



UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA MAGÍSTER EN EDUCACIÓN DE
ADULTOS Y PROCESOS FORMATIVOS

**EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS ADULTAS EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA COMUNA DE MEJILLONES,
CIUDAD DE ANTOFAGASTA.**

Tesis para optar al grado de Magíster en Educación de Adultos y Procesos
Formativos

Karen Andrea Rojas Villegas

Profesor guía de tesis: Boris Raúl Villalobos Parada

Valparaíso, Chile

2023

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

El presente estudio está inspirado en mis intereses sociales y profesionales, que se han forjado durante mis 34 años de vida, desarrollando una carrera profesional de 10 años dedicada a la educación especial. Cada día surgen mayores demandas, preguntas y deseos para poder seguir contribuyendo y aportando a la sociedad, principalmente en el área de educación especial y la discapacidad.

Por ello es esencial en este proceso de trabajo extender mis agradecimientos a mi familia: mi padre Julio Rojas, mi hermana Sonia Rojas, mi hermano Enzo Rojas y mi pareja Jorge Portilla por siempre brindarme una palabra de amor y contención para no decaer en el proceso, y lograr aportar lo mejor de mi. La familia ha sido un apoyo incondicional tanto en lo económico, como en lo emocional. Agradecer de igual forma a mis profesores que tuve la oportunidad de conocer en los dos años de estudio del magíster, excelentes profesionales y personas. También no puedo dejar de agradecer a mi profesor Boris Villalobos que ha sido mi guía y ayuda en todo este proceso, valoro mucho su paciencia, conocimientos y asertividad en cada sesión de estudio. Se agradece el apoyo institucional y formativo por hacer posible iniciar, desarrollar y concluir este estudio de investigación. Con toda esta ayuda otorgada se ha finalizado una etapa académica gratificante en todos los ámbitos de mi vida.

Sin duda no puedo dejar de mencionar que es esta es una gran oportunidad para poder aportar más allá de mi labor como educadora diferencial desde la práctica, sino más bien desde el ámbito de la investigación.

RESÚMEN

Es importante conocer las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad para comprender el contexto social, educativo, cultural y económico que presentan. Considerando el acceso y desarrollo a un puesto laboral. Los planteamientos y referencias teóricas de esta investigación sirven para relacionar las condiciones y experiencias que presentan las personas en situación de discapacidad a lo largo de la vida, específicamente al ingresar y desarrollar un puesto de trabajo.

A través de una metodología cualitativa de un estudio exploratorio (poco indagado) fenomenológico (de experiencias) se da respuesta a la necesidad. Realizando la entrevista semi- estructurada con un muestreo intencional a 4 personas con distintas discapacidades y con alguna experiencia laboral.

Los resultados obtenidos de este estudio responden a los objetivos dando cuenta de la importancia de mejorar las condiciones de acceso, de oportunidad, y de prácticas pertinentes al contexto laboral y social de las personas en situación de discapacidad.

Si bien existen programas, políticas y estrategias para fomentar la inclusión laboral, no es efectivo. No todas las personas en situación de discapacidad presentan alguna experiencia laboral, algunas personas no reconocen su experiencia laboral como tal, no todas las experiencias laborales son buenas, no todas las experiencias laborales dignifican el bienestar de las personas en situación de discapacidad. Las experiencias de inserción laboral de las personas en situación de discapacidad debe ser un proceso de desarrollo de conocimientos y aprendizajes a lo largo de la vida.

Palabras claves: mercado laboral, inserción laboral, discapacidad, educación.

ABSTRACT Y KEYWORDS

It is important to know about disable people's experience of labour insertion to comprehend the social, educational, cultural and economic contexts, which are presented in their life, taking to account the access and development of a job position. The theme contains theoretical approaches and references, which are useful to relate the conditions and the needs that disable people have, during their life.

Throughout qualitative methodology of an exploratory (little inquired) and phenomenological (experiencies) study, the necessity is responded. In the intentional sample a semi structured survey was applied for 4 people with different disabilities and little labour experience.

The results in this study achieved to reach the objective giving the importance to improve conditions such as, access, opportunities, relevant practices in the work and social context that disable people are in.

Even though there are programmes, policies and strategies to foment the labour inclusion, they are not effective. Not all disable people have got labour experiences and these are not good at all, it means that not all labour experiences dignify the disable people's well-being. The labour insertion experiences that would been got by disable people should be a developing process of knowledge and learning during their life.

Key words: the labour market, labour insertion, disabilities, education.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1 Antecedentes del estudio	7
1.2 Objetivos de investigación	9
1.3 Justificación de la investigación	10
1.4 Pregunta de Investigación.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Contexto del trabajo	11
2.2 Situación laboral de las personas en situación de discapacidad	19
2.2.1 La Discapacidad en la sociedad	19
2.2.2 Educación de las personas en situación de discapacidad.	25
2.3 Transición a la Vida Adulta	33
2.4 Inserción Laboral	34
2.5 Estudios de inserción laboral de personas en situación de discapacidad	39
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	51
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	60
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	75
Bibliografía.....	86

INTRODUCCIÓN

La empleabilidad se refiere a la oportunidad que puede tener una persona como trabajador al acceder a un empleo, pudiendo cumplir con sus expectativas, formación y trayectoria profesional. Este proceso se enfoca en la persona y en su aprendizaje.

Por otra parte, la ocupabilidad se refiere a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades que se dan en el mundo laboral. Este proceso se enfoca en el contexto.

Cuando se genera ese encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad se menciona la inserción laboral, pero es más que eso. La inserción laboral es un proceso integral, en el que intervienen distintos factores, entre los que se debe tener en cuenta el bienestar, la integración y la incorporación social de todas las personas a una comunidad laboral que es el trabajo, viéndose como el desarrollo socioeconómico del mundo. En este desarrollo influyen distintas características de la comunidad, como la participación, las oportunidades y las redes de apoyo.

Dado lo anterior, este estudio se centra en las experiencias de inserción laboral en el contexto de personas adultas en situación de discapacidad. Buscando dar respuesta en la estructura del documento parte del capítulo I en la formulación del problema: antecedentes de estudios, objetivos de investigación (general y específicos), justificación y pregunta de investigación, seguido del capítulo II en el marco teórico, y consecutivamente al capítulo III del marco metodológico, para ir finalizando con el capítulo IV de las conclusiones y por último las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del estudio

En el contexto del presente estudio se considerará que una persona en situación de discapacidad no solo es aquella que presenta deficiencias de sus funciones y/o estructuras corporales, sino que considera además su interacción con las barreras del entorno. De esta manera, una situación de discapacidad se basa en la presencia de limitaciones en las actividades y restricciones en la participación de los sujetos en sus entornos sociales. Esto implica ubicar a la persona en situación de discapacidad como un sujeto puesto en el mundo de forma activa, que ve limitada su plena inclusión social y efectiva participación social (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2014).

Las personas en situación de discapacidad han sido parte de un proceso progresivo en el tiempo, pero insuficiente de inclusión en las condiciones de equivalencia con sus pares desde la última parte del siglo XX. La inclusión social plena de las personas en situación de discapacidad tiene como ámbitos más importante la dimensión laboral de estas personas. Por ello es que surge la necesidad de la Inclusión laboral como propósito de establecer oportunidad, equidad e igualdad de condiciones en el mundo del empleo.

El sentido de la formación educativa especial de tipo laboral es un medio importante que facilita y ayuda a esta temática, la que permite identificar las capacidades para generar la efectividad en la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad.

Si bien existen antecedentes históricos en la educación especial en Chile, realizados por el Ministerio de Educación (MINEDUC) que evidencian avances en esta materia. El punto a tratar es que, a partir de distintos enfoques y modelos en el desarrollo de los programas de formación laboral de la educación especial,

es importante mencionar que se debe hacer énfasis en garantizar políticas claras que orienten los procesos educativos de este nivel.

El concepto de la inserción laboral mencionada por (Pelayo, 2012) hace referencia a un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, a partir de las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, considerando el encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. Esto hace énfasis en que es un proceso general en el que se debe considerar todas las condiciones del contexto personal y social de las personas en situación de discapacidad y el trabajo.

En el lugar de trabajo se puede mencionar la participación y normalización de las personas en situación de discapacidad, dependientes de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico u ocupacional, como también de factores relacionados con la gestión de las personas en las empresas, entre los que destacan la cultura organizacional, políticas, prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección, y las relaciones entre sus miembros (Alcover de la Hera & Pérez, 2011).

Dado el contexto de la importancia laboral en la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, es que no debiesen encontrarse en desventajas en el contexto de inserción laboral. Considerando la inserción laboral desde la ciudad de Antofagasta, teniendo en cuenta que se encuentra dentro del nivel medio alto en su índice de calidad de vida urbana (51, 14%), destacando las condiciones laborales con un 74, 51% (ICVU. 2021). Esta ciudad según (CASEN 2020) presenta uno de los más bajos porcentajes de pobreza extrema en la región, además se encuentra valorada como una zona con oportunidades laborales con respecto a la remuneración, se da a conocer con el tercer lugar dentro de las ciudades que ha incrementado el sueldo promedio (Martínez, 2018). A partir de lo mencionado es que surge la presente tesis de investigación: Experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad en la ciudad de Antofagasta, comuna de Mejillones. Con el

propósito de indagar en conocer las condiciones personales y sociales que se presentan en el proceso de inserción laboral.

El proceso de investigación de estudio va dirigido a los siguientes criterios de inclusión; como primera opción ser de la comuna de Mejillones, y como segunda opción de la ciudad de Antofagasta, además ser una persona adulta (mayor de edad), tener una condición de discapacidad, y presentar alguna experiencia laboral, sin considerar el rubro, tiempo y duración de esta. El propósito de esta tesis es indagar en las experiencias laborales de las personas en situación de discapacidad en la comuna de Mejillones, considerando que esta temática no tiene un rol activo de información, estudios y difusión en la comunidad.

1.2 Objetivos de investigación

1.1.1 Objetivo general

Comprender las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta en el contexto laboral.

1.1.2 Objetivos específicos

- Indagar en las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta a partir de su contexto laboral.
- Describir las condiciones de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta desde los aspectos de desarrollo laboral (necesidades, intereses, capacidades, participación, formación e inclusión).

- Relacionar las experiencias de inserción laboral con las condiciones descritas por las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta.

1.3 Justificación de la investigación

La transición a la vida adulta es el cambio de un periodo que se asocia al inicio del ámbito laboral, se considera como un proceso multidimensional que va considerando el desarrollo de objetivos relacionados con el empleo, la participación en actividades formativas yendo más allá de la educación obligatoria, hace hincapié en la vida y en el cuidado de su propio hogar, la implicación activa en distintos espacios de la comunidad, además de la experiencia de relaciones personales y sociales satisfactorias.

Existen políticas públicas y programas que orientan estos procesos de inclusión social y laboral en las personas en situación de discapacidad, sin embargo, es importante considerar que existen factores influyentes en el contexto personal y social, que son determinantes para el desarrollo efectivo del proceso de inserción laboral.

Esta investigación se propone comprender los procesos de inserción laboral que presentan las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, desde sus experiencias y condiciones en el contexto laboral. Teniendo en cuenta que la inserción laboral es parte de la inserción social, ya que tiene relación con la incorporación al mundo laboral, desde los aspectos personales y sociales. Siendo un aporte enfocado a la mejora de las condiciones del proceso de inserción laboral de las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, considerando que la etapa laboral, es un desarrollo social que dignifica las habilidades y características

de todas las personas, por ello es muy importante lograr la integración efectiva entre la empleabilidad y la persona para obtener una integración exitosa en el trabajo. Siendo así esta temática un problema de investigación muy poco indagado en su contexto regional, que contribuye a su comprensión.

1.4 Pregunta de Investigación

¿Cómo son las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta?

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Contexto del trabajo

Desde la literatura sobre el mercado laboral se mencionan algunas perspectivas respecto a los factores determinantes; (Contreras, 2016) menciona que el nivel educacional y las habilidades adquiridas son lo más importante. Además (Lonescu, 2012) también hace énfasis en los aspectos a la calidad del trabajo, la productividad y la adaptación al cambio tecnológico determinantes en parte por la educación de las personas. (Carillo, & Valenzuela, 2018) agrega que de ese modo, incluir la educación en el análisis es una clave determinante. Siguiendo lo anterior con respecto a la importancia de la educación y las habilidades que se van adquiriendo durante todo el ciclo de la vida, es que son determinantes para el bienestar de la sociedad, que repercuten tanto a nivel económico, personal, colectivo, cultural, político, etc. *“La mejor formación es la que tiene que ver con las habilidades. Porque no sabemos cómo será el mundo que viene pero sí que para brillar en él necesitaremos tener una mentalidad abierta, flexible y creativa. Ya pasó el momento de memorizar grandes*

cantidades de información; es la hora de conocer las técnicas para encontrarla, seleccionarla y comunicarla con eficacia en un mundo saturado de datos” (Bondía, 2019, pp. 58). Considerando que los aspectos tecnológicos, económicos y sociales van avanzando progresivamente en el tiempo.

Desde los aspectos de la educación en el proyecto de ley número 20.370 establece la ley general de educación. En el párrafo 1°, artículo 2° señala *“La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país. La educación se manifiesta a través de la enseñanza formal o regular, de la enseñanza no formal y de la educación informal”* (Ministerio de Educación, 2009, pp. 1)

La educación conceptualmente estandarizada se entiende por el conjunto de conocimientos, habilidades, valores que las personas aprenden a lo largo de toda la vida. La educación se presenta como aprendizaje, siendo un facilitador de aprendizaje, un proceso en distintos contextos y etapas de la vida. Todas las circunstancias que ayudan a generar los estudios, la formación básica y especializada, juegan un rol muy importante en los puestos de trabajo, prácticas, profesiones, oficios y capacitaciones para poder actualizar conocimientos. La educación más que ser una forma domesticada para encajar en un mercado determinado, debe priorizar el alcanzar el equilibrio entre el ser y el hacer, siendo la base para que las

personas puedan elegir y dar sentido a la misión de ser un aporte y un valor al mundo.

La educación ya no se percibe como un trámite obligatorio para una sola etapa de la vida, *“es un acompañamiento perenne a lo largo de todo el camino. Sus pilares deben ser dinámicos y despertar la curiosidad y la creatividad que se necesita para hacer frente a un mundo incierto, global y competitivo. Se acabó el imponer una perspectiva fija para hacer las cosas y el dirigir los pasos en dirección al proyecto de otro. Es la hora de dar alas a los soñadores y de ofrecer los recursos para obtener los mejores resultados con las capacidades únicas y valiosas de cada persona”* (Bondía, 2019, pp. 58).

En el contexto del trabajo y educación, un estudio realizado por la Dirección del Trabajo, que abarcó un periodo de 18 meses da cuenta de los siguientes hallazgos: *“La integración de los jóvenes al mercado del trabajo es alta, pero extremadamente inestable: menos del 10% permanece sin cambiar su posición laboral, y las tres cuartas partes de ellos vivieron dos o más movimientos laborales en el período. La educación formal condiciona la participación de las personas en el mercado del trabajo: el estudio muestra una diferencia significativa entre las personas sin educación formal y aquellos que tienen educación superior. El 40% de los primeros y el 81% de los segundos participa del mercado del trabajo”* (Ministerio de Educación, República de Chile, 2007, pp. 10).

Otro estudio estadístico muestra los aspectos de las remuneraciones con respecto a la distribución porcentual de trabajadores que reciben salarios mínimos en relación a la rama de actividad. En el análisis de los tramos más bajos de remuneraciones, en las ramas de actividades con mayor porcentaje de trabajadores que perciben salario mínimo o menor se

encuentran las actividades de alojamiento y de servicios de comida con un 17,8%. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 9,8%. Y las actividades profesionales, científicas y técnicas con un 8,6% (Dirección del Trabajo, 2019). Esto hace referencia a lo mencionado anteriormente con respecto a la relación que tiene la formación profesional, científica y técnica al bienestar económico que es relevante en el bienestar y calidad de vida de las personas y familias.

La formación instrumental, enmarcada como un espacio curricular de carácter práctico, según sus contenidos mínimos proporcionan a los/as estudiantes adultos/as herramientas para enfrentar exigencias y desafíos relevantes propios de la vida adulta y así poder manejarse adecuadamente en contextos operacionales concretos. La formación instrumental se constituye por un espacio temático y formativo común para todas las modalidades de la Educación. En la educación especial, *“el mayor porcentaje de personas con discapacidad son adultos entre 30 y 64 años. Para ellos las oportunidades de educación permanente, de formación laboral, de nivelación de estudios o para adaptarse a su nueva condición son limitadas”* (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005, pp. 21). Es importante avanzar en las mejoras de las propuestas de políticas, y orientaciones elaboradas hace mucho tiempo atrás, dando efectividad a la puesta en marcha de estas.

La formación que entrega el sistema educacional a las personas debe ser de calidad y eso se refiere a priorizar las habilidades más que alcanzar estándares de altos niveles. Para que la demanda laboral sea satisfecha es necesario que las personas cuenten con un adecuado nivel académico de competencias. De acuerdo a la OCDE (2013), para una apropiada inversión en formación, que se traduzca en un adecuado nivel de competencias (en este caso habilidades), las personas se ven

abogados/as a la marginación social, el progreso tecnológico no se traduce en el crecimiento y los países se estancan en la competitividad.

En Chile ha aumentado la cobertura educacional lo cual ha sido significativo con respecto a logros, esto se explica por el aumento de la educación obligatoria hasta enseñanza media en 2003 y el mayor acceso a la educación superior desde el 2006 en adelante. *“Así, si la matrícula de educación media en 1990 era de un 79,8%, en 2015 ya era de un 99,9%. Por otra parte, la matrícula de educación superior de primer año creció 56% entre 2006 y 2016”* (Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018, pp. 2).

Se sabe que el aumento en la escolaridad ha beneficiado a toda la comunidad, sin embargo el aumento en el nivel educacional no se ha dado de manera homogénea: los hogares con mayores ingresos han experimentado mayores cambios en su nivel educacional, que aquellos con menores ingresos. De esta forma, las personas con educación de nivel superior se concentran de manera importante en el grupo de más altos ingresos, esto ha aumentado en el tiempo, *“en 1990 mientras el 1% del primer quintil había obtenido un título universitario, el 23% lo había hecho en el quinto quintil. En 2015 estas cifras alcanzan el 4% y 49%, respectivamente. Adicionalmente, ha aumentado el nivel de desigualdad entre quintiles. En 1990 las diferencias de cobertura de educación superior eran relativamente pequeñas entre quintiles. En 2015, esta diferencia aumentó a un 30%”* (Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018, pp.3).

Dado lo anterior podemos mencionar que uno de los aspectos determinantes en el contexto laboral está relacionado con los aprendizajes, los que se dan en todo el ciclo de la vida, en todo momento, y que un ente de apoyo es la educación, la formación y conocimientos. Para que el mercado laboral y la comunidad surjan es importante considerar las competencias y habilidades de estos. Este proceso es un

medio que contribuye al bienestar de toda una sociedad, ya sea de forma individual como colectiva.

El funcionamiento del mercado laboral está unido al bienestar de las personas y la sociedad. En este proceso los/as trabajadores/as obtienen su remuneración, y a la vez las empresas y empleadores obtienen la mano de obra para producir sus bienes y servicios. Es necesario conocer y analizar el comportamiento, las tendencias de mercado (oferta y demanda), la ausencia de competencias, la calidad de empleo, el salario, etc (Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018).

Con respecto a las leyes públicas de trabajo, la ley 20.267 crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo, “tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2008, pp.1).

En el artículo 2° se entenderá por “Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

a) Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

- b) Evaluación de Competencias Laborales: es un proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada.
- c) Certificación de Competencia Laboral o Certificación de Competencia: corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.
- d) Unidad de Competencia Laboral: es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, 2008, pp.1-2).

En el contexto laboral dentro del mercado laboral es fundamental reconocer la demanda de las empresas y trabajadores/as. Es clave poder determinar qué tipo de trabajador/a se necesita, en aspectos de educación, competencias y habilidades, además de los sectores y ocupaciones. Con el propósito de mejorar el sistema de formación y la producción del país.

Los datos por parte de (Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018), evidencian la escasa pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del sector productivo. La evidencia muestra que existe una mayor demanda por trabajadores calificativos, tanto en términos de la cantidad de trabajadores como de sus habilidades, y que los sectores sobrepoblados son los que aún parecen necesitar una mayor proporción de trabajadores. Esto sería clave de considerar a la hora de direccionar los incentivos hacia ciertos tipos de ocupaciones o áreas de estudios. En este sentido, una política de competencias debería pensar en sectores estratégicos en donde concentrar el desarrollo de habilidades. Para definir si es necesario

considerar variables como la participación en el PIB, la cantidad de población y el riesgo de automatización.

Un elemento relevante en los empleos es la formalidad de éste. Si se analiza la calidad de empleo, una fuente importante es el contrato de trabajo de los/as trabajadores/as, donde nos encontramos con los aspectos de salud, pensiones, seguros, estabilidad económica, entre otros beneficios sociales. En contraste a lo anterior si los/as trabajadores/as emiten boletas de honorarios cumpliendo funciones permanentes en sus lugares de trabajo, no están obligados a cotizar, ni acceder a seguros laborales, y no tienen estabilidad en sus puestos de trabajo, ni beneficios con respecto a su bienestar social.

En la literatura de los datos estadísticos de (Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018), se puede percibir que si los/as trabajadores/as tienen un mayor nivel educacional aumenta la probabilidad de poder acceder a un trabajo permanente. Esto indica que un nivel de educación bajo, proporciona efectos negativos en la sociedad, con respecto al bienestar laboral. Esto claramente puede ser una consecuencia perjudicial para la vejez y el futuro de las personas. Sin dejar de lado el aspecto salarial de los/as trabajadores/as que se caracteriza como un elemento importante en el mercado laboral. Donde en Chile hasta la fecha sigue existiendo una desigualdad en su población.

En las temáticas de trabajo decente, la discapacidad y el desarrollo, Palacios (2020), menciona que la discapacidad representa un problema de desarrollo social y así mismo mantiene un estrecho vínculo con la pobreza en diversos países del mundo (Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021). Siguiendo lo documentado por López y López (2021) en base a reportes y estudios sobre la discapacidad y desarrollo de organismos de Naciones Unidas, la

relación entre empleo-población para las personas con discapacidad es de un “36% en promedio, mientras que para las personas sin discapacidad es del 60%; los empleos a los que acceden tienden a ser más precarios y los salarios más bajos; su tasa de inactividad económica dobla a la de personas sin discapacidad; y las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad múltiples, muy graves o personas con discapacidad mental tienen aún menos probabilidades de trabajar” (Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021, pp.14). El trabajo decente es fundamental para el bienestar, la dignidad, la inclusión social y la calidad de vida de las personas con discapacidad. Contribuyen a romper el círculo de pobreza y marginación en la que pueden caer o estar.

Dado lo anterior podemos mencionar que el mercado laboral en Chile es un sustento muy importante en la calidad y productividad de vida de las personas y del país, claramente se debe mejorar. Se hace énfasis en las herramientas, oportunidades y condiciones académicas y laborales de las personas. Si un país avanza en la tecnología y producción, las competencias y habilidades de las personas deben ir al mismo nivel. Se necesita contar con la preparación y formación adecuada y accesible frente a las demandas del mercado.

A continuación se presenta la situación laboral de las personas en situación de discapacidad.

2.2 Situación laboral de las personas en situación de discapacidad

2.2.1 La Discapacidad en la sociedad

La discapacidad ha estado siempre en la historia de la humanidad, en un recorrido histórico a lo largo del tiempo desde distintas partes del mundo, culturas, antecedentes jurídicos normativos y concepciones, surgiendo procesos y cambios en la perspectiva de la sociedad.

En la época primitiva las personas que presentaban alguna discapacidad eran asesinadas/os al no poder generar su propia subsistencia. En Grecia, Esparta, en el siglo IX a los recién nacidos con discapacidad los arrojaban desde lo alto del monte Taigeto, en cambio en la sociedad griega eran seres de perfección y belleza. En Roma la discapacidad se reflejaba en dos contrastes desde el infanticidio y la asistencia de personas. Y en Egipto las malformaciones se consideraban como seres apreciados, y seres especiales al servicio de los faraones. Los discapacitados según la literatura en Platón los consideraba como seres mitológicos, y Aristóteles como raza de hombres pequeños, mirados como conejos (Gómez, 2005).

En la edad media los discapacitados eran sujetos de burla, lástima y repulsión. El cristianismo fue influyendo para mejorar la situación. En el siglo XVII surgió la construcción de asilos de amparo y asistencia sanitaria. En Suiza en el año 1780 surgió una institución al cuidado de las personas discapacitadas. En Francia en el año 1786 se crea la escuela de niños ciegos. En el siglo XIX en E.E.U.U y México se da la contratación de empleos en circos a las personas discapacitadas, también surgen los lencos artísticos, los paralímpicos, siendo considerados con habilidades extraordinarias

En el siglo XX los antecedentes jurídicos de la discapacidad son la base para la normalización de los derechos humanos, surgiendo así los protagonistas contra la discriminación; ONU, OMS, OTI y UNESCO (Gómez, 2005).

En Chile han ocurrido avances conceptuales que paulatinamente se han reflejado en acciones concretas. Una de las acciones es la Ley N° 20.422 del 2010, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

En el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad se define a: “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, 2015, pp.6). La ley deja entre ver el foco central sobre las barreras propias del individuo, más que en el entorno como tal, lo que provoca la restricción a la condición del ser humano con cierta discapacidad.

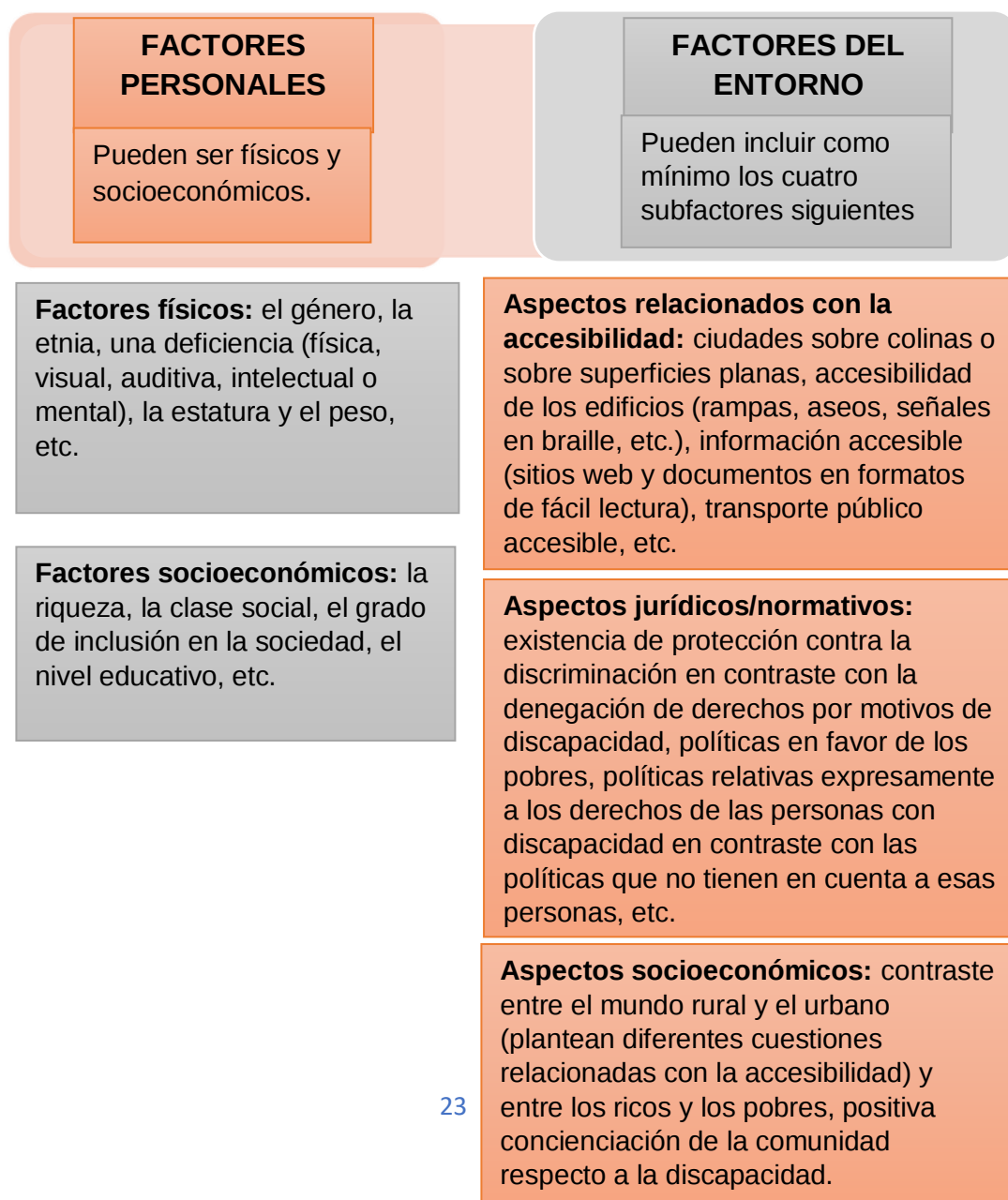
Sobre la literatura internacional, Madrid en la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, según los datos de la Organización de Naciones Unidas, “más del 10% de la población en el mundo tiene algún tipo de discapacidad, ya sea física, intelectual o sensorial. Se trata de un colectivo integrado por muchas personas que requieren de la debida atención, así como de las garantías necesarias para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. Es por esta razón que la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el 13 de diciembre de 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que hoy nos ocupa” (Anula, 2013, pp.6).

Los países de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2013), aceptan que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades. Y además aceptan que las personas con discapacidad cuenten y representen lo siguiente; “disfruten de los derechos humanos y de las libertades sin discriminación. La discriminación contra una persona por su discapacidad es un acto contra la dignidad del ser humano. Deben tener acceso a la salud, la independencia individual es muy importante. Tienen dificultades para

participar en la sociedad como las demás personas. Las mujeres y las niñas con discapacidad se exponen a más abusos, abandonos o malos tratos que los hombres y los niños con discapacidad. Los países aceptan también que las familias con personas con discapacidad deben ser protegidas. Así las personas con discapacidad tendrán los mismos derechos que las demás personas” (Anula, 2013, pp.10). Según lo anterior podemos mencionar que los países de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, creen en la protección de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Y creen que estas se harán más partícipes en la vida civil, política, económica, social y cultural de todos los países.

La guía de formación acerca de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo, señala ser un material de apoyo para las personas que ya tengan conocimientos sobre el sistema internacional de derechos humanos y vayan a impartir formación sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en este caso como beneficiario/a todas las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. Además los/as profesionales de ámbitos, como los son de la salud, la educación, los servicios de apoyo, etc. (Naciones Unidas, 2014). En los módulos de esta guía de formación se explica el concepto de discapacidad: “según el concepto moderno de la discapacidad esta consiste en una interacción entre una circunstancia personal de un individuo (por ejemplo el hecho de encontrarse en una silla de ruedas o de tener una deficiencia visual) y factores del entorno (como las actitudes negativas o los edificios inaccesibles) que dan lugar conjuntamente a la discapacidad y afectan a la participación de ese individuo en la sociedad” (Naciones Unidas, 2014, pp.14). Un ejemplo de factor personal podría ser la situación de que una persona se encuentre en silla de ruedas (un hecho de factor personal), junto a la situación de vivir en una ciudad con edificios accesibles (un factor

del entorno) el que induce a la participación en la comunidad en las mismas condiciones que una persona que no se encuentre en una silla de ruedas, entonces la discapacidad es mínima o inexistente. En otra situación, una persona con deficiencia intelectual (factor personal) junto con la creencia difundida en la comunidad de que las personas con discapacidad intelectual carecen de capacidad para votar (factor negativo del entorno), inducen esta vez de forma contraria a la exclusión de la sociedad y a la denegación del derecho de voto, en esta situación si existe una discapacidad, entonces los factores personales y del entorno determinan la discapacidad en la sociedad.



Aspectos relacionados con los servicios: servicios integradores o segregados (salud, educación o centros para jóvenes), servicios de rehabilitación de base comunitaria, servicios de apoyo social, asequibilidad de los servicios, etc.

Elaboración propia basada en Naciones Unidas (2014).

En los factores personales mencionados, pueden interactuar con la finalidad de exacerbar la discapacidad o mitigarla. Por ejemplo, “alguien con una discapacidad física que sea rico puede acceder a la educación terciaria y, por consiguiente, encontrar un trabajo. Esto puede incrementar su participación en la sociedad y mitigar en cierta medida la discapacidad” (Naciones Unidas, 2014, pp.15).

Los factores del entorno también pueden combinarse para exacerbar o mitigar la discapacidad. “Dada la creciente concienciación respecto de la discapacidad, existe frecuentemente un conjunto de factores positivos y negativos en el entorno. Por ejemplo, una escuela puede pasar a ser accesible mediante la inclusión de una rampa de acceso. No obstante, el transporte público puede seguir sin ser accesible, lo que significa que un niño con una deficiencia física no puede acudir a la escuela a pesar del entorno abierto de esta. Todos esos factores se conjugan para determinar en qué medida una persona puede participar en la sociedad y, como consecuencia de ello, en qué medida existe discapacidad” (Naciones Unidas, 2014, pp.15).

Dado lo anterior podemos mencionar que el concepto de discapacidad se ha modificado con el tiempo a partir del reconocimiento de la base de los derechos humanos y de las leyes. La sociedad ha cambiado la perspectiva de cómo ver y entender la discapacidad, manifestando mayores acciones

de oportunidades, recursos y adaptaciones del entorno. Sin embargo el desafío más importante es seguir avanzando en fortalecer los aspectos del entorno que provocan la discapacidad o la eliminan, principalmente en este caso es lograr eliminar la etiqueta de entender la discapacidad como un concepto de lástima, sufrimiento y problemas. Sino en aceptar como sociedad que hay distintas formas de vivir, por ello se debe brindar los recursos y medios para que todas las personas puedan tener acceso a un adecuado funcionamiento y bienestar en la humanidad.

Siguiendo esta temática se presenta a continuación la educación de las personas con discapacidad.

2.2.2 Educación de las personas en situación de discapacidad.

La educación especial busca asegurar la igualdad de oportunidades de niños, niñas, jóvenes y adultos que presentan necesidades educativas especiales. En sus primeras instancias estuvo principalmente dirigida a los alumnos/as con discapacidad. Pero desde mediados de los años 70 en adelante, también se orientó a alumnos/as que presentaban dificultades de aprendizaje (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005).

En Chile, en la década de los años 60 y 70 se inicia la expansión de cobertura y de mejoramiento de la capacidad técnica para atender a los/as estudiantes con discapacidad. Entre estas acciones la instauración en el Ministerio de Educación de la Jefatura de Educación Especial, y la creación de la Comisión 18, a partir de la cual se establecieron los centros y microcentros de diagnóstico, lo que en el año 2015 se reconocen como los equipos multiprofesionales y los grupos diferenciales. De igual forma se elaboraron los primeros planes y programas de estudios para la población con discapacidad y se desarrollaron instancias de perfeccionamiento para los/as profesores que trabajaban con alumnos/as

con dificultades de aprendizaje y discapacidad (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005).

A partir de los años 60 la inclusión como principio de Integración en el discurso educativo y desde el concepto de necesidades educativas especiales, según el informe Warnock de 1978, se logra iniciar una nueva forma de entender la educación especial. “En el informe Warnock se afirma que los fines de la educación son los mismos para todos los niños y niñas, cualesquiera sean los problemas con que se encuentren en sus procesos de desarrollo. En consecuencia, la educación es un continuo de esfuerzos para dar respuesta a las diversas necesidades educativas de los alumnos para alcanzar los fines propuestos” (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005, pp.10). Este cambio de paradigma, da un paso importante en la historia educacional, ampliando la concepción que se tiene de la educación. Siendo la educación especial y la general entidades que ya no actúan más como realidades separadas.

En el sistema educativo inclusivo, el Ministerio de Educación convocó a una Mesa Técnica de Educación Especial “con el fin de recoger propuestas orientadas a una transformación sustantiva de las políticas públicas y las normativas, y a generar las condiciones que garanticen una educación de calidad en igualdad de condiciones a todos los niños, niñas y jóvenes particularmente a aquellos en situación de discapacidad, que enfrentan mayores barreras para participar y aprender, o aquellos que están en riesgo de abandonar el sistema” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.3). La Mesa Técnica de Educación Especial, se constituyó en la fecha del 25 de septiembre del año 2014 por distintos profesionales de las áreas de la sociedad civil, educación general, educación especial, inclusión y división jurídica del Ministerio de

Educación, con la finalidad de entregar propuestas a la educación inclusiva.

La inclusión es un elemento fundamental para lograr mejorar la calidad y equidad de los sistemas educativos, considerando acciones que pretenden contribuir y desarrollar sociedades más justas y respetuosas desde las diferencias. La diversidad enriquece los procesos de desarrollo y aprendizaje de los/as estudiantes y al mismo tiempo favorece el desarrollo profesional de los/as docentes, porque exige ajustar los procesos de enseñanza a las necesidades y características de cada estudiante, y a trabajar en forma colaborativa con otros/as docentes y profesionales.

En la incorporación al sistema educativo de personas que han sido excluidas de estas, por distintas razones, entre ellas las que presentan discapacidades, históricamente han transitado por tres paradigmas que conducen al desarrollo de políticas y prácticas educativas diferentes (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015). El primer paso histórico fue el reconocimiento al derecho a la educación de las personas con discapacidad, pero en escuelas segregadas. Estas escuelas segregadas se refieren a la implementación de escuelas especiales, que garantizan el acceso a la educación de muchos estudiantes que de otra manera no habrían accedido a la educación. Si bien esta educación tiene una perspectiva de oportunidad para muchos estudiantes, a la vez hace una diferenciación que limita el ejercicio del derecho a la educación en igualdad de condiciones.

Según datos del Ministerio de Educación en el año 2005, en el país, existían “aproximadamente 2.100.000 personas con discapacidad, de las cuales 238.539 se encuentran entre los 5 y 26 años. De este total, en la actualidad 157.000 estudian y aproximadamente 80.000 están fuera del

sistema educacional. Muchos niños, jóvenes y adultos con discapacidades físicas, psíquicas y múltiples, ven restringidas sus posibilidades de acceder a la educación. El mayor porcentaje de personas con discapacidad son adultos entre 30 y 64 años. Para ellos las oportunidades de educación permanente, de formación laboral, de nivelación de estudios o para adaptarse a su nueva condición son limitadas” (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005, pp.20).

Para actuar frente a la segregación educativa de ciertos grupos sociales, en los que se encuentran las personas con discapacidad, es que surge el movimiento de la integración cuyo propósito es promover el derecho a educarse en las escuelas regulares de su comunidad al igual que todos/as los/as ciudadanos/as. La integración supone ser un avance importante en el ejercicio del derecho a la educación, sin embargo, sobre la experiencia, no se da la situación, porque no se han producido cambios sustantivos en los sistemas educativos. En este paradigma los/as estudiantes siguen siendo los/as que se deben adaptar al sistema educativo, currículum, valores, normas, etc. Todo esto independientemente de su origen social y cultural, sus capacidades, su lengua o situaciones de vida. Estas acciones se centran más en la atención individualizada de las necesidades de los/as estudiantes, que en las adaptaciones curriculares, y apoyos especializados. Lo fundamental es modificar aquellos aspectos del contexto educativo y de la enseñanza que limitan el aprendizaje y participación de todos/as.

El proceso de hacer efectivo el derecho a la educación es por el cual surge el movimiento de la inclusión: “cuyo propósito es garantizar que todas las personas sean tratadas como sujetos iguales en derechos y dignidad, respetando al mismo tiempo sus diferencias y su propia identidad” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.6). Esto se debe a transformar

los sistemas educativos y las escuelas, tomando en cuenta currículum, evaluación, y formación docente. Para ser capaces de acoger a todos/as los/as estudiantes, sin ningún tipo de discriminación, para brindar respuesta a la diversidad de necesidades de aprendizaje.

En el desafío de la educación inclusiva sus actores fundamentales son el sistema y la escuela. De esta manera la comisión de la Mesa Técnica de Educación Especial (2015) señala que para contar con un sistema escolar inclusivo, se debe garantizar una educación de calidad en igualdad de condiciones para todas las personas. Debiendo caracterizar en que: “Posee una institucionalidad y marco regulatorio que promueve la colaboración, la flexibilidad y la contextualización para favorecer una educación en y para la diversidad” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.7). Es un sistema que promueve la colaboración más que la competencia entre los establecimientos educacionales, en el que la evaluación tiene por finalidad optimizar el proceso educativo de cada estudiante identificando las barreras y las necesidades de apoyo de las escuelas y estudiantes para lograr su plena participación, desarrollo y aprendizaje. Sin embargo aún no se superan las prácticas que comparan o etiquetan a los estudiantes en función de estándares o criterios normativos, así como establecer criterios de inclusión para la asignación de recursos y la toma de decisiones de políticas en los diferentes componentes y niveles educativos del sistema. “Provee diferentes opciones educativas equivalentes en calidad para asegurar el pleno acceso a la educación y el desarrollo de trayectorias educativas satisfactorias” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.8). Es la respuesta a la diversidad en el que se ofrece lo mismo para todos/as, considerando las distintas identidades, necesidades y opciones de las personas. Una oferta educativa flexible y diversificada es pertinente a la diversidad de contextos y necesidades de aprendizaje de todos/as los/as estudiantes, ofreciendo múltiples oportunidades de acceso y egreso a los

diferentes niveles educativos, a través de diferentes modalidades, programas, y modalidades no convencionales. “Provee los recursos y apoyos necesarios para dar respuesta a la diversidad en todos los niveles educativos y asegurar la plena participación, desarrollo y aprendizaje de cada estudiante” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.8). Cuando se refiere a recursos enfatiza en el apoyo de diferentes servicios y profesionales que colaboran, y trabajan en las escuelas para dar respuesta a la diversidad del alumnado/a, quienes proporcionan el recurso desde la ayuda al estudiante que les brinda aprender y desarrollarse plenamente durante toda su trayectoria educativa. Cada establecimiento desarrolla la capacidad de movilizar y optimizar los recursos y apoyos internos y externos para potenciar el máximo desarrollo y aprendizaje de todos/as los/as estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa. “Los Establecimientos Educativos acogen a todos los estudiantes y dan respuesta a la diversidad de necesidades de aprendizaje” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.9). Sin mecanismos de discriminación ni selección de ningún tipo, ya que promueven la plena participación, desarrollo y aprendizaje de todos/as. Estos deben ser espacios acogedores, seguros, estimulantes, donde todos/as se sienten reconocidos, valorados y respetados en su diversidad e identidad. Cuando hablamos de todos/as estamos haciendo referencia a la comunidad educativa en general. Las comunidades educativas revisan y mejoran sistemáticamente sus prácticas, identificando de forma oportuna las barreras que limitan el desarrollo y aprendizaje de los/as estudiantes, teniendo en cuenta sus culturas, identidades, características, etc. “Docentes y otros profesionales de la educación con competencias, motivación y condiciones adecuadas de trabajo” (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015, pp.9). Es fundamental contar con funcionarios/as (profesores y asistentes de la educación) con las competencias, motivación, y las condiciones necesarias de trabajo para

promover la participación, aprendizaje y desarrollo integral de todos/as los/as estudiantes.

Las barreras para avanzar hacia una educación inclusiva se consideran a partir de estereotipos, prejuicios y falsas creencias dirigidas a ciertos grupos y estudiantes que conducen a la exclusión o marginación, influyendo negativamente en la autoestima y aprendizaje. Para derribar la segregación y fomentar la inclusión se debe partir por aceptar que todas las personas son distintas en todos sus aspectos, y es el medio y el entorno los que deben brindar distintas modalidades para acceder de forma satisfactoria a estos.

El sistema educativo entrega distintas opciones; las escuelas especiales que atienden a alumnos/as con discapacidad sensorial, intelectual, motora, de la relación y comunicación y trastornos específicos del lenguaje. Los establecimientos de educación regular con Programas de Integración Escolar (PIE) y con grupos diferenciales, son para aquellos alumnos/as que presentan discapacidad y dificultades de aprendizaje. Otra opción son las escuelas y aulas hospitalarias para aquellos niños que se encuentran hospitalizados (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005).

Durante los años de Reforma Educacional, las escuelas especiales han participado en distintos proyectos y programas impulsados por el Ministerio de Educación, en donde podemos mencionar; Proyectos de Mejoramiento Educativo, Jornada Escolar Completa, Red Enlace, pasantías internacionales y nacionales, etc. Sin embargo, han quedado de lado y fuera otras acciones, como las que han tenido como propósito apoyar la implementación del currículo (dotación de materiales educativos, textos escolares, perfeccionamiento docente, etc.).

En el contexto de la política de educación especial; “las escuelas especiales deben recibir mayores apoyos técnicos y de capacitación para mejorar la calidad de los procesos educativos que en ellas se imparten. Será una preocupación central generar las condiciones en el sistema educacional para que los estudios de los alumnos que egresen de estas escuelas obtengan el reconocimiento educativo correspondiente que les permita continuar estudiando o acceder al mundo laboral. Asimismo, deberán ser considerados en la entrega de textos de estudios y materiales educativos, así como de equipamientos, recursos y materiales específicos adaptados a sus necesidades” (Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial, 2005, pp.28).

Las barreras propias de la educación especial en nuestro sistema educativo evidencian la separación entre la normativa que regula la educación general y la especial, lo que no facilita en avanzar hacia un sistema educativo inclusivo y conduce a una administración diferenciada con respecto a los recursos humanos y financieros (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015).

Dado lo anterior podemos mencionar que la educación de personas con discapacidad, reconocida como educación especial, tiene como propósito avanzar en lograr la inclusión de un sistema educativo, sin embargo nos encontramos con barreras propias del sistema educativo que hacen la separación entre la normativa que regula la general y la especial. En cuanto a recursos humanos y financieros.

A continuación se presenta el proceso de transición a la vida adulta.

2.3 Transición a la Vida Adulta

La transición de los jóvenes a la vida adulta, es considerado por diversos autores como un proceso multidimensional que incluye desde el inicio del itinerario laboral, hasta la intensificación de la participación social en la comunidad, es el inicio del proceso de emancipación de la familia (Fullana, Pallisera, & Vila, 2003). Los itinerarios que se encuentran en este proceso de transición individual son los que conducen al logro de estos objetivos, y se construyen sobre la base del apoyo ofrecido por los servicios del sistema educativo y de los servicios post-escolares. La transición a la edad adulta es un proceso complejo que implica la coordinación de los apoyos en los distintos servicios o entornos, tanto educativos como postescolares, en los que los jóvenes con discapacidad reciben atención en este período.

El significado de transición mirado desde el ámbito de la Educación y en particular a la modalidad de Educación Especial, se representa de carácter progresivo, dinámico e interactivo que se va caracterizando como trayectoria vital de cada estudiante en el trazado de hechos, eventos, itinerarios o rutas, actividades, experiencias, contextos de participación social que lo rodea. Su historia de vida se va nutriendo en completa concordancia con el grupo humano al cual pertenece; su cultura, ambiente y tiempos socialmente delimitados de su propia existencia.

La formación para la transición a la vida adulta de personas con discapacidad se considera como un proceso multidimensional que va considerando el desarrollo de objetivos relacionados con el empleo, la participación en actividades formativas yendo más allá de la educación obligatoria, haciendo hincapié a la vida y al cuidado de su propio hogar, la implicación activa en distintos espacios de la comunidad, y la experiencia de relaciones personales y sociales satisfactorias.

La transición a la vida adulta se aprecia a través de tres atributos constitutivos según lo señalado por (MINEDUC, 2013) la transición como proceso, la transición como espacio y la transición como sistema.

Dado lo anterior podemos mencionar que la transición a la vida adulta es una etapa en la que el sujeto trasciende y culmina un proceso de desarrollo en su vida, que viene ligado de aprendizajes que de manera autónoma serán puestos en práctica para agregar una siguiente etapa en su vida, en la que se prevalece de independencia y autosuficiencia para el bienestar y satisfacción.

A continuación se abordará el capítulo de Inserción Laboral.

2.4 Inserción Laboral

La inserción laboral se manifiesta como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, considerando el encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Pelayo, 2012). La empleabilidad de una persona va a depender en primera parte de sus conocimientos, capacidades y actitudes. Y por otra, de las reglas marcadas por las instituciones y el mercado de trabajo. Por lo tanto, una persona con unos mismos conocimientos y capacidades puede obtener diferentes resultados en función del mercado de trabajo donde se encuentre.

El llamado sector de la inserción laboral pretende entregar herramientas para contribuir a las personas a que participen creativamente dentro de un mercado laboral caracterizado por una dinámica de empleo que concentra la ocupación, exigencias vinculadas al trabajo, y la noción del capital humano capacitación permanente y la prevención de riesgos y cuidado del medio ambiente.

Se menciona la inserción laboral cuando se realizan acciones de procesos normativos y formativos para la incorporación del mercado laboral a personas que presentan dificultades o que se encuentran en alguna situación de riesgo o exclusión social para el acceso a un empleo.

También hablamos de que “la inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa” (Zondek, 2015, pp.29).

Los desafíos y necesidades para la inclusión de personas en situación de discapacidad tienen relación directa con los diferentes niveles de empleabilidad que se encuentre, estos se pueden clasificar según el Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad: “Nivel de empleabilidad inmediata: va a permitir que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en puestos de trabajo normalizados, con las mismas exigencias y responsabilidades que sus compañeros de trabajo”. “Nivel de empleabilidad próxima: apunta a personas con discapacidad en puestos que requieren subsidio, ayudas técnicas, adaptación del puesto de trabajo, monitor guía o práctica laboral, entre otros”. “Nivel de empleabilidad con apoyo: personas que requieren de apoyos específicos permanentes (en distintos grados), para la incorporación al mercado laboral” (Zondek, 2015, pp.21).

Los niveles de empleabilidad van siendo modificables en el tiempo. Una persona puede encontrarse en una situación de discapacidad en un determinado momento de su vida, entonces su nivel de empleabilidad puede cambiar de forma dinámica según las oportunidades que entregue

el contexto físico y social, y según su grado de adaptación a dichas demandas.

El proceso de reclutamiento y selección a un trabajo, es un desafío en general para todas las personas, dependiendo de muchos factores internos y externos de la vida. Si lo centramos en el proceso de las personas con discapacidad es complejo, aunque las entidades idóneas (políticas públicas laborales) señalan que una empresa inclusiva está abierta a la diversidad y esto debiera notarse en sus procesos de reclutamiento y selección del personal, haciendo caso omiso a mitos y prejuicios, fomentando la contratación de personas con una mirada que valora sus diferencias (Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021). Es de gran importancia las políticas de inclusión laboral que promuevan la diversidad, y que procuren la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

La ley N° 21. 015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en el proyecto de ley: Artículo 45.- “En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley” (Ministerio de Desarrollo Social, 2018, pp.1). A partir de esta ley que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad ha resultado beneficiosa para aquellas personas que logran integrarse satisfactoriamente a un trabajo contando con los apoyos sociales necesarios, sin embargo surgen controversias porque no siempre se garantiza la integración social laboral de las personas con discapacidad, ya que requieren de otras acciones y apoyos sociales especiales necesarios. Las instituciones en ocasiones se adhieren a esta ley no

cumpliendo con la finalidad en la sociedad, siendo por obligación o por cumplir con la cuota de ley.

La inclusión laboral es parte de la inclusión social en la medida en que la persona que presente discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo. “Podemos hablar entonces de un concepto más amplio, el de inclusión sociolaboral, entendida como la participación de las Personas con discapacidad en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas” (Zondek, 2015, pp.28).

Se tiene conocimiento, por la literatura, que existen algunas limitaciones o problemas de las personas con discapacidad en relación con el empleo. La discapacidad de las personas puede ser un obstáculo para conseguir y mantener un determinado trabajo bajo las condiciones de igualdad, considerando los problemas individuales, familiares y sociales que presentan las personas con discapacidad. “Permiten afirmar que las PcD deben integrarse plenamente al empleo, pues resulta económicamente rentable tanto para ellas como para el Estado, en la medida que, producto de una actividad remunerada acorde a sus posibilidades, les permite depender de sus propios ingresos, en lugar de hacerlo de la asistencia social” (Zondek, 2015, pp.39) . Según el manual de Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad de Zondek (2005) en el contexto personal de las personas con discapacidad se podría presentar problemas de pérdida de capacidad o imposibilidad para generar ingresos, dependencia económica de otras personas, pérdida o ausencia de valoración (autoestima). Incapacidad para planificar o proyectar el futuro, ausencia o pérdida del sentido de pertenencia, etc. Además en el contexto familiar podrían presentar problemas de reducción de ingresos, situación de inferioridad social, carga para la familia, tensiones familiares, maltrato

familiar, etc. Y en el contexto social podrían presentar problemas de carga para el estado, desempleo, exclusión social, menor actividad económica, incremento de necesidad de seguridad social, etc.

Por otra parte, también se sabe que no todas las personas con discapacidad presentan dificultades en su integración laboral. Sin embargo cuando se mencionan dificultades en su proceso de integración laboral social se habla de una desventaja laboral. “La desventaja laboral corresponde a la situación que enfrenta una persona con discapacidad en relación a otras personas, debido no solo a sus características asociadas a la discapacidad, sino más bien a las dificultades que haya presentado en el acceso a las oportunidades educacionales, de formación profesional, de movilidad en el entorno y otros aspectos como la discriminación. Estos factores terminan restringiendo su posibilidad de desempeñarse en una actividad productiva que garantice independencia económica y autonomía personal. Por el contrario, cuando una persona con discapacidad ha tenido acceso oportuno y de calidad a un proceso de rehabilitación, ha logrado estudiar y ser profesional y posee una red social, lo más probable es que resuelva su inserción laboral sin requerir de apoyos” (Zondek, 2015, pp.25). Esto permite reafirmar que las personas con discapacidad deben integrarse plenamente a un trabajo, porque resulta económicamente rentable tanto para ellas como para el estado, en la medida que, producto de una actividad remunerada (trabajo) acorde a sus posibilidades, les permite depender de sus propios ingresos, en lugar de hacerlo bajo la asistencia social.

La responsabilidad social empresarial “es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad” (Zondek, 2005, pp.30).

Dado lo anterior podemos mencionar que el proceso de inserción laboral es un paso para llegar a la inclusión social laboral, por eso es fundamental lograr la efectividad de integración de las personas con discapacidad a un trabajo, logrando la satisfacción, bienestar y estabilidad personal y laboral. A continuación se presentan algunos estudios relacionados con la inserción laboral en personas en situación de discapacidad.

2.5 Estudios de inserción laboral de personas en situación de discapacidad

En el año 2015 se publicó el manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad. “El presente manual permite conocer los aspectos conceptuales, situacionales y metodológicos que ayudarán a identificar las mejores estrategias para la integración laboral de las personas con discapacidad, con visión integral y coordinación intersectorial, partiendo del enfoque de derecho y del conocimiento de sus capacidades y desempeño” (Zondek, 2015, pp.7).

Este manual considera como referencia un modelo de competencias, que se centra en las competencias laborales, focalizadas en las habilidades y capacidades necesarias para lograr objetivos y resultados esperados, superando el cumplimiento de las tareas específicas de una ocupación. El modelo de competencias considera tres componentes; conocimientos, comprensión y habilidades, que deben estar presente de forma proporcionada en un trabajador para lograr un desempeño efectivo en una ocupación laboral. Para identificar estas competencias requeridas se debe considerar primeramente los objetivos y resultados de la ocupación laboral seleccionada.

Las competencias consideradas por la Fundación Chile, se clasifican en base a su naturaleza, contexto de desarrollo y usos más frecuentes (Zondek, 2015).



Fuente: (Zondek, 2015).

Este modelo de competencias ha sido elaborado para la población en general, puede ser un referente en el que se pueden incorporar distintas demandas, descripciones y detalles según sea la necesidad que o características de cada persona con discapacidad.

Siguiendo el modelo de competencias, en relación a los pasos para la inclusión laboral, es que se ha elaborado una propuesta de modelo, que se divide en etapas y pasos a seguir. Sólo con fines pedagógicos, caracterizada por su dinamismo y flexibilidad para llevar a cabo.

Los pasos para la inclusión laboral se presentan en este esquema metodológico:

Esquema: Ajuste persona-puesto de trabajo

- a. Sensibilización**
- b. Análisis del puesto de trabajo**
- c. Proceso de selección**
 - 1. Convocatoria
 - 2. Perfil ocupacional
 - 3. Entrevista familiar
 - 4. Preselección
- d. Incorporación al trabajo**
 - 1. Capacitación
 - 2. Adaptación del puesto de trabajo
 - 3. Inducción
- e. Seguimiento**

Fuente: (Zondek, 2015, pp.69).

En este manual también se mencionan los equipos de gestión en relación a la ayuda a la empresa, trabajadores/as y trabajador/a (personas con discapacidad). Todos los integrantes de los equipos de gestión al empleo, tienen la función de sensibilizar y gestionar redes, actuando como intermediadores entre las empresas y las personas con discapacidad que buscan trabajo, con el fin de que puedan integrarse a un empleo regular, entregando y/o gestionando todos los apoyos que se requieran para que la integración laboral resulte exitosa. Este equipo de gestiones es un facilitador que puede recomendar y entregar ayudas técnicas para el mejor desempeño de las personas con discapacidad: entregando los recursos especializados, capacitaciones específicas, cursos, entre otros. En este manual se responsabiliza y se sugiere que el Estado elabore y mejore políticas de apoyo al empleo para disminuir la cesantía de ciertos grupos

vulnerables de personas. Mencionando principalmente la capacitación de los compañeros de trabajo y sus jefaturas, previo al ingreso de las personas con discapacidad, con el fin de que el equipo de trabajo pueda conocer materias vinculadas a la discapacidad, expresar sus temores, resolver dudas, eliminar prejuicios y, sobre todo, minimizar la posible sobreprotección a las personas con discapacidad cuando ingresen a trabajar.

Otro estudio realizado en el año 2014 por el Servicio Nacional de la Discapacidad, sobre la Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en el Estado. Que tenía por objetivo “determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Estado de Chile y su caracterización que incorpora aspectos vinculados a su inclusión laboral” (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2014, pp.1). En el estudio se considera a 17.211 participantes, arrojando como resultado un porcentaje de 2,2% trabajadores en situación discapacidad en el estado de Chile. De estos el 93, 8% presentan discapacidad leve, el 56,5 % son de género masculino, y el 47,7% de los trabajadores/as en situación de discapacidad tienen la percepción que los aspectos de oportunidad y accesibilidad laboral les ha afectado. Esto da a conocer que ya desde el año 2014 existían un muy bajo porcentaje de personas en situación de discapacidad trabajando en el estado de Chile, y desde ese periodo se deja ver que la inclusión laboral es un tema pendiente del estado. Entre todos los grupos en general de personas en situación de discapacidad, principalmente en el grupo de personas en situación de discapacidad leve, se destaca entre las barreras, los obstáculos labores para el ascenso dentro del escalafón de los funcionarios públicos. Esto se refleja como un problema, porque aunque se pueden haber vencido las barreras de selección de personal en la relación con la sociedad civil, siguen persistiendo las barreras internas en términos de selección al interior del Estado dentro del escalafón del personal.

Las líneas de acciones que considera este estudio para avanzar hacia la efectiva inclusión laboral de los trabajadores del sector público en situación de discapacidad. Menciona el desarrollo de programas y planes para incentivar la contratación de personas en situación de discapacidad, desarrollar una política de recursos humanos inclusivos y pública, acelerar la tramitación y promulgación del reglamento sobre selección preferente para la contratación de personas en situación de discapacidad, difundir buenas prácticas, fortalecer los servicios de rehabilitación y/o sistemas de apoyo, generación de estudios que permitan conocer la realidad laboral de las personas en situación de discapacidad en otros organismos públicos. En la accesibilidad universal identificar y evaluar los requerimientos y necesidades en la infraestructura, edificación en espacios públicos y sitios web del estado, desarrollar campañas de información que orienten sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad, e implementar un programa de capacitación sobre discapacidad e inclusión social, dirigido a las jefaturas y personal vinculado a los departamentos de recursos humanos y de comunicaciones en el sector público.

Otro estudio sobre la tesis de discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad realizada en el año 2016, señala que “el presente estudio se realiza en el marco del Ministerio de Desarrollo Social (MDS) y algunos de sus Servicios asociados, a fin de analizar el tratamiento generalizado que existe para los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación en el sector público y cómo mediante la respectiva operativización de estos, quedan en evidencias procedimientos y/o conductas excluyentes y discriminatorias que, en definitiva, terminan generando barreras de acceso para aquellos candidatos que presenten una condición manifiesta de discapacidad” (Contreras, 2016, pp.5).

Este estudio se sitúa desde la dimensión de gestión de personas, un área más compleja ya que no sólo se enfoca en términos de reconocer los

modelos actuales que determinan procesos para reclutar y capacitar personas, sino además en entender las razones que van a condicionar las oportunidades para las personas en situación de discapacidad.

En los resultados dentro de las debilidades identificadas se mencionan las etapas de planificación y reclutamiento, donde existe ausencia de orientaciones de políticas públicas, para poder adoptar un enfoque inclusivo en este proceso. No existe una exigencia por parte de las leyes en que los empleadores tomen un rol inclusivo. En el levantamiento técnico de perfiles de cargo, los parámetros no consideran a las personas en situación de discapacidad, lo que provoca un menoscabo de condiciones para las personas en situación de discapacidad. Por otra parte, la accesibilidad de la plataforma de difusión de empleos públicos (reclutamiento y selección) no es accesible, lo que se transforma en una barrera para las personas en situación de discapacidad. Sobre la detección de las necesidades de capacitación, se evidenció barreras de acceso por cada institución. “En vista y consideración de la composición funcionaria real que existe en cada institución analizada respecto a la cantidad de funcionarios en situación de discapacidad que, de acuerdo a lo constatado en la investigación, es mínima y en algunos casos nula, las prioridades en torno al levantamiento de información para la identificación de brechas de competencias no resultan relevantes” (Contreras, 2016, pp.89). Por lo tanto la detección de necesidades para estos/as funcionarios/as queda únicamente acotada y disminuida a las posibilidades de desarrollo de habilidades blandas y actividades de capacitación a las cuales podrían acceder aquellas personas que presentan alguna situación de discapacidad.

El artículo de investigación aborda la incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva realizado en el año 2016. aborda la participación de “3 familias y una educadora especial quienes a partir de

sus experiencias de acompañamiento en los procesos de inclusión laboral; nos permitieron identificar fortalezas, debilidades, roles y diferentes dinámicas propias de dicho proceso; donde la familia y el educador especial se configuran como agentes determinantes para ellos, tanto desde su educación inicial como al momento de culminar su proceso de formación para la inclusión laboral” (Restrepo, Guzmán, Lopera, & Ibarra, 2016, pp.1).

El análisis de la investigación se hizo en base a las siguientes categorías: incidencia de la familia en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral y el papel de la institución formadora. Como conclusiones en la categoría de incidencia de la familia en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad, “la familia debe enfrentar estos procesos en conjunto con ellos y los deben orientar frente a las decisiones que toman para que se observen avances, de lo contrario ellos no podrían enfrentar de manera individual dichos caminos, puesto que aún no están preparados para esto” (Restrepo, Guzmán, Lopera, & Ibarra, 2016, pp.13). En la categoría rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral aborda dos subcategorías denominadas: acompañamiento pedagógico y formación familiar. Estas se refieren a las funciones y el proceso que cumple el educador especial desde cada una de ellas. “Las familias coinciden en que la formación que han recibido los ha orientado a llevar un acompañamiento asertivo con sus hijos y hermanos con discapacidad cognitiva” (Restrepo, Guzmán, Lopera, & Ibarra, 2016, pp.15). Mientras que la educadora especial señala que aunque las familias tengan en cuenta que existen procesos facilitadores, ellos no posibilitan ese desarrollo, ya que privan a sus hijos/as y hermanos/as de interactuar en diferentes contextos, debido al temor a que no puedan afrontar situaciones de socialización, manejo del dinero, entre otras. En la categoría del papel de la institución formadora las familias manifiestan la importancia que tienen para sus hijos/as y/o hermanos/as

la formación para el trabajo y el desarrollo humano. Ya que no solamente les va a servir para ser competitivos en el mundo laboral, sino para que también desarrollen capacidades de socialización y otras habilidades de la vida diaria, como es la independencia, el desplazamiento de un lugar a otro, y el manejo adecuado del dinero. Asimismo se concluye “que la incidencia de la familia es de manera explícita y determinante, por la relación directa que tiene con la persona con discapacidad en su desarrollo integral y de manera implícita, como agentes externos la institución formadora y el educador especial” (Restrepo, Guzmán, Lopera, & Ibarra, 2016, pp.19).

Otro estudio realizado en el año 2017 de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en Chile. Tiene el objetivo de “buscar los factores más relevantes que influyen en la inclusión laboral de los jóvenes con DI entre 18 y 29 años de la Región Metropolitana de Chile” (Basualto, Pinto, Sandoval, & Ulloa, 2017, pp.16). En la investigación se consideran seis factores: socio-político, educación, macroeconómico, psicológico, socio-económico y familiar. El estudio considera a 64 personas que pertenecen al núcleo familiar del joven con discapacidad intelectual. Dando como resultados importantes en la dimensión socio- político, arrojando uno de los factores más relevantes y con una mayor frecuencia (42,3 %) “una parte importante de los familiares reconocen una gran deficiencia de la integración por parte de la sociedad de los jóvenes con discapacidad intelectual” (Basualto, Pinto, Sandoval, & Ulloa, 2017, pp.73). Las críticas por parte de este estudio van dirigidas al estado, el que debe diseñar políticas públicas adecuadas que respondan a lo señalado en la ley 20.422, con el fin de garantizar los derechos de los jóvenes con discapacidad intelectual. Y las condiciones a nivel país para que los jóvenes con discapacidad intelectual se puedan insertar en el mundo laboral.

En los resultados le sigue el factor de educación, que se encuentra en segundo lugar, alcanzando un 18,8% en las encuestas. El tercer factor macro-económico, alcanzó un 15%, de las respuestas. El cuarto factor es el psicológico, con un 9.3% basado en las encuestas. El quinto factor socio-económico, que ha obtenido un 7.8%, de las encuestas. Y el último es el factor familiar, que corresponde a un 6.8% de las encuestas.

Otro estudio del año 2020 realizado por Lorena Nuñez y Constanza López sobre un artículo titulado, el dis/capacitismo en el espacio laboral: subjetividades y resistencias. El que “tiene como objetivo explorar la dimensión performativa del capacitismo en el despliegue de las subjetividades de los trabajadores considerados en la ley de inclusión laboral chilena en el mercado abierto, así como los posibles puntos de fuga que emergen como resistencia ante las lógicas capacististas” (Núñez, & López, 2020, pp.16).

Este estudio cualitativo se focaliza en la forma contextualizada a nivel local, en los procesos de subjetivación de trabajadores incluidos en la ley de inclusión laboral de personas con dis/capacidad en el mercado laboral abierto, en este caso en el sector del retail, siendo una muestra intencionada, compuesta por trabajadores con diferentes dis/capacidades, edades, clases sociales, puestos de trabajo y con contrato fijo. En la producción de datos se utiliza la técnica del shadowing (Czarniawska, 2007 y 2014), “definida como una técnica de observación que permite hacer sombra al seguir a personas que se mueven a menudo de un lugar a otro, de modo que esta técnica posibilita al investigador moverse a la par de ellos con el fin de aprender o comprender acerca de un fenómeno o práctica, generando registros mediante notas de campo y medios audiovisuales” (Núñez, & López, 2020, pp.24).

Los resultados de este artículo se organizan en 4 dimensiones: minimizando mi otredad, sobrecompensando mi dis/capacidad, un híbrido entre romper estigmas y performar la norma, el otro vulnerable como yo.

En la dimensión minimizando mi otredad, en los casos se puede notar un entorno laboral que invisibiliza las necesidades de los trabajadores que presentan dis/capacidad. “Mientras los indicadores de cumplimiento siguen intactos. A su vez, ellos cotidianamente ocultan o minimizan su otredad, logrando responder a las exigencias de productividad demandadas por la empresa” Núñez, & López, 2020, pp.27). Entonces la cultura organizacional no se modifica, es el trabajador con dis/capacidad el que minimiza sus características o diferencias para ajustarse a su entorno. En este sentido, al performar involuntariamente el capacitismo, aquellos trabajadores se vuelven cómplices.

En la dimensión sobrecompensando mi dis/capacidad, en la nota de campo de estudio se ve reflejado la hipercapacidad y el tratar de sobrecompensar sus limitaciones realizando acciones que no se deben realizar en el lugar de trabajo, siendo realizadas para verse mejor o igual que el resto. En el primer caso se describe que el trabajador con dis/capacidad auditiva prioriza el aumento en su producción de panes por sobre su tiempo de descanso. Mientras que en el segundo caso el trabajador con dis/capacidad visual, es el mismo quién debe buscar adaptaciones que le permitan desempeñarse en su trabajo del modo más parecido posible al resto de sus compañeros. “En ambos casos se ejemplifica el despliegue de subjetividades ancladas al capacitismo, en tanto que existe un alejamiento del cuerpo “ilegítimo”, una suerte de “autointensificación” del trabajador al buscar maximizar sus metas de producción o rendir en sus labores, en un entorno que no provee los mínimos ajustes necesarios para ello” (Núñez, & López, 2020, pp.29).

En la dimensión un híbrido entre romper estigmas y performar la norma, se puede dimensionar el despliegue de subjetividades, internalizadas desde el capacitismo, expresadas como resistencias a los estigmas caritativos establecidos desde sus hablantes.

Si bien en la cita del estudio, “el trabajador busca subvertir las lógicas caritativas con las que se ha construido la dis/capacidad en nuestra sociedad, lo hace siempre dentro de los marcos economicistas que permite la norma capacitista. En este sentido, resulta relevante para sí no reproducir una actuación subordinada y asistencialista de la dis/capacidad, mientras expresa la necesidad de llegar a una “normalidad”, asociada principalmente al trabajo” (Núñez, & López, 2020, pp.30).

Y en la dimensión el otro vulnerable como yo, “tal como plantean Butler y Lourties (1998), asumir el género, o en este caso la capacidad, como algo invariable, natural u homogéneo, es renunciar al poder de ampliar estas subjetividades con distintas performances subversivas. Estas resistencias, aunque sutiles, permiten muchas veces superar los esquemas normativos de inteligibilidad que establece qué cuerpos son vivibles por sobre otros” (Núñez, & López, 2020, pp.30). En la nota de campo de la entrevista se destaca la conexión de un trabajador con síndrome de down con un compañero de trabajo, quienes trabajan colaborativamente, en donde el compañero se preocupa por el trabajador con síndrome de down en los aspectos laborales que le puedan afectar en su salud, aquí se hace referencia al vínculo de afecto que se da.

Mencionada las dimensiones anteriores los resultados refieren de que para poder acceder al derecho al trabajo, en donde no existen transformaciones de las estructuras laborales y hay una hiper-responsabilización individual de las desventajas socioestructurales, los/as trabajadores/as incluidos laboralmente se ven forzados a tener que desarrollar respuestas adaptativas al capacitismo, ocultando, minimizando o sobrecompensando sus diferencias. “En consecuencia, las políticas de inclusión laboral de PcD estarían constituyendo un determinado tipo de sujeto con dis/capacidad, en palabras de Foucault (2012), un nuevo homo-economicus, es decir, una suerte de empresario de sí mismo, liberando

así el estado de responsabilidad (Chaudhry, 2018)” (Núñez, & López, 2020, pp.32).

Dado lo anterior podemos mencionar que existen estudios relacionados con la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, siendo un aporte en la sociedad frente a la adversidad de esta temática, sin embargo no existen estudios formales en relación a la inserción laboral de personas adultas en situación de discapacidad en la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, que den cuenta de estadísticas y experiencias de estas, considerando desde los últimos 5 años vigentes. A continuación se presenta el marco metodológico.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño

Para este enfoque de estudio se utilizó la metodología cualitativa, tomando en cuenta que: “La investigación cualitativa pretende acercarse al mundo de “ahí fuera” (no en entornos de investigación especializada como los laboratorios) y entender, describir y algunas veces explicar fenómenos sociales “desde el interior” de varias maneras diferentes” (Gallego, 2015, pp.12).

Los métodos cualitativos “no se pueden considerar independientemente del proceso de investigación y el problema en estudio. Están incrustados específicamente en el proceso de investigación y se comprenden y describen mejor utilizando una perspectiva de proceso” (Flick, 2004, pp.12).

El estudio cualitativo analiza las experiencias de los individuos o grupos. “Las experiencias se pueden relacionar con historias de vida biográficas o con prácticas (cotidianas o profesionales); pueden tratarse analizando el conocimiento cotidiano, informes e historias” (Gallego, 2015, pp.12). En este estudio de experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Busca responder a cómo son las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, como objetivo general de estudio el comprender las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta en el contexto laboral.

El tipo de investigación realizada en este estudio es exploratoria. “Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no

ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio” (Hernández. S, Fernández. C, y Baptista. L, 2014, pp.91). El estudio de experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Es un problema de investigación poco indagado y novedoso. Si bien existen estudios relacionados con la inserción laboral en personas en situación de discapacidad, no se ha abordado en profundidad en el contexto de la experiencia y condiciones laborales de las personas adultas en situación de discapacidad en la comuna de Mejillones. Siendo la ciudad de Antofagasta a nivel nacional una de las zonas con mayor evaluación a nivel laboral en los aspectos de remuneración.

El método de investigación cualitativa es un estudio fenomenológico. “La investigación cualitativa ofrece de este modo la posibilidad de asumir ponderaciones y regulaciones científicas propias de una perspectiva en uso, que genera conocimiento “ajustado” a los objetivos de base de dichas orientaciones. Así, por ejemplo, la obtención de resultados con rigor científico en un estudio cuya perspectiva sea la fenomenología, se regirá por aquellos criterios de credibilidad que sean los aceptados dentro de esa modalidad de producción de conocimiento” (Cáceres, 2003, pp.54). Este método describe el significado de las experiencias vividas acerca de un fenómeno o concepto, en este caso el estudio de experiencias de inserción laboral en personas adultas con discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Por ello no está interesado en la explicación. El investigador en este caso debe evitar todo juicio, e investigar a las personas o grupos que han experimentado el fenómeno que se estudia.

3.2 Participantes

En este estudio el muestreo es intencional o dirigido, *“cuya finalidad no es la generalización en términos de probabilidad. También se les conoce como “guiadas por uno o varios propósitos, pues la elección de los elementos depende de razones relacionadas con las características de la investigación”* (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, pp.386). La muestra es intencionada, dada las condiciones establecidas y las características de la selección de las personas.

Los criterios finales de inclusión de los participantes fueron:

- 1) Residentes en la comuna de Mejillones (primera opción).
- 2) Residentes en la ciudad de Antofagasta (segunda opción).
- 3) Experiencia laboral (al menos una).
- 4) Mayores de edad (personas adultas).

Los criterios de exclusión de los participantes fueron:

- 1) Sin experiencia laboral.
- 2) Sin autonomía para participar.

Entrevistado	Edad	Condición	Antigüedad en el puesto
(1-M)	30 años	TEA	3 años
(2-M)	22 años	Discapacidad Intelectual Leve	1 año
(3-M)	28 años	Discapacidad Intelectual Moderado	2 meses
(4-J)	31 años	Discapacidad Motora	5 años

Fuente: (Rojas, 2022).

En esta etapa de estudio el tipo de muestra es de 4 participantes en el periodo de tiempo de investigación transcurrido en el año 2021 y 2022 (pandemia COVID-19). La zona geográfica elegida (comuna de Mejillones) presenta una baja inserción laboral en personas adultas con cualquier tipo de discapacidad. La muestra total de estudio considera los siguientes criterios de inclusión; ser de la comuna de Mejillones o ciudad de Antofagasta, ser una persona adulta (mayor de edad), tener una condición de discapacidad, y presentar alguna experiencia laboral. A los 4 participantes se accedió de la siguiente manera; dos participantes fueron seleccionados por dato de egreso del curso especial laboral de la comuna de Mejillones, con los que se tuvo contacto telefónico y luego presencial. El acceso del tercer participante fue por datos municipales del Programa de Integración Comunal de personas adultas de la comuna de Mejillones, con él sólo se pudo tener contacto telefónico y entrevista online.

Debido a no tener mayor acceso a personas con discapacidad en la comuna de Mejillones, es que se accedió a un 4 participante en la ciudad de Antofagasta por el dato de egresados de la universidad INACAP, el contacto se realizó por las redes sociales (WhatsApp e Instagram), concretando las entrevista por la plataforma digital zoom.

Los 4 participantes presentan las siguientes características; representan en su totalidad el género masculino, rango de edad entre 22 a 31 años, distintos tipos de discapacidad (intelectual, motora, social), rango de antigüedad en el puesto laboral de 2 meses a 5 años, y en su totalidad tienen nacionalidad chilena. Esta muestra obtenida fue durante el periodo del año 2021 y 2022 por referencias educativas y sociales.

3.3 Técnicas de Producción

En la presente investigación de estudio se utiliza la entrevista semi-estructurada. “La entrevista es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes) para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone, pues, la existencia al menos de dos personas y la posibilidad de interacción verbal” (Canales, 2006, pp.223).

La entrevista cualitativa de investigación social, referente a la entrevista en profundidad, en su contexto señala que “podríamos hacer nuevas distinciones acerca de los tipos de entrevista según una argumentación planteada desde el grado de estructuración de la entrevista como técnica de investigación social” (Canales, 2006, pp.230). Dentro de sus tres modalidades; “La entrevista estandarizada abierta: en que se elabora una pauta de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos los entrevistados pero de respuesta abierta o libre. También ésta ha recibido como nominación “entrevista semi-estructurada” aunque su mejor

comprensión se presentará en relación al grado de estructuración” (Canales Cerón, 2006, pp.230-231). Tomando en cuenta las referencias y el tipo de estudio de investigación, es que se elige utilizar la entrevista semi- estructurada, dirigida a cuatro personas adultas con alguna discapacidad, de la comuna de Mejillones y ciudad de Antofagasta, que cuenten con algún proceso de inserción laboral, es decir que hayan experimentado algún trabajo en algún momento de sus vidas, (pasado o presente). Con el objetivo de comprender cuáles son las experiencias de inserción laboral en personas adultas con discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta.

El guión de la entrevista se realiza considerando la formulación del problema, marco teórico, y referencias literarias (sociales y laborales). Definiendo la categorización de conceptos tras un análisis de las respuestas y desarrollo de la investigación.

3.4 Procedimientos

El tema de investigación surge en los inicios del proceso educativo del magíster (2020) y se va desarrollando en los módulos de asignaturas. La investigación se centra en conocer cómo son las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta.

Iniciando el módulo de la tesis (2021), se comienza a trabajar con el profesor guía en el problema de estudio, posible objetivo general y objetivos específicos. Se comienza a desarrollar los temas de investigación que pueden ser considerados importantes para el marco teórico de la investigación. Y de esa forma se va desarrollando una ruta de información de autores, conceptos, investigaciones, etc. Todo en lo mayor posible relacionado con el tema. Se abordan los recursos digitales

como ayuda complementaria, trabajo colaborativo, y calendarización de horarios y tiempos para revisar avances.

En el desarrollo del trabajo se parte con el marco teórico, la búsqueda de información y lectura, trabajando simultáneamente con la elaboración del guión de la entrevista, y al reclutamiento de participantes para la investigación. Ocurre que en esa instancia existía aún el periodo de pandemia (COVID-19), con una situación laboral intermitente del trabajo remoto al presencial, lo que no beneficiaba el proceso de entrevistas a realizar. Existiendo a la vez inconvenientes para contactar a los participantes, sin embargo se pudo llevar a cabo todo el proceso.

La selección de los participantes, en primera instancia es una búsqueda pensada en personas adultas en situación de discapacidad, con alguna experiencia laboral de la comuna de Mejillones. Dos participantes se contactan por referencias laborales de forma telefónica, y el tercer participante se contacta a través de referencias del programa de integración municipal de la comuna de Mejillones. Sin embargo, debido a las altas cifras de COVID-19, es que baja la búsqueda de participación de personas en situación de discapacidad con experiencia laboral en la Comuna de Mejillones. Cabe destacar que habitan varias personas adultas en situación de discapacidad en la comuna de Mejillones, pero con alguna experiencia laboral son pocas. Por ello es que el cuarto participante se contacta en la ciudad de Antofagasta, por referencias de estudios universitarios, contactado por las redes sociales de Facebook e Instagram.

Los pasos a seguir de contacto consta de un primer acercamiento con los participantes, existe una conversación previa telefónica donde se explica la temática de estudio, su desarrollo, la entrevista, el consentimiento informado, y horarios para las entrevistas. Firmado el consentimiento informado se da inicio al desarrollo de las entrevistas. El primer participante una entrevista de forma presencial, el cual en 2 instancias no asiste, pero en la tercera instancia se puede concretar con éxito. El

segundo participante si bien mostraba mucho interés tuvo dificultades, le ocurrió un incendio en su hogar, lo que fue muy triste para ese momento, por lo que se posterga por un periodo y luego se retoma con la entrevista de forma online. Con el tercer participante también se posterga en reiteradas instancias la entrevista por contagio de COVID-19, lo que se retoma después de un periodo largo realizando la entrevista presencial en su institución educativa (PIE municipal). Luego de lo mencionado al contexto comunal, se decide contactar al cuarto participante de la ciudad de Antofagasta realizando la entrevista de forma online debido a sus horarios y disponibilidad de trabajo, menciona que trabaja bastante y siempre está ocupado. La entrevista se realiza en horario de trabajo con permiso, sin inconveniente resultando exitosa.

Para llevar a cabo las entrevistas (el guión de la entrevista y el consentimiento informado) a los participantes, se realizan modificaciones pertinentes al lenguaje verbal y escrito para lograr una comprensión efectiva con el entrevistador. El guión de la entrevista se realiza considerando la formulación del problema, marco teórico, y referencias literarias. Definiendo en cinco categorías: cada una con dos a tres subcategorías. Las categorías y conceptos fueron teniendo modificaciones en el proceso de revisión y análisis de las preguntas y respuestas para dar significado a los resultados de la investigación.

Durante la mitad del periodo (2021) fue un periodo difícil para convalidar los tiempos del trabajo y estudio, debido a la existencia de complicaciones personales y económicas. Sin embargo se retoma avanzando en el proceso de investigación.

Finalmente con perseverancia y ayuda del profesor guía es que se logra dar la estructura correspondiente a la tesis, con todos los requerimientos señalados. Lo más importante es que considerando todo el análisis en todos sus capítulos y resultados es que se logra dar respuestas al problema de estudio, a los objetivos, y genera nuevos conocimientos y

nuevos temas de investigación para mejorar las prácticas y experiencias laborales.

3.5 Resguardos éticos

Se utiliza un formulario de consentimiento informado para los participantes, que cuenta con una previa revisión detallada antes de ser presentado. Se realizan modificaciones y adaptaciones para asegurar la comprensión de la instancia de entrevista de acuerdo al contexto de cada participante.

Los criterios anteriores de confidencialidad permiten el resguardo de la información de cada participante y dan la posibilidad de abandonar la investigación en cualquier momento.

3.6 Plan de análisis

En el presente estudio de investigación se realiza un análisis de contenido categorial. "El análisis de contenido es tratado como una "técnica" aplicable a la reelaboración y reducción de datos, que se beneficia del enfoque emergente propio de la investigación cualitativa -en especial del modelo metodológico de Glaser y Strauss (1999)" (Cáceres, 2003, pp. 57).

Algunas de las metas a lograr que se mencionan a partir de esta técnica son indicar tanto el contenido manifiesto como el contenido latente de los datos analizados, reelaborarlos datos brutos, en conjuntos homogéneos que agrupen material de similar sentido a través de pasos sucesivos hasta llegar a la conceptualización que justifique su agrupamiento (Miles, & Huberman, 1994), o bien, integrando estos datos a interpretaciones o abstracciones de mayor nivel que permitan establecer relaciones e inferencias entre los diversos temas analizados y de éstos con teoría

previa (Mayring, 2004) para poder llegar a la reflexión y retroalimentación respecto a lo que significa la investigación desde la práctica.

Como primer paso se selecciona el contenido; experiencias de inserción laboral de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, existiendo un pre- análisis de esta temática para definir sus unidades de análisis a partir del guión de la entrevista para luego pasar a la definición de unidades de análisis de conceptos y categorías, elaboración de reglas de análisis, elaboración de códigos, y para concluir con la definición de categorías y síntesis final.

Los datos de la entrevista semi- estructurada fueron digitalizados a un documento de Microsoft Word, para ser procesados a una planilla de cálculo de Excel, que se construye a partir de categorías y subcategorías. Para asegurar la calidad de los mismos se eliminaron los casos duplicados e incompletos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados del proceso de investigación, a través de categorías y subcategorías que señalan los aportes, integración y relación de la investigación, para dar paso al capítulo de las conclusiones.

Los resultados fueron obtenidos por la aplicación de una entrevista semi-estructurada a 4 personas adultas en situación de discapacidad y experiencia laboral en la comuna de Mejillones y la ciudad de Antofagasta. Con el objetivo de comprender las experiencias de inserción laboral en el contexto mencionado.

CATEGORÍA 1: INSERCIÓN LABORAL

Es el proceso en el que una persona logra conseguir e ingresar a un empleo o trabajo, de acuerdo a sus habilidades, intereses y competencias. Hace referencia a un proceso integral cuando los factores intervinientes son claves para que una persona con discapacidad según sus características pueda ser incluida al mercado laboral de forma efectiva.

La inserción laboral social, está dirigida a las personas de alto riesgo social, en donde podemos mencionar a desempleados/as, sin empleo cerca de la edad de jubilación, víctimas de algún tipo de violencia, etnias minoritarias, personas con problemas de droga, alcoholismo, enfermedades, discapacidades, y reclusos/as o exreclusos/as (Zondek, 2015).

En esta categoría se consideran las necesidades y motivos de las personas para ingresar a un puesto laboral. Además al proceso de gestiones, acciones y ayudas previas para ingresar a un trabajo.

Las subcategorías de inserción laboral son las siguientes:

1- Necesidades de inserción laboral

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a los motivos e intereses de las personas en situación de discapacidad para ingresar al mundo laboral. En este sentido los participantes describen por qué ingresaron a un puesto laboral.

“Bueno creo que como a todas las personas la plata jajaja (risa), para poder ganar mi plata y ser más independiente” (1- M).

“El hecho de cumplir mis necesidades hehe como persona y profesional de la educación y seguir buscando, avanzando en la vida, mi desarrollo integral, en referencia a mi persona”(4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes el motivo para trabajar, es obtener ingresos económicos, independencia, desarrollo personal y experiencia laboral. Esto permite afirmar que las

personas adultas en situación de discapacidad requieren y desean integrarse a la sociedad, porque presentan intereses y motivos como todas las personas que ingresan a un trabajo. Sin embargo el estado sólo se centra en el resalte inclusivo de tipo laboral, en cumplir con integrar a las personas en situación de discapacidad a un trabajo, para lograr que la empresa tenga un sello inclusivo por contratar a una persona en situación de discapacidad. Pero no existe un proceso integral que aborde a las personas en situación de discapacidad a partir de sus intereses y necesidades para ingresar a un trabajo. Desde las empresas se repite el mismo caso, el propósito no surge desde el abordaje pensado en la persona en situación de discapacidad, sino desde lo general (las políticas públicas y leyes).

2- Gestión de inserción laboral

En esta subcategoría se agrupan las experiencias referidas al proceso para ingresar a un puesto laboral, desde las acciones y circunstancias previas (postulación) que presentan las personas en situación de discapacidad en la búsqueda de selección, acceso e ingreso. En este sentido los participantes señalan las acciones, las ayudas sociales y estatales que recibieron para la inserción laboral.

“Yo no tuve entrevista, entré al tiro porque yo lo conocía hace rato, entonces lo llamé para saber si tenía pega y me dijo ven para acá y conversamos, me mostró, el taller el área de trabajo todas las cosas, y después me dijo lo del sueldo. Entonces le llevé todo lo que tenía del trabajo de contrato cuando yo trabajé en la Guzmán y llevé el contrato, liquidación, finiquito y entré a trabajar al otro día” (2-M).

“Me recomendaron de la universidad, INACAP hizo la recomendación al PIE central, y del PIE central me llamaron” (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes todos recibieron algún tipo de ayuda para acceder al trabajo. Las acciones

y gestiones (postulación) fueron por parte de algún conocido o institución de formación. No pasaron por un proceso de reclutamiento y selección como tal en la postulación de sus trabajos, tampoco mencionan el proceso de entrevista. Si bien pasaron por un proceso previo pero con ayuda, podemos señalar que, para que una persona adulta en situación de discapacidad pueda tener principalmente acceso a la postulación de un trabajo debe contar con una red de apoyo. Si bien todas/os las personas pasan por distintos procesos de postulación para acceder a un trabajo, es necesario brindar el mismo proceso para todos/as, no por ser una persona en situación de discapacidad debe contar necesariamente con una red de apoyo para este proceso. Los apoyos estatales siguen no teniendo el protagonismo en este proceso, deberían generar las herramientas necesarias para que una persona en situación de discapacidad pueda realizar un proceso de postulación de forma autónoma a un trabajo. De la misma forma para las empresas, estas debiesen brindar una postulación más inclusiva y accesible. Así el proceso de búsqueda, selección y acceso a un trabajo sería realmente inclusivo.

CATEGORÍA 2: EXPERIENCIA LABORAL

Se entiende por experiencia laboral a los aprendizajes adquiridos, acciones y ejecuciones que se realizan en un lugar de trabajo. La experiencia laboral va a tener un valor determinante según las responsabilidades, roles y demandas que conlleva.

En este sentido se distingue “experiencia de trabajo de experiencia laboral, en tanto que la primera congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida, mientras que el segundo, por lo general, se entiende como el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos. Considerar el punto de vista de quien trabaja es considerar al trabajador y la diversidad de su experiencia por encima del concepto de trabajo;

experiencia que trasciende el ámbito laboral para integrarse con otras prácticas (familiares, escolares, etc.)" (Garabito, 2013, pp. 1339).

Las subcategorías de experiencia laboral son las siguientes:

1- Evaluación en el trabajo

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas al desempeño individual y grupal en el trabajo. En este sentido los participantes determinan la importancia de sus acciones y funciones laborales. Y cómo estas repercuten en su trabajo.

"Yo siempre estoy metido, pregunto y me trato de informar. Observo las demandas y tengo toda la disposición del mundo" (1-M).

"Creo que tuve una mala decisión personal y en el trabajo. Fui muy irresponsable y las personas no me gustaron, no me sentí bien, no me ayudaron, no sé, no me sentí bien" (3-M).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes dan a conocer distintos valores (altos, regulares y bajos) que ellos determinan importantes en relación a sus funciones y acciones que cumplen en el trabajo. Tomando en cuenta la referencia literaria mencionada anteriormente de Garabito (2013) con respecto a la experiencia de trabajo y la laboral, por parte de los participantes existe un reconocimiento de trabajo cuando lo relatan como una vivencia significativa, que les deja una enseñanza para un próximo trabajo Asimismo existe el reconocimiento positivo como negativo en relación a sus habilidades y conocimientos desempeñados en el trabajo. Es muy importante que las empresas les den un enfoque positivo a la evaluación, que logren cambiar la perspectiva negativa de una evaluación, desde el susto y el despido. Lograr concientizar a sus trabajadores, en especial a las personas en situación de discapacidad en esta área, en que la evaluación es una herramienta de reconocimiento y mejoramiento personal y colectivo que tiene el propósito de fortalecer.

2- Funciones y roles

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a las características, acciones, deberes, opiniones y funciones que se dan en el trabajo. En este sentido los participantes describen su rutina de trabajo, y dan juicio a su desempeño.

“Pañolero, tengo que estar atento a las herramientas que entran y salen en las condiciones de herramientas, que herramientas tenemos, esas cosas. El supervisor es más que nada el que toma las decisiones” (2-M).

“Tengo a cargo 48 escuelas, para asesorar, acompañar al equipo PIE, y a la coordinaciones correspondientes. Yo trabajo directamente con los coordinadores PIE” (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes logran identificar su rol y funciones laborales, dando características de las acciones que realizan día a día, y a partir de estas emiten un juicio sobre el desempeño individual y colectivo que se genera en el trabajo. A partir de sus propias funciones y las de otros/as es que logran describir el desempeño del trabajo. Esto genera una valoración de aprendizajes. La experiencia laboral es un factor importante en todas las personas, en especial en las personas en situación de discapacidad, el hecho de lograr ser parte de un trabajo, es ser partícipe de la sociedad, lo que genera la valoración personal de conocimientos y bienestar.

3- Aspectos sociales del trabajo

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a las relaciones individuales y sociales que se dan en el trabajo. En este sentido los participantes describen cómo es la dinámica y participación que se establece en el trabajo.

"Al final siempre es lo mismo, siempre cuando hacen algún evento en la muni, siempre están los grupos juntos. A mí igual me afecta estar solo siempre, porque el encargado de informática es de planta y los de planta no se mezclan con los de honorarios. Y yo soy honorario" (1-M).

"Súper buena, me tiene hartito cariño (el jefe). En actividades yo sé que algunos hacen eso, pero yo no frecuento yo no tengo mucho vínculo" (2-M).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, existe una relación de cordialidad principalmente con sus jefes, asimismo indican una buena relación con sus colegas. Sin embargo no logran generar vínculos más allá del trabajo, una amistad o intereses fuera del trabajo. En algunos casos manifiestan incomodidad, sentimientos negativos el no poder lograr un vínculo más significativo, y no tener las habilidades necesarias para hacerlo. La inserción laboral considera a la persona, en su integralidad, en los espacios laborales, brindando un ambiente propicio de apoyo y contención, sin que se transforme en compasión. Es una instancia de observación y aprendizajes desde sus compañeros/as, sin que esto se vea como un problema. Cuando la inserción se lleva a cabo en espacios no favorables, este proceso puede estar ligado a precariedad y abuso (Hernández, Donoso, & Mercado, 2010). Dado lo anterior es que es muy importante que los trabajos consideren los aspectos sociales, que cuenten con los recursos y el abordaje necesario. Las relaciones individuales y colectivas influyen en las dinámicas y participación de experiencias laborales. Las personas en situación de discapacidad tienden a sentirse excluidos/as en participación, manifiestan que no cuentan con las habilidades necesarias para generar mayores vínculos, y esto lo notan en las dinámicas, principalmente en las actividades que se dan fuera del rol de sus funciones de trabajo. Las empresas debieran mejorar estas carencias, utilizando los recursos de

profesionales y programas, para validar la participación y dinámica desde las instancias de apoyo y contención entre los/as trabajadores.

4- Demandas laborales

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a las críticas y demandas (personales y colectivas) que se generan en el trabajo. En este sentido los participantes describen situaciones, peticiones o solicitudes que se han convertido en una necesidad personal o social en el trabajo.

"En mi trabajo todo es deficiente, mi oficina es súper chica, mucho ruido, se podría mejorar una oficina más grande, más limpia y propia. Más acorde, porque es un pasillo de acceso a otras dos oficinas. Al final más que nada mi oficina es tan insegura que a veces pienso que me van a robar algo. El tema es muy complicado porque en la Muni hay un tema de hacinamiento no se puede hacer, no hay más espacio para nada" (1-M).

"Necesitamos, he he, una mayor proyección de las entrevistas de contratación, que sean más óptimas, más rápidas, la mejora urgente en contrataciones" (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, presentan distintas demandas personales y sociales, las cuales se describen a partir de situaciones, y connotaciones (remuneración, espacio, funciones, recursos, relaciones, etc) que se han ido convirtiendo en una necesidad. Estas necesidades se relacionan con alguna incomodidad, o alguna petición específica desde la perspectiva de mejorar y de lograr un bienestar tanto laboral como personal. "El funcionamiento del mercado laboral está íntimamente ligado con el bienestar de las personas y la sociedad"(Carillo, Espinoza, & Valenzuela, 2018). Dado lo anterior es importante que todas las personas sean capaces principalmente de reconocer y saber cuáles son sus derechos y deberes laborales. Para que a partir de estos conocimientos puedan diferenciar cuando es una

situación de necesidad, que puede ser llevada a cabo como una petición o demanda laboral que necesita de una resolución. Las personas en situación de discapacidad debido a ser parte de una condición distinta que está sujeta a barreras en la sociedad, es que en ocasiones no son capaces de reconocer las demandas laborales, las resoluciones y el mejoramiento. La idea es prevenir abusos y vulneración en los derechos laborales.

CATEGORÍA 3: EXPERIENCIA FORMATIVA

Se entiende como experiencia cuando se ha vivenciado o adquirido conocimientos y habilidades en alguna circunstancia de la vida. En este caso se hace referencia a las circunstancias que tienen relación con los aspectos académicos y laborales.

Las subcategorías de experiencia formativa son las siguientes:

1- Formación a lo largo de la vida

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a la formación en el contexto de aprendizajes académicos. En este sentido los participantes describen situaciones de todo su proceso educativo en cualquier modalidad y etapa de sus vidas.

“Una de las mejores experiencias es estar en el Programa de Integración. Si el llegar al liceo si me sirvió, cuando salía con el Profesor Rene de informática el me enseñó tantas cosas y aplicó todas esas cosas que él me enseñó en el trabajo. Y ya con eso he agarrado tanta experiencia hasta el día de hoy” (1-M).

“En el liceo, había profesores que no tenían la disposición a hacer adecuaciones curriculares con el tema de los aprendizajes” (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, todos presentan alguna formación académica que se ha dado a lo largo de la vida, en distintos períodos (niñez,

adolescencia, juventud, etc) y con distintos procesos (buenos, regulares y malos). Destacan de forma positiva como también negativa el contexto académico, en relación a los pares, recursos, y barreras que han vivenciado. Manifiestan distintas modalidades educativas y niveles académicos de formación que han alcanzados, desde lo más básico a lo superior. “La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. La educación se manifiesta a través de la enseñanza formal o regular, de la enseñanza no formal y de la educación informal” (Ministerio de Educación, 2009, pp.1). Dado lo anterior la experiencia de formación es fundamental a la hora de adquirir conocimientos, independiente de la modalidad o nivel académico. Más allá de ser un derecho el recibir educación, esta debe ser de calidad y cumplir con los requisitos que imparte el estado. Priorizando la función de ser mediador y transmisor de conocimientos, tener una buena experiencia en este proceso, es un pilar para seguir avanzando en las etapas de formación de la vida, y a la hora de postular a un trabajo. Muchas veces las personas en situación de discapacidad tienden a presentar malas experiencias en la formación académica debido a que se sienten discriminados/as, minorizados/as, frustrados/as y con pocas oportunidades, lo que provoca una carencia y una deserción escolar. Sin embargo la formación académica debe ser vista como una oportunidad para todos/as ofreciendo igualdad de condiciones.

2- Formación laboral

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a la formación de aprendizajes en el contexto laboral. En este

sentido los participantes entregan características de sus procesos de trabajo.

"En la Guzmán contando los meses de práctica, como 1 año más o menos. Fue una buena experiencia. Y fue fuerte porque la mecánica del liceo no es lo mismo que la construcción" (2-M).

"Llevo 5 años trabajando en la CMDS, y luego me ascendieron" (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, la mayoría presenta alguna situación o experiencia de tipo formativa en un puesto de trabajo, con más de una función, y más de un periodo (tiempo, años), las que han sido categorizadas como buenas y en ocasiones significativas, en relación a sus proyecciones y desarrollo profesional en el trabajo. La formación laboral tiene relación con la estabilidad laboral.

Dado lo anterior es que la formación laboral es un privilegio para las personas en situación de discapacidad, No todas pueden llegar a contar con la oportunidad de acceder a un trabajo y desarrollarse en un tiempo estable. Mientras la experiencia laboral sea más significativa en relación a sus competencias, tiempo, y validación personal y social, es mayor la formación de aprendizajes laborales. Tomando en cuenta que la validación y estabilidad laboral repercuten de forma positiva en el bienestar personal y social de todas las personas.

CATEGORÍA 4: INCLUSIÓN LABORAL

Esta categoría se refiere a la descripción de proyectos, logros y metas personales en el ámbito laboral. Tomando en cuenta la ayuda de colaboradores (familia, personas, instituciones, etc) recibida en el proceso

laboral. Además hace referencia al proceso de condiciones de participación en el mundo laboral.

Las subcategorías de inclusión laboral son las siguientes:

1- Expectativas laborales

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a las posibilidades laborales. En este sentido los participantes describen deseos, logros y metas que influyen en lo personal y laboral.

“A veces he pensado... poder escalar y ser el encargado de informática, pero al final siento que yo ya no voy hacer lo que yo quiero, reparar computadores y esas cosas, siento que me voy a tener que dedicarme solamente a ver papeles. Necesito pasar de honorario a contrata” (1-M).

“Yo en realidad estoy buscando un cargo ya a nivel directivo, provincial o un cargo directivo en una escuela” (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, todos presentan deseos, metas y propósitos en mejorar, en lo personal y laboral. Todos comprenden que para mejorar, deben existir las ganas y los deseos de superación. Pero manifiestan que es difícil, porque no todos tienen el convencimiento de poder lograrlo y de tener esa oportunidad. Si para las personas en situación de discapacidad es un deseo y una meta incorporarse a un puesto de trabajo, aún es más difícil seguir con las metas laborales. Las expectativas laborales son una motivación y una proyección de bienestar a lo largo de la vida. Las personas siempre deben tener deseos y metas para poder ir superándose día a día,

los tiempos van cambiando, y el crecimiento laboral es parte del desarrollo social de un país.

2- Proceso laboral

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a todo el proceso laboral como tal. En este sentido los participantes describen todos los episodios relevantes en todo su proceso laboral, como fue y ha sido su etapa en todos los aspectos.

"Hace poco me invitaron a una charla sobre seguridad de riesgo eléctrico. Me explicaron ahí los cuidados que hay que tener con la electricidad. Porque yo igual he tenido algunos accidentes eléctricos ahí en los computadores" (1-M).

"Sí existe inclusión, pero falta, cuando salgo a terreno a las escuelas hay falta en el tema de infraestructura obviamente, para las personas que tienen discapacidad física. Es algo ya de política pública" (4-J).

"Flexibilización de horarios en realidad, y me facilitan toda la infraestructura para que me pueda sentir cómodo. Por ejemplo, si estoy un tanto cansado me dejan usar una oficina para estar más tranquilo o si necesito tener más espacio para alguna entrevista me dejan usar una oficina más grande, etc. (bueno yo lo que sí estaba un poco pendiente cuando ingrese a trabajar es en la infraestructura que estuviera todo en el mismo piso, si tuviera un tipo de escalera o segundo piso que tuviera ascensor o rampa, eso es lo que más me preocupa en el tema de infraestructura contractual)" (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, todos describen su proceso laboral, con más de un

episodio relevante. En el que comentan cómo es y funciona el trabajo en relación a lo personal y social. La gran mayoría menciona aspectos importantes, en la adaptación con sus colegas y jefes de forma positiva (relación y ayudas), reconocimiento en sus funciones y responsabilidades laborales, adaptaciones (accesibilidad y flexibilización) en su lugar de trabajo, necesidades y demandas laborales en lo personal y social (oportunidades y cambios). De la misma forma validan los cambios propios que han hecho y que se han hecho por parte de sus colegas y jefes. Pero están conscientes de las mejoras, y de las inversiones individuales que han tenido que realizar para mejorar sus condiciones. Es muy importante este proceso laboral, ya que evidencia la información para saber cómo está funcionando la Inserción laboral y cómo es que se debe abordar en relación a los procesos y mejoras, para lograr un proceso efectivo y exitoso. En este proceso juegan roles fundamentales todos/as los participantes y recursos de un trabajo, desde las características, y las condiciones que se generan en un puesto de trabajo. Dado lo anterior es que es necesario contar con un buen asesoramiento de las políticas públicas y normativas que abordan la inclusión laboral, específicamente para las empresas que están trabajando con personas en situación de discapacidad o que tienen como propósito hacerlo.

3- Redes de apoyo

En esta subcategoría se agrupan las ideas y experiencias referidas a las ayudas que se reciben en el proceso laboral. En este sentido los participantes describen el tipo de ayuda y de quienes vienen.

“Mi mamá me dice que gestionaron todo, que ellos fueron los que hablaron con el Profe A. y él empezó a moverse y yo termine con lo último, que fue a la entrevista con el alcalde (1-M).

“Mucha ayuda de mi familia y dios” (4-J).

Como indican los testimonios según las experiencias de los participantes, todos han recibido alguna ayuda, ya sea de algún familiar o algún cercano, tanto en la gestión, como en el proceso laboral. Las redes de apoyo son ayudas fundamentales que las personas en situación de discapacidad valoran y las hacen significativas. Sin embargo cabe señalar que las redes de apoyo con las que debe contar principalmente una persona en situación de discapacidad es una responsabilidad social, en donde los entes responsables tendrían que ser el estado.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

La presente investigación tenía por objetivo comprender las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta en el contexto laboral. Como objetivos específicos: (1) Indagar en las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta a partir de su contexto laboral. (2) Describir las condiciones de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta desde los aspectos de desarrollo laboral (necesidades, intereses, capacidades, participación, formación e inclusión). (3) Relacionar las experiencias de inserción laboral con las condiciones descritas por las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo son las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta?.

Para llevar dicha investigación se utilizó una metodología cualitativa de un estudio exploratorio (poco indagado), debido al contexto de desarrollo laboral de las personas adultas en situación de discapacidad, y fenomenológico (de experiencias), basado en las experiencias laborales de las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, dando respuesta a la necesidad. Se realizó una entrevista semi- estructurada con un muestreo intencional, dirigido a 4 personas adultas en situación de discapacidad, y con alguna experiencia laboral de la comuna de Mejillones y ciudad de Antofagasta.

Los resultados obtenidos de este estudio responden a los objetivos y pregunta de investigación, dando cuenta en que las experiencias de Inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la

comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Se dan a partir de las condiciones personales y sociales del contexto laboral, considerando los aspectos de necesidades, intereses, capacidades, participación, formación e inclusión que se generan en el contexto laboral.

Las experiencias laborales de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, se consideran a partir de 4 categorías: (1) Inserción laboral. (2) Experiencia laboral. (3) Experiencia formativa. (4) Inclusión laboral.

La experiencia laboral de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Desde la categoría (1) inserción laboral, considera dos subcategorías: necesidades y gestiones. Dando a conocer que las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, presentan necesidades de independencia (autonomía), económica (generar dinero y recursos), social (desarrollo personal), y experiencia laboral (desarrollo laboral) para ingresar a un trabajo. Asimismo todas las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Dan a conocer que recibieron algún tipo de ayuda para acceder a trabajar. Las acciones para la postulación laboral fueron con ayuda, realizadas por parte de algún conocido o institución de formación. Estas experiencias indican que las personas adultas en situación de discapacidad presentan necesidades al igual que todas las personas para ingresar a un trabajo. Sin embargo no tienen las mismas oportunidades, ni las mismas condiciones para ingresar a un trabajo, ya que necesitan la ayuda de un tercero para pasar por el proceso de búsqueda, selección y postulación laboral. Si bien actualmente existe la ley 21015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en donde en el artículo 45 señala que en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, “seleccionarán preferentemente, en igualdad de

condiciones de mérito, a personas con discapacidad” (Ministerio de Desarrollo Social, 2018, pp.1). Las empresas que se adhieren a esta ley, deben hacer una convocatoria accesible y amplia, evitando procesos de exclusión. Adoptando un enfoque inclusivo que aborde efectivamente esta subcategoría de gestiones (selección, reclutamiento, planificación, etc). Bajo estas normativas aún sigue siendo un trámite complejo la postulación a un trabajo para las personas con discapacidad. Por lo mismo es que tenemos estos datos: “la relación entre empleo-población para las personas con discapacidad de un 36% en promedio, mientras que para las personas sin discapacidad es del 60%; los empleos a los que acceden tienden a ser más precarios y los salarios más bajos; su tasa de inactividad económica dobla a la de personas sin discapacidad; y las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad múltiples, muy graves o personas con discapacidad mental tienen aún menos probabilidades de trabajar”(SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021, pp.14). Cabe mencionar que además existe un programa de apoyo a la inclusión laboral de personas con discapacidad impulsado por el servicio nacional de la discapacidad, SENADIS, y ejecutado por AVANZA inclusión (2021), que ha permitido capacitar a distintas empresas e instituciones públicas del país en esta materia, donde se abordan buenas prácticas para el proceso de reclutamiento y selección inclusivos. Sin embargo estos programas siguen haciendo la crítica “es importante generar políticas de inclusión laboral que promuevan la diversidad y que procuren la igualdad de oportunidades y la no discriminación; las empresas inclusivas son aquellas que están abiertas a contratar considerando las competencias para el cargo, centrándose en las capacidades, independiente de las características que nos hacen diferentes a unos de otros” (Ministerio de Desarrollo Social, 2018, pp.46). De acuerdo a todo lo mencionado en esta categoría de inserción laboral, es que se deja ver que se necesitan mayores acciones en la ejecución de las políticas públicas y normativas laborales para las personas con discapacidad, se necesita que lo escrito

en la leyes se vea reflejado en las prácticas de estas, que existan mayores acciones de asesoramiento y fiscalización por parte del estado para las empresas y sus trabajadores, que no se tenga que recurrir a las ayudas técnicas de empresas privadas para tener un proceso exitoso de inserción laboral.

La experiencia laboral de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Desde la categoría (2) experiencia laboral, considera cuatro subcategorías: evaluación en el trabajo, funciones y roles, aspectos sociales del trabajo, y demandas laborales. Dando a conocer que las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, presentan una evaluación con distintos valores (altos, regulares y bajos), que son dependientes de los roles y funciones que cumplan en el trabajo, donde las características de tiempo, juicios y exigencias son las que determinan si es menor o mayor su evaluación en el trabajo. Entregan detalles de sus roles y funciones donde emiten la importancia de su desempeño y aprendizajes laborales en menor a mayor grado. En la subcategoría de aspectos sociales, indican una relación de cordialidad principalmente con sus jefes, asimismo indican una buena relación con sus colegas. Sin embargo no logran generar vínculos más allá del trabajo, una amistad o intereses fuera del trabajo. En algunos casos manifiestan incomodidad, sentimientos negativos el no poder lograr un vínculo más significativo, y no tener las habilidades necesarias para hacerlo. Y en la subcategoría de demandas personales y sociales dan a conocer que estas si se han convertido en una necesidad, bajo la perspectiva de incomodidad, petición, y sugerencias. Las cuales son: remuneración (más alta, contrato indefinido), espacio (hacinamiento), funciones (capacitación), recursos (infraestructura), relaciones (interpersonales). De acuerdo a la experiencia laboral, las personas en situación de discapacidad conocen sus roles y funciones, pero sin embargo no fueron parte de una inducción a sus trabajos. “La inducción de un trabajador al

ingresar a un nuevo puesto de trabajo es clave para una adecuada incorporación y adaptación, no sólo a sus funciones, procesos y protocolos, sino también a la cultura organizacional” (Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021, pp.59). Esto permite reducir las demandas laborales, teniendo en cuenta que se debe garantizar el acceso, e implementar los ajustes necesarios de infraestructura y espacio. Es primordial que la empresa que ha contratado una persona en situación de discapacidad le brinde la igualdad de condiciones para su inserción, y pueda generar una buena experiencia, una permanencia a futuro.

Asimismo en este proceso es importante prestar particular atención a las relaciones interpersonales de la persona en situación de discapacidad incluida con el resto del equipo de trabajo (sus colegas), para poder brindar en igualdad de condiciones una adecuada calidad de las relaciones personales (SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) hace énfasis en el empleo decente, en el que debe ser productivo, basado en las habilidades e intereses del trabajador/a, y que además sea sostenible en el tiempo. Para garantizar la autonomía y la independencia económica de las personas. Asimismo la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006), menciona que la prestación de apoyos, es un derecho que debe ser garantizado para que las personas en situación de discapacidad se mantengan en un trabajo.

De acuerdo a todo lo mencionado en esta categoría de experiencia laboral, es que deben existir mejoras en el seguimiento laboral, e implementar el empleo con apoyo para las personas en situación de discapacidad, esto permite prestar atención a las dificultades, oportunidades, y apoyos que se requieren entregar, para avanzar y mejorar en el proceso de inclusión laboral.

La experiencia laboral de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Desde la categoría (3) experiencia formativa, considera dos subcategorías: formación a lo largo de la vida, y formación laboral. Dando a conocer que las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, presentan formaciones académicas a lo largo de sus vidas, en distintos periodos (esporádicos y continuos), en distintas modalidades (regular y especial), con distintos procesos (buenos, regulares, y malos), y diferentes niveles de estudios cursados (básicos y superiores). En el contexto académico hacen referencia a las ayudas recibidas por parte de profesionales, y a las barreras que han vivenciado por el contexto social. En relación a los aprendizajes a lo largo de la vida, señalan que recibir una formación académica les ayudó demasiado a desarrollar competencias y habilidades para insertarse al mundo laboral. Asimismo en la formación laboral la mayoría presenta alguna situación o experiencia de tipo formativa en un puesto de trabajo. Sin embargo las experiencias son distintas, algunas han sido categorizadas como regulares, sin importancia, buenas y significativas. Esto depende del desempeño que han tenido, de la duración del trabajo, de las herramientas que se le han entregado y de las proyecciones que tienen en ese trabajo. Dando resultados en relación a la estabilidad y bienestar personal y social. Por ello es que cabe relacionar lo siguiente: “El desarrollo laboral y profesional de las personas con discapacidad es fundamental para avanzar en un proceso de plena inclusión social” (SENADIS. AVANZA Inclusión, 2021, pp.69). Estas escasas oportunidades en materia de ascenso para las personas en situación de discapacidad incluidas no son un caso aislado, sino más bien una tendencia que da cuenta de una práctica discriminatoria reiterada (Satizabal, 2019; Meléndez y Quiles, 2018). Las barreras propias de la educación especial en nuestro sistema educativo evidencian la separación entre la normativa que regula la educación general y la especial, lo que no facilita en avanzar hacia un sistema educativo inclusivo y conduce a una

administración diferenciada con respecto a los recursos humanos y financieros (Mesa Técnica de Educación Especial, 2015).

De acuerdo a todo lo mencionado en esta categoría de experiencia formativa, los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas son más significativos socialmente bajo la formación académica y laboral. Para las personas en situación de discapacidad es muy importante contar con oportunidades, capacidades y logros. Mientras más significativas han sido las oportunidades académicas (capacidades, habilidades), mayores serán sus logros en lo laboral. Para ellos/as esta oportunidad es una preparación y una base para seguir avanzando a lo largo de la vida. Actualmente en la sociedad una persona en situación de discapacidad con mayor conocimiento y formación, tiene mayor probabilidad laboral y de bienestar. Esto no está mal, pero lamentablemente las oportunidades de formación académica y laboral no se dan en igualdad de condiciones para las personas, especialmente para las personas en situación de discapacidad, Se debe trabajar en mejorar las políticas públicas y normativas de educación para las personas en situación de discapacidad, de igual forma con el desarrollo profesional en el trabajo.

La experiencia laboral de personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta. Desde la categoría (4) inclusión laboral, considera tres subcategorías: expectativas laborales, proceso laboral, y redes de apoyo. Dando a conocer que todos presentan deseos, metas y propósitos en mejorar y superarse en lo personal y laboral. Pero manifiestan que es difícil, porque no todos tienen la oportunidad y la convicción de poder lograrlo. Fue un deseo y una meta incorporarse a un puesto de trabajo, por lo que sigue siendo más difícil seguir avanzando en lo laboral. En el proceso laboral todos describen más de un episodio relevante, en el que comentan cómo es y cómo funciona el trabajo. Mencionan aspectos importantes, en la adaptación con sus colegas y jefes (de forma positiva la mayoría), reconocimiento en sus

funciones, responsabilidades, necesidades y demandas laborales (cambios y oportunidades). De la misma forma validan los cambios propios que han hecho y que se han hecho por parte de sus colegas y jefes. Están conscientes de las mejoras, y de las inversiones individuales que han tenido que realizar para mejorar sus propias condiciones. Reconocen ayudas (adaptaciones, asesoramiento) en el trabajo. También identifican en algunos casos la existencia de diversidad e inclusión en sus trabajos en relación a colegas y flexibilidad laboral. Siguiendo las redes de apoyo, todos reconocen haber recibido alguna ayuda, ya sea por parte de algún familiar o algún cercano, para acceder algún trabajo, en el proceso de gestión como en el proceso de desarrollo laboral.

La ley N° 21. 015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, en el proyecto de ley: Artículo 45.- “En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley” (Ministerio de Desarrollo Social, 2018, pp.1). Asimismo, hablamos que la inclusión laboral es parte de un proceso más amplio, que es la inclusión social. Este proceso de inclusión social se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades, y la plena participación social. En la práctica esto se lleva a cabo cuando una persona se incorpora al trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa (Zondek, 2015).

De acuerdo a todo lo mencionado en esta categoría de inclusión laboral, es que se espera lograr una integración, que se generen las condiciones para que las personas se sientan plenas en lo que hacen, que sientan que son útiles en su lugar de trabajo, que no existan barreras y que todo se logre de forma colaborativa y con las redes de apoyos necesarias. Cabe

señalar que las redes de apoyo con las que debe contar principalmente una persona en situación de discapacidad es una responsabilidad social, en donde los entes responsables tendrían que ser el estado. Por ello es necesario contar con un buen asesoramiento de las políticas públicas y normativas que abordan la inclusión laboral específicamente para las empresas que están trabajando con personas en situación de discapacidad o las que tienen como propósito hacerlo.

Frente a la pregunta que guía esta investigación: ¿Cómo son las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta?, los datos recopilados por los participantes permiten señalar que las experiencias de inserción laboral de las personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta, se dan bajo las condiciones personales y sociales para su contexto laboral. En estas experiencias se mencionan las necesidades de independencia (autonomía), recursos económicos (dinero), y desarrollo social para ingresar a un trabajo. En el proceso de gestiones (postulación) a un trabajo, se menciona la poca accesibilidad, manifiestan que es un trámite complejo, y en general siempre terminan recurriendo a un tercero (familiar o cercano). En la incorporación a un trabajo se da a conocer que entre más significativas sean sus funciones, mayor es la evaluación de su desempeño laboral, y éstas pueden influir en sus demandas laborales. A partir de sus funciones y responsabilidades surgen las demandas laborales en relación a: remuneración, capacitación, infraestructura y relaciones sociales. La que todos comparten es la última, las relaciones sociales, la ven como un aspecto que se debe mejorar, ya que no logran generar vínculos más allá de sus funciones laborales, en ocasiones manifiestan incomodidad en actividades y dinámicas grupales. Con respecto a la formación a lo largo de la vida, las formaciones académicas y laborales, las mencionan como un rol fundamental de oportunidades en la sociedad. La regular previa a la modalidad especial la recuerdan como

una etapa triste y frustrante. Señalan que ser parte de la educación especial fue una ayuda pero es difícil seguir el camino del trabajo, porque se ponen a pruebas las habilidades y capacidades. En el caso contrario los que siguieron en la modalidad regular, sienten que es gratificante por las competencias que pudieron lograr, principalmente en las oportunidades (poder acceder a un trabajo que deseaban). Sin embargo de igual forma señalan que la educación regular es difícil, debido a las barreras que pone la sociedad para una persona en situación de discapacidad. En relación a la formación laboral es similar las experiencias no siempre se dan las oportunidades de avanzar y mejorar, mencionan que debiera haber mayor seguimiento y capacitación por parte del estado y las empresas. En relación a la inclusión laboral como tal en el trabajo, la gran mayoría mencionan que ha sido buena, en relación a las ayudas (jefe, colegas y familia), adaptación (asesoramiento) y relaciones sociales en su trabajo. Sin embargo algunos manifiestan que tener expectativas laborales es difícil, porque las oportunidades de crecer son pocas, faltan capacitaciones destinadas a mejorar los conocimientos y ascender de puesto de trabajo. Por otra parte existen expectativas laborales alcanzadas, pero en su mayoría han sido sustentadas de forma personal (inversiones individuales).

Con respecto al estudio de investigación realizado se sugiere seguir avanzando en la integración de personas en situación de discapacidad en la sociedad, considerando como un aspecto importante la inserción laboral. El conocimiento y la educación sobre la inclusión es una responsabilidad social que debe ser abordada. Desde el punto de vista de dejar de ver a las personas en situación de discapacidad como minusválida o personas distintas con dificultades, las barreras las crea la sociedad. Las redes de apoyo son un rol fundamental para crecer como sociedad, sin embargo el ente importante es el estado, por ello es que se requiere de mayor protagonismo bajo estas acciones, el estado debe ser un mediador que brinde accesibilidad y recursos. Las mayores políticas

públicas y normativas, se deben focalizar en la efectividad de su práctica, llevar un seguimiento que verifique que los procesos se están cumpliendo como tal.

Por temas del periodo y circunstancias del contexto de investigación, el número de participantes no es amplio. Debido a que el periodo de investigación fue durante los años de pandemia (COVID-19), había poca movilidad. La comuna de Mejillones cuenta con personas en situación de discapacidad, sin embargo, no todas son adultas, y las que son adultas muy pocas presentan alguna experiencia laboral. Ahora en la actualidad se podría llevar a cabo una investigación con mayor movilidad en la comuna de Mejillones, y quizás abordar la II región completa. A raíz de la investigación surgen nuevas ideas y horizontes, queriendo abordar desde otras regiones, o hacer contraste con regiones rurales y urbanas. También surgen nuevas temáticas de estudios para abordar a futuro, una de ellas sería las experiencias en relación a las organizaciones sindicales en el proceso laboral de las personas en situación de discapacidad.

Bibliografía

- Alcover de la Hera, C.M., Pérez, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Med. segur. trab. vol.(57). supl.1. Madrid. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013.
- Anula, A. (2013). *Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Fácil Lectura*. Madrid. Tercera edición, versión digital.
- Basualto Á., Y., Pinto C., S., Sandoval C., T., & Ulloa P., J. (2017). *Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad intelectual en Chile*. Universidad Miguel de Cervantes autónoma. Santiago.
- Bondía, A. (2019). *La educación en habilidades, una apuesta de éxito*. Ruta Maestra Ed. 27. Recuperado de <https://rutamaestra.santillana.com.co/wp-content/uploads/2019/10/La-educacion-en-habilidades-una-apuesta-de-%C3%A9xito.pdf>.
- Cáceres, P. (2003). *Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable*. Psicoperspectivas revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso. Volumen (II), pp. 53- 82.Chile.
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago: LOM ediciones.
- Carillo, F., Espinoza, S., Valenzuela, A. (2018). *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados*. Santiago. Comisión Nacional de productividad. Recuperado de <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-T%C3%A9cnica-1.-Mercado-laboral-.pdf>.

- Contreras Escandón, N. (2016). *Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad*. Instituto de asuntos públicos Escuela de Postgrado Universidad de Chile. Chile.
- Dirección del Trabajo. (2019). ENCLA. *Informe de resultados novena encuesta laboral*. Chile. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121162_archivo_01.pdf.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fullana N., J., Pallisera D., M., & Vila S., M. (2003). *La investigación sobre los procesos de integración laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Un estudio de casos cualitativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 305–321. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/99231>.
- Gallego Simón, S. (2015). *Designing Qualitative Research*. . Madrid.
- Garabito, B, G. (2013). *Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional*. *Universitas Psychologica*, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 1335-1343. Bogotá, Colombia.
- Gómez Montes de Oca. (2005). *La anomia para las personas con discapacidad. Capítulo III: Antecedentes Sobre La Discapacidad*. Departamento de Derecho. Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla. México.
- Gómez N., D., Alvarado L., R., Martínez D., M., & Díaz de León Castañeda, C. (2018). *La brecha digital: una revisión conceptual y aportaciones metodológicas para su estudio en México*. *Entreciencias: Diálogos En la Sociedad del Conocimiento*, 6 [16]. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2018.16.62611>.
- Hernández O., M., Donoso V., L., & Mercado C., E. (2010). *Integración laboral para personas con discapacidad: un estudio descriptivo de la realidad*

laboral de las personas con discapacidad del sector de Lo Herrera, en la comuna de San Bernardo. Universidad Academia de humanismo Cristiano. Santiago.

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

Lonescu, A. (2012). *How does education affect labour market outcomes? Review of Applied Socio-Economic Research*. Volume 4, Issue 2/ 2012, pp. 130. URL: <http://www.reaser.eu>.

Martínez, R. 2018. Economía y negocios online. *Estas son las regiones de Chile que ofrecen mejores salarios*. URL: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=483233>.

Mesa Técnica de Educación Especial. (2015). *Propuestas para avanzar hacia un sistema educativo inclusivo en Chile: Un aporte desde la educación especial*, pp.03. Chile.

MINEDUC. (2013). *Guía: Educación para la Transición*. Chile, Santiago.

Ministerio de Desarrollo Social. (2018). *Ley 21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). *CASEN 2020. Resumen de resultados: Pobreza por Ingresos y Distribución de Ingresos*. Chile.

Ministerio de Educación. (2009). *Ley 20370 establece la ley general de educación*. Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>.

Ministerio de Educación División de Educación General Unidad de Educación Especial. (2005). *Nuestro Compromiso con la diversidad*. Santiago.

Ministerio de Educación, República de Chile. (2007). *Inserción Laboral Programa de estudio, Educación media de adultos. Educación Media, Unidad de curriculum y Evaluación*. Santiago. Recuperado de

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/600/MONO-514.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2008). *Ley 20267 Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo*. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=272829>.

Naciones Unidas. (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad guía de formación*. Nueva York y Ginebra. Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del alto comisionado.

Núñez P., L., & López R., C. (2020). El dis/capacitismo en el espacio laboral: subjetividades y resistencias. *TRAMAS. Subjetividad Y Procesos Sociales*, 2(54). 13-38.

Orellana, A. (2021). *Índice de calidad de vida urbana*. Chile. Recuperado de <https://estudiosurbanos.uc.cl/wp-content/uploads/2022/06/Informe-Ejecutivo-ICVU-2021-1.pdf>.

Pelayo Pérez, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México. Disponible en <http://www.eumed.net/>.

Restrepo M., A., Guzmán M., L., Lopera A., M., & Ibarra G., M. (2016). *La incidencia de la familia y el rol del educador especial en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad cognitiva*. Universidad de Antioquia.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2014). *Estudio de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado*. Chile. SENADIS.

Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS. AVANZA Inclusión. (2021). *Guía de Gestión para la Inclusión Laboral*. Chile.

Urrés V., F., & Verdugo A., M. (2003). *El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el*

desarrollo de servicios. Instituto universitario de integración en la comunidad universidad de salamanca. Madrid.

Verdugo A., M., & Vicents R., C. (2004). *Evaluación de la calidad de vida en empleo con apoyo Proyecto ALSOI*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Colección Investigación 1/2004. Salamanca.

Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Chile, Santiago. Disponible en: <https://www.fundaciontacal.cl> , <https://www.sence.cl> .

ANEXOS



Formulario de Consentimiento Informado

Información para participantes

El propósito del presente documento es invitarlo a participar en el estudio de investigación titulado “Experiencias de Inserción Laboral en personas adultas con discapacidad en la ciudad de Antofagasta, comuna de Mejillones”.

Usted ha sido elegido por cumplir con los requisitos para participar de esta investigación, dentro de los cuales es comprender las experiencias de inserción laboral en personas adultas con discapacidad de la ciudad de Antofagasta, comuna de Mejillones, en el contexto de desarrollo laboral.

La investigadora principal Karen Rojas es Profesor de Educación Diferencial y estudiante de la Universidad de Playa Ancha. Su celular personal es el +56 9 92149407 y su email es Karenrojas.v1@gmail.com

Su participación es voluntaria y para que usted pueda tomar una decisión informada, le explicaremos a continuación en qué consiste la investigación y su participación:

Dónde y cuándo se llevará a cabo la investigación

La investigación mencionada se realizará en Chile. Esto se realizará entre el año 2021 y 2022 de forma presencial y online a personas con discapacidad que presenten alguna experiencia laboral.

Motivación y propósito del estudio

Los objetivos específicos del proyecto son (1) Indagar en las experiencias de inserción laboral en personas adultas con discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta a partir de su contexto laboral. (2) Describir las condiciones de inserción laboral en personas adultas con discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta desde los aspectos de necesidades, participación, formación e inclusión. (3) Relacionar las experiencias

de inserción laboral con las condiciones descritas por las personas adultas con discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta.

A ud. lo hemos invitado a participar debido a que forma parte de la comunidad de inserción laboral. Por ello nos ha parecido relevante saber su experiencia respecto del tema central de este estudio.

En qué consiste su participación

Su participación dentro del estudio es totalmente voluntaria. Su participación consiste en permitirnos realizar entrevistas y/o observaciones. Para ello, le entregaremos previamente la pauta de entrevista y los criterios de observación, con el fin de que ud. pueda decidir si quiere o no participar. Las entrevistas serán grabadas sólo si usted accede a ello, y jamás se revelará su contenido textual a ninguna persona que pudiera usarlo en su contra, ni a nadie que le conozca directamente. Sólo usaremos citas textuales en el caso de trabajos académicos y si ud. así lo autoriza. En estos casos resguardaremos al máximo la confidencialidad de la información a través del más absoluto anonimato de los datos.

Las observaciones no serán grabadas bajo ningún mecanismo, y sólo se registrará en el diario personal de los investigadores aquellos fenómenos relevantes que sirvan para luego construir las entrevistas.

Riesgos

Este estudio no conlleva riesgos para su bienestar biopsicosocial. Para minimizar que la información de entrevistas y observaciones sea socializada con otros. Asimismo, rogamos nos avise si las preguntas en algún momento se vuelven incómodas para detener la entrevista en el instante.

Beneficios

Este estudio beneficiará a la Inserción laboral. Indirectamente esto le beneficiará a ud. en el mediano y largo plazo ya que el estudio impactará en la mejora de la política y gestiones de inserción laboral.

Costos y pagos

Esperamos que su participación no implique costos de ningún tipo para ud. y por ello nos comprometemos a trasladarnos al lugar que ud. estime conveniente para la realización de la(s) entrevista(s) en caso de ser necesario. Si bien el estudio

requiere de una inversión de tiempo, nos comprometemos a que su tiempo efectivamente será un aporte para el diseño de políticas en nuestro país.

Derechos del participante

A manifestar dudas y a realizar preguntas: Usted tiene todo el derecho de expresar sus dudas antes y durante se lleve a cabo el estudio, además si le surgen preguntas, no dude en contactar con Karen Rojas.

A la participación voluntaria, a conocer alternativas y a retirar consentimiento: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento si así lo desea, sólo comunicándose con Karen Rojas.

A recibir información relevante derivada de la investigación: Los resultados que se logren al término del estudio se le informarán oportunamente, si usted así lo solicita, o también puede consultar a Karen Rojas.

Confidencialidad

Este estudio garantiza la reserva de la identidad del participante, y para ello todas las transcripciones serán realizadas borrando su nombre las veces que aparezca y cambiándolo por otro. Lo mismo ocurrirá con cualquier dato que se entregue, como nombre del colegio, entre otros.

Evaluación Ético Científica

Esta investigación ha sido evaluada y aprobada por el Comité Ético Científico de la Universidad de Playa Ancha.

Preguntas antes de iniciar la entrevista

¿Cómo estás?

¿Cuál es tu nombre?

¿Qué edad tienes?

¿Cuál es tu nacionalidad?

¿Cuéntame de ti?

¿Qué diagnóstico o discapacidad presentas?

¿Estás trabajando actualmente? ¿Desde cuándo (edad- año)?

Guión de entrevista

Objetivo de investigación:

- Comprender las experiencias de inserción laboral en personas adultas en situación de discapacidad de la comuna de Mejillones, ciudad de Antofagasta en el contexto laboral.

Paso 1. Acercamiento con los participantes.

Paso 2. Lectura y Firma de Consentimiento Informado.

Paso 3. Presentación del guión de entrevista.

Entrevista

1.- Inserción Laboral.
1.1.- Personal. 1.2.- Trabajo. 1.3.- Relaciones interpersonales.
1-¿Cuáles fueron tus necesidades y demandas para ingresar a trabajar? 2-¿Cómo llegaste a este trabajo? ¿Cómo fue? 3-¿Cómo es el trabajo? (te gusta) 4-¿Cómo es su día de trabajo? 5-¿Qué te interesa de este trabajo? ¿Qué te llama la atención? 6-¿Qué es lo más fácil de este trabajo? 7-¿Qué es lo más difícil de este trabajo? 8-¿Cuál es el rol o función que cumples en el trabajo? 9-¿Cómo es la relación con tus compañeros/as de trabajo? 10-¿Has logrado amistades en el trabajo? ¿Cuántos? 11-¿Cómo es la relación con tu jefe? ¿Quién es tu jefe?
2- Rol de la educación.
2.1.- Educación.

2.2.- Inserción de la educación.
12-¿Hasta qué nivel llegaste de educación? 13-¿Cómo fue su experiencia en la educación? ¿Cuántos años estudiaste en general? 14-¿Cuáles fueron sus metas en la educación? 15-¿Cómo fue el proceso de salir de la educación al trabajo?
3- Legislación de Inserción Laboral
3.1.- Discapacidad. 3.2.- Leyes. 3.3.- Críticas.
16-¿Conoces tú contrato de trabajo? 17-¿Conoces alguna ley laboral o de inclusión? ¿Cuál? 18-¿Conoces tu horario de trabajo? ¿Cuál es? 19-¿Tienes horario de colación? ¿Cuál es? 20-¿Tienes días de descanso o vacaciones? ¿Cuáles? 21-¿Qué funciones debes cumplir en tu trabajo? 22-¿Qué normas o reglas existen en tu trabajo? 23-¿Cómo llegas al trabajo (movilización)? ¿Tiene alguna adaptación en tu trabajo? 24-¿Conoces tú sueldo? 25-¿Recibes algún bono en tu sueldo? ¿Algo adicional? 26-¿Te descuentan dinero de tu sueldo? ¿Sabes? 27-¿Anteriormente has tenido alguna experiencia de trabajo? ¿Cómo fue?
4- Variables incidentes.
4.1.- Factores 4.2.- Recursos.
28-¿Con quiénes compartes en tu trabajo? ¿Con quién o quiénes hablas? 29-¿Cómo influyó tú experiencia en la educación (colegio) al entrar a trabajar? ¿Te sirvió?

30-¿Cómo influyó la educación superior para su trabajo actual? 31-¿Cómo te ha ayudado tu familia en el proceso de ingresar a trabajar? 32-¿Cómo crees que funciona la inclusión en tu trabajo? ¿Crees que hay? ¿Recibes algún tipo de ayuda en el trabajo (compañeros/as, infraestructura)? 33-¿Cómo fue el proceso al ingresar al trabajo (charla, inducción, ayuda)? 34-¿Qué oportunidades te entrega tú trabajo? (dinero, sueldo) 35-¿Cuáles son tus proyectos laborales (metas a futuro en el trabajo)? ¿Cuánto tiempo más se ve trabajando en esta área?
5- Inclusión social.
5.1.- Efectividad. 5.2.- Proceso.
36-¿Cómo ha sido tu experiencia en este trabajo? 37-¿Cómo fue tú experiencia en la entrevista de trabajo? 38-¿Con quienes compartes en tu trabajo? 39-¿Has participado en alguna inducción, capacitación, charla en tu trabajo? ¿Cómo ha sido la experiencia? ¿Cuántas? ¿Relacionadas a qué? 40-¿En el trabajo que tú estás se hizo alguna adecuación? 41-¿Cómo se toman las decisiones en el trabajo? 42-¿Debe cumplir alguna meta en el trabajo? ¿Por parte de tus jefes, encargado o supervisor? 43-¿Cómo crees que las funciones que tú haces en el trabajo ayudan a tu empresa, jefe, compañeros/as? 44-¿Cómo te consideras como trabajador? (bueno, regular, malo) 45-¿Crees que puedas seguir trabajando? ¿Ve interés?

¿Algo que quiera agregar de su experiencia laboral?

¿Si pudieses mejorar algo de tu trabajo qué sería?

¿Estás conforme con tu sueldo?

¿Ahorras dinero?

