



**Magíster En Educación Mención
Currículum y Evaluación
Basado En Competencias
Trabajo De Grado II**

**Elaboración De Instrumento De Evaluación Diagnóstica de Medir
Competencias De Los (Las) Estudiantes pertenecientes al Taller
Laboral de Escuela Especial de Linderos, para acceder a un
trabajo calificado de acuerdo a perfil de competencias requerido
por empresas de la comuna de Buin.**

Profesor guía: **Carmen Bastidas**

Asistente: **Rocío Riffo**

Alumno: **Mariela Serrano Cortés**

Santiago - Chile, Noviembre de 2019.

**Estudio dedicado a quienes
quieren ser futuros trabajadores,
y que confían en mí para lograrlo.**

**Mariela Serrano C.
Educatora Diferencial.**

INDICE

Portada.....	1
Dedicatoria.....	2
Indice.....	3
Introducción.....	4
Marco Teórico.....	10
Marco Contextual.....	20
Diseño y aplicación de Instrumentos.....	26
Pauta entrevista UNIFRUTTI.....	27
Pauta Evaluación de competencias Pre-Laborales.....	34
Análisis de los resultados.....	37
Análisis Cuantitativo.....	42
Análisis Cualitativo.....	45
Conclusiones.....	47
Medidas Remediales.....	51
Anexos.....	54

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se están suscitando cambios que van radicalmente apuntando hacia la inclusión, desde las diferentes aristas que la sociedad y políticas públicas deben atender para otorgar las oportunidades que cada ciudadano pueda acceder para lograr una calidad de vida digna y productiva.

Tomando los antecedentes de diagnóstico elaborado previamente, paso a caracterizar brevemente detalles de identificación y descripción de ciertos aspectos relevantes.

La investigación será llevada a cabo en la Escuela Especial “Camposano” n°72, Linderos, Buin, con apoyo en la investigación de la Empresa UNIFRUTTI, dedicada al rubro agrícola, de logística y corretaje de productos agrícolas, ubicado en la Panamericana Km 42, comuna de Paine, provincia del Maipo.

En lo que respecta a los estudiantes del grupo de apoyo al estudio, es posible afirmar que la interacción es positiva, al ser un grupo pequeño (12 estudiantes), no ha sido complejo establecer normas de conducta y monitorear su comportamiento de forma permanente.

Entre los pares se comunican bien se mantiene un clima amistoso entre ellos. Hay estudiantes –tres de ellos- que se han incorporado este año, por lo que han tenido que aprender ciertas normas de funcionamiento propias del taller que son distintas a las de cursos menores. Comparten todas las actividades, logran agruparse por afinidad, pues hay pequeños grupos o pares de amigos. Un desafío que aparece en este grupo, el uso del lenguaje, pues algunos no se comunican de manera verbal y otros tienen excesivo uso de garabatos y lenguaje soez en

cualquier momento de la clase, por lo que eventualmente hay enojos o discusiones.

En la relación con los profesores, los estudiantes manifiestan buen trato y cordialidad, aunque a veces les cuesta obedecer ciertas órdenes, principalmente en el plano conductual, algunos se muestran con dificultad en la autorregulación y en mantener comportamiento acorde a las diferentes actividades, saliéndose de la sala, no participando o con enojo. Pero es importante destacar que no han ocurrido nunca episodios violentos o de peligro, entre ellos ni con profesores.

GUSTOS E INTERESES:

Estudiantes jóvenes y adolescentes que viven en un contexto campestre y de contacto con la naturaleza, por lo que la mayoría gusta de actividades del campo, recorrer los cerros en bicicleta, cabalgar, rodeos, carreras a la chilena, la cueca, ramadas, entre otras actividades que son muy frecuentes en el lugar donde habitan. Además como la gran mayoría de los jóvenes muestran interés por salir a bailar, a reunirse con amigos, panoramas de fin de semana. Además manifiestan inquietud e interés por llegar al mundo del trabajo, ya sea en el campo o en empresas, pues les motiva el hecho de trabajar para ganar dinero.

APRENDIZAJES CURRICULARES ASOCIADOS A LA TEMÁTICA A ABORDAR:

Este diseño va dirigido a los aprendizajes integrados de Lenguaje, Matemática y principalmente al área Vocacional, tomando en consideración objetivos del decreto 87, el cual es el que rige en nuestra escuela a los talleres Laborales.

MODALIDADES DE RECEPCIÓN Y RESPUESTA PREFERENTE:

Según lo evaluado de manera diagnóstica al grupo curso, utilizando el instrumento de test de Estilos y preferencias de Aprendizaje (PNL), se indica que predomina en el aspecto sensorial kinestésico (7 estudiantes), con segundo lugar visual (3) y con estrechísima diferencia Auditivo (2). Y en la modalidad de respuesta se indica predominio de ejecución de tareas prácticas y explicación verbal de lo realizado.

NECESIDADES RELEVANTES:

Los estudiantes trabajan la mayor parte del tiempo en pequeños grupos de acuerdo a la tarea o etapa de la tarea que deban realizar. No habiendo conexión con empresas externas, entonces aprenden el oficio de Ayudante de Gastronomía, pero una vez que cumplen con la edad exigida para egresar, no acceden a puestos de trabajo, ni cuentan con las competencias para acceder a estos, viendo que lo que predomina en la comuna de Buin son trabajos agrícolas, de logística, y procesos de frutos de la zona.

De este modo, a partir del diagnóstico conocido, identifico un importante nudo problemático, que requiere de un instrumento adaptado para su evaluación y posterior intervención, buscando dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Están los estudiantes de escuela especial capacitados para acceder a un empleo calificado de acuerdo con los requerimientos o perfil de contratación en una empresa local?.

Con seguridad encontraremos a lo largo de la historia de la educación especial, radicándonos en los aspectos de formación curricular de los niveles laborales de la escuela estudiada, se han podido investigar diversas experiencias que no han sido en su mayoría exitosa, pues, según datos declarados por Jefatura

técnica del establecimiento, indica que según sus registros solo el 10 % de los estudiantes egresados accede a un empleo calificado, con contrato indefinido.

La presente investigación tiene como objetivo principal el diseño de herramientas evaluativas que permita reconocer si los estudiantes próximos a egresar de nivel Taller Laboral, de la Escuela Especial n° 72 “camposano”, de Linderos, Buín, cuentan con las competencias socio-laborales requeridas por la empresa que requiere el porcentaje mínimo de personas con Discapacidad de acuerdo a norma.

Se realizará recogida de datos o antecedentes necesarios para realizar el análisis e interpretación, tomando en cuenta como población de estudio:

Empresas Unifrutti, específicamente con profesionales de RR.HH.

Estudiantes del Taller Laboral de Gastronomía de Escuela Especial n°72, Camposano, Linderos.

La recopilación de la información se realizará por medio de:

Revisión y análisis documental, constituye el punto de entrada a una investigación, Incluso en ocasiones, es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales, (*Quintana, A. y Montgomery, W. (Eds.) (2006). Psicología: Tópicos de actualidad.Lima: UNMS*). Que permitirá obtener información sobre aspectos legales, de la rutina y funcionamiento, ya sea desde la empresa o de la escuela, pudiendo llevar un rastreo de las experiencias y de los fundamentos que norman dichas acciones que se han sostenido en el tiempo.

Entrevista cualitativa a empresa, por medio de un cuestionario flexible, semi-estructurado, dinámico y abierto, el que otorgará información cercana y directa.

Observación participante, para vivenciar en terreno como acontecen los hechos y la dinámica diaria, por medio de la interacción con la realidad de escuela y empresa, Se trata de una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes, implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones". (La investigación educativa, Albert 2007).

Escala de Apreciación, que aunque es muy parecida a la lista de cotejo, incorpora gradualidad a los logros, lo que implica una evaluación con mayor certeza y fidelidad.

Con los resultados arrojados en esta investigación, se dará paso a la elaboración de perfiles que reúnen aspectos propios de los empleos, como aspectos vocacionales- curriculares provistos desde la escuela, entendiendo habilidades de base para el desempeño de diversas funciones o tareas y desde esta información.

Elaborar un detalle para la escuela de estas competencias, la que va acompañada de un listado de sugerencias que permitirá visibilizar y redirigir los objetivos de los planes y programas del nivel laboral, atendiendo al logro de cada uno de los aspectos curriculares que deben ser abordados y trabajados para la formación de estudiantes competentes que accedan a un trabajo calificado en las empresas colaboradoras, acordes a las exigencias propias del mundo del trabajo.

Desde la perspectiva de responsabilidad social, se indica la necesidad y pertinencia que existan instrumentos de evaluación coordinados entre empresa y

escuela para así realizar los ajustes necesarios para desarrollar y afianzar habilidades reales que requieren los estudiantes futuros trabajadores y trabajadoras, para llevar a cabo de forma exitosa un oficio o empleo calificado, asegurando incorporación, permanencia y eficiencia como parte de una institución.

Entonces para poder desarrollar este estudio, se hace necesario acudir a diferentes disciplinas y temáticas de contingencia, tales como Ley de inclusión Laboral nº 21.015, decreto exento 87/90, el cual aprueba planes y programas para Discapacidad Intelectual, decreto 83/2015 el que Aprueba Criterios y Orientaciones de Adecuación Curricular para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Parvularia y Educación Básica. Documentación que será revisada, extrayendo aspectos que serán de utilidad en la observación y construcción de instrumento de evaluación basado en competencias y que iremos revisando en la medida del avance de la investigación.

Finalmente, se detallan las principales aportaciones de nuestra investigación al estudio de la mirada pedagógica y la realidad del contexto laboral, apuntando desde esta investigación a nuevas perspectivas y horizontes para la reformulación del quehacer pedagógico.

El proceso de elaboración de una investigación enfrenta a sus actores (empresa y escuela) a un continuo movimiento de toma de decisiones. Cualquier acción que busque hacer cambios, será un desafío visionario en pos de la inclusión laboral.

Este documento pretende ser una pequeña contribución al cambio flexible de las prácticas educativas. Espero que sirva, en un futuro, para comprender y diseñar nuevas formas de evaluación, de las competencias y formas de intervención pedagógica que y ayuda que impliquen la optimización de aportar en

el desarrollo de personas integrales, capaces y autosuficientes que desde el mundo del trabajo construyan una sociedad equitativa.

MARCO TEÓRICO

Para dar cimiento a esta investigación es necesario hacer converger diversas temáticas que han ido evolucionando en la medida que pasa el tiempo, actualizando conceptos de inclusión, diversidad, empleabilidad, entre otros, que sin duda abre puertas a nuevos desafíos en procesos de inclusión.

Desde el Informe Warnock, documento que fue encargado por el secretario de Educación del Reino Unido a una comisión de expertos, presididos por Mary Warnock, en 1974 y publicado en 1978, convulsionó los esquemas vigentes y popularizó una concepción distinta de la educación especial. El comité comenzó sus trabajos poco después de la entrada en vigor de la Ley de Educación (para niños y niñas deficientes) de 1970. Según dicha ley toda persona deficiente, al margen de la gravedad de su dificultad, queda incluido en el marco de la educación especial, por lo que ningún niño o niña debe ser considerado ineducable. La educación es un bien al que todos tienen derecho y por tanto los fines de la educación son los mismos para todos, independientemente de las ventajas o desventajas de cada uno. (*Warnock, m.: «Informe sobre nee», siglo cero, 130, Madrid, 1990, pp. 12-24*).

Pretendiendo en primer lugar aumentar el conocimiento que la persona tiene del mundo en que vive; y segundo, proporcionarle toda la independencia y autosuficiencia de que sea capaz, enseñándole con este fin lo necesario para que encuentre un trabajo y esté a disposición para controlar y dirigir su propia vida.

Entonces las necesidades educativas son comunes a todas las personas, al igual que lo son los fines de la educación; pero por otro lado, las necesidades de cada persona le son específicas ya que se definen como lo que él o ella necesita para, individualmente, realizar progresos.

Entonces ya desde 1970, se entiende que las personas con discapacidad tiene de derecho de educarse, con mayor amplitud y flexibilidad.

A partir de estas pronunciaciones, al paso del tiempo, se han ido creando otras nuevas publicaciones, que van de la mano con la necesidad de ir viviendo en diversidad, obedeciendo a los cambiones culturales de los nuevos tiempos, que sin duda pasan por la valoración real y efectiva de los derechos humanos, “obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley”. (*Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Diciembre 2006, Estados Unidos ONU*).

Entonces ¿qué estamos haciendo como escuelas?, ¿qué está ocurriendo con la preparación de nuestros estudiantes para desenvolverse de forma efectiva?, son interrogantes que traspasan más allá del aspecto curricular, que desde el nivel en que está abocada la investigación, podemos ver que no se ha actualizado, pues se rige aún por un decreto antiguo que no responde a los procesos de inclusión, sino sólo a aprender un oficio particular y específico.

Revisemos entonces la carga curricular y horaria que propone este decreto 87/90, Partiendo por los objetivos del área vocacional.

V. VOCACIONAL.

Objetivos Generales.

1. Desarrollar técnicas básicas de coordinación motriz requeridas para la elaboración y/o transformación de objetos.
2. Explorar y desarrollar destrezas y habilidades pre-vocacionales.
3. Orientar hacia el aprendizaje de técnicas básicas para un oficio determinado o parte de él.
4. Proporcionar la capacitación y habilidad de interrelación laboral que exige un determinado trabajo para su correcta ejecución.
5. Orientar a la vida del trabajo de acuerdo al nivel educativo alcanzado.

Objetivos Específicos:

1. Desarrollar habilidades y destrezas para manipular objetos utilizando la mano y la pinza.
2. Adquirir el control del gesto y la presión de la mano que se requieren para aplicar Técnicas Básicas.
3. Adquirir el conocimiento de técnicas básicas para realizar trabajos con papel, cartulina y cartón.
4. Conocer y aplicar diferentes materiales utilizados para colorear.
5. Conocer procedimientos para combinar diferentes materiales y técnicas utilizadas en trabajos con pastas, papeles, cartones, maderas, metales, semillas, frutos y materiales diversos.
6. Identificar con precisión herramientas, materiales y técnicas empleadas en un determinado trabajo.

7. Conocer y practicar normas de seguridad y prevención de accidentes en la utilización de herramientas y maquinarias.
8. Afianzar hábitos de higiene personal y laboral.
9. Adquirir el conocimiento del vocabulario propio de oficio.
10. Conocer nociones básicas acerca de leyes laborales vigentes.
11. Adquirir una adecuada interacción preformal en ambientes de trabajo acordes a la realidad ocupacional.

Debemos tomar en cuenta al leer este pequeño fragmento, que estos objetivos y generales del área vocacional, son transversales a toda la formación escolar de los estudiantes, es decir, desde los 3 a los 24/26 años. Entonces, es podemos ir visualizando que no hay políticas públicas vigentes desde lo curricular que vayan apuntando hacia la inserción laboral de personas en situación de Discapacidad Intelectual, por lo que se hace oportuno realizar actualizaciones desde lo curricular el este decreto, ni en la escuela en estudio, encontrándose ausentes temáticas sobre habilidades propias o mínimas para la colocación y adaptación de las personas en un trabajo, el cual pueda desarrollar adecuadamente, ni hay aprendizajes que aseguren un desempeño efectivo ni sostenido.

Se presenta el plan de estudio que propone el decreto 87/90:

ARTICULO 1º. Apruébase a contar de la fecha de publicación del presente Decreto, los siguientes Planes y Programas de estudio que serán aplicados en escuelas especiales declaradas Cooperadores de la Función Educacional de Estado y que atiendan escolares con deficiencia mental:

A.- PLAN DE ESTUDIO:

NIVELES	PRE-BASICO		BASICO		LABORAL		
	1	2	1	2	1		
CICLO	1-2	3-4	5-6-7	8-9-10	1	2	3
EDAD CRONOLOGICA	2-4	5-7	8-11	12-15	16-24		
PLAN COMUN							
<u>Areas de Desarrollo</u>	8				8	6	
<u>1.- Físico Motor</u>		6	6	4			
- Psicomotor							
- Ed. Física, Deportes y Recreación							
<u>2.- Artístico</u>	2	4	2	2			
- Ed. Musical							
- A. Plásticas							
- Expresión Corporal							
- Teatro y Mimo							
- Danza							
<u>3.- Cognitivo Funcional</u>	4	4	8	4			
- Comunicación							
- No verbal y verbal							
- Lec. Escrit. Instrument.							
- Cálculo							
- Noc. Del entorno							
- Social y cultural							
<u>4.- Social</u>	8	6	2	4			
- Actividades Vida Diaria							
- Formación Moral							
- Sexualidad							
<u>5.- Vocacional</u>		2	10	16	22	26	30
TOTAL HORAS	22	22	28	30	30	32	34
PLAN COMPLEMENTARIO	6	6	5	4	4	4	2

Al revisar, podemos observar que en el nivel laboral, disminuyen considerablemente las horas de formación cognitiva, dando paso a la totalidad de la carga horaria en el 3er nivel de taller laboral a área de desarrollo Vocacional, por lo que es posible coordinar o articular acciones pedagógicas efectivas en el plano laboral.

En esta investigación ha sido importante recorrer/conocer como ha sido la realidad del egreso de estudiantes de taller laboral al mundo del trabajo. Según indica la encargada de jefatura técnico-Pedagógica, solamente una parte de los estudiantes de taller laboral, con un diagnóstico psicológico en rango LEVE (según indica prueba psicométrica Escala de inteligencia de Weshler para adultos, WAIS IV), ha accedido, por vías de apoyo familiar a trabajar en viveros o agroindustria, pero sin intervención de la escuela como mediadora. Entonces es claro afirmar que cuando la escuela termina con los períodos normados, los estudiantes y sus familias deben participar en un proceso de búsqueda y conseguir por sus medios una plaza laboral, la cual, dependiendo de los desafíos o barreras que cada estudiante tiene, puede fluctuar entre conseguirlo y mantenerse, o no realizar un trabajo formal.

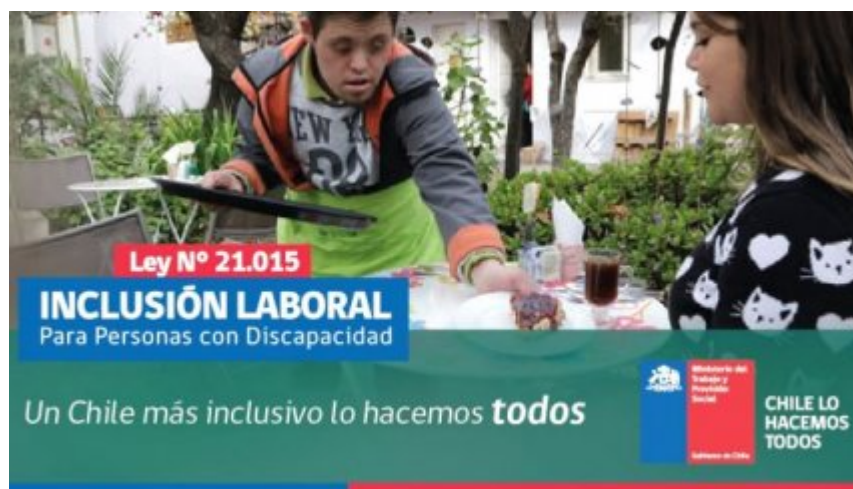
Es importante conocer la implementación de la ley de inclusión laboral, pues esta sugiere cambios y ajusten que celebran el acceso al mundo laboral de personas en situación de Discapacidad.

La ley de la cual les escribo y que es fundamental para el estudio es la **Ley de Inclusión laboral 21.015**, la que inicialmente ordena que a contar del 1 de abril de 2019, las empresas que cuentan con 100 a 199 trabajadores deben cumplir con la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, sumándose así a las empresas de 200 o más trabajadores, las que están obligadas al cumplimiento de esta ley desde el 1 de abril de 2018.

Esta cuota de contratación se puede cumplir de manera directa, contratando personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, o a través de alguna de las modalidades de cumplimiento alternativo dispuestas en la ley.

Para acreditar el cumplimiento de esta ley, es indispensable que el empleador efectúe el registro electrónico de los contratos de trabajo de personas con discapacidad.
(<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html>).

En los documentos anexos, encontraremos la ley completa, para pueda ser conocida y revisada por el lector.



Portada de Documento Ley de Inclusión Laboral 21.015.

Desde el Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS, podemos recoger desde du bibliografía extractos de la ley, las que nos sugieren las formas de hacer inclusión en empresas, y poder hacer revisión de qué ocurre con la formación pre-laboral de las personas en situación con discapacidad Intelectual., ordenado y presentado como un texto llamado “ Guía para la Implementación de la Ley de

Inclusión Laboral”, documento impreso el año 2019, cuyo fin es entregar herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado.

Este instrumento es un facilitador para el área de recursos humanos de las empresas para conocer, familiarizarse y hacer del funcionamiento empresarial un proceso inclusivo no invasivo. Se propone en cuatro ítems, el primero de informaciones generales, análisis conceptual donde se hace hincapié en la valoración e importancia de la Diversidad.

En una segunda etapa, se indica marco normativo nacional e internacional en el que se inserta la inclusión laboral de personas con discapacidad, entendiendo que su cumplimiento debe tener en consideración el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Chile en el año 2008.

La tercera etapa del documento aborda la ley de inclusión Laboral propiamente tal.

Finalmente, el documento propone un espacio de anexos y preguntas frecuentes de mucha utilidad para la orientación y correcta toma de decisiones en la empresa.

En lo referido al mundo empresarial, podemos observar que la normativa ya está instaurada para trabajar en diversidad, incluso con los cambios que se hacen como sugerencia o exigencia de acuerdo a la ley de accesibilidad universal, la que propone (ley 29.422), la que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, promoviendo la vida independiente, por lo que la ciudad, sus empresas, servicios e instituciones están en la obligación de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las

personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

(<https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Manual-de-la-Ley-20422.pdf>).



Imagen de Manual sobre la Ley de Accesibilidad Universal N° 20.422.

Entonces, cada empresa tuvo que realizar mejoras o eliminación de barreras tanto en los aspectos, sociales, laborales y de infraestructura para facilitar la independencia y promover la ejecución de algún trabajo calificado.

Teniendo información relevante, sobre lo que ofrece la formación curricular en las escuelas especiales de Discapacidad Intelectual y haciendo el paralelo con

lo que las leyes alusivas a inclusión exigen a las empresas, podemos ahora diseñar un instrumento que verifique dos condiciones importantes:

1. Perfil que la Empresa Estudiada propone para recibir a trabajadores.

Para conocer esta información, se realizó un acercamiento en diversas oportunidades de observación y recolección de datos en la empresa estudiada.

2. Prueba de perfil vocacional de egreso y colocación laboral de Escuela Especial.

A partir del diseño, aplicación de instrumentos y análisis de los resultados que abordaré a lo largo del desarrollo de este estudio, realizado en conjunto con la empresa... (en detalle en el ítem de marco Contextual) podremos obtener información precisa que nos permitirá observar qué realidad o escenario tenemos en el plano de formación educacional en las escuelas especiales y desde ahí hacer nuevos análisis y conclusiones.

MARCO CONTEXTUAL

El estudio se realizó en la comuna de Buin, en la Escuela Municipal “Camposano” de Buin nº 72, Ubicada en Francisco Javier Krugger 3721, en la localidad de Linderos.

Descripción de la Institución: Escuela de dependencia Municipal, ubicada en la localidad de Linderos de la comuna de Buin.

Está compuesta por 14 cursos, 8 básicos y 4 talleres laborales. Equipo Directivo compuesto por directora, jefa de Unidad técnico-pedagógica, Encargada de convivencia, equipo de asistentes de la educación compuesto por, psicóloga y fonoaudióloga. 13 profesores Educadores Diferenciales, 5 paradocentes, 3 auxiliares de servicios.

Los estudiantes matriculados en la escuela son 65.

El curso en el cual se realizará la aplicación del diseño es en el Taller Laboral 1-B, de Gastronomía. Este grupo está compuesto por 12 estudiantes entre los entre 16 y 21 años. Este curso está compuesto por estudiantes que se han incorporado derivados a escuela Especial después del fracaso sostenido en otros colegios en cuanto a rendimiento y conducta, cuyos diagnósticos permiten que asisten en escuela Especial



Entrada Escuela Especial Camposano n°72, Lindero, Buin.



Dependencia Taller de Gastronomía.



Estudiante Taller Laboral de Gastronomía.



Estudiantes Taller de Gastronomía.

En conjunto con el área de Recursos Humanos de la empresa Unifrutti, ubicada en Panamericana sur n° 47, comuna de Paine, cuyo Giro es Corretaje por Mayor de productos Agrícolas.



Fotografía Fachada Empresa Unifrutti.



Dependencias de Packing, Unifrutti.



Oficinas Administración, Unifrutti.



Trabajadores de departamentos Unifrutti.

La empresa cuenta con trabajadores, que en su mayoría pertenecen a la comuna de Paine o a comunas aledañas como Buín y San Bernardo.

El contexto donde están emplazadas en sector predominantemente agrícola e industrial, con fácil acceso a carretera panamericana 5 Sur, a 10 minutos de distancia en locomoción colectiva.

La comunidad mayoritariamente trabaja en empresas agrícolas, desde el trabajo en el campo (tareas de recolección, siembra, mantención, riego), y en funciones de logística ya sea en packing, selección, envasado y traslado o distribución de los frutos.

Los estudiantes en su mayoría son hijos de padres y madres que se desempeñan en este tipo de empresa junto a su familia a lo largo de su vida. Son pocos casos de hijos que han llegado a la educación superior.

DISEÑO Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

En esta sección del estudio, presento el formato de los instrumentos utilizados para la obtención de resultados.

Es importante explicar que el primer instrumento es una entrevista al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Unifrutti, la cual nos otorga información preliminar para el diseño del segundo instrumento, el cual permite evaluar el desempeño pre-laboral de los estudiantes de la escuela Especial.

El primer recurso utilizado fue la observación participante, donde se realiza recorrido las dependencias e interactuar con los colaboradores de la empresa,

pudiendo observar características propias de los distintos trabajos, la distribución, el ajuste a norma de la infraestructura y condiciones para la inclusión.

El segundo instrumento utilizado es entrevista, semi-estructurada, la que consiste en ir mezclando preguntas predeterminadas con conversación espontánea, de esta forma, es posible recolectar información valiosa que en el entrevistado puede ofrecer. Con esta información es posible tener indicadores para el correcto y completo diseño de la evaluación que la investigación exige, respondiendo con alta fidelidad a estándares del mundo laboral.

Pauta de entrevista Empresa Unifrutti.

Nombre de Entrevistado:

Cargo:

Entrevistador:

1.- De las condiciones de la Empresa:

a) Esta empresa se ha involucrado en temáticas de inclusión Laboral?

b) Si responde sí, explique qué acercamiento tienen a la inclusión laboral de personas con Discapacidad.

c) El personal, tiene conocimiento de las Leyes de Inclusión Laboral 21.015y de Accesibilidad Universal 20.422?

d) En el caso que sí tengan en funcionamiento las leyes mencionadas, comente cómo ha sido el proceso y qué cambios han tenido que realizar.

2. Del personal:

e) ¿Cuántos colaboradores tiene la empresa?

f) De los mencionados, ¿Cuántos de ellos están en situación de discapacidad Intelectual?

g) ¿Qué procesos o cambios se han realizado para trabajar el concepto de Inclusión con los colaboradores de la empresa?

h) ¿Han llegado colaboradores de la escuela Especial de Linderos a trabajar junto a ustedes?

i) Si responde sí, indique por favor el tiempo que ha permanecido, situación contractual y cargo del colaborador.

j) ¿Cómo son las relaciones laborales entre los colaboradores y el área gerencial de la empresa?

k) ¿Cómo observan desde su departamento la interacción entre los colaboradores de la empresa, incluidos las personas en situación de Discapacidad? Argumente.

3. Sobre los resultados de desempeño.

I) utilizan como empresa alguna pauta de desempeño general para los colaboradores? Explique en qué consiste.

II) ¿Cómo evalúa el desempeño de él o los colaboradores con discapacidad?

m) ¿Cómo ven el tema de inclusión Laboral de aquí a 5 años en su empresa?

n) Nombre fortalezas y debilidades del proceso de inclusión laboral en su empresa.

Otros comentarios que el entrevistado quisiera agregar.

Fecha: _____

Luego de la información que se obtiene en esta entrevista, recopilando información de documentos y por medio de la observación participativa, se diseña el siguiente instrumento de evaluación, el cual es una escala de apreciación, ajustada para conductas observables de los estudiantes, se consideran para su elaboración aportes relevantes de la empresa colaboradora y por supuesto aspectos del que hacer curricular diario del Taller estudiado.

El instrumento escala de apreciación, se define como “Conjunto de características, aspectos o cualidades que deben ser juzgadas de acuerdo a una escala que permite identificar el grado hasta el cual se ha presentado cada cualidad o característica. Pretenden graduar la fuerza con la que aparece una conducta, por lo tanto, es un buen instrumento para recoger información frente a comportamientos o acciones que queremos observar de manera permanente si nos interesa cuantificar su grado o intensidad. Evaluación de escalas y valores, *(Herramientas de Evaluación, Formación Continua, on line e-Mineduc. pag 18.*

Dentro de los indicadores se contemplarán áreas o competencias agrupadas por tipo, para mantener un orden en la clasificación y valoración.

Las competencias que se utilizan son:

. **Competencias básicas**, o para la vida, referidas al conjunto de habilidades que nos acompañan a lo largo de la vida, desde lo valórico y ético, es decir la formación desde el hogar.

. **Competencias Genéricas**, las que defino como las habilidades que son aplicables en cualquier contexto laboral.

. **Competencias Específicas**, habilidades concretas, propias de las diferentes tareas a desarrollar.

Con estos aspectos es posible organizar y proponer el siguiente instrumento de Evaluación:

Formato Diseño de Prueba Elaborada.

**Evaluación de competencias pre-laborales.
Taller Laboral 1-B Gastronomía.**

Nombre:

Fecha:

Evaluador:

Indicadores.	MUY BAJ O	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJ E
	1	2	3	4	5	
COMPETENCIAS BÁSICAS.						
Se da a entender de forma verbal o gestual.						
Asiste permanentemente a trabajar.						
Utiliza el tiempo de forma provechosa.						
Es puntual en los tiempos determinados por la empresa.						
Mantiene buen humor y actitud positiva.						
Es honrado.						
Evita conflictos, procede al diálogo.						
Utiliza uniforme de forma correcta.						
Se incorpora de forma autónoma a su tarea.						
Recorre y utiliza de forma autónoma a las diferentes dependencias (corredores, casilleros, espacios comunes, comedor servicios higiénicos)						
Respeto acciones y tiempos determinados (colación, baño).						
Mantiene actitud positiva durante la jornada.						
Su relación es positiva con compañeros.						
Mantiene relación respetuosa con superiores.						
Acepta ayuda en su trabajo.						
Pide ayuda a pares o supervisores.						

Termina su trabajo oportunamente.						
Cumple con las tareas dispuestas para el día.						
Finaliza las tareas que inicia						
Firma entrada y salida.						
COMPETENCIAS GENÉRICAS						
Aprende la tarea que debe realizar.						
Participa colaborativamente en equipo de trabajo						
Busca su propio material para trabajar.						
Procura No comete errores en el trabajo.						
Interviene prestando apoyo si se requiere						
Utiliza el tiempo indicado.						
Logra liderar un equipo.						
Hace uso racional de los recursos.						
Manipula maquinas, artículos e insumos adecuadamente.						
Previene riesgos de utilización.						
No Requiere de supervisión frecuente.						
Se muestra eficiente en el trabajo.						
Elabora tareas de calidad.						
Desempeña diversas tareas.						
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS						
Planifica de forma autónoma su quehacer diario.						
Manipula accesorios adecuadamente.						
Sigue secuencias de trabajo determinados.						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Conoce los pasos de cada tarea.						
Muestra iniciativa en desarrollar tareas precisas del taller.						
Se anticipa a las dificultades.						

Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
Cumple con los objetivos planteados.						
Hace uso de indicadores diarios de logro						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						
Comentarios y resolución de Evaluación.						

Firma Evaluador

Firma Estudiante o apoderado

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Uno de los instrumentos aplicados, la entrevista fue de muchísima utilidad para obtener la información del perfil que la empresa requiere, y desde esta

podemos obtener antecedentes, que nos da una muestra de lo que ocurre en el mundo empresarial de la zona, en cuanto al proceso de inclusión laboral.

Esta entrevista fue respondida por la Trabajadora Social de la empresa Unifrutti, dependencia Linderos, llamada Alejandra González Ureta, quien tiene el cargo de asesora del área de Recursos Humanos, con quien inicialmente se realizó un recorrido con observación participativa, en donde hubo la oportunidad de compartir con parte de los colaboradores y sus diferentes tareas.

Este recorrido pudo otorgar información relevante en cuanto a cómo se va llevando a cabo en la práctica diaria la inclusión en la empresa. Se pudo observar que no hay trabajadores en situación de discapacidad de ningún tipo entre su personal, no existen adecuaciones que se ajusten a norma de accesibilidad universal, lo que toda empresa debe tener. Sí cuenta con elementos de obligatorios de seguridad del trabajador, pues es exigencia fiscalizada por la mutualidad convenida, y regulada por prevencionista de riesgos.

Según los antecedentes obtenidos en la entrevista, es posible extraer la siguiente información, la empresa Unifrutti no tiene manejo efectivo de las políticas de inclusión laboral a cabalidad, pues no han recibido ningún tipo de inducción ni instrucción para ello.

Además hay ningún trabajador llega remitido de alguna empresa de colocación laboral, por lo que no tienen conocimiento de diagnósticos o historial de las personas, pues para ciertos cargos, no se exige algún nivel educacional específico, sobretodo quienes trabajan en recolección en el campo.

Relata que han recibido a personas que según indica su currículum proceden de escuela especial, pero acceden al empleo como cualquier trabajador, pues su discapacidad es leve y no ha requerido adaptaciones.

En cuanto a la experiencia con estos colaboradores, la profesional afirma que han permanecido poco tiempo, y no han creado lazos con ellos. Según indica durante la visita, los trabajadores que ella ha observado provenientes de escuela especial, muestran fallas muy comunes, que verbalizó y con ellas fue posible diseñar la pauta de evaluación presentada en este estudio.

Enumera aspectos de “formación de casa”, como ella llama referidos a ausentarse a trabajar sin aviso, dejar el trabajo botado, no asistir los días interferidos, faltas reiteradas los días lunes, involucrarse en conflictos, frustración, llantos. Entre otras acciones que no corresponden para cualquier trabajo.

Luego indica que ha habido falencia en aspectos laborales, que siente que podrían aparecer en cualquier trabajo y que son de gran relevancia para mantenerse, tales como, organización de tiempos, pedir ayuda, usar uniforme, relación respetuosa con jefatura y compañeros de trabajo, respeto a tiempos de colación, moverse solo en la empresa (tener iniciativa).

Y finalmente menciona que ha habido algunas fallas puntuales en la ejecución de las tareas propiamente tal, como clasificar mal, no sellar, saltarse etapas, no realizarlo, errores en manipular la maquinaria e insumos.

Entonces, a partir de esta información recabada es posible identificar ciertas conductas que deben considerarse dentro de la formación laboral de la escuela especial.

Es posible hacer una comparación entre lo que la escuela está entregando como formación versus lo que el mundo laboral requiere para cualquier trabajador.

Pues, según lo observado en la escuela especial, existe una formación muy básica y no apuntando hacia lo que una empresa requiere, pues en las horas

vocacionales de la escuela especial, los estudiantes solo trabajan en el área de gastronomía, preparando pan y almuerzos todo el año, no accediendo a otros aprendizajes genéricos para desarrollar un estudiante exitoso en cualquier área de desempeño.

Entonces como resultado de la aplicación de estos recursos, y como ya se pudo observar en el ítem de marco teórico, la carga horaria y el plan curricular del nivel laboral, no se ajusta al perfil requerido por el mundo del trabajo.

Ahora con los datos que arrojó lo anterior, es posible elaborar un diseño amplio de una Evaluación de competencias que poseen los estudiantes de taller Laboral.

Este instrumento diseñado, permite ser utilizado como evaluación diagnóstica, del proceso o para finalizar alguna etapa, aplicable a cualquier estudiante del nivel.

Es una pauta fácil de responder, pues basta con marcar la opción preferente o que represente de manera más fidedigna la conducta del estudiante.

Puede ser aplicada con observación directa en el que-hacer diario del estudiante, complementando con el profesor o Tallerista a cargo del grupo.

Para su aplicación se sugieren las siguientes condiciones de aplicación:

Observación en más de 1 sesión de observación.

Flexibilizar el tiempo de ejecución de tareas.

Entrevista a profesor que pueda otorgar información relevante o no observada.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del estudiante a su cargo, lea bien las instrucciones.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. Debe contestarse entera, si no ha observado alguna conducta, recurrir a historial de aprendizaje del estudiante.
4. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
5. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto. Marque con una X el número que refleja su opinión.

Muy bajo : 1	Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo : 2	Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
Moderado: 3	Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
Alto : 4	Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto : 5	---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

La evaluación como se puede visualizar en el formato presentado, está conformada por 46 indicadores, clasificados en Competencias básicas, competencias genéricas y específicas.

Y la puntuación se basa en el recuadro propuesto en el punto número 5, de acuerdo al criterio del observador.

6. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar y aspectos que mejorar del aprendizaje de estas habilidades en los estudiantes.

Para Revisarlas se consideró el ítem de logro individual y grupal, tomando en cuenta un corte del 60% en aplicación de escala de exigencia.

Esta prueba fue aplicada a 10 estudiantes del taller laboral 1-B de Gastronomía.

Aplicada de forma individual en diferentes momentos del taller a lo largo de dos días, en horario lectivo.

Antes de ser aplicada fue expuesta a los padres y apoderados del curso, quienes han sido informados de esta investigación.

Su revisión, corrección, tabulación y análisis se realizó en un período de dos semanas.

Los resultados obtenidos permiten realizar los siguientes análisis:

ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Las pruebas evaluadas fueron 10, los puntajes asignados y los puntajes de logro son los siguientes:

Puntaje total de la Prueba: 230 puntos.
Escala de exigencia: 60%
Puntaje Mínimo Requerido para Aprobación (PREMA): 138 puntos.

Entonces a partir de esta instrucción, podemos asignar puntaje y porcentaje de logro, y realizar un estudio comparativo, además de conocer el nivel de logro obtenido por el grupo curso.

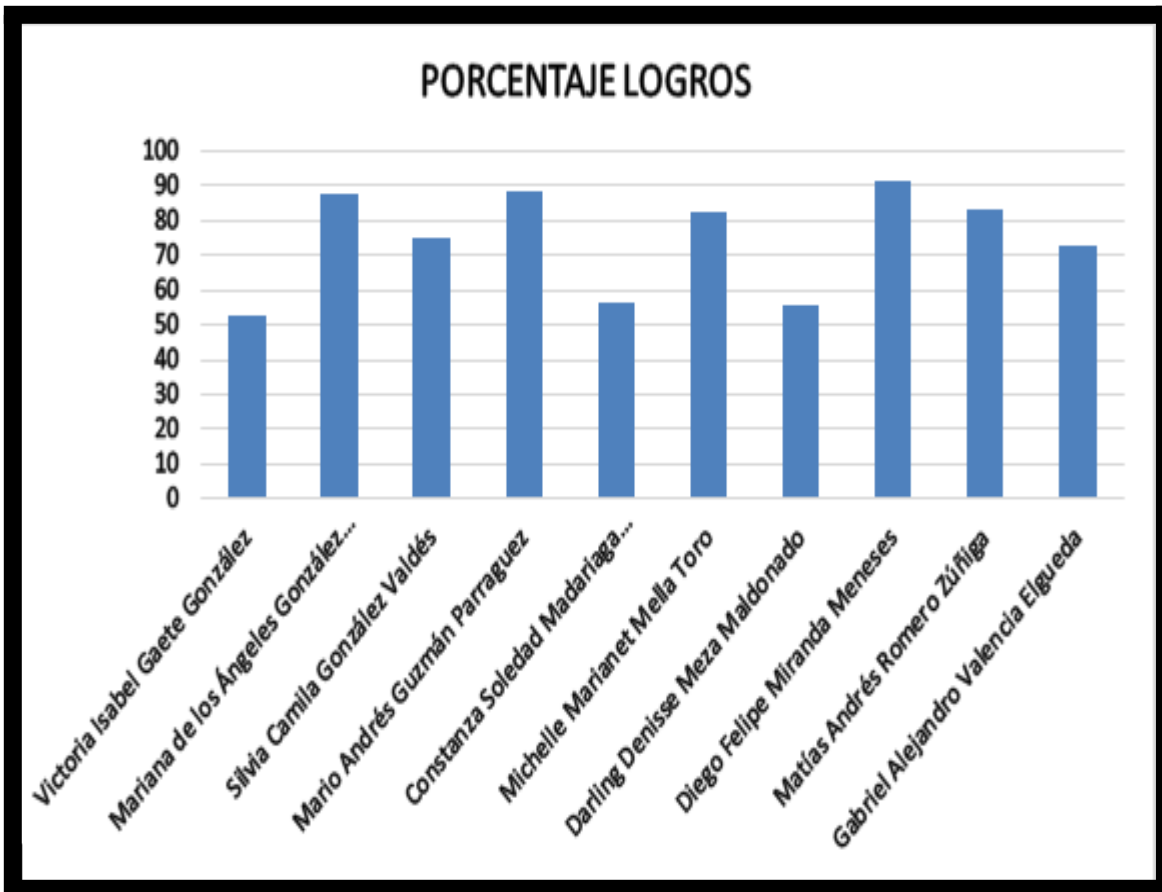
En el siguiente recuadro podremos observar los puntajes obtenidos por cada estudiante, sin considerar orden jerárquico.

Nombre Estudiante	Puntaje Evaluación
Victoria Isabel Gaete González	122 puntos
Mariana de los Ángeles González Serrano	201 puntos
Silvia Camila González Valdés	173 puntos
Mario Andrés Guzmán Parraguez	204 puntos
Constanza Soledad Madariaga Inostroza	130 puntos
Michelle Marianet Mella Toro	190 puntos
Darling Denisse Meza Maldonado	128 puntos
Diego Felipe Miranda Meneses	211 puntos
Matías Andrés Romero Zúñiga	191 puntos
Gabriel Alejandro Valencia Elgueda	167 puntos

En este recuadro veremos el porcentaje de logro de cada estudiante de acuerdo al puntaje total o ideal.

Nombre Estudiante	Puntaje Evaluación	Porcentaje de Logro
Victoria Isabel Gaete González	122 puntos	53.04%
Mariana de los Ángeles González Serrano	201 puntos	87.39%
Silvia Camila González Valdés	173 puntos	75.21%
Mario Andrés Guzmán Parraguez	204 puntos	88.69%
Constanza Soledad Madariaga Inostroza	130 puntos	56.52%
Michelle Marianet Mella Toro	190 puntos	82.60%
Darling Denisse Meza Maldonado	128 puntos	55.65%
Diego Felipe Miranda Meneses	211 puntos	91.73%
Matías Andrés Romero Zúñiga	191 puntos	83.04%
Gabriel Alejandro Valencia Elgueda	167 puntos	72.60%

Presento la información en un gráfico comparativo.



A partir de este gráfico comparativo, podemos ver que tres estudiantes están por debajo del mínimo de exigencia (60 %) de logro.

Otros dos estudiantes están alrededor del 70%, por lo que están levemente sobre el porcentaje mínimo de exigencia.

Hay tres estudiantes que se encuentran superior al 80% de logro, quienes serían los que cumplen mayoritariamente con las habilidades sugeridas por la empresa para su incorporación al mundo del trabajo.

ANÁLISIS CUALITATIVO.

A partir de los resultados obtenidos, a partir de la evaluación aplicada, las entrevistas realizadas, y por su puesto con el gran aporte que brinda la observación directa de los acontecimientos, se puede presentar como análisis cualitativo el desglose de los siguientes puntos:

- . El diseño de los planes y programas del taller no están acordes a las reales necesidades de la empresa.
- . El decreto 87/90 que rige el funcionamiento curricular de los talleres laborales de la escuela estudiada, es antiguo, y pretende enseñar un oficio calificado o semi-calificado, dejando de lado competencias laborales imprescindibles para una inserción efectiva al mundo laboral.
- . Los estudiantes que llevan años en el taller (a lo menos 3), no muestran diferencias en sus puntajes que destaquen o justifiquen su permanencia ni formación recibida en el taller.
- . El equipo directivo no implementa cambios en el funcionamiento del taller.
- . Los estudiantes manifiestan que no saben cómo buscar trabajo.
- . Asisten con uniforme escolar, cumplen con actividades con compañeros pequeños, por lo que no diferencian que ellos están en un proceso de capacitación de adultos.
- . Al ver los resultados y realizar la retroalimentación de la evaluación realizada, los estudiantes indican en su totalidad que les gustaría trabajar y tener sueldo.
- . Tres estudiantes indican que no quieren estudiar más, porque no les sirve de nada, lo que, indica que su motivación y expectativas están considerablemente disminuidas.

En síntesis después de revisar los resultados obtenidos, se puede visualizar que ninguno de los estudiantes tiene la totalidad de las habilidades mínimas requeridas para el trabajo. Entonces se observa que es de mucha urgencia intervenir el aspecto curricular y funcionamiento de los talleres laborales, para que tengan un sentido y la formación de los estudiantes tenga resultados efectivos para la sociedad y su calidad de vida.

CONCLUSIONES.

La primera etapa de las conclusiones, son una observación de parte de la realidad social y laboral en la que estamos inmersos.

En la observación realizada en la empresa y las conversaciones espontáneas que se mantuvo con la encargada o asesora de Recursos Humanos de la empresa Unifrutti, se puede indicar que el mundo empresarial ha tendido acercamientos mínimos a la temática inclusiva, que por ley debiera estar incorporada desde la ley de inclusión laboral y la ley de accesibilidad universal. En la realidad de empresa ellos cuentan con un documento informativo, pero no han tenido asesoramiento que permita acceder a información certera ni a realizar las modificaciones estructurales ni de funcionamiento requeridas.

Entonces ¿quién debe acercarse a quién?, creo que en nuestra sociedad no existe la cultura inclusiva, no hemos aprendido aun a convivir en diversidad.

En televisión, en otros medios ni es la misma sociedad hemos incorporado la diversidad como un tema transversal. Existe desinformación y una visión de apoyo más bien lastimoso de la persona, que nos podría llevar a otro análisis quizás de tipo sociológico del tema, es decir, hay que cambiar la cultura, entender que la acción de incluir es un proceso valórico, de quitar estereotipos que sólo han llevado a que exista una cultura de discriminación, ya sea voluntaria o involuntaria.

Es por ello que está en manos de las escuelas y entidades sociales trabajar para abrir mentes y cambiar paradigmas, valorar las diferencias y aprovecharlas en beneficio de la construcción social, ir modificando de forma gradual el contexto donde nos desenvolvemos y en la medida en que las generaciones avanzan, ir eliminando prejuicios o ideas preconcebidas, llegando a un futuro que ya no sea necesario hablar de diversidad, sino de convivencia.

Ahora cuando los adultos en situación de discapacidad Intelectual egresan del colegio, principalmente por edad, recordemos que el decreto 87/90 propone los

24 años de edad cronológica, con un margen de error de dos años, por lo que si reúne ciertas condiciones, puede mantenerse hasta los 26.

Comparando esta realidad con la de un liceo de educación regular con o sin integración, ya existe un desfase tremendo, cuando un estudiante que cursa la educación especial egresa ya siendo un adulto y cuando un estudiante de educación regular a los 18 años ya accede a egresar. Se normaliza y siento que se minimiza al adulto que se forma, pues debe cumplir con aspectos escolares aunque sea mayor, tales como, andar en furgón escolar, usar uniforme, están todo el día en contexto de escuela, con actividades curriculares que son para niños, como día del niño, actos diversos, salidas pedagógicas muy infantiles, entonces, es aquí donde concluyo que hay que partir por reformular los planes de estudio considerando aspectos curriculares y extracurriculares existentes, pues no se debe infantilizar a las personas.

De partida creo que estos estudiantes podrían, por lo menos algunos, acceder a educación regular, con un proyecto efectivo inclusivo, realizado de forma responsable donde adquiriera herramientas para desenvolverse en la vida social, en un contexto real, es decir que puedan egresar de algún liceo técnico, con los apoyos que le ofrece la normativa vigente, pensando en los estudiante de hasta 18 años, haciendo una homologación de estudios. Lamentablemente es muy difícil hacerlo pues hay cupos reducidos y en edad tan avanzada se hace muy notorio el rezago de aprendizaje.

Luego están los estudiantes mayores, que han fracasado en escuela regular y han llegado a escuela especial como remedial, y se ha descubierto que su rango de inteligencia según evaluaciones psicométricas, indican que están en rango leve, por lo que pueden asistir a escuela con integración o especial, entonces por cupo o por opción de los padres se mantienen en este tipo de formación.

Se hace un poco desalentador el panorama existente, pues no se prepara a los estudiantes para la vida. Ellos en su mayoría egresan de la escuela y buscan trabajos esporádicos con apoyo de la familia o se quedan en sus casas realizando tareas menores.

Es importante mencionar que la mayoría está inscrito en el registro nacional de Discapacidad, por lo que reciben dinero por concepto de pensión mensualmente, además de muchas otras garantías que invito a revisar en el link <http://www.senadis.cl> ó <http://www.compin.cl>. Así que ese dinero se convierte en su aporte al grupo familiar.

Desde este párrafo en adelante, es posible revisar las conclusiones que ofrece la investigación realizada desde la evaluación aplicada y analizada, la que permitió revelar de forma diagnóstica, (nunca antes realizada), y de la mano de la colaboración de profesional del área de recursos humanos, ha permitido revelar que, en la escuela especial n° 72 Camposano de la localidad de Linderos, Buin, requiere una reformulación urgente de los planes y programas que apuntan al correcto funcionamiento curricular del taller laboral, pues no se homologa al trabajo o perfil del trabajador requerido por la empresa Unifrutti.

Para ir desglosando paso a paso el estudio, hay diversos aspectos que requieren atención, partiendo por aspectos de formación básica, como responsabilidad, que si bien se hace una instigación verbal a los mismos jóvenes y sus apoderados, no existe un aprendizaje instaurado de las conductas que atañen a esta competencia, es decir, los estudiantes llegan tarde, faltan sin motivo, sin justificación. Hay dificultades en cumplir con las tareas encomendadas, requieren un profesor permanente que dirija su trabajo, lo que muestra falta de seguridad y autonomía.

Los estudiantes requieren una formación basada en desarrollar las competencias para desarrollar este o cualquier otro trabajo.

Debe visualizar el contexto laboral, poniendo atención del tipo de trabajador que estoy ofreciendo a la sociedad, que se ajuste a cualquier trabajo, que las competencias de base y genéricas estén instauradas en el momento de su egreso, y aunque es importante que aprendan algún oficio, es importante considerar algún oficio que le permita insertarse de forma calificada o semi-calificada a alguna empresa.

Se debe dar importancia a que el modelo de los planes y programas permita ir de la mano con los nuevos tiempos, incluyendo aprendizajes con recursos tecnológicos, donde aprendan a usar office, plataformas interactivas y medios que podrían utilizar en diferentes contextos, tales como calculadoras, pesas, Tablet, termómetros, entre otras.

Un aspecto que se después del análisis se ve considerablemente disminuido es el aspecto de frustración o resolución de conflictos, ocurre que ante situaciones que pudieran verse involucrados, como un llamado de atención, corrección de supervisores, la mayoría reacciona de manera no apropiada, haciendo manifestaciones que deben corregirse, como gritos, llanto, garabatos, arrancarse del lugar de trabajo, dejando su trabajo sin terminar, lo que en una empresa podría ser causal de remoción de su puesto.

MEDIDAS REMEDIALES.

A partir de la información obtenida en este estudio, es posible generar una amplia lista de remediales, de sugerencias factibles de ser implementadas, que no pasan particularmente por aspectos de inversión financiera, sino más bien, por un trabajo en conjunto del equipo directivo y la comunidad escolar, con sus respectivos representantes.

Entonces la primera medida remedial es crear espacios reflexivos y colaborativos para revisar el estudio realizado, pues ofrece información certera y actual de la realidad del perfil requerido por la empresa, a partir de estas reflexiones pueden rescatarse ideas y sugerencias de implementación.

. A partir de las ideas surgidas de las reuniones de reflexión, se sugiere elaborar nuevos planes y programas acordes a los nuevos tiempos y a las nuevas exigencias del mundo laboral, este documento puede ser autónomo del colegio y debe ser aprobado por el ministerio de Educación, a través de SECREDOC.

. Es posible homologar la enseñanza de los talleres laborales con la formación Técnico –profesional recibida en los colegios regulares, es posible realizar un análisis y las adecuaciones curriculares que se requiera.

. Es importante también que la escuela como institución genere desde ya redes de colocación laboral, es decir, realizar pasantías, prácticas laborales y plazas laborales con contrato indefinido.

. Para los estudiantes que presentes discapacidad intelectual en rangos más deficitarios según la escala de psicometría aplicada, realizar intervención de empleo con apoyo dentro de las empresas, es decir acompañamiento con un profesional, o trabajador tutor en tareas específicas y de una complejidad que permita realizar su función de medida eficiente y de óptima calidad.

- . Monitorear en conjunto el proceso y evolución de los estudiantes- trabajadores y sus resultados, incluso, hasta dos años después del egreso del colegio.
- . En lo referido a aspectos domésticos del funcionamiento de la escuela sería importante incorporar elementos tales como: horarios, clases activas y participativas en diferentes oficios, dejar el uso de uniforme escolar (hablamos de personas adultas en su mayoría) y pasar períodos de tiempo rotativo en taller (aprendiendo oficios diferentes), horas pedagógicas que apunten al uso funcional de las matemáticas y el lenguaje y sobretodo en relación con el medio con actividades periódicas fuera del colegio.
- . En la organización del plan de estudio, se debe priorizar áreas de Tecnología (uso de office), actividades pre-laborales como entrevistas de trabajo, uso del dinero, conocimientos de base de legislación laboral, utilización de internet.
- . Se deben considerar con frecuencia actividades pedagógicas en empresas, conocer diferentes realidades, para que vayan acercándose a las diferentes experiencias.
- . Promover o acceder a intercambios con escuelas que cuenten con proyectos de prácticas efectivas o exitosas en temáticas de inclusión laboral.
- . Recurrir y crear redes con gobierno para apoyar la iniciativa de las empresas colaboradoras, y hacer de estas prácticas modelos de inclusión, como ejemplo para el país.
- . Para terminar este estudio, quisiera invitar a compartir esta inquietud, en un país donde buscamos la equidad y las oportunidades, es deber de los profesores y los colegios entregar herramientas para que los estudiantes puedan convertirse en trabajadores calificados, eliminando las barreras y prejuicios, con la finalidad de

hacer un país inclusivo, que valora la diversidad como una fortaleza primordial en nuestra sociedad.

.

ANEXOS

Anexo nº1 Ley de Inclusión Laboral. (extraída de <http://leychile.cl>)

LEY NÚM. 21.015

INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en Mociones refundidas de los H. Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin Valenzuela, y Felipe Ward Edwards y señoras Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turre Figueroa, Andrea Molina Oliva, y de los ex Diputados señores Gonzalo Uriarte Herrera, Enrique Accorsi Opazo, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y señoras Mónica Zalaquett Said, María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modifícase la [ley N° 20.422](#), que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:

1. Reemplázase la denominación del [párrafo 3°](#) del título IV por la siguiente:

"De la inclusión laboral y de la capacitación".

2. Sustitúyese el [artículo 45](#) por el que sigue:

"Artículo 45.- 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, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

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.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.

El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la

obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella."

3. Reemplázase, en el [artículo 47](#), la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".

Artículo 2.- Sustitúyese el inciso tercero del [artículo 17](#) de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el [decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda](#), por el siguiente:

"Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo."

Artículo 3.- Modifícase el [título III](#) del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Reemplázase su denominación por la siguiente: "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad".

2. Intercálase, a continuación del epígrafe antes señalado, lo siguiente:

["Capítulo I](#)
Del Reglamento Interno"

3. Incorpóranse, a continuación del artículo 157, el siguiente [capítulo II](#) y los artículos [157 bis](#) y [157 ter](#) que lo componen:

"Capítulo II

De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes

ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses."

Artículo 4.- Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

Artículo 5.- Derógase el [artículo 16](#) de la [ley N° 18.600](#).

Artículo 6.- Modifícase la letra g) del [artículo 2](#) de la [ley N° 16.395](#), que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, del modo que sigue:

1. Intercálase el siguiente párrafo tercero:

"Asimismo, el Sistema incorporará la información respecto de las personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que los organismos previsionales y de seguridad social deberán remitir mensualmente, en la forma que la Superintendencia determine."

2. Agréganse a continuación del actual párrafo tercero, que ha pasado a ser cuarto, los siguientes párrafos quinto y sexto:

"Las subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social tendrán acceso a dicho Sistema y a la información que fuere necesaria sólo para el ejercicio de sus funciones. En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúen las subsecretarías quedará dentro del ámbito de su competencia.

Dichas subsecretarías y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tomen conocimiento y abstenerse de usar dicha

información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.

Artículo segundo.- Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.

Artículo tercero.- Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el número 3 del artículo 3 de esta ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Artículo cuarto.- Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el sector público y privado, establecidas en los artículos 1 y 3 de esta ley, respectivamente. Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios.

Artículo quinto.- Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo sexto.- Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada."

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de mayo de 2017.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Marcos Barraza Gómez, Ministro de Desarrollo Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Alejandra Krauss Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento.- Juan Eduardo Faúndez Molina, Subsecretario de Servicios Sociales.

Tribunal Constitucional

Proyecto de ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, correspondiente a los boletines N°s. 7.025-31 y 7.855-13

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control preventivo de constitucionalidad respecto del número 2 del artículo 1 del proyecto de ley, que contiene las modificaciones introducidas en el artículo 45 de la Ley N° 20.422; y, que esta Magistratura, por sentencia de fecha 16 de mayo de 2017, en el proceso Rol N° 3.434-17-CPR.

Se declara:

1°. Que los artículos que se mencionarán, del proyecto de ley, son conformes con la Constitución Política:

a. Artículo 1°, incisos primero, segundo, tercero, cuarto y sexto, que sustituye el artículo 45 de la Ley N° 20.422.

b. Artículo 2°, que sustituye el inciso tercero del artículo 17 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

c. Artículo 6°, numeral 2°, párrafo sexto, en la frase "se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan'", que modifica el literal g) del artículo 2° de la Ley N° 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social.

2°. Que este Tribunal Constitucional no emite pronunciamiento, en examen preventivo de constitucionalidad, por no versar sobre materias propias de ley orgánica constitucional, de las siguientes disposiciones:

a. Artículo 1°, inciso quinto, que sustituye el artículo 45 de la Ley N° 20.422.

b. Artículo 6°, que modifica el literal g) del artículo 2° de la Ley N° 16.395, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, con excepción del numeral 2°, párrafo sexto, en la frase "se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan".

Santiago, 16 de mayo de 2017.- Rodrigo Pica Flores, Secretario.

Anexo n°2 Decreto 87/90. (extraída de <http://leychile.cl>)

APRUEBA PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO PARA PERSONAS CON DEFICIENCIA MENTAL

Núm. 87 exento.- Santiago, 5 de Marzo de 1990.- Considerando:

Que, es propósito del Ministerio de Educación Pública brindar servicios educativos acorde a las características de los usuarios y necesidades del país;

Que, la atención proporcionada a estos escolares se debe desarrollar en forma individualizada, a partir de evaluaciones diagnósticas integrales, realizadas por profesionales idóneos;

Que, la Educación Especial atiende educandos con deficiencia mental en grados Leve o Discreta, Moderada, Severa o Grave (con el propósito de favorecer) su desarrollo integral y adecuada interrelación con su entorno;

Que, los servicios educativos deben incluir niveles pre-básico, básico y laboral, atendidos por profesionales idóneos;

Que, las evaluaciones de Planes y Programas para el alumno con déficit intelectual, indican la conveniencia de modificar la normativa vigente, y

Visto: Lo dispuesto en los decretos supremos de Educación N°s. 2.039 y 9.555, de 1980; Resolución N° 1.050, de 1980, de la Contraloría General de la República, y en los artículos 32 N° 8 y 35 de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

NOTA

NOTA

El Artículo 5 del Decreto 83 Exento, Educación, publicado el 05.02.2015, dispone que la presente norma, continuará vigente sólo en lo que se establece para el ciclo o nivel de formación laboral y hasta la total tramitación del acto administrativo que apruebe los criterios y orientaciones de adecuación curricular para la educación media.

Artículo 1°: Apruébase, a contar de la fecha de publicación del presente Decreto, los siguientes Planes y Programas de estudio que serán aplicados en escuelas especiales declaradas Cooperadores de la Función Educacional del Estado y que atiendan escolares con deficiencia mental:

A: PLAN DE ESTUDIO:

Niveles	Pre-Básico		Básico		Laboral		
CICLO	1	2	1	2	1		
CURSO	1-2	3-4	5-6-7	8-9-10	1	2	3
E. CRONOLOGIA	2-4	5-7	8-11	12-15	16-24		
PLAN COMUN							

Areas de Desarrollo							
1.- Físico Motor	8						
- Psicomotor							
- Ed. Física, Deportes y Recreación		6	6	4			
2.- Artístico							
- Ed. Musical					8	6	4
- A. Plásticas							
- Expresión Corporal	2	4	2	2			

- Teatro y Mimo							
- Danza							
<hr/>							
3.- Cognitivo							
Funcional	4	4	8	4			
- Comunicación:							
. No Verbal y verbal							
. Lec-escrit.							
Instrument.							
. Cálculo							
- Noc. del entorno Social cultural							
<hr/>							
4.- Social	8	6	2	4			
- Actividades Vida Diaria							
- Formación Moral							
- Sexualidad							
<hr/>							
5.- Vocacional		2	10	16	22	26	30
<hr/>							
TOTAL HORAS	22	22	28	30	30	32	34
<hr/>							
PLAN COMPLEM.	6	6	5	4	4	4	2
<hr/>							

B. OBJETIVOS:

1.- Objetivos Generales

1.1.- De los Niveles:

1.1.1.- Pre-básico

- Favorecer el desarrollo de las potencialidades físicas, cognitivas y emocional social.

- Propiciar la gradual formación de la personalidad adquiriendo independencia, confianza y seguridad en sí mismo.

- Orientar al grupo familiar en relación a las actitudes que deban adoptar frente al deficiente mental y su participación en el proceso habilitador y rehabilitador.

1.1.2.- Básico:

- Fortalecer la autoestima y seguridad personal para lograr la integración dinámica al medio familiar, escolar y social.

- Explorar y desarrollar destrezas específicas tanto en función del sujeto como de sus reales posibilidades laborales.

- Lograr un manejo funcional de las técnicas instrumentales básicas: lectura, escritura y cálculo.

- Orientar la participación activa del grupo familiar en las acciones educativas propiciadas por la escuela.

1.1.3.- Laboral:

- Favorecer la adquisición de aprendizajes que posibiliten el desempeño del joven en la vida del trabajo.

- Atender a los alumnos, proporcionándoles una formación de tipo laboral que les permita realizar un trabajo semicalificado en forma independiente, supervisada o cooperativa.

- Buscar en conjunto con el grupo familiar alternativas laborales acordes a las características del alumno.

1.2.- De los Subciclos:

1.2.1.- Ciclo I Prebásico

- Proporcionar servicios especializados, en forma sistemática y oportuna, al niño entre 2 y 4 años de edad cronológica.

1.2.2.- Ciclo II Prebásico

- Desarrollar al máximo la psicomotricidad el lenguaje y el pensamiento en el niño que tenga una edad cronológica de 5 a 7 años.

1.2.3.- Ciclo 1 Básico

- Favorecer el desarrollo personal, la socialización y la instrucción del educando que tenga una edad cronológica entre 8 y 11 años.

1.2.4.- Ciclo 2 Básico

- Desarrollar habilidades y destrezas específicas que faciliten una objetiva orientación vocacional y/o laboral a jóvenes que tengan una edad cronológica entre 12 y 15 años.

1.2.5.- Ciclo único laboral

- Desarrollar habilidades y destrezas orientadas hacia el aprendizaje de un oficio o parte de él a jóvenes que tengan una edad cronológica entre 16-21 años.

1.3.- De los Planes:

1.3.1.- Plan común

- Estimular las diferentes áreas de desarrollo que

favorezcan la formación integral del educando, a través de asignaturas y actividades formuladas con una carga horaria determinada para cada subciclo y curso.

1.3.2.- Plan Complementario

- Propender a la compensación y superación de áreas de desarrollo o aspectos específicos deficitarios, de carácter psicopedagógico, psicológico, fonoaudiológico, asistencial, kinésico, o médico, que interfieran el proceso enseñanza- aprendizaje de los alumnos.

La atención podrá ser individual o grupal de 6 a 2 horas cronológicas semanales según el nivel, ciclo o curso a que pertenezca el educando que requiera este tipo de atención.

1.4.- De las Areas de Desarrollo

1.4.1. Físico Motor

- Lograr que el alumno adquiera un dominio gradual de su entorno físico y social mediante actividades de psicomotricidad, educación física, deportes y recreación.

1.4.2.- Artística

- Desarrollar la capacidad creativa a través de la expresión corporal, plástica y musical, favoreciendo su interacción familiar, escolar y social.

1.4.3.- Cognitiva Funcional

- Estimular el desarrollo de los procesos cognitivos que favorezcan el dominio funcional de la comunicación, de situaciones vivenciales cuantificables y del conocimiento de su entorno social y cultural.

1.4.4.- Social (Moral-Social)

- Desarrollar y fomentar valores, actitudes y normas de conductas adaptativas que le permitan desenvolverse en su entorno socio-cultural.

1.4.5.- Vocacional

- Lograr el desarrollo de destrezas y adquisición de habilidades requeridas para la ejecución de tareas que puedan ser aplicadas y transferidas a la vida del trabajo.

NOTA 1

NOTA: 1

Ver Decreto Supremo exento N° 189, del Ministerio de Educación, publicado en el "Diario Oficial" de 7 de Agosto de 1993, que autoriza Aplicación Gradual del Decreto Exento N° 87, de 1990. El Artículo 1° del mismo,

dispone: "Autorízase la aplicación gradual del decreto supremo exento de Educación, N° 87, de 1990, que aprueba planes y programas de estudio para alumnos con deficiencia mental, según se determine por el establecimiento educacional, a partir del segundo semestre de 1990 o del año escolar 1991. Para estos efectos, deberá comunicar su determinación al Departamento Provincial de Educación correspondiente." El Artículo 4° de ese mismo texto legal, ordena lo que sigue: "El presente decreto, modifica en lo pertinente lo dispuesto en el decreto supremo exento de Educación

Artículo 2°: Las clases podrán tener una duración mínima de 30 minutos para los cursos del nivel prebásico, 40 minutos para los cursos básicos y 40 minutos para los cursos talleres del nivel laboral; a este tiempo se agregarán 30 minutos dedicados al descanso, los que podrán ser distribuidos de acuerdo a las características de los alumnos y naturaleza de las actividades.

DS 501 ex.
EDUC.,1993
Art. único

Artículo 3°: El Plan de estudio que aprueba el presente Decreto está destinado a alumnos que presenten la siguiente característica y requisitos:

a) Deficiencia mental debidamente diagnosticada por un organismo de diagnóstico del Ministerio de Educación o por profesionales idóneos inscritos en la Secretaría Regional Ministerial de Educación correspondiente en un rango de:

- leve o discreta
- moderada
- severa o grave.

b) Tener una edad cronológica igual o inferior a 24 años.

Artículo 4°: La ubicación de los educandos en los diferentes niveles se hará considerando los actuales criterios de normalización, la enseñanza individualizada y según la edad cronológica establecida en el plan de

estudio.

Artículo 5°: El presente Plan de Estudio tendrá una duración de hasta 20 años, distribuidos de la siguiente forma:

- Nivel prebásico: 4 a 6 años de duración
- Nivel básico : 7 a 8 años de duración
- Nivel laboral : 4 a 6 años de duración.

Dada la naturaleza del enfoque curricular personalizado que se propicia en el presente Decreto, la duración de cada uno de los cursos señalados puede o no coincidir con el año lectivo correspondiente.

Artículo 6°: Para dar cumplimiento al Plan de Estudio que aprueba el presente Decreto, los alumnos se organizarán de la siguiente forma:

- 1.- Cursos del nivel prebásico: Cada curso deberá dividirse en dos grupos de un máximo de 7 y 8 alumnos respectivamente y ambos serán atendidos por un docente.
- 2.- Cursos del nivel básico : Curso con un máximo de 15 alumnos.
- 3.- Cursos del nivel laboral : Curso con un máximo de 15 alumnos.

Artículo 7°: Los programas de estudio correspondientes a las asignaturas y actividades del Plan Común que aprueba el presente Decreto, contemplará los siguientes objetivos:

I.- AREA FISICO MOTOR: Comprende Educación Psicomotriz, Educación Física, Deportes y Recreación.

A.- EDUCACION PSICOMOTRIZ.

OBJETIVOS GENERALES:

- 1) Desarrollar la coordinación de movimientos fundamentales en función de la noción del propio cuerpo, de los objetos y de los demás.
- 2) Coordinar combinaciones simples y complejas de movimientos fundamentales en función de la elaboración del esquema corporal.
- 3) Favorecer el desarrollo de la organización y estructuración espacio temporal mediante nociones perceptivo matrices en relación con el propio cuerpo, los objetos y los demás.
- 4) Favorecer y estimular la disposición afectiva a través de las actividades psicomotoras.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Resolver tareas motoras que demandan coordinar movimientos fundamentales de locomoción, manipulación y equilibrio en relación con los elementos que conforman el propio cuerpo.
- Resolver tareas motoras que demandan coordinar movimientos

fundamentales de locomoción, manipulación y equilibrio en relación con la noción del objeto.

- Resolver tareas motoras que demandan coordinar movimientos fundamentales de la locomoción, manipulación y equilibrio en relación con la noción de los demás.

- Resolver tareas motoras que demandan coordinar combinaciones simples de movimientos fundamentales, en relación con los elementos que conforman las nociones del propio cuerpo, de los objetos y de los demás.

- Controlar los segmentos corporales en la ejecución de movimientos fundamentales a manos libres, con implementos y otras actividades psicomotoras.

- Incrementar el desarrollo de la fijación y control de los segmentos corporales en la ejecución de combinaciones de movimientos fundamentales.

- Desarrollar y afianzar el predominio lateral mediante acciones motoras simples o combinadas de segmentos superiores e inferiores.

- Vivenciar, conocer e interiorizar mediante actividades perceptivo motoras, nociones espaciales en función del propio cuerpo, de los objetos y de los demás.

- Favorecer mediante acciones motoras simples o complejas el desarrollo de la posición relativa de los movimientos en el tiempo (sucesión y simultaneidad), de la duración temporal y de la velocidad.

B.- EDUCACION FISICA, DEPORTES Y RECREACION.

OBJETIVOS GENERALES:

1) Adquirir, incrementar y perfeccionar habilidades motoras simples de naturaleza educativo físicas en función de la eficiencia motriz.

2) Desarrollar e incrementar las capacidades motoras básicas en función de la armonía postural y de la eficiencia motriz general.

3) Desarrollar un equilibrio armónico del aspecto biosíquico mediante la práctica de actividades deportivas, recreativas, artísticas y sociales para una óptima utilización del tiempo libre.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1.- Desarrollar e incrementar la condición física en función de la eficiencia motriz general con acento en resistencia aeróbica, velocidad, fuerza y flexibilidad.

2.- Mantener una postura corporal armónica, nivelando la elasticidad y tono muscular considerando los requerimientos del crecimiento propio de la edad.

3.- Adquirir, incrementar y perfeccionar habilidades motoras simples que se incluyen en juegos predeportivos, deportes individuales, deportes colectivos y en danzas folklóricas propias de la región.

4.- Resolver con fluidez situaciones simples y complejas de relación motriz con los demás que se presentan en juegos predeportivos y colectivos.

II.- AREA ARTISTICA: Comprende Educación Musical, Artes Plásticas y Expresión Corporal (Teatro, Mimo y Danza).

Objetivos Generales:

Estimular y ejercitar el desarrollo de la capacidad creadora para provocar su originalidad y lograr la expresión libre de efectividad, experiencias y vivencias.

Objetivos Específicos:

Artes Plásticas:

- 1.- Desarrollar las potencialidades artísticas y creadoras enriqueciendo la coordinación motora fina.
- 2.- Lograr mediante una gama de actividades que requieran el uso de diversos materiales y herramientas una disciplina de trabajo.
- 3.- Desarrollar la capacidad de apreciar, disfrutar y gozar con la contemplación de la belleza del mundo que lo rodea.
- 4.- Desarrollar la capacidad, habilidad y destreza de expresarse libremente en cuanto a la elección de un tema.
- 5.- Incentivar el uso del color con completa libertad para crear su propio lenguaje de expresión artística.
- 6.- Crear al interior de la Unidad Educativa clubes y talleres que favorezcan las actividades de expresión plástica.

Educación Musical:

- 1.- Desarrollar la habilidad para expresarse musicalmente a través de la interpretación vocal, corporal, instrumental y mixta.
- 2.- Propiciar mediante las vivencias musicales actitudes de respeto, disciplina y relaciones humanas armónicas.
- 3.- Lograr la habilidad para interpretar canciones infantiles, folclórica nacional e internacional.
- 4.- Lograr la capacidad de apreciar, disfrutar y gozar los diversos sonidos, ritmos y melodías musicales.
- 5.- Desarrollar la creatividad del niño, mediante la música, el lenguaje y la expresión corporal.
- 6.- Propender al desarrollo de la capacidad de apreciación y comprensión de las diversas formas musicales.

Expresión Corporal (Teatro - Mimo y Danza):

- 1.- Desarrollar la capacidad de expresarse corporalmente en forma creativa mediante juegos, narraciones y situaciones de la vida diaria.
- 2.- Desarrollar habilidades para expresar sentimientos, emociones y vivencias que conduzcan a un mayor bienestar consigo mismo y con los demás.
- 3.- Adquirir una coordinación física que favorezca el control y la gracia corporal.
- 4.- Propender a través de expresiones artísticas a la apreciación de la plástica, la música, el canto y la danza.

III.- AREA COGNITIVA FUNCIONAL: Comprende Comunicación (verbal y no verbal), Lectura y escritura instrumental, Matemáticas, Nociones entorno social y cultural.

A.- COMUNICACION - LECTURA Y ESCRITURA INSTRUMENTAL.

Objetivos Generales:

- 1.- Desarrollar habilidades de comunicación de acuerdo a

potencialidades de modo que faciliten la interacción con su medio familiar, escolar, laboral y social.

2.- Desarrollar habilidades de comunicación gestual, oral y escrita instrumental a nivel comprensivo y expresivo.

Objetivos Específicos:

1.- Adquirir las capacidades previas para el desarrollo del lenguaje.

2.- Adquirir y desarrollar la comunicación gestual comprensiva y expresiva, de acuerdo a las necesidades del niño.

3.- Adquirir y desarrollar la comunicación oral comprensiva y expresiva de acuerdo a sus potencialidades.

4.- Adquirir y desarrollar la habilidad para reconocer visualmente e interpretar símbolos y/o mensajes escritos que resguarden su seguridad personal.

5.- Adquirir el proceso de la lectura instrumental.

6.- Adquirir el proceso de la escritura instrumental.

Los objetivos de lectura, escritura y cálculo deben abordarse si el alumno ha alcanzado la madurez necesaria.

B.- CALCULO:

Objetivos Generales:

1.- Desarrollar y afianzar los conceptos básicos relativos a espacio, tiempo y cantidad, a fin de favorecer la formación y adquisición de los conceptos o estructuras lógico-matemáticas.

2.- Desarrollar la lectura y escritura de números y adquisición de las operaciones elementales de cálculo y su aplicación práctica.

Objetivos Específicos:

1.- Afianzar los conceptos básicos relativos a orientación espacial, temporal.

2.- Manejar a nivel concreto expresiones cuantitativas.

3.- Estimular la adquisición de las nociones de clasificación, seriación, correspondencia y conservación necesarias para la formación del concepto de número.

4.- Leer y escribir los diez primeros números.

5.- Lograr la adquisición de la suma y la resta y sus aplicaciones prácticas.

6.- Resolver en forma oral y escrita ejercicios de suma y resta en el ámbito numérico conocido.

7.- Leer y escribir los números hasta 100, 1.000 y superiores.

8.- Lograr la adquisición de la multiplicación y la división y sus aplicaciones prácticas.

9.- Conocer e identificar figuras y cuerpos geométricos básicos y sus aplicaciones prácticas.

10.- Conocer, identificar y aplicar fracciones ($1/2$, $1/4$ y $1/8$) y sus aplicaciones.

11.- Aplicar medidas estandarizadas y no estandarizadas en situaciones de la vida diaria.

C.- NOCIONES DEL ENTORNO NATURAL Y CULTURAL:

Objetivos Generales:

1.- Desarrollar habilidades para conocer y comprender elementos naturales básicos del mundo en que vive.

2.- Desarrollar habilidades para conocer y comprender hechos y fenómenos históricos-culturales.

Objetivos Específicos:

1.- Identificar y comprender el ambiente familiar, escolar y comunitario en que se desenvuelve.

2.- Reconocer y utilizar medidas preventivas e higiénicas de tipo ambiental, alimenticio y corporales que protegen la salud.

3.- Identificar recursos naturales propios de la región y su importancia para la vida del hombre.

4.- Identificar los símbolos patrios y reconocer figuras relevantes de la historia, efemérides y feriados nacionales.

5.- Identificar y participar en diversas formas de expresión artísticas y recreativas de su comunidad, país y región.

6.- Conocer y valorar el aporte que para el desarrollo de la humanidad han hecho los hombres de diferentes oficios y profesiones y las instituciones en que se organizan.

7.- Desarrollar actitudes de respeto, responsabilidad y aprecio hacia las normas y leyes que protegen y favorecen la convivencia humana.

8.- Conocer las características geográficas y económicas regional y nacional.

IV.- AREA SOCIAL: Comprende actividades de la vida diaria, formación moral, sexualidad.

Objetivos Generales:

1.- Desarrollar una competencia razonable en las habilidades que requiere la vida diaria para lograr una máxima independencia personal.

2.- Lograr patrones de comportamiento, valores, hábitos y actitudes deseables que permitan una adecuada integración a la vida familiar, escolar y comunitaria.

3.- Proporcionar el conocimiento, comprensión, aceptación y valorización de su propia identidad masculina o femenina para enfrentar un comportamiento sexual adecuado en sus relaciones sociales personales.

4.- Capacitar a los padres y núcleo familiar en los aspectos biológicos, psicológicos y psicosociales para conocer, comprender y manejar la formación de la personalidad y sexualidad del niño o joven deficiente mental.

Objetivos Específicos:

1.- Desarrollar capacidad para identificarse a sí mismo, manejar sus pertenencias y ubicar lugares de trabajo, recreación e higiene.

2.- Desarrollar hábitos que favorezcan la independencia personal (alimentación, vestuario, higiene, movilidad).

3.- Capacitar para identificar y respetar normas de seguridad personal.

4.- Desarrollar la capacidad para actuar de acuerdo a normas establecidas tanto en el hogar como en la escuela y comunidad.

5.- Capacitar para la participación en organizaciones culturales, deportivas y recreativas de la escuela y comunidad.

6.- Favorecer la manifestación de actitudes de cortesía, compañerismo, aceptación, respeto, honestidad, justicia, colaboración y otros.

7.- Valorar el significado personal y social del amor, propiciando una adecuada expresión de la sexualidad humana mediante el conocimiento, autocontrol y orden de sus impulsos y tendencias.

8.- Desarrollar valores espirituales a través de acciones vivenciadas y realizadas por los mismos niños.

V.- VOCACIONAL Objetivos Generales:

1.- Desarrollar técnicas básicas de coordinación motriz requeridas para elaboración y/o transformación de objetos.

2.- Explorar y desarrollar destrezas y habilidades pre-vocacionales.

3.- Orientar hacia el aprendizaje de técnicas básicas para un oficio determinado o parte de él.

4.- Proporcionar la capacitación y habilidad de interrelación laboral que exige un determinado trabajo para su correcta ejecución.

5.- Orientar a la vida del trabajo de acuerdo al nivel educativo alcanzado.

Objetivos Específicos:

1.- Desarrollar habilidades y destrezas para manipular objetos utilizando la mano y la pinza.

2.- Adquirir el control del gesto y la presión de la mano que se requieren para aplicar Técnicas Básicas.

3.- Adquirir el conocimiento de técnicas básicas para realizar trabajos con papel, cartulina y cartón.

4.- Conocer y aplicar diferentes materiales utilizados para colorear.

5.- Conocer procedimientos para combinar diferentes materiales y técnicas utilizadas en trabajos con pastas, papeles, cartones, maderas, metales, semillas, frutos y materiales diversos.

6.- Identificar con precisión herramientas, materiales y técnicas empleadas en un determinado trabajo.

7.- Conocer y practicar normas de seguridad y prevención de accidentes en la utilización de herramientas y maquinarias.

8.- Afianzar hábitos de higiene personal y laboral.

9.- Adquirir el conocimiento del vocabulario propio del oficio.

10.- Conocer nociones básicas acerca de leyes laborales vigentes.

11.- Adquirir una adecuada interacción preformal en ambientes de trabajo acordes a la realidad ocupacional.

Artículo 8°: La evaluación educacional, el progreso escolar y egreso de los alumnos se registrará por las siguientes normas:

1.- La evaluación se entenderá como un control y registro sistemático del logro de los objetivos de un programa educacional diseñado para cada alumno.

2.- El programa establecido para el educando a partir de una evaluación diagnóstica será evaluado formativamente. Al finalizar el primer semestre se emitirá un informe cualitativo de los progresos alcanzados y una certificación al término del año lectivo, indicando en cada caso los logros obtenidos.

3.- La valoración funcional de los aprendizajes será registrada en conceptos en las asignaturas y actividades que establece el presente Decreto en su Art. 1, de acuerdo a la siguiente escala:

Objetivo Logrado	(L)
Objetivo en Desarrollo	(OD)
Objetivo No Logrado	(NL)

4.- Los alumnos cursarán en forma progresiva los distintos cursos, ciclos y niveles de acuerdo a edades cronológicas que determina el presente Decreto.

Las notaciones conceptuales obtenidas por el alumno en las asignaturas y actividades del plan común y complementario, no tendrán incidencia en la ubicación escolar secuenciada del alumno.

No obstante lo anterior, los educandos que cursen el nivel laboral serán promovidos y egresados considerando Objetivo Logrado (L) en el Area Vocacional.

5.- A su egreso del nivel laboral, el alumno obtendrá una certificación otorgada por el propio establecimiento que acreditará la capacitación alcanzada en un oficio o tarea determinada.

Artículo 9°: Podrán integrarse áreas de desarrollo afines sumando la carga horaria asignada a cada una de ellas, considerando las características y necesidades de los educandos, autorizadas por la Dirección Provincial de Educación que corresponda.

Artículo 10°: El establecimiento que desee ofrecer programas educativos del (ciclo 1 pre-básico) y/o se interese en proporcionar a sus alumnos aprendizajes orientados a la vida del trabajo a través del nivel laboral, deberá presentar a la Secretaría Regional Ministerial de Educación que corresponda, una solicitud que identifique los recursos humanos y materiales con que se cuenta y en el caso del nivel laboral las especialidades o tareas que desee impartir.

El nivel laboral podrá impartirse también en: Centros de Capacitación Laboral.

Artículo 11°: Durante su permanencia en los cursos talleres del nivel laboral, los alumnos podrán realizar períodos de práctica supervisada, actividad que deberá estar consignada en el proyecto educativo del establecimiento.

Artículo 12°: Los límites de edades cronológicas establecidas para el nivel laboral (16 a 24 años), comenzarán a regir luego de 5 años contados desde la fecha de publicación del presente Decreto en el Diario Oficial.

DS 579.EDUC.
1993, Art.
Unico

Artículo 13°: Los alumnos que estén en condiciones de intergrarse a la educación común, previo acuerdo con los padres y apoderados, serán derivados con un certificado emitido por el establecimiento de origen que indique el curso al cual debieran ser incorporados.

Artículo 14°: Derógase el Decreto Supremo de Educación N° 310, de 1976, que aprueba plan de estudio para deficiencia mental y el Decreto Supremo de Educación N° 244, de 1977, que aprueba programas de estudio para deficiencia mental.

Los planes y programas especiales de Capacitación Laboral aprobados conservarán su vigencia hasta terminar su período de experimentación.

Artículo 15°: La Dirección de Educación supervisará la aplicación de los planes y programas que aprueba el presente decreto, asimismo, resolverá las situaciones no previstas dentro de la esfera de sus atribuciones, sin perjuicio de las que corresponden a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación.

Artículo transitorio: No obstante de lo establecido en el artículo primero del presente decreto, en planes aprobados podrán aplicarse gradualmente durante el primer semestre del presente año escolar hasta alcanzar su plena vigencia en el segundo semestre.

Anótese y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, René Salamé Martín, Ministro de Educación Pública.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted.- María Sixtina Barriga Guzmán, Subsecretaria de Educación Pública.

Anexo nº3 Pauta de entrevista Empresa Unifrutti.

Nombre de Entrevistado: Alejandra González Ureta.

Cargo: Trabajadora Social Departamento de Recursos Humanos.

Entrevistador: Mariela Serrano Cortés.

1.- De las condiciones de la Empresa:

a) Esta empresa se ha involucrado en temáticas de inclusión Laboral?

Anteriormente no, ahora se han revisado documentación y se pretende lograrlo.

b) Si responde sí, explique qué acercamiento tienen a la inclusión laboral de personas con Discapacidad.

Antes de la ley de inclusión no se consideraba ingresar a colaboradores con discapacidad, por tiempos para capacitación y disponibilidad de personal para ello.

c) El personal, tiene conocimiento de las Leyes de Inclusión Laboral 21.015 y de Accesibilidad Universal 20.422?

Actualmente conocemos la ley de inclusión por el solo hecho de que es obligatorio su implementación, entre las 7 plantas se considera actualmente incluir colaboradores con discapacidad ojala de forma permanente. La ley de accesibilidad en la planta no la conocemos con detalle aunque siempre se ha pensado y considerado el acceso para todos a todos los departamentos e instalaciones.

d) En el caso que sí tengan en funcionamiento las leyes mencionadas, comente cómo ha sido el proceso y qué cambios han tenido que realizar.

Por la ley de inclusión ha sido lento, actualmente no contamos con colaboradores necesarios y que nos solicitan cumplir, hemos puesto los esfuerzos para conseguir el porcentaje con las redes de la municipalidad y la ferias laborales a las cuales asistimos.

2. Del personal:

Hemos informado a los departamentos que es necesario contratar colaboradores con discapacidad pero por las faenas que se realizan y el tipo de trabajo no se puede contratar en todas las áreas, hemos tenido barreras para su cumplimiento.

e) ¿cuántos colaboradores tiene la empresa?

En temporada alta contamos con más de 600 personas y personal de planta son 70 personas.

f) de los mencionados, ¿Cuántos de ellos poseen discapacidad Intelectual?

Por las tareas realizadas en la planta no se ha considerado contratar personal con discapacidad intelectual.

g) ¿Qué procesos o cambios se han realizado para trabajar el concepto de Inclusión con los colaboradores de la empresa?

Solo se ha informado en reuniones a los jefes de área que debemos contratar personal para cumplir con la ley de inclusión, además de buscar colaboradores con discapacidad en la omil de Paine y Buin, ferias laborales.

h) ¿Han llegado colaboradores de la escuela Especial de Linderos a trabajar junto a ustedes?

Sí, han venido a trabajar.

i) Si responde sí, indique por favor el tiempo que ha permanecido, situación contractual y cargo del colaborador.

Si hemos tenido colaboradores de Linderos pero no hemos generado un lazo importante con ellos, ha sido difícil la comunicación.

j) Cómo son las relaciones laborales entre los colaboradores y el área gerencial de la empresa?

Hace pocos meses hubo un cambio de administrador, por lo cual las cosas han sido favorables para todos. Hay mejor disposición de realizar mejoras en la empresa, incluido cumplir con el porcentaje de la ley, ampliar opciones de otros departamentos a los cuales se puede optar para contratar.

k) ¿Cómo observan desde su departamento la interacción entre los colaboradores de la empresa, incluidos las personas en situación de Discapacidad? Argumente.

Desde la puesta en marcha de la ley de inclusión no se ha dado tanta importancia como cuando ya comenzó a ser obligatorio, entre planta comenzamos a realizar diferentes estrategias para la contratación de colaboradores. Se informó a los jefes de área y claramente en algunos departamentos más técnicos no es posible contratar colaboradores, y en los departamentos que si se puede hemos trabajado para su ingreso, lo cual no ha sido fácil por lo que hemos buscado diferentes fundaciones que nos puedan ayudar en este tema.

3. Sobre los resultados de desempeño:

I) utilizan como empresa alguna pauta de desempeño general para los colaboradores? Explique en qué consiste.

No existe pauta de desempeño como aun no contamos con el personal requerido no se ha evaluado a colaboradores, es necesario que en las áreas dispuestas para trabajar se realice un análisis del trabajo realizado.

II) ¿cómo evalúa el desempeño de él o los colaboradores con discapacidad?

Como dije anteriormente no contamos con pauta de evaluación y por tanto no evaluamos a los colaboradores con discapacidad, aunque es una buena manera de mantenerlos tanto al colaborador como a su jefe del proceso de su tarea, avances, obstáculos y felicitaciones.

m) ¿cómo ven el tema de inclusión Laboral de aquí a 5 años en su empresa?

Esperamos primero cumplir con el porcentaje solicitado, luego que los colaboradores con discapacidad se inserten de manera fluida y sin complicaciones a la cotidianidad de la empresa, se pueda avanzar en conjunto, empoderar a todos los colaboradores de la empresa de la inserción de nuevas personas a la empresa y que entre todos podamos sacar adelante el trabajo solicitado.

n) Nombre fortalezas y debilidades del proceso de inclusión laboral en su empresa.

Primero no existió para nosotros alguna capacitación u orientación para poner en marcha esta ley, entre nosotros nos orientamos y consultamos a las redes más cercanas pero no existió una retroalimentación de su puesta en marcha. Como fortaleza podemos decir que a todos los colaboradores nos hace más diversos, nos hace contribuir a la sociedad con puestos de trabajo óptimos para colaboradores con discapacidad, generar más igualdad para ellos, insértalos en el mundo del trabajo y hacerlos más completos como personas.

Otros comentarios que el entrevistado quisiera agregar.

Creo que es una muy buena medida para que la empresa se haga cargo del rol que cumple en la sociedad y no discrimine en la inserción que hace falta y que siempre podría ser mayor el porcentaje, a

nosotros nos ha costado un poco pero estamos realizando las alianzas para cumplir y esperamos sea en un porcentaje mayor.

Fecha: Viernes 30 de Agosto 2019.-