

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL



**“COMPETENCIAS Y QUEHACER DEL COLOCADOR  
LABORAL DE PeSD INTELLECTUAL. ESTUDIO  
EXPLORATORIO EN INSTITUCIONES DE  
COLOCACIÓN LABORAL DE SANTIAGO”**

**INTEGRANTES:**

Claudia García Traipe

Jorge Moraga Flores

Paz Fernanda Soto López

TESINA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PROFESOR EN EDUCACIÓN DIFERENCIAL  
MENCIÓN EN DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y AL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN.

**PROFESOR GUÍA:**

Sebastián Dueñas Barriga.

DICIEMBRE - 2018

SANTIAGO - CHILE



## **Autorización**

© Claudia García Traipe, Jorge Moraga Flores, Paz Fernanda Soto López.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando incluya la cita bibliográfica del documento.

## Dedicatoria

Dedicamos principalmente este trabajo a nuestras familias que nos apoyaron incondicionalmente desde el primer momento que decidimos ser profesionales de la educación, y especialmente a quienes están a nuestro lado. Que en este último tiempo fueron quienes nos impulsaron y alentaron a culminar de manera positiva estos años de estudios, y de manera exitosa nuestro proceso de tesis.

Aquellos profesores que durante nuestro proceso de formación profesional, que con vocación nos entregaron conocimientos, herramientas, momentos y palabras que serán claves para el desarrollo de nuestra profesión que tanto amamos.

## Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a las profesionales y respectivas instituciones a las que representan que formaron parte de nuestra investigación y permitieron hacer este estudio enriquecedor para nuestra formación, por brindarnos el tiempo y oportunidad de poder indagar en el trabajo que realizan a diario, por darnos una palabra de apoyo y confiar en que nuestro trabajo sería un aporte para futuras investigaciones.

Agradecemos a nuestro profesor don Sebastián Dueñas, quien guió este proceso y confió en nuestro trabajo, además de acompañarnos permanentemente en la construcción del principal objetivo de esta investigación, que es abrir un nicho temático frente a esta problemática poco explorada acerca de las oportunidades y derechos de las personas en situación de discapacidad que desean ser un miembro activo en nuestra sociedad.

## Índice

Autorización .....	2
Dedicatoria .....	3
Agradecimientos .....	4
Resumen.....	7
Introducción .....	8
1. Planteamiento del Problema .....	10
2. Objetivos .....	11
2.1. Objetivo General .....	11
2.2. Objetivos Específicos.....	11
3. Marco Referencial .....	12
3.1. Inserción laboral de personas en situación de discapacidad. ....	12
3.1.1. Estadísticas sobre inserción laboral de personas en situación de discapacidad. ....	13
3.1.2. Importancia de la inserción laboral .....	15
3.2. Inclusión Laboral .....	16
3.2.1. Concepto de inclusión laboral .....	16
3.2.2. Incidencia de la Ley 21.015 en el mundo del trabajo.....	16
3.2.3. Discapacidad.....	18
3.2.4. Barreras para la inclusión Laboral .....	20
3.3. El proceso de la colocación laboral .....	21
3.3.1. El proceso de inserción laboral.....	21
3.3.2. Sensibilización.....	21
3.3.3. Análisis del puesto de trabajo (APT).....	21
3.3.4. Actores colocación laboral efectiva .....	23
3.4. Empleo con Apoyo .....	32
3.5. La evolución de la educación especial en Chile y del rol de educador diferencial .....	35
4. Diseño Metodológico.....	37
4.1. Tipo de Investigación .....	37
4.2. Enfoque de la investigación.....	37
4.3. Lugar de la investigación .....	37
4.4. Participantes de la investigación.....	38
4.5. Estrategias e instrumentos de recolección de información .....	38
5. Resultados .....	40

<b>6. Discusión.....</b>	<b>48</b>
<b>7. Conclusión .....</b>	<b>56</b>
<b>8. Recomendaciones .....</b>	<b>59</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>60</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>64</b>

## Resumen

La presente investigación tiene como punto de partida los cambios que trae consigo la entrada en vigencia de la ley de Inclusión laboral (nº 21015/ 2018). A partir de esto se ve un incremento de empresas que solicitan incorporar trabajadores en Situación de Discapacidad. Y a su vez, cumplir con la cuota exigida, por lo que de una u otra manera, deben empezar a trabajar la inclusión laboral, recibiendo entre sus trabajadores a personas en situación de discapacidad (PeSD). Esto hace mantener activa aquellas instituciones dedicadas al proceso de inserción laboral, lo que implica mantener conformado un equipo sólido con profesionales competentes con una visión inclusiva, para intermediar exitosamente durante el proceso de colocación laboral.

El estudio realizado fue una investigación cualitativa de carácter exploratorio. En la que se realizaron entrevistas semiestructuradas a personas que realizan el proceso de colocación laboral, para conocer sus experiencias y a partir de ello, identificar al profesional idóneo para llevar a cabo esta actividad e indagar con respecto a las funciones y quehaceres durante el proceso. Además esta investigación indagó en la importancia del seguimiento y acompañamiento que se realizan al trabajador en situación de discapacidad. Esto último resalta como novedoso en este estudio y remarca la diferencia de la colocación laboral ordinaria. También da a conocer el aporte del profesor especialista, como participante activo del proceso por sus competencias adquiridas durante su formación.

Los resultados concluyeron que un profesional idóneo se basa en un enfoque inclusivo y contar con la experiencia específica para concretar su participación como intermediador laboral. Hoy se abren las posibilidades laborales para PeSD. Por lo tanto, el profesional idóneo debe entregar las herramientas para adquirir las competencias de empleabilidad para que el trabajador enfrente de manera efectiva las demandas laborales.

**Palabras claves:** Inserción laboral, colocador laboral, profesor especialista.

## Introducción

Que los estudiantes al culminar su etapa escolar puedan insertarse laboralmente, es uno de los fines que busca la educación especial. Esto significa enfrentar el proceso de inserción laboral, proceso guiado y acompañado por profesionales especialistas que se encargan de cumplir este objetivo. De esta forma, en la literatura sobre el tema se habla del Equipo de Gestión de Empleo (EGE) y en organismos que se dedican a la inserción laboral de Personas en situación de Discapacidad (PeSD) existe la figura del colocador laboral. Dada la creciente importancia de esta temática, es relevante conocer en la práctica el trabajo de este profesional. Asimismo, dentro de estos profesionales, es posible que un profesor especialista pueda ser parte del proceso de colocación. Por todo lo anterior, es necesario conocer de qué se trata este proceso, como también explorar el rol del profesor especialista, para no cerrar la posibilidad de que esta sea una instancia de desarrollo laboral, dentro de la gama del campo laboral que nos ofrece el mercado para nuestra profesión.

En el marco de la nueva ley de Inclusión laboral (Nº 21015/ 2018) se abren más oportunidades para las personas en situación de discapacidad que deseen incorporarse y ser un miembro activo en esta sociedad, y de la mano de esto, está el incremento de personas que inician este proceso, por lo que implica abarcar mucho más procesos que los que se realizaban hasta antes que entrara en vigencia esta ley, esto se entiende como una mayor demanda por parte de instituciones que se dedican a la de inclusión laboral, y además de sumar mayores especialistas para cubrir estos procesos, y además la posibilidad poder reforzar por etapas de esta colocación laboral (Zondek, A. 2015) , en facultad de las herramientas que los profesionales vinculados a esto, presenten en su formación.

Para el estudio era importante conocer el perfil del colocador laboral, las competencias que debe poseer, además de las funciones y quehaceres que realiza durante el proceso, y en base a la información recopilada, poder proyectar el rol del educador especialista más allá de la formación en aula, como parte del proceso de inserción, y examinar el aporte que este sería para hacer un proceso más efectivo y abarcar de manera positiva el alza de demandas que se comienzan a evidenciar en la inserción al mundo laboral.

Es en base a lo anteriormente presentado, es que se realizó un estudio exploratorio en la temática de la inserción laboral, en donde se realizaron entrevistas en diferentes instituciones que cumplen la función de ser el puente, entre las personas que deseen trabajar y posibles puestos de trabajo. Dentro de las instituciones, se entrevistaron a terapeutas ocupacionales (TO), que son los profesionales que en nuestro país mayormente cumplen el rol de colocador laboral. A través de estas entrevistas se pudo conocer el perfil de un “colocador laboral”, las competencias que éste debe presentar, las funciones y quehacer que debe realizar y muy importante es el acompañamiento y seguimiento que se le brinda al trabajador para una mejor adaptación y permanencia en el lugar que es insertado laboralmente. En base a lo recopilado, se examinó la posibilidad de integrar al profesor especializado, y evidenciar si es un profesional idóneo para también participar de este proceso, o bien en qué parte, en conjunto a su formación, es donde podría participar de mejor manera.

## 1. Planteamiento del Problema

Uno de los grandes objetivos de la Educación Especial para las personas en situación de discapacidad, es entregarles herramientas para que se construyan a sí mismos, logren autodeterminarse y que sus características sean el mayor recurso para adquirir una calidad de vida apropiada. En función de lo anterior, la inserción laboral desarrolla un proceso integral e intervenido por diferentes factores, mediante un empleo con apoyo, en relación a las características u oportunidades de las personas y mercado laboral, produciendo una interacción entre elementos de empleabilidad y ocupabilidad (Bisquerra 1992)

La nueva ley 21.015 que incentiva a la inserción laboral, promueve la igualdad de oportunidades, abriendo paso a la inclusión, beneficiando a personas en situación de discapacidad para alcanzar la aceptación y dignidad como agentes activos insertos en la sociedad. Así, se validan sus características como seres únicos y miembros de una comunidad, adquiriendo algunas herramientas que les permiten desarrollar sus capacidades y competencias fundamentales para la construcción de una sociedad inclusiva.

Para lograr la inserción laboral, existe un proceso donde se identifica la figura del Colocador Laboral, que puede ser una persona natural o una institución. Su rol consiste en buscar, analizar y elaborar un perfil de puestos de trabajo disponibles en el mercado, luego seleccionar dentro de los postulantes a las personas idóneas, según características de ambos actores. Por último, se les acompaña en el proceso de postulación y durante el tiempo de adaptación. (Weller, J. 2007)

La inserción laboral para PeSD requiere de un proceso en el que se identifiquen sus competencias laborales, acorde a los requerimientos que busca la empresa. Para esto se analizan los puestos de trabajo, haciendo calzar al postulante para, posteriormente, enriquecerse con el acompañamiento de un equipo especializado en inclusión, quienes son intermediarios entre el empleador y el trabajador. (Zondek, A. 2015)

Dentro de la funcionalidad de este equipo, está desarrollar un perfil centrado en la persona, con la intención de conocer sus potencialidades y objetivos a alcanzar, desarrollando estrategias e intervenciones basadas en el cumplimiento del propósito, tanto del trabajador como de la empresa, concretando un perfil idóneo. (Weller, J. 2007) Se complementa con el “empleo con apoyo” (en adelante ECA) que es una metodología que se basa en brindar

apoyo al trabajador que lo necesite, logrando la igualdad de oportunidades y derechos, dando énfasis a la inclusión socio-laboral y así mejorar la calidad de vida laboral. (Vidal R, & Cornejo C. 2012)

Además, con la nueva ley 21.015, se proyecta un incremento en igualdad de condiciones en posibilidades laborales que favorecen a las personas en situación de discapacidad, por lo que es necesario identificar las competencias de los profesionales responsables de ejecutarlo, para apoyar y guiar por un periodo determinado al trabajador.

**El planteamiento de problema presenta las siguientes interrogantes:**

¿Cuál es el perfil de los profesionales que pueden desempeñar esta función?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Describir las competencias y el quehacer del profesional encargado del proceso de colocación laboral de personas en situación de discapacidad intelectual y el aporte del educador diferencial al proceso de colocación.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- 2.2.1.** Describir las competencias profesionales, el quehacer y las funciones del colocador laboral.
- 2.2.2.** Describir la importancia del seguimiento y acompañamiento en el proceso de colocación laboral.
- 2.2.3.** Examinar, a partir de la formación del educador diferencial, su contribución al proceso de colocación laboral.

### **3. Marco Referencial**

#### **3.1. Inserción laboral de personas en situación de discapacidad.**

Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y significativa, que aporta a la autonomía y al acceso al contexto económico, social, político y cultural, lo que favorece de modo relevante los índices de calidad de vida. La inserción laboral apuesta por la incorporación al mercado del trabajo de aquellas personas que se encuentran en una situación de exclusión, en este caso las personas en situación de discapacidad. La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, y está dada por las oportunidades que entreguen los medios empresariales para que éstas sean participantes activos dentro del funcionamiento de la empresa.

La inserción laboral es el resultado de un proceso, con requisitos que la empresa y las personas interesadas utilizan como guía de apoyo para realizar esta inserción de una manera favorable y recíproca, tanto para la empresa como la persona. Para comenzar este proceso el requisito es la actitud y predisposición de la persona que debe pasar por la selección. Luego, es fundamental formalizar el proceso por medio de un contrato laboral como documento que regule legalmente la actividad. Por último, el interesado en el puesto laboral en cuestión, debe elaborar de forma conjunta con las personas que brindan apoyo y acompañamiento en el proceso de inserción, un contrato tipo para la empresa, personalizado, dejando claros puntos exclusivos sobre la inserción, donde se fijan los objetivos laborales, como la hora de llegada, higiene, labores que debe cumplir y que poco a poco se deben ir logrando y reformulando. (Fournet, 1993)

La inserción laboral en todos los jóvenes es un elemento fundamental y potenciador en el camino hacia la vida adulta. Los ingresos propios les generan una base material para comenzar a disminuir y luego eliminar la dependencia económica que estos tienen respecto de los padres o adultos a cargo y pueden proyectarse en establecer un hogar propio. El trabajo también les brinda integridad social y esta conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es uno de los ámbitos de desarrollo interpersonal que facilita que los jóvenes comiencen a buscar e incorporar redes y contactos, y a la vez que permite ser un miembro activo en la sociedad. (Weller, 2007).

Para lograr la inserción al mundo del trabajo se debe contar con el proceso de colocación laboral, instancia que puede ser realizada por una persona o una institución, donde se realizan diferentes gestiones desde el momento en que se busca un perfil determinado entre un grupo de postulantes para el puesto laboral en juego. Un colocador laboral tiene la misión de dar con la persona que tenga las características y competencias idóneas para puestos de trabajo en particular, esto lo puede hacer a través de postulantes que se buscan de manera pública o dentro de instituciones que mantienen grupos de gente en preparación para insertarse laboralmente. (Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. & Juez, M. 2004). Por último, concreta el vínculo entre el postulante y la empresa con la ocupación disponible, asegurándose de que la persona seleccionada y recibida por la empresa, obtenga un contrato y condiciones necesarias para realizar la actividad remunerada y poder desarrollarse laboralmente sin problemas. Es decir, el papel del colocador laboral, consiste en buscar y seleccionar a un postulante idóneo hasta dejarlo instalado en un puesto de trabajo. (Zondek, A. 2015).

En consecuencia nace la nueva Ley 21015/2017, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad, generando modificaciones tanto para las empresas como para el trabajador, el que se relaciona con la obligación de contratar un mínimo de trabajadores con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez, cumpliendo así con las obligaciones estipuladas en dicha ley, que busca principalmente brindar mejor acceso a una ocupación laboral a personas en situación de discapacidad.(Ley 21.015/2017).

### **3.1.1. Estadísticas sobre inserción laboral de personas en situación de discapacidad.**

Según el artículo del SENADIS. En Chile el Primer Estudio Nacional de la Discapacidad (en adelante I ENDISC) se realiza en el año 2004, liderado por el Fondo Nacional de Discapacidad (FONADIS) institución asesora del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). Este primer estudio tiene como propósito fundamental darle carácter de urgencia al tema Discapacidad por parte de las políticas pública. Además, aparecen nuevos conceptos e indicadores que son utilizados de forma paulatina en el tiempo por los diversos estudios que se han venido realizando a partir de esa fecha. Sin embargo, no se realiza ningún estudio sistemático por al menos una década, por lo que no se registra ninguna medición global posterior al I ENDISC que permitiera actualizar esos datos.

Es así como, en el año 2015 se realiza el Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (II ENDISC ) el que tiene por objetivo determinar la prevalencia y caracterizar la discapacidad a nivel nacional, así como también identificar las principales brechas de acceso que tienen las personas en situación de discapacidad en nuestro país. Ello permitió evaluar los resultados recopilados y a su vez arroja un estimativo del total de personas en situación de discapacidad, su real contexto en relación a sus niveles o grados, déficits corporales (funcionales y estructurales), funcionamiento en diversas actividades diarias, relación con el entorno, participación social y otros.

Este último estudio permitió entonces elaborar un diagnóstico amplio sobre las personas en situación de discapacidad en Chile, y dar a conocer la situación real de las personas en situación de discapacidad que vive en el país. De este modo se identificó que un total de 2.836.818 personas desde los dos años en adelante se encuentra en situación de discapacidad en Chile, este total corresponde al 16,7% de la población de 2 años y más, correspondiente al año 2015.

Cuando se observa la distribución de la población en situación de discapacidad por tramos de edad, la discapacidad aumenta significativamente a mayor edad. Es así como este grupo abarca a los adultos de 60 años y más, con un 38,3% de PeSD y en contraposición, la población con menos PeSD son los niños, niñas y adolescentes con un 58%.

En cuanto al género, es posible identificar que respecto al total de población de 2 años o más, en promedio existe casi el doble de mujeres que se encuentra en situación de discapacidad, es decir un 20,3% en comparación al 12,9% de los hombres. Sin embargo, en la población correspondiente a los niños, niñas y adolescentes alcanzan el 7,2% respecto de las mujeres quienes llegan al 4,4%.

En cuanto a las personas adultas que se encuentran con ocupabilidad corresponde a 7.680.211 en comparación a 527.338 que no lo está, así mismos el total de personas que se encuentra inactiva corresponde a 3.229.411. Del total de personas ocupadas el 13,3% corresponde a personas en situación de discapacidad; del total de personas desocupadas el 14,9% corresponde a PeSD; y del total de personas inactivas un 31,6% corresponde a PeSD.

En base en los datos recogidos en este estudio, es posible afirmar que 1 de cada 10 personas que trabajan son personas en situación de discapacidad, al mismo tiempo 1 de cada 10 se encuentra buscando trabajo y finalmente, 3 de cada 10 personas están sin ocupación.

En cuanto a porcentajes es posible identificar de acuerdo a los datos anteriormente expuestos que la tendencia para las PeSD que se encuentran ocupadas, corresponde a un 39,3%, aquellas en busca de trabajo representan un 3,6% y aquellas PeSD inactivas poseen un 57, 2% de la población. (SENADIS, 2016).

### **3.1.2. Importancia de la inserción laboral**

En palabras de Zondek, trabajar no solo implica ganar dinero, sino que también tiene relación con el contexto social y personal de cada individuo. Constituye un proceso de formación para adquirir habilidades y así relacionarse con el resto de la población, donde la experiencia les permite el desarrollo de identidad y pertenencia al formar parte de un equipo de trabajo. El trabajo se convierte en un imperativo para toda persona permitiéndole la satisfacción personal e inclusión social, derecho que deben tener todas las personas independiente a las limitaciones que presente.

Es así como, la inserción laboral les brinda mantener e ir progresando en cada trabajo, rompiendo los prejuicios que aún existen en nuestra sociedad, demostrando la capacidad de llevar a cabo diversas tareas de forma competente e independiente, ajustándose a las reglas de cada empresa. Con las nuevas normativas se espera que se lleven a cabo cambios paulatinos para mejorar día a día las condiciones laborales de personas en situación de discapacidad. (Zondek, A. 2015).

## **3.2. Inclusión Laboral**

### **3.2.1. Concepto de inclusión laboral**

La inclusión Laboral forma parte de un proceso amplio en la Inclusión Social que se sustenta en la igualdad, equiparación de oportunidades y plena participación social que se concreta una vez que la persona es incorporada a un puesto de trabajo y se involucra en todas las actividades de la empresa. (Zondek. A. 2015). Es así como, en la Inclusión Social, la sociedad se adapta para atender las necesidades de las PeSD, esto permite y promueve la participación de aquellas personas que se encuentran excluidas.

La definición de Inclusión Social debe considerar el concepto de discapacidad propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud en la CIF. (OMS-OPS, 2001)

La Inclusión Social se define como *“ un proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”* (Muñoz-Pogossian, B. & Barrantes, A. 2016) )

### **3.2.2. Incidencia de la Ley 21.015 en el mundo del trabajo**

La ley 21.015 de Inclusión laboral de personas con discapacidad fue publicada el 15 de junio del 2017 y entró en vigencia desde 01 de abril del 2018

La ley de inclusión laboral garantiza establecer la reserva de empleo del 1% en los organismos privados y públicos para personas con discapacidad, en empresas que cuenten con más de 100 trabajadores y funcionarios, abriendo oportunidades laborales a personas que reciben pensiones de invalidez, independiente al régimen previsional al que pertenezcan o quienes se encuentran en situación de discapacidad ya sea física o cognitiva, calificadas previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). (Ley 21.015/2018)

De acuerdo al segundo estudio nacional de la discapacidad, un 20% de las personas de 18 años o más del país está en situación de discapacidad: es decir, más de dos millones seiscientas mil personas. Sólo el 39,3% cuenta con empleo. (SENADIS, 02/2018).

La ley 21.015 complementa a la Ley 20.422, que establece las normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social para personas en situación de discapacidad, manteniendo el carácter obligatorio de selección, que se encuentra vigente desde el 10 de febrero del 2010. Además deroga el artículo 16 de la ley 18.600, el cual establecía que el contrato de trabajo que celebre una persona con discapacidad intelectual, llegaba a un acuerdo convenido por ambas partes por una remuneración inferior al ingreso mínimo. (Ley 21.015/2017)

También se prohíbe la discriminación a trabajadores por motivos de capacidades diferentes, la empresa contratante debe otorgar remuneraciones equivalentes a todos sus empleados, con el fin de evitar la violación al principio de igualdad de oportunidades, manteniendo lo establecido en la ley N° 20.422. Por lo tanto los trabajadores incluidos, podrán optar a un contrato de trabajo a partir de los 26 años de edad cronológica y participaran del proceso de selección de personal. (BNE 04/2018)

La fiscalización dentro del sector privado le corresponde a la Dirección del Trabajo, quien debe mantener un registro actualizado de los contratos de trabajo, contemplando sus modificaciones y términos, celebrado entre la empresa y el trabajador. (DT, 04/2018)

Los organismos tendrán la obligación de evaluar los resultados, al tercer año desde su vigencia, para medir el impacto real de la cuota asignada, para analizar su mantención o aumento del 1%. Posteriormente su evaluación será cada 4 años, considerando los cambios del mercado laboral y la necesidad de adecuar el sistema de inclusión. (SENADIS, 02/2017)

Según la cifra otorgada por el SENADIS, actualmente hay más de 7.600 empresas que cuentan con 100 o más trabajadores, donde se podrían habilitar más de 25.000 puestos de trabajo en el sector privado. Sin embargo, en el sector público, sin considerar municipalidades ni personal administrativo de fuerzas armadas, se registran 158 instituciones, las cuales deberían habilitar alrededor de 2.500 vacantes para personas en situación de discapacidad. (SENADIS 02/2018)

En Chile las políticas de Inclusión Laboral están orientadas al desarrollo de las buenas prácticas laborales de empresas públicas y privadas para promover cada vez más la Inclusión de esta población a la actividad productiva del país y así alcanzar igualdad de oportunidades.

La Inclusión Laboral se basa en:

El Servicio Nacional de la Discapacidad, por medio del Departamento de Inclusión Laboral, está enfocado en abordar estrategias para llevar a cabo la inserción a través de:

- El Empleo Dependiente
- El Empleo Independiente
- El Sello Inclusivo
- Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la Inclusión Laboral. (SENADIS, 2013)

Lo antes señalado busca entregar un apoyo integral dentro del proceso de inserción laboral a las personas en situación de discapacidad para entregar igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

### **3.2.3. Discapacidad**

El concepto de discapacidad posee diversas definiciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el texto de Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad Y Salud (CIF) se adjudican el concepto más utilizado, permitiendo desarrollar la nueva forma de enfrentar la condición de discapacidad en el mundo, señalando que *“La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona”*. (Zondek, A. 2015)

Al hablar de *Discapacidad Intelectual*, la Asociación Americana de Retardo Mental (AAMR) define en el año 2002, discapacidad intelectual como *“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”*. (LuckKasson, R. Cols. & otros 2002.)

En Chile, se han generado avances en el contexto legislativo, que reflejan acciones concretas, como la Ley 20.422 /2010, que establece normas de igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas en situación de Discapacidad, en la cual define a la PeSD como:

*Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.* (Zondek, A. 2015).

Es así como junto con las limitaciones en el funcionamiento intelectual, generalmente coexisten limitaciones en otras áreas en las que requieren apoyo, tales como:

- Habilidades de adaptación
- Comunicación
- Auto-cuidado
- Seguridad
- Habilidades académicas funcionales

La discapacidad es un término que incluye déficits, limitaciones en las actividades y restricciones en la participación que tenga el individuo en el contexto en que se encuentre. Desde la perspectiva social, las personas en situación de discapacidad hoy en día cuentan con mayor participación debido a los avances de la sociedad en cuanto a lo que respecta a la práctica del concepto de discapacidad. (Zondek, A. 2015)

Es importante señalar que, tanto en Chile como en el mundo, se registran cifras importantes de personas en situación de discapacidad que pertenecen a un estrato social vulnerable, lo que obstaculiza la eliminación de barreras para acceder a la inclusión socio laboral.

### 3.2.4. Barreras para la inclusión Laboral

En el ámbito del campo laboral, es preciso destacar que la situación de discapacidad constituye el primer obstáculo para acceder a un empleo en igualdad de condiciones, debiendo enfrentar una serie de dificultades categorizadas en tres áreas fundamentales. (Zondek, A. 2015). Estas son:

i) **Contexto Personal:**

- Pérdida de capacidad o imposibilidad de generar ingresos.
- Dependencia económica de otras personas.
- Pérdida o ausencia de valoración (autoestima)
- Incapacidad para planificar y proyectar su futuro
- Ausencia o pérdida del sentido de pertenencia.

ii) **Contexto Familiar:**

- Reducción de ingresos
- Situación de inferioridad social
- Carga para la familia
- Tensiones para la familia
- Maltrato familiar.

iii) **Contexto Social:**

- Carga para el Estado, desempleo
- Exclusión Social
- Menor actividad económica
- Incremento de necesidad de Seguridad Social.

### **3.3. El proceso de la colocación laboral**

#### **3.3.1. El proceso de inserción laboral.**

Zondek hace mención sobre el proceso de inclusión laboral se divide por etapas, las cuales cuentan sólo para fines pedagógicos. Estas se caracterizan por su dinamismo y flexibilidad, que permite que las etapas alteren su orden o se den simultáneamente. Estas son:

#### **3.3.2. Sensibilización**

Se trata de involucrar a las personas en situación de discapacidad, generando una buena disposición hacia ellas en el posible puesto de trabajo, disminuyendo las barreras que les impidan una inclusión efectiva. Implica el ejercicio de influir y remover obstáculos que limitan la participación hacia el colectivo social en específico, para empatizar y levantar valores sociales, tales como la solidaridad, equidad, autonomía, entre otros.

#### **3.3.3. Análisis del puesto de trabajo (APT)**

Es una tarea técnica especializada que consiste en desarrollar un proceso de observación directa, en la que se deben desempeñar acciones comprendidas en el puesto de trabajo. Este análisis permite reunir con claridad las competencias para establecer el perfil del trabajador e incorporarlo al cargo. Consiste en observar y estudiar las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación, estableciendo la descripción de las tareas, así como los conocimientos y calificaciones requeridas para un desempeño con eficacia y éxito en el puesto de trabajo.

La principal función del APT, conlleva la evaluación del entorno para incorporar al análisis, los accesos que tendría un postulante en situación de discapacidad a la empresa, detectando los posibles facilitadores y barreras.

Una vez establecido el APT, es necesario realizar una visita a terreno con el fin de evaluar el cargo seleccionado por medio de la observación directa. El evaluador, previamente, debe familiarizarse con los procesos productivos de la empresa y con el trabajo específico a evaluar. La comunicación con la empresa debe ser fluida, que permita interactuar con todas las fuentes de información. El contacto se realiza a nivel gerencial o con la dirección de

recursos humanos, con el propósito de coordinar entrevistas a supervisores o jefaturas, trabajadores que realizan esta acción u otros funcionarios que desarrollen la labor productiva, que permita demostrar un análisis de tareas, funciones y condiciones laborales. En la descripción del APT, el evaluador puede observar y registrar detalladamente las demandas que implica el puesto de trabajo. A modo general se deben responder cinco preguntas centrales:

**¿Qué hace el trabajador?** Esta pregunta hace referencia a los procesos físicos, cognitivos y sociales que el trabajador debe aplicar en el desarrollo de sus labores. Se debe describir detalladamente las labores que implican el funcionamiento en el puesto de trabajo.

**¿Cómo lo hace?** Va dirigida a los métodos y estrategias que aplica el trabajador y el conocimiento práctico que debe tener para la ejecución de las actividades.

**¿Para qué lo hace?** Se enfoca en conocer tanto el objetivo de cada tarea ejecutada como el propósito final de la ocupación y la relación efectiva entre cada tarea.

**¿Cuáles son las competencias requeridas?** Identifica el grado de complejidad de las funciones realizadas, colocan en manifiesto las habilidades manuales, conocimientos, aptitudes y otras características requeridas del funcionamiento del trabajador en el cargo.

**¿Cómo llega la persona en situación de discapacidad a la empresa?** Es importante evaluar el entorno y el tipo de locomoción para una correcta decisión respecto de quién puede incorporarse al puesto de trabajo. Tanto la evaluación de la accesibilidad a la empresa como la del entorno son muy importantes para una selección apropiada.

Este proceso permite conocer en detalle las demandas del puesto de trabajo ofrecido con el fin de hacer una selección eficiente y eficaz del candidato que se va a proponer a la empresa.

Los aspectos evaluados son registrados en un instrumento diseñado para ello, esta pauta refleja los insumos necesarios para elaborar el perfil, que permite seleccionar a la persona en situación de discapacidad idónea para ocupar el puesto de trabajo analizado.

### **3.3.4. Actores colocación laboral efectiva**

#### **3.3.4.1. Personas en situación de Discapacidad**

El concepto de discapacidad se sustenta en los Derechos Humanos en donde estas personas son sujeto de derecho con participación social en todas las dimensiones, considerando sus características particulares, fortalezas y debilidades. (Zondek, A. 2015)

En la inclusión laboral, son estas personas las protagonistas, además del equipo de gestión, quienes cuentan con las competencias necesarias para transitarlos por el proceso de colocación laboral. Se respaldan en el trato con equidad en igualdad de oportunidades según señala la ley 20.422, la que está complementada por la ley 21.015, en el contexto laboral. (Zondek, A. 2015)

Zondek hace mención acerca de: la empresa debe considerar el perfil del trabajador inserto, principalmente en la asignación de tareas. Por lo tanto, el equipo de gestión laboral presenta el análisis del puesto trabajo que requiere la empresa más las competencias del trabajador, que permita la de ambas partes.

El equipo intermediario debe elaborar un perfil centrado en la persona consciente de sus posibilidades, que permita identificar sus experiencias personales y sus capacidades. Esta es una asistencia para alcanzar sus objetivos, mejorando la calidad de vida y cumpliendo sus sueños (Mata, G., & Carratalá, A., 2012). Planificación centrada en la persona).

Por lo tanto, es necesario considerar los intereses y motivaciones del trabajador en el proceso de inclusión para ser considerado en la selección del personal, a su vez también el trabajador puede elegir la labor que quiera desenvolver en la empresa. (Zondek, A. 2015)

#### **3.3.4.2. La empresa**

Para Zondek: La empresa es un actor fundamental dentro de este proceso que materializa la conexión hacia la inclusión, abre la posibilidad de concretar la inserción laboral. Generalmente las instituciones y servicios de rehabilitación, intermedian en la derivación de las personas en situación de discapacidad a puestos de trabajos. Las empresas deben asignar un cargo con labores específicas por medio de un Análisis de Puesto de Trabajo. Luego los intermediarios se encargan de clasificar al personal para continuar con la

colocación laboral. La empresa requiere de colaboración con el grupo especialista, acorde a la legislación específica y acciones de concientización, sensibilización y visualización, reforzando la perspectiva ante la funcionalidad, dejando de lado el concepto de discapacidad como un problema clínico o un acto de beneficencia.

Las actitudes del rubro empresarial son el reflejos de la sociedad, comparten algunas opiniones respecto a las desventajas que conlleva tener un trabajador con algún tipo de discapacidad, tales como baja productividad, accidentes con mayor frecuencia, adecuaciones en los puestos de trabajo, entre otras, las que dificultan el proceso de inclusión. Los prejuicios no consideran las diferencias individuales que existen en las personas en situación de discapacidad, negándoles el derecho y oportunidades laborales, lo que demuestra la falta de información y sensibilización. (Zondek, A. 2015)

#### **3.3.4.3. Los equipos de gestión (EGE)**

Zondek señala que; en la intermediación laboral, los EGE son un eslabón entre las personas en situación de discapacidad y la empresa. Se encargan de desarrollar el proceso especializado y minucioso de inserción laboral para colocar a un trabajador en un puesto de trabajo, basados en la relación entre la necesidad de la empresa y los conocimientos del postulante.

La rehabilitación o habilitación debe ser asumida y dirigida por el individuo, es decir, todo tipo de apoyo debe ser directo, para que la persona logre sus objetivos. Sin embargo la función del EGE, consiste en desarrollar estrategias necesarias que le permitan a las personas tomar sus propias decisiones respecto a su futuro laboral y quedar satisfecha con los resultados logrados.

La función transversal y continua por parte de todos los integrantes del EGE es sensibilizar y gestionar redes, actuando como intermediarios entre las empresas y las personas en situación de discapacidad que buscan empleo y que pueden integrarse a un trabajo regular, entregándoles y gestionando todos los apoyos necesarios que requieran para la colocación. También, el EGE puede sugerir técnicas para un mejor desempeño de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, o capacitaciones y charlas que sean necesarias para el desempeño del trabajo en óptimas condiciones.

Cuando se realiza una inserción laboral a una persona en situación de discapacidad es necesario evaluar y reorganizar la rutina del trabajador para una jornada más eficiente y para un desarrollo productivo dentro de la empresa. Es un proceso relevante y que no puede faltar dentro de la capacitación y concientización de los futuros compañeros trabajos y jefatura, con el objetivo de que todos puedan vincularse en el contexto de la discapacidad, para que puedan resolver todas sus dudas y sobre todo evitar la sobreprotección. (Zondek, A. 2015)

#### 3.3.4.3.1. Integrantes del EGE y sus roles

**Relacionador de empresa:** Este profesional está en la búsqueda permanente de oportunidades para inclusión laboral. Sus principales competencias son la empatía y solidez conceptual y actitudinal, de modo que motive a los potenciales empleadores a incorporar los programas de inclusión laboral en sus negocios. Este debe tener desplante y saber cómo y con quien relacionarse, establecer vínculos concretos en el contexto empresarial.

**Gestor de empleo:** Es quien realiza el proceso de intermediación laboral para la integración de las personas con discapacidad en una labor productiva. Al ser un proceso especializado, es el gestor el encargado de realizar el vínculo entre la empresa y el empleado.

**Encargado de seguimiento:** Se encarga de proceder con la realización de entrevistas laborales en la que participa el postulante haciendo además el nexo con la jefatura de la empresa, como prevención de la atención frente a imprevistos o desajuste en lo productivo y conductual. Por lo que el rol del EGE, es fundamental para lograr con éxito el proceso de inserción, además debe mantener el vínculo permanente tanto con la empresa como con las personas en situación de discapacidad incorporadas en el trabajo, a través de visitas y entrega de apoyo. (Zondek, A. 2015)

#### 3.3.4.3.2. Competencias que deben presentar los EGE

- Mantener conocimientos de debilidades y potencialidades acerca de discapacidades asociadas a la salud, como por ejemplo las características de los diagnósticos que presenten las personas que están postulando a los puestos de trabajo.

- Aptitud para la realización de análisis de puestos de trabajo ofrecido, que permita identificar las competencias que debe tener la persona en situación de discapacidad.
- Capacidad para motivar e involucrar a potenciales empresarios en un programa de inclusión, por lo que debe conocer y ser convincente acerca del futuro de la empresa al contratar a una persona en situación de discapacidad, la que traería beneficios tanto para el exterior como interior de la empresa.
- Capacidad para planificar la formación laboral e intermediación a corto, mediano y largo plazo. Así como cada postulante cuenta con su particularidad y características, cada empresa establece sus propios requisitos, por lo que es necesario mantener un constante y adecuado plan para intervenir en asuntos imprevistos que se presenten durante el proceso.
- Experiencia para basarse en el diseño e implementación de un plan para la habilitación y adecuación del puesto de trabajo. Esto significa evaluar al postulante para detectar sus competencias y aquellas conductas o aspectos que se deben fortalecer.
- Habilidades en la resolución de conflictos, que se deben considerar en el proceso de adaptación, la que no estará exenta de dificultades entre la persona en situación discapacidad, el puesto de trabajo, sus compañeros, la empresa o directamente con su jefatura. Por lo que debe mediar y no fracasar en el proceso de colocación laboral. (Zondek, A. 2015)

#### **3.3.4.4. La familia**

La participación del grupo familiar de la persona en situación de discapacidad es crucial para el éxito del proceso de colocación laboral, su participación debe ser activa y permanente. Además es la principal vía de socialización, en donde se forma el contexto cultural, adquisición y aprendizaje de herramientas básicas para enfrentarse como agentes activos socialmente.

Por otra parte, en este espacio se desarrolla la identidad personal, se adquieren conductas y hábitos, entre otras. (Zondek, A. 2015)

#### **3.3.4.5. Competencia laboral**

En adelante, entenderemos el concepto de competencia laboral como una capacidad para hacer y realizar funciones de una ocupación específica, de acuerdo a los resultados deseados. Las competencias cuentan con tres componentes que son: conocimientos, comprensión y habilidades, los que deben ser proporcionalmente adecuados para que un trabajador logre desempeñarse efectivamente en una ocupación. (Zondek, A. 2015)

La inclusión laboral requiere de un proceso de intermediación que considera “el modelo de competencias” (Zondek, A. 2015). Este se centra en las competencias laborales que se focalizan en las habilidades y capacidades necesarias para cumplir un objetivo y obtener los resultados esperados, centrado en el cumplimiento de las tareas específicas de la ocupación laboral.

Este proceso lo realiza un equipo de especialistas (EGE) idóneos para la gestión del empleo, capaces en atender las competencias técnicas necesarias y suficientes para el procedimiento de colocar a las personas en situación de discapacidad en un puesto laboral. Para identificar las competencias de un trabajador, el punto inicial son los objetivos y resultados de la ocupación seleccionada, la que da a conocer las tareas específicas para reflejar los conocimientos, capacidades y habilidades de éste. Cabe destacar que las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo.

Las competencias son reconocidas por el aporte formativo en que se desarrollan los sistemas de capacitación e intermediación laboral, aportando a la mejora de las condiciones de empleabilidad, es decir, obtener y mantener el progreso en un trabajo. Se encuentran clasificadas con base en su naturaleza, dentro del contexto en el que se desarrollan, estas se clasifican en:

**Competencias básicas:** Se desarrollan precisamente en la educación integral, conteniendo principalmente las áreas de lenguaje y aplicación numérica, interacción con otros, gestión de sí mismo y manejo de tecnología de información.

**Competencia de empleabilidad:** Se basan en las capacidades necesarias para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el trabajo, como la comunicación, la iniciativa y el emprendimiento, el trabajo en equipo, la efectividad personal, la planificación y la gestión de proyectos y la solución de problemas.

**Competencias conductuales:** Están orientadas al logro, la rigurosidad, la flexibilidad, la proactividad y la innovación. Se centran en las características personales que permitan tomar la iniciativa y orientación para lograr resultados.

**Competencias funcionales:** se desarrollan mediante las actividades de aprendizaje formal e informal para desempeñar las tareas laborales.

Las competencias se encuentran diseñadas para la población general y no contienen un enfoque específico para los trabajadores en situación de discapacidad intelectual. Por lo tanto, es necesario detallar las competencias requeridas, con el fin de dar a conocer las demandas específicas de cada actividad que se desarrolle en el puesto de trabajo. Permite emparejar la funcionalidad de cada trabajador y reconocer el quehacer laboral para alcanzar un perfil idóneo, considerando el funcionamiento motor, sensorial, cognitivo, social y actitudinal que deberá implementar el trabajador en sus quehaceres laborales. (Zondek, A. 2015)

#### 3.3.4.6. Proceso de selección

En la selección de las personas en situación de discapacidad, para postular un cargo laboral analizado, se pueden presentar diversas situaciones. Por ejemplo, en algunas instancias, la empresa solicita al equipo de intermediación laboral realizar una preselección para que luego su área de recursos humanos seleccione al candidato idóneo. También puede pasar que la empresa Solicite al equipo de intermediación laboral realizar el proceso completo, que contempla la selección del trabajador. (Zondek, A. 2015)

Este proceso de selección se da en las siguientes etapas:

- **Convocatoria:** la empresa deja a disposición la contratación para una persona en situación de discapacidad, convocando a un concurso por medio del método que utilice habitualmente para contratar personal, agregando la acción inclusiva activa para quienes cumplan con los requisitos para el cargo específico. En la convocatoria no puede utilizar un contexto exclusivo o discriminatorio. Debe requerir una entrevista con acceso en igualdad de condiciones para todos los postulantes, por lo tanto, puede solicitar oportunamente asesoría externa para llevar a cabo el proceso de selección.
- **Perfil ocupacional:** se complementa la información entregada en la entrevista ocupacional con otras fuentes de información, como lo son las fichas clínicas, informes y entrevista familiar, según corresponda.

En la entrevista ocupacional existen aspectos generales de preparación y específicos. En los cuales se destina el tiempo suficiente para realizar la entrevista a los postulantes en situación de discapacidad, esto quiere decir, dar el espacio suficiente para dar a conocer la expresión de ideas y la conversación que deja en evidencia los intereses y motivaciones del postulante. Dentro del espacio en las entrevistas, es necesario eliminar las barreras distractoras, otorgando un espacio de privacidad y cómodo para el entrevistado. Además, la persona que realiza la entrevista debe centrarse en las potencialidades del postulante, con un manejo coherente y concordante entre la comunicación verbal y no verbal. Por último, el entrevistador debe estimular al entrevistado a entregar respuestas completas.

- **Entrevista familiar:** éstas se dan sólo en casos puntuales, atendiendo a las necesidades del postulante, según lo que requiera la entrevista ocupacional. Los familiares deben ser directos, significativos y que vivan con la persona que se encuentra postulando al cargo con acción inclusiva. La idea es que favorezca a la autonomía y con el compromiso de apoyar el proceso desde la función facilitadora.
- **Preselección:** posterior a la revisión del currículum y de las entrevistas ocupacionales, el análisis debe contrastar los antecedentes obtenidos con el perfil del cargo y el APT realizado previamente. Se debe encontrar entre los entrevistados a quienes reúnen todos los requisitos e intereses que estipula el APT, formando una

terna, es decir, grupo de tres postulantes. La preselección no se basa en las competencias que la persona demuestra, sino que debe considerar sus intereses y aspiraciones, tomando en cuenta además las contraindicaciones que le pueda afectar al desempeño en el trabajo determinado. Este proceso es relevante al momento de la intermediación laboral.

- **Incorporación al trabajo:** una vez que se haya escogido al trabajador en un puesto determinado, se procede con la incorporación a la empresa. La habilitación para el trabajo se considera exitosa desde que el trabajador escogido ha sido colocado en una actividad productiva, celebrando un contrato de trabajo. La efectividad de este proceso dependerá de diversos aspectos vinculados entre sí, que abarcan la situación política y económica del país, considerando las características individuales de la persona, además respaldar por la validez y credibilidad de los equipos intermediarios dentro del mercado del trabajo.

Dentro de esta etapa se encuentran las principales fases que proceden con la formación y participación del trabajador. Estas son:

- **Capacitación:** una vez realizada la colocación laboral, comienza la incorporación, donde es necesario iniciar un proceso de capacitación para todos los miembros de la institución. No se enfoca en derribar barreras actitudinales, sino más bien en que compañeros y jefaturas adquieran competencias para relacionarse con el trabajador incluido de manera adecuada y brindarles la ayuda que éste pueda necesitar. La importancia de esta colaboración es que no se sobreproteja al trabajador debido a que esto podría obstaculizar el proceso de inclusión.
- **Adaptación del puesto de trabajo:** son medidas ocasionales tendientes a contrarrestar los posibles efectos negativos a la productividad. Esta etapa se encuentra centrada en la adecuación de las condiciones del puesto de trabajo. Las adaptaciones deben ser determinadas por el equipo intermediador de empleo, así como el terapeuta ocupacional o prevencionista de riesgo, quienes deberán cumplir con tres principios que resultan fundamentales:

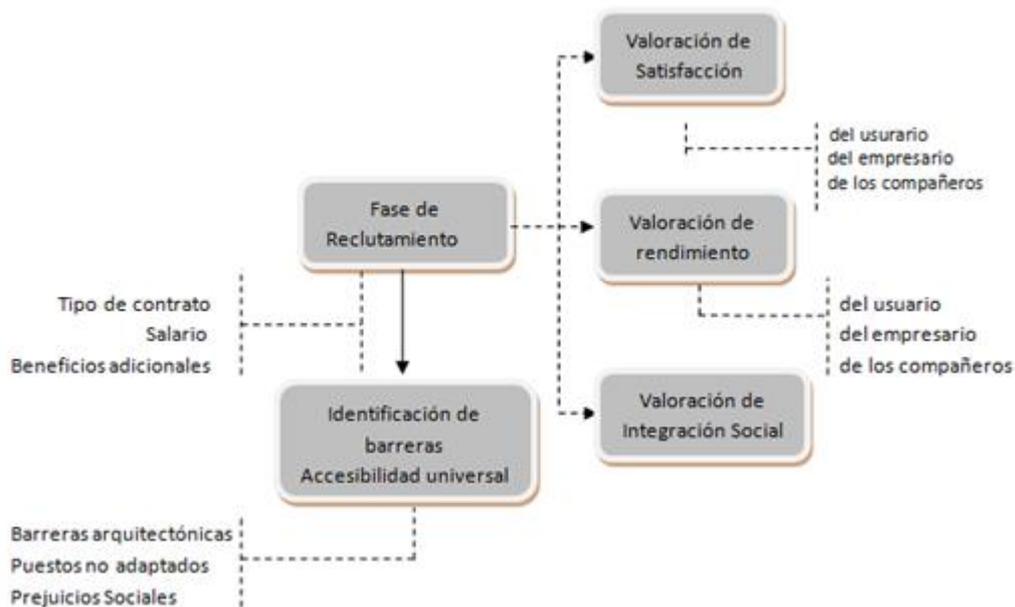
- **Calidad:** que permite brindar todas las alternativas para realizar el trabajo en óptimas condiciones e igualdad, respecto a los otros trabajadores que realizan la misma función.
  - **Oportunidad:** las adaptaciones deben realizarse en un periodo de tiempo adecuado, que permita favorecer el proceso de inclusión. Estas se ejecutan una vez que el trabajador en situación de discapacidad haya sido colocado en el puesto de trabajo.
  - **Pertinencia:** las adecuaciones deben realizarse de acuerdo a las particularidades del trabajador en situación de discapacidad. Cada persona debe contar con un rol activo en la definición de las adaptaciones que requiere.
- **Inducción:** conlleva los aspectos específicos de formación en el trabajo a desarrollar. Se debe orientar y capacitar en las funciones y acciones básicas que deberá desempeñar la persona en situación de discapacidad.

La inducción tiene dos objetivos, primero, la adaptación de la persona al puesto de trabajo y, segundo, la adaptación de la empresa a las características de la persona incluida al puesto laboral. (Zondek, A. 2015)

La adaptación de la empresa debe expresarse a través de la utilización de un lenguaje adecuado, la entrega de instrucciones de manera correcta y evitar las conductas de sobreprotección. Además, en el proceso inductivo se debe decidir si requiere supervisión inmediata, apoyo de algún compañero de trabajo o algún instructor especializado.

- **Seguimiento:** es un proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al trabajador, por un tiempo determinado, para realizar los ajustes necesarios, detectando las posibles dificultades. El seguimiento resulta imprescindible para desarrollar las probabilidades de un desempeño laboral exitoso y acceder a la continuidad y progresión en la trayectoria laboral. (Zondek, A. 2015)

- **Esquema de Seguimiento:**



### 3.4. Empleo con Apoyo

La definición de empleo con apoyo según Wehman y Kregel lo describen así: *“El empleo con apoyo se centra en el trabajo, no en prepararse para él, poseer las habilidades necesarias antes de empezar, o cumplir los criterios de recursos humanos antes de entrar en el competitivo mundo laboral. La persona simplemente debe desear trabajar.”* (Wehman, P. & kregel, J. 1998)

El Empleo Con Apoyo (ECA) es una metodología reconocida internacionalmente, con trayectoria y experiencia que han arrojado resultados exitosos, dando respuestas laborales a quienes se encuentran en situación de discapacidad. Cumple la finalidad de complementar la inserción laboral, dando entrenamiento a través del apoyo, para así alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos de quienes están limitados a causa del entorno, logrando acceder a un puesto de trabajo. Pretende, además, el logro de la inclusión en los ámbitos sociolaborales y aumentar, valiosamente, la calidad de vida. (Verdugo, M. Á., de Urríes, B. J., & Bellver, F. 1998.)

El ECA es un modelo de integración laboral para personas que se encuentran en situación de discapacidad. Su origen está en Estados Unidos durante la década de 1980, basado en el aporte de modelos sobre la experiencia y la experimentación. En España se desarrolló bajo la promulgación de la ley de Integración Social a Minusválidos de 1992, marcando ante el Estado la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, bajo el principio enriquecedor de normalización e integración social. Esta normativa señala que “será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo”. Uno de los principales avances fue el programa de integración escolar que marcó los principales progresos y generó la corriente normalizadora iniciada por el ministerio de educación y ciencia en 1985 (Verdugo, M. Á., de Urrías, B. J., & Bellver, F. 1998.)

Los principios básicos del ECA son elaborar un plan centrado en la persona, la inclusión social y económica, y la autodeterminación. Se lleva a cabo considerando otros modelos y paradigmas de apoyo enfocados en la planificación de la persona, por medio de un proceso en el cual se incluye al individuo y quienes se preocupan de él. Explora sus experiencias personales y permite comprender las creencias internas, para así descubrir sus capacidades y valorar sus aspiraciones a futuro, haciendo realidad sus sueños. (Verdugo, M. Á., & de Urrías, B. J. 2002)

Su planteamiento está sujeto a una serie de fases con un orden secuencial que en algunos casos se pueden presentar de manera simultánea para la inclusión socio-laboral:

- **Valoración/ conocimientos de los candidatos:** analiza las habilidades e intereses de los candidatos, además la necesidad de apoyo. Forma el perfil del candidato.
- **Marketing, búsqueda y creación de empleo:** permite analizar el mercado del trabajo.
- **Colocación laboral:** se analiza el puesto de trabajo, el perfil de éste, compatibilidad de perfiles y el plan de inclusión socio-laboral.
- **Capacitación en el puesto de trabajo:** Entrega orientación a la empresa, formación en el lugar de trabajo, captación y capacitación de apoyos naturales.
- **Seguimiento continuo y evaluación:** se valora el rendimiento, se da apoyo intermitente, hay observación directa y a distancia, se autoevalúa el trabajador y se realiza una encuesta de satisfacción al empleado y al empleador.

El papel que cumple el preparador laboral es importante por ser el principal actor en la transición entre las instituciones educativas y el futuro lugar de trabajo, siendo un profesional especializado para capacitar, asesorar y acompañar a la persona en el proceso de inserción laboral, brindando apoyo individualizado también al entorno del trabajo, además otros agentes que estén implicados dentro de este ámbito. (Völker, m. & Schvartzman L, 2017).

La adaptación de los factores ambientales debe ser acorde a la actividad que realiza el trabajador con el fin de eliminar las barreras que impiden su funcionalidad. Las adaptaciones razonables son aquellas en que se deben considerar:

- El carácter y el costo de la adaptación necesaria.
- Los recursos financieros de la organización a comparación de los recursos humanos y el efecto causal sobre los gastos de la adaptación.
- El impacto de la adaptación sobre la empresa.
- Aportes para la adquisición de adaptaciones.

Adaptaciones según los factores:

- Ambientales: Adaptar altura del mobiliario, apoyo visual, estímulos visuales o sonoros, recomendaciones humanas, etc.
- Personales: adaptación de materiales (engrosar lapicera, uso de alargadores, entre otras)
- Actividad: Adaptación de normas laborales, rutinas (jornada de trabajo, horarios, etc.) incorporar elementos adaptativos (mouse, procesadores de texto, puntero láser, etc.)

Cabe señalar que para aplicar las adaptaciones, es necesario contar con un preparador laboral con experiencia en solución de términos estratégicos para la adaptación. (Völker, m. & Schvartzman L, 2017).

Las siguientes adaptaciones no son razonables:

- Eliminar las funciones principales del cargo.

- Reducir los estándares de rendimiento o que impacten a la productividad general de la empresa.
- Proporcionar artículos de uso personal (silla de ruedas, anteojos, dispositivos auditivos etc. (Völker, m. & Schvartzman L, 2017)

### **3.5. La evolución de la educación especial en Chile y del rol de educador diferencial**

La Educación Especial en Chile cuenta con una vasta trayectoria, iniciando el año 1852 con la creación de la primera escuela para niñas y niños sordos de Latinoamérica. Posteriormente, con la Reforma Educacional del año 1928, se crea la primera Escuela Especial para niños con Deficiencia Mental.

En el ámbito de formación de profesores, las Escuelas Normales comienzan a incorporar electivos sobre educación especial con el nombre de “pedagogía terapéutica”, con el propósito de generar conciencia sobre la necesidad de acoger a la población con discapacidad existente en el país. (Godoy, P. Meza, L. & Salazar, A. 2004).

Es así como, la educación especial en Chile ha ocupado, históricamente, un espacio paralelo a la educación regular, atendiendo a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) y brindándoles apoyos especializados, abordando cada una de sus necesidades, bajo el sustento de la disciplina pedagógica que se enfoca en atender la discapacidad en todos sus ámbitos. Es así, como la Carrera de Educación Diferencial se origina alrededor de la década de 1970 en Chile, basándose principalmente en acuerdos internacionales. Los avances en materia de Educación Especial o Diferencial surgen tras el Informe Warnock (1978), desde una mirada psicopedagógica propia del modelo biomédico, hacia una mirada centrada en el enfoque educativo, lo que genera en Chile un paradigma de la Educación Especial más complejo, reflejándose esto en las diferencias que existen entre los avances teóricos en el contexto educativo y en las políticas públicas. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012)

La mirada clínica fue desplazada por el modelo educativo, el que se sustentó en el principio de Integración. Se basó en acuerdos internacionales de organismos como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial (Riquelme, 2010) los cuales dan

continuidad al Informe Warnock y a la Declaración de Salamanca (UNESCO, 1994) impulsando el cambio hacia un paradigma educativo en la Educación Especial, poniendo especial énfasis en la importancia de una preparación de los docentes que trabajan con estudiantes con NEE. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

En Chile la educación Especial avanza hacia un enfoque más inclusivo, de tal modo de unir la educación especial con la educación regular, partiendo por apoyar el enfoque de integración por medio de la Ley N° 19.284 (COOPERACIÓN, 1994) de Integración Social de personas con discapacidad del año 1994 y el decreto del año 1998 que permitió la creación de escuelas regulares con Programa de Integración Escolar (PIE) y en el año 2010 se aprueba la Ley 20.422 (PLANIFICACIÓN, 2010), que establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PeSD. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

A partir de ahí, paulatinamente se fueron abriendo espacios para los profesores de Educación Diferencial, no solo en la atención especializada centrada en la educación especial, sino que también abarca a la educación regular, donde el profesor de educación diferencial puede brindar apoyo con la preparación integral que posee.

La educación especial siempre ha estado enfocada en cómo aprenden las personas que presentan diversas necesidades educativas. En la actualidad, complementa sus competencias con el trabajo colaborativo en equipos multiprofesionales relacionados en los ámbitos pedagógico, médico y psicológico, dependiendo de la asistencia que requiera cada estudiante. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

La educación presenta hoy desafíos mayores, que requieren profesionales con las competencias necesarias para abordar la diversidad de la educación en Chile y en donde la preparación del Educador Diferencial adquiere una relevancia acorde al contexto actual del país.

Este profesional debe tener una formación especializada, relacionado con una preparación interdisciplinaria para atender las diversas NEE, con el propósito de garantizar la educación a todas las personas. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

## **4. Diseño Metodológico**

### **4.1. Tipo de Investigación**

De acuerdo a la problemática planteada, el diseño metodológico corresponde al Enfoque cualitativo que trabaja principalmente la investigación que no se llega por medio de procesos estadísticos u otro medio de cuantificación. Si no, reúne datos sobre la vida de las personas, experiencias vividas, las conductas, emociones y sentimientos, además el funcionamiento organizacional como movimientos sociales, fenómenos culturales entre otros (Strauss, A. L., Corbin, J., & Zimmerman, E. 2002).

*“El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Sampieri, R. 2014)*

La presente investigación registró la visión de fundaciones y la subjetividad de los profesionales que desempeñan la función de colocación laboral a personas en situación de discapacidad para ser insertados al mercado laboral.

### **4.2. Enfoque de la investigación**

Es de carácter exploratorio. Según Sampieri, señala que se efectúan cuando el objetivo o el problema propuesto no cuenta con una investigación previa o ha sido poco estudiado, es decir, cuando la revisión de la literatura se encuentran guías no investigadas o ideas vagas relacionadas con el problema de estudio. Si se desea indagar sobre algún tema o un enfoque desde una nueva perspectiva o ampliar la existente. (Hernández Sampieri & otros. 2006) Esta investigación indaga sobre proceso de inserción laboral, en la que se describen las competencias, funciones y quehaceres del colocador laboral y explorar sobre el aporte del profesor de educación diferencial dentro del proceso. Que hoy en día respalda la nueva ley 21.015.

### **4.3. Lugar de la investigación**

Se desarrolló en instituciones donde realizan inserción laboral de PeSD. Se recabó información en los centros de:

Fundación Coanil; quienes promueven la inclusión de las PeSD intelectual, proporcionando servicios de apoyo que contribuyan a mejorar su calidad de vida. En el centro trabajan con talleres laborales y realizan la inserción laboral a sus estudiantes, utilizan la metodología del ECA durante el proceso de formación.

Fundación Descúbreme: su misión es impulsar la inclusión integral de personas con discapacidad cognitiva. Durante su proceso de inclusión laboral, capacitan a los postulantes por medio de su OTEC, incorporan a un tutor para realizar un acompañamiento a las PeSD.

Fundación Tacal; promueve la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la formación y la capacitación. Trabajan con el manual para una inclusión laboral efectiva para PeSD.

Se solicitó su aporte a través de entrevistas a los profesionales encargados en la colocación de trabajadores en situación de discapacidad.

#### **4.4. Participantes de la investigación**

Las entrevistas se realizaron a profesionales de terapia ocupacional, quienes son los encargados de los proceso de colocación laboral en sus respectivas instituciones. Además, se entrevistó a la directora del centro Coanil, instituciones que además de insertar laboralmente a los jóvenes, les entregan formación y capacitación necesaria para hacer de este proceso algo efectivo. Las entrevistas son realizadas con el propósito de conocer e identificar las acciones que se llevan a cabo y los profesionales que intervienen en este proceso de colocación laboral de personas en situación de discapacidad intelectual.

#### **4.5. Estrategias e instrumentos de recolección de información**

Para el desarrollo y fundamentación de la investigación se utilizaron, como instrumentos de recopilación de información, entrevistas de tipo semiestructuradas, las cuales se basan en una guía de preguntas y entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información sobre los temas deseados (Sampieri, R. & otros. 2006). Estos insumos facilitaron la obtención de testimonios de diferentes actores que interactúan dentro del proceso de la colocación laboral.

Se plantearon preguntas enfocadas directamente a la función y el rol que cumple el colocador laboral y seguimiento, por ejemplo:

- ¿Cuáles son las competencias con las que debe tener un profesional para realizar la colocación laboral?
- ¿Cuáles son funciones que debe desarrollar el colocador?
- ¿Cuáles son los quehaceres para el proceso de la colocación laboral?
- ¿Cómo visualizan el acompañamiento y la importancia de este, en el proceso de la colocación laboral de PeSD?
- ¿Qué competencias identifica en un profesor de educación diferencial para realizar este proceso de colocación laboral?
- ¿Cuál o cuáles serían las contribuciones por parte del Educador Diferencial, al proceso de Colocación Laboral de PesD?

## 5. Resultados

**Objetivo 1:** Describir las competencias profesionales, el quehacer y las funciones del colocador laboral.

- **Categoría 1:** Competencias profesionales para realizar la colocación laboral.

Abarca las competencias que debe tener un colocador laboral para desarrollar la inserción a un puesto de trabajo específico.

- 1) Este profesional debe contar con una formación relacionada a las demandas laborales.
  - a) Conocimientos para realizar estudios de mercados. (Directora de Coanil)
  - b) Preparación en ocupación humana que coincide con la colocación laboral (Directora de Coanil). Que esto le permita;
    - i) Interpretar un análisis de puesto de trabajo (APT),
    - ii) Aplicación de instrumentos para identificar el perfil del trabajador,
    - iii) Identificar las demandas laborales, (Directora de Coanil)
  - c) Y a su vez coordinar con empresas.
  - d) Realizar una supervisión eficiente en la ejecución del proceso de inclusión laboral, entre otros. (Terapeuta ocupacional de Tacal)
  - e) El especialista debe contar con un acercamiento en la inclusión laboral y con las personas en situación de discapacidad. no se registra una formación en específica, pero sí requieren a una persona con experiencia. Cabe destacar, que el profesional que reúne todas estas características, es el Terapeuta Ocupacional. (Directora de Coanil)

- **Categoría 2:** Descripción de las funciones que realiza el colocador laboral.

Las funciones en común que tienen los colocadores laborales coinciden con las intermediaciones en la gestión inclusiva entre la empresa y el trabajador. En las tres instituciones investigadas el análisis es realizado por terapeutas ocupacionales como agentes a cargo del proceso de colocación:

- 1) Realizar la intermediación entre el trabajador y la empresa.

- a) Establecer un contacto con la empresa. Coordinar entrevistas entre la empresa y el postulante (Coanil, Descúbreme y Tacal)
- b) Evaluar un análisis de puesto de trabajo. (Coanil, Descúbreme y Tacal)
  - i) Enfocado en las necesidades del puesto.
  - ii) Realizar un cruce con las competencias del trabajador.
- c) Implementar un proceso de sensibilización con la empresa. (TO Coanil)
  - i) Implementar políticas de diversidad e inclusión (TO Descúbreme)
  - ii) Realizar charlas para la jefatura y personal de la empresa (TO Descúbreme)
  - iii) Preparación al equipo de trabajo (TO Descúbreme)
  - iv) Analizar factores de tipo ambientales, sensoriales, ámbito relacional (TO Tacal)
  - v) Adaptaciones en el puesto de trabajo
  - vi) Dar sugerencias y recomendaciones del trabajador a la empresa

2) Perfil del trabajador que se va a insertar laboralmente:

- a) Elaborar un perfil ocupacional (TO Descúbreme, TO Coanil)
  - i) perfil de competencias (TO Tacal)
  - ii) Valorar a la persona como trabajador (TO Tacal)
- iii) Ser una persona independiente (Coanil, Descúbreme y Tacal)

(1) Para movilizarse y desplazarse (TO Descúbreme)

El especialista también debe desarrollar funciones posterior a la colocación en el puesto de trabajo, que son parte del proceso de inserción laboral, específicamente en la adaptación en el puesto de trabajo, entre ellas se mencionan: realizar seguimiento por un tiempo determinado, buscar a un tutor para el trabajador, supervisión en la ejecución del proceso de adaptación. Ésto permite establecer un apoyo para una colocación efectiva.

- **Categoría 3:** Quehacer profesional para realizar la colocación laboral.

Durante el proceso de inserción laboral, hay diferentes etapas en las que el colocador debe ir realizando para tener un exitoso proceso.

- 1) Levantar un análisis del puesto de trabajo (TO Descúbreme- T.O. Tacal - T.O Coanil)
  - a) Ir a la empresa, mirar el lugar físico, ambiental y relacional. (TO Tacal)
  - b) Identificar qué tareas tiene que hacer el trabajador.
  - c) Analizar el cargo completo
    - i) Cual es: la remuneración, el contrato de trabajo, turnos fijos o rotativos, horarios, distancia, cuánto va a tener en movilización. (TO Tacal)
- 2) Analizar perfil de la persona para el puesto de trabajo.
  - a) Proceso de reclutamiento y selección
  - b) Entrevistas a futuro trabajador y entorno más cercano (TO Descúbreme)
  - c) Verificar se posee las competencias de empleabilidad.
    - i) Hábitos, en la producción, como relacionadas directamente con el rol que deberá cumplir dentro de la empresa.

- d) Verificar perfil del conocimiento en el oficio en el que trabaja.
  - i) Competencias más motrices, sociales, sensoriales, cognitiva.  
(T.O. Tacal)
  
- 3) Acercamiento de la persona a la empresa
  - a) Entrevista directa con la empresa
    - i) Con más de un postulante (TO Descúbreme)
  
  - b) Entregar perfil ocupacional a la empresa del seleccionado (TO Descúbreme)
  
  - c) Hacer el cruce con el puesto de trabajo (TO Descúbreme- T.O Coanil - T.O Tacal)
  
  - d) Determinar adaptaciones que se deberán realizar (si es necesario) (TO Descúbreme)
  
- 4) Preparar el ambiente de trabajo: la sensibilización de la empresa
  - a) Entregar al equipo información relevante para que haya un buen proceso de inclusión Laboral (TO Descúbreme)
  
- 5) Acompañamiento de Ingreso
  - a) Procesos de Inducción (Directora Coanil)
  
  - b) Firma de contrato
  
- 6) Mantener contacto con empresa y persona
  - a) Hacer y mantener redes con diferentes empresas
  
  - b) Contacto directo con jefatura

- i) Entrega de sugerencias y recomendaciones cuando los soliciten (TO Descúbreme)
- ii) Estar siempre en conocimiento de lo que está pasando (TO Descúbreme)

**Objetivo 2:** Describir la importancia del seguimiento y acompañamiento en el proceso de colocación laboral.

- **Categoría 4:** Seguimiento y acompañamiento en el proceso de colocación laboral.

El seguimiento y acompañamiento en el proceso de colocación laboral implica abordar diversas situaciones que se presentan tanto con el trabajador como con la empresa.

1. Planificar el Seguimiento: Realizar seguimiento a todo el proceso de colocación laboral (Directora Coanil - TO Descúbreme - TO Tacal - TO Coanil)
  - a) Estimar tiempo y duración en que se brindará apoyo a la persona, identificando competencias de empleabilidad:
    - i) Asignar visitas a las empresas por un periodo determinado
    - ii) Valorar y medir competencias para el trabajo(TO Tacal)
    - iii) Generar vínculo con la persona.(TO Descúbreme)
    - iv) Graduación del Seguimiento y acompañamiento e intensidad de los apoyos, para fomentar el desarrollo de la autonomía (Semanal - quincenal - mensual - cada tres meses, hasta terminar el contrato con la empresa (Directora Coanil - TO Tacal).
      - (1) por cada inclusión estamos un año en la que se hacen 5 evaluaciones. (TO Descúbreme)
      - (2) “en relación al acompañamiento nosotros acompañamos hasta el sexto mes de manera presencial en la empresa”.(TO Tacal)
      - (3) se hace seguimiento cada 15 días, después pasa a ser una vez al mes, luego una vez por semestre y luego una vez al año. (TO Coanil)

- b) Seguimiento y acompañamiento en el caso que se presente alguna dificultad o desajuste con el trabajador. (Directora Coanil - TO Descúbreme - TO Tacal - TO Coanil)
  - i) Ciertos trabajadores requieren mayor apoyo en la adaptación al puesto de trabajo y/o la empresa. (TO Descúbreme - TO Tacal -TO Coanil)
    - (1) Se acompaña al trabajador dependiendo el requerimiento y en todos los procesos de Inclusión nosotros tenemos un tutor ya, que es alguien que trabaja en la empresa. (TO Descúbreme).
    - (2) En caso de algún desajuste o si hay un chico que presenta dificultades y ya lleva un seguimiento mensual y se han presentado muchas dificultades, yo lo puedo cambiar, es flexible, dependiendo de las necesidades de apoyo. (TO Coanil).
  
- 2) Cómo abordar cambios en la empresa que afectan al trabajador:
  - a) Realizar análisis de todo el proceso. (TO Tacal).
    - i) Necesidad de volver a realizar algunos pasos de la Inserción Laboral.
    - ii) El cambio de jefatura dentro de la empresa implica un nuevo proceso. (TO Tacal)
    - iii) Reuniones y entrevistas con la jefatura. (Directora Coanil- TO Descúbreme - TO Tacal - TO Coanil)
    - iv) Trabajo con Empresarios, jefatura directa, supervisor y la persona.(Directora Coanil)
    - v) Análisis FODA (TO Tacal)

**Objetivo 3:** Examinar, a partir de la formación del educador diferencial, su contribución al proceso de colocación laboral.

- **Categoría 5:** Contribución al proceso de colocación laboral del Educador Diferencial

En esta categorización las fundaciones encuestadas resultaron tener diferente visión sobre el rol del educador en el proceso de inserción laboral.

1) Colocación Laboral (Fundación Descúbreme)

- a) Hacer el contacto con las instituciones
- b) Generar y organizar los cursos de capacitación
- c) Realizar adaptaciones en el lugar de trabajo,
  - i) Materiales que pueda necesitar e implementación de estos

2) Apoyo en proceso de capacitación (Fundación Tacal)

- a) procesos de elaboración de talleres
  - i) Incorporación de estrategias y metodologías para la entrega de contenidos
- b) Mirada académica basada en el liderazgo
  - i) Potencia la autonomía de las personas

3) Preparación para la inserción laboral (T.O Coanil)

- a) Determina qué persona está preparada para insertarse laboralmente
  - i) Presenta Perfil de puesto Laboral (PPL) a T.O encargada de inserción.
- b) Trabajo en equipo profesor y terapeuta

- **Categoría 6:** Características de la formación del educador diferencial que limitan el desarrollo en la inserción laboral (T.O Tacal - T.O. Coanil)

1) Perfil de formación de la carrera profesional especialista (T.O Tacal)

- a) Orientada para que el docente designe los planes y estrategias de aprendizaje en aula. (T.O Tacal)

- b) Cómo entregarles y brindarles estas herramientas v/s el cómo usar esas herramientas (formación T.O) (T.O Coanil)
  - c) Visiones y miradas de formación alejadas de la inserción laboral (T.O Coanil)
    - i) Educador con mirada asistencialista ( T.O Tacal)
- 2) Falta de manejo de conceptos y trabajo de formación integral
- a) como nociones del área física, el área cognitiva, patología del área física, patología del área de salud mental, saber o tener nociones de análisis ergonómico con relación a los puestos de trabajo.
- 3) Falta de formación en generar redes (T.O Coanil)
- a) Con empresas, en el mismo trabajo para la persona inserta laboralmente

## 6. Discusión

Para fines de la presente investigación, se entenderá que Equipo de Gestión de Empleo (EGE) son quienes desarrollan las funciones de colocador laboral, por lo que al tratar a los autores y los entrevistados, EGE y colocador laboral refieren a la misma figura.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas se pudo identificar las competencias del profesional encargado de mediar y acompañar al trabajador inserto laboralmente, reconociendo las funciones y quehaceres durante el proceso de colocación, seguimiento y acompañamiento. Además se identificó que el profesor de educación diferencial puede contribuir a este equipo con su formación, entre otras cosas, en inserción laboral.

**Objetivo 1: Describir las competencias profesionales, quehacer y funciones del colocador laboral.**

Con respecto a las competencias del profesional idóneo que realiza la colocación laboral, a partir del análisis obtenido en las entrevistas realizadas, los resultados arrojaron que: el profesional idóneo debe contar con una formación centrada en la inclusión. Sin embargo, los entrevistados no determinan a un profesional específico que pueda desempeñar esta labor.

En la pregunta acerca del profesional idóneo para realizar la colocación en la fundación, hubo una respuesta en común entre los entrevistados, este cargo puede ser asumido por un terapeuta ocupacional, debido a que tiene una formación basada en la empleabilidad humana, pero también puede ser ejecutado por otro profesional que tenga competencias relacionadas con: experiencia en temas relacionados con la empleabilidad; desarrollar y evaluar un APT con el perfil del postulante (PeSD); implementar metodologías como el ECA para hacer adaptación en los contextos ambientales, físico y relacional. Todas funciones propias del colocador laboral.

Uno de los resultados obtenidos sobre las descripciones del colocador laboral, señala la importancia de la experiencia en la inclusión laboral de PeSD, inserción laboral y enfoque inclusivo, viendo al trabajador desde sus competencias desde sus limitaciones. (Terapeuta ocupacional de Tacal).

Profundizando lo ya señalado, las entrevistas precisan que el colocador laboral debe ser un profesional que cuente con: “una formación relacionada en las demandas laborales” (Directora de Coanil), basada en la “experiencia en inclusión laboral” (Terapeuta ocupacional de Tacal).

La directora de Coanil, hace referencia a que el colocador laboral debe tener competencias para realizar “estudios de mercado”. Según [www.estudiosdemercado.org](http://www.estudiosdemercado.org), un estudio de mercado es: un conjunto de acciones que se ejecutan para conocer las respuestas del mercado ante un producto o un servicio.

En paralelo, la terapeuta ocupacional Andrea Zondek no reconoce la figura de colocador laboral, sino que más bien habla de Equipo de Gestión de Empresa (EGE), describiendo su trabajo como: conocer las capacidades y habilidades del trabajador (PeSD); habilidad para motivar a los empresarios a involucrarse en programas de inclusión; planificar la formación adaptativa para los trabajadores que serán insertados laboralmente.

Todos los entrevistados concuerdan que el colocador debe tener las competencias para hacer el APT e identificar el perfil del trabajador que busca la empresa, para continuar con el proceso de selección. Durante las entrevistas, todos manifestaron que realizan el procedimiento inicial del APT, que permite identificar las necesidades que exige un puesto de trabajo (Zondek, A. 2015). A partir de los datos obtenidos se dieron a conocer los procedimientos para identificar el perfil del trabajador.

Con relación a las funciones y el quehacer del colocador laboral, los resultados arrojados hablan principalmente de la ejecución de la colocación laboral. Además se explicó sobre el proceso de intermediar entre la empresa y el trabajador, en la que realiza la sensibilización en el lugar del trabajo, identificación de las competencias del trabajador (PeSD). Por el lado de la terapeuta ocupacional de la Fundación Descúbreme, señala que su función es hacer la intermediación en la gestión inclusiva entre la empresa y el trabajador, evaluando e APT, posteriormente identificando las competencias del postulante hasta hacer un “match”.

Según lo señalado anteriormente, el profesional a cargo del proceso de inserción laboral, es tener el conocimiento y competencias necesarias “para capacitar, asesorar y acompañar a la persona en el proceso de inserción laboral, brindando apoyo individualizado también al

entorno del trabajo” y hacer que este proceso sea efectivo (Völker, m. & Schwartzman L, 2017).

Ante lo recabado en los resultados de las entrevistas, en el proceso de inserción laboral, inicialmente, el colocador hace la búsqueda de posibles puestos de trabajos y, paralelamente, recluta a los postulantes. Su quehacer consta en ejecutar este proceso de colocación laboral, identificando las características e intereses del trabajador que se vinculen con las solicitudes de la empresa. (Terapeuta ocupacional de Coanil)

Los EGE en palabras de Zondek, hacen la conexión entre las PeSD y la empresa. Ellos se encargan de desarrollar un proceso especializado para colocar a un trabajador en un puesto laboral, relacionado entre la necesidad de la empresa y los conocimientos del postulante.

Cuando se habla acerca del perfil del trabajador, se señala que es una función relevante del colocador, que permite hacer conexión con el APT. Según respondieron las terapeutas ocupacionales de Descúbreme y Tacal, su función es la elaboración de este perfil con las competencias de la (PeSD) que apunta a valorarla como trabajador.

También es importante resaltar que dentro del proceso de inserción laboral debe ser dirigido, apoyado y supervisado por el profesional a cargo de la colocación. Todos los participantes, excepto Tacal, concordaron en que el trabajo que realizan en su respectiva institución está basado en la metodología del ECA, con alguna incorporación propia de la metodología de la fundación.

Para complementar lo anterior, al identificar el perfil de la persona y el lugar donde trabajará se relacionan con los principios básicos del ECA, que son elaborar un plan centrado en la persona, la inclusión social y económica, y la autodeterminación, que incorpora sus capacidades y valora sus aspiraciones a futuro, haciendo realidad sus sueños. (Verdugo, M. Á., & de Urrías, B. J. 2002)

En las entrevistas se hizo referencia acerca de las competencias de empleabilidad de los trabajadores (PeSD) en base las cuales desarrollan el perfil de competencias que permite ejecutar un proceso continuo al colocador laboral (Terapeuta ocupacional de Descúbreme).

Según Zondek, las competencias son reconocidas por el aporte formativo a la mejora de las condiciones de empleabilidad, es decir, obtener y mantener el progreso en un trabajo. Se

encuentran clasificadas con base en su naturaleza, dentro del contexto en el que se desarrollan.

La terapeuta ocupacional de Coanil explica que ellos como colocadores implementan un proceso de sensibilización con la empresa para apoyar la inclusión laboral. Por su parte, la terapeuta ocupacional de Descúbreme, señala que ellos realizan charlas para el personal en relación al trabajador inserto, además de promover políticas de diversidad e inclusión en la empresa.

Zondek explica que la sensibilización significa involucrar al trabajador (PeSD) a su puesto de trabajo y a la empresa, es decir, eliminar todos los impedimentos que se presenten para desarrollar su función como un trabajador más. Esta sensibilización debe realizarse por medio de estrategias, las que buscan permanecer vigentes en su entorno, con el fin de que la empresa participe de los valores sociales que circundan a la inclusión. Esto se hace por medio de la capacitación que se realiza una vez hecha la colocación laboral, es necesario iniciar un proceso informativo para todos los miembros de la institución. No se enfoca en derribar barreras actitudinales, sino más bien en que compañeros y jefaturas adquieran competencias para relacionarse con el trabajador incluido de manera adecuada y brindarle la ayuda que éste pueda necesitar.

Un tema recurrente en las entrevistas fue la adaptación del trabajador en su lugar de trabajo, la cual también es una función dentro de la colocación laboral. Todos respondieron que realizan una visita previa al lugar de trabajo para definir las adaptaciones que requiere, según las necesidades del trabajador seleccionado. Esto conlleva a entregar sugerencias y recomendaciones a la empresa.

Para Zondek la principal función de las adaptaciones es contrarrestar los efectos negativos en la productividad. Efectivamente esta acción la realiza el equipo intermediador, en la que destaca como profesional idóneo el terapeuta ocupacional, pero además se incluye también al prevencionista de riesgo, ambos tienen el deber de desarrollar tres principios fundamentales, que son la calidad, la oportunidad y la pertinencia.

**Objetivo 2: Describir la importancia del seguimiento y acompañamiento en el proceso de colocación laboral.**

Este objetivo hizo mención acerca de la forma que realizan el seguimiento y acompañamiento en la inserción laboral de la PeSD. Esto resalta lo particular a comparación de los procesos ordinarios de la colocación laboral. En los resultados obtenidos durante las entrevistas se encontró que, dentro del acompañamiento, se deben mantener redes con la empresa y, si el caso en particular lo amerita, tener contacto con la familia. Además, hacer un seguimiento durante el proceso de adaptación que el trabajador necesite en su puesto de trabajo.

El seguimiento y acompañamiento durante el proceso de inserción laboral es apoyar y cubrir las necesidades del trabajador, y para esto cada institución tiene su propio proceso. Las personas entrevistadas coinciden en el valor que posee el trabajador (PeSD) para desempeñar su función en la empresa, la directora de Coanil indica que *“El seguimiento es necesario para dar mayor seguridad tanto a la persona que está siendo colocada como para el empresario, o el supervisor directo que está trabajando con esta persona”*.

En palabras de Zondek al señalar que el seguimiento corresponde al proceso de supervisión, evaluación y acompañamiento continuo al trabajador, que por un tiempo determinado debe realizarse con el fin de comprobar los resultados, realizar los ajustes necesarios del trabajador en el contexto que se encuentra, y detectar las posibles dificultades”(Zondek, A. 2015).

En cuanto al tiempo que se requiere para realizar el seguimiento y acompañamiento del trabajador PeSD, dependerá particularmente de su desempeño y de lo que éste requiere. Por lo tanto, el seguimiento y acompañamiento va disminuyendo con el tiempo, y las visitas se realizan de acuerdo al modelo que trabaja cada institución, según señalan en Fundación Tacal: *“En relación al acompañamiento nosotros acompañamos hasta el sexto mes de manera presencial en la empresa”* (Terapeuta ocupacional de Tacal).

Según el manual del ECA, el preparador laboral es un profesional especializado para capacitar, asesorar y acompañar a la persona en el proceso de inserción laboral, brindando apoyo individualizado también al entorno del trabajo. (Völker, m. & Schwartzman L, 2017)

La terapeuta ocupacional de Descúbreme señala que dentro de este proceso, el trabajador PeSD se le asigna un tutor, quien es un trabajador que pertenece a la misma empresa. Éste se encarga de enseñarle en su puesto de trabajo y además dar la orientación para movilizarse dentro de la empresa.

Esta figura tiene relación con la definición del manual de ECA: “El tutor se encarga de la capacitación en el puesto de trabajo: Entrega orientación a la empresa, formación en el lugar de trabajo, captación y capacitación de apoyos naturales.” (Völker, m. & Schwartzman L, 2017).

Durante el proceso de seguimiento y acompañamiento del trabajador, en las tres fundaciones coinciden en estar atentos a las competencias del trabajador, que le permiten ir creciendo en un escenario real. Como dice la terapeuta ocupacional de Tacal: “voy a insertar a un trabajador en un puesto real, con un contrato real y un sueldo real”, es ahí donde se pueden observar y valorar sus competencias de empleabilidad. De forma paralela Zondek señala que “el seguimiento resulta imprescindible para aumentar las probabilidades de un desempeño laboral exitoso y permitir la continuidad y progresión en la trayectoria laboral. Se debe realizar una evaluación que esté enfocada en la verificación del cumplimiento de las exigencias y condiciones establecidas, importando el rendimiento real obtenido por parte del trabajador”. (Zondek A, 2015).

### **Objetivo 3: Examinar, a partir de la formación del educador diferencial, la contribución al proceso de colocación laboral.**

Frente a este proceso, se consideran parte de la formación del profesor diferencial, con relación a la transición a la vida activa, en la que aborda la inserción laboral, éste adquiere competencias para aportar en la colocación laboral, brindando apoyo en la formación y una especialización previa al trabajo.

Las fundaciones entrevistadas expresan diferentes perspectivas con relación a esta figura, en los resultados obtenidos hacen referencias en la que el profesor especialista cuenta con herramientas para formar a personas con diferentes necesidades educativas especiales, entregando apoyos individuales correspondientes, para la preparación en el contexto

laboral. Éste puede contribuir a los equipos para realizar la colocación laboral, aportando con el proceso formativo y hacer las adaptaciones en el puesto de trabajo.

La terapeuta ocupacional de Descúbreme; hace mención que, el profesor especialista aporta con el proceso de la formación y capacitación, para que el postulante acceda al puesto de trabajo. Incluso, dice que: *“es una profesora diferencial, es quien está a cargo de todo el proceso de inserción laboral en la zona norte del país.”* Según el Manual Perspectiva de la Educación, la formación del profesor en educación diferencial complementa sus competencias con el trabajo colaborativo en equipos multiprofesionales. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012)

La terapeuta ocupacional de Coanil explica que la principal responsabilidad que tiene el profesor de educación diferencial es la formación de los jóvenes del centro, para luego ser partícipes del proceso de la inserción laboral. Bajo esta visión, es el profesor especialista quien decide según sus capacidades y aptitudes, que estudiante podrá formar parte del proceso de selección para un puesto laboral. Aportando con sus competencias profesionales, posteriormente el colocador laboral inicia el proceso de inserción laboral.

Paralelamente, según el Manual de Perspectiva Educacional señala que, la educación hoy presenta mayores desafíos que requieren profesionales con las competencias necesarias para abordar la diversidad de la educación en Chile y en donde la preparación del educador diferencial adquiere una relevancia acorde al contexto actual del país. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

Al mismo tiempo, los profesionales entrevistados plantean recomendaciones y críticas a la forma en cómo se está enfocando el trabajo por parte del profesor Especialista. Frente a ello, la terapeuta ocupacional de Tacal señala que “el profesor diferencial tiene una mirada asistencialista que va presentando ciertas barreras para desarrollar la autonomía esperada del trabajador”. Por otro lado, destaca las estrategias metodológicas sobre el liderazgo y actitud formativa para cada persona.

Del mismo modo, el Manual de Perspectiva Educacional, describe que los profesores de educación diferencial no solo ofrecen atención especializada centrada en la educación especial, además pueden brindar apoyo con su preparación integral. Por otra parte, La

educación especial siempre ha estado enfocada en cómo aprenden las personas que presentan diversas necesidades educativas. (Manghi, D. Julio, C. & otros, 2012).

Para Zondek, las adaptaciones las realiza el equipo intermediador, destaca como profesional idóneo el terapeuta ocupacional y prevencionista de riesgo. No obstante, el profesor especialista aporta con la formación centrada en las necesidades de las PeSD y además podría contribuir con apoyar y orientar a tutores o guías que acompañan a la PeSD para instruir en periodo de adaptación al trabajador al puesto de trabajo.

## 7. Conclusión

La investigación tuvo como propósito describir las competencias de él o los profesionales que realizan la colocación laboral de PeSD intelectual, y las funciones y quehaceres en el proceso de inserción laboral, seguimiento y acompañamiento que realizan estos profesionales, y finalmente cómo contribuye el educador diferencial con su rol de profesor especialista en este proceso.

De este modo, se tomó como referentes a las fundaciones Coanil, Tacal y Descúbreme, quienes se dedican a la colocación laboral de PeSD, compartiendo sus experiencias en este proceso, en donde afirman que el profesional idóneo, es el terapeuta ocupacional, quienes forman parte de un equipo multiprofesional dedicados a esta actividad.

Con respecto a las competencias del profesional idóneo que realiza la colocación laboral, a partir del análisis de las entrevistas, concluimos que este profesional debe contar con una formación centrada en la inclusión. No se especifica un tipo de profesional que desempeña esta labor, porque según esta investigación, los entrevistados se basan en la importancia de la experiencia con la inserción laboral y un enfoque inclusivo al ver al trabajador desde sus competencias y no desde sus limitaciones.

Así mismo, se da respuesta acerca de la importancia del seguimiento y acompañamiento durante el proceso de inserción laboral, el análisis de la información recogida, encontramos que el acompañamiento lo realiza un profesional con competencias en formación inclusiva. Haciendo un seguimiento que disminuye en un determinado tiempo, en que se realiza la adaptación del trabajador en su lugar de trabajo y atender de cierta forma, las necesidades que se presenten tanto del trabajador como de la empresa. Además, identificar las posibles barreras que se deben derribar, para alcanzar un trabajo en igualdad de condiciones. Para concluir con respecto a la importancia de este proceso, el colocador realiza una intermediación efectiva entre la empresa y el trabajador, llevando a cabo un desempeño laboral exitoso para las PeSD, logrando su permanencia y trayectoria laboral.

El objetivo que refiere acerca de la contribución que puede realizar el profesor diferencial frente a este proceso, considerando su formación relacionada con la transición a la vida activa, en la que se aborda la inserción laboral. Le permite adquirir competencias para aportar en este proceso. Según señaló, la terapeuta ocupacional de la fundación Tacal, “el

perfil de este profesional se enfoca en la enseñanza como gran apoyo en la formación". Pero, también nos señalan que a su parecer, cuenta con una mirada asistencialista que pone en riesgo la adquisición de la autonomía de estas personas.

Efectivamente, el perfil del profesor diferencial se basa en la búsqueda constante de métodos y estrategias para que cada estudiante aprenda. Sin embargo, hoy en día los paradigmas han cambiado, por lo tanto, hay una visión pedagógica desde la funcionalidad de la persona, que permite que ésta amplíe sus propias competencias apuntando hacia la autonomía de los estudiantes.

Finalmente con relación a la contribución del educador diferencial, le damos importancia al gran aporte que hace en cuanto a la implementación de metodologías para formar a personas o estudiantes con diversas necesidades educativas especiales, y a la responsabilidad que le cabe en este sentido.

Al contar con el apoyo de estas instituciones en la que ejecutan el proceso de colocación laboral de modo particular. Además pudimos realizar un análisis con el impacto de la actualidad, hoy en día, rige la ley 21.015, que favorece a las PeSD trabajar en igualdad de condiciones. Es decir, cuentan con mayor demanda con el rubro empresarial, en demostrar interés para cumplir la cuota y a su vez incluir como trabajadores a PeSD.

También se hizo mención con relación a los principios de la metodología del ECA, en la que brindan apoyo a través de las adaptaciones de los factores ambientales, para que el trabajador se desenvuelva dentro de la empresa. Y a su vez, implementar la sensibilización para trabajadores y jefaturas, con el fin de optimizar el trato con el trabajador (PeSD) en igualdad de condiciones.

En la investigación conocimos acerca de la funcionalidad del tutor que realiza el acompañamiento del trabajador (PeSD) este es un compañero que realiza el mismo trabajo, le enseña la ejecución de un trabajo específico y le orienta dentro de la empresa, es decir, con quien se debe relacionar para hacer alguna gestión interna y cómo movilizarse dentro de la empresa, entre otros.

Según lo señalado con el impacto de la actualidad, va a existir una mayor demanda de entidades que lleven a cabo la colocación de PeSD, es útil conocer cómo están realizando

este que hacer las instituciones experimentadas. Ya que, con la nueva ley, necesitarán hacer más inserciones laborales. Por lo tanto se van a necesitar a más profesionales idóneos para ejecutar la colocación laboral.

Finalmente, una vez analizadas las respuestas de cada objetivo propuesto en esta investigación, se determina que el profesional idóneo que realiza la colocación laboral no se encuentra determinado, porque se basa en la experiencia y en el enfoque inclusivo. Si bien el profesor diferencial tiene una mirada pedagógica y puede hacer un gran aporte en la formación de quienes se colocaran laboralmente en las empresas, también puede ser capaz de estar a cargo de este proceso, si complementa su formación inicial y adquiere experiencia.

En las limitaciones de esta investigación, no se realizó una visita presencial durante el proceso de la colocación, para analizar las adaptaciones y sensibilización realizadas para atender al trabajador en su puesto de trabajo. No realizamos entrevistas a PeSD colocadas laboralmente, que permitiera conocer el impacto del proceso de intermediación. También habría sido importante, tener la opinión de algunas empresas que han abierto sus puertas a la inclusión laboral, con relación a la demanda que establece la ley 21.015, para tener en cuenta el efecto de la intermediación durante el proceso la colocación laboral. Estos nos habría aportado a una información complementaria para los análisis realizados, con el fin de expandir nuestra investigación recabando datos desde la perspectiva de quien está siendo colocado y donde trabajará.

## 8. Recomendaciones

En esta investigación se recabó información con el proceso de la colocación laboral de trabajadores (PeSD). Se identificaron las competencias profesionales, funciones y quehaceres y el seguimiento del profesional que realiza la colocación en las fundaciones que investigamos, además la contribución que aporta el educador diferencial en este proceso. Al ser un estudio exploratorio, quedan por estudiar algunas áreas relacionadas con la inserción laboral. Por lo tanto surgieron las siguientes recomendaciones:

La ley 21.015, entró en vigencia en abril del 2018, se realizará su primera evaluación al tercer año desde su inicio. Donde arrojaran resultados con relación a la inserción laboral de PeSD, y el cumplimiento de la cuota de incorporación en empresas públicas y privadas, que sería relevante conocer.

Incorporar el punto de vista del trabajador (PeSD) en que busque información acerca de su experiencia con relación al apoyo que le brindan durante el proceso de la intermediación de la inserción laboral, señalando las necesidades que han sido cubiertas y las limitaciones que faltan por trabajar.

Y a su vez, conocer la perspectiva de la empresa frente al impacto de la ley 21.015, en la que deben incorporar a un trabajador PeSD, investigando acerca del apoyo de inserción efectivo para ver al trabajador como un aporte en igualdad de condiciones.

## Bibliografía

Bolsa Nacional de Empleo (BNE). (04/ 2018). Ley 21.015, Inclusión Laboral para personas con discapacidad, oportunidades laborales para todos y todas. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<https://www.bne.cl/ley-de-inclusion-laboral>

Bisquerra, R. (1992). "Orientación psicopedagógica y desarrollo de recursos humanos. Barcelona: El Hogar del Libro". España.

DT, (04/2018) Inclusión laboral de personas con discapacidad. Dirección Del Trabajo. Gobierno de Chile.

[http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-114942\\_archivo\\_01.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-114942_archivo_01.pdf)

Fournet, M. (1993). Entrar en el diploma o la experiencia? Estudio exploratorio de las representaciones de jóvenes de 16-25 años ingresados en C.F.I. Orientación escolar y profesional, 4, 27, 351-361.

Fundación Coanil. (s.f.). coanil fundación con la discapacidad intelectual. Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de <http://coanil.cl/next/mision-y-vision/>

Fundación Descúbreme. (s.f.). fundación descubreme "promover, facilitar y difundir la inclusión de las personas con discapacidad cognitiva. Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de <http://www.Descúbreme.cl/descubrenos/>

Fundación Tacal. (s.f.). Fundación Tacal, capacitación e inclusión laboral. Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de <https://www.fundaciontacal.cl/mision-vision-y-valores>

Godoy, P. Meza, L. & Salazar, A. (2004) Antecedentes Históricos, presente y futuro de la Educación Especial en Chile/ Ministerio de Educación, Programa de Educación Especial.[http://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2016/08/2013041512\\_10180.doc\\_Antecedentes\\_Ed\\_Especial.pdf](http://especial.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/31/2016/08/2013041512_10180.doc_Antecedentes_Ed_Especial.pdf)

Ley 21.015/2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Organismo, Ministerio Del Desarrollo Social. Santiago de Chile.

- Luckasson, R., & Cols & otros, (2002). *Mental Retardation. Definición, classification and systems of supports* (10th Ed).
- Manghi, D. Julio, C. & otros (2012) *Perspectiva Educacional, formación de profesores. El profesor de educación diferencial en Chile para siglo XXI: tránsito de paradigma en la formación profesional*. Vol. 51 N° 2. ISSN 0718-9729. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
- Mata, G., & Carratalá, A. (2012). *Planificación centrada en la persona. Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para Personas con Discapacidad Intelectual*.
- Muñoz-Pogossian, B. & Barrantes, A. (2016) *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia Sociedades más inclusivas*.[http://www.oas.org/docs/inclusion\\_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf](http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf)
- OMS-OPS (2001)– “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud : CIF”, Organización Mundial de la Salud. Edición en español, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Madrid. España
- Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. & Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
- Sampieri, R.H. (2014) *Metodología de la Investigación*, 6ta° edición. Mc Graw Hill Education.<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sampieri, R.H. Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación* 5ta° edición. México.  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- SENADIS. (2013) *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Departamento de inclusión laboral. Gobierno de Chile.

<file:///C:/Users/JorgeMoragaPC/Downloads/Clase%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%202013.pdf>

SENADIS. (2016) Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile. Servicio Nacional de la Discapacidad, Departamento de Estudios. Santiago de Chile.(pp 30 - 48)

[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro\\_Resultados\\_II\\_Estudio\\_Nacional\\_de\\_la\\_Discapacidad.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf)

SENADIS. (02/2017) Contraloría aprueba reglamentos de la Ley N° 21.015 sobre Inclusión Laboral para personas con discapacidad. Santiago.

[https://www.senadis.gob.cl/sala\\_prensa/d/noticias/7116/contraloria-aprueba-reglamentos-de-la-ley-n-21015-sobre-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/7116/contraloria-aprueba-reglamentos-de-la-ley-n-21015-sobre-inclusion-laboral-para-personas-con-discapacidad)

SENADIS. (02/2017) Preguntas Frecuentes Ley de Inclusión Laboral. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago.

[https://www.senadis.gob.cl/pag/420/1693/preguntas\\_frecuentes\\_ley\\_de\\_inclusion\\_laboral](https://www.senadis.gob.cl/pag/420/1693/preguntas_frecuentes_ley_de_inclusion_laboral)

Strauss, A. L., Corbin, J., & Zimmerman, E. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada (p. 341). Medellín: Universidad de Antioquia.

Verdugo, M. Á., de Urríes, B. J., & Bellver, F. (1998). Situación actual del empleo con apoyo en España.

Verdugo, M. Á., & de Urríes, B. J. (2002). Hacia la integración plena mediante el empleo. España.

Vidal R, & Cornejo C. (2012) , Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual.Talca, Chile.

[http://www.Descúbreme.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo\\_Una-estrategia-para-j%C3%B3venes.pdf](http://www.Descúbreme.cl/wp-content/uploads/2015/05/Empleo-con-apoyo_Una-estrategia-para-j%C3%B3venes.pdf)

Völker, m. & Schvartzman L, (2017) Manual de Empleo con Apoyo. Reflexiones sobre la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Modernización Presidencia de la nación, Argentina.

Wehman, P. & Kregel, J. (1998) Más que un trabajo. Baltimore: Paul Brooks

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL.

Zondek, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con Discapacidad. Con el patrocinio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Santiago de Chile.

## Anexos

Para realizar esta investigación se realizaron entrevistas a profesionales encargados de la colocación laboral de PeSD, en instituciones dedicadas a la inserción laboral:

### **Entrevista Directora Coanil, sede Ñuñoa**

Fecha: 05/09/18

**Jorge: Bueno, Buenas tardes comenzaré nuestra entrevista. ¿Cuál es su nombre?**

**Directora Coanil**: Mi nombre es Mariela Mora

**Jorge: ¿Cuál es su cargo dentro de la institución?**

**D. Coanil**: soy la directora del centro de capacitación laboral de coanil, sede Ñuñoa

**Jorge: Cuales son los quehaceres de su cargo dentro de la institución**

**D. Coanil**: Los jóvenes presentan D.I moderado y también presentan algunos con diagnóstico límite hasta 675. (perfecto) Ahora nuestra misión como directores conducir no cierto, el colegio conforme a un proyecto educativo, que se puedan cumplir los objetivos de fundación educacional coanil, no cierto, y que estos vayan en línea directa con el proyecto educativo que cada colegio maneja no cierto, y sostiene, fundamentalmente es eso.

**Jorge: ¿Usted cómo llegó a este cargo, a este trabajo?**

**D. Coanil**: Yo primero, fui la jefa técnico pedagógica de este mismo centro y posteriormente se me dio la posibilidad de asumir la dirección. Porque como jefa de UTP, en el año 2006 me correspondió hacer toda una reestructuración de la formación laboral que aquí se instauraba en el colegio, nosotros éramos, teníamos una formación laboral que estaba centrada en el oficio y que dadas las circunstancias de eh, digamos, demandas laborales, no cierto, el estudio de mercado y como se estaban dando las cosas, no cierto, a nivel nacional en relación a la formación laboral, ah y en relación a las demandas del campo ocupacional, la fundación coanil creo, pensó que era necesario hacer una reestructuración y esto fue como casi casi de la mano con el estudio que hizo el ministerio de educación en el 2005 – 2006 de la enseñanza para la vida y el trabajo. Entonces a mi como jefa de UTP, me tocó reestructurar técnicamente el colegio, eh, durante el año 2006-2007 y en el 2008, me dieron, eh, me asignaron la responsabilidad de asumir la dirección, que es lo que hago hasta el día de hoy.

**Fernanda: Perfecto, entonces en base a este estudio usted hizo la reestructuración**

**D. Coanil:** Sí, si y en base a los lineamientos que en ese tiempo tenía Chile califica porque la idea era darle un vuelco más técnico profesional al colegio.

**Jorge: y esa, la estructuración que había antes eh a la que se entabló después, se fueron alcanzó los objetivos propuestos según su punto de vista.**

**D. Coanil:** Sí, absolutamente, porque los estudiantes fueron logrando mayor eh, dominio y desarrollo de las competencias de empleabilidad, en relación a las habilidades sociales, jóvenes más autónomos, más responsables, más, con mayor autodeterminación, no cierto, que desarrollan mejor la flexibilidad la adaptación a los cambios, sobre todo adaptación y flexibilidad porque acá los jóvenes deben rotar por distintos módulos y eso obliga a que tienen que adaptarse a distintas rutinas de trabajo y de acuerdo a la persona que está trabajando ese módulo, entonces eso obliga a que el estudiante tenga que estar en permanente cambio y eso ha significado que ellos puedan aceptar de mejor manera y tolerar mucho mejor los cambios que se le van produciendo en lo cotidiano.

**Jorge: Y esos módulos quieren decir que es un tipo polivalente, ¿verdad?**

**D. Coanil:** Mira, nosotros tenemos módulos, ponte tu tenemos, aquí nosotros no tenemos con nombre y apellido como era antes del 2006 que teníamos talleres de cuero y calzado, encuadernación, acá los cursos tienen una letra asignada y los módulos a los que yo le digo, a los que yo me refiero son las asignaturas, matemáticas, lenguaje y comunicación, empleabilidad, servicios generales, manipulación de alimento y coordinación manual. Entonces los jóvenes bajo estas 6 asignaturas rotan durante el día y la semana, cumpliendo las 38 horas que tienen asignadas para el plan común, porque es un colegio que está bajo la modalidad de jornada escolar completa, entonces los jóvenes entran a las 8,30 y salen a las 4,30 todos los días, hasta el día jueves, porque el viernes salen a las 1,30.

**Jorge: y en esa estructuración que usted hizo, después cuando usted ya empezó con el cambio de directora, eh, cómo empezaron a ver el tema de la inserción laboral en cuanto a los profesionales que comenzaron a trabajar.**

**D. Coanil:** Siempre el colegio desde el año 87, inclusive cuando estaba la modalidad de formación por oficio, empezaron a instaurarse las primeras experiencias de prácticas laboral, pero ya en el año 2006, 2007 en adelante, eh, la modalidad de trabajo en relación a las prácticas tiene que ver con las demandas y necesidades que tiene el campo empresarial, que está fundamentalmente centrada en el área de servicios, nosotros

partimos eh, un poco cumpliendo las demandas en el área de servicio, lo que es el aseo de dependencias, cachai, eh, que tiene que ver con la mantención de lugares, no cierto, y de ahí en adelante los jóvenes han ido ganando terreno , y ahora tenemos jóvenes trabajando en retail, no cierto, como anfitriones, eh, un poco haciendo reposición de mercadería stock , los tenemos eh, algunas funciones también en cencosud particularmente en el jumbo lo que es pesaje, ósea han ido como escalando de acuerdo a cómo han ido demostrando capacidades y de aprendizaje también, porque los puestos de trabajo ellos los aprenden sin ninguna dificultad en el mismo lugar de trabajo, lo que nosotros hacemos acá es empoderarlo y desarrollarlo en las habilidades sociales, que puedan tolerar mejor tener más trabajo, aceptar la crítica, seguimientos de instrucciones, trabajar en equipo, eh, la actividad práctica es un medio para lograr eso , entonces la idea es que ya en el campo laboral, ya competitivo, como es una empresa, no cierto, ellos aprendan ahí el puesto de trabajo de una manera muy muy rápida y efectiva.

**Jorge: Perfecto, eh, en cuanto en lo que es el colocador laboral, cuales son las áreas que debe manejar este profesional**

D. Coanil: Acá, nosotros trabajamos, fomentamos el trabajo, la metodología del empleo con apoyo, entonces el colocador laboral en este caso, en este centro, en coanil la verdad, lo realiza un terapeuta ocupacional, en este caso, en este colegio, el terapeuta cumple con una jornada de 45 horas, en donde lo que tiene que hacer, no cierto, claramente sensibilización, no cierto, de puestos de trabajo, hace análisis de puestos de trabajo, prepara, no cierto, a jóvenes eh, para la entrevista laboral, hace un acompañamiento en este proceso no cierto, lo que es el proceso de inducción no cierto, todas las etapas de empleo con apoyo, esas son las que hace el colocador, eh, hasta no cierto, la firma de contrato y el posterior seguimiento, eh, tanto para, para dar no cierto, eh seguridad tanto a la misma persona que está siendo colocada como para el empresario, o el supervisor directo que está trabajando con esta persona, el empleo con apoyo aquí focaliza dos centros de atención, el trabajador, no cierto, eh y el empleador.

**Fernanda: Y ese seguimiento es a diario, semanal o depende de las características?**

D. Coanil: Depende las características, pero, porque se va graduando inicialmente es quincenal no cierto y se va graduando. La idea es que también se trabaja la intensidad de los apoyos y que los apoyos se vayan distanciando en el tiempo para que el personal pueda ir alcanzado autonomía, ahora igual estamos siempre atentos frente a cualquier demanda tanto del estudiante como del empleador... para dar el apoyo

**Jorge: y antes de realizar esa inserción se le va preparando con módulos con prácticas o pasantías, o cosas así?**

D. Coanil: Ellos hacen antes de eso capacitaciones duales, que no... forma parte de jornadas parciales, que ellos van algunos días a la semana no cierto, a la empresa y los otros días están acá con nosotros. Entonces la idea como es ir inmediatamente no cierto, abordando situaciones que pudiesen estar un poco débiles en el trabajo, nosotros las enfocamos acá. Y la otra es la práctica completa, ya los estudiantes van tiempo completo cierto, a trabajar, y se firma convenios con la empresa, para establecer una responsabilidad compartida.

**Fernanda: Usted sabe si la empresa tiene algún profesional que esté como pendiente de estos estudiantes que están en esto.**

D. Coanil: Algunas, algunas... porque esto... esta nueva ley de inclusión laboral ha sido muy masificada este año, entonces los empresarios están como muy estudiando no cierto, tanteando, analizando cómo se está dando esta cosa. Están pidiendo mucha asesoría de equipos externos no cierto que puedan prestarles asesorías. De hecho la misma fundación presta asesoría a varias empresas no cierto, para que el proceso de inclusión laboral sea más responsable y exitoso. Entonces yo no he sabido de algún profesional que esté permanentemente contratado, yo lo que he sabido es que las empresas, un poco, piden asesorías y pagan por estas asesorías.

**Jorge: Ahora a quien... por lo menos en esta institución, el perfil del colocador siempre lo realiza el terapeuta?**

D. Coanil: Siempre, en este caso siempre el terapeuta, porque ellos están... a ver, su formación profesional está basada en el modelo, no cierto, de ocupación humana. Entonces ellos manejan bastante bien todo lo que tiene que ver con el análisis de puesto de trabajo, aplicación de instrumentos. No digo que el profesor especialista no lo puede hacer, pero el terapeuta tiene evidentemente mayor expertís, por la formación profesional, de base.

**Jorge: Ya... y el siempre también se va a encargar de todo de hacer el proceso de empleo con apoyo de las supervisiones, de todo eso.**

D. Coanil: Si, todo lo que tiene que ver con la acción externa, con el estudiante, con la empresa. Aquí lo hace el terapeuta ocupacional.

**Jorge: Ya perfecto, y desde su punto de vista es solamente a ese profesional que recomienda o también podría recomendar a otro profesional que lo podría realizar.**

D. Coanil: Ósea, el colocador laboral, por expertís profesional... si tú me lo pides por escala de formación lo puede hacer el terapeuta ocupacional, lo puede hacer la asistente social y lo puede hacer un profesor especialista, hasta un psicólogo. Podría hacerlo, porque se aprende.

**Jorge: Un profesor especialista en qué?**

D. Coanil: Es que depende el tipo de persona con discapacidad que tú quieras insertar no cierto, en la empresa. En nuestro caso son profesionales con menciones en discapacidad intelectual.

**Jorge: Perfecto. Eh... ahora en el tema de la ley 21.015, usted dijo que igual se están cómo expandiendo estas oportunidades. Desde su punto de vista, de aquí en la fundación como lo ha visto esa expansión.**

D. Coanil: Ósea se abrió más la posibilidad no cierto, de mayores necesidades de oferta laborales... llaman más, más que nosotros buscar. Lllaman más, buscan para poder cubrir los cupos que necesitan por la ley, para poder cumplir con los requerimientos de la ley, de acuerdo a la cantidad de trabajadores que tiene no cierto, en las empresas.

**Jorge: Ahora de las personas que se eligen para el trabajo es el proceso por ejemplo... usted había dicho que había todo un proceso de módulo y todo eso. Ahora va a depender de la persona para ver si está preparado o no para insertarla.**

D. Coanil: Esto ya lo saben, ya lo saben porque se los compartí. El proceso es bastante similar a lo de empleo con apoyo. Acá que se hace es una evaluación del estudiante cierto, el método del perfil de la persona. El método de Boutac es el que nosotros trabajamos. Se evalúa no cierto la persona, y se hace un análisis del puesto de trabajo. Ahora, de acuerdo a los perfiles que nosotros tenemos acá, seleccionamos no cierto a la persona que pudiese, digamos realizar mucho mejor y acoplarse mucho mejor a ese análisis de puesto de trabajo. Porque el análisis del puesto de trabajo lo que entrega es las demandas contra indicaciones, exigencia del puesto trabajo. Ya, y lo que debe tener y cumplir el futuro trabajador y hacemos este cruce.

**Jorge: Ahora en cuanto se coloca a una persona ya en su lugar de trabajo. Cuanto es el proceso que dura, por ejemplo que el terapeuta le diga ya. Vamos a ver a esta**

**persona que la vamos a colocar, cuanto tiempo dura hasta cuando ya está trabajando.**

D. Coanil: Es que eso depende, depende del tiempo de los empresarios, de las empresas, en algunos casos es un mes, en otros son dos meses, en otros tres meses, eso es absolutamente variable.

**Fernanda: Hay algún momento en este proceso de inserción, de que el estudiante. Usted nos dijo anteriormente las supervisiones se van haciendo graduales de quince después... Mientras menos apoyos tengan, mejor. Ósea se hagan más autónomos, entonces hay un momento que ya después los estudiantes quedan solo con la supervisión de la empresa y acá se desligan de cierto modo.**

D. Coanil: Es que nunca nos desligamos de 100% sabes porque? Porque aquí establecemos convenios donde se generan la responsabilidad también y la ética. Si efectivamente llega un minuto en que los estudiantes quedan absolutamente trabajando de una manera autónoma en las empresas. Pero si hay una necesidad de la empresa o el estudiante no cierto nosotros estamos ahí. Siempre estamos atentos, tanto la familia, el estudiante como el empresario, saben a quién tienen que recurrir frente a cualquier situación. Es más hemos tenido a estudiantes egresados, que ya no son del colegio y los empresarios nos llaman y nosotros vamos y entregamos apoyos, estudiantes que son ex alumnos

## Entrevista Terapeuta Ocupacional

### **Coordinadora de Inclusión Fundación DESCÚBREME**

Fecha: 09/10/18

**Jorge: He! ¿Cuál es su Nombre?**

**Coordinadora de Inclusión:** Mi nombre es Javiera Tapia

**Jorge: Usted trabaja aquí en la Fundación Descúbreme cierto!**

**TO:** Si yo trabajo en Fundación descúbreme hace aproximadamente un año y algo, he! Yo llegué como especialista de Inclusión ya, aquí la especialista en Inclusión es la que hace todo el proceso, que tiene que ver con la Inclusión propiamente tal de las personas con discapacidad y he! en marzo de este año yo tomé el rol de coordinadora de especialistas de Inclusión que eso quiere decir, que todas las que son especialistas están bajo mi responsabilidad y básicamente el objetivo de mi cargo en estos momentos es em!!..Poder unificar digamos el modelo de trabajo de todas las especialistas y también mejorar los indicadores, manejar un poco los números y otro tipo de cosas pero es como básicamente eso, como ordenar un poco la gestión que todas hacemos porque, no sé si ustedes saben pero, la Fundación no solo está presente aquí en Santiago sino también tiene oficinas en Antofagasta y en Concepción entonces surge la necesidad un poco de unificar he! la metodología de trabajo y también poder ir mejorando y reforzándola, así que eso básicamente.

**Jorge: pero el centro de las Inserciones está aquí o cada sucursal tiene la Inserción.**

**TO:** lo que pasa es que nosotros funcionamos como hem!... nosotros como fundación prestamos un servicio a las empresas ya, a diferencia de otras fundaciones, de otras instituciones o corporaciones nosotros no tenemos he!, un centro de preparación laboral ya, sino que nosotros tenemos un OTEC que se encarga de contactar distintas instituciones o colegios y nosotros capacitamos a los chicos obviamente que cumplan con cierto requisitos como por ejemplo el tema de la edad, que tengan discapacidad cognitiva leve o moderada, que tengan lectoescritura que se yo, dependiendo del curso y ahí nosotros los capacitamos Interrumpe Jorge (Ya!) la misma institución de donde ellos son digamos ya, y luego de ahí ellos generalmente pasan hacia el equipo del que yo vengo que es de Gestión de empresas inclusivas ya, entonces nosotros como tal no tenemos un lugar físico en el que funcionemos como capacitando a los chicos y haciendo el proceso de intermediación sino que lo que nosotros hacemos es, las empresas o nosotros mismos contactamos a las empresas le

ofrecemos nuestros servicios de intermediación laboral y ellos dicen Ok, yo quiero cumplir con la ley de cuota entonces necesito su apoyo y ahí estamos nosotros y hacemos todo el proceso completo.

**Jorge: Perfecto.**

**Fernanda:** consulta, (interrumpe Javiera)

**TO:** entonces mira la vinculación es más directa desde mi área con la empresa de hecho se llama Gestión de empresa inclusiva.

**Fernanda: perfecto, las capacitaciones que usted nos menciona que se hacen con estos estudiantes son a modo general de habilidades o esta empresa requiere que el estudiante venga previamente preparado.**

**TO:** Hay algunos cursos que he! No se generalmente también tiene que ver un poco como con la experiencia por ejemplo, la experiencia nos ha demostrado que lo que hay harta inclusión en el área de bodega y en el área administrativa entonces por ejemplo: hem! El curso de habilidades más he! blandas por así decirlo o lo más básico que se llama *habilitación socio laboral* se hace a los colegios que están interesados ya, y que ahí se maneja lo más básico como por ejemplo el tema del curriculum, el tema de liquidación de sueldo, como un primer acercamiento a los chicos ya, hay otro en el que no sé, hacemos de bodega administrativo y hay algunas veces en las que la empresa nos dice ¡mira! Nosotros queremos que ustedes nos puedan ayudar con el curso y también con la Inclusión, entonces qué es lo que hacemos ahí? Nosotros armamos por así decirlo un "Pack" en el que hacemos un curso específico para esa empresa para que luego de este curso salgan directamente a trabajar a la misma empresa, pero eso se da en menor cantidad, se da en mejor cantidad, nosotros lo hacemos a la inversa, estamos siempre capacitando para finalmente poder finalmente alimentar nuestra base de datos y ahí vamos dando respuestas a los requerimientos de la empresa pero, rara vez o no, en realidad no rara vez, ocasionalmente se hace de la forma en que tú me dices.

**Jorge: Ahora estos colegios con los que trabajan qué tipo de escuela son?**

**TO:** son escuelas especiales y em!!... los demás son corporaciones e instituciones otras fundaciones hay de todo un poco, si quieres ahí te puedo compartir un poco lo nombres, yo no trabajo directamente en la OTEC entonces no se cuáles son específicamente lo que ellos buscan o como ellos filtran he!...con que institución trabajan pero hay varias que han estado con nosotros como a lo largo del tiempo y con quienes como que hemos hecho muy

buenas relaciones y que tienen como muy buenos perfiles, yo creo que una de las cosas más complejas actualmente es que em!!...los chicos que vienen de las escuelas especiales no siempre tienen los conocimientos necesarios para salir a trabajar, entonces ahí a nosotros se nos genera una brecha de cómo yo llevo un curso si o si de 20 personas si por ejemplo no tengo en ese colegio 20 personas que sepan leer y escribir ya, entonces ahí también por eso tienen identificado cuáles si y cuáles no y ellos mismos son los que se encargan de hacer el contacto con las instituciones. Por ejemplo trabajamos mucho con Anadime, con la Escuela Juan Sandoval Carrasco em!!...con Fundación Incluir, Fundación Nuestros hijos, em!!...cual más había?...bueno hay de todo, y eso no solo pasa aquí en Santiago sino también pasa en regiones, también se capacita en otro lado...Colegio Los Fresnos en Viña del Mar, interrumpe Jorge (ya)...y así, hay de todo un poco.

**Jorge: estas fundaciones también trabajan el área como, área laboral o ellos son mayores de 26 años.**

**TO:** No, no yo creo que debe haber un par donde hay chicos que son mayores de 26 años pero, la mayoría son escuelas especiales en donde claro, el tope llega a los 25.

**Jorge: ya! y esta gestión usted la hace con, su formación profesional es?**

**TO:** Yo soy Terapeuta Ocupacional

**Jorge: Ya, y solamente el terapeuta Ocupacional se encarga de hacer el proceso o hay también algún otro profesional que interviene.**

**TO:** Hay otro también, en estos momentos hay terapeutas, educadora diferencial, psicóloga y la otra chica es em!!...no conozco el nombre técnico preciso digamos, de lo que ella estudió pero es como intermediadora familiar, como algo así, interrumpe Jorge (ya) esas son como las personas que lideramos este proceso digamos.

**Jorge: Ya, y aquí el profesor diferencial ¿sabe usted a que se dedica, cuál es su rol?**

**TO:** el profesor diferencial mira, hay otra profesora, es que hay...tenemos dos profesoras diferenciales trabajando a nivel de fundación, como en toda la fundación ya; una trabaja en la OTEC y ella se encarga del contacto con las instituciones y de codificar los cursos, de generar los cursos, de las adaptaciones, como de eso, del manejo de los cursos propiamente tal y de la organización, la implementación, los materiales ya, y los cursos son ejecutados por un externo que es un relator que presta servicios digamos a OTEC y ellos también se encargan obviamente de hacer el proceso de reclutamiento de los relatores y en

otra área, que es mi área está otra persona que es educadora diferencial y ella se inició también como especialista de Inclusión laboral he!!... y ahora es coordinadora de la Zona Norte, ella está a cargo de todas las inclusiones que se hagan en la zona norte actualmente.

**Fernanda: Cuando usted nos habla de, usted nos dijo que era Terapeuta Ocupacional pero es especialista en Inclusión eso tuvo que hacer otros cursos, especializarse de otra forma.**

**TO:** No, no no lo que pasa, mira en general los profesionales que trabajamos en la Fundación somos todos súper jóvenes, yo creo que el rango promedio de edad debe ser 30 años el promedio entre todos, somos todos súper súper jóvenes, he!!...lo que si como requisito digamos para poder ingresar a la Fundación obviamente es haber tenido un acercamiento previo a lo que es la Inclusión Laboral ya, no es necesariamente alguna formación como un magister o un diplomado o algo así, pero si tener un acercamiento previo a lo que es el mundo de la discapacidad y también a lo que es el mundo de la Inclusión propiamente tal; ya sea una práctica, ya sea un reemplazo ya, esa es como el ideal por ejemplo el caso de la chica que viene de Coanil, ella ósea que viene de Coanil, la chica que es educadora ella fue profesora en Coanil. La otra chica que es educadora trabajó mucho tiempo en un colegio y era, en un colegio que tenía PIE ya; y yo vengo de otra fundación donde hacía básicamente lo mismo también inclusiones Laborales como tal ya y cuando yo hablo de la especialista de Inclusión, como para que se entienda un poco mejor, la especialista en Inclusión es la que está a cargo de todo el proceso ya, ¿qué significa todo el proceso? significa:

1.- Ir a levantar el análisis de puesto de trabajo a la empresa, ósea ir a la empresa, mirar el lugar físico, ambiental, identificar qué tareas tiene que hacer la persona, cuál va a ser su remuneración, su horario, en el fondo analizar el cargo completo ya, luego de este análisis, lo levantó, lo analizo, veo que adaptaciones se deben hacer para la persona con discapacidad y empiezo a buscar a la persona, ósea estamos a cargo del proceso de reclutamiento y selección ya, empezamos a buscar ya sea en nuestra base de datos, en la base de datos que ingresa por parte de la OTEC, los chicos que están capacitados o la gente que viene por demanda espontánea ya, y intentamos obviamente buscar un candidato que responda a lo que requiere el cargo principalmente las habilidades porque por ejemplo si es un administrativo si o si tiene que tener manejo computacional básico ya, entonces una vez que buscamos a esta persona he!!...que en realidad no es una, sino que idealmente siempre son dos, es una dupla, nosotros presentamos esta dupla a la empresa y finalmente la empresa es quien los vuelve a entrevistar y deciden con quién se queda

básicamente ya, una vez que escogen a uno, nosotros hacemos el primer día...No antes viene otra cosa (risas), antes de eso hacemos una concientización al equipo que es que, he!!... en el fondo entregamos información relevante para que haya un buen proceso de inclusión Laboral ya, contamos básicamente que es la fundación, que es la inclusión, que es la discapacidad cognitiva que es nuestro foco, em!!... cuáles son los tips para establecer una relación con una persona con discapacidad como por ejemplo no se debo hacerlo en el caso de alguna emergencia que se yo ya, y luego de esta concientización hacemos la colocación como tal y ahí también va cualquier especialista, obviamente la que está a cargo de ese proceso digamos, va y el primer día acompaña a la persona a trabajar ya y luego de ese primer día viene un proceso que dura un año completo, nosotros estamos un año detrás por cada inclusión, la especialista por cada inclusión estamos un año atrás y en ese año se hacen 5 evaluaciones:

.- Una durante los tres primeros meses que es el proceso de adaptación que llamamos nosotros, luego una al mes seis y la siguiente al mes doce y al mes doce damos digamos por finalizado el proceso y que significa ya que obviamente la persona no requiere de esta figura de apoyo ya, así que eso.

**Fernanda: Perfecto, y estas visitas que se le hacen en acompañamiento son los primeros tres meses o se necesita o van las primeras semanas.**

**TO:** Mira todo depende, por modelo están estas cinco visitas pero obviamente hay veces en las que hay ciertos chicos que tienen más complejidad o problemas en adaptarse entonces obviamente hay uno va dependiendo del requerimiento cierto, hay la empresa digamos es la mandante y si te dice mira! Tengo este problema con esta persona y no sé cómo manejarlo ok, uno va y va de pleno digamos a analizar la situación y ve de qué forma puede apoyar pero básicamente la labor de la especialista es siempre estar dando sugerencias y recomendaciones para que pueda haber una buena adaptación de la persona al puesto de trabajo ya, entonces tiene que ver mucho con cómo yo puedo adaptar la tarea ya, por ejemplo no sé, sobre todo con los trabajos que son bien poli funcionales y que hay muchas cosas por cumplir, ahí uno tiene que explicar que claro, no pueden entregar toda la información de una sino que tiene que ser paso a paso, que el crecimiento tiene que ser paulatino, que el ritmo de trabajo también va, en los primeros meses va a ser inferior y que es algo normal ya, en el fondo uno ahí como que, la que manda por así decir todo lo que va pasando durante este año completo ya. Hay algunos chicos que son súper independientes y que en realidad con estas evaluaciones no necesitan más y lo otro que también nosotros hacemos es hartito seguimiento vía telefónica, vía whatsapp con algunos ahí uno va viendo

cómo maneja este tema pero la idea es siempre estar en conocimiento de lo que está pasando, ósea si hay algún accidente laboral que uno sepa; porque también uno como especialista juega un rol súper importante por otra parte con la familia entonces uno también siempre la familia entre comillas tiene estar reportando que es lo que va pasando por ejemplo, por cada evaluación que uno va uno después también llama al papá o la mamá a quien sea y le dice mira, no está bien o necesito apoyo ponte tú en las habilidades laborales más bien básicas, el tema de la puntualidad, el tema de la higiene ya, ahí uno va como trabajando también en red porque hay cosas que se escapan de nuestras manos.

**Fernanda: usted habla de una adaptación con la, como con la empresa para que ayude por ejemplo a decirle las instrucciones más cortas, de alguna forma, pero y si el estudiante he! Y la adaptación de la parte del estudiante, a él también le van explicando interrumpe Javiera (si, también) y si pasan estas cosas de repente fortuitas por características de ellos como se maneja eso, si estando solo ahí en el momento.**

**TO:** dependiendo, mira!!...lo que pasa es que otra cosa que no les mencioné que es súper importante es que en todos los procesos de Inclusión nosotros tenemos un tutor ya, más allá del equipo en general hay un tutor, que es alguien que trabaja en la empresa, que es compañero de esta persona y que generalmente tiene su misma función ya, no es alguien que está ni más arriba ni más debajo de él, entonces esta persona que es el tutor es la mano derecha y es quien finalmente puede ir manejando todas las situaciones que se van dando y generalmente en las concientizaciones la misma persona he dicen saben que! Yo quiero ser el tutor ya, nosotros tratamos que eso sea algo voluntario y no impuesto porque, ser tutor si o si va a generar una carga laboral extra, interrumpe Fernanda (Claro). Entonces si alguien está obligado entonces obviamente esa función no es enriquecedora, no es divertida entonces tratamos que sea como lo más voluntaria posible y siempre se da en realidad, siempre hay alguien que está interesado que tiene algún conocido, algún familiar que se yo y está dispuesto y está dispuesto como a ser este tutor. Entonces esas situaciones claro siempre las manejamos directamente con el tutor, he!!...si es que podemos ir, obviamente vamos pero he!!... nosotras manejamos a veces hasta 35 proceso cada una, entonces imagínate todos al mismo tiempo teniendo problemas uno no da para ir a todos, entonces ahí también uno va canalizando. Hemos tenido suerte o en realidad hemos escogido bien las personas para los cargos entonces nunca hemos tenido problemas tan graves.

**Jorge:** a que bueno

**TO:** si de inasistencias, de puntualidad, lo otro que se ve harto también es el tema de la presentación personal, ese es un problema recurrente, pero problemas así como conflictos reales, no se alguien que se descompensó y le pegó a alguien o algo así no, no hemos experimentado como ese tipo de situaciones, si tal vez, que se ofrezca como el discutir o que se tenga una actitud como em!!... más como agresiva por así decirlo pero que pase a Mayores no, interrumpe Fernanda (ya) no, no ha pasado.

**Jorge:** ¿el tutor es preparado antes para trabajar con la persona que se está colocando?

**TO:** em!!... No, el tutor no es preparado como especialmente para trabajar con la persona con discapacidad, el tutor solo recibió al igual que el resto de sus compañeros, la concientización y hay un interés previo digamos que lo hizo he!!... hacerse cargo de este rol pero no está preparado previamente.

**Jorge:** Ya

**Fernanda:** Y se le dice de alguna forma las características al tutor, cuáles son las complicaciones?

**TO:** Si, todas esas cosas se dicen, de hecho cuando nosotros presentamos la dupla también entregamos documentos que son súper importantes que más allá del currículum entregamos un documento que se llama "Perfil Ocupacional" y este Perfil Profesional contiene información que es súper relevante por qué, porque te entrega las habilidades, las aéreas que tú debes reforzar o que tú tienes que ponerle ojo, que es lo que tu sugieres para que esta persona tenga un buen proceso de adaptación ya, entonces la gente y las empresas en realidad ya tienen como una idea de quién es la persona, que es lo que le cuesta, que es lo que se le hace fácil, que es lo que ellos tienen que hacer para que el proceso sea exitoso etc. ya, y en general el primer mes obviamente es el más complejo em!!...pero después no es tan difícil.

**Fernanda:** ¿la deserción laboral se da igual o no?

**TO:** mira!.. Nosotros actualmente tenemos 302 procesos activos

**Fernanda:** ¿a nivel país?

**TO:** a nivel país, a nivel de fundación digamos desde todos los años que nos hemos dedicado a la Inclusión tenemos 302 procesos activos de los cuales el 73% tiene más de un

año de permanencia, esos son los indicadores más actualizados que nosotros manejamos. Y ahora a la fecha solo el 2018, tenemos 56 procesos, solo el 2018.-

**Jorge: Y esto después... estos números ustedes después se van desligando. Por ejemplo, ustedes se van desligando, la persona tomó la autonomía.**

**TO:** lo que pasa como estamos en servicio de empresa, por contrato, tenemos solo un año de, para respaldarlos y apoyarlos, ya. Hay muchas veces en que la empresa vuelve a tomar un requerimiento, no sé, al cuarto año, al quinto año ¡que nos ha pasado! Y ahí en realidad uno no tiene mucho que hacer. ¿Por qué? Porque uno no maneja los antecedentes que ha habido en este último tiempo, entonces ahí lo que nosotros hacemos es más bien entregarle el apoyo a la persona, pero no a la empresa, ya. Porque en el fondo nuestro compromiso y nuestro acuerdo del trabajo ya finalizó, ya. Pero si obviamente nos sigue importando la persona y el bienestar de la persona. De hecho nos ha pasado que, nos llama ponte tu no sé, hace un tiempo atrás me llamó un chico que llevaba creo tres o cuatro años trabajando en una oficina de un político y él quería renunciar porque ya no estaba conforme con su puesto de trabajo. Pero él no sabía cómo hacerlo, no sabía cómo enfrentar la situación, me decía que no quería que lo visualizarán como de que no había sido capaz de enfrentar sus tareas y que se yo. Y yo le dije vamos, yo te acompaño, te digo como yo te guío. Entonces como ya teníamos contacto con la empresa, lo que hicimos fue cómo coordinar un poco entre los tres, tuvimos una reunión y él pudo renunciar con apoyo nuestro. Ya pero ahí el apoyo va enfocado hacia persona y no hacia la empresa. Ya, pero si eso pasa.

**Jorge: ahora de las empresas que ustedes trabajan, siempre van repitiendo el proceso o van surgiendo nuevas empresas.**

**TO:** van surgiendo nuevas empresas, nosotros ahora tenemos haber... voy a mirar solo las del 2018. 58

**Jorge: 58, a nivel país?**

**TO:** a nivel país, sólo en el 2018 tenemos 58 empresas. Obviamente que algunas que se repiten, pero son la minoría en realidad. ¿Por qué?, porque también las empresas no aumentan sus necesidades en cubrir las vacantes. Porque sus colaboradores siempre son los mismos, entonces cómo ellos deben cumplir con el 1%, entonces ya tienen cubierto ese 1% no sienten la necesidad de contratar más personas con discapacidad. Entonces se quedan digamos, ahí.

**Jorge: y ahora con la ley 21.015 que empezó a funcionar plenamente este año ¿ha notado algún cambio?**

**TO:** si el cambio es en los números, eso es principalmente en lo que más se refleja, antiguamente e históricamente la fundación tenía que salir a golpear puertas por así decirlo en búsqueda de empresas que quisieran abrirse a esta oportunidad. Ya, y ahora es al revés, la empresa manda correo a la fundación solicitando alguna reunión para poder eh contratar el servicio de intermediación laboral. Lo otro que también se está haciendo en otras áreas es implementado las políticas de diversidad e inclusión y también lo otro que hace es charlas hay empresas que quieren empezar de lo más mínimo y es charlas. Es poder demostrarles e informar a sus colaboradores acerca de qué está pasando, que es la ley, que es la discapacidad, etc... y lo otro, no sé si ustedes saben, la fundación pertenece al grupo Saieh, que son varias empresas de la misma persona digamos corpGroup, itaú, SMU, Unimarc, Alvi, Ok market cuenta con una serie de empresas digamos.

**Fernanda: esas mismas empresas son las que hacen la labor.**

**TO:** mira de todas ella que te mencioné tenemos inclusiones activas solamente en con SMU y en el área de bodega. Pero si obviamente cuando se inició la fundación partimos por ahí, ósea obviamente las empresas que son del grupo si o si tienen que abrirte las puertas a la inclusión. Pero ahora ya se abrió digamos que para todo el mundo y porque también ellos lo necesitan, no solamente nosotros, sino también ellos. Por ejemplo sin ir más lejos de las 58 inclusiones que llevamos este año solo 4, no 5. Solo 5 son de SMU, que es como nuestro hermano, solo 5 entonces son súper poco. De hecho hace poco fuimos a una reunión donde se reunieron varias instituciones como en pro de la inclusión de las organizaciones solidarias, pero claro nos preguntaron ¿sus inclusiones las 58 son solo con SMU? No, son solo 5. Así que estamos abiertas ahí para todos lados y son empresas de diversas áreas. Ósea el área de minería, el área de financiera, el área más operativa y hay de todo, de todo, de todo...

**Jorge: y ustedes han tenido algún caso de alguna persona que haya sido colocada por ustedes que después haya tenido éxito en su trabajo y que haya sido ascendido a otra área.**

**TO:** si, los chicos que están... mira, lo que pasa que en general los indicadores son súper buenos y hay mucha gente que lleva más de un año, y lo que pasa más de ascender diría que yo, es que los chicos van rotando hacia otros cargos que finalmente no se si puede ser

algún ascenso propiamente tal. Pero sí que se va haciendo en virtud, uno por su desempeño también por ejemplo sus intereses.

Hay un chico ponte tú que se incluyó por walkmart pero que trabaja en el a cuenta, que él entró como reponedor y actualmente está como cajero. Si tú piensas digamos que a nivel de contrato y a nivel de sueldo es lo mismo, pero obviamente las funciones son totalmente distintas y el cajero si tiene mayor responsabilidad que el reponedor, entonces sí podría llamarse un ascenso. Lo otro, lo que están en supermercado rotan hartos, yo creo que tiene que ver más que nada con el interés de ellos mismos de otras áreas porque por ejemplo los reponedores no sé, solo abarrotes, pero a él le gusta la tecnología. Entonces ahí igual hablan con su jefe y eso también va siendo mediado por nosotros. Por ejemplo en otras empresas el centro de distribución todos los colaboradores tiene tres turnos AM, intermedio y noche. El AM ingresa a las 7 y sale a las 3 entre a las 12 hasta las 8 de la noche y el otro entra de noche y sale en la mañana.

Porque nosotros cuando ingresamos las inclusiones con ellos les dijimos, para que la inserción sea exitosa, tiene que ser si o si un turno fijo, esas fue una de las condiciones que sugerimos nosotras como especialistas y después de un año y medio hubo un chico que quería hacer turnos rotativos. ¿Entonces qué hacemos? Fuimos, conversamos con el efectivamente él quería hacer turno rotativos, conversamos con la familia para ver si estaba de acuerdo, porque o si no el proceso ahí se cae. Están de acuerdo, si también están de acuerdo, conversémoslo con la empresa. Lo propusimos a la empresa y además el jefe de él tuvo que dar el visto bueno para que pudiera pasar a estos turnos rotativos.

Eso también en el fondo significa entre comillas un ascenso, él sigue ganando la misma plata. Él está trabajando realmente en igualdad de condiciones como el resto de sus compañeros, así que si existen esos casos exitosos.

**Fernanda: usted nos hablaba de que especializa de las personas que tienen un DI moderado y leve, no se abren las posibilidades de que por ejemplo estudiantes con espectro autistas que tenga...**

**TO:** sí, también hay. De hecho el concepto que maneja la fundación no es discapacidad intelectual, sino que cognitiva. Entonces ahí abarca todo lo que es el asperger, todo lo que no sea intelectual. Pero el requisito siempre va ser leve y moderado y tiene que ver solamente por un tema de la movilidad principalmente y de la independencia. Porque por ejemplo si nosotros queremos incluir a alguien a trabajar y no se puede trasladar de manera independiente y como lo hacemos.

**Fernanda: y con trastorno motor.**

**TO:** no, tampoco. Lo que pasa que tiene que ver con el enfoque de la fundación. La fundación trabaja con la discapacidad cognitiva, si hay alguien que tiene asociado alguna hemiplejía o algo así. Obviamente uno no le cierra las puertas él también puede ser incluido. Pero si es alguien que solamente tiene un trastorno motor no. Porque además si tú piensas no tendría sentido porque para qué voy hacer un seguimiento de un año a una persona con trastorno motor si sus habilidades intelectuales están indemnes. El no necesitaría el mismo tipo de seguimiento y el mismo tipo de supervisión, sino que tal vez solamente una supervisión telefónica como por ejemplo lo hace la teletón que ellos también tienen una unidad de inclusión laboral y lo que ellos hacen es solo buscar la búsqueda y luego monitorean a los chicos por teléfono, porque claro sus capacidades intelectuales están indemnes. Entonces pueden desempeñarse por sí solos, pueden pedir vacaciones si la necesitan, ya, hay tiene que ver con el contexto físico, tal vez no sé, el ancho de las puertas, el baño, la escalera, el ascensor, las escotaduras que se yo. Pero claro es distinto, si hay algo asociado obviamente no hay problema, pero tiene que haber si o si discapacidad cognitiva. Hay algunos otros que tienen no sé, trastorno del lenguaje y también da igual digamos, epilepsia u otras patologías de base medias extrañas Hay por ahí un par y no hay problemas. Esos son como los requisitos básicamente. Y otro de los requisitos hablando un poco de esto que tenga discapacidad cognitiva leve o moderada, mayor de 18 años, que reciba pensión de invalidez o que tenga credencial de discapacidad. Esos son como los criterios principales.

**Jorge: de acuerdo a las funciones que desarrollan en el cargo a lo que es la misión y visión que tiene la fundación ¿se cumple el objetivo desde su punto de vista?**

**TO:** si siempre, efectivamente nosotros contribuimos a la inclusión social y laboral a las personas con discapacidad plenamente, eso se cumple mucho. Para hablarles un poco de la fundación aparte de la OTEC y GEI que trabajamos como relacionados entre sí. La fundación tiene el área de finanzas, tiene el área de marketing y comunicación, tiene el área de contenido y asuntos públicos y tiene el área de gestión social.

El área de gestión social se encarga de financiar a las instituciones a través del fondo descúbreme. ¿El fondo descúbreme como se obtiene? A través de los vueltos que da la gente en los supermercados que son de este mismo grupo ya. Entonces a través de esta donación la fundación abre un fondo concursable, en que todas las instituciones pueden participar. Obviamente que estas instituciones tienen que ser para personas con

discapacidad cognitiva y ahí no se cierra si no que está abierto solo para personas con discapacidad y este fondo financia los proyectos que se adjudican. Y ahí aportamos más que a la inclusión laboral, sino que más bien generalizado y más social, inclusión social.

En el área de asuntos públicos se genera todo lo que tiene que ver con el material y el trabajo directo con las empresas, armar las políticas de diversidad inclusiva, generar cierto contenido, hace poco participamos de una investigación del Inacap y así, una serie de cosas que tiene que ver con los asuntos públicos, en el tema del gobierno, tanto público como privado que trabajan para los dos sectores. Y el área de marketing y comunicación se encarga obviamente del posicionamiento, de posicionarnos en redes sociales, en medio de comunicación, seminarios, etc.

**Fernanda: Ahora con esto de la nueva ley que se abre mucho más espacios por decirlo, para estas personas en situación de discapacidad ¿hay grupo de personas en una misma empresa trabajando o siempre es uno o dos.**

**TO:** no, de hecho son pocas las empresas que solo tienen una inclusión con nosotros, la mayoría tiene más de una. El grupo más grande es Sodexo. Ellos son los que tienen más inclusiones con nosotros.

**Fernanda: y viendo que gran cantidad de personas en el mismo, en la misma empresa, no es necesario de repente que dentro de empresa haya alguien especialista en inclusión supervisando directamente.**

**TO:** lo que pasa que eso hay, eso es lo que uno desconoce cuando uno empieza trabajar, en todas las empresas hay un terapeuta, hay un psicólogo. Siempre hay alguien por ahí del área social que está manejando este tema. La mayoría de las empresas tienen departamento de diversidad inclusión o tiene departamento para específicamente para manejar el tema de la inclusión. Entonces por eso también, uno como fundación se desliga del proceso después de un año, después está la misma empresa que tiene que trabajar con los chicos.

**Fernanda: ¿Y un educador diferencial, puede estar dentro de este grupo?**

**TO:** Si, yo creo que sí y tiene más que ver con el maneja de la persona con discapacidad, ahí yo creo está básicamente. Y ustedes obviamente tiene un plus que es con el tema de las adaptaciones, entonces yo creo que si sería súper idóneo para un cargo como este. Lo que sí, yo siento que las empresas tienden más a contratar al psicólogo y ahora que está el terapeuta un poquito más de moda, pero históricamente ha sido el psicólogo que se

encarga de esta área, por qué? Porque de cierta forma pertenece al departamento de recursos humanos lo que significa reclutar, reclutar a una persona con discapacidad, pero lo que después ellos comienzan a visualizar, que el proceso de reclutamiento de una persona con discapacidad v/s una sin discapacidad obviamente es totalmente opuesto, ósea, no es igual aunque uno quiera, no es igual. Eso no quiere decir que no sea un proceso normalizado y que haya que hacerlo especial porque la persona tenga discapacidad, solo hay que tener ciertas consideraciones para que sea un proceso exitoso, porque si uno hace mal el match entre el perfil de cargo y la persona, el proceso no te va a funcionar.

**Fernanda: ¿El match es como la conexión?.**

**TO:** Claro, la conexión del cargo y la persona, que es lo más importante para nosotros.

**Jorge:¿ qué pasa cuando con esos episodios cuando se inserta una persona y presenta una conducta que no corresponde o se siente frustrado y deja el trabajo botado..**

**TO:** ¿Cómo lo manejamos?

**Jorge: si, ¿cómo lo manejan?.**

**TO:** Mira, todo depende del tipo de problemática, si es algo que podemos manejar con la familia, lo trabajamos con la familia. Ya, aquí también lo más importante es saber qué es lo que está gatillando ese problema. Muchas veces los chicos, empiezan con comportamientos negativos porque no están a gusto con sus compañeros de trabajos, o hubo algo, pasó algo que no se lo comentaron a nadie que está generando incomodidad, entonces en el fondo, lo que uno tiene que hacer, y que también es súper importante para la especialista, es generar un vínculo, generar un vínculo con la persona que uno incluyo de tal forma que él puede decirte, me paso esto, me pasó esto otro, me dijeron esto, ya? Y ahí uno en el fondo lo vivido de qué forma lo abarca, ya... si es un problema muy complejo y que afecta, ah no sé... Al funcionamiento por ejemplo de la empresa, ahí obviamente uno sugiere al desvinculamiento de la persona, oh hay muchas veces que uno no lo sugiere pero la empresa lo decide, y ahí ya uno, no hay más que hacer. Pero si lo importantes es poder visualizar y poder profundizar y ver de dónde viene este problema, ya.

**Jorge: Pero al presentarse ese tipo de problemas, eh... Por ejemplo, el empleador no quiere trabajar con esa persona ¿ustedes lo pueden posicionar en otro lugar?.**

**TO:** Si, si puede

**Jorge:** si...

**TO:** pero lo que pasa también ahí... bueno, eso no puede pasar, no puede pasar que el empleador no quiera tenerlo ahí, porque, porque es algo que se está levantando a nivel de compañía, entonces imagínate, una empresa, eh... una persona de un área se niega a algo que está siendo a nivel de compañía, es súper complejo que alguien se niegue, me entiende... Porque nadie... nadie va arriesgar su puesto de trabajo por esto, y por eso también es súper importante que el equipo esté adherido al foco que tiene la empresa. Ósea, Ok! La empresa quiere empezar a trabajar el tema de la diversidad, ya! Perfecto, hagámoslo, pero que también los colaboradores estén empapados de cómo esta alma de diversidad, porque si no obviamente no va a funcionar y si han ocurrido casos que compañeros, algunos específicos han molestado a la persona o que se yo, y ahí obviamente nosotros volvemos a entrar. Tuvimos un caso en el que hicieron una especie de bullying a uno de los chicos con discapacidad, y la empresa fue súper drástica y lo despidió, y era un colaborador que llevaba 10 años trabajando en la empresa, entonces también tiene que ver un poco con el manejo propiamente tal que la empresa le está dando a este tema, ya... porque no solamente ven tema de discapacidad sino más bien de diversidad, donde entrar el tema de género, de las distintas nacionalidades que ahora también es súper común, entonces es súper amplio, y ahí cada empresa se van manejando según los lineamientos que ellos tienen como empresa, pero en ese sentido, es súper importante que el equipo esté alineado con el tema de la inclusión y esté dispuesto también, porque uno de los factores condicionantes para que el proceso se caiga.. 1 es la familia y 2 es el equipo y 3 la persona, pero generalmente la persona es súper escaso , porque a ellos les ha costado tanto encontrar trabajo que no van a desaprovechar la oportunidad así como así v/s una mamá sobreprotectora que el hijo llegó comentando que le dijeron algo... “vámonos! No, no te llevo más ahí! Renuncia! Llama a la fundación, no quiero mas esto”... el proceso se cae. O un equipo de trabajo, no se... mal equipo de trabajo, mal clima, lo mismo, se cae el proceso.

**Jorge: eso del equipo de especialista, se involucra la familia también, o eso se toma en caso de que fuese necesario.**

**TO:** no, eso como te dije denante, siempre tenemos contacto con la familia, eh... obviamente no trabajamos propiamente tal con la familia, si más que nada tenemos un contacto, que de cierta forma reportando lo que va pasando.

**Jorge:** ah... ya pero no hay charlas de por medio, nada de eso...

**TO:** no, nada de charlas de por medio, todavía no, si en algún momento se pensó y se está haciendo por parte de la OTEC, por qué?, porque los chicos que se capacitan aún están en colegio los papás tienden hacer más sobreprotectores, entonces lo que se está haciendo es trabajar con las instituciones, eh.. Para poder trabajar un poco y dar este mismo discurso... “ok! Tu hijo se va a capacitar no para quedarse en el colegio, se va a capacitar para salir”, y ahí se está trabajando un poco, pero recién este año se está implementando esta idea, como de acercar un poco más a los papás a esta realidad y finalmente también a lo que es la fundación, porque nosotros hacemos todo el contacto con los colegios, e imagínate a ti como papá te digan “no, es que vino una fundación y quiere que mi hijo trabaje”, igual como que te generaría cierta desconfianza, entonces la idea es poder acercarse un poco a los papás, para que ellos también nos conozcan y estemos alineados en el tema de la visión que tenemos como para con los chicos, que salgan a trabajar, que es importante que no se queden en la casa y menos en la escuela especial.

**Jorge:** Claro

**TO:** si eso se está haciendo, de hecho la idea de mi cargo, digamos, es poder identificar todas estas áreas que podemos comenzar a tomar, porque como antiguamente los procesos no eran tantos y eran distintos, a medida que va creciendo, te vas dando cuenta que hay partes importantes que antes no tenías cubiertas, como por ejemplo los papas, los papas son súper importantes, ya... y de hecho a veces cuando los chicos vienen a entrevistas, que nosotros los entrevistamos previamente para levantar el perfil ocupacional, que es lo que les comente delante, muchas veces vienen con los papás y eso también es bueno, porque primero ellos entrará solos, conversamos solos con ellos y después hacemos entrar al papá y ahí uno se presenta y también le cuentas cómo es, y ahí le dices “nosotros somos la fundación tanto.. tanto.. mi nombre es tanto, el método de trabajo es este.. Análisis de puesto de trabajo, entrevistas, concientización, colocación, seguimiento de un año” y que haya un seguimiento de un año al papa también le genera obviamente, confianza.

**Jorge:** Claro, Porque a la larga se está haciendo todo un trabajo de adaptación y ambientación

**TO:** Claro, además también es importante que el papa esté consciente del trabajo que se está haciendo, porque si el rema para un lado y nosotros para el otro, el proceso es un fracaso. Fracaso, por más que el chicos sea brillante en su desempeño, el procesos fracaso de inmediato, la familia es un factor, súper... súper, Súper importante.

**Jorge:** Claro, y el tema del tutor que tienen en su puesto de trabajo, por ejemplo, me imagino que este tutor está a cargo de enseñarle las labores y no sé si de repente la persona que fue colocada, no entendió mal algo y hace mal su trabajo, quien se hace cargo de hacer esa reparación.

**TO:** El tutor, es el que se encarga de hacer todo esto. Emm, dependiendo del trabajo hay muchas veces que los chicos tienen una capacitación previa o una capacitación en el transcurso del primer mes, o una charla de prevención de riesgo, ahí depende del área, como por ejemplo generalmente cuando es bodega o es de construcción o algo como más pesado, si hay charla de prevención, ya.. o cuando es reponedor, también. Pero por ejemplo algo más administrativo o un apoyo a cafetería o un auxiliar de servicios, generalmente ellos no tienen capacitación pero si tienen entre comilla un entrenamiento previo, muchas veces lo que hace también la empresa es mostrarle la empresa en general y los distintos cargo, para que ellos puedan ir identificando, ok! Si tengo algún problema con él enmarcarle, a quien voy? Una licencia médica, emm no sé, recursos humanos. Algún problema con mi sueldo, finanza... así pero obviamente el tutor es el que está encargado de la persona.

**Fernanda:** Dentro de los estudiantes, o las personas, hay personas sordas o ciegas que se han incorporados, y como lo hacen después para que una persona sorda pueda comunicarse con su entorno

**TO:** Si. Mira hay una, solamente una. En teoría nosotros, no es nuestro foco, entonces no debiese ser así, pero estamos con una empresa que trabajamos hace bastante tiempo y solicito, ellos solicitaron una persona sorda, así que, bueno nosotros buscamos a la persona y hicimos la colocación, ya... y lo que hicimos fue hacer todas las charlas y todo el proceso con un intérprete de señas

**Fernanda:** pero el día a día?

**TO:** El día a día ellos se comunican, lo que pasa es que la persona que fue escogida, si bien presenta este problema por así decirlo, no presenta dificultades para comunicarse como uno lo pensaría, ya, él se puede comunicar escribiendo, que se yo, entonces qué pasó ahí qué fue importante, que el análisis que hizo el especialista, el sentido y sugerencia para comunicarse con esta persona, las recomendaciones. Entonces ellos se comunican a través de señas, de escrituras, eh, sin ir más lejos, hubo varios compañeros que aprender

lenguaje de señas para poder comunicarse mejor con él y que hizo la empresa, nos pidió a nosotros que hiciéramos un curso de señas para sus trabajadores, entonces ahí todo se va dando porque obviamente la inclusión de una persona a tu equipo genera un quiebre, y te abre a tema que quizás antes jamás hubieras pensado, entonces sin ir más lejos, este caso que yo les estoy contando, los chicos que trabajan ahí, quizás jamás pensaron en sentirse interesados en el lenguaje de señas, pero se vieron en la necesidad de querer comunicarse mejor con su compañero, lo plantearon a la empresa y la empresa lo facilitó.

**Jorge: ahora a modo de fundación, eh... porque ustedes capacitan no más a los jóvenes y no hay un proceso de formación, como por ejemplo en un escuela. Qué es lo que recomendarían ustedes, como por ejemplo, yo trabajo en una escuela en donde hay un laboral que tiene un oficio, les importa más el oficio, o que es lo que necesitaría para poder ir incorporar a la fundación.**

**TO:** ¿Tú dices las habilidades previas?.

**Fernanda: como educador, qué hacer en sala mientras nosotros para después seguir el procesos acá.**

**TO:** Mira lo que yo creo que es súper importante es trabajar las habilidades transversales en empleabilidad, como por ejemplo el tema del respeto, el tema de la comunicación, el tema de la presentación personal, el tema de los cumplimientos de horarios, el compromiso, yo creo que es algo que si bien viene de la casa, el educador en sala lo puede manejar siempre, a diario y yo creo que eso es súper importante, que ustedes pudiesen apoyar en esta áreas, y también un poco fomentar que los chicos salgan de la escuela, ya que es poco colegios se fomentan que ellos salgan por un tema de subvención, porque ahí yo creo que hay harta plata de por medio y sería buenos quitar como este miedo que hay a que los chicos salgan de la escuela, el día de mañana ellos van a cumplir la edad y ahí van a quedar, yo creo que es eso básicamente.

## **Entrevista a coordinadora y supervisora de inclusión laboral**

### **Fundación TACAL**

01/11/2018

**Claudia: me gustaría saber su nombre**

**TO:** Mi nombre es Jessica Noriega Toro

**Claudia: ¿cuál es su cargo dentro de la fundación Tacal?**

**TO:** Subgerente del área de inclusiones

**C: ¿qué función cumple dentro del cargo?**

**TO:** coordinación con empresas, supervisión de la buena ejecución de los procesos de inclusión laboral, dentro de... así como tratando de englobar todo. Porque también estamos viendo el reclutamiento de las personas que llegan a la fundación, verificando tenga las competencias para el perfil de cada curso mi rol es más bien centrando en la capacitación de todas formas yo realizo cada etapa y apoyo a esas acciones cuando estamos colapsados con mucho trabajo. Pero mi rol es más bien de coordinación con las empresas.

**Claudia: ¿cómo entró a ese cargo... tuvo que pasar por otro anteriormente dentro de la misma fundación?**

**TO:** si... yo llegue a la fundación con otro cargo de control gestión y después de un tiempo asumí el cargo de dirección en el área de inclusión. Antes trabajé en otros lados.

**Claudia: ¿y cuánto tiempo lleva en la fundación tacal?**

**TO:** voy a cumplir tres años

**Claudia: ¿y cuál sería su formación profesional?**

**TO:** yo soy terapeuta ocupacional

**Claudia: Usted de terapeuta... dentro de su cargo vió en algún momento el proceso de inserción laboral con algunos estudiantes.**

**TO:** si

**Claudia: ¿nos podría contar un poquito cómo se lleva a cabo ese proceso?**

**TO:** ya... bueno eso igual esta de una forma descrito en el capítulo 5 del manual de inclusión... y consiste... nosotros... la inclusión laboral aquí tiene una metodología pero aparte fundación tacal lo que hace es como estrategia para hacer un mejor proceso de inclusión es la capacitación... porque la capacitación, una vez que inicia un curso va observando las competencias reales de cada persona en su desempeño cotidiano , en la capacitación como equipo nos focalizamos en las competencias más transversales, en las competencias de empleabilidad relacionadas con hábitos, en la producción , como relacionadas directamente con el rol del trabajador. y también vamos determinando el perfil del conocimiento en el oficio que está formando a la vez competencias más motrices , sociales, sensoriales, cognitiva. Para poder hacer después el cruce con el puesto de trabajo. Esto nos arroja entonces un perfil de competencias.

Ahora en el proceso de inclusión, la empresa nos llama y nos dice tengo un cupo, una vacante porque nosotros consideramos que tiene que trabajar con las vacantes reales de una empresa y no con cargos inventados que no tengan sentido en los equipos de trabajo, un cargo real aporta real sentido, aporta una necesidad y eso hace que la persona llegue a ser valorada... me entiende la idea, no solo que llegue a cumplir una labor específica, claro o que no se sepa lo que va hacer.

**Claudia: entonces dentro de la fundación tacal se prepara al estudiante, dentro de lo que la empresa está necesitando en el fondo.**

**TO:** claro, se prepara un poco más bien cargos más operativos, entonces eso permite, si bien igual tenemos unos cursos más elevados como cursos de cajero bancario, sobre todo en el área más operativa. Tenemos dos grandes líneas operarios multifuncionales y después el asistente administrativo. Pero ahora si te cuento. Después que se levanta este cargo donde solicitan un puesto de trabajo real se realiza una análisis de puesto de trabajo, se ha realizado principalmente por un TO ya. Se realiza este APT y con este análisis que no es lo mismo que un descriptor de cargo que orienta las funciones y no te especifica de cómo se ejecutan esas funciones ni los implementos que va a necesitar para saber la complejidad del cargo por ej. no es lo mismo decir debe archivar documento, a cuando tú vas a observar, determinar de dónde sacas los documentos, te dan papeles físicos o de descargarlos, imprimirlos, los va buscar donde en el segundo piso o me entiendes.

Entonces al ir a observar este puesto de trabajo uno entiende la complejidad desde el paso a paso para poder ejecutar bien la función de cada tarea, también se analizan los factores ambientales, sensoriales ,que están involucrados y a la vez todo lo que tienen que ver con el ámbito más relacional. El clima de trabajo, si trabajan mucho bajo presión, si requiere de

trabajo en equipo. Que pasa si la persona se equivoca si repercute en el trabajo en equipo etc... viendo un poco todo ese manejo. A la vez uno va indagando con la jefatura cual es la mirada cerca del proceso de inclusión donde en general hay una buena aceptación pero hay un enfoque más asistencialista.

**Claudia: ¿y este proceso usted lo lleva a cabo propiamente del cargo de terapia ocupacional u otro profesional interviene también en este proceso?**

**TO:** el APT lo hace un TO, capacitación apoya un psicólogo y los terapeutas más el equipo técnico de formación, pero en la etapa de inclusión está más especializada en el equipo de TO. Después de este proceso como te digo de levantar el APT se basa en las competencias exigidas para el puesto de trabajo con las competencias del postulante y con ese levantamiento tú selecciones bien al candidato no en base a la discapacidad, sino en base a las competencias del postulante y tú le explicas a la empresa, yo no voy a elegir la discapacidad, sino voy a buscar a alguien que pueda desempeñar estas tareas con calidad independiente de su discapacidad , una vez que está seleccionada esta persona a quien nosotros le mostramos en análisis le decimos en qué consiste el puesto de trabajo ese análisis también contempla turnos horarios las rentas contempla la distancia, analizamos en conjunto cuánto va a tener en movilización cuantas micros va a tomar. Y la persona acepta el cargo después de eso se fija una entrevista obviamente previa a la entrevista se prepara la persona se le capacita en el cargo, tiene claridad en el cargo que está postulando y postula al cargo. Se mantiene la entrevista principalmente para disipar prejuicios del equipo de evaluación, donde muchas veces, no sé , a una persona con un cuadro más psiquiátrico le pueden aplicar un test pre electivo de personalidad claramente no está estandarizado para la población con discapacidad.

**Claudia: ¿y ese acompañamiento que usted menciona lo lleva a cabo la terapeuta solamente?**

**TO:** la terapeuta, como te digo todo este proceso lo hace el terapeuta. Aunque también lo puede hacer otro profesional. Yo creo que también lo puede hacer un psicólogo sobre todo en la fase de entrevistas. Pero en nuestro equipo solo contamos con un terapeuta.

**Claudia: dentro de la fundación la educadora diferencial, ¿que función cumple?**

**TO:** en este momento... estuvo un tiempo apoyando en los procesos de elaboración de curso, de estrategias metodológicas para la entrega de contenido. Pero el problema que una educadora sigue teniendo la mirada muy formativa con una mirada también un poquito

asistencialista, no tiene esa mirada del desarrollo de la autonomía y exigencia productiva y por ahí tuvimos como después de un tiempo se fue como limitando a este apoyo como más bien académico.

**Claudia: ¿y actualmente existe algún profesional educador diferencial dentro de la fundación?**

**TO:** actualmente no pero no estamos cerrado a contratar algún profesional que tenga una buena mirada a la inclusión.

**Claudia: ¿usted cree entonces efectivamente que el especialista educador diferencial podría ejecutar esta función que están llevando a cabo los terapeutas en estos momentos?.**

**TO:** no lo sé, porque falta que el educador tenga las competencias para liderar conceptos de... osera puede, capacitándose ningún problema, yo creo que cualquier profesional puede capacitándose. Si tú me dices un recién egresado que salga a ejecutar esta función yo creo que no, ahora lo pienso también enfocado en mi carrera pero la gran diferencia es que el terapeuta está formado con nociones del área física, el área cognitiva patología del área física patología del área de salud mental , sabe o tiene nociones de análisis ergonómico con relación a los puestos de trabajo para canonizar la efectividad entonces como un profesional tiene la mirada con un enfoque sustento en los enfoques comunitario entonces el terapeuta tiene esa mirada de la formación integral. El educador diferencial desde la formación tiene una mirada centrada en la educación, en el área de la educación especial potencia la autonomía de las personas, siempre tiene una mirada mucho más de liderazgo de llevar el proceso como docente a diferencia del terapeuta donde intenta es darles las herramientas a la persona para que ella ejecute y se lidere. Podría hacerlo un educador, por su puesto, pero que tenga esta mirada. ¿Se entiende lo que dije o no?.

**Claudia: si si, si se entiende... dentro de la fundación tacal, cómo llegan los postulantes para trabajar en inclusión**

**TO:** trabajadores?.

**Claudia: si, para ser insertos**

**TO:** Ah, para ser insertos, los alumnos! Los capacitados.

**Claudia; si**

**TO:** de manera instantánea. Pueden revisar la página y ponerse en contacto. Pueden llamar.

Y por otro lado a través de nuestra difusión, nosotros ponemos afiches en distintos lugares, siempre ponemos stand y convocatoria a través de los mismos alumnos o nuestras redes establecidas. La persona solo debe llegar y agendar una hora o bien llegar y si tenemos disponibilidad lo atendemos de inmediato.

**Claudia: dentro de la fundación se prepara a un grupo de estudiantes o ustedes llaman de forma individual dependiendo de los requerimiento de las empresas. Dentro de la fundación preparan a un grupo de estudiantes para ser insertos en un puesto de trabajo.**

**TO:** eso es lo que te decía, lo que hacemos es capacitar a las personas con discapacidades, y en base a ese proceso de capacitación nosotros hacemos la selección para postularlos al puesto de trabajo. Capacitamos a más de doscientas personas al año.

**Claudia: En relación a la nueva ley de inclusión ¿ha notado algún cambio, ósea ha generado algún cambio desde la perspectiva de inclusión?**

**TO:** en un principio en las empresas obviamente porque quieren saber para cumplir su cuota no con muy buen intención y otras con la intención de no pagar la multa, este es un cambio que se ha notado y que nos han llamado. Por otro lado la población con discapacidad se ha generado el efecto que muchos no quieren capacitarse porque obviamente se capacitan para el fin de trabajar como ahora producto de la ley es mucho más fácil de entrar a trabajar la gente no quiere hacer el puente y quieren entrar directo al trabajo.

**Claudia: y dentro de lo mismo, ¿se produce algún grado, algún porcentaje de deserción de los estudiantes que ustedes están?**

**TO:** claro lo mismo pasa, la gente capacitándose y la empresa no sé cómo enfrenta la recolección de datos y les decían te vamos a contratar y no pasa. Y lo mismo sucedía, no se sabía porque no había quedado seleccionado etc...

**Claudia: ¿por qué se producen estas deserciones en los estudiantes?**

**TO:** como te dije: las empresas les ofrecen trabajo y después la dejaron, esa es la mayor parte de la deserción, otra porque sienten que es muy pesado el rol que no conocen como el rol del trabajador, entonces es gente que dice que esto es muy difícil, algunos que se

descompensan dentro del proceso también, se enferman, aparecen cirugías específicas etc...

**Claudia: ¿y cuales seria los requisitos de estos estudiantes?**

**TO:** el requisito de ingreso en la fundación tacal es la motivación para trabajar, ser mayor de 18 años y tener un nivel de autonomía básica en relación a traslado autónomo estar estable con la información farmacológico. Por lo tanto cuando existe un cuadro de salud mental se pide informe del equipo médico, si es patología dual se le pide al equipo médico y la comunidad terapeuta y no tener dificultades obviamente con drogas estar como de alta de esos problemas.

**Claudia: ¿a que se refiere cuando menciona autonomía básica?**

**TO:** autonomía básica es lo que me refiero a la independencia al traslado, independencia a la higiene y en la ingesta de medicamentos.

**Claudia: ¿se produce también un trabajo con la familia de estos estudiantes?**

**TO** en general la fundación tacal se destaca por empoderar al trabajador, a la persona con discapacidad, a diferencia al estar con la familia no se está logrando. Cuando la familia se requiere intervenir es cuando va a ser un facilitador en el proceso. Por lo general siempre hay un contacto con la familia. Pero no es algo como en la escuela, no es estigmatizado diciendo que tenemos tres reuniones en el año, Nada de eso. Se hace principalmente por los beneficiarios.

**Claudia: en relación al acompañamiento que realizan los profesionales con cada estudiante, ¿cuánto dura ese proceso y en qué consiste?**

**TO:** el acompañamiento se parte en el curso, hay un acompañamiento continuo con el estudiante, tanto el formador con el TO, el psicólogo en el caso que se refiera no obstante de tipo clínicos, trabajamos con derivaciones a los centros especializados donde están tratándose o derivándolos para que comience el tratamiento para la preparación de la inserción laboral. Ahora en relación al acompañamiento posterior nosotros acompañamos hasta el sexto mes de manera presencial en la empresa

**Claudia: Y en el caso de presentar alguna dificultad dentro de la empresa posterior a ese tiempo que ustedes realizan el acompañamiento**

**TO:** estamos disponible, vamos a ver si hay que hacer análisis se realiza todo el proceso de nuevo, si cambia jefatura, cambio de dueños o no sé, hacemos todos el proceso de nuevo.

**Claudia: Alguna experiencia que hayan tenido con algún estudiante que presentara alguna dificultad o alguna complicación dentro de su trabajo y que no pudo ser resuelta**

**TO:** las dificultades son presentadas porque la persona llegó a un contexto totalmente nuevo, a ese cambio de libertad y autonomía de tener dinero a veces como que a los chiquillos les complica y hace que ellos empiezan con conductas inadecuadas. Algunos son bastante influenciables y generan todo consumo de repente de marihuana y es complejo, es lo que se expone cualquier trabajador normalmente. Otros casos son de la misma gente que bien inicia como con una actitud bastante motivadora, responsable, madura, con esta mirada perfeccionista y siente que maneja el trabajo, ya no importa, no le quitamos, dejémoslo ahí nomás para que le vamos a corregir y así se mala acostumbra y después de un tiempo se aburren y como que ya no trabajo, si nunca trabajó bien. Porque nunca se le corrigió y no se le exigió pero después a la empresa le pesa. Y cuando le pesa es cuando ya no lo quiere y lo desvinculan porque no es la persona adecuada. Son casos complejos. Lo que se hace es que la persona vuelva a la fundación se le vuelve a preparar por un tiempo corto, volver a evaluar y hacer entrevistas y se hace el proceso de incorporación en una empresa.

**Claudia: ¿dentro de la fundación con qué tipo de estudiantes trabajan ustedes?**

**TO:** con personas con todo tipo de discapacidad, sensorial, física, mental, visceral.

**Claudia: ¿en relación a las necesidades que presentan estos estudiantes son abordadas solamente por terapeutas y psicólogos?**

**TO:** si,

**Claudia: ¿en relación a las empresas ustedes las escogen o cómo se realiza ese trabajo?**

**TO:** escogimos las empresas en este momento y estamos dispuestos para quienes quieren hacer algún cambio laboral, quienes quieren cumplir la cuota que no surge dentro de su procedimiento preferimos no seguir acompañando.

**Claudia: ¿En cuanto a su formación como profesional usted aparte del cargo que asume en este momento, tuvo que tomar algún otro para su formación?**

**TO:** no, mi formación ha sido más en la práctica

**Claudia:** como usted nos había comentado, desde su mirada y su experiencia dice que un educador diferencial no cuenta con las herramientas o la preparación necesaria todavía como para trabajar, o bien llevando a cabo este proceso de inserción

**TO:** me estás preguntado si todavía no podría?

**Claudia:** si

**TO:** bueno yo creo que el perfil del docente general es de liderazgo en su grupo, voy hablar sobre un tema mío, yo trabaje en educación especial. Ahora hay perfiles de profe que tienen esa mirada empoderar a su alumno de darles las herramientas de que el alumno explore yo te digo que el perfil de formación de la carrera no está orientado en eso. Está orientado de que el docente designa los planes y estrategias de aprendizajes. Esto no me permite invalidar 100% al otro sino se valida desde lo que el docente quiere formar o entregar.

**Claudia:** ¿es el terapeuta quien realiza todas estas adaptaciones de los estudiantes?

**TO:** las realiza el terapeuta o psicólogo.

**Claudia:** ambos profesionales intervienen en ese ámbito

**Jessica mm**

**Claudia:** ¿se ha cumplido desde su propia mirada y experiencia con el objetivo de la fundación?

**TO:** por su puesto, es nuestra misión. Si no fuera así, claramente no estaríamos en esto.

**Claudia:** ¿se ha notado algún avance en cuanto los números de inserción de los estudiantes dentro del último tiempo y más con esta nueva ley?

**TO:** la verdad es que si ha sido obviamente un poco más fácil pero lo complejo para nosotros seleccionar en detalle el perfil del trabajador con el cargo a que se va a seleccionar en los números no es una cifra de duplicación para nosotros

**Jorge:** en el área de la formación que hacen las escuelas especiales en los talleres laborales, cuales son las cosas que más requieren para poder hacer la inserción, como por ejemplo: algún tipo de formación, que le enseñen algún oficio en específico

**TO:** mira yo creo que efectivamente más que lo oficio son las competencias transversales las que las escuelas especiales deben profundizar, autonomía. Si bien puede ocupar cualquier oficio que permite desarrollar hábitos laborales, pero tienes que trabajar los hábitos laborales, ósea de las escuelas especiales las personas tienen que salir sabiendo que deben cumplir un horario, sabiendo que alguna jefatura le puede pedir alguna indicación, sabiendo resolver conflictos, que hacer si se acaba el material o no lo tengo a la mano, sabiendo movilizarse solo dentro de su comuna y con una familia que se encuentre orientada a estos hábitos. A que tengan claridad de las competencias, cuáles son las expectativas de la persona con discapacidad. La verdad es que más que el taller, en el taller puede hacer cualquier cosa. Ojala el taller esté orientado en un trabajo real y no orientado a hacer no se agendas, que sea sistemático y más productivo. Para trabajar en algo que realmente tenga un sentido para enseñarles a ellos producción, calidad, exigencia. Que le permita conocer lo real que pide un puesto de trabajo.

**Jorge: y otra cosa, cuando la persona ya está inserta laboralmente, ustedes han tenido alguna experiencia como de éxito en el sentido que la persona haya sido centrada directamente por la empresas o de planta, que la hayan cambiado de puesto o haya tenido algún tipo de ascenso**

**TO:** Sí, muchas, muchas... hay gente que lleva no sé, 25 años trabajando, que ha sido premiada como los mejores trabajadores, que obviamente han cambiado de cargo hace poco tuvimos a una chica que estuvo dos años en el área administrativa ahora a esta también en un cargo directivo. Había un chico de Ripley que llegó a estar como jefatura dentro de este equipo ha sido premiado con las medallas y las R que reconocen su esfuerzo. No, está la posibilidad y la opción de surgir. En estos momentos hay una parte en la que te han enseñado mirar a las personas con discapacidad desde las competencias, entonces las empresas validan sus competencias. Antes no, estaban miradas como del temor y la discapacidad de que no fuera a bajar el nivel de producción. Ahora hay una mirada distinta en aquellas empresas que han hecho en cambio hacia la inclusión.

**Jorge: ¿ahora estas mismas empresas que le han resultado bien estas colocaciones les siguen pidiendo gente?**

**TO:** por su puesto, cuando siente que ha sido un aporte, claro, que te llaman y te piden otro trabajador. Te piden diez de estos, pero claro no todos los trabajadores son iguales. Una persona con discapacidad funciona bien, no quieren decir que todas las personas con discapacidad van a funcionar bien en los trabajos y eso es lo que uno debe de explicar.

Que era él quien tenía todas esas competencias personales maravillosa para la empresa. Pero todos los perfiles son diferentes.

**Jorge: ahora la otra parte, lo contrario. Por ejemplo si hay una persona que fue inserta y se descompensó y está solamente el jefe. ¿Ustedes cómo actúan ante esa situación?**

**TO:** cuando la persona se descompensa?.

**Jorge: si**

**TO:** en este caso se hace un seguimiento hablamos con la empresa, entrevista con la jefatura. Se realiza como un FODA. A que se refieren con la inclusión, a veces puede que sean por otros factores. Ahora tiene que ver con esa mirada de que yo le dije eso y se complicó pero luego enojado nada más y ¿le preguntaron por qué? No en realidad no le preguntamos y cuando yo lo entrevisté no porque tuvo un problema con la AFP, por cualquier baja. La persona llegó molesta efectivamente, entonces tuvo este problema lo que si no pudo decir lo que pasó. Es importante que ustedes le pregunten. Tienes que actuar de forma inmediata, te evalúas con la jefatura, te evalúas con la persona, para hacer una propuesta y presentarla a la empresa ya sea por una adecuación específica del proceso y aparte se trabaja obviamente con la familia, se trabaja con el equipo médico tratante. Se considera también la información entregada por el trabajador y el contexto que le provocó esa reacción.

**Jorge: ahora ante este proceso de formación que tienen las personas que están siendo insertas ellos trabajan con algún tipo de tutor en el puesto de trabajo**

**TO:** no, este modelo no es con empleo con apoyo, aquí se valoran las competencias, se miden las competencias y capacidad en su puesto de trabajo por lo tanto trabajan solos con las visitas. Los procedimientos son el día 15, 30, 60 y 90 y al sexto mes.

**Jorge: pero en el lugar de trabajo hay alguien que esté pendiente así como un supervisor**

**TO:** no, es jefatura directa y se le pregunta a la empresa cuál es tu procedimiento cuando llega alguien nuevo. No porque siempre hay alguien que lo acompaña para que se ambiente con el, le pueden pasar casillero, le explican sobre la jornada como pasa con cualquier trabajador. Lo mismo se repite con esta persona.

**Jorge: ósea solo adaptado a lo que solicita la empresa**

**TO:** exacto, al procedimiento de la empresa. Si la empresa tiene esa metodología, se le hace. Hay empresas que ya tienen instaurado el tema de incorporar a la persona con discapacidad. No lo logra modificar si es así.

Pero en general tratamos de que sea igual al resto de los trabajadores.

**Jorge: ahora ustedes hacen un acompañamiento por un periodo de 6 meses aproximadamente desde cuando se hace la inserción pero eso a cada cuanto tiempo lo hacen, lo van a visitar, lo llaman. ¿En qué consiste?**

**TO:** la visita se evalúa al trabajador y a la jefatura se visita los días 15, 30, 60 y 90 y al sexto mes. Si es necesario se va a terreno o se mantiene contacto telefónico con la jefatura esto depende del paso a paso en realidad, se hace una propuesta del modelo y se lleva a cabo a cada paso

**Jorge: las inserciones laborales por la fundación solo la hacen aquí en Santiago o tienen más sucursales ustedes**

**TO:** por el momento solo en Santiago y en sus alrededores como Rancagua.

**Jorge: que también depende de la ubicación de la empresa**

**TO:** solo la colocación de acuerdo en su comuna. La capacitación se hace en Santiago en la fundación.

**Jorge: ok ósea la capacitación la hacen en la fundación y el entrenamiento en las respectivas empresas**

**TO:** si

**Claudia: en relación a lo que usted mencionó en las dificultades que llegaron a presentarse en algunos estudiantes dentro de la empresa, mencionó que quizás sea producto de un mal manejo de las personas que están a cargo de estas personas. Usted sugiere que hubiera un profesional dentro de la misma empresa que acompañara o viera esa situación y que pueda intervenir en el momento.**

**TO:** lo que se quiere hacer que en el fondo la gente tenga las competencias para intervenir desde la mirada al trabajo. Cuando la gente quiere intervenir desde la mirada de la discapacidad se confunden. La persona que va al trabajo va a cumplir una función, nosotros lo que creemos es que previo a que ingrese una persona se debe hacer una capacitación al

equipo de trabajo y jefatura para que entiendan cómo debe ser el manejo esto favorece muchísimo a las relaciones, asignación de tareas. Sin embargo cuando existen a veces cambios de jefatura o gente que no participó en la capacitación es cuando se generan estas otras miradas y discrepan. Ahora cuando hay alguien en la empresa que está, pero tiene que capacitarse porque si no tiene la mirada de la inclusión de cómo debe ser, tampoco es un aporte, tampoco sabe cómo resolver. Hemos tenido empresas donde están los equipos de inclusión igual terminan llamándonos y uno les dice y tú le preguntaste primero que paso con eso, no todavía no le preguntó, tú no estás en el equipo, pero en cuento corto es previo lograr desde la igualdad a la persona.

**Jorge: ahora desde las empresas que están trabajando Jessica, existen algunas empresas que tengan en recurso humano algún encargado de inclusión.**

**TO:** si varias, sobre todo con la ley, antes no. Ahora por ley sí. Porque la ley exige a que se mantengan ahí entonces ellos se dedican a que ingresen y que se mantengan.

**Jorge: y eso ha formado alguna diferencia para ustedes en el proceso que realizan habitualmente**

**TO:** si, en algunos caso ha sido bueno el equipo y en otros como te digo, si no quieren capacitarse son más obstaculizadores porque como que nos influye parte del proceso. Pero en general sí, hay más facilitadores que nada.

**Jorge: y aparte a ustedes les facilitan algún tipo de asesoría o lago por el estilo.**

**TO:** a veces sí, nosotros estamos asesorando lo que es un enfoque cultural, mirada inclusiva, metodología de inserción laboral, a través del manual etc.

**Jorge: Jessica como habíamos comentado al principio esta entrevista corresponde a una tesis, que estamos haciendo un seguimiento a la inserción laboral**

**TO:** ustedes de qué profesión son,

**Jorge: educación diferencial**

**TO:** educador diferencial. Oye no tengo nada en contra de los educadores. De hecho como te digo, siento que de repente en estos procesos y más que diferencial en general yo estoy casada con un profe entonces siempre vivo ese proceso de la educación desde el profe. Que es maravilloso que vaya integrándose a esa mirada de integración inclusiva más que integración general especial. Entonces a mí me encantaría que en la etapa de educación diferencial se tomara en serio porque los chiquillos salen muy mal capacitados, me

encontrado con muchos profes de pie. Estoy diciendo, el otro día fui a una escuela le metieron técnico profesional y a persona con discapacidad que postuló del liceo eligió la carrera de telecomunicaciones, cuando le pregunto, es una persona que no tiene extremidades superiores por lo tanto con sus pies corta, escribe súper bien. Pero cuando le pregunto qué tareas va a tener que desempeñar una vez egresado... ah me dice, es la persona que ve todos estos paneles y conectores le digo que en general estos no están en altura o las murallas en alturas... ah sí, pero es que... entonces porque meten a alguien que se capaciten en una carrera que no va ser posible que después pueda desarrollarse como trabajador, me entiendes. Y desde ahí es como claro, está toda la perversidad que el sistema, que los papas, que se capacitarán en eso de que pucha exigían de ver a su hijo de lo único que teníamos como posibilidad. Pero desde ahí no hago un trabajo.

El otro día llegó otra escuela también un liceo técnico, porque los chiquillos después no tienen práctica, donde los vas a poner, entonces me decía que un estudiante estudió contabilidad y tiene discapacidad intelectual si bien logra leer y escribir en contabilidad tiene puros rojos. Entonces ya perfecto podrá tener la motivación y el interés pero dónde están las competencias para después desempeñarse como sus compañeros estamos generando falsas de expectativas.

Ahora en escuelas especiales, especial... como te digo. Yo trabajé mucho tiempo y me costaba un mundo que el profes entendiera que la autonomía es crucial para los chiquillos es tajante que lo manejen y lo aprendan muchas más herramientas van a tener en su vida de adolescentes y obviamente en su vida adulta, entonces no sé, cuando trabajábamos matemáticas yo le decía bueno trabajémosla pero también en el área funcional y cuando hagamos una actividad de preparación de la colación y hay habilidades en equivalencias no, tenía que ser como con los papeles, tenía que ser no sé, no sé.

En la autonomía tenía que ser no sé, que se pongan la cotona solo, el delantal sola, es que perdemos mucho tiempo. Ya está bien, entonces que se la pongan dos veces en la semana. Yo le decía no te preocupes vas a estar trabajando motricidad fina, si pero es que... me entiendes? Yo sé que el sistema funcional yo lo comparto con mi esposo y mi equipo de trabajo es súper perverso. Porque te exige a ti metas, objetivos súper estandarizados y no te permite el trabajo más individualizado con el estudiante entonces claro tienes unos objetivos particulares, pero tienes que cumplir con una meta o si no eres mal evaluados. Entonces ahí es donde juega esta cosa de que tal y sobre todo en la educación de tipo más pública, tal vez la particular que genera en tanto los recursos en tiempo no sé, tienes tantas hora de clases y muchas hora de planificación y preparación de material donde si pueden realizar un enfoque distinto.

Pero en educación general es complejo y eso también se la forma que tergiversa la mirada del presente.

**Jorge: es por eso que yo hacía la pregunta de qué preparación requería una escuela especial para apoyar con la información, porque en un taller laboral enseñan un oficio más que las habilidades**

**TO:** en el 2005 el ministerio dijo que las escuelas especiales no están haciendo nada y por qué, porque estaban generando oficios como madera, carpintería de cosas que ahora están automatizadas. Lo que tienen que hacer es generar competencias transversales y trabajar en el perfil de la persona, en habilidades de motricidad fina, en predisposición, es una persona que le gusta cargar y descargar, es una persona que tiene habilidades para trabajar en equipo y eso después te permite buscar un puesto de trabajo de acuerdo a las capacidades y estás orientando los intereses. Por otro lado yo siento que la educación especial tiene que generar experiencias reales, está descentrada. Cuando yo estuve sacaba a los chiquillos a los 15 años a práctica de dos horas, dos veces a la semana y a la verdulería de la esquina, en el kiosco de la otra vuelta, cosas cercanas que yo podía controlar de una forma que podía supervisar que a la persona le entregaba una mirada de “oh esto es trabajo y me cansé” le entregaba una mirada distinta. Y después de apoco iba incrementando las horas, los días, aumentando la complejidad y después la gente no sabe dónde quiere ir a trabajar como cualquiera de nosotros o chiquillos que le pregunte ¿Qué quieres hacer? Y no tienen idea. Y entonces a los chiquillos aún les cuesta en el área de discapacidad tipo intelectual, los chiquillos son súper concreto que si conocen que el papa trabaja de chofer van a querer ser chofer porque es la única realidad y evidencia que tienen cercana. Si tu le das etapas cercanas y experiencias de trabajar en aseo, trabajar en cocina. No sé, en una oficina, eso va generando claramente una mirada distinta y descubriendo que es lo que te gusta.

**Jorge: si, es muy importante lo que nos está diciendo porque le da un toque de realidad a la investigación que nosotros estamos realizando y también ver claro, no solamente el tema de la inserción sino también ver el campo nuestro cómo está funcionando .**

**TO:** busca el estudio del ministerio de educación del año 2005 ahí hay todo un análisis de por eso mismo se trataron de abolir estos talleres de costura, carpintería y se enfocaron en la mirada de formación y competencias. Ese fue el cambio, que los talleres eran solo un medio. Por eso es que las habilidades son sociales, cruciales, determinarlas fortalecerla y

darle formación a la familia sino el chico puede tener todas las competencias pero si la familia no cree que por atracción puede lograrlo lo va a descartar.

**Jorge: bueno Jessica nosotros no le quitamos más tiempo y yo le agradezco enormemente la información que ha sido bien enriquecedora para nosotros desde el punto de vista que nos ha compartido para seguir avanzado con nuestro proyecto de tesis**

**TO: ya chiquillos disculpen tiempo es que estoy con muchas cosas. Así que ya pué. Un gusto y estamos en contacto para cualquier cosa que les vaya súper bien. Adiós.-**

## **Entrevista a encargada del proceso de inserción laboral**

### **Terapeuta ocupacional**

Fundación COANIL

12/11/2018

**TO:** Yo soy terapeuta ocupacional, estoy a cargo de todo lo que es la inserción laboral del centro

**Claudia: Su nombre cuál es?**

**TO:** Ingrid Hofman

**Claudia: Cuánto lleva usted en este cargo?**

**TO:** Llevo poquito, llevo como 6 meses... llevo como 6 meses en el cargo

**C: y su formación profesional**

**TO:** estudié en la universidad autónoma de Chile, ahí una carrera universitaria y este es mi primer trabajo, pero igual mis prácticas tenían que ver con lo que era inserción laboral, hice práctica en un taller laboral protegido, como también estuve en escuela y todo, en relación al campo.

**C: actualmente es usted la que lleva este procesos de colocación laboral?**

**TO:** claro,

**Jorge: acá ustedes tienen acá la formación acá mismo, ustedes trabajan con talleres laborales acá, no cierto?**

**TO:** sólo que nosotros tenemos, bueno hay muchas escuelas que han cambiado, pero ahora nosotros usamos módulos, que van no trabajo por oficio, sino lo que se busca es entregarles todas las herramientas necesarias al joven para que se puedan desempeñar en un trabajo competitivo. Entonces los chicos van rotando, ejemplo nosotros tenemos empleabilidad, escritura y lectura, todas esas cosas que le entregan las herramientas necesarias para que ellos se puedan desarrollar en un trabajo competitivo.

**C: todos pasan por esos talleres, esos módulos?**

**TO:** sí, todos pasan por el módulos, excepto el curso h que es un curso de nem, que ellos en realidad, no, que se trabaja también las temáticas, por ejemplo, yo hago intervención los días y trabajamos empresas, ámbitos laborales, todas esas cosas. Pero Todos los otros

chicos rotan, por el curso, perdón, por los módulos, la idea es que todos pasen por todos los módulos, entonces tienen horario, de hecho ese es el horario, un horario así, donde se van cambiando de sala

**J: el procedimiento, como es para la inserción laboral**

**TO:** primero nosotros ocupamos el PPL, que es el perfil de puesto... ya, con el PPL nosotros hacemos una evaluación de quienes están aptos para irse a trabajar, luego se hace la entrevista con el chico, cuáles son sus intereses, que se les trabaja bajo los intereses de cada uno, ya que nosotros trabajamos con empresas en donde también el procesos de sensibilización de la empresa, también pasa por mí, claro, bueno, se postula.. se hace un... se hace el curriculum con ellos, yo tengo que hacer el informe de competencias laborales, que ese se le entrega a la empresa también y por medio de eso, va la entrevista, cuando van a entrevista, bueno ahí nos avisan si son seleccionados o si no quedan seleccionados y luego pasan por el procesos de contratación donde los acompañamos, les mostramos el contrato, la idea es que conozcan cada cláusula de su contrato y también verificar que también sea un contrato totalmente regular al resto que no haya ninguna diferencia porque eso es lo que también estamos buscando, eh.. Se les acompaña el primer día de trabajo, eh... Luego se hace seguimiento cada 15 días, después pasa hacer cada una vez al mes, luego una vez por semestre y luego una vez al año, cuando llevan trabajando muchos años en el mismo lugar, si llegara a ocurrir cualquier cosa, la persona directa a que llaman es a mí, ya, algún desajuste, que suceda algún inconveniente con algo o llegue atrasado todos los días, entonces a mí se busca y yo veo esos puntos. Lo ideal en los seguimientos es también hablar con el empleador, hablar con el joven saber cómo va, se aplica una puta y ver en qué cosas podemos apoyar, porque ya todo el apoyo se le va brindando a medida que se va haciendo el seguimiento y ese es como el proceso. Todos estos temas como por ejemplo, oye vino para acá, vino a trabajar, o no fue a trabajar, que paso?. Todas esas cosas hay que ir las viendo.

**J: la empresa se encarga directamente con contactarse con ustedes (I: si) e ir informado**

**TO:** ósea sí, yo trato directo con los jefes, entonces nosotros tenemos una planilla que llenamos con todos los datos y cualquier cosa nos comunicamos con ellos, también se hace un trabajo con los padres, porque también hay muchos temores de los padres, entonces se trabajan con ellos, se les explican cómo van, nunca se les deja solo. Lo ideal es que los padre o apoderados no vayan al lugar de trabajo, o vaya hacer las típicas preguntas como

del contrato, del sueldo, por al final le van quitando el rol del trabajador, la idea es que adquieran ese rol y sientan que pertenezcan a ese rol más que nada.

**J: y ese trabajo que hacen con los padres, de que se trata, son charlas programadas o si ellos lo requieren**

**TO:** ósea ellos saben que pueden tener citas acá conmigo siempre, osea cuando yo voy a postular al chicos lo converso antes con ellos, osea primero con el chico antes que nada y con el padre, entonces yo los llamé por teléfono, o yo los llamo acá o pueden ser citados acá ósea así se va viendo, va dependiendo de caso.

**C: en relación al seguimiento que usted menciona eh.. Hablo de un segmento de un año, y posterior a eso en el caso que hayan dificultades dentro dela empresa**

**TO:** se puede ir ajustando, como por ejemplo si hay un chico que presenta dificultades y ya.. ya lleva un seguimiento mensual y se han presentado muchas dificultades, yo lo puedo cambiar, es flexible, dependiendo de las necesidades de apoyo que el estudiantes requiere, entonces todo es variable.

**C: Dentro de este proceso, otros profesionales intervienen dentro de este acompañamiento, con los estudiantes**

**TO:** en general en el colegio y en la empresa misma, yo solamente terapeuta ocupacional, pero los chicos también tienen el apoyo de los profesores, pero cuando ya salen de acá, es netamente conmigo, es el enfoque que se les da, pero si ellos requieren venir o tener otros apoyos, también se les entregan por ejemplo si la psicóloga ve que hay un tema que tiene que abordar la psicóloga, se le cita, lo ve y le entrega alguna estrategia también.

**J: y los profesores son profesores especialistas, diferencial?**

**TO:** si

**J: ya, pero ellos están a cargo hasta que terminan su proceso educativo**

**TO:** si, cuando ya van a trabajar comienzo yo.

**J: hay un entrenamiento previo, ejemplo, pasantías algo así**

**TO:** práctica, nosotros tenemos dos tipos de prácticas, que pueden ser dual o completa. Las dual son algunas horas y completas son 44 o 45 hrs. Eh... Generalmente se hacen dual, porque cuando están comenzando sus ejercicios de práctica, es mejor algunas hora,

algunos días, también reciben el apoyo y prefieren venir acá algunos días y hacer práctica, y así se van entrenando mejor. Apoyo en el mismo formato de seguimiento, se le ofrecen los mismos apoyos, entonces siempre un chico se comienza por práctica y el objetivo final son las colocaciones con un contrato y todo, las prácticas pueden ser pagadas como no pagadas ahí dependiendo de lo que se llegue acuerdo, generalmente acá las empresas le pagan las prácticas a los chicos.

**C: una vez que el estudiante ya es inserto en un puesto de trabajo, existe algún profesional que se encargue de él, o algún tutor quizás dentro de la empresa?**

**TO:** en la misma empresa siempre es el trabajo con el jefe directo y se busca tener un compañero quien les enseñe todas las tareas y todas cosas, siempre se busca buscar un referente, ellos tienen súper claro que su jefe directo quien es, dejarles en claro que si pasa algo con quien tiene que comunicar, a quien tiene que hacerle rendir todas las instrucciones, alguna cosas, las dudas y todos. Por eso es importante ir el primer día de trabajo.

**J: y esa, ustedes en la empresa hacen algún tipo de capacitación**

**TO:** sensibilización.

**J: y en qué consiste**

**TO:** consiste as que nada en explicarle quienes somos primeros que nada, explicarle el tipo de discapacidad la cual trabajamos, siempre que se va a la entrevista el primer día de trabajo, yo intento darle todo el perfil del chico, decirle en que hay que tener más cuidado en que otras cosas no, cuáles son sus habilidades. Por eso también se entrega el informe, que es súper importante entregárselo porque esta todo detallado como abordar cierto temas y todo.

**J: pero el informe, que tipo de informe es**

**TO:** es un informe que habla más que nada de las capacidades laborales que tiene y las competencias, no sé, habla de la puntualidad, del ritmo de la ejecución de la tarea, entonces se va colocando en que requiere más apoyos en que no, entonces así también se van haciendo un perfil del chico.

**J: y el tema de las conductas van expresas también en ese informe**

**TO:** todo, también hay un parte que decir observaciones, entonces ahí uno puede que hay cosas que hay que tener, por ejemplo si traslada independiente, eh, todas esas cosas que no salen detalladas en los otros cuadros, nosotros lo agregamos. La idea es que vaya lo más completo posible, para que después no digan “ah, no me dijeron, es que no sabía”.

**c: en relación a la implementación de la nueva ley 21.015, como ha visto este proceso, se han generado cambios a partir de esta nueva Ley..**

**TO:** claro que sí, se me han abierto puestos de trabajos, pero en realidad uno no sabe si por cumplir la ley o si en verdad lo quiere hacer, la posición de repente que una como “pucha”, te dicen “ya, metan, metan, metan” ya, pero en realidad no sabemos qué tan efectivo es, porque de repente uno v y te dicen “ya, necesitamos chicos” pero hay chicos que aún no estén preparados para salir, entonces la empresa cree que nosotros tiramos a la chuña a los chiquillos, y la verdad la recepción que se les da a los chicos no es la mejor. Entonces de repente las empresas están más preocupados de cumplir la ley, que es lógico, más que hacer estos procesos por la ley están comprometidos con la inclusión laboral, entonces es un arma de doble filo.

**J: y se han presentado situaciones más o menos, que no los tomen en cuenta, que no los traten mal**

**TO:** es que nosotros igual tenemos varias empresas, las empresas grandes bien, claro a veces es un jefe que puede ser el problema, entonces ahí también se aborda el tema puede ser un compañero que no entienda bien, o que le exigen rápidos y los chiquillos son un poco más lento, todo tiene un proceso... un procesos de adaptación y procesos cuesta que las empresas o los compañeros lo entienda. Entonces la ley es un doble filo, no se sabe si en verdad están comprometidos con este proceso, si están siendo cautelosos y entregando todo lo que necesitan o están porque tiene que cumplir.

**J: o solo cumplir la cuota. Pero ustedes trabajan con empresas conocidas**

**TO:** nosotros trabajamos McDonald, jumbo, líder, Tarragona, parís, buena en realidad cencosud , quien más... Giolito también una ferretería, tenemos varias empresas, Preunic, son empresas más grandes, dentro de todo ello si están comprometidos, pero nos ha pasado que hay personas que no.

**J: hay alguna cifra de las personas que están trabajando**

**TO:** de las personas que tengo trabajando? Sí, yo tengo 27 hasta el momento, 27 personas que son jóvenes de acá que ya están trabajando o algunos en prácticas, está dura 3 meses, se pueden extender hasta 6 meses y así.

**C: y con respecto a lo mismo, manejan algún porcentaje de deserción laboral..**

**TO:** porcentajes en si no tengo, pero si, también hay un porcentaje de chicos que en su primer y que lo abandonan, pero es muy bajo en realidad, o que no se les ha renovado contrato por algún motivo, y las prácticas en realidad lo determina, pero sí, hay un porcentaje pero es muy bajito, porque en realidad están bien preparados, por eso nosotros revisamos bien los PPI, revisamos bien todo, no es como llegar y tirarlo a los leones, hay una preparación de base, ahí los profesores también son partícipes de elegir y apoyar, ahí también nos dan su opinión, y no es llegar y decir “este”

**J: y en qué es lo que se fija el profesor como para dar el pase**

**TO:** en que por ejemplo tenga iniciativa, en que cumpla los requisitos laborales básicos para hoy en día, que se mantenga en una actividad, que siga instrucciones, en que tenga buena relación con sus compañeros, trabajo en equipo, todas esas cosas.

**C: y es el educador diferencial quien finalmente determina si es estudiante está preparado para ser insertado en un puesto de trabajo.**

**TO:** es que lo que pasa que los ppl claro los hacen ellos, luego yo hago la interpretaciones lo que ellos hacen. Yo los papeles que hago son de las personas que ya están trabajado.

**C: cómo ha sido este procesos desde su propio rol al llevar a cabo esta colocación**

**TO:** igual es difícil, porque son muchas cosas las que hay que hacer son muchos factores, y de cierta forma uno se tiene que adecuar a los horarios de las empresas y esos es complicado, a su disponibilidad, de repente las empresas sienten que te están haciendo un favor, entonces uno tiene que saber llevarlo, con los chiquillos ha sido bueno la recepción, ha sido bueno, los chiquillos entrar a trabajar y es rico verlos, porque uno los ve acá y luego los ves trabajando, que han cambiado su personalidad, que ahora tienen mayores habilidades sociales, que tienen mejor desplante, que se comunican mejor, igual es rico, es como gratificante ver eso, que llegan acá, que reciben su plata que se compran sus cosas (J: autonomía) con lo papas en un poquito más difícil trabajar, cuesta que los suelten un poquito, pero no si, igual es gratificante sentir eso, por lo menos a me gusta mucho esta área lo que es inserción laboral y de repente nosotros mismo limitamos a los chiquillos, entonces entregarles las herramientas y yo a los empleadores siempre le digo “él viene hacer esta

tarea, pero si tú los ves y él se interesa por hacer otra tarea, no hay problema que la obtenga” porque es limitarse que ellos digan “no, solo eso puedo hacer”, mientras avisen y tengan los cuidados correspondientes, no hay problema.

**J: y ustedes trabajan inserción laboral solo con los jóvenes que están en este lugar o también reciben personas en situación de discapacidad de otros lugares**

**TO:** ya, lo que pasas es que coanil es súper amplio, neos si ustedes conocen, pero tiene residencias, escuelas básicas y tiene un programa que se llama “elige incluir” que es para todas las personas con discapacidad, cualquiera que sea la discapacidad, que tenga credencial de discapacidad que necesite trabajar, la OTEC es quien se preocupa de eso, pero es para cualquier persona con discapacidad, acá nosotros recibimos solo a chicos con discapacidad intelectual de 16 a 26 años, en formación laboral (j: en este centro?) claro, pero coanil tiene residencia y escuelas que van de pre básico hasta laboral y todo. Pero una persona con discapacidad que ya adulta, está este programa que es elige incluir, hacen este mismo procesos de acompañamiento (J: pero no ustedes) no, ya como escuela y creo de capacitación laboral nosotros llegamos a los 26 años.

**J: y en este proceso hay algún tipo de capacitación que pida la empresa.**

**TO:** nosotros hacemos cursos sence también. Hace poquito terminé uno, que era de operarios retail, y este curso sence lo pago cencosud , entonces cencosud capacito a estos chicos, todo lo que era trabajar en tiendas y todo eso, estos curso sence soy validados y van en sus curriculum y esto le da mayor plus a su curriculum, esto no es como llegar y a un primer trabajo, porque yo me capacite para esto , hay distintos, hay uno para manipulación de alimento, hay distintos cursos, pero claro son cursos sence que uno postula y los finanzia otra persona , no lo hacemos nosotros mismos.

**J: La inducción a la empresa por parte de ustedes, se demoró solo un día para llevarlo, que le expliques y de ahí a empresa se encarga de el.**

**TO:** claro es que el primer día, es que más que nada la empresa no requiere mucho apoyo, porque son empresa que ya conocen cómo trabajar con los chiquillos y todos, y se lo llegaran a requerir nosotros podemos hacernos el tiempo y estar todo el día explicarle, acompañarlo y todo, la opción está.

**J: el tipo de contrato que trabaja la empresa es igual que todos los trabajadores**

**TO:** si es una práctica, nosotros generemos convenio de práctica, pero si ya es un contrato de trabajo, si tienen todo lo mismo que un trabajador que entra por las suyas.

**J: y se han respetado por lo que dice la ley, igual de sueldo..**

**TO:** si, si en general por ejemplo cinemark, mcdonald's, jumbo es el mismo contrato que cualquier trabajador, no tiene ningun cosa, que uno diga que es distinto, no.

**C: usted mencionó que la formación de los estudiantes por parte del profesor especialista es el educador diferencial, cree posible que el educador diferencial pudiera desarrollar esta labor de inserción laboral con los estudiantes.**

**TO:** osea hacer lo que yo hago, osea es que ellos están en otro ámbito, ellos hacen la preparación para y ya ver los otros temas sería meterse en un campo, por ejemplo los hábitos, los rol, todas esas cosas. Si bien en la escuela también se ven, el trabajo es distinto, el mismo hecho de los abordajes es distinto, él como yo trabajo y tranzo con la empresa, tranzo con el trabajador, entonces hay otra formación de un terapeuta ocupacional y un educador diferencial, es difícil la formación, en generar redes por ejemplo, eh nose, el terapeuta ve el como generar redes en este mismo trabajo para el trabajador. Pero es por la formación que nosotros recibimos, quizás a un educador diferencial no va poder tener esa mirada, porque recibió una formación más de educación, el cómo entregarles y brindarles estas herramientas, nosotros es como llevamos a cabo estas herramientas, es como la llevaos a la práctica, es la formación por eso es un trabajo en equipo, osea yo no podría hacer nada de esta pega si no tuviera un profesor, un profe no podría hacer la pega que yo hago, por que las visiones y miradas son distintas.

**C: tiene que ver entonces netamente un cosa de formación**

**TO:** sipo, mi formación es muy distinta a un profesor, como yo no puedo no entrar a una sala hacer clases pero si puedo hacer talleres en relaciona a mi formación. Pero quizás el profesor va hacer un seguimiento pero no va a tener la misma visión que yo, porque ha sido formado desde la educación, desde otra formación, desde otras cosas. Entonces ese el tema, la visión que uno tiene la llegar.

**J: hay otro profesional que tenga la misma ocupacionalidad que ustedes**

**TO:** lo que pasas es que nosotros trabajamos con el modelo de ECA, el modelo base, pero en cada centro tiene un pquito de modificación, están los preparadores laborales, que ellos también hacen un curso, pero ellos asisten con el chico en una constante cada cierto

tiempo, lo acompañan día a día, luego se van quitando esos apoyos, nosotros nos saltamos todo eso, porque esa preparación la hacemos en la escuela entonces no es necesario ir todos los días con ellos, al menos que surja algún inconveniente o requiera de más apoyo.

**J: entonces a ver si entendemos, el ECA se trabaja solo aca en el centro**

**TO:** nuestro modelo es el ECA, porque nosotros les seguimos brindando los apoyos, solo que no es día a día ésa es nuestra modificación en general todo es lo mismo, ya que aca en el centro ya se le acompañó al chico para este trabajo, por lo que no necesita un apoyo tan constante.

**C: el preparador que menciona, que formación tiene. También es un terapeuta ocupacional**

**TO:** lo que pasa es que generalmente los terapeutas son los preparadores laborales, es que en Chile es una ley demasiado nueva y un modelo demasiado nuevo, y no existen nadie que capacite para ser preparador laboral, osea recién se tendría que capacitar alguien en España primero en donde allá es el boom del modelo, recién ahí tener la certificación de formar personas y sería como hacer un curso.

**J: osea seguir especializándose para ser preparador**

**TO:** si. Osea como esta evaluación no está, el terapeuta es el más capacitado para todo este procesos, y es el que se encarga de el.

**J: cómo analizan el tema de las adecuaciones en el lugar de trabajo**

**TO:** es que se va viendo caso a caso, dependiendo como va el chico, como lo que la jefatura requiere, lo que te brinda ellos también, entonces a medida que vas viendo todo eso tu vas de cuando las cosas y tranzando un poco.

**C: y esa adecuación la hace el terapeuta también, verdad?**

**TO:** si, por esos se hacen los seguimientos.

**J: me nombraste varias empresas que trabajan como con turnos, ¿los chiquillos tienen límites con lo de los turnos?**

**TO:** claro, es que dependiendo también del caso, hay chicos que pueden hacer turnos y hay otros que preferimos que no, hay chicos que pueden hacer jornadas más largas, hay otros jornadas más corto, haya casos que es mejor las 20 hrs seguidas y otros que las 20 hrs las

van a dividir en 5 días. Todo depende de caso, se evalúa el perfil del joven que está postulando a este trabajo, porque todos tienen distintas características, ningún se parece al otro. Según las características del jóvenes, es que a qué trabajo voy, a que me interesa también, bajos sus intereses, porque hay jóvenes que no les gustaría trabajar en el jumbo pero si en paris, por eso uno tiene que respetar también eso, entonces se va viendo caso a caso cuantas hora y todo. Lo que si, no pueden hacer es noche, turnos de noche no pueden hacer, pero es como lo único.

**J: y cual es el motivo para no hacer turnos de noche**

**TO:** es que en general la ley es quien plantea que los chicos con discapacidad no pueden hacer turnos de noche pero es más que nada por un tema de desgaste, osea la tolerancia de ellos es un poquito menos a la que nosotros podemos tener, entonces ya un turno de noche es desgastante para cualquier persona, entonces para evitarlo en verdad.

**J. eso lo dice la ley 21.015 o la 20.422**

**TO:** la anterior, eso no se ha modificado, esa ley plantea eso que no se pueda hacer turnos de noches, pero no hay problema que puedan hacer turno en realidad mientras sean dentro de sus horas, lo importante es que sean visto como un trabajador normal e impedirle nada.

**J: Dentro de las experiencias que han tenido con los trabajos, han tenido alguna con tal éxitos que los hayan cambiado de lugar, la han a ascendido**

**TO:** ascensos no, pero que hayan logrado hacer otras actividades sí, por ejemplos hay chicos que en el mcdonald entraron haciendo aseo, y luego están adentro haciendo nose otras cosas, que uno dice, oh, no me hubiera imaginado verlo, nose trabajando ahí, aparte que a los chiquillos se les valora mucho el trabajo, son responsables, ellos cuidan mucho su trabajo.

**J: ahora, en cuanto dura el seguimiento o acompañamiento que se realiza por la institución**

**TO:** si, osea mientras siga matriculado acá uno le sigue haciendo el seguimiento, si, igual es super valido que venga un chico y te diga "ya me aburrí de trabajar" y quiero ver otro trabajo. De hecho nos pasó, una chica de Tarragona se cambió a paris, pero igual se hace todo por el conducto regular, de que ella avise en su empresa que está buscando otro trabajo, que lleve su carta de renuncia, todo de forma regular entonces también es super

vado, y ahí se comienza todo el proceso de nuevo porque es un nuevo trabajo, de repente mientras más experiencia de trabajo tengan es mejor.

Pero también se hace todo por el conducto regular, de que ella avise en su empresa, que está buscando otro trabajo, que lleve su carta de renuncia y todo eso. Todo de forma regular, entonces pero también es súper válido y ahí se comienza todo el proceso de nuevo porque es un nuevo trabajo.

**J: Ya.**

**TO:** Y de repente mientras más experiencias laborales tengan es mejor.

**J: Sí también, para ampliar el currículum todo eso.**

**TO:** y tienen más, han vivido más cosas entonces es mucho mejor.

**J: Ya, y en este proceso de la formación igual cuando le hacen, no sé me imagino sobre todo en el área que tú trabajas de ir a hacer trámites al registro civil para sacar sus documentos personales.**

**TO:** si o sea, esa no es una obligación mía pero yo la hago porque es importante igual. Porque es importante, por ejemplo los chicos he!! Han tenido que sacar documentación, el Certificado de Antecedentes y eso y hemos ido al registro civil, ellos han hecho el trámite y todas las cosas, entonces también sirve como para potenciar otras cosas, Ósea la idea de un Terapeuta también es trabajar todo en conjunto, también se hace.

**J: y Lo otro si ustedes trabajan con un estudiante aquí desde los 16 a los 26 años no cierto, he!.. No necesariamente puede tener los 26 años para insertarlos laboralmente, puede ser antes no cierto.**

**TO:** Si, entre más temprano tengan experiencias laborales es mejor.

**J:** ya, pero ahí se mantiene la matrícula con el centro?

**TO:** Lo que pasa claro que nosotros ahí, potenciamos a que hagan prácticas, es lo ideal que hagan prácticas laborales. Entonces que tengan varias experiencias, entonces después ellos puedan elegir y decir así: No, sabes que a mí me gusta esta área, no a mí me gustaría trabajar en esto.

**J: Ya, y no sé si le ha pasado alguna experiencia por ejemplo que algún estudiante se haya descompensado en el lugar de trabajo, algo así.**

**TO:** Desajuste (risas), que hubiera un desajuste. Si, si pasa por ejemplo el viernes pasó con una chica que tuvo un desajuste emocional pero, te llaman, lo saben manejar, uno igual les explica cómo manejarlo, si tienen alguna preguntan entonces, esa es la labor del terapeuta; yo tengo que estar 24/7 disponible para que me llamen alguna empresa o me llame algún joven que tiene algún problema o algo.

**J: Ya.**

**C: ¿en todas las empresas se hace la sensibilización?**

**TO:** Sí, igual por ejemplo nosotros como trabajamos con empresas grandes ya no es necesariamente tengamos que hacer la sensibilización siempre; entonces la hace por ejemplo he!!... Magdalena, que es la coordinadora, ella hace como la sensibilización a las empresas más grandes, pero ya llevamos tanto tiempo que...

**J: que la empresa ya los conocen a ustedes y saben cómo es el trabajo, claro.**

**TO:** Sí, igual cuando uno va a entrevista conversa con ellos, le explica un poco es el proceso, le explica quiénes somos y todo.

**J: Ya, y aquí, en el proceso de la formación ¿ustedes no se centran en ningún tipo de oficio en específico continuo no?**

**TO:** No, es que antiguamente la educación era así, educación por oficio, entonces elegían un oficio pero cual era las limitaciones que si no encontraba pega en eso, no encontraba pega, entonces esa era la limitación que de repente era no se jardinería o de repente era no se encuadernación y si no encontraba pega en eso se quedaba como a brazos cruzados entonces ahora la idea es entregarle las herramientas necesarias para poder adquirir y desenvolverse en el trabajo.

**C: ¿cualquier trabajo?**

**TO:** Sí, para cualquier trabajo, e ir aprendiendo en el mismo trabajo las actividades, es la idea.

**J: Claro**

**TO:** ¿Alguna duda?

**J: No.. Salimos de varias dudas en realidad, yo creo que con eso hemos reunido el material que estamos buscando. Hemos investigado varios centros y este es el único**

**que tiene estudiantes aquí mismo, porque los otros centros van personas pero sin necesidad de estar matriculados nada así entonces igual este es como...**

**TO:** Es distinto, porque es distinto el enfoque también que se le da porque he!!...por eso te digo, nosotros no necesitamos hacer un seguimiento, ósea no necesitamos un acompañamiento diario porque los chicos ya han recibido eso durante toda su formación acá, entonces cuando ya van a trabajar van con mayor preparación.

**J: En algunas instancias ¿ha sido necesario ese acompañamiento?**

**TO:** Yo no lo he necesitado, por lo menos en el tiempo que llevo acá no lo he necesitado he!!...con los seguimientos como corresponde, de repente quizás puede ser un seguimiento semanal que hemos tenido que hacer, entonces yo voy como no sé, todos los martes hasta que ya se adecue, pero en realidad no se necesita porque los chiquillos ya están preparados acá, entonces es como la diferencia con el otro. Por lo general todos los proceso de inclusión trabajan con este modelo de "Modelo de Empleo con Apoyo", es como el modelo bum que está ahora en boga.

**J: Claro, perfecto. Bueno la investigación de nosotros está centrada en la colocación que eso es lo que nosotros estamos viendo y ha sido bastante enriquecedor porque hemos visto también las grandes necesidades que tienen para insertarse laboralmente y de lo que nosotros estamos viendo como futuros profesores también de las cosas que están faltando para hacer esa preparación porque si bien aquí están trabajando en eso, por ejemplo yo estoy trabajando en una escuela especial que tienen talleres, que están solamente en ese taller entonces claro se va notando la diferencia.**

**TO:** Claro, lo que pasa es que hay que cambiarle el enfoque porque, cuando llegan al nivel laboral se van a talleres en las escuelas especiales; entonces que pasa, que cuando los chicos salen de ahí no tienen ninguna herramienta, acá es ese el enfoque que se les cambió y es el enfoque que no se le quiere dar a los chiquillos porque se les quiere entregar todas las herramientas necesarias para que se puedan desenvolver y puedan adquirir todo lo necesario para trabajar y ha resultado muy bien. Ósea los chiquillos se han mantenido en los trabajos he!! Y también ellos se sienten adultos, porque por ejemplo en algunas escuelas especiales siguen yendo con ropa de uniforme y uno dice así como: No ph si ya son adultos, ya tienen que comenzar a pensar como adultos o los infantilizan mucho entonces si tú no les quieres entregar el rol de trabajador, no puede. Porque ellos siguen siendo estudiantes, siguen siendo niños. Acá los chiquillos no, son jóvenes no son

estudiantes, ellos son trabajadores que muchos pronto van a salir a trabajar entonces se les cambia el enfoque, si bien acá se hacen actos y cosas así pero se les trata de dar siempre como el enfoque de que son “Centros de Capacitación Laboral” que no es una escuela ya, acá tienen que cumplir órdenes, de hecho ellos marcan al llegar como en un trabajo ya, firman un libro. Entonces también eso es otro plus que se les tiene que cambiar o sea yo entiendo que en las escuelas especiales he!!...tienen como todo muy estructurado pero por ejemplo cuando ya llegan a lo laboral deberían dejar de ocupar uniforme, deberían tener otros horarios, otros recreos, entonces esos son los cambios que yo creo que se les debe dar en las escuelas especiales.

**J: Claro**

**TO:** Porque al final es como más de lo mismo, seguir en lo mismo.

**J: Sí es verdad. (Ríe)**

**TO:** Es seguir en lo mismo en todo lo que han estado en pre básico, básico. Entonces por eso igual este centro es un plus súper importante para los chiquillos y los chiquillos se sienten adultos, se sienten grandes.

**J: Si, y la familia a lo largo de este proceso igual va como cediendo**

**TO:** Con las familias es más complicado, yo siempre he dicho que la familia es más limitante que ellos mismos, ósea los límites se los entrega la familia porque por ejemplo hay muchos que no tienen trasladó independiente y no es porque ellos no puedan, es porque la familia no se atreve, o tu dices así como ya porque hay familias que no quieren que ellos vayan a trabajar siendo que son de capacitación laboral, pero claro uno va mostrándoles cómo es este proceso y en algún momento enganchan y se van a trabajar y ahí se van dando cuenta de que sip, que podían, que no se ps el otro día me llamó una mamá que así que estaba muy contenta porque veía la felicidad en su hijo en que llegaba contento a la casa del trabajo, de que no llegaba cansado, de que él mismo decía así como “ven que yo puedo”, entonces esos son como los cambios que hay que hacer.

**J: Claro.**

**TO:** Pero por eso hay que partir de lo más básico

**J: Sí.**

**TO:** Y también preparan a los chiquillos, no hacerlos, no se hay algo que siempre he cuestionado de las escuelas especiales es que no se les prepara para la vida adulta como se cree que siempre van a ser niños. Entonces si a ellos se les preparara cuando no sé ya están a uno o dos cursos de pasar al laboral en lo que es la transición a la vida adulta sería mucho más simple este proceso de inclusión laboral y de que entren a una colocación y todo porque muchas veces son muy niños entonces llegan acá es cómo no, no están preparados para irse porque no se les preparó previamente a la transición a la vida adulta, entonces esos son los peros también que hay, entonces hay que hacer como un cambio general de educación y todo.

**J: Claro, eso es verdad. Bueno ahora además que se están respaldando con la ley empezó recién salió este año entonces ahí hay un gran trabajo que hay que hacer.**

**TO:** Sí, pero la ley también es chanta porque por ejemplo si tú tienes una empresa de contratista y ese contratista cumple con la cuota y tú tienes a esa empresa se suma a tu empresa ósea, de un trabajador dos empresas se benefician. Entonces tú dices, en realidad no es tan real.

**J: No lo había visto ese punto de vista.**

**TO:** entonces a la ley le falta mucho, todavía le falta mucho del hecho de que igual hay diferencias en tratos más que nada por eso, porque no están porque los quieran insertar, es porque los obligan a hacerlo pero, hay pequeñas cosas que hay que ir mejorando, hay vacíos todavía en esa ley.

**J: Claro si, y eso va a tener una evaluación como en unos tres años más para recién ver si es que toman esos puntos también.**

**TO:** Sí, falta mucho todavía o por ejemplo en este caso no pasa pero yo me he enterado de casos de personas con discapacidad física que han estudiado y que también se les limita ps a cargos o cosas así, entonces qué tan cierta es la ley porque hay gente que de verdad no sé ha estudiado no sé, curso o en la universidad y quieren acceder a un cargo al cual pueden acceder y por tener una discapacidad de repente eso mismo los limita, entonces de repente tú dices, puxa que será mejor que exista o no exista la ley en ese caso. Porque quizás si no hubiera estado la ley igual lo hubieran contratado en el...

**J: Claro, puede que los límites, si es todo un tema.**

**TO:** SIP, es un cambio de conciencia más que nada, es un cambio de visión, de que la discapacidad no es como se le ha visto ahora, y todos creemos que la discapacidad es la limitación y al final la limitación la hacemos nosotros.

**J: Sí, Eso es lo que pasa.**

**TO:** Algo más que les quede ahí en el tintero.

**J: No, estamos bien con esas respuestas, muchas gracias Ingrid. Muchas gracias.**