas, que no cuentan con accesibilidad universal.

El proceso de la etapa de análisis de las entrevistas, trajo consigo bastantes sorpresas, ya que, se pudo verificar la falta de conocimiento especialmente de las personas directamente relacionadas con el tema de la inclusión laboral como lo son; las personas con discapacidad intelectual y los empresarios, además de la falta de fiscalización en algunas instituciones educacionales, que no cumplen con el efectivo desarrollo de las competencias laborales de sus estudiantes, dichas competencias no están definidas en ningún plan ni programa de educación especial, y que son escogidos por la profesora diferencial. Por lo tanto, el tema de la inclusión laboral de personas con

discapacidad intelectual, a pesar de que ha estado en la palestra durante este último tiempo y ser un tema bastante célebre (gracias a la nueva ley 21.015), falta mucho para aludirlo como un contenido totalmente desarrollado y conocido por todos los individuos.

Al culminar nuestra investigación nos podemos dar cuenta de lo importante que es, el interiorizarse con responsabilidad sobre temas que son importantes en la sociedad, como lo es la discapacidad o el derecho al trabajo, ya que, de esta manera, podemos formar una comunidad de puertas abiertas, de mirada inclusiva y holística, la cual nos dará espacio para poder generar cambios sustanciales en nuestra sociedad, en donde los derechos humanos tendrán la importancia que se merecen, ya que son estos, los que nos respaldan y proponen considerarnos y respetarnos en toda nuestra esencia.



Reflexiones

Desde el inicio, nuestra tesis tuvo bastantes cambios, en los objetivos, preguntas de investigación, el supuesto, entre otras cosas, pero gracias a muchas correcciones y orientación por parte la profesora guía, pudimos llegar a buen puerto y bien encaminadas, nos dimos cuenta a través de las entrevistas, que nuestra hipótesis sobre; la débil formación de las escuelas, era incuestionable (en cierta parte), ya que los estudiantes nos mencionaban que no los preparan para una verdadera vida laboral, no saben que se realiza específicamente en su taller, o cual es el nombre del taller en el que están insertos, además, nos mencionan que los mantienen haciendo solo una actividad (como secar frutos) por un tiempo bastante prolongado, no obstante, esta situación solo se observa en una de las escuelas entrevistadas.

Por otra parte, en las entrevistas dirigidas hacia las profesoras a cargo de taller laboral, nos señalan que el decreto más utilizado para desarrollar las competencias es el decreto 87 y los planes y programas de distintos cursos, pero no hay algún decreto que sea específicamente para taller laboral, además, cada colegio tiene distintos criterios para trabajar, por otro lado, nos indican que la actitud y las estrategias que utiliza él o la docente son fundamentales al momento de enseñar alguna actividad.

Para finalizar, las entrevistas dirigidas hacia los empleadores, fueron las que arrojaron más sorpresas, este motivo se debe a que conocimos el tipo y la cantidad de información que maneja el empleador sobre la discapacidad intelectual y sobre la ley de inclusión laboral, este mismo, a pesar de ser un tema bastante discutido en la actualidad desde principio de año, no está completamente desarrollado en las grandes empresas.

Bibliografía

- American Psychiatric Association, (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5. Arlington, VA. Extraído desde <http://elcajondekrusty.com/wp-content/uploads/2016/06/Gu%C3%ADa-criterios-diagn%C3%B3sticos-DSM-V.pdf>
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5°. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme. Recuperado desde <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxlZHVjYXB1bnRlc3xneDo3NmExZjhhOTliZjk4ZjVm>
- Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M. (2001). Formación dual un desafío para Chile. Santiago. Citado en Vidal, R. y Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. UC Maule- Convergencia Educativa N°1, 113-127. Extraído desde http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf
- CEAS (2002). Situación de la formación laboral en Educación Especial. Consultora en Estudios, Asesorías y Planificación en Desarrollo Local. Recuperado desde: www.mineduc.cl/.../200703281941270Situacionformacionlaboraleducespecial.pdf
- Ciudad accesible, (2016). Endic 2015: 1 de cada 5 chilenos vive en situación de discapacidad. Extraído desde: <http://www.ciudadaccesible.cl/?p=5558>
- Constitución política de la República de Chile, (1980). Carta fundamental. Art. 19, 16. Santiago, Republica de Chile. https://www.camara.cl/camara/media/docs/constitucion_politica.pdf

- Declaración universal de los derechos humanos, (1948) extraído desde http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- FONADIS (2006). Discapacidad en Chile. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/633/documento>
- García, A. (2005). Concepto actual de discapacidad intelectual. Psychosocial Intervention extraído desde <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179817547002>
- García, J. y Manga V. (2007). Inteligencia racional: una mejor manera de vivir. Santiago, Chile.
- Gobierno de Chile, (2003). Ley 19.885: incentiva normas del buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=213294>
- Gobierno de Chile, (2008). Acuerdo Tripartito Programa Nacional de Trabajo Decente OIT , Santiago , Republica de Chile. Extraído desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178019.pdf
- Gobierno de Chile, dirección del trabajo (2018). Código del trabajo en Chile. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Gobierno de Chile, (2018). Ley 21.015 : Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. México, D.F. : Ed. McGraw Hill. Extraído desde http://files.especializacion-tig.webnode.com/200000775-097910b6c0/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. México, D.F. : Ed. McGraw Hill. Extraído desde https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. sexta Edición. México, D.F. : Ed. McGraw Hill. Extraído desde <http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+-+sampleri+-+6ta+EDICION.pdf>
- Junta de Andalucía, (2008). Manual de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de discapacidad intelectual .
- Manghi, D. (2012). El profesor de Educación Diferencial en Chile para el Siglo XXI: Transito de Paradigma en la Formación Profesional. Perspectiva Educacional, Vol. 51, N° 2, pp. 46-71. Extraído desde <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/109/41>
- MINEDUC, (1987). Ley 18.600 : establece normas sobre los discapacitados mentales. Santiago , Republica de Chile. Extraído desde <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29991>
- MINEDUC, (1990). Decreto 87: aprueba planes y programas de estudio para personas con deficiencia mental. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231709370.DecretoN87.pdf>
- MINEDUC, (1994). Ley 19.284: Establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <https://www.leychile.cl/Navegar/scripts/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221...>

- MINEDUC, (1994). Decreto 300: Autoriza la organización y funcionamiento de cursos talleres básicos de nivel o etapa de orientación o capacitación laboral de la educación básica especial o diferencial, para mayores de 26 años con discapacidad, en establecimientos comunes o especiales. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304051159540.Decreto300.pdf>
- MINEDUC (1998). Decreto N° 1: establece normas para la integración social de personas con discapacidad. Santiago , Republica de Chile. Extraído desde <http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304231640530.DecretoN0198.pdf>
- MINEDUC (2004). Antecedentes históricos, presente y futuro de la educación especial en Chile. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201304151210180.doc_Antecedentes_Ed_Especial.pdf
- MINEDUC (2008). Estudio de funcionamiento de escuelas especiales y aulas hospitalarias. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/File/DOCUMENTOS%202010/Estudioescuelashospitalarias.pdf>
- MINEDUC, (2010). Decreto 170: Fija Normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para Educación Especial. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304231500550.DEC200900170.pdf>
- MINEDUC, (2010). Ley 20.422: Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e. Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde

http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/File/2011/LEY%20DISCAPACIDAD%202020_422.pdf

- MINEDUC, (2013). Guía educación para la transición, Santiago de Chile. extraído desde <http://especial.mineduc.cl/.../201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONespecial.pdf>
- MINEDUC, (2015). Decreto 83 : Aprueba Criterios y Orientaciones de Adecuación Curricular para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Parvularia y Educación Básica . extraído desde <http://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/Decreto-83-2015.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, (2006). Convención sobre los derechos de personas con discapacidad. Extraído desde <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), (2011), Informe Mundial sobre la Discapacidad, Malta, extraído de: www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2013). Empresa Inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/empresa-inclusiva-web-2013.pdf>
- 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.extraido desde http://www.descubre.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf

- Quintana D. (2012). Apoyos para la Transición hacia una Vida Adulta Activa: Propuesta Progresiva de Aprendizajes Vitales. Ediciones PRONOS, mencionado en MINEDUC, (2013). Guía educación para la transición, Santiago de Chile. extraído desde especial.mineduc.cl/.../201405051722200.GUIAPARALATRANSICIONedespecial.pdf
- 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. Extraído desde <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3987307.pdf>
- Rodríguez, D. y Valdeoriola, J. (2009). Metodología de la investigación. Recuperado desde http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast_nodef/PID_00148556-1.pdf
- Sello, I. C. (2013). Senadis lanzo Sello Inclusivo 2013. Santiago, Santiago. Extraído desde <http://www.sellochileinclusivo.cl/>
- SENADIS, (2014). Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el Estado. Santiago, Republica de Chile. Extraído desde <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2304/documento>
- SENADIS, (2015). II Estudio nacional de la discapacidad en Chile. Santiago , Republica de Chile. Extraído desde https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/6405/libro-de-resultados-del-ii-estudio-nacional-de-la-discapacidad
- SENADIS, (2016). Presentación de Resultados II Estudio Nacional de la Discapacidad. Un nuevo enfoque para la inclusión. Subsecretaria Heidi Berner, extraído desde : <http://www.senadis.gob.cl/pag/671/1263/publicaciones>

- Strauss, A.L. & Corbin, J. (1990): Basics of Qualitative Research. London: SAGE, extraído desde: http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. V.3 Nª1, pp. 119-139. Extraído desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3945773>
- Vidal, R. y Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. UC Maule- Convergencia Educativa Nª1, 113-127. Extraído desde <http://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo-Una-estratega-para-j%C3%B3venes.pdf>
- Villa N. (2007). Las personas con discapacidad intelectual: estudio de la situación socio laboral en la Comunidad de Madrid. Educación y Diversidad. Anuario Internacional de Investigación sobre Discapacidad e Interculturalidad, 172-200. Extraído desde <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2313674>
- Zondek, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. Santiago de Chile. Extraído desde http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf





Universidad de Concepción
Campus Los Ángeles
Escuela de Educación

Los Ángeles, junio de 2018

Entrevista para profesora de educación diferencial a cargo de taller laboral, en relación a la
Inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual Leve en la Ciudad de Los
Ángeles

Datos del profesor (a)

- Años de servicio:
- Lugar de trabajo:
- Nombre del taller a cargo:
- Fecha:



La información entregada se utilizará de carácter anónimo.

Entrevista para profesor(a)

1.- ¿Cuáles son los decretos utilizados en el proceso educativo de los estudiantes en el nivel laboral?

2.- ¿Qué planes de estudios utilizan para orientar la formación laboral de los estudiantes?

3.- ¿Cómo identifican las fortalezas y debilidades de un estudiante, antes de designarlo a un taller?

4.- ¿Cuáles son las competencias laborales que busca desarrollar cada taller?

5.- ¿Qué estrategias utilizan para desarrollar las competencias de los estudiantes, dentro del taller laboral?

Entrevista para estudiante

1.- ¿Conoces alguna ley que defienda tu derecho a trabajar? ¿Cuál?

2.- ¿A qué taller asistes dentro del establecimiento?

3.- ¿Quién te ayudo a elegir el taller que realizas? ¿Te gusta el taller?

4.- ¿Consideras trabajar una vez egresado de la escuela? ¿En qué?

5.- ¿Crees que en el colegio te han preparado para trabajar?

6.- ¿Qué opina tu familia a la posibilidad de que busques trabajo?

Entrevista para empleador

1.- ¿Qué sabe usted de la discapacidad intelectual?

2.- ¿En su empresa ha habido o existe alguna persona con discapacidad intelectual leve contratada?

3.- ¿Qué conoce de la ley 21.015 de inclusión laboral?

4.- ¿Cuántos empleados tiene su empresa?

5.- ¿De qué manera selecciona al personal para ser contratado?

6.- ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener un empleado?

7.- ¿Cuál cree usted que son las barreras de la empresa para contratar a una persona con discapacidad intelectual leve?

